

Primo piano

L'INCHIESTA

Cyber Security, gestione dei dati, remote leadership, transizione ecologica sono solo alcuni dei temi intorno a cui si è sviluppata la nuova offerta formativa delle aziende. L'obiettivo è preparare il capitale umano alla quarta rivoluzione industriale

S

tesso posto, nuovo lavoro. Nel gennaio 2020 il World Economic Forum stimava che un lavoratore su tre nel giro di 10 anni avrebbe dovuto cambiare skills e mansioni. Ad aprile 2021 sappiamo che quei 10 anni sono passati in fretta, in meno di 12 mesi. Perché la stagione Covid ha accelerato processi digitali, stravolto le catene di valore della produzione, reso pervasive le nuove tecnologie. In mezzo alla «re-skilling revolution», così ribattezzata dagli economisti del WeF, rimane il lavoratore, a cui è richiesto il rinnovo delle competenze, a volte

Le assunzioni

Marzo 2021	Previsione entrate	% di difficile reperimento			
Piemonte	25.060	34,8	Molise	1.030	26,5
Valle d'Aosta	510	35,3	Campania	21.020	25,5
Lombardia	72.010	34,0	Puglia	12.300	30,4
Liguria	8.820	35,1	Basilicata	1.770	28,0
Trentino A. A.	5.760	41,5	Calabria	3.890	28,5
Veneto	28.560	37,5	Sicilia	13.640	27,0
Friuli V. G.	5.740	37,7	Sardegna	5.170	25,9
Emilia-R.	25.150	32,0	Nordovest	106.400	34,3
Toscana	17.430	33,6	Nord Est	65.210	35,7
Umbria	3.570	38,4	Centro	56.560	29,8
Marche	6.370	33,6	Sud e Isole	63.840	27,4
Lazio	29.190	25,7	ITALIA	292.010	32,2
Abruzzo	5.030	29,5			

Fonte: Unioncamere

LE PROFESSIONI CON MAGGIOR DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO PER I GIOVANI

Difficoltà di reperimento media per i giovani: 36%

	Difficile reperimento	Entrate
Specialisti in scienze informatiche, fisiche e chimiche	73	1.290
Personale non qualificato nelle attività industriali e assimilati	64	1.000
Operai specializzati nell'edilizia e nella manutenzione degli edifici	55	2.580
Tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione	49	2.000
Operai nelle attività metalmeccaniche richiesti in altri settori	47	2.320
Operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche	45	2.930
Operai specializzati e condutt. di impianti nelle ind. tessili, abbigl. calzature	44	560

L'Ego-Hub

Un addetto su tre cambia lavoro E il Piemonte fa re-skilling

un vero e proprio upgrade, per approdare nella nuova normalità della nuova economia.

Le competenze 4.0

In Piemonte come nel resto del mondo, la questione è cruciale. Tanto che tra i progetti faro del Next Eu Generation compare l'obiettivo «Reskill and upskill, riqualificare e migliorare le competenze». Già si sapeva prima della pandemia, oggi è diventata un'urgenza. «L'accento ora è sulle competenze digitali, intese in generale nel comprendere, saper usare e sfruttare al meglio i supporti che la tecnologia ci offre nei diversi settori», dice Marco Gay, presidente di Confindustria Piemonte, che dà per scontato non si possa più rimandare. Ma non solo. «Il pensiero critico e la risoluzione dei problemi sono in cima alla lista delle competenze — riferisce l'ingegnere Enrico Pisino, Ceo del Competence Center CIM 4.0 —. Tra le novità, le abilità di autogestione come l'apprendimento attivo, la resilienza, la tolleranza allo stress e la flessibilità». Le chiamano «soft skill», abilità personali e sociali, che ormai si sommano alle capacità tecniche. Lo stesso smart working impone nuove competenze. «Oggi ad esempio si parla di «Remote leadership» per apprendere a gestire gruppi di lavoro da remoto», fa notare Francesca Marcone, responsabile dei Servizi per le imprese di Enaip Piemonte.

Formazione sul campo

La cassetta degli attrezzi è obsoleta. Va aggiornata, su questo non c'è dubbio. Al Competence Industry Manufacturing 4.0 guidato da Pisino le nuove competenze sono state messe a sistema in una «Academy» dedicata solo all'upskilling e al reskilling. Unica nel contesto nazionale, basata sul «training on the job», in collaborazio-

Enrico Pisino
Competence Center

Nelle aule del Cim 4.0 facciamo training on the job e insegniamo pensiero critico e risoluzione dei problemi

ne con 23 grandi imprese, Politecnico e Università degli Studi di Torino. Nuove tecnologie digitali, come la gestione dei dati, l'intelligenza artificiale, la realtà virtuale. Competenze sistemiche, come Data Analytics e System Thinking «che insegnano a pensare all'insieme e non al dettaglio» e competenze trasversali che spingono all'innovazione, come Agile, Lean management, Design Thinking. «Sta già per concludersi la prima classe a cui hanno partecipato 24 quadri e dirigenti di aziende diverse, il 3 maggio partirà la seconda — dice Pisino—. Sul nostro territorio ce ne vorrebbero subito altre su automotive, agrifood e aerospace, è assurdo che non ce ne siano ancora».

