

Cruciale la formazione del capitale umano per assicurare un futuro sostenibile

La sfida ambientale. Le nuove competenze saranno necessarie per innovare i sistemi produttivi in una prospettiva di efficienza energetica, riduzione dell'impatto ambientale e riprogettazione del prodotto lungo l'intera filiera

Stefano Micelli

I selfie di **Symbola** propongono un'Italia capace di rappresentare un punto di riferimento nel processo di transizione ecologica a scala internazionale. Numeri alla mano, il nostro sistema industriale ha già consolidato una leadership nell'economia circolare. I dati evidenziano una situazione particolarmente lusinghiera sul fronte della produzione di energie rinnovabili così come sul versante del riciclo e dell'utilizzo delle materie prime seconde.

Rimane da capire come mantenere questo vantaggio competitivo nel prossimo futuro e come consolidare competenze distintive in uno scenario in continua trasformazione.

Non si tratta, solo, di tenere alta l'attenzione dell'opinione pubblica rispetto ai temi della sostenibilità ambientale e di monitorare con attenzione le scelte manageriali avviate dalle imprese leader impegnate in questo comparto. Si tratta, anche, di avviare investimenti sul piano della formazione e della costruzione del capitale umano che rappresentano il presupposto per mantenere una posizione di leadership a livello internazionale.

Le previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali formulate da Unioncamere in collaborazione con Anpal indicano come, nei prossimi cinque anni (dal

2002 al 2026), la richiesta di personale in possesso di competenze e sensibilità rispetto al tema ambientale potrà arrivare a 2,6 milioni di occupati. Queste competenze saranno necessarie a innovare i sistemi produttivi in una prospettiva di efficienza energetica, di riduzione dell'impatto ambientale, di adesione alle normative di riferimento, di riprogettazione del prodotto lungo l'intera filiera.

Le richieste espresse dal mercato del lavoro esplicitate dal rapporto rappresentano una sfida per il nostro paese soprattutto per quanto concerne il presidio di posizioni tecniche che, già oggi, fanno fatica a essere coperte dall'offerta formativa. Unioncamere valuta il mismatch fra domanda e offerta di lavoro qualificato in ambito tecnico come un fattore critico per la crescita del paese. L'offerta formativa messa in campo dal nostro sistema educativo può oggi soddisfare solo il 50% della domanda potenziale di nuovi profili. La tensione è ancora più alta in alcuni settori, come la meccanica, dove l'Italia ha potuto crescere in termini di export grazie a una qualità ampiamente riconosciuta sui mercati internazionali.

Come consolidare la posizione del nostro sistema manifatturiero in tema di sostenibilità e mantenere il ruolo di leadership acquisito in questi anni? Una possibile risposta viene dalla lezione di tante imprese

leader che si stanno confrontando con problemi analoghi. Altagamma, ad esempio, ha avviato un'iniziativa di partenariato con il mondo della formazione tecnica attraverso il programma "Adotta una scuola".

Il progetto, avviato nel 2021 in collaborazione con il ministero dell'Istruzione, punta a creare delle sinergie fra le scuole tecniche del ciclo secondario e imprese leader dei comparti più noti del Made in Italy.

La collaborazione si sostanzia nella co-progettazione di attività formative e nella messa a punto di iniziative puntuali (visite aziendali, presentazioni in aula, produzione di documenti ad hoc) che danno la possibilità ai giovani di approfondire temi di interesse e di orientare le proprie scelte in prossimità della conclusione del ciclo secondario. I principali marchi italiani contribuiscono in questo modo a rilegittimare percorsi formativi a lungo dimenticati e offrono un contributo originale alla formazione di giovani che si affacciano al mercato del lavoro. Un'estensione "green" di queste sperimentazioni potrebbe essere di grande utilità.

La crescita professionale dei giovani costituisce certamente una direttrice fondamentale degli investimenti in termini di capitale umano. Altrettanto importante, tuttavia, è impostare un percorso di upskilling e di reskilling per coloro che già oggi sono inseriti al-

l'interno del mondo del lavoro. Le imprese più dinamiche sul mercato hanno da tempo impostato delle vere e proprie Academy aziendali in grado di fornire ai propri dipendenti nuove competenze tecniche così come "soft skills" essenziali per affrontare i nodi della sostenibilità.

I corsi offerti dalle Academy rappresentano un elemento di attrattività per i dipendenti del-

le imprese che si dimostrano sempre più attenti agli investimenti in formazione promossi dalle imprese.

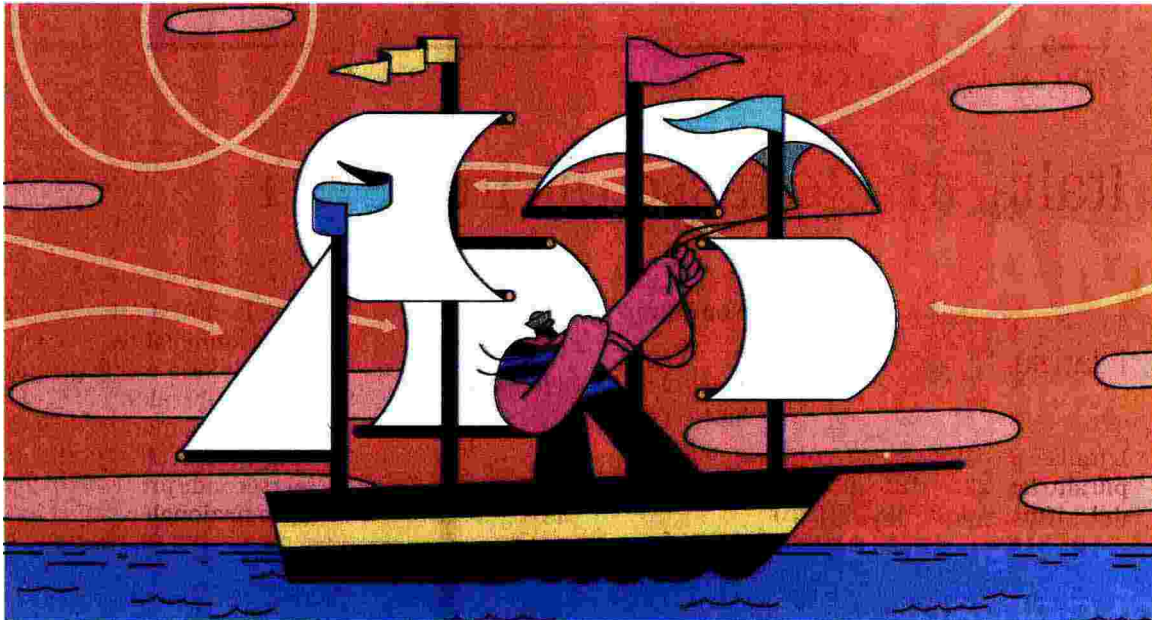
Come colmare il gap di proposta fra imprese leader e quelle Pmi da cui dipende ancora oggi una quota parte significativa del Made in Italy? Le statistiche a disposizione mettono in evidenza le difficoltà della piccola e della micro-impresa a dialogare con un

mercato del lavoro difficile da interpretare e con istituzioni formative (ciclo secondario, ITS) spesso impegnate su altre priorità. Su questo fronte si gioca una partita importante.

Un aumento del divario fra leader e filiera, oltre a rappresentare un problema di sostenibilità sociale, rischia di incrinare la competitività dell'intero ecosistema.

Università Ca' Foscari di Venezia

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il nostro sistema educativo può oggi soddisfare solo il 50% della domanda potenziale di nuovi profili

