

#lavoratorecerca

La chimica alla difficile ricerca di 5mila giovani specializzati

Il mismatch. È il fabbisogno annuo di under 30 in un settore altamente qualificato dove la difficoltà a reperire diplomati e laureati oscilla tra il 25% e il 35%. Mancano periti e «regulatory manager»

Pagina a cura di
Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

È il settore che «anticipa i cambiamenti»; e che spinge forte su «ricerca e sviluppo», anche per trasferire a tutti gli altri comparti della manifattura soluzioni innovative, finalizzate all'efficienza e alla sostenibilità. Parliamo della chimica, dove negli ultimi 10 anni, ci racconta il presidente di Federchimica, Paolo Lamberti, «il numero di addetti dedicati alla ricerca è aumentato del 70%; in numeri assoluti sono oltre 7.500 le persone impiegate in questo ambito; e abbiamo anche una tra le quote più elevate di aziende che collaborano con università ed enti di ricerca, l'8% rispetto al 3% della media industriale». Ogni anno la chimica investe in Italia più di 500 milioni di euro in ricerca e sviluppo; una cifra di tutto rispetto, considerato che il comparto, nonostante un rallentamento della crescita legato all'incertezza e a un contesto macroeconomico stagnante, conta circa 2.800 imprese e 110mila lavoratori e realizza un valore di produzione di 56 miliardi di euro (di cui Federchimica rappresenta il 90%), collocandosi come terzo produttore europeo, undicesimo nel mondo.

All'anno la chimica stima un fabbisogno di nuovo personale under 30 superiore alle 5mila unità; si tratta di risorse umane altamente qualificate. Già oggi, del resto, il 19% degli addetti del settore è laureato (percentuale doppia rispetto alla media industriale, pari al 9%), principalmente in materie scientifiche e nelle future assunzioni l'incidenza dei laureati sale al 28 per cento. Eppure, anche nella chimica, il disallineamento di competenze tra ciò che chiedono le imprese e ciò che si insegna a scuola, unito alla penuria di laureati Stem, pesano nelle attività di recruiting. Come in tutto il settore manifatturiero, Unioncamere-Anpal prevedono, anche nel comparto chimico, una «difficoltà» di reperimento di diplomati e laureati che oscilla tra il 25% e il 35%, in tutte le aree della produzione alla vendita.

I motivi che rendono, in parte, complicate le nuove assunzioni sono legati a nodi storici della formazione italiana. Da noi pochissimi giovani si laureano nelle materie Stem: appena l'1,4% dei ragazzi tra i 20 e i 29 anni, con una preponderanza schiacciante dei maschi sulle femmine (1,2% contro 0,2%). In Paesi, nostri competitor, come Germania e Regno Unito si viaggia stabilmente sopra il 3% di giovani tra i 20 e i 29 anni che si laureano in materie Stem.

C'è poi la fuga degli studenti dall'istruzione tecnica: «In moltissime aree vi è stato un crollo di iscrizioni



Paolo Lamberti
Il presidente di Federchimica sottolinea come le difficoltà a trovare le figure siano legate ai nodi storici della formazione. Da qui le iniziative di Federchimica con le scuole, gli atenei e i docenti

agli istituti tecnici, soprattutto a quelli ad indirizzo chimico - spiega Lamberti -. È un aspetto critico a livello quantitativo connesso alla disponibilità di periti. E attenzione. La domanda da parte delle imprese non è affatto diminuita visto che la figura del perito chimico resta centrale per molte funzioni». Qui si sconta lo scarso orientamento rivolto a famiglie e studenti, a partire dalle scuole medie; e una etichetta, sbrigativa e ingenerosa, che vede l'istruzione tecnica in generale una formazione «di serie B».

Per quanto riguarda, poi, le aree di ricerca e laboratorio, aggiunge Lamberti, «è ancora carente la formazione universitaria nella «chimica delle formulazioni» che costituisce la specializzazione forte delle imprese italiane perché strettamente connessa agli utilizzatori che sono i settori del Made in Italy. Queste aziende stanno molto orientando la propria innovazione verso quella generata dalla ricerca strutturata e hanno bisogno di ricercatori che entrano in laboratorio con una solida base di chimica delle

formulazioni. Alcune università stanno recependo, positivamente, le indicazioni che mandiamo come Federchimica e stanno implementando corsi specifici in questo ambito». Ma non basta, occorre fare di più, soprattutto a livello di sistema.

