

undefined

Lavoro, il 70,4% delle imprese fatica a reperire il personale

Lo scenario. Le criticità riguardano competenze tecniche e mansioni manuali. Risultano inattive 15 milioni di donne, 5 milioni in più degli uomini

Pagina a cura di
Claudio Tucci

C'è un inverno demografico che morde, uno sviluppo tecnologico sempre più rapido, e una profonda trasformazione dei modelli produttivi. Nei cambiamenti epocali che sta attraversando anche il mercato del lavoro, c'è una zavorra che continua a pesare sulle aziende. Parliamo della difficoltà a trovare i talenti necessari. Un fenomeno in crescita, che gli esperti chiamano "mismatch" e che ha raggiunto livelli ormai "da bollino rosso". Secondo l'indagine sul lavoro 2026 realizzata dal Csc, il Centro Studi di Confindustria, e pubblicata lo scorso fine luglio, tra le imprese con ricerche di personale in corso, ben il 70,4% incontra ormai significative difficoltà di reperimento delle competenze necessarie, in aumento rispetto al 67,8% della precedente rilevazione. Per essere ancora più chiari si tratta di un problema che attanaglia oltre sette aziende su dieci che hanno selezioni di personale aperte, e che nel 2023 ha fatto perdere alle imprese circa 4,4 miliardi di mancato valore aggiunto, una cifra pari a quasi 2,5 punti di Pil (fonte Excelsior).

Le competenze che mancano

Le criticità riguardano soprattutto le competenze tecniche, indicate dal 55,8% delle imprese con difficoltà, e le mansioni manuali, con il 44,0%. Le competenze trasversali risultano difficili da reperire per il 21,2% delle imprese, con una particolare concentrazione nei servizi. Ormai tutte le indagini indicano come si faccia fatica a trovare tecnici in campo ingegneristico, esperti Ict, operai specializzati. Un peccato mortale, specie per la manifattura, che è la spina dorsale del Paese, alle prese con cambiamenti epocali, dall'AI alla rivoluzione green, che richiedono sempre più profili "ben formati". Che non a caso sono proprio tecnici ed esperti Steam (materie scientifico-tecnologiche, con l'aggiunta della "a" di arte). Dal 2025 al 2029 la stima è che ne serviranno circa due milioni.

I motivi del mismatch

I dati Excelsior di Unioncamere e ministero del Lavoro documentano che le difficoltà dichiarate dalle imprese si sono intensificate negli anni: riguardavano il 26% delle assunzioni previste nel 2019, prima della pandemia, mentre hanno superato abbondantemente il 40% (a novembre, il dato mensile diffuso nei giorni scorsi, si attesta al 44,1%, e viene spiegato «soprattutto per la mancanza di candidature, in misura minore, per una preparazione non adeguata»).

In realtà il mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro dipende da diversi fattori, ha spiegato un recente report del Cnel, in collaborazione con Unioncamere, ministero del Lavoro, Istat e Centro Studi Guglielmo Tagliacarne. A pesare è anche la bassa partecipazione al lavoro e l'elevata mobilità lavorativa.

Dai dati Istat si rileva che il fenomeno è particolarmente rilevante nelle regioni meridionali e tra le donne. Le donne inattive con almeno 15 anni sono quasi 15 milioni, circa cin-

que milioni in più degli uomini. Nelle età centrali, gli impegni di cura familiare continuano a rappresentare uno dei principali ostacoli alla partecipazione. Tra i giovani, la disoccupazione e l'inattività restano maggiormente concentrate nel Mezzogiorno e interessano anche diplomati e laureati. Non si tratta quindi esclusivamente di una carenza di titoli di studio, ma di una persistente difficoltà nel collegare i percorsi formativi, le competenze possedute e le professionalità richieste dalle imprese.

