

Lavoro 24



LA SCUOLA FARMINDUSTRIA
Si chiuderà oggi il programma della Scuola di Farmindustria rivolta a 500 persone che lavorano nelle aziende associate. Tra i temi «formazione, trend e scenari, Intelligen-

za Artificiale nella Ricerca e nelle Life Sciences», spiega Marcello Cattani, Presidente di Farmindustria. La giornata di oggi sarà dedicata all'AI. Il settore ha 70mila addetti che fruiscono di formazione costante



Il controllo.
Un ingegnere sta monitorando i bracci robotici che lavorano guidati dall'intelligenza artificiale in uno stabilimento di produzione della meccanica.

Chimici, tute blu, bancari in aula per prepararsi ai nuovi mestieri

La sfida. Le competenze necessarie per affrontare la doppia transizione entreranno nelle imprese con nuove assunzioni e riqualificazioni: centrale la collaborazione con tutti gli attori della formazione

Pagina a cura di **Cristina Casadei**
Claudio Tucci

Una corsa della doppia transizione, ambientale e digitale, spinta da nuove tecnologie, intelligenza artificiale, competenza internazionale, sostenibilità & ESG trasforma le fabbriche, rivoluziona i processi ai livelli tanto nella manifattura quanto nei servizi e travolge i ruoli professionali. Considerando solo l'intelligenza artificiale, secondo un paper pubblicato sul sito di Bankitalia, «Una valutazione dell'esposizione del mercato del lavoro all'intelligenza artificiale in Italia», curato da Antonio Dalla Zuanna, Davide Dottori, Elena Gentili e Salvatore Lattanzio, dei 22 milioni di lavoratori italiani ben 15 sono esposti in misura media o elevata allo sviluppo dell'intelligenza artificiale: di questi 6 sono sostituibili. Ad essere più a rischio sono i lavoratori nei servizi ad alto valore aggiunto, a partire dalla finanza, altamente istruiti, più concentrati nel Nord del Paese e con contratti stabili, rispetto a chi svolge mansioni di basso livello, legate all'ospitalità, alla cura, all'agricoltura, ai trasporti, per fare alcuni esempi. Chimica, farmaceutica, metalmeccanica, tessile, alimentare, credito e assicurazioni si stanno preparando al cambiamento costruendo i nuovi ruoli tanto attraverso specifiche assunzioni quanto attraverso la formazione, con collaborazioni sempre più estese con tutti i soggetti.

La finanza

Tra i più coinvolti nella transizione digitale, ma anche ecologica, ci sono sicuramente i bancari, il cui mestiere travolto dai fattori ESG entrati a tutti gli effetti nei prodotti e nell'organizzazione e dalle abitudini della clientela, così come dalle molteplici app attraverso cui le persone gestiscono sempre più la loro relazione con gli istituti di credito. Questo ha portato a una contrazione degli sportelli (passati da 34.169 del 2008 a 20.162 a fine giugno, secondo i dati Abi) che riguarda non solo il nostro Paese, ma tutta l'Europa. Tutto questo accade mentre l'omnicanalità è in costante crescita e cambia profondamente l'approccio al denaro fisico della clientela. Questo ha generato un profondo cambiamento del lavoro dei bancari e l'avvio di riorganizzazioni. Secondo quanto emerge dai primi accordi sindacali siglati in UniCredit e In-

tesa Sanpaolo, a guidarle sono due elementi. Il primo è la formazione su cui stanno puntando tutti gli istituti allargando la platea di chi viene riqualificato, al punto che secondo i dati Abi già il 99,5% dei bancari è inserito in percorsi di formazione e si arriverà al 100%. Il secondo elemento è il ricambio generazionale e quindi le assunzioni per far entrare nuove competenze. Dietro la filiale virtuale sta crescendo una nuova generazione di bancari nativi digitali, fatta di profili tecnologici, spesso ingegneri e informatici, esperti in cyber security, solution architect, data scientist, software engineer e functional analyst per progettare sistemi, software, servizi e prodotti sempre più all'interno degli istituti, ma anche per garantire la sicurezza della banca nello smartphone e delle filiali fisiche: in media una nuova assunzione su cinque nel settore avviene in questo ambito. Nelle compagnie assicurative si aggiunge anche il focus sul cambiamento climatico che sta portando a bordo specialisti capaci di leggere i dati meteo climatici, matematici, fisici, che si affiancano alle figure più ricercate tradizionalmente (si veda altro pezzo in pagina).

