

# Focus

## Formazione

L'emergenza occupazionale

# Il lavoro c'è, mancano candidati uno su tre non è ritenuto adatto

Le aziende faticano a trovare addetti con preparazione adeguata non solo per le mansioni manuali. Servono dirigenti ma anche informatici e ingegneri. Aumenteranno con il digitale

### LUIGI DELL'OLIO

**L**e aziende italiane faticano a trovare candidati con preparazione adeguata per il 32,2% delle posizioni disponibili. Il dato, che emerge da uno studio di **Unioncamere** relativo al 2021, è di sei punti percentuali superiore a quanto registrato nel 2019 e destinato a crescere sensibilmente negli anni a venire. Perché l'esperienza pandemica ha dato un'accelerata ai cambiamenti strutturali in atto nell'economia e nella società, a cominciare dalla transizione digitale. Creando così un mismatch tra domanda e offerta che pure a prima vista sembrerebbe paradossale per un Paese come il nostro che è agli ultimi posti in Europa per tasso di occupazione, soprattutto relativamente agli under 30.

La carenza non riguarda solo chi svolge lavori manuali (ritenuti non più attraenti da molti giovani): **Unioncamere** stima difficoltà di reperibilità anche di dirigenti (70%), specialisti in ambito informatico, chimica e fisica (53%), nonché di ingegneri (46,7%).

Secondo le rilevazioni di **Randstad**, l'ostacolo principale è dato dalla formazione insufficiente dei candidati, seguita dalle carenze nella preparazione scolastico-universitaria e dall'invecchiamento della popolazione. Problemi che non sono emersi ieri e che non è ipotizzabile risolvere in tempi brevi, ma che indubbiamente richiedono uno sforzo a livello di siste-

ma per iniziare a invertire la rotta.

In gioco, infatti, c'è la competitività delle nostre imprese, e quindi del Paese, che rischia di essere sempre più marginalizzato nelle dinamiche dei mercati globali. Infatti, nel momento in cui il digitale diventa dominante nella maggior parte dei processi aziendali, le tecnologie diventano delle commodity e pertanto a fare davvero la differenza sono le persone con le loro competenze.

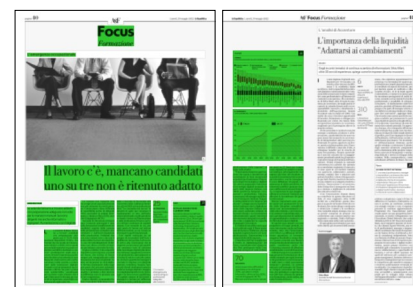
Enrico Moretti, economista italiano consulente della Banca mondiale e docente di Economia alla Università della California-Berkeley, già nel 2014 aveva indicato nel libro "La centralità del lavoro" la priorità di agire per cavalcare il cambiamento in atto dall'industria tradizionale a realtà produttive basate invece sull'innovazione e sulla produzione di beni e servizi a elevato contenuto di capitale umano. Uno scenario in cui, per ogni posto di lavoro nel settore dell'innovazione, se ne creano altri cinque in quelli tradizionali.

Uno studio realizzato da un gruppo di economisti dell'Ocse e pubblicato dal portale **LaVoce.info** arriva alla conclusione che le imprese con lavoratori più qualificati mostrano tassi di adozione delle tecnologie digitali più elevati e realizzano maggiori incrementi di produttività, specialmente se si tratta di micro e piccole aziende. Anche la qualità dei manager è cruciale: le imprese con dirigenti laureati, sottolinea l'analisi, han-

no più elevati rendimenti associati alle tecnologie digitali e maggiori complementarità tra le tecnologie e la forza lavoro qualificata. "Il capitale umano di lavoratori e manager è cruciale per rafforzare l'efficacia delle politiche per la digitalizzazione delle imprese", si legge nello studio.

