Prospettive occupazionali, formazione e condizione giovanile



Claudio Gagliardi | 19 Marzo 2021

Il 2020, l'anno della pandemia, si è chiuso per l'Italia con una perdita di circa mezzo milione di occupati. Insieme ai "ristori" bisogna pensare a politiche di affiancamento degli imprenditori in difficoltà e, parallelamente, di rigenerazione del tessuto produttivo. Occorrono formazione dedicata per gli imprenditori in attività e percorsi di auto-imprenditorialità per i giovani e per quanti rischiano di rimanere disoccupati. Il futuro deve essere immaginato e progettato dai giovani attraverso la creazione di nuove imprese capaci interpretare i bisogni sociali emergenti, applicare le nuove tecnologie e sviluppare nuovi modelli organizzativi e di business".

Il 2020, l'anno della pandemia, si è chiuso per l'Italia con una perdita di circa mezzo milione di occupati. Le prospettive per il biennio 2021-2022 rimangono particolarmente incerte, dipendendo soprattutto dai tempi della campagna di vaccinazioni anti-Covid e dall'andamento della pandemia a livello globale. In ogni caso anche negli scenari più favorevoli è prevedibile che per tornare ai livelli occupazionali del 2019 bisognerà attendere almeno il 2022 [1]. Oltre la metà della perdita occupazionale 2020 riguarda i comparti del commercio e del turismo e ad essere colpiti sono soprattutto i giovani, le donne, i dipendenti con contratti a tempo determinato e i lavoratori autonomi. La pandemia ha causato anche l'incremento delle persone inattive (non occupate e non in cerca di lavoro, spesso quindi scoraggiate dalla crisi), la flessione delle ore lavorate e l'aumento vertiginoso del ricorso alle diverse forme di ammortizzatori sociali [2].

Come cambia la domanda di lavoro dopo la pandemia: rischi e opportunità per i giovani

Sul fronte della domanda di lavoro si è registrata una riduzione del 30% nei programmi di assunzione delle imprese. L'osservatorio di Unioncamere (Sistema informativo Excelsior) [3],

realizzato in collaborazione con Anpal, consente di ricostruire un quadro dettagliato dell'impatto della pandemia da Covid-19 sulla domanda di lavoro, approfondendo anche lo spaccato che riguarda i giovani. Sono stati programmati dalle imprese nel complesso assunzioni per 3,2 milioni contratti di lavoro (inclusi stagionali e collaboratori) [4], ossia 1,4milioni in meno rispetto al 2019 quando superavano i 4,6 milioni. Per i giovani, confrontando i programmi di assunzione 2020 con quelli dell'anno precedente, la diminuzione raggiunge le 350mila unità (-28%, quindi leggermente meglio rispetto alla media).

Complessivamente, la contrazione dei piani di assunzione *ha toccato tutti i settori* ma è stata più marcata nella filiera dell'accoglienza e della ristorazione (-40,7% per gli ingressi previsti) e in alcuni comparti di punta del made in Italy, come la moda (-37,9%). Mentre diminuzioni più contenute si sono registrate nelle costruzioni (-15,9%), nella sanità e servizi sociali privati (-17,1%) e nella filiera agro-alimentare (-19,7%).

Diminuisce la domanda di lavoro, aumentano disoccupati e inattivi, ma parallelamente diventa sempre più stridente il paradosso del mismatch domanda-offerta di lavoro: infatti la difficoltà di reperimento dei profili ricercati è in crescita, avendo raggiunto mediamente il 30% nelle ricerche di personale del 2020 (contro il 26% del 2019) a causa della mancanza di sufficienti candidati per specifiche professioni o comunque di candidati che le imprese valutano adeguati sotto il profilo delle competenze.

Giovani e skill-mismatch

Quali sono i profili professionali e le competenze che le imprese faticano a trovare? Oltre alla questione delle competenze trasversali, richieste ormai per la quasi totalità delle assunzioni e non sempre ritenute adeguate dalle imprese, la pandemia ha reso ancora più evidente il ritardo italiano sulle *competenze digitali* e sui profili professionali delle *discipline STEM* (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Per reagire alla crisi le imprese, infatti, spingono l'acceleratore proprio sulla transizione digitale. Oltre 4 imprese su 10 infatti, secondo le indagini di Unioncamere, investono in trasformazione digitale puntando su nuovi modelli di business, con l'adozione di strumenti di digital marketing, sulle innovazioni organizzative, con l'ampia diffusione nell'utilizzo dello smartworking, o sotto l'aspetto prettamente tecnologico, sull'acquisizione di reti ad alta velocità, sistemi cloud e big data analytics. Per rendere efficaci tali investimenti servono risorse umane con competenze digitali a livello avanzato ed invece solo il 36% della popolazione italiana, secondo i dati OCSE, è oggi in grado di utilizzare Internet in maniera complessa e diversificata (rispetto al 50% di Francia e Spagna o al 70% di UK). E secondo le più recenti indagini Istat [5] anche tra i giovani di 20-24 anni che usano Internet solo il 45,1%

presenta livelli avanzati di competenze digitali (52,3% tra i laureati), mentre il 28% presenta competenze inferiori a quelle di base.

Per 8 assunzioni su 10, poi, sono le competenze green a costituire un fattore strategico di competitività, a livello trasversale nei diversi settori e per una molteplicità di professioni (nuove e soprattutto "tradizionali"). Emerge, infatti, nelle imprese una spinta sempre più evidente verso le logiche *dell'economia circolare*, collegata in primo luogo ai vantaggi competitivi che questo modello assicura in termini di riduzione dei costi, innovazione, crescita della domanda dei consumatori.

Competenze digitali e competenze green, spesso anche insieme, rappresentano dunque per i giovani le principali priorità formative intorno a cui costruire percorsi lavorativi di qualità. Si polarizza e si ricompone la struttura professionale del sistema imprenditoriale italiano con un progressivo *aumento percentuale delle professioni intellettuali, scientifiche, ad elevata specializzazione e delle professioni tecniche, che arrivano a coprire una assunzione programmata su cinque nel 2020*. Aumenta di 1 punto percentuale e raggiunge il 14% anche la quota di laureati richiesta dalle imprese industriali e dei servizi, pur rimanendo lontana dagli standard degli altri paesi Ocse con cui l'Italia si deve confrontare. E se le cause di questi differenziali da un lato sono riconducibili, com'è noto, alle caratteristiche dimensionali, di specializzazione produttiva, di modello organizzativo (e retributivo) delle imprese italiane, dall'altro lato si fa sempre più evidente il problema del disallineamento (quantitativo e qualitativo) rispetto alla domanda del mercato del lavoro dei giovani italiani laureati: questa è sicuramente la prima ragione della difficoltà di reperimento che riguarda ben il 46% delle assunzioni previste per profili STEM.

Incrementare i laureati, specialmente nelle discipline scientifiche, rappresenta perciò una priorità del paese per i prossimi anni.

Altro esempio di evidente mismatch *riguarda la richiesta di specializzazione post-diploma conseguita in un percorso di Istruzione tecnica superiore (ITS*): è quantificato ormai dalle imprese in circa 83mila possibili contratti di assunzione. Ma la crescente domanda espressa dalle imprese per questo canale formativo – spesso preferito soprattutto dalle piccole e medie imprese rispetto alla laurea triennale grazie all'approccio "duale" – rimarrà ampiamente insoddisfatta, superando di molto l'offerta (meno di 4mila i diplomati ITS ogni anno).

Superiore all'effettiva offerta formativa appare anche la quota di assunzioni per la quale è richiesta una *qualifica o un diploma professionale (25%).* Nelle ricerche di personale delle imprese cresce infatti la quota percentuale riservata ad artigiani e operai specializzati (che insieme ai conduttori di impianti e macchine arrivano a coprire 3 assunzioni su 10). Anche questi profili professionali però sono in rapido cambiamento (e per questo difficili da

reperire), sia per la crescente domanda di competenze green (richieste nell'80% dei casi) che per la diffusa digitalizzazione che interessa i processi produttivi.

