

In cerca di lavoro 22 milioni di europei, mancano competenze digitali e green

Il confronto. In Francia l'88% delle imprese non trova le competenze di cui ha bisogno, in Italia l'85%, in Germania l'82% In Cina e Usa la carenza esiste ma è ridotta al 28% e al 32%. L'evoluzione tecnologica allontana l'incontro fra domanda e offerta

Cristina Casadei

Vicino alla città di Crolles, a quasi 20 chilometri da Grenoble, nel sud est della Francia, c'è una fabbrica che produce microscopici manufatti, considerati l'oro dei nostri giorni: sono quelle piastrine di silicio, i chip, che troviamo nei sensori delle auto, negli oggetti quotidiani dell'internet of things e negli smartphone. Fa parte del gruppo ST, leader nel mondo nella produzione di componenti elettronici. Dopo gli ampliamenti del passato, oggi ci lavorano 2.400 tecnici e 2mila ingegneri. Anche loro considerati l'oro del nostro tempo. Molto ricercati, ma introvabili e contesi. In un paese, dove, «secondo la Banca di Francia, quasi un'impresa su due non trova risposta alle sue offerte di lavoro», ha sottolineato il presidente della Repubblica francese, Emmanuel Macron, nel suo discorso alla nazione del 12 luglio. Macron ha da sempre nella sua agenda politica gli interventi per risolvere il mismatch domanda-offerta di lavoro. Un tema ancora più urgente adesso che «la nostra priorità è ritrovare non solo il livello di occupazione antecedente alla pandemia, ma di inserirci nella traiettoria del pieno impiego».

In Europa nel post pandemia ci sono «22 milioni di persone che dovranno ritrovare la strada del mercato del lavoro - ci spiega Stefano Scarpetta, direttore dell'area lavoro dell'Ocse -. Ci sono 8 milioni di disoccupati in più rispetto al periodo precrisi e 14 milioni di inattivi. Il disallineamento delle competenze è una tendenza di lungo periodo che si è accentuata con la pandemia in tutti i paesi». La carenza dei talenti, di cui parliamo sempre per l'Italia, è un'emergenza internazionale e proprio per questo ancor più difficile da risolvere. Nell'indagine Talent shortage, della multinazionale dei servizi per il lavoro ManpowerGroup, su 42mila datori di lavoro nel mondo, la percentuale di chi ha difficoltà a trovare lavoratori con le giuste competenze, nel 2021, è ai massimi da 15 anni: parliamo di quasi 7 datori di lavoro su 10. Stefano Scabbio, presidente del Sud Europa di ManpowerGroup, spiega che «in un mondo in cui i modelli di business delle aziende si stanno trasformando con

grande rapidità e che ha registrato tassi di disoccupazione sempre più alti a causa della pandemia, il talent shortage si afferma con sempre maggiore forza. In Italia, quest'anno, ha raggiunto l'85%, il dato più alto di sempre, quasi raddoppiato negli ultimi 3 anni. Ma il fenomeno non è solo italiano: in Europa le aziende che riscontrano carenza di talenti sono in aumento in quasi tutti i paesi, con picchi in Francia dove raggiunge l'88%, Svizzera e Belgio con l'83%, Germania con l'82%». Diverso il discorso al di fuori dell'Europa. Nelle grandi economie, oggi trainanti, questo fenomeno è praticamente dimezzato con la Cina al 28%, gli Stati Uniti al 32% e l'India al 43%.

Gli ingegneri introvabili

Da Crolles percorrendo 400 chilometri verso est si sconfinava in Brianza dove, ad Agrate, c'è un'altra fabbrica di ST, recentemente ampliata con uno stabilimento di 65mila metri quadrati su più piani. Caratteristica dell'impianto è la lavorazione di fette di silicio da 300 mm, o dodici pollici, di diametro. È il primo impianto per fette così grandi in Italia. Qui lavorano 2mila tecnici e 2.550 ingegneri. Preziosissimi, introvabili tanto quanto in Francia. «Per grandi realtà produttive come Agrate e Crolles le competenze più critiche da reperire sono legate alle discipline Stem - ci racconta Gualtiero Mago, group vice President human resources di ST Italia -. In assoluto le posizioni più difficili sono quelle di maintenance ed equipment engineer o tecnico di manutenzione, specialisti che operano su macchinari estremamente complessi. Solo ad Agrate ne abbiamo più di 30 aperte». Difficili da trovare? Molto, perché «purtroppo mancano percorsi formativi specifici per una professionalità in così rapida evoluzione e che evolverà ancora». ST, ad Agrate come a Crolles, ha piani di sviluppo che prevedono molti inserimenti. Per evitare che la mancanza di determinati profili e competenze possa rallentare i piani sono state avviate iniziative specifiche in Italia e in Francia per avvicinare i mondi del sapere e del fare. Tra queste, in Italia, la collaborazione con la Fondazione ITS Lombardia Meccatronica, gli ITS, IFTS e le Università, in particolare l'università di Catania per il Master di primo livello in Smart Manufacturing Production Engineering and predictive maintenance.

La transizione green e digitale

Per ricostruire il quadro abbiamo cercato il presidente della World Employment Confederation-Europe, Herman Nijns che, a una vista globale, ne affianca una specifica su Belgio e Lussemburgo, dove è ceo di Randstad. Nijns spiega che «i disallineamenti di competenze sono una preoccupazione crescente in molti paesi europei. Dai dati Ocse, ad esempio, Austria, Belgio, Francia, Germania e Italia. Prima della pandemia, la carenza di competenze era già ai massimi storici e recenti

ricerche evidenziano che il problema non è scomparso». Anche per questo, continua Nijns «il 42% delle aziende sta dando maggiore importanza agli sforzi di riqualificazione e miglioramento delle competenze dopo l'epidemia di Coronavirus». Nell'interpretazione che ne dà Nijns «le esigenze e le discrepanze di competenze sono fortemente guidate dallo sviluppo economico e dalla struttura delle economie in Europa. Guardando ai paesi della Ue, la maggior parte sta attualmente attraversando una doppia transizione, quella verde e quella digitale. Sia la transizione digitale che quella verde richiedono nuove competenze e hanno aumentato la domanda in alcuni settori, come le tecnologie dell'informazione e della comunicazione e le energie rinnovabili».

Secondo i datori di lavoro, la carenza è particolarmente acuta in ambito digitale. Lo sa bene Rinaldo Ocleppo, il presidente del gruppo di servizi It, Dylog. Sulla crescita della società e dei progetti incombe la fatica «a trovare persone skillate sui framework più nuovi, web cloud e reti – dice Ocleppo -. L'arrivo delle ingenti risorse del Pnrr, non essendoci le persone, rischia di generare un aumento dei salari ma non delle attività di informatizzazione del paese, se non si fa un percorso efficace di formazione e orientamento dei giovani». Al punto che il gruppo si trova a dover «rinunciare a portare avanti determinati progetti». Un esempio? «Proprio nelle scorse settimane - racconta Ocleppo - stavamo cercando 15 persone per creare un gruppo di lavoro per riscrivere un prodotto in cloud. Ne abbiamo trovate 2 a Torino, 2 a Catania, 2 a Bari, ma la realtà è che se lei vuole costruire un gruppo di lavoro di 20 persone con le competenze su web, reti e cloud a Torino non le trova». Anche perché cresce «il fenomeno di multinazionali inglesi o tedesche che assumono talenti nel nostro paese e li lasciano a lavorare in smart working in Italia, con stipendi molto più alti dei nostri».

© RIPRODUZIONE RISERVATA