Un altro aspetto critico è quello della figura del «Regulatory Affairs Manager», cioè di chi deve far sì non solo che l'azienda rispetti le normative, ma che abbia anche un approccio innovativo al fine di affrontare le problematiche meglio e prima dei concorrenti. «Si pensi solo alla normativa sulla sicurezza prodotti (Regolamento Reach) e al grande tema dell'economia circolare - sottolinea il numero uno di Federchimica -. La natura dell'impresa, così strettamente connessa alla scienza chimica, suggerisce che queste professionalità abbiano una laurea in chimica, ma anche una forte sensibilità ai temi specifici che non sono solo tecnici. Questo aspetto è valido in generale: dovendo gestire processi complessi e vendere tecnologia, l'azienda ha sempre più bisogno di giovani chi-

mi che siano consapevoli, già prima di entrare in una impresa, che ci sono molte opportunità di crescita professionale anche in ambiti non tecnico-scientifici, come la gestione delle normative, ma anche il marketing, le vendite e l'assistenza commerciale».

Per aggredire il mismatch, Federchimica è da tempo scesa in campo. Oltre al dialogo con le scuole per orientare i ragazzi verso gli istituti tecnici e i corsi di laurea nelle discipline chimiche, è in piedi anche un progetto con gli insegnanti per rendere più efficace l'insegnamento attraverso la dimostrazione di come, dietro la scienza chimica, c'è tutto quello che utilizziamo nella vita quotidiana per renderla più sana e gradevole.

Del resto, le opportunità di lavoro nella chimica sono «tra le più interessanti - evidenzia Lamberti -. Da una indagine Istat è emerso che, dopo medicina, è proprio la chimica la disciplina per cui i laureati riescono a trovare il lavoro per cui è necessaria la laurea conseguita».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



#lavoratorecerca
Il 12, 13, 16 e 19 luglio (con Ict, meccanica, alimentare e farmindustria) le precedenti inchieste sulle imprese pronte ad assumere, ma che non trovano i profili adeguati. Seguirà il legno-arredo

INDUSTRIE CHIMICHE FORESTALI

Stage e apprendistato per talenti da formare

Serve personale da dedicare a formulazioni, ricerca di materiali e tecnologie

Industrie Chimiche Forestali S.p.A. nata 101 anni fa a Maccagno sul Lago Maggiore è attiva per la produzione e la commercializzazione di adesivi e di tessuti tecnici per i settori della calzatura, della pelletteria, dell'automotive e del packaging. Nel 2018 ha generato circa 80 milioni di euro di fatturato, ha 130 addetti di cui 25 operativi nella Ricerca e Sviluppo e nei laboratori, 35 negli uffici e 70 in produzione.

«Puntiamo sulla ricerca di giovani talenti per il continuo sviluppo di prodotti e tecnologie e la crescita di mercato al fine di essere al passo con i tempi e, dove possibile, un passo avanti», spiega il presidente e Ceo, Guido Cami. Come? «Favoriamo stage curriculari ed extra curriculari e progetti di apprendistato per giovani tecnici delle scuole superiori e delle Università - aggiunge Cami -. In particolare ricercando personale «appassionato» allo sviluppo delle formula-

zioni e alla ricerca di materiali oltreché della tecnologia e della conoscenza degli impianti. È sempre previsto l'affiancamento dei giovani a personale interno esperto, per la trasmissione della conoscenza e delle esperienze».

