

Economia



ECONOMIALECCO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0341 357411 Fax 0341 368547

ECONOMIASONDRIO@LAPROVINCIA.IT
Tel. 0342 535511 Fax 0342 535553



Uno dei problemi che pesa sulle prospettive di sviluppo a medio termine è legato alle competenze dei lavoratori



Mirco Scaccabarozzi è il segretario della Cisl di Lecco Monza Brianza

«Le competenze Il fattore decisivo per la crescita»

La ripartenza. Mirco Scaccabarozzi, segretario della Cisl: «Va affrontato subito il problema del difficile incrocio tra le richieste delle aziende e quanto c'è sul mercato»

CHRISTIAN DOZIO
LECCO

«Non solo con la pandemia: il territorio si trova ormai da tempo a fare i conti anche con lo skill mismatch. Per intercettare una crescita autentica è fondamentale colmare il gap tra le competenze richieste dalle imprese e quelle in possesso dei lavoratori.»

L'osservazione è del segretario della Cisl Monza Brianza Lecco, Mirco Scaccabarozzi.

Il sindacalista nota che per

permettere al tessuto produttivo del territorio di svilupparsi, e di agganciare la ripartenza, un ruolo decisivo sarà quello legato alle competenze. Un tasto spesso dolente per le aziende del Lecchese, che faticano nel reperire le figure tecniche di cui necessitano.

Implementare

Scaccabarozzi sottolinea: «Già la Legge regionale 30/2015 qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di

istruzione, formazione e lavoro in Lombardia, manifestava quale ambiziosa prospettiva strategica per le dinamiche formative il sistema duale, fondato su un apprendimento work based e sulla integrazione tra formazione e lavoro».

Implementare la qualificazione dei giovani, dei lavoratori e delle low skills consente il mantenimento e lo sviluppo della competitività del sistema e la diminuzione del rischio di marginalizzazione rispetto ai

nuovi processi di automazione. «È però essenziale anche lo sforzo di correlare contenuti, metodi e ambienti della formazione alle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro».

Il periodo

Come evidenziato ancora da Scaccabarozzi, a livello territoriale già l'indagine Young di gennaio sottolineava, relativamente al periodo gennaio-ottobre 2020, le difficoltà delle imprese nel trovare oltre un terzo delle figure ricercate, in particolare nell'area tecnica e della progettazione. Con un'aggiunta: per circa un terzo dei profili richiesti è stata espressamente indicata la preferenza per giovani under 30. Tuttavia, in due terzi dei casi si richiede una precedente esperienza lavorativa, che quindi sfavorisce i giovani senza esperienza. Ancora Sistema Excelsior confermava che a Lecco nel mese di gennaio, in 35 casi su 100 le imprese prevedevano di avere difficoltà a trovare i profili desiderati, specie quanto a dirigenti, specialisti e tecnici.

«A questi dati se ne affiancano di altrettanto preoccupanti - ha ripreso -, ovvero l'ampliamento progressivo dello skill

Il trend

Una difficoltà aggravata dal Covid

Il rapporto di Boston Consulting Group, afferma che a livello planetario oltre 1,3 miliardi di persone risultano troppo qualificate oppure sotto qualificate per il lavoro che svolgono.

Nell'area Ocse un lavoratore su tre non possiede le competenze richieste dalle aziende e la percentuale sale ancora se l'attenzione si rivolge al nostro Paese, dove lo skill mismatch arriva addirittura al 38,2%, con 10 milioni di lavoratori che non corrispondono ai profili professionali ricercati dalle imprese.

L'emergenza Covid, con la pervasiva diffusione di lavoro smart e da remoto, ha fatto esplodere il problema: il disallineamento esistente tra domanda e offerta avrebbe raggiunto il 43% per le professioni intellettuali, scientifiche ed a elevata specializzazione, il 43,5% per professioni tecniche e il 43,6% per gli operai specializzati.

C. DOZ.

mismatch. In Italia ad esempio nel 2017 si attestava al 21%. Ciò conferma che la formazione non tiene il passo dell'evoluzione. Non solo mancano competenze: talora quelle che ci sono risultano già superate. In ogni caso devono essere recuperate: il Paese che affronta il problema in modo efficace ne trae benefici anche in termini di Pil. Il Boston Consulting Group parla dello skill mismatch nei termini di una vera e propria "tassa occulta", pari nel 2018 a livello globale a circa 8 mila miliardi di dollari, il 6% del Pil, che nel 2020 ha raggiunto il 10%.

«Va tuttavia chiarito - ha concluso - che un incremento delle competenze deve accompagnarsi alla valorizzazione delle persone che fanno l'ingresso nel mercato del lavoro. Una politica aziendale di riduzione di costo a discapito della produzione di valore non è accettabile e porta alla precarizzazione delle vite dei giovani, senza migliorare produttività e competitività. Di fronte alla crisi economica generata dal Covid la risposta al disallineamento delle competenze deve porsi in cima all'agenda di sviluppo dei diversi Paesi e in particolare del nostro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le imprese non trovano i tecnici Un sito per facilitare le assunzioni

Api Lecco e Sondrio

Agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro
L'obiettivo dell'associazione

Mentre la difficoltà occupazionale anche dei lecchesi crescono, ci sono diverse decine di posizioni aperte che le aziende non riescono a occupare.

In Api, dove è attivo un servizio di supporto alle imprese nel-

la ricerca di personale, lo sanno bene. Le difficoltà nell'incrociare in modo adeguato richiesta e offerta di lavoro sono ormai all'ordine del giorno.

«Al momento abbiamo una trentina di posizioni aperte nelle nostre aziende associate - ci ha spiegato Tiziana Montana, referente per i settori Scuola e inserimento lavorativo dell'area risorse umane di Api -. Si va dai tirocini e da periodi di formazione in apprendistato sia in ambi-

to impiegatizio che in produzione fino ad arrivare a figure manageriali, come responsabili qualità oppure industrializzatori, i professionisti che si occupano dello sviluppo del business aziendale sulla base della conoscenza del sistema di produzione. Stiamo anche cercando, da mesi, un impiegato per ufficio tecnico».

Persvolgere questo ruolo, Api Lecco e Sondrio utilizza il proprio sito associativo. Qui è possi-

bile inviare le candidature in base alle posizioni aperte, ma anche trasmettere il proprio curriculum e candidarsi tramite la mail. «In questo supporto alle aziende utilizziamo anche il network che negli anni abbiamo costruito con le scuole, gli enti di formazione e del lavoro, con le università. Nonostante tutti questi canali di ricerca, però, si fa molta fatica e spesso i profili segnalati o le candidature non arrivano neanche alla decina».

Sotto questo aspetto, dunque, il problema è sia di carattere qualitativo che quantitativo. Per questo motivo, Api sta implementando il proprio impegno su questo fronte: si stanno attivando nuovi canali per la ricerca, tra cui nuove collaborazioni anche con enti di formazione. L'associazione di via Pergola svolge infatti formazione per i dipendenti delle aziende associate, mentre attività formative di specializzazione vengono erogate da soggetti esterni, con iter che comunque permettono, alla fine del corso, alle aziende di assumere i soggetti con le qualifiche necessarie. A breve, alcune imprese parteciperanno a un corso Ifts in tecniche per l'amministrazione. **C. Doz.**



Luigi Sabadini, presidente Api