Invertire questo trend è quanto mai necessario per l'Italia. Perché se è vero che dal 2019 al 2026 sono stati "recuperati" in classe circa 520mila ragazzi, l'altra faccia della medaglia mostra che perdiamo, per le culle vuote, 110/120mila studenti l'anno, continuando ad avere il 13,3% di giovani tra i 15 e 29 anni che non studiano e non lavorano (i cosiddetti «Neet», percentuale che sale al 15,6% se si guarda alla fascia di età 15-34 anni) e più di quattro diplomati su 10, se potessero tornare indietro, cambierebbero scuola o percorso (il 23,9%, addirittura tutti e due). Senza dimenticare che, ogni anno, 15-20mila laureati scelgono di andare all'estero per migliorare vita e lavoro.

Le azioni in campo

I ministeri dell'Istruzione e del Merito, Giuseppe Valditara, e del Lavoro, Marina Calderone, hanno iniziato ad affrontare questi nodi storici dell'Italia. Si sta puntando sull'orientamento. A settembre, poi, con il nuovo anno scolastico, è partito un ampio restyling dei programmi di studio per avvicinarli al lavoro (con una forte spinta a digitale, lingue, materie STEM, già nel primo ciclo) e tutta l'istruzione e formazione tecnico-professionale sta cambiando pelle, con la messa a regime della nuova filiera 4+2 (quattro anni di scuola superiore più due anni negli Istituti Tecnici). In attesa del decollo di queste misure, le aziende si stanno muovendo, come racconta il Csc: l'83,4% di realtà che riscontrano carenze di personale o di competenze hanno adottato una contromisura: in testa c'è la formazione del personale interno, seguita dal ricorso a collaborazioni e consulenze esterne (49,9%) e dal coinvolgimento in programmi educativi sul territorio (41,5%).

La mobilità internazionale

Una leva fondamentale è anche la mobilità internazionale, nella cornice del Piano Mattei, con la possibilità, ora prevista con il decreto Cutro, di poter formare in loco personale specializzato e poi inserirlo. Il nostro Paese ha già avviato accordi con alcuni Paesi africani, e grandi realtà, come Umana, hanno già dimostrato che si tratta di un canale fondamentale per le esigenze di manodopera delle aziende italiane. Ma non solo. Visto che stiamo entrando in una stagione in cui demografia, lavoro e competitività saranno sempre più strettamente connessi, la mobilità internazionale potrebbe rappresentare soprattutto una leva strategica per mantenere la manifattura saldamente in Italia sostenendo lo sviluppo economico e la coesione sociale dei territori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

