UNIONE INDUSTRIALE BIELLESE

News - 02/10/2024

“Lavoro e competenze", l'analisi del divario tra offerta e necessità delle imprese

Le parole del presidente di Confindustria Piemonte, Amalberto, e del vice presidente della Regione, Chiorino. L'intervento di Ermanno Rondi

Nuovi mercati, tecnologie, comportamenti ed istituzioni stanno rivoluzionando il lavoro. Se dieci anni fa le priorità erano sicurezza e stabilità occupazionale, oggi al primo posto troviamo l’equilibrio lavoro-vita privata, poi un’atmosfera piacevole, retribuzione e benefit interessanti e solo al quarto posto quelle che erano le priorità del 2014. **È in corso un evidente cambiamento nel modello di società occidentale, dove spesso la domanda di lavoro supera l’offerta**. Perciò le imprese devono comprendere ed interpretare nell’organizzazione aziendale questa mutazione, solo così saranno in grado di attrarre e trattenere, talenti e competenze. Già oggi **il 64% dei millennials non lavorerebbe in un’impresa non socialmente responsabile** e con forti valori sociali, in grando di coniugare flessibilità e cambiamento.
Questi sono solo alcuni dei temi analizzati nel convegno **"Lavoro e competenze: scenari e tendenze per il futuro"** organizzato da **Confindustria Piemonte** in collaborazione con **Intesa Sanpaolo**, che si è svolto stamane a **Città Studi**, il campus biellese di servizi formativi per lo sviluppo del Territorio. Sei le grandi sfide da affrontare in questo scenario in veloce mutazione: produzione, energia, tecnologia, economia circolare, digitalizzazione e instabilità geopolitica. Di qui la necessità per le imprese di gestire con sempre maggiore attenzione il senso di quanto viene richiesto alla forza lavoro, unito ad un giusto riconoscimento salariale e un buon bilancio tra lavoro e vita privata.

Le parole di Andrea Amalberto, presidente Confindustria Piemonte

“**Stiamo passando dal capitale umano al patrimonio umano**. Il mercato del lavoro è diventato infinitamente più sofisticato, una mutazione tanto più complessa per un Paese come il nostro in cui le imprese hanno dimensioni ridotte, rispetto alle altre grandi potenze economiche. Il modello organizzativo verso cui tendere deve esser quello dell’auto-direzione e della responsabilità verso i risultati. È questa una prima risposta possibile anche all’avvento dell’Intelligenza Artificiale, che cambierà l’attuale equilibrio nel mercato del lavoro” ha spiegato **Andrea Amalberto**, presidente di Confindustria Piemonte.

Ma potrebbe non bastare, poiché l’Italia si trova ad affrontare anche **un drammatico e rapido calo demografico**, che si somma al tema dei Neet e all’elevato tasso di abbandono scolastico. Servirebbero quindi **percorsi tecnico/professionali terziari e ITS più attrattivi per giovani e famiglie**, anche tramite un orientamento attivo a partire già dal 2° anno delle secondarie inferiori e dal 4° anno delle superiori. E poi un ulteriore sviluppo delle **Accademie di Filiera del Piemonte** come punto unico di contatto con le imprese. Altrettanto urgente è poi la **valorizzazione del lavoro Stem**, specialmente quello femminile poiché in Italia il 63% dei laureati è donna, ma solo una su tre di loro sceglie le materie Stem. Infine, il tema **immigrazione** per cui è necessario un contesto ordinamentale, con la ricerca di collegamenti con scuole estere e gestione della formazione, così da poter poi «importare» immigrati pronti al mercato del lavoro.

