

Primo Piano



I meccatronici del futuro.
Il training di alcuni studenti di istituti tecnici di Bologna in Lamborghini, nell'ambito del progetto Desi, Dual Education System Italy, dove si impara sulla linea di assemblaggio

Lavoro, la grande contraddizione Il posto c'è, ma il 33% resta vuoto

Fabbisogno 2018-2022. L'industria cerca 469mila tecnici, ma uno su tre non sarà reperibile. Caccia a 100mila ingegneri e 65mila laureati scientifici. Brugnoli (Confindustria): istruzione al centro

Claudio Tucci
ROMA

Nei prossimi cinque anni le imprese italiane sono pronte a offrire un posto di lavoro a 469mila tecnici, super periti Its, laureati nelle materie "Stem". L'attuale offerta formativa, tuttavia, non sarà in grado di soddisfare la richiesta del mondo del lavoro (già oggi, del resto, il 33% delle professionalità tecniche richieste dalle aziende è risultato "incontrabile"). Ciò penalizza, e lo farà sempre di più in futuro, tessuto produttivo e territori. Ma anche famiglie e studenti. Da qui al 2022, infatti, quasi la metà dei periti under 29 sarà «di difficile reperibilità». A mancare sono meccanici, montatori, riparatori, costruttori di utensili, elettronici-elettrotecnici, specialisti di cuoio, calzature, costruzioni. Nei prossimi cinque anni l'industria avrà necessità di 264mila operai specializzati. Tra i laureati invece la selezione si annuncia "in salita" per gli ingegneri industriali e dell'Ict. E questa fotografia, elaborata da Confindustria, su dati Unioncamere e Anpal, non tiene conto di "quota 100", e dei possibili effetti che potrebbe avere la misura sulle uscite di personale "senior" e con esperienza.

Alla base di questo «grande mismatch» c'è un sistema formativo che fa fatica a dialogare con il mondo del lavoro: sette studenti delle superiori su 10 non sanno che l'Italia è il secondo paese manifatturiero d'Europa; e, ancor peggio, solo il 24% (vale a dire, meno di uno su quattro) si iscrive, dopo la maturità, a facoltà scientifiche nonostante nei prossimi 10 anni questi settori rappresenteranno l'85% dell'occupazione. Il tema sta diventando, giorno dopo giorno, «drammaticamente serio» evidenzia il vice presidente di Confindustria per il Capitale umano, Gianni Brugnoli - La voce Istruzione, con la Imas scuola, è uscita dai radar, mentre deve tornare a essere centrale per governo e opinione pubblica. Bisogna partire dal-



Gianni Brugnoli.
Per il vicepresidente di Confindustria l'obiettivo è «passare rapidamente dai "masterchef" ai "mastertech", se non si vuole incorrere in un altro paradosso italiano che è quello di avere, grazie a Industria 4.0, nuovi macchinari, ma non trovare le persone giuste per farli funzionare»

UNO SU DUE SARÀ DIFFICILE DA TROVARE



l'orientamento, e serve ripristinare il dialogo tra insegnanti, imprese e territori. Una leva potrebbe essere quella di prevedere premi o incentivi agli istituti tecnici che fanno placement e riescono a occupare un elevato numero di studenti. La sfida è rilanciare il link scuola-lavoro: in quest'ottica ritengo un grave errore il depotenziamento dell'alternanza, che, almeno nelle scuole tecniche, non deve subire tagli.

L'obiettivo è passare, rapidamente, dai "masterchef" ai "mastertech". Se non si vuole incorrere in un altro paradosso tutto italiano: «Avere, grazie all'industria 4.0, nuovi macchinari, ma non

trovare le persone giuste per farli funzionare», spiega Brugnoli.

L'altra faccia della medaglia è il rilancio dell'istruzione terziaria professionalizzante: da noi solo l'1% dei ragazzi frequenta i percorsi Its, che funzionano molto bene, con un tasso di occupazione a 12 mesi che supera l'80%, più elevato dei laureati triennali, 73%, e in linea con quello dei laureati magistrali, 83%. La media Ocse è del 14%. Peraltro, l'Italia è il paese Ocse che ha nettamente il numero più elevato di laureati in arti e scienze umane-sociali; e i laureati triennali in lettere sono il 39% dei laureati to-

tali, contro una media Ocse del 23%.