Fattore tempo

In un periodo come questo la velocità è essenziale. Al CIM 4.0 vengono proposti anche 2 mesi di full immersion. All'Enaip corsi dalle 8 alle 250 ore. «Ci vogliono corsi brevi e mirati sulle esigenze immediate delle singole aziende, sia per gli interni che per i neo assunti — conferma il presidente Gay

—Il tavolo di lavoro portato avanti da Confindustria si interfaccia con la Regione per allineare la formazione alle necessità delle aziende promuovendo la loro partecipazione alla realizzazione dei percorsi». Ma anche l'offerta formativa deve accelerare, perché il futuro è già qui. «Va allineata alle esigenze delle imprese, che a loro volta devono capire in quale direzione vogliono andare: il sistema formativo deve rimboccarsi le maniche», sostiene Francesco Quatraro, Fellow della Fondazione Collegio Carlo Alberto e professore di Economia all'Università di Torino. «Vedo ancora un certo disallineamento, servono meta-competenze un po' più trasversali e non solo formazione iper specializzata».

Le risorse

Fare formazione ha un costo che non tutti si possono permettere. Ma in attesa delle risorse europee, sono già a disposizione i 730 milioni del Fondo Nuove Competenze che rimborsa il costo delle ore di lavoro destinate alla formazione. «Noi assistiamo le imprese per la richiesta, mentre i corsi

Elena Chiorino
assessore Lavoro Piemonte

Vogliamo riformare la formazione regionale in Academy. Il nuovo modello coinvolge le agenzie esistenti e gli istituti tecnici superiori

possono essere finanziati dai Fondi interprofessionali — spiega Francesca Marcone —. Mappiamo i fabbisogni e poi progettiamo interventi mirati: servono alle imprese per riuscire a rimanere sul mercato». La prima ad aver completato il percorso è stata Vodafone. Grazie al Fondo, ha lanciato il piano di «Skills Transformation»: 330 mila ore in 90 giorni per quasi 6 mila addetti. «C'è una grande consapevolezza tra le imprese, che vogliono vincere questa partita — ripete più volte Marco Gay —. Anche se il rischio di rimanere indietro c'è: non investire in competenze significa ritrovarsi fuori dal mercato».

Il piano della Regione

Mettere a sistema e sostenere l'offerta di upskilling e re-skilling è compito della Regione. «La formazione è più che mai un asset strategico: dovrà essere snella, veloce e flessibile, oltre a garantire l'incrocio tra domanda e offerta», sostiene Elena Chiorino, assessore regionale al Lavoro, che sta riorganizzando nel progetto «Academy» l'intero sistema formativo piemontese. «Il nuovo modello coinvolgerà le agenzie esistenti e valorizzerà gli Istituti tecnici superiori, in rete con tutto il territorio — spiega l'assessore —. È un progetto ambizioso che spero di completare entro la fine della legislatura». Nel frattempo, con l'assegnazione dei fondi nazionali a favore della Regione, sono stati investiti 109 milioni nel potenziamento dei Centri per l'impiego, a partire dai sistemi informativi, e 5 milioni per formare lavoratori disoccupati o in cassa integrazione.

Chiara Sandrucci

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Francesco Quatraro
Coll Carlo Alberto

Servono più competenze trasversali, la iper specializzazione ha mostrato tutti i suoi limiti. Molte imprese lo hanno compreso

Marco Gay
Confindustria Piemonte

Le aziende sanno che devono investire nelle skill digitali. Chi non lo fa rischia di rimanere fuori dal mercato

Francesca Marcone
Enaip Piemonte

I manager devono apprendere la Remote leadership, per gestire gruppi di lavoro da remoto



Next Generation Il Fondo Nuove Competenze è stato istituito dal Decreto Rilancio con una dotazione iniziale di 230, poi aumentata a 730 milioni. Il fondo, a sostegno delle imprese e dei lavoratori, sarà rifinanziato dal recovery plan del governo Draghi



LinkedIn

Social e online Tutte le news e le storie sull'economia del Nord-Ovest sono anche sul profilo LinkedIn del Corriere Torino e sul nostro sito. Seguici!