



adv



PODCAST

La giornata - Il pugno di Salvini

di Laura Pertici



Industria 4.0, nelle aziende mancano tecnici specializzati e predittivi

di Marco Cimminella



Le professioni più ambite dalle nuove generazioni seguono i trend del digitale, dall'influencer allo sviluppatore di siti web e app, secondo uno studio di AstraRicerche. E le imprese hanno difficoltà a reperire personale qualificato con competenze meccaniche, elettriche, elettroniche e informatiche

14 NOVEMBRE 2022 ALLE 09:34

6 MINUTI DI LETTURA

Per cavalcare la rivoluzione della **transizione digitale** e favorire lo

[Leggi anche](#)

sviluppo dell'**industria 4.0**, le aziende italiane hanno bisogno di **tecnici specializzati**, ma faticano a trovare forza lavoro qualificata. C'è un'alta richiesta di professionalità con competenze meccaniche, elettriche, elettroniche e informatiche, e la carenza di queste figure riguarda diversi settori, come l'industria del legno, la metallurgia e i servizi informatici e delle telecomunicazioni. Un **mismatch tra domanda e offerta** a cui contribuiscono da un lato, gli interessi lavorativi dei giovani, sempre più condizionati dalle nuove tendenze del web; dall'altro, gli stereotipi e pregiudizi che ancora avvolgono le professioni tecniche.

Più nel dettaglio, ad attrarre i giovani sono i lavori legati al digitale, ai social media e al mondo delle app. Come chiarisce un'indagine realizzata da **AstraRicerche** per il **Gruppo Tesya**, il campione intervistato preferisce una carriera come grafico, designer e web designer (secondo il 64% delle risposte); al secondo posto in base al sondaggio si colloca il profilo da influencer, youtuber e tiktokker (61%); in terza posizione si piazzano invece l'informatico, lo sviluppatore di siti web e app (58%). Più indietro seguono i mestieri di docente (53%), data analyst (52%), ingegnere (49%), esperto di ambiente, ecologia ed energia (48%), e all'ultimo posto quello del tecnico meccanico, elettronico, commerciale (45%)

La ricerca, che fornisce un'istantanea delle ambizioni di **studenti tra i 15 e 19 anni di Italia, Spagna, Portogallo, Slovenia e Croazia**, mostra anche la loro percezione del lavoro del tecnico di cui le imprese, non solo nella Penisola, hanno molto bisogno. In particolare, per quanto riguarda l'Italia, il 35% degli intervistati ritiene che questo profilo ha uno **stipendio basso**, per il 32% **non è una figura professionale stimata** e per il 30% non è per niente 'cool', perché **non ha grandi responsabilità** e né deve prendere decisioni (fa quello che dicono gli altri). Ancora, per il 47% fa un **lavoro faticoso**. Un giudizio simile viene espresso anche per le **scuole professionali e tecniche** che, secondo il 41% del campione, sono consigliate per chi ha poca voglia di studiare.

Le considerazioni su stipendio e carriera assumono ancora più importanza se lette alla luce di quei criteri ritenuti prioritari dalle nuove generazioni per decidere se accettare o meno un impiego. Come ricorda la ricerca, gli italiani mettono in primo piano una retribuzione adeguata (56%), la possibilità di crescita personale (43%) e la certezza sul futuro o almeno l'assenza di precarietà (40%). Quest'ultimo indicatore cede il passo alla flessibilità di orario come terza preferenza nella Penisola iberica e nei Balcani.

La sfida digitale delle pmi durante la pandemia: così social network e canali online favoriscono la ripresa

Fintech, così digitale e soluzioni cloud possono aiutare le aziende a gestire il loro flusso di cassa

Le nuove carte di Amazon Business e American Express sostengono la crescita e la digitalizzazione delle pmi

La richiesta del mercato

Per comprendere la reale dimensione del fabbisogno di competenze tecniche e specialistiche da parte delle aziende italiane basta dare un'occhiata ai **bollettini** pubblicati ogni mese dal **sistema informativo Excelsior**, realizzato da **Unioncamere e Anpal** (Agenzia nazionale politiche attive del lavoro). Le categorie in cui si riscontrano le maggiori difficoltà di reperimento di personale sono quelle degli **operai specializzati** e delle **professioni tecniche**. Ad esempio, secondo i dati di ottobre, nella prima categoria le figure che si caratterizzano per l'indice più elevato sono artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni e i meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili; mentre nell'altra categoria, ci sono i tecnici in campo ingegneristico; i tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni; i tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive.

I problemi riscontrati nel soddisfare le proprie esigenze di personale riguardano diversi settori professionali, fanno notare i bollettini di Excelsior: dalle attività metalmeccaniche a quelle dell'edilizia, dall'ambito elettronico a quello dei servizi informatici, fino alle industrie del legno e del mobile, queste difficoltà dipendono dalla **mancanza di candidati** ma anche dalla **preparazione inadeguata** delle persone.

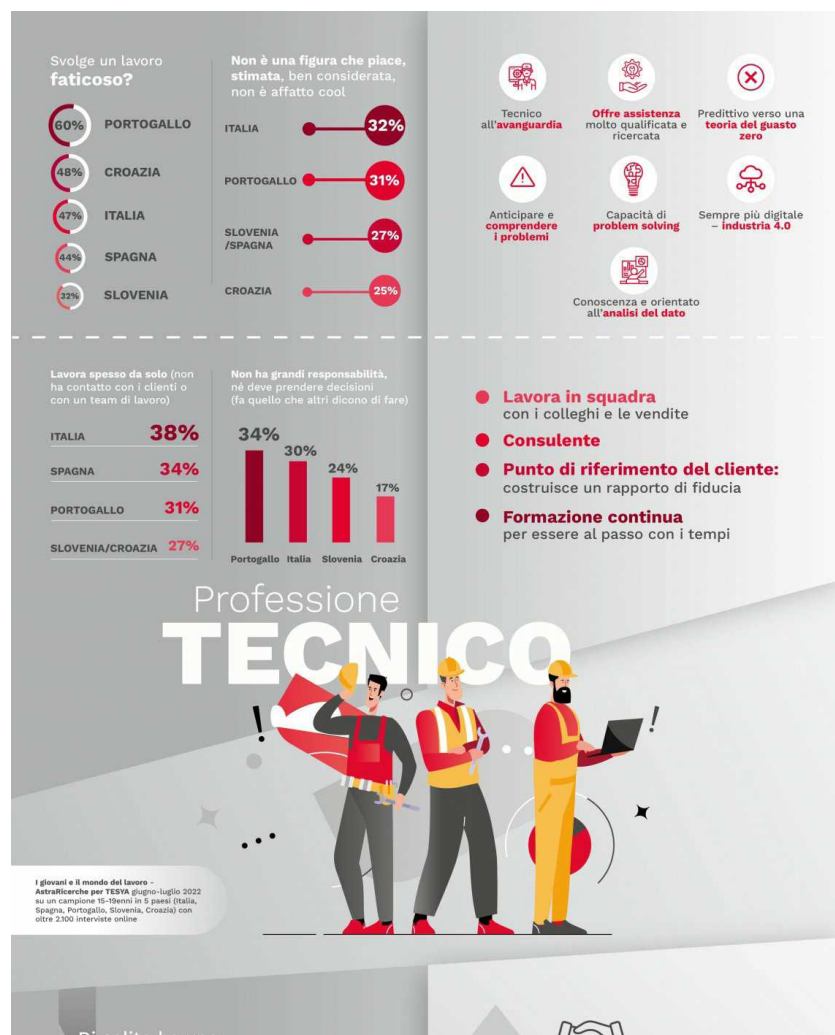
"Secondo i dati del monitoraggio 2022 di Indire ([l'Istituto](#) Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa), gli **iscritti all'Its** (Istituti Tecnici Superiori, il segmento di formazione terziaria non universitaria che assieme all'**Ifts** è nato per favorire un'occupazione qualificata nell'attuale mondo del lavoro) sono stati solo 6.874. È evidente, quindi, che la necessità di tecnici sia notevole", ci spiegano dal Gruppo Tesya, specializzato nella fornitura di servizi sofisticati e soluzioni integrate B2B personalizzate per le costruzioni, la generazione di potenza elettrica e meccanica e la gestione di cantieri, magazzini e logistica. "Dal monitoraggio 2022, relativo ai percorsi conclusi nel 2020, emerge infine che l'80% dei diplomati Its ha trovato lavoro a un anno dal diploma, di questi il 91% in un'area coerente con il percorso concluso".

Il ruolo del tecnico predittivo

La capacità del tecnico è quella di analizzare, comprendere e prevenire i problemi e di conseguenza intervenire direttamente per risolverli. Sempre più aziende, come è il caso del Gruppo

Tesya, sono orientate verso **sistemi di manutenzione predittiva** basati sulla **teoria del guasto zero**. "È in atto una trasformazione da un modello reattivo in cui, in seguito a un guasto, viene coinvolto il servizio di assistenza che utilizza determinate tecnologie per risolvere il problema creatosi, a un modello predittivo in cui le **macchine connesse possono prevedere in anticipo una rottura**. Tali macchine, infatti, trasferiscono alert e codici guasto che, se opportunamente interpretati e messi in relazione con la storia della macchina, aiutano a predire eventuali guasti che la macchina potrebbe avere", fanno sapere dalla società.

Così la figura del tecnico si sta evolvendo in quella del **tecnico predittivo**, che opera su modelli di service predittivi grazie all'interpretazione dei dati e all'uso delle nuove tecnologie. Una professione che richiede capacità diagnostiche e competenze elettriche, elettroniche e informatiche, con una base di conoscenza meccanica. "In futuro si consoliderà sempre più una figura di coordinatore di tecnici che avrà il compito di gestire queste informazioni inviate dalle macchine e di spiegare ai tecnici quali interventi fare".





L'iniziativa

Per rispondere al