

I talenti crescono in azienda

Lavoro, Academy anticrisi

«Pochi diplomati e laureati

Le tecnologie in evoluzione»

Profili introvabili sul mercato e necessità di aggiornamento continuo delle professionalità Pmi e multinazionali investono sulle scuole di formazione interne. «Ponte con le università»

di **Andrea Gianni**
MILANO

Pochi laureati e diplomati, soprattutto negli ambiti più richiesti dalle aziende. Un tasso di partecipazione ad attività di istruzione e formazione sotto la media europea. Imprese che, dall'ultima indagine Excelsior, segnalano in particolare la difficoltà nel reperire quattro figure professionali: operai specializzati (63,6%), professioni tecniche (52,2%), conduttori d'impianti (49,9%) e professionisti high skilled (46,5%). Uno scenario che, dalle Pmi alle multinazionali, vede le aziende attivarsi nel campo della formazione, con la diffusione di Academy aziendali rivolte all'interno e all'esterno. Da una parte aggiornamento continuo delle competenze di dipendenti e collaboratori, dall'altra attività con scuole superiori e università per orientare i giovani, coltivare e attrarre nuove risorse. Una trasmissione, quindi, di conoscenze e competenze. «In un mercato

del lavoro che cambia, l'investimento sulle persone, sulle competenze e sui nuovi modelli manageriali ed organizzativi è fondamentale per la crescita del capitale umano - sottolinea la vicepresidente di **Assolombarda** con delega a Università, Ricerca e Capitale Umano, **Monica Poggio** -. Non sorprende, dunque, che le Academy aziendali si stiano diffondendo, sia nelle grandi imprese che nelle Pmi. È sotto gli occhi di tutti che la rapidità di cambiamento delle tecnologie e delle competenze ri-

chieda alle imprese di collaborare con il sistema educativo per costruire l'occupabilità delle nuove generazioni. Con la riforma del '4+2' e la previsione di professionisti aziendali come docenti, le Academy possono così diventare un partner privilegiato delle scuole».

Assolombarda ha messo il mondo delle Academy sotto la lente, con una ricerca che analizza le «buone pratiche» di 15 imprese: Accenture, Accor, Agrati, Bosch TEC, Coca-Cola HBC Italia, Dompé, FANUC Italia, Fastweb,

Gruppo CAL - Logical Job, ITP, NTT Data, Pirelli, Rold, Sirti, Zucchetti. Sono solo alcune delle realtà che stanno investendo sulla formazione, in una galassia di iniziative che vede in campo anche Edison con la sua Academy. Nell'analisi emergono tre tratti distintivi: l'attenzione alle persone, l'espansione oltre i confini aziendali e il ruolo nell'innovazione e nel cambiamento. Queste realtà si configurano come «veri e propri centri di apprendimento lungo tutto l'arco della vita professionale, influenzando anche la rete di partner e fornitori».

Iniziative e progetti per far fronte alle richieste di un mondo del lavoro in costante evoluzione, e a un mismatch di competenze ancora troppo accentuato. L'Italia si colloca lontano dall'obiettivo del Consiglio europeo per il 2025 che, per i 25-64enni, fissa un minimo per il tasso di partecipazione alle attività di istruzione e formazione pari al 47%. Infatti, secondo dati Istat, tra gli adulti italiani di questa fascia di età il tasso di partecipazione al-

le attività di formazione (formali o non formali) è pari a 35,7%, quasi 11 punti percentuali sotto la media europea. Ma non è l'unico dato che fotografa un divario Italia-Europa. L'incidenza dei laureati sulla popolazione di 25-64 anni e 30-34 anni è pari al 21,6% e al 29,2% nel 2023. La Lombardia presenta tassi migliori della media nazionale (rispettivamente il 23,5% e il 33,7%) ma non è sufficiente: ad esempio, in Catalunya l'incidenza di laureati tra i 30 e i 34 anni sfiora il 57%. Il gap con i motori economici d'Europa si attenua se si considera il tasso di partecipazione a istruzione o formazione, che in Lombardia torna a crescere.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Collaboriamo con il sistema educativo per dare prospettive e impiego ai giovani

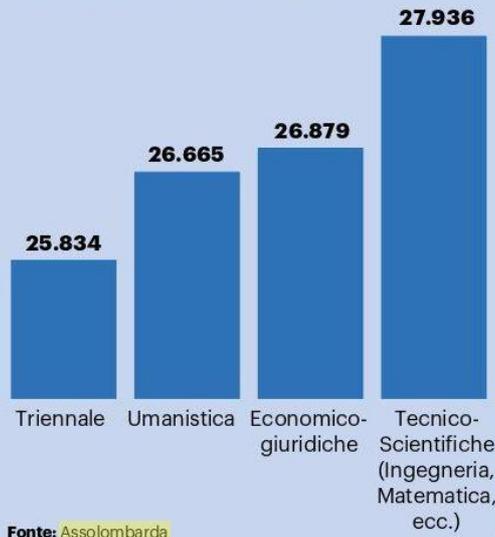
Monica Poggio, Assolombarda



FOCUS

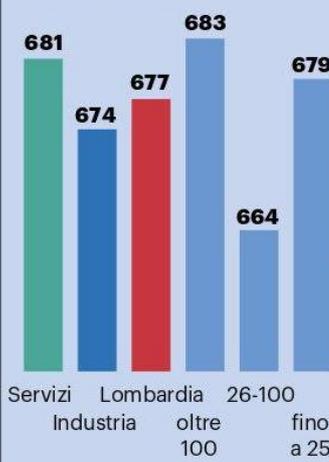
I numeri della Lombardia

Retribuzioni d'ingresso in euro ai neolaureati
 (Annuo lordo per tipologia di laurea)

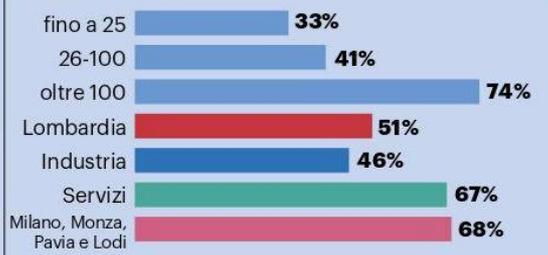


Fonte: Assolombarda

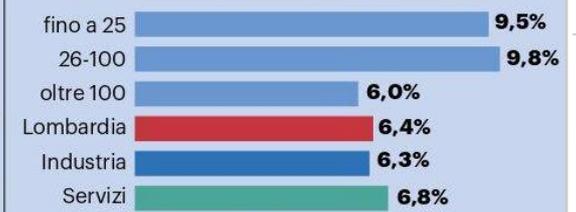
Rimborso medio per tirocini extracurricolari
 (mensile netto)



% di aziende che hanno introdotto lo smart working



Tasso di turnover volontario (per dimensione e settore)



Incidenza % sul totale dell'organico

WITHUB

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato