

La difficoltà
di trovare
il personale costa
38 miliardi

La difficoltà di reperimento di personale costa quasi 38 mld, pari al 3,1% del valore generato da industria e servizi

Le difficoltà di reperimento destinate a crescere per trend demografico e digitalizzazione

Il mismatch costa 38 miliardi

Perso il 3,1% del valore prodotto da industria e servizi

Pagina a cura

DI ANTONIO LONGO

Lo scorso anno in Italia è stata di 37,7 miliardi di euro la perdita di valore aggiunto, pari al 3,1% di quanto generato complessivamente dalle filiere dell'industria e dei servizi, a causa della difficoltà di reperimento del personale che ha riguardato il 40% delle assunzioni. Difficoltà che tenderanno ad aumentare ulteriormente anche per l'accelerazione della domanda attesa come effetto degli investimenti del Pnrr. La stima, basata sulla tempistica di difficoltà di reperimento compresa tra 2 e 12 mesi, è contenuta nel report sulle «Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine», aggiornato al quinquennio 2023 - 2027, elaborato nell'ambito del **Sistema informativo Excelsior**, realizzato da **Unioncamere** in collaborazione con Anpal. Le filiere produttive per cui si è stimato un costo maggiore a causa dell'inserimento ritardato dei lavoratori ricercati sono state quelle dei servizi operativi, commercio e turismo, costruzioni e infrastrutture, settori con un elevato turnover occupazionale legato anche a fattori stagionali. Ma anche gli altri paesi europei non stanno certo meglio, dovendo anch'essi confrontarsi con la carenza di personale in diversi settori, come confermano gli approfondimenti curati da Eures e da Ico-tea.

Transizione digitale e green e invecchiamento della popolazione. Il costo del mismatch rischia di aumentare nei prossimi anni in considerazione dei macro-trend che

stanno già cambiando il mercato del lavoro: la transizione digitale e green e l'andamento demografico. In particolare, il trend demografico comporterà sia un aumento dei flussi pensionistici, e quindi delle uscite dal mercato del lavoro, sia una riduzione del numero di persone in età lavorativa per l'invecchiamento della popolazione. Tra il 2023 e il 2027 l'intero mercato del lavoro italiano, privato e pubblico, avrà bisogno di circa 3,8 milioni di lavoratori, il 72% dei quali (pari a 2,7 milioni) dovranno sostituire occupati in uscita dal mercato del lavoro. Il restante 28% della domanda del mercato del lavoro sarà determinato, invece, dall'espansione economica che si tradurrà in una crescita dello stock occupazionale di oltre un milione di lavoratori nello scenario di previsione allo stato attuale più accreditato.

Dal rapporto emerge l'ampio fabbisogno della Lombardia che necessiterà nel 2023 - 2027 di oltre 714 mila occupati (il 19% del totale nazionale), seguita da Lazio (379 mila unità), Veneto (346 mila unità) ed Emilia Romagna (quasi 336 mila unità). Osservando la dinamica in termini di rapporto tra fabbisogno e attuale stock occupazionale il ranking cambia, con Trentino Alto Adige, Sicilia e Friuli Venezia Giulia nelle prime tre posizioni, regioni che hanno alternativamente dinamiche espansive o componenti demografiche che influenzano positivamente i fabbisogni che, rapportati allo stock, favoriscono l'incremento del tasso.

L'impatto del Pnrr. Gli investimenti del Pnrr saranno nei prossimi anni tra i fattori determinanti per la crescita

dell'economia e dell'occupazione. In base alle stime sull'impatto del piano, quattro filiere appaiono maggiormente trainate dai fondi europei: costruzioni e infrastrutture dovrebbe assorbire il 21% del flusso di occupati complessivi che sarà attivato grazie al Pnrr, il 18% turismo e commercio, il 16% i servizi avanzati e il 13% formazione e cultura. Il piano intensificherà anche la richiesta di competenze per affrontare i processi di transizione verde e digitale, infatti tra il 2023 e il 2027 saranno richieste competenze green a circa 2,4 milioni di lavoratori (il 65% del fabbisogno del quinquennio) e competenze digitali a poco più di 2 milioni di occupati (il 56% del totale). In questo contesto, secondo gli analisti sarà strategico, in particolare, investire sulla formazione e sul reclutamento dei dipendenti pubblici in vista del fabbisogno previsto per il prossimo quinquennio di 738 mila unità nella pubblica amministrazione. Oltre il 90% riguarderà la componente di «replacement», ovvero circa 676 mila dipendenti pubblici dovranno essere sostituiti tra il 2023 e il 2027.