Per giocare sul mercato quale player globale con ogni tipologia di cliente (dal settore auto, al lusso, alla tecnica) l'azienda è «certificata» per qualità, ambiente, sicurezza,



PLAYER GLOBALE
Guido Cami
Presidente e Ceo
Industrie Chimiche Forestali S.p.A.

automotive e amministrazione. Inoltre a livello informatico ha adottato il sistema gestionale Sap per poter scambiare informazioni di ogni genere con i propri interlocutori, adottare protocolli attuali di «electronic data interchange» ed avere sotto controllo la gestione operativa in tempo reale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

MARASCHI&QUIRICI

In cerca di tecnologi e periti alimentari

Incontri con le scuole del territorio per stimolare le vocazioni scientifiche

Maraschi & Quirici è un'industria chimica operante nella filiera alimentare con 16 dipendenti, ed un'unica sede a Riva presso Chieri (Torino). Produce aromi, estratti e oli essenziali per l'industria alimentare destinati al mercato nazionale ed estero, è certificata da Certquality e qualificata per le produzioni Kosher da Orthodox Union. «Il profilo che sarà richiesto nei prossimi anni dovrà essere da tecnologo o perito alimentare e chimico, destinato ai laboratori di ricerca e applicazione, nonché all'assistenza tecnica ai clienti», spiega Paolo Parato, managing director che aggiunge: «Trattandosi di una attività di nicchia ancorché strategica, la formazione specifica viene fatta in azienda nei primi mesi di lavoro».

La ricerca del personale è gestita preferibilmente attraverso contatti e relazioni in particolare all'interno delle Associazioni territoriali e di ca-

tegoria, «ad oggi con soddisfacenti risultati, considerata la dimensione dell'azienda», continua Parato. Insieme all'Unione Industriali di Torino sono stati realizzati incontri di Alternanza, che hanno coinvolto in due giornate più scuole del territorio su «Chimica, industria, sostenibilità e filiere produttive», un percorso trien-



AZIENDA A CONDUZIONE FAMILIARE
Paolo Parato
Managing Director
Maraschi & Quirici

nale di cultura di impresa per stimolare le vocazioni scientifiche. «Ritengo dovrebbe essere condiviso dal maggior numero possibile di imprese - continua Parato -, anche piccole, affinché si impegnino a destinare uno o due giorni all'anno per dialogare con una o più classi di studenti. Progetto assolutamente sostenibile specie se aiutati dalle Associazioni».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Settore di punta.
Con un valore di produzione che si aggira sui 56 miliardi di euro l'industria chimica italiana si colloca come terzo produttore europeo e come undicesimo nel mondo

56 miliardi

Il valore della produzione
Il settore conta circa 2.800 imprese e 110mila lavoratori, terzi produttori europei, undicesimi nel mondo

500 milioni

Gli investimenti in ricerca
Sono oltre 7.500 gli addetti nella ricerca, con l'8% delle imprese che lavora con gli atenei (la media è del 3%)

1,4%

I laureati nelle Stem
In Paesi come Germania e Uk si viaggia sopra il 3% di giovani tra i 20 e i 29 anni laureati in materie Stem

L'AD DI BAYER IN ITALIA

«Senza data scientist, li abbiamo formati noi»

Avanza industria 4.0: urgente un riallineamento dell'offerta formativa



Monica Poggio
Amministratore delegato di Bayer in Italia, presidente dell'Its Lombardia Meccatronica, oltre ad essere referente per la valorizzazione degli Its per Confindustria Lombardia

«Abbiamo incontrato difficoltà nel selezionare profili esperti in analisi e gestione dei dati da inserire in azienda. Le faccio un esempio. Dopo aver cercato a lungo data scientist per il settore produttivo, abbiamo aperto ai laureati in matematica, e poi sono stati formati internamente».

Monica Poggio è ad di Bayer, presidente dell'Its Lombardia Meccatronica, oltre ad essere referente per la valorizzazione degli Its per Confindustria Lombardia. Il tema del mismatch «è serio», sottolinea: «Per questo, ritengo quanto mai urgente un riallineamento dell'offerta formativa terziaria con le esigenze del mondo aziendale e pro-

duktivo. Servono più laureati, in particolare in discipline Stem, e più diplomati Its proprio per venire incontro alla fame di tecnici da parte delle aziende», oggi alle prese con la rivoluzione imposta da Industria 4.0. «Gli Its hanno bisogno di più risorse e di un quadro normativo di riferimento più definito».