Competenze ibride

In generale c'è la necessità di dover puntare su competenze sempre più «ibride», a cominciare dalla manifattura. «Negli impianti si lavora ormai su automazione e dati - ci racconta Micaela Di Giusto, responsabile gestione e sviluppo risorse umane del Gruppo Pittini, azienda leader nel settore dell'acciaio -. Tutti i sistemi informativi aziendali sono integrati e rispondono alla logica della business intelligence: abbiamo quindi bisogno di ingegneri, specialisti Sap e periti con competenze specifiche nell'utilizzo della Power BI. L'attuale mismatch di competenze non riguarda però solo le professionalità del futuro». Il vero paradosso è che i profili «introvabili» sono spesso i manutentori elettrici e meccanici, i tubisti saldatori, i softwaristi e i programmatori PLC. Del resto, come emerge anche dall'ultima indagine di Federmeccanica, la carenza di forza lavoro qualificata è un problema giuridico importante da 62% delle imprese intervistate. «Mancano profili professionali essenziali per lo svolgimento dell'attività aziendale - ha spiegato Sabrina De Santis, direttrice Education and Training di Federmeccanica -. Si va dalla carenza di profili tecnici di base e tradizionali a quella di competenze tecnolo-

giche avanzate e di soft skills. È quindi necessario affrontare il tema a 360°».

Le innovazioni

Insomma, innovazioni e competenze vanno «abbracciate». Come nell'agroindustria. Qui, spiega Francesca Catulo, direttrice dell'Its Tech&Food, un'eccellenza formativa nella Parma capitale del food - l'innovazione si vede nei prodotti, nel packaging e nella valorizzazione di sottoprodotti e scarti. Le professioni più richieste sono quelle legate al controllo qualità e ricerca e sviluppo e alla logistica. Sul piano tecnologico, vedo nuove tecnologie in espansione per aumentare la shelf life e consentire il mantenimento, ad esempio dei freschi, anche a lunga distanza (tecnologia HPP). Sul fronte agro riscontriamo un incremento di aziende che applicano coltivazioni fuori suolo, adatte a contesti urbani e indoor. Ne consegue una necessità di tecnici specializzati, le cui competenze sono sia agronomiche ma anche digitali».

I nuovi ingressi

Anche nel tessile - moda competenze e abilità tecniche sono fondamentali per sostenere i distretti. Da qui al 2028 (dati Unioncamere) sono previsti circa 80mila inserimenti, 79.600 per l'esattezza. Il legno-arredo ricerca, nello stesso periodo, 34.100 profili. Nei settori core dell'industria made in Italy nei prossimi cinque anni, incluso chimico-farmaceutico, agroindustria e meccanica, si programmeranno oltre 328mila ingressi. La richiesta di competenze tecnologiche continua a crescere nel settore ICT. Secondo l'Osservatorio Competenze Digitali 2023, realizzato da Anitec-Assinform, AICA e Assintel, assieme a Talents Venture, figure professionali come project manager, data analyst, cyber security specialist e cloud architect sono tra le più ricercate, insieme a ruoli come devOps engineer

e system integration engineer, essenziali per la gestione dei sistemi complessi e la sicurezza dei dati. Inoltre, anche competenze trasversali, come il project management e il supporto tecnico, sono sempre più importanti per la gestione dei processi aziendali. «Nonostante ciò - ha sottolineato Eleonora Faina, direttore generale di Anitec-Assinform - il divario tra domanda e offerta di talenti ICT è ancora elevato. Nel 2022, a fronte di 219mila annunci pubblicati, solo 44mila professionisti formati erano pronti a entrare nel mercato. È fondamentale che le imprese e istituzioni collaborino». Lo scorso anno per un tecnico programmatore i tempi medi di ricerca sono stati di 4,4 mesi; e restiamo sopra i 4 mesi anche per gli analisti e progettisti di software e per tecnici esperti in applicazioni.

L'evoluzione della chimica

Per affrontare la transizione digitale ed ecologica non bastano le tecnologie, servono le persone e le loro competenze, come è emerso nello studio realizzato dal centro MIEEC - Milan Economic Impact Evaluation Center della Statale di Milano - in collaborazione con Federchimica. Il 70% delle aziende del comparto ha già introdotto o sta per introdurre nuovi ruoli con competenze specifiche per gestire la twin transition, ossia la transizione digitale ed ecologica. Tra i ruoli emergenti rientrano ingegneri dell'automazione e della robotica per i processi produttivi, produzione data analyst e business analytics manager, digital campaign manager e key account manager per nuovi canali di comunicazione e gestione dei clienti. Per la transizione ecologica sono richiesti in particolare life cycle assessment specialist e carbon neutrality manager e sustainability manager. Dallo studio emerge anche l'importanza di allargare le competenze per tutti. Questo, spiega il presidente di Federchimica, Francesco Buzzella è «un tema prioritario a livello europeo» ed «è avvertito anche nel nostro settore, nonostante le retribuzioni siano tra le più alte nel manifatturiero, gli ambienti di lavoro sempre più inclusivi e i sistemi di welfare d'altissimo livello». Proprio per questo Federchimica insieme a Farmindustria e i sindacati, Filcsem, Femca, Uiltec hanno lanciato un Patto Sociale aperto a tutti gli attori, pubblici e privati, della formazione per ridurre il deficit di competenze richieste per affrontare le transizioni in atto.