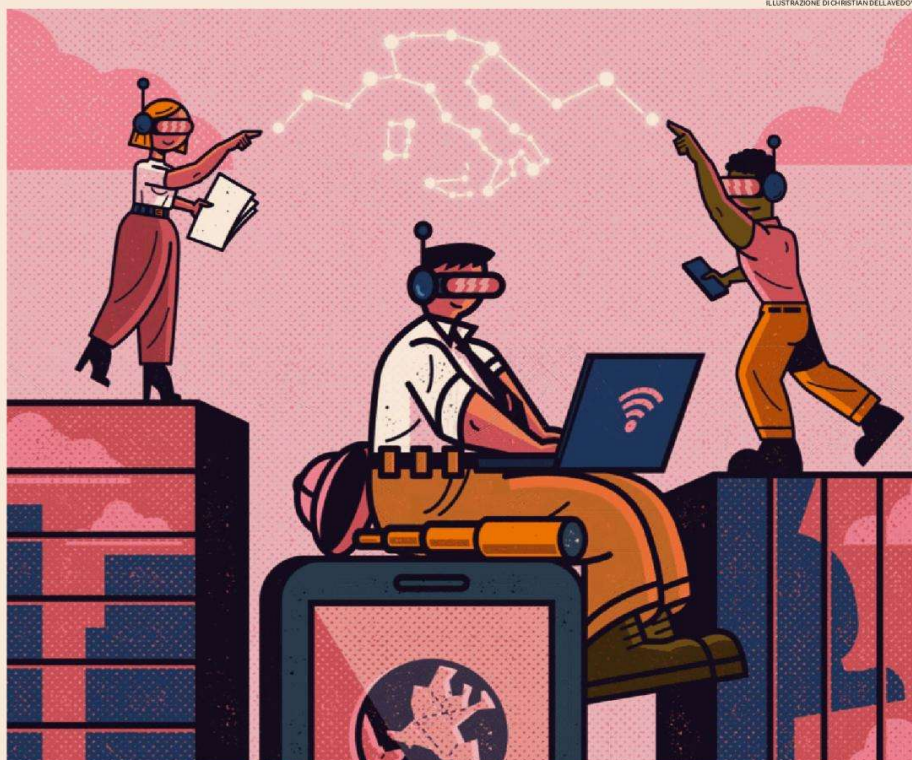


ILLUSTRAZIONE DI CHRISTIAN DELL'EDVOVA

Umana lancia un modello per favorire l'ingresso in Italia di lavoratori qualificati

Il progetto

Mobilità internazionale

Dal Ghana al Marocco, passando per Uzbekistan, Tunisia, Senegal, India, Repubblica Dominicana. Sono già alcune centinaia i lavoratori stranieri formati attraverso il progetto di mobilità internazionale sviluppato da Umana, basato su percorsi che prevedono selezione, formazione professionale e civico-linguistica direttamente nei Paesi d'origine, per favorire l'ingresso in Italia di persone con competenze tecniche già consolidate. Il modello, realizzato con il supporto di Umana Forma per la strutturazione dei percorsi formativi, è inserito nelle imprese italiane attraverso l'attività dell'Area Specialistica Integrazione, sfrutta le opportunità previste dal "decreto Cutro" che consente di inserire lavoratori stranieri qualificati al di fuori delle quote previste dal Decreto Flussi.

«Il punto di partenza è il bisogno concreto della manifattura italiana - racconta Maria Raffaella Caprioglio, presidente Umana -. La mobilità internazionale nasce anzitutto come risposta a questa esigenza reale e urgente. Ma va a nostro parere superata la narrazione emergenziale: non è solo una semplice risposta alla contingente carenza di manodopera. Va invece letta come componente strutturale delle politiche industriali, del mercato del lavoro e della competitività del Paese. Perché la mobilità internazionale può diventare una leva di sviluppo per costruire territori più attrattivi, comunità più forti e un sistema produttivo più competitivo. La vera sfida non è solo portare persone in Italia, ma creare condizioni perché possano lavorare, vivere, integrarsi e stabilizzarsi nei territori. Casa, formazione linguistica, servizi e qualità della vita diventano elementi centrali. Da questo siamo partiti per costruire il nostro modello».

Entrando nel dettaglio, tra le esperienze più significative c'è il Progetto Ghana, attivato nel 2024

da Umana e Confindustria Alto Adriatico e lanciato nell'aprile dello stesso anno ad Accra, alla presenza del presidente della Repubblica, Sergio Mattarella. Il percorso funziona così: l'avvio è in Ghana, dove i candidati vengono selezionati con il coinvolgimento di Umana e dei partner locali e avviano la formazione professionale presso i Don Bosco Technical Institutes del Ghana. Alla preparazione tecnico-professionale viene affiancata la formazione linguistico-civica (apprendimento della lingua italiana) - con Vis - Volontariato Internazionale per lo Sviluppo. Una volta completata la prima fase nel Paese d'origine, il percorso prosegue in Italia con un ulteriore periodo di



MARIA RAFFAELLA CAPRIOGLIO
Presidente Umana



GIUSEPPE VENIER
Amministratore delegato Gruppo Umana

formazione per perfezionare le competenze tecniche, linguistiche e di educazione civica. Al termine della formazione, i lavoratori vengono assunti in somministrazione da Umana e inseriti nelle aziende del territorio, che curano anche sistemazione abitativa e inserimento sociale. Con questa iniziativa sono oltre 100 i lavoratori inseriti in aziende di Friuli Venezia Giulia, Lombardia e Veneto.