La domanda e l'offerta formativa per il prossimo quinquennio. Si stima che tra il 2023 e il 2027 il 34,3% del fabbisogno occupazionale ri-



Superficie 105 %



guarderà personale in possesso di una formazione terziaria (laurea o diploma Its Academy) e il 48,1% profili in possesso di un diploma di tipo tecnico-professionale. Dal confronto tra domanda e offerta di lavoratori con una formazione terziaria emerge nel complesso un'offerta insufficiente a coprire le necessità del sistema economico per 9 mila unità all'anno, ma tale saldo, come evidenziano gli esperti, nasconde differenze significative tra i diversi ambiti di studio. Nel dettaglio, si prevede che nel prossimo quinquennio risulterà più marcata la carenza di offerta di laureati nell'indirizzo medico-sanitario (mancheranno 12 mila laureati ogni anno), in quello economico - statistico (8 mila unità annue) e di lavoratori con un titolo terziario nelle discipline STEM (6 mila unità annue). In particolare nelle STEM, si osservano i mismatch più critici nell'ambito delle scienze matematiche, fisiche e informatiche e in quello ingegneristico. Considerando nell'insieme gli indirizzi della formazione secondaria di II grado tecnico-professionale, si stima che l'offerta formativa complessiva riuscirebbe a soddisfare solo il 60% della domanda potenziale nel prossimo quinquennio, con i mismatch più critici per gli ambiti di studio relativi a trasporti e logistica, costruzioni, sistema moda e meccanica, mecatronica ed energia, per cui si prevede che l'offerta potrebbe coprire meno di un terzo della domanda potenziale.

Criticità anche negli altri paesi europei. Secondo il rapporto sulla carenza di manodopera e sulle eccedenze curato da Eures, che analizza gli squilibri del mercato del lavoro nei 27 paesi dell'UE, oltre che in Norvegia e Svizzera, anche nel Vecchio Continente si sperimentano carenze di ma-

nodopera, in particolare nei settori software, assistenza sanitaria, costruzioni e ingegneria, mestieri artigianali.

Come sottolineano gli esperti, la maggior parte delle occupazioni carenti persistono negli ultimi cinque anni, pertanto si tratta di lacune di natura strutturale e non transitorie. Inoltre, dal report emerge che in molti casi gli squilibri riflettono una differenza nel livello di sviluppo economico e nelle strutture educative interregionali. Ad esempio, in Europa orientale le aree meno sviluppate tendono a essere localizzate nell'est del paese, in Scandinavia sono situate nel nord, mentre in Italia si trovano nel Sud. Ciò in quanto le aree meno sviluppate, in generale, non attraggono investimenti interni in quanto la forza lavoro locale non possiede le capacità tecniche di alto livello che molte aziende richiedono. Peraltro, in molti paesi si registra una certa riluttanza da parte di molte persone in cerca di lavoro a migrare in altre regioni del proprio paese per cercare un'occupazione.

Tra le principali cause degli squilibri del mercato del lavoro, gli analisti includono la rapida diffusione di nuove tecnologie digitali, l'invecchiamento della popolazione, la transizione verso un'economia climaticamente neutra e le condizioni di lavoro in alcuni settori. In particolare, la rapida diffusione delle nuove tecnologie richiede competenze in materie STEM, qualifiche che spesso non sono state individuate nella maggior parte dei paesi. In dettaglio, i paesi in cui si registra la maggiore carenza di personale sono, nell'ordine, Svizzera, Italia, Paesi Bassi, Belgio, Norvegia, Slovenia, Danimarca, Estonia, Francia e Finlandia. A livello settoriale, mancano, in particolare, muratori, carpentieri, falegnami,

idraulici, elettricisti, imbianchini, posatori di pavimenti e di piastrelle, stuccatori, ingegneri civili, sviluppatori di software, programmatori di applicazioni, analisti di sistemi e applicazioni software, medici di medicina generale e medici specialisti, psicologi, fisioterapisti e assistenti sanitari, cuochi, camerieri, panettieri, pasticceri, macellai, pescivendoli e addetti alla preparazione dei cibi.

L'anno europeo delle competenze. La Commissione europea ha dichiarato il 2023 «Anno europeo delle competenze» con l'obiettivo di promuovere la tendenza alla riqualificazione professionale e all'aggiornamento delle conoscenze, soprattutto per quanto riguarda le Pmi. Uno studio della Commissione rileva che il 77% delle aziende del Vecchio Continente riferisce che incontra notevoli difficoltà ad assumere candidati con le competenze adeguate. La Commissione intende, quindi, incoraggiare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, stabilendo l'obiettivo del 60% degli adulti che dovrebbe partecipare ogni anno ad attività di formazione. «Ai lavoratori di oggi vengono richieste tante competenze ed è molto difficile acquisirle tutte durante un solo corso di studi», sottolinea Tommaso Barone, fondatore dell'istituto universitario Icotèa, «l'e-learning può rispondere a questa sfida». A giudizio degli esperti di Icotèa, le dieci competenze necessarie per fare la differenza sono leadership e management, comunicazione, analisi dei dati, gestione delle relazioni con i clienti, creazione di contenuti, adeguata conoscenza della lingua inglese, capacità di sviluppo software, competenze nella transizione verde, nella gestione del personale, la predisposizione all'apprendimento permanente.

© Riproduzione riservata

