

# «Pochi tecnici, mina sul Pnrr»

- ▶ Allarme di Cnel e Bankitalia: pesano calo demografico e mancanza di specializzazione
- ▶ La Ue e gli aiuti di Stato: più flessibilità sui fondi. Migranti: riconosciuto il ruolo italiano

ROMA L'allarme di Bankitalia e Cnel: pochi lavoratori e senza competenze. «Una mina sul Pnrr». Bisozzi, Di Branco, Malfetano e Rosana alle pag. 2, 3 e 4



La sfida del Recovery

# Pochi lavoratori e senza competenze «Mina sul Pnrr»

- ▶ La stima di Bankitalia: servono 375mila posti, c'è l'allarme Cnel
- ▶ L'impatto del calo demografico e della penuria di professionalità

## IL CASO

ROMA Il calo demografico che restringe il bacino della popolazione attiva e lo farà sempre di più in futuro; un decennio di assunzioni congelate nella pubblica amministrazione; la cronica scarsa capacità del sistema italiano di far incontrare le competenze richieste dalle imprese con quelle maturate dai lavoratori o aspiranti tali. Una combinazione micidiale di fattori mette seriamente in pericolo l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza. L'allarme lanciato dalla Banca d'Italia, con una dettagliata pubblicazione del suo Servizio studi, segue altre segnalazioni arrivate nelle settimane scorse. A fine anno era stato il Cnel a evidenziare la difficoltà di reperire una serie di professionalità legate all'attuazione del Pnrr, comprese quelle che tocca-

no da vicino la Missione Salute.

Bisogna partire proprio dall'elemento demografico: nel nostro Paese la popolazione in età attiva si restringe costantemente perché anno dopo anno entrano a farne parte giovani appartenenti a "coorti" sempre più ristrette per effetto della denatalità, mentre ne escono verso la pensione generazioni più "abbondanti". La Banca d'Italia usando le proiezioni demografiche di Eurostat quantifica in 630 mila il numero delle persone di età compresa tra 15 e 69 anni in meno nel 2026 (anno finale del Piano) rispetto al 2019. I numeri dell'Istat basati sulla popolazione reale sono in realtà ancora più impietosi. La riduzione della platea dei potenziali lavoratori - già grave per il solo effetto delle minori nascite - è acuita dalla fu-

ga verso l'estero di una porzione non trascurabile dei nostri giovani talenti.

## I BANDI

In questo quadro generale vanno lette le ulteriori criticità che penalizzano il nostro Paese. La prima riguarda la pubblica amministrazione: come già emerso nei mesi scorsi, l'avvio dei progetti finanziati dall'Europa ri-



Peso: 1-7%, 2-56%

chiede in prima battuta la presenza negli uffici statali e soprattutto

tutto in quelli di Regioni e Comuni di personale in grado di preparare i bandi e poi seguire i progetti. In questo la Pa italiana è penalizzata dalla elevata età media e dall'insufficiente presenza delle

relative competenze (dagli ingegneri agli specialisti di appalti) soprattutto se coniugate in chiave digitale. Una situazione che a sua volta dipende almeno in una certa misura dal sostanziale blocco delle assunzioni che ha caratterizzato lo scorso decennio, in nome del risanamento dei conti pubblici. Poi c'è quello che gli esperti chiamano *skills mismatch*, ovvero mancato in-

contro di competenze; una quota di lavoratori si trova ad essere sotto-qualificata rispetto alle mansioni che svolge, ma ce ne sono altri che al contrario sono sovra-qualificati e dunque spre-

cano almeno un po' del proprio talento.