Va detto, ancora, che tra il 2018 e il 2020 faranno il loro ingresso nel mercato del lavoro 135mila laureati l'anno. Nello stesso periodo serviranno all'industria 100mila ingegneri e 65mila laureati in discipline scientifiche (21mila nel solo settore chimico-farmaceutico). Anche qui, come per i periti, c'è una carenza. Ma che può essere colmata. Come? «Puntando sugli Its e anche sulle lauree breviate alla manifattura, due anni in Its, un'Università - conclude Brugnoli - La proposta è lì sul tavolo. Aspetto di discuterla con il governo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LAVORO E FORMAZIONE

La scommessa a metà dell'apprendistato

In otto mesi 200mila contratti (180mila in tutto il 2017), incentivi rimodulati

Michele Tiraboschi
Matteo Colombo

Nei primi otto mesi del 2018 il numero di assunzioni in apprendistato ha già superato il totale del 2017: più di 200mila contro i circa 180mila dell'intero anno precedente, secondo i recenti dati Inps. E una delle tipologie di questo istituto, quello di primo livello, è toccato dalla Legge di Bilancio che prevede da un lato un taglio di 27 milioni per alcuni benefici contributivi ma, dall'altro, un potenziamento di 50 milioni di euro del finanziamento per i percorsi formativi ad esso connessi. Ciò nonostante, è opportuno chiedersi se

Se ben progettato da tutti i protagonisti del contratto, l'apprendistato coniuga sapere e saper fare

questa diffusione sia motivata dalla riscoperta del valore formativo del contratto d'apprendistato o dalla sua esclusiva convenienza economica. Di particolare rilievo, in questa prospettiva, è il progetto Work-based learning in vocational education and training realizzato dall'OCSE, con l'obiettivo di promuovere e diffondere un apprendistato e una formazione professionale di qualità. Uno dei dati che emergono da questo studio è che l'Italia presenta minimi salariali per gli apprendisti più alti di altri Paesi europei.

Una formazione di qualità, finalizzata a percorsi d'apprendimento e d'inserimento aziendale di valore sia per il giovane che per il datore di lavoro, porta necessariamente con sé investimenti dedicati, che si abbainano a una retribuzione corrisposta all'apprendista più bassa - così come emerge nel quadro comparato

sopra richiamato. Ma ciò avviene solo se la natura dell'istituto è riconosciuta nella sua interezza come percorso d'apprendimento e formazione "al lavoro", oltre alla sua convenienza economica attuale: ciò che è quindi necessario è un diverso approccio in primis culturale nei confronti dei percorsi d'apprendistato, da parte sia dei datori di lavoro, ma anche da parte delle realtà formative, che spesso implicitamente negano l'effettiva valenza formativa e di crescita dell'istituto, relegando la formazione duale a una seconda scelta destinata a chi "non ha le qualità" per frequentare percorsi scolastici "tradizionali". Il rischio concreto è quello di incorrere in una diffusione dell'istituto esclusivamente motivata dalla sua convenienza economica e non - anche - dalla sua valenza formativa. A questo proposito la scarsa valorizzazione della

dimensione formativa dell'istituto può provocarne, se non la sparizione, di certo una forte limitazione. Ci si priva così di un dispositivo d'indubbio valore: l'apprendistato, se ben progettato e gestito da tutti i protagonisti del contratto, coniuga sapere e saper fare in un percorso d'apprendimento dove il giovane viene accompagnato a imparare non solo un mestiere ma anche a vivere la valenza formativa ed educativa del lavoro stesso, permettendogli quindi di ottenere, oltre a determinate competenze professionali, una capacità d'apprendimento continua in grado di generare una vera occupabilità - non solo a breve termine.

Michele Tiraboschi è ordinario di Diritto del lavoro all'Università di Modena
Matteo Colombo è ricercatore della Fondazione Adapt
© RIPRODUZIONE RISERVATA

BAYER

Il digitale cambia la farmaceutica: più matematici come data scientist

4.0
Riconversione

COMPLESSITÀ
L'ad di Bayer Monica Poggio ha inserito figure cerniera sulla produzione per affiancare i data scientist

Non passare l'industria 4.0 e le difficoltà nel reperimento di alte professionalità sul mercato, spingono i manager ad ingegnarsi. È l'esempio della Bayer che ha individuato nello stabilimento di Garbagnate Milanese - inserito dal World Economic Forum tra i più tecnologicamente avanzati al mondo - per sperimentare un progetto pilota sulle applicazioni digitali nel settore farmaceutico. «È stato necessario assumere nuovi profili - spiega Monica Poggio,

amministratore delegato di Bayer in Italia - per mansioni che in precedenza non esistevano. È stata un'operazione complessa, perché questi profili non si trovavano sul mercato. Siamo partiti dalle competenze che servivano per il successo del progetto, per formare le nuove professionalità». È stata assunta una matematica come data scientist, affiancata da un "translator", una figura da "cerniera" con competenze sul versante produttivo. «La data scientist, nell'analizzare i dati ed elaborare le correlazioni necessarie per scrivere l'algoritmo - spiega Poggio - può tener conto di alcune specificità della macchina che il translator conosce, perché ha competenze specifiche sulla linea produttiva».