Nel made in Italy programmati 328mila ingressi in 5 anni: i profili giusti sempre più difficili da trovare

LE STORIE

GENERALI

Nella riqualificazione entra il rischio climatico

Nel mondo assicurativo tecnologia e persone sono le due facce inseparabili di un cambiamento che intreccia digitale, intelligenza artificiale, rischio climatico. Generali, che in Italia in questi anni ha investito 400 milioni di euro in innovazione, guarda al futuro attraverso il ricambio generazionale e la formazione. Ma anche con team specializzati: uno di circa 100 persone si occupa di advanced analytics e uno di 20 persone di smart process automation. Sulle competenze legate al cambiamento climatico è stato creato il Climate Change Lab focalizzato su iniziative di sensibilizzazione e prevenzione dei rischi e sull'utilizzo di tecnologie sofisticate per l'innovazione di prodotto, ma anche su percorsi di re-skilling. Quest'anno nel nostro Paese la compagnia ha inserito già 400 persone, oltre un terzo con forti competenze digitali: specialisti di Advanced Analytics, Information Technology, Cloud Architecture, Cyber Security, Smart Process Automation e Insurtech. Come primo assicuratore del Paese Generali investe anche su profili più tradizionali, attuari, ispettori tecnici, specialisti nell'assunzione rischi, processi liquidativi e sviluppo dei canali distributivi. In tutti i casi il faro è l'equilibrio di genere, con l'impegno a ridurre a zero il pay gap e a migliorare la quota di donne in posizioni di responsabilità e tra i manager.

ARGOTEC

Gli Its integrano tecnici e ingegneri dello spazio

«Siamo partiti nel 2008 e oggi siamo in più di 200. Entro il prossimo anno assumeremo oltre 100 risorse. La gran parte di queste figure professionali arrivano dall'Its Meccatronica aerospazio Piemonte», ci racconta David Avino, fondatore e Ceo di Argotec, azienda a capitale interamente tricolore operante nel settore dell'aerospazio, oggi rappresenta una delle due imprese italiane a far volare satelliti nello spazio interamente costruiti nel nostro Paese. La casa madre è a Torino. Argotec è presente anche negli Stati Uniti, in Florida, con un gruppo di quasi tutti ingegneri, e in Germania, a Colonia, dove si collabora con la Nasa, c'è l'area medica e si addestrano gli astronauti. «Siamo passati dal produrre due satelliti l'anno a una produzione di larga scala - prosegue Avino -. Per questo accanto agli ingegneri stiamo inserendo sempre più neo diplomati degli Istituti tecnologici superiori, che sono stati una scoperta incredibile. La formazione tecnica superiore è di assoluta qualità, e questi ragazzi si integrano perfettamente con gli ingegneri mostrando capacità tecniche e manuali molto elevate. Per la nostra azienda la formazione offerta dagli Its Academy è fondamentale».

LYONDELLBASELL

Dati sicuri e circolarità nell'ecosistema chimico

Nella multinazionale americana della chimica Lyondellbasell l'ambizione è creare soluzioni per una vita quotidiana sostenibile, con prodotti a basse emissioni di carbonio, riciclati e derivati da fonti rinnovabili. Anche per questo nei centri di ricerca e in azienda vengono formate figure nuove. A Ferrara nel Centro Giorgio Natta, accanto alle competenze chimiche storiche di base, si affiancano nuove specializzazioni, come elettrochimica, e ricercatori esperti nella cattura e uso della CO₂. La centralità dei dati anche per il business ha fatto emergere tra le priorità anche la loro protezione. Per questo sono stati creati ruoli specifici legati ai Business Systems Security e alla Cybersecurity. Due i percorsi seguiti dalla società sui nuovi profili: uno è la crescita e la formazione interna attraverso la LYBUniversity, l'altro la collaborazione con Istituti Tecnici e Università in tutto il mondo. In questo ambito rientrano l'Operator Academy e la Sustainability R&D Summer School, in collaborazione con le Università di Padova e di Ferrara. Un piano complesso dove, ci dice l'hr manager Gabriella Bazzana, «le nostre persone sono il cuore e la forza motrice: siamo consapevoli che una cultura aziendale radicata in valori di base è ciò che ci aiuterà a essere un'azienda migliore e più stimolante per tutto il settore».

LA STRATEGIA
Il 70% delle aziende chimiche sta introducendo ruoli specifici per affrontare la doppia transizione