#### LA RETE

Entrando sempre più nel vivo, il Pnrr va ad amplificare queste criticità, perché le professionalità richieste non sono solo quelle tradizionali. Se, come evidenzia Bankitalia, su circa 375 mila occupati in più generati (nell'anno di picco) sono prevalenti quelli delle costruzioni, nell'elenco si trovano anche programmatori, ricercatori, consulenti. Il Cnel sottolinea da una parte la penuria di informatici, tecnici Ict, e ingegneri, dall'altra quella di medici, infermieri e altri professionisti sanitari: che da una parte servono per il buon funzionamento ordinario del servizio sanitario nazionale, dall'altro dovranno contribuire all'implementazione della nuova rete di assistenza territoriale, inclusa tra gli obiettivi del Piano.

A parte il possibile contributo dell'immigrazione e quello derivante da un aumento del tasso di partecipazione degli stessi italia-

ni, questi colli di bottiglia possono essere affrontati solo con la formazione. Si tratta di riqualificare i lavoratori (cosa possibile in tempi abbastanza rapidi nel settore delle costruzioni) ma anche di puntare in modo più strutturale sulle politiche attive, con adeguati investimenti. Per quanto riguarda le politiche migratorie, la sfida è attirare personale qualificato, oltre che lavoratori con bassi livelli di istruzione. Allo stesso tempo le opportunità del Piano potrebbero trattenere in patria qualcuno dei giovani laureati con la valigia in mano.

Luca Cifoni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## LA RIDUZIONE DELLA PLATEA DEI POTENZIALI IMPIEGATI È ACUITA DALLA FUGA VERSO L'ESTERO



Peso:1-7%,2-56%

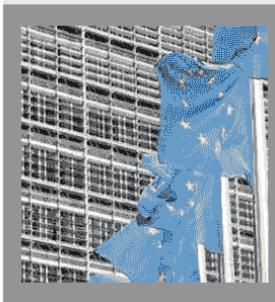
LE TAPPE

1 66 miliardi a metà 2022

Ammontano a 66 miliardi di euro le risorse ricevute da Bruxelles a titolo di Pnrr fino a metà del 2022, considerando il prefinanziamento e le prime due rate dell'anno.

2 19 miliardi a saldo

L'Italia è in attesa di 19 miliardi per la terza rata 2022 relativa agli impegni in scadenza il 31 dicembre. Manca il via libera Ue a conclusione della valutazione sui 55 obiettivi.



3 24 miliardi per il 2023

Nel Pnrr del 2023 c'è in gioco un totale di 24 miliardi di euro, distribuiti in 16 miliardi del primo semestre e 18 miliardi del secondo.

4 27 obiettivi a giugno

L'Italia dovrà raggiungere 27 obiettivi entro il 30 giugno 2023, di cui di cui 20 milestone e 7 target. Mentre sono 69 gli obiettivi da centrare a fine 2023.

I settori in cui si crea più occupazione

Anno di picco Nuovi occupati



SETTORI	Anno di picco	Nuovi occupati
Costruzioni	2025	95.600
Programmazione informatica	2024	27.700
Gestione del personale	2024	30.600
Ricerca e sviluppo	2024	16.600
Altre attività di supporto	2024	19.000
Macchinari	2023	13.900
Computer, elettronica e ottica	2025	12.700
Prodotti in metallo	2024	8.100
Consulenza legale e contabile	2021	7.500
Alloggio e ristorazione	2024	7.710

Fonte: elaborazioni Banca d'Italia

Withub



Peso:1-7%,2-56%





# Gli introvabili

In Italia non si trovano candidati adeguati per quattro posti di lavoro ogni dieci disponibili, un'emergenza che fa perdere 15 miliardi di Pil

## VALENTINA CONTE

**I**n Italia non si trovano i lavoratori che si cercano. Il fenomeno si chiama *mismatch*. Non è nuovo, riguarda tutte le economie avanzate. Ma da noi, dopo la pandemia, registra un cambio di passo, un balzo inatteso. Certificato dal record dello scorso anno: due milioni di posti quasi impossibili da coprire. Nonostante due milioni di disoccupati. E altri due milioni di giovani Neet, un quarto di quelli tra 15 e 29 anni che non studiano, non si for-

mano, non lavorano. Gli esperti parlano di «tempesta perfetta». Il *mismatch*, la domanda che non incrocia l'offerta, da fenomeno transitorio legato ai cicli economici si sta configurando come «strutturale e multifattoriale».

Capirne le ragioni è quanto mai importante, ora che una pioggia di miliardi del Pnrr sta piovendo sull'economia del Paese: 235,6 miliardi, il 13% del Pil, tra Recovery, ReactEu e fondo complementare.

*continua a pagina 2 →*



# Mancano quattro lavoratori su dieci così l'Italia perde 15 miliardi di Pil

→ segue dalla prima

**G**ia Bankitalia, in uno studio pubblicato a febbraio, lancia l'allarme: il potenziale bacino occupazionale da 375 mila posti extra che quei soldi possono creare con un picco nel 2024, soprattutto nelle costruzioni e nel digitale, può essere messo in crisi dall'incapacità di coprirli. Tra le ragioni, Via Nazionale ne indica due: la scarsità di profili adeguati con competenze analitiche e le tendenze demografiche in atto sulla popolazione attiva. Entro il 2026 l'Italia avrà 630 mila persone in meno in età di lavoro.

## A BERLINO, DA AMAZON

La torta in cui cercare talenti si sta rimpicciolendo, dunque. L'inverno demografico, l'Italia che fa meno figli e invecchia - calcola l'Ufficio parlamentare di bilancio - può portare il debito pubblico al 166,5% rispetto al Pil in vent'anni, perché gonfia i costi previdenziali, sanitari e di assistenza sociale. Nel decennio 2012-2022 i giovani occupati italiani (15-34 anni) sono calati del 7,6% mentre i senior (50-64 anni) lievitati del 40,8%, dice il Censis. La stretta sulle politiche migratorie di questi anni - che non a caso il governo Meloni vuole rivedere ampliando i flussi in entrata - non ha aiutato. Con il risultato che Bankitalia invoca il ricorso agli stranieri per coprire anche le vacancy qualificate. Non solo quindi per la raccolta dei pomodori e la bassa manovalanza.

E qui c'è l'altro aspetto del nodo *mismatch*. Sempre meno figli significa anche sempre meno laureati e dottorati. E quelli che arrivano al top scappano dall'Italia. «Uno dei miei più brillanti giovani ricercatori - racconta Stefano Buscaglia, direttore generale della Fondazione LINKS, nata da un accordo tra Compagnia di San Paolo e Politecnico di Torino - un giorno mi ha detto: "Vado a

Berlino, farò il data scientist per Amazon". Come dargli torto? È passato da uno stipendio di 32-33 mila euro a 80 mila euro annui. In questo momento trovare persone che vogliono fare ricerca applicata in Italia anziché farsi assumere dai colossi è davvero dura». Buscaglia racconta che non riesce a coprire 20 posizioni, il 10-15% del suo centro di ricerca che si occupa di informatica e tecnologia avanzata. «E abbiamo 50 proposte di tesi di dottorato - su blockchain, cybersecurity, IA - finanziate dal Pnrr che non hanno candidati».

## UN GIOVANE SU DUE VUOLE LASCIARE

Per certi mestieri - quelli nuovi, legati alla transizione digitale, ricercatissimi: data scientist, data architect, cloud architect, cyber expert, etc - la competizione è tutta al rialzo e crea bolle negli stipendi perché le aziende se li contendono e il bacino è ristretto. Molto spesso vince l'estero che offre di più, anche in termini di welfare. «La cultura del lavoro è cambiata», dice ancora Buscaglia. «Il giovane oggi non cerca la carriera che parte dalla gavetta e dura una vita, fatta di cartellini da timbrare. Ma vuole una professionalità, stipendi adeguati, qualità della vita alta, smart working, tempo libero per coltivare interessi».