—Giorgio Pogliotti

SITI B&T

Trasfertista, il profilo più ricercato La tendenza è formarlo in casa

600
Addetti

L'ACADEMY
Fabio Tarozzi, ceo del gruppo Siti B&T è al lavoro su un progetto per formarsi in casa i profili più difficili

I più preziosi, «quelli su cui incontriamo le maggiori criticità nella ricerca», spiega Fabio Tarozzi, ceo del gruppo Siti B&T sono i tecnici trasferiti che «curano le installazioni, gli avviamenti e le manutenzioni degli impianti». È un mestiere «molto bene remunerato ma arriva presto il momento in cui la disponibilità richiesta a viaggiare per i nostri cantieri si riduce», racconta l'imprenditore di Formigine che guida un gruppo di macchine per la ceramica con 600 dipendenti e un giro d'affari di 200 milioni. Quella di Siti è

però una ricerca continua «di profili tecnici qualificati e nuovi talenti in discipline ingegneristiche, sia meccaniche che elettroniche», dice Tarozzi che con il mismatch si scontra spesso. Guardando ai giovani «le cause vanno ricercate in una non conoscenza delle esigenze e delle professionalità richieste dal mondo del lavoro». Spostando l'attenzione sui profili senior «nel nostro business l'unica arma è costruire i profili in casa assicurando un adeguato ricambio generazionale ai profili più esperti». La formazione è centrale ed è anche per questo che Tarozzi sta lavorando al progetto di «una vera e propria Academy che possa valorizzare percorsi di formazione trasversale per far sì che le risorse diventino patrimonio valorizzato di tutte le aziende del gruppo».

—Cristina Casadei

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SASOL

Specializzazione e mobilità per i chimici, il Sud più penalizzato

200
Capoparto

MERCATO RISTRETTO
Un capoparto può gestire oltre 200 persone ed è difficile da trovare

È un disegno che non ammette sbavature quello con cui l'Ihr manager della multinazionale sudafricana Sasol, Andrea Marinucci, tratteggia l'organigramma dei 700 chimici dei tre siti di Ragusa, Terranova dei Passerini e Sarroch. Il manager distingue tra neolaureati e neodiplomati chimici, che, dice, «non facciamo fatica a trovare e nei quali riscontriamo una buona preparazione, con l'unica problematica, specie al nord, che qualche giovane si lasci scoraggiare dalla prospettiva di un lavoro su turni

che comprende anche notti, sabati e domeniche» e risorse con esperienza che, invece, «richiedono una ricerca più lunga, soprattutto al sud, dove c'è maggiore carenza di profili senior. Ruoli come quello, per esempio, del capoparto, che in un gruppo come il nostro arriva a gestire oltre 200 persone, scarseggiano nel territorio siciliano, e ciò implica dover fare selezioni anche fuori regione, con tutte le conseguenze, in termini di disponibilità del lavoratore alla mobilità e relativi costi per l'impresa». Su questo combinato si innesta la geografia che penalizza il sud dove non è facile spostare le persone. E anche da questo che, spiega Marinucci, discende la scelta di «investire molto sulla formazione delle persone e sulla crescita interna».

—C.Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

MEVIS

Servono addetti dell'automazione Sulle scuole ancora troppi vincoli

100
Quota

COMPETENZE
Federico Visentin, alla guida Mevis lancia l'allarme quota 100 che rischia di far perdere skills

«Le faccio questo esempio. Industria 4.0 sta cambiando radicalmente i processi di produzione. Specie nella meccanica. Per utilizzare al meglio i nuovi macchinari ho bisogno di tecnici dell'automazione, ma faccio fatica a trovarli. Gli Its sono un aiuto, in particolare i percorsi di meccatronica; ma queste super scuole di tecnologia hanno ancora troppi vincoli. Invece vanno subito potenziati». Federico Visentin è presidente e ad di Mevis, gruppo metalmeccanico con 600 lavoratori,

casa madre in provincia di Vicenza, specializzato in componenti metallici per automotive, elettrotecnica, elettrodomestici. «La complessità del settore e l'innovazione richiedono collaboratori altamente formati - spiega Visentin - Servono conoscenze tecniche, ma anche seconda e terza lingua e creatività».

La fatica è pure quella di trovare project manager, profili tecnici, di solito ingegneri, per supportare i nuovi progetti. «C'è un tema di carenza di soft skills che la scuola non può ignorare - chiosa Visentin - Sono preoccupato per quota 100: rischia di farci perdere personale competente e con esperienza che nuovi ingressi non riusciranno a coprire del tutto. L'allarme è reale».

—Claudio Tucci

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Su isole24ore.com

IL DECRETO LAVORO.
Come cambiano le regole per i 500mila lavoratori a termine