Per 7 assunzioni su 10 le imprese richiedono anche precedenti esperienze lavorative, che molto spesso i giovani non hanno potuto conseguire. Ciò dimostra come sia sempre più urgente sviluppare nel nostro paese, come già avviene in Germania o in Francia, percorsi di formazione in grado di integrare metodologie di formazione "in aula" con esperienza e apprendimento "sul lavoro".

Promuovere il ruolo formativo delle imprese è una scelta culturale e di politica economica di fondamentale importanza, da sostenere e incentivare a tutti i livelli (normativi, contrattuali, comunicativi), anche perché può contribuire ad affrontare un altro punto critico del nostro sistema produttivo: quello della formazione permanente. Infatti, la formazione nelle aziende per fronteggiare l'obsolescenza delle competenze, secondo i dati raccolti da Unioncamere con le indagini "Excelsior", coinvolge ogni anno soltanto il 29% dei dipendenti (e meno del 16% per quanto riguarda le piccole imprese), quota ben lontana dell'obiettivo europeo del 50% e soprattutto insufficiente per affrontare le grandi trasformazioni digitale e green che la pandemia ha accelerato.

Giovani, nuove imprese e imprenditori innovativi

L'urgenza di investimenti strutturali per ridurre lo skill-mismatch, dando concretezza alla parola orientamento e collegandosi stabilmente con il mondo del lavoro, appare ancora più chiara se soltanto si considera la *questione demografica: entro il 2025 il sistema Italia sarà chiamato a sostituire oltre 2,6 milioni di lavoratori (indipendenti e dipendenti, inclusa la PA)* che andranno in pensione [6], con giovani a cui in generale serviranno competenze più qualificate. Si riuscirà a gestire questa transizione?

Sappiamo, infine, che nell'anno della pandemia hanno chiuso i battenti 273mila aziende (dati Unioncamere) e, sulla base delle indagini Istat, ce ne sono altre 291mila, con 1,9 milioni di addetti, che subiscono la crisi senza riuscire a mettere in atto strategie di reazione efficaci [7].

Insieme ai "ristori" bisogna allora pensare subito anche a politiche di affiancamento degli imprenditori in difficoltà e, parallelamente, di rigenerazione del tessuto produttivo. Occorrono *formazione dedicata per gli imprenditori in attività e percorsi di auto-imprenditorialità* per i giovani (e per quanti rischiano di rimanere disoccupati). Il futuro deve essere immaginato e progettato dai giovani attraverso la creazione di nuove imprese capaci interpretare i bisogni sociali emergenti, applicare le nuove tecnologie e sviluppare

nuovi modelli organizzativi e di business. A questo scopo saranno utili gli investimenti in favore delle reti istituzionali e formative che, sui territori, hanno già dimostrato di poter offrire servizi qualificati per la *promozione e l'accompagnamento di nuova imprenditorialità giovanile, femminile e sociale*. E il terzo settore potrebbe giocare anche in queste reti un ruolo da protagonista.

Note

[1] Cfr. Unioncamere, *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia nel medio termine (2020-2024), Roma, 2020 in* https://excelsior.unioncamere.net

[2] Come è noto il Governo, tra i provvedimenti necessari per fronteggiare l'emergenza pandemica sotto il profilo occupazionale e sociale, ha deciso il blocco dei licenziamenti che l'ultima Legge di bilancio ha esteso fino al 31 marzo 2021.

[3] Cfr. Unioncamere, *La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2020*, Roma, 2021 in https://excelsior.unioncamere.net .

[4] Le informazioni sui flussi delle entrate programmate dalle imprese riguardano le attivazioni di contratti di lavoro (a tempo determinato, a tempo determinato, stagionali, a chiamata, in apprendistato, in somministrazione, di collaborazione coordinata e continuativa ed altri contratti non alle dipendenze) della durata pari ad almeno 30 giorni.

[5] https://www.istat.it/it/files//2019/12/Cittadini-e-ICT-2019.pdf

[6] Cfr. Unioncamere, *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia nel medio termine (2020-2024*), Roma, 2020 in https://excelsior.unioncamere.net

[7] *https://www.istat.it/it/files//2021/01/Nota_analisi_Indagine_Covid_imprese_11genn2021.pdf*

Tags: Covid-19 giovani e lavoro imprese Lavoro