"L'iperammortamento (agevolazione che punta a incentivare gli investimenti in beni strumentali acquistati per trasformare l'impresa in chiave tecnologica e digitale 4.0, ndr) ha aumentato l'adozione di tecnologie digitali avanzate da parte delle imprese italiane, con effetti positivi su fatturato, occupazione e produttività. Tuttavia, la mancanza di manager qualificati ha fortemente limitato l'impatto della politica tra le imprese più piccole", si legge ancora. Questi risultati indicano che la digitalizzazione delle imprese italiane non può essere sostenuta soltanto da incentivi fiscali o da investimenti infrastrutturali: questi interventi devono essere integrati con politiche volte a migliorare le capacità di manager e lavoratori.

E si tratta di una sfida con la qua-



Superficie 70 %



le si confronta oggi il Piano nazionale di ripresa e resilienza, che ha stanziato ingenti risorse per la digitalizzazione, l'innovazione e la competitività delle imprese.

L'obiettivo del Pnrr è migliorare il livello di digitalizzazione del Paese, considerato che l'ultimo indice Desi predisposto dalla Commissione europea ci vede al 25esimo posto su 27 Paesi per competenze digitali. Gli analisti comunitari indicano principalmente due ragioni alla base del risultato: la scarsità di investimenti in tecnologie innovative, con la conseguente poca diffusione di queste, e la mancanza di skills specifiche. Gli interventi pubblici puntano dun-

que a rafforzare il sistema formativo, a cominciare da una maggiore offerta di servizi per l'infanzia per alleviare le incombenze dei genitori lavoratori.

Risorse importanti sono previste anche per promuovere lo studio delle discipline scientifiche, anche non necessariamente a livello universitario, e per interventi di carattere infrastrutturale, come la predisposizione di ambienti di apprendimento connessi e arricchiti da strumenti digitali.

Se queste sono misure con una prospettiva di lungo periodo, occorre intervenire anche sul breve termine, dato che l'innovazione corre veloce. La diffusione del tele-

lavoro garantisce ai lavoratori maggiore flessibilità e tempo libero e questo concede una finestra di opportunità da sfruttare per formarsi, considerato anche che l'e-learning consente di abbattere sensibilmente i costi di frequenza.

Il think tank di economisti Torguza propone l'introduzione di un credito annuale per ogni lavoratore da spendere in corsi riconosciuti dallo Stato o dalle associazioni sindacali e datoriali. Un sistema mutuato sull'esempio del francese Compte personnel de formation, che garantisce a ogni lavoratore 500 euro all'anno da spendere in formazione, anche online, durante l'orario di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**25**

**LA POSIZIONE**

Secondo l'indice Desi l'Italia è 25esima su 27 per competenze digitali

**I dati**

**IN ITALIA ANCORA POCHE I LAUREATI STEM**

Secondo le rilevazioni dell'Istat, relative al 2020, in Italia un quarto dei laureati tra i 25 e i 34 anni (per la precisione il 24,9%) ha una laurea nelle discipline Stem (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Un'incidenza che è cresciuta nel corso degli ultimi dieci anni, ma che ci lascia ancora nelle posizioni di retrovia a livello europeo. Con un divario di genere importante: tra gli uomini si tratta



di un laureato su tre, tra le donne solo una su sei. Sono evidenti le differenze territoriali, con il Nord che registra una maggiore incidenza sul totale dei laureati rispetto al Centro e al Sud. La quota di 25-34enni con un titolo terziario nelle discipline Stem in Italia è del 25,4%, simile alla media dell'Unione europea. Secondo AlmaLaurea, i laureati nelle discipline Stem a cinque anni dal titolo fanno registrare un tasso di occupazione pari al 90% di media tra uomini e donne (92,9% uomini, 86,9% donne).

**70**

**PER CENTO**

Unioncamere stima difficoltà di reperibilità anche di dirigenti (70%), specialisti in ambito informatico, chimica e fisica (53%), nonché di ingegneri (46,7%)  
Mancano anche lavoratori manuali