Proseguendo con i casi concreti targati Umana, arriviamo al progetto THAMM Plus in Marocco, finanziato dall'Ue e implementato da Iom - Un Migration - Organizzazione Internazionale per le Migrazioni. L'iniziativa ha un focus sulla meccanica, e consente di mettere in relazione profili professionali come installatori e ma-

nutenitori elettrici ed elettronici e tecnici manutentori di macchine e impianti con le imprese italiane. Un percorso analogo è attivo in Uzbekistan, dove Umana, insieme a Confagricoltura e al Governo uzbeko, ha sviluppato un progetto per rispondere al fabbisogno di manodopera agricola delle nostre imprese. In Tunisia, invece, il modello si è consolidato nell'aprile 2026 con la firma a Tunisi di un accordo quadro quinquennale tra Umana, il ministero tunisino dell'Impiego e della Formazione Professionale, Aneti e Atep, con la collaborazione dell'Ambasciata d'Italia a Tunisi.

In Senegal è in pista il progetto "Nuovi destini, nuovi orizzonti", sviluppato da Umana in collaborazione con la Cisl di Venezia e l'Anolf di Venezia, con il supporto dell'Ambasciata d'Italia a Dakar. In India, attraverso il Progetto Kerala, professionisti formati nel Paese d'origine sono già stati inseriti come operatori di sala nelle strutture ricettive italiane. In Repubblica Dominicana i percorsi riguardano la formazione di montatori e manutentori di sistemi elettromeccanici, successivamente inseriti in aziende italiane. Sono in via di sviluppo progetti in Pakistan. In questa prospettiva si inserisce anche la partnership strategica, sottoscritta nel maggio 2026, tra Simest, la società del Gruppo Cdp per l'internazionalizzazione delle imprese italiane, e Umana, per l'ingresso e la formazione di risorse professionali a supporto dello sviluppo delle competenze di Pmi e imprese di filiera, con un focus sull'Africa nell'ambito del Piano Mattei.

«La convinzione da cui muove la nostra azione è che sia fattibile e praticabile un nuovo modello di inclusione lavorativa - ha aggiunto Giuseppe Venier, amministratore delegato Gruppo Umana -. Sono progetti complessi, che hanno ricadute operative e gestionali enormi, con un carico valoriale importante. Ed è proprio lo strumento della somministrazione che ci consente di seguire queste persone anche dopo l'inizio del contratto».

OGGI A ROMA

Le nuove rotte del lavoro: focus in Confindustria

Oggi presso la Sala Pininfarina di Confindustria a Roma, Umana, tra le principali Agenzie per il Lavoro in Italia, presenta "Le nuove rotte del lavoro". Un evento, che vede la partecipazione di tanti esponenti del mondo delle imprese, di grandi aziende, istituzioni e stakeholders, dedicato alla nuova geografia della mobilità internazionale, un tema che intreccia demografia, lavoro, competitività e futuro della manifattura italiana. In un Paese alle prese con l'inverno demografico e con una crescente mismatch, la mobilità internazionale rappresenta una delle leve strategiche per mantenere la manifattura saldamente in Italia. La prima parte dell'iniziativa è dedicata al ruolo che la mobilità internazionale può assumere nel sostenere la nostra manifattura e la sua capacità competitiva. Si parlerà poi del rapporto tra fabbisogni delle imprese e sviluppo dei territori. Il focus si sposterà quindi sugli strumenti necessari per rendere i percorsi di mobilità più strutturati e sostenibili, dalle modalità di ingresso nel Paese fino all'inserimento lavorativo. Un passaggio che chiama in causa il quadro normativo, gli strumenti economici e il ruolo delle istituzioni nel favorire percorsi più organizzati tra persone e imprese. A chiudere l'evento saranno le esperienze concrete di imprese che hanno già sperimentato percorsi di inserimento e integrazione di lavoratori internazionali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA