

## Il costo delle lauree «inutili»: ecco i profili occupazionali introvabili in Italia

Il gap tra domanda e offerta di lavoro può costare caro: secondo Boston Consulting Group il 10% del Pil mondiale nel 2020. Dal digitale alla sanità, dall'industria all'ambiente: quali sono le posizioni più difficili da coprire per le imprese

*Servizio*  
**di Francesca Barbieri**  
8 min



Illustrazione di Andrea Marson/Il Sole 24 Ore

I numeri fanno impressione: 1,3 miliardi di lavoratori in tutto il mondo, uno su tre nei Paesi Ocse: tutti “affetti” da under o over education, due ingredienti dello skill mismatch, fenomeno che si realizza quando mancano le competenze “giuste” per svolgere una determinata attività perché se ne hanno poche o addirittura troppe, oppure si tratta di “field of study mismatch”, mancanza di “doti” adeguate per operare in settori specifici.

Così il mondo del lavoro sembra fatto di tanti tasselli che non si incastrano: da un lato mancano profili qualificati e altamente specializzati verso i settori in forte sviluppo e dall'altro non si trovano candidati per una serie di opportunità in ambiti più tradizionali, legati soprattutto a mestieri e lavori manuali, che offrono buone occasioni di occupazione.

## Una «tassa» da migliaia di miliardi

Il fenomeno è un termometro che misura lo stato di salute di un'economia, non privo di ricadute pesanti. Boston Consulting Group ha quantificato lo skill mismatch in una tassa "monstre" da 8mila miliardi di dollari, pari al 6% del Pil mondiale.

Per il 2020 si prevede di arrivare al 10%. E la percentuale, nel peggiore dei casi, può toccare l'11% del Pil fino al 2025, pari a 18mila miliardi di dollari.

L'Italia nel ranking di 75 Stati è al posto numero 34: la sua percentuale di skill mismatch è del 38,2%, con quasi 10 milioni di lavoratori male assortiti. In generale, non brilla per nessuno dei cosiddetti "mattoni" di riferimento messi sotto la lente da Bcg.

L'azione del governo per sviluppare nuove competenze è ferma a un punteggio di 44,2 su 100, appena al di sotto della media mondiale (45). Meglio la lifelong employability, che ne ha poco più di 52 (su un punteggio medio di 43) e la skill liquidity, che misura l'ampiezza, anche geografica, delle richieste di lavoro: punteggio di 62 su medi di 50.

### LA TOP TEN DEI PAESI

## Tutti i ritardi dell'Italia

Ma i punti di debolezza non mancano. La scuola è in forte ritardo: l'insegnamento del pensiero critico ha un punteggio di 43 punti (più basso del 50% dei Paesi al vertice). La formazione continua, poi, e il livello di partecipazione ai Mooc (massive open online courses), nel nostro Paese sono due volte inferiori al risultato degli Stati leader.

Si crea così un paradosso sul mercato del lavoro, per cui a fronte di tassi di disoccupazione e inattività elevati (rispettivamente intorno al 10% e al 36% in Italia) ci sono molte aziende che fanno fatica a trovare figure professionali in linea con le proprie necessità (in oltre un caso su tre secondo il sistema informativo Excelsior di Unioncamere sulle previsioni di assunzione delle imprese).

### IL "BORSINO" DEI LAUREATI

«Quando parliamo di mismatch stiamo parlando di spreco, a prescindere dalle cause, che sicuramente derivano anche dalla velocità del digitale che avanza - spiega Isabella Covili Faggioli, Presidente Aidp, associazione italiana dei direttori del personale -: non si può accettare che ci siano tante persone che cercano lavoro e tante aziende che non trovano le persone da assumere. Si ovvia a questo problema quando qualche imprenditore coinvolge il mondo universitario nel creare percorsi di laurea allineati con le necessità delle imprese.

Ci sono gli esempi virtuosi, molte aziende hanno investito in una scuola interna ma non tutte sono pronte e se lo possono permettere. Occorre un'organizzazione del sistema che parta da lontano, che inizi con l'orientamento fin da piccoli e termini con l'inserimento "corretto", senza disallineamento tra skill richieste dal lavoro e curriculum delle persone».

#### IL "BORSINO" DEI DIPLOMATI

## I profili introvabili dall'It alla sanità

Tra le figure professionali più difficili da trovare - secondo l'osservatorio di Orienta, una delle principali agenzie per il lavoro attive in Italia - l'area ingegneria e progettazione la fa da padrona con il 25% di "primule rosse". Segue il comparto It con quasi il 21% di introvabili e il settore della produzione (dove c'è un'elevata richiesta di profili altamente specializzati: manutentori meccanici, fresatori, montatori meccanici ed elettrici) con il 18%.

Si registra poi il boom di richieste nella sanità (causa Covid): infermieri, tecnici di laboratorio, assistenti sanitari.

«Lo skill mismatch - spiega Giuseppe Biazzo, a.d. Orienta - rischia di diventare strutturale. I percorsi di alternanza scuola-lavoro sono certamente un tassello importante, ma molto c'è ancora da fare perché ci sono i settori nuovi, come Ict, intelligenza artificiale e robotica, in forte espansione che richiedono un livello di specializzazione e di aggiornamento costante e pressante».

Anche l'agenzia Quojobis accende i riflettori su It (con ricerche attualmente aperte e difficili da coprire per programmatori, chief technology office e sales engineer) e sanità (infermieri e operatori socio sanitari), ma anche su edilizia (ingegneri, geometri, tecnici di cantiere), logistica e metalmeccanica (operai specializzati).

«Con la rapidità del cambiamento a cui stiamo assistendo - dice Gianluca Palazzo, direttore commerciale Quojobis - sicuramente assisteremo al nascere di professioni nuove, che adesso non riusciamo a immaginare e per cui non possiamo prevedere neanche una specifica formazione. Dobbiamo essere tutti molto attenti (aziende e lavoratori) ai segnali di cambiamento e agire di conseguenza. Certamente saranno sempre più centrali le capacità dei singoli, ma soprattutto una grande flessibilità e capacità di adattarsi ai nuovi scenari» .

## L'importanza delle competenze trasversali

Il World Economic Forum stima che nei prossimi 3 anni, a livello globale, tecnologia, digitale e automazione porteranno alla nascita di 133 milioni di nuove opportunità occupazionali, a fronte di 75 milioni di posti di lavoro destinati a scomparire. Entro il 2025 le "doti" che pagheranno di più saranno alcune competenze trasversali come pensiero analitico, creatività e flessibilità.

«Le professioni emergenti - commenta Andrea Malacrida, country manager di Adecco Group Italia - saranno quelle legate ai dati e all'intelligenza artificiale, alla creazione di contenuti e al cloud computing, che necessitano di competenze digitali ancor poco sviluppate nel nostro Paese. Consapevoli di questo scenario, a settembre abbiamo lanciato Phyd Hub, location fisica nel cuore di Milano nata proprio per ridurre lo skill mismatch di studenti e professionisti, che utilizza una piattaforma tecnologica capace di misurare il grado di occupabilità e suggerire percorsi di formazione e carriera più adatti ad ogni singolo profilo».

## Sei profili professionali difficili da trovare

Da una recente ricerca di Adecco emerge che nel prossimo futuro sarà altissima la richiesta per sei profili specializzati:

- broad band architect, il nuovo “regista” della tv via web che si occupa delle innovazioni interattive della rete e della cura dei contenuti;
- cloud architect, che progetta e costruisce ambienti cloud facilmente gestibili e che si adattano alle esigenze di business di un'impresa;
- data scientist, l'analista dei dati;
- energy manager, profilo che deve dar vita a una politica aziendale di conservazione e uso razionale dell'energia;
- growth hacker, un vero e proprio “pirata della crescita” che è un mix tra un ingegnere informatico e un esperto di marketing;
- Ux designer, che analizza e interpreta il comportamento dei clienti, le dinamiche e il contesto e costruisce un'esperienza positiva per l'utente finale relativa all'uso di un prodotto digitale come sito web, app o software.

«È facile notare che il mismatch è spesso acuito dal fatto che i nuovi lavori sono sempre più lontani dalle mansioni che conosciamo e a cui potevamo aspirare da bambini - evidenzia Malacrida - . Si tratta infatti di professioni che coprono più settori e ambiti contemporaneamente, per le quali al momento la scuola o l'università non ci preparano adeguatamente».

## Industria 4.0

Dall'Osservatorio sul mercato del lavoro di Gi Group emergono tendenze di skill shortage molto chiare, in parte legate alla congiuntura pandemica, in parte ad uno strutturale

cambiamento dei modelli di business

aziendali. «L'Industria 4.0 si conferma costante motore dell'economia del paese - dice Zoltan Daghero, managing director di Gi Group - ma anche fonte di un forte mismatch tra domanda e offerta di profili qualificati, che rimangono estremamente ricercati dalle aziende. Si tratta delle figure legate al mondo della business intelligence (data scientist), all'evoluzione in chiave digitale della produzione (process engineer Iot e software engineer) e quelle che garantiscono l'implementazione di questi processi di produzione (lean engineer, manutentori elettromeccanici, addetti macchine Cnc)».