La Bayer, che in Italia ha 1.700 dipendenti e sviluppa un fatturato di circa un miliardo, casa madre a Leverkusen in Germania, inserisce in organico prevalentemente giovani e a livello mondiale investe molto in ricerca e sviluppo: «Parliamo di più di cinque miliardi - aggiunge Poggio -. Oltre ad altri due miliardi per le innovazioni di processo e di tecnologia».

Nei colloqui di selezione, accanto alle competenze specialistiche, si valutano anche l'abitudine, da parte del candidato, a lavorare e interagire in contesti interna-

I CANDIDATI IDEALI

Focus su ricerca e innovazione
La Bayer, che in Italia ha 1.700 dipendenti e sviluppa un fatturato di circa un miliardo, casa madre a Leverkusen in Germania, inserisce in organico prevalentemente giovani e a livello mondiale investe molto in ricerca e sviluppo, circa 5 miliardi, oltre ad altri due miliardi per le innovazioni di processo e di tecnologia. Nei colloqui di selezione, accanto alle competenze specialistiche, la Bayer valuta anche l'abitudine, da parte del candidato, a lavorare e interagire in contesti internazionali; la padronanza della lingua inglese, e la mobilità geografica, soprattutto verso l'estero

zionali; la padronanza della lingua inglese, e la mobilità geografica, soprattutto verso l'estero. «Sono skill che credo possano essere acquisite già durante la scuola secondaria - spiega l'ad di Bayer -. I programmi di alternanza scuola-lavoro vanno rilanciati, e occorre spingere, fortemente, sull'orientamento, fondamentale per i ragazzi. Considerando, inoltre, che nella nostra azienda per qualsiasi profilo occorrono in media 5/6 mesi di formazione mirata dopo l'inserimento, è opportuno a mio avviso che l'esecutivo agevoli le forme di flessibilità, rimuovendo gli attuali vincoli normativi. Penso, soprattutto, ai contratti a termine, da rendere meno rigidi, e all'apprendistato, che ha tutte le carte in regola per diventare uno dei principali canali d'ingresso per i giovani».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Su **ilsolare24ore.com**

IL DOSSIER
Sul sito del Sole 24 Ore il dossier dedicato a «Lavoratore cercasi: tutte le opportunità»

COVESTRO

Servono profili tecnici per la produzione

Favorite le collaborazioni con atenei e Its, percorsi di alternanza e tirocini

Con un fatturato di 14,6 miliardi di euro nel 2018, Covestro si posiziona tra i leader mondiali del business dei polimeri. I maggiori settori di sbocco sono costituiti dall'industria automobilistica, dal comparto edile, dall'industria della lavorazione del legno e del mobile, nonché dal comparto elettrico ed elettronico. Ha 30 siti in tutto il mondo e occupa circa 16.800 dipendenti, due stabilimenti in Italia con 330 dipendenti.

«Come nel recente passato, in futuro avremo innanzitutto bisogno di profili tecnici da inserire in manutenzione e in produzione», spiega Marco Battaini, Human Resources Head. «Internamente all'azienda puntiamo sulla formazione con corsi tenuti da dipendenti senior o di società specializzate - aggiunge Battaini -, esternamente invece partecipiamo ai Career Day organizzati dai principali Its del territorio e Università, organizza-

mo percorsi di alternanza scuola lavoro e tirocini curriculari ed extra-curriculari, e abbiamo da un paio d'anni una partnership con l'Istituto Marconi di Dalmine, nello specifico siamo «Ambassador» per l'indirizzo chimico».

Ogni anno l'azienda promuove attività che possano far conoscere meglio ai ragazzi il mondo della chimica e farli appassionare ad es-



LA MULTINAZIONALE
Marco Battaini
Human Resources Head
Covestro S.r.l.

sa. «Lo scorso aprile abbiamo organizzato, presso la nostra sede di Filigo, un debate su «Plastica ed Economia Circolare» dove la giuria era composta da stakeholder del settore chimico (Federchimica, PlasticsEurope Italia, Legambiente) e i protagonisti sono stati gli studenti del secondo anno», ricorda Battaini.

© RIPRODUZIONE RISERVATA