Anche questo è uno dei fattori del *mismatch*. Da non sottovalutare, se come dice il Censis, il 46,7% degli occupati italiani lascerebbe l'attuale lavoro: il 50,4% dei giovani, il 58,6% degli operai, ma solo il 26,9% dei manager. Molti l'hanno fatto: l'Italia non ha mai conosciuto un livello così alto di dimissioni volontarie come negli ultimi due anni ("great dimission").

## LA ZAVORRA DELLA PRECARIETÀ

Ma anche un crescente disagio per condizioni di lavoro sempre meno sopportabili: precarietà diffusa (il 21% degli occupati è a

termine, 3 milioni), bassi salari (gli unici ad essere calati in trent'anni tra i Paesi Ocse), part-time involontario per il 17% delle donne, difficoltà di carriera. Chi non lascia, molla: è il "quiet quitting", il fare meno possibile.

Declino demografico, flussi migratori, livelli retributivi, cambiamenti culturali: tutto questo è alla base del *mismatch* da record dei due milioni di posti non coperti o coperti a fatica, registrato dal rapporto Unioncamere-Anpal presentato il primo marzo in un convegno al Cnel. Ma c'è anche altro, racconta Claudio Gagliardi, vicesegretario generale di Unioncamere: «Dopo la pandemia, il fenomeno si è impennato. Prima solo un quarto della domanda di lavoro (26%) aveva difficoltà. Siamo passati al 30% nel 2020, 32% nel 2021 e al 40% nel 2022. La forte accelerazione impressa dalla transizione digitale ha reso ancora più difficile il passaggio tra scuola e università, tra università e mondo del lavoro e anche tra lavoro e lavoro. Se prima le imprese non trovavano competenze giuste, ora un quarto non trova per mancanza di candidati. Così si perde un pezzo di Pil, noi stimiamo più di 15 miliardi all'anno. Le aziende rinunciano alle commesse e ad andare all'estero». Nei primi mesi di quest'anno la situazione sembra addirittura peggiorata: le posizioni difficili da trovare in febbraio sono salite al 46% del totale.

## POLITICHE POCO ATTIVE

C'è un problema ovviamente anche di politiche attive che non funzionano, di orientamento sco-



Peso: 1-38%, 2-70%, 3-66%



lastico e universitario ancora troppo timido, di raccordo mancante tra istruzione e lavoro. Solo il 9-10% delle imprese si rivolge a Centri per l'impiego o Agenzie del lavoro privato per trovare competenze. Appena l'11% usa i canali digitali. Il resto si affida a quelli informali, al passaparola. Il 41% delle aziende, soprattutto medio-grandi, risolve formando all'interno i candidati meno adat-

ti. In Italia oramai ci sono 160 Academy aziendali, più 49% in due anni, secondi dopo la Germania. Colpisce però un dato: solo il 16% delle aziende italiane, nonostante un colossale *mismatch*, sceglie di offrire salari più alti. Una quota in crescita, però dice Unioncamere. Anche questo un nodo da sciogliere.

**VALENTINA CONTE**

Calo demografico, giovani in fuga all'estero alla ricerca di stipendi migliori, altri che non studiano e non lavorano, formazione allo sbando. Ecco perché 2 milioni di posti disponibili sono difficili da coprire

**630**

**MILA**

Il calo delle persone in età da lavoro previsto in Italia entro il 2026

**17**

**PER CENTO**

La quota di donne con un impiego part-time non volontario

**L'opinione**



Abbiamo 50 proposte di tesi di dottorato - su blockchain, cybersecurity, intelligenza artificiale - finanziate dal Pnrr che non hanno candidati

**STEFANO BUSCAGLIA**  
FONDAZIONE LINKS

**L'opinione**



La transizione digitale ha reso ancora più difficili i passaggi tra scuola e università, tra università e mondo del lavoro e anche tra lavoro e lavoro

**CLAUDIO GAGLIARDI**  
UNIONCAMERE

**160**

**LE ACADEMY**

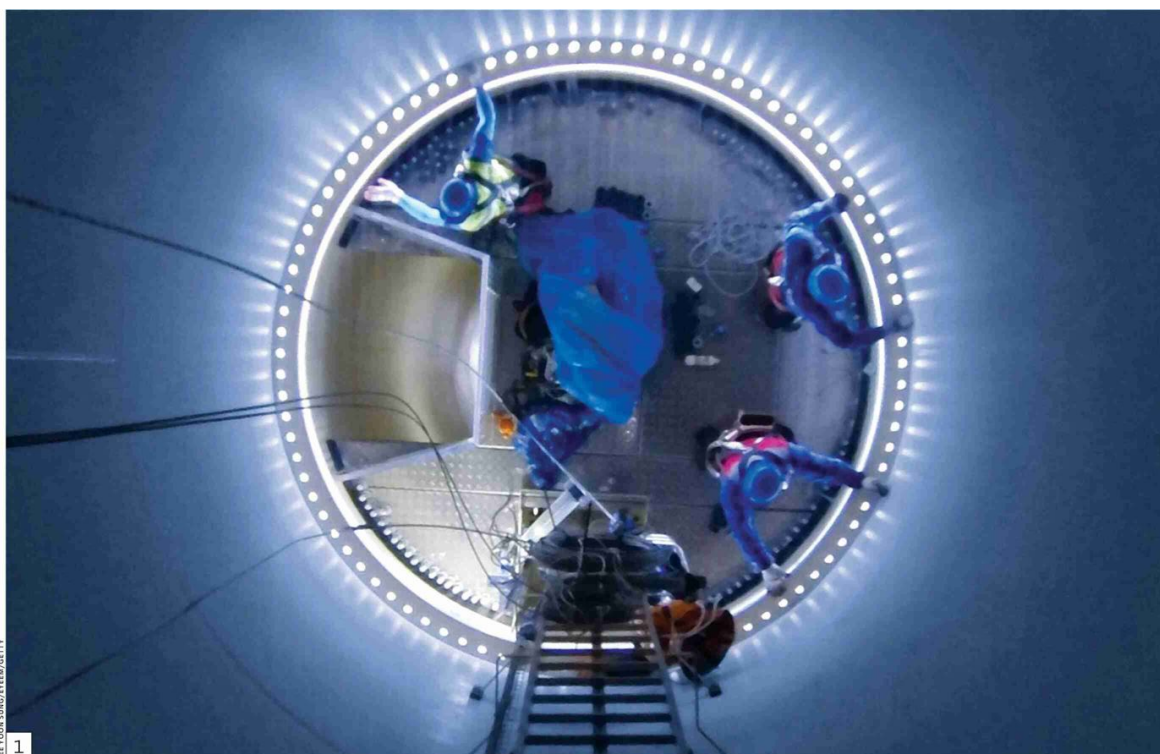
Le scuole di formazione aziendali in Italia, seconda solo alla Germania

**46,7**

**PER CENTO**

La quota degli occupati che in Italia vorrebbe cambiare lavoro

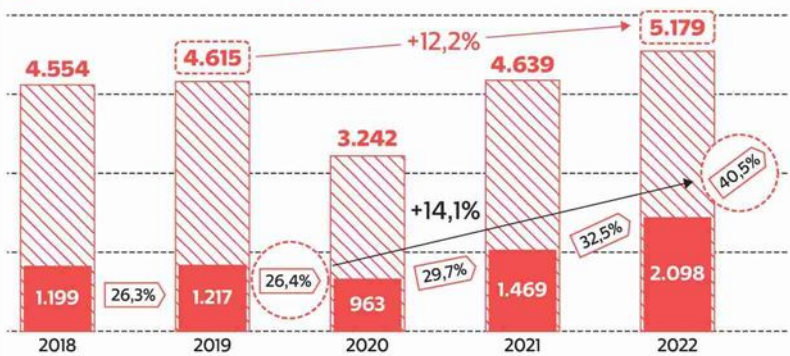
**1** Tecnici in una turbina eolica. Per la Banca d'Italia il Pnrr può creare 375 mila posti di lavoro



Peso: 1-38%, 2-70%, 3-66%

**RADDOPPIO IN CINQUE ANNI**  
LE ASSUNZIONI CON DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO, EVOLUZIONE DAL 2018 AL 2022

ASSUNZIONI COMPLESSIVE ■ ASSUNZIONI CON DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO



Fonte: UNIONCAMERE-ANPAL, SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR

**COMMERCIO, OPERAI E TECNICI: IL PODIO DEGLI INTROVABILI**  
I PROFILI PROFESSIONALI CON LA MAGGIORE DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO, CONFRONTO 2019-2022

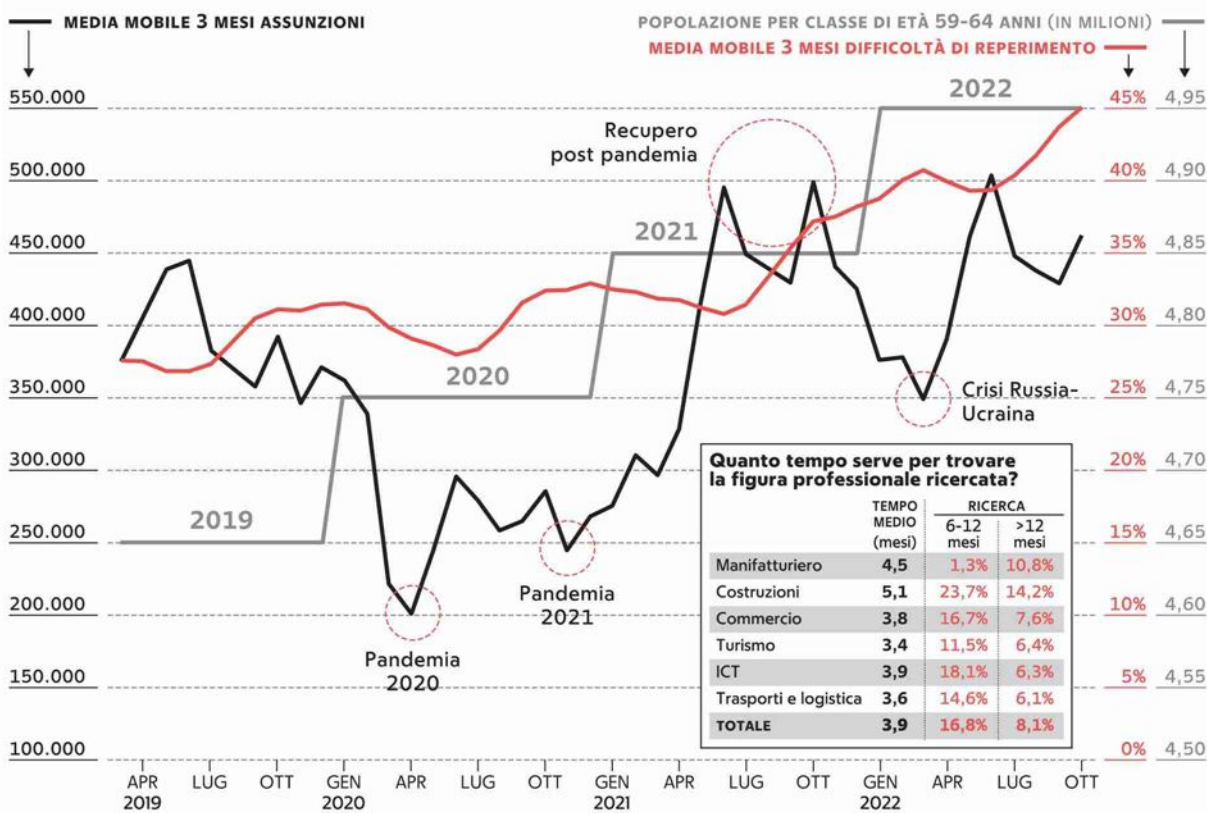
CATEGORIA	RICERCHE DI DIFFICILE REPERIMENTO E QUOTA % SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI	
	2022	2019
<b>DIRIGENTI</b>	6.160 (55,3%)	4.580 (49,4%)
<b>PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E SPECIALIZZATE</b>	160.360 (47,2%)	104.420 (38,2%)
<b>PROFESSIONI TECNICHE</b>	340.200 (48,7%)	238.780 (37,6%)
<b>IMPIEGATI</b>	124.520 (28,9%)	82.120 (19,2%)
<b>PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITÀ COMMERCIALI E NEI SERVIZI</b>	537.090 (37,9%)	304.560 (23,0%)
<b>OPERAI SPECIALIZZATI</b>	420.360 (55,4%)	241.660 (37,2%)
<b>CONDUTTORI DI IMPIANTI E OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI</b>	306.760 (43,2%)	161.640 (26,2%)
<b>PROFESSIONI NON QUALIFICATE</b>	202.940 (25,0%)	79.630 (11,6%)
<b>TOTALE</b>	<b>2.098.390 (40,5%)</b>	<b>1.217.390 (26,4%)</b>