Il commento di Elena Chiorino, vice presidente Regione Piemonte

"Il futuro del lavoro richiede un cambiamento profondo nelle nostre politiche e strategie, un passaggio che può essere affrontato solo con una visione precisa e coraggiosa. Il Piemonte, con il suo tessuto industriale, la sua capacità manifatturiera e il dinamismo delle sue esportazioni, deve continuare a puntare su percorsi formativi innovativi per rispondere alle richieste di un mercato in costante evoluzione. Parallelamente, non possiamo ignorare il problema della denatalità, che rappresenta una delle maggiori sfide per il nostro futuro sociale ed economico. **Come Regione, stiamo definendo politiche di welfare aziendale**: abbiamo ampliato oraria degli asili nido e avviato le Accademie di Filiera, misure volte ad attrarre e trattenere sempre più persone e famiglie sul territorio" ha spiegato la vicepresidente e assessore all'Istruzione e al lavoro della Regione Piemonte, **Elena Chiorino**. "Queste azioni non solo migliorano la qualità della vita di famiglie e lavoratori, ma sono essenziali per creare un ambiente dove le imprese possano prosperare e i talenti possano crescere. Sono profondamente convinta che **gli imprenditori giochino un ruolo chiave, non solo nello sviluppo economico ma anche nel creare un sistema coeso indispensabile** che definisca anche chiaramente il ruolo che possono giocare le partecipate regionali: sono certa che il loro contributo possa essere determinante per la crescita sostenibile e innovativa del territorio. Non possiamo poi trascurare il ruolo dell'intelligenza artificiale, una delle tecnologie che trasformerà radicalmente il nostro modo di vivere e lavorare. Come sottolineato dal Presidente del Consiglio Giorgia Meloni, l'Italia deve affrontare questa sfida con equilibrio e lungimiranza, per garantire che l'innovazione tecnologica sia sempre al servizio dell'uomo e della dignità del lavoro, non un suo sostituto conclude".

Il punto di vista di Stefano Cappellari, Intesa Sanpaolo

"**Formazione, competenze e welfare** sono gli elementi su cui puntare per intraprendere la sfida tecnologica e green che le imprese hanno di fronte e che deve essere affrontata partendo proprio dalla valorizzazione del capitale umano. Per Intesa Sanpaolo l'attenzione alle proprie persone è un fattore chiave e questo tema è inserito anche nell'offerta che la banca propone alle imprese clienti, con l'obiettivo di aiutarle a restare competitive attraverso corsi digitali, aule virtuali e progetti pratici che puntano a transizione sostenibile, soluzioni ESG, cybersecurity e strategie d'innovazione" ha sottolineato **Stefano Cappellari, Direttore regionale Piemonte Nord, Valle d'Aosta e Sardegna di Intesa Sanpaolo**, che ha anche illustrato in un rapido quadro d'insieme la migliore evoluzione negli ultimi anni dell'economia italiana rispetto alla crescita media dell'area dell'euro, nonché le iniziative del Gruppo per favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e l'adozione di soluzioni di welfare integrativo.

I dati

Il Piemonte, nell'analisi del **Research Department di Intesa Sanpaolo**, con 63,7 miliardi di euro nel 2023, intercetta il 10,2% delle esportazioni italiane. I primi settori per vendite all'estero sono: automotive, meccanica, agroalimentare, chimica, sistema moda, gomma e plastica, oreficeria, prodotti in metallo elettrotecnica e aerospazio. **Nel complesso le**

esportazioni piemontesi tra il 2016 e il 2023 sono aumentate del 43,3%. A partire dall'ultima parte dell'anno in corso ci aspettiamo una ripresa dell'economia italiana che potrà contare sul contributo dei consumi e degli investimenti. In questa direzione spingono il rientro dell'inflazione, la riduzione dei tassi di interesse, gli incentivi Transizione 5.0 e la realizzazione degli investimenti del PNRR.
Le imprese manifatturiere dispongono delle risorse necessarie per continuare a investire in tecnologia e nella transizione green. Tuttavia, **le sfide tecnologica e green richiedono capitale umano qualificato che le imprese faticano a trovare**: i dati del sistema Excelsior di Unioncamere Anpal mostrano che **circa il 50% delle posizioni ricercate dalle imprese piemontesi sono considerate di difficile reperimento**. Questa evidenza trova conferma anche nell'indagine Intesa Sanpaolo conduce semestralmente tra i gestori delle sue filiali imprese da cui sono emerse in particolare le difficoltà di turismo, manifatturiero e agricoltura.

L'intervento di Ermanno Rondi

Ermanno Rondi, delegato di Confindustria Piemonte al Capitale Umano, ha tracciato un'analisi della situazione e degli scenari del lavoro, mettendo a fuoco **le strategie per il capitale umano** in un'epoca inedita di shortage: "Il binomio tempo/salario e frammentazione del lavoro nati nel quadro organizzativo fordista è oggi allentato e l'impresa deve pensare combinazioni più sofisticate. Inoltre **le nuove tecnologie hanno cambiato i modo di lavorare**, riducono la manualità ed aumentano l'enfasi sulle competenze. Ed i livelli di professionalità elevati vanno combinati con autodirezione e responsabilità verso i risultati. Da qui emerge **un mercato del lavoro più aperto, esigente** e difficoltà nella retention da parte delle imprese - quindi ha concluso-. È in atto un **cambiamento profondo nel modello di società occidentale** che le imprese devono comprendere ed interpretare nell'organizzazione aziendale".

Sito di provenienza: Unione Industriale Biellese - https://www.ui.biella.it