#### IL "BORSINO" DELLE QUALIFICHE PROFESSIONALI

«Per colmare il gap di formazione da tempo siamo impegnati nello strutturare, organizzare ed erogare percorsi di specializzazione intensivi - spiega Daghero - , mirati a migliorare l'employability delle persone. Con le nostre academy gratuite cerchiamo di formare numerose figure professionali ricercate intervenendo principalmente negli ambiti mechanics 4.0, engineering, telco, Ict, con un tasso di inserimento in azienda dell'85%».

## Effetto Covid

Le aziende ricercano ormai competenze sempre più specifiche e verticali, sondando il mercato in cerca di profili estremamente peculiari e difficilmente rintracciabili. Senza contare poi l'effetto Covid.

«Rispetto al numero complessivo di ricerche - spiega Giuliana Zucchetti, talent acquisition and operation services director di Sgb Humangest - il virus ha certamente influenzato i trend per quel che riguarda il valore assoluto, ma ha portato con sé anche un aumento considerevole dello skill mismatch, dato dal fatto che le aziende ricevono moltissimi profili di candidati, troppo spesso non in linea con le competenze effettivamente richieste per la posizione ricercata. Per quanto riguarda i profili tecnici e specializzati, le competenze hard restano un punto chiave e fondamentale in fase di assunzione; per altre mansioni, per esempio in ambito commerciale, riscontriamo un'apertura crescente da parte delle aziende nella selezione di profili con alcune competenze diverse rispetto al profilo inizialmente ricercato».

L'amministratore delegato di ManpowerGroup Riccardo Barberis cita la ricerca «Closing the skills gap: what workers want» secondo cui ben il 47% delle aziende italiane segnala carenza di talenti, difficoltà nel reperire nelle persone con le competenze necessarie per fare funzionare la propria attività e la percentuale raggiunge l'84% nelle società con oltre 250 dipendenti.

«A livello mondiale - spiega Barberis - è aumentata la richiesta di esperti di cyber security, data analyst, sviluppatori di app e software; all'emergere di nuovi ruoli, quali contact tracer, distance monitor e temperature checker, si è registrato il calo di altri profili, soprattutto nei settori del trasporto aereo, dell'hospitality e dell'intrattenimento. I comparti più dinamici sono quelli connessi alla business transformation, alla salute, alla logistica e all'e-commerce, mentre settori come le vendite, l'hospitality, l'intrattenimento e il commercio al dettaglio sono in calo. La crisi sta accelerando infine la domanda di hard e soft skill; continua ad essere molto alta la domanda di competenze in ambito cyber

security, sviluppo di software, data

analysis; insieme ad essa cresce costantemente la domanda di competenze trasversali».

## Le previsioni e i rischi per il futuro

Il World Economic Forum prevede che la metà della popolazione lavorativa di oggi dovrà fare reskilling entro il 2025. Vuol dire che la metà delle persone che oggi lavorano, rischia di non essere più adeguata al lavoro di domani e quindi rischia di essere tagliato fuori dal mercato.

«Il mismatch è destinato ad acuirsi nei prossimi anni - commenta Ernesto D'Amato, ad Radar Academy -. Sembra una visione catastrofista, ma non lo è: basti pensare a quante professionalità sono nate solo negli ultimi 10 anni soprattutto grazie al digitale. Per i manager in particolare, la capacità di gestire efficacemente il cambiamento sarà la competenza chiave nel prossimo futuro. Tra le figure più richieste e particolarmente difficili da trovare nel mercato del lavoro ci sono: e-commerce manager, direttore di sistemi informativi e security manager. Il boom di richieste di queste figure è legato a doppio filo alle esigenze immediate del sistema produttivo e delle imprese e dalle trasformazioni repentine del mercato. Si pensi all'impatto avuto dalla pandemia rispetto alla crescita dell'e-commerce e al tema della cybersicurezza e alla conseguente elevata richieste di figure manageriali con queste skill, che l'offerta non riesce a coprire. La ragione principale delle difficoltà nel dare risposta immediata alle aziende è il tempo: queste sono professioni che hanno un certo appeal tra manager ma esigono un programma di reskilling che non può essere improvvisato».

Non mancano poi i rischi di effetti duraturi della pandemia. «Ci sono due aree su cui la crisi del Covid può avere potenzialmente effetti di lungo periodo sull'offerta di skill nel mercato del lavoro italiano - conclude Michele Cantarella, ricercatore in scienze sociali all'università di Helsinki - : il primo in termini di deskilling per lavoratori che hanno perso o non trovano lavoro durante il lockdown, il secondo riguarda il come la preparazione delle generazioni che stanno per entrare nel mercato del lavoro sarà influenzata dalla crisi. Per via di questi processi, nel medio termine si rischia una ulteriore polarizzazione del mercato del lavoro».