Fonte: UNIONCAMERE-ANPAL, SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR, 2019-2022

**In numeri**

**Le assunzioni e le posizioni difficili da coprire**

Evoluzione dalla primavera del 2019 all'autunno dello scorso anno



Fonte: UNIONCAMERE-ANPAL, SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR E ISTAT





Le rilevazioni effettuate dal Centro studi del Cni. In minoranza le professionalità tecniche

# Pochi professionisti per il Pnrr

## Solo 15.815 assunzioni sulle 29mila previste nella p.a.

DI SIMONA D'ALESSIO

**A**ssunzioni di professionisti a tempo determinato, o indeterminato, nella Pubblica amministrazione, stabilite dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), «a metà del guado»: delle circa 29.000 previste dal 2021, infatti, ne sono state effettuate 15.815, di cui 8.171 all'ufficio del processo, alla Corte di Cassazione e nei distretti di Corte d'Appello. E le figure tecniche rappresentano, al momento, «una ridotta minoranza», laddove, nel primo bando di reclutamento tramite la piattaforma InPa (il portale, online dal 10 agosto di due anni fa, per favori-

re l'incontro fra domanda e offerta di lavoro negli organismi pubblici, ndr) «su 1000 posti banditi, ben 384 erano destinati a laureati in Ingegneria» e sono stati «tutti effettivamente coperti».

È quanto apprende *ItaliaOggi*, sulla base delle rilevazioni del Centro studi del Consiglio nazionale degli ingegneri, che evidenzia come anche l'Agenzia per la cybersecurity abbia previsto «72 posizioni tecniche altamente specializzate da assegnare».

Colpisce, poi, come delle assunzioni da parte dei Comuni, che dovrebbero utilizzare la «dote» dei 15.000 contratti a tempo determi-

nato, «non si sappia nulla». Per il presidente del Consiglio nazionale degli ingegneri Angelo Domenico Perini, «purtroppo, alcune non sono andate in porto perché la formazione dei nostri laureati non è immediatamente spendibile» nella Pa.

Occorrerebbe «introdurre la possibilità di effettuare il tirocinio, durante l'ultima parte del corso di studi universitario». E, scandisce il presidente del Cni, «grazie alla laurea abilitante», i giovani potrebbero «appropriarsi immediatamente delle capacità operative di chi svolge un'attività professionale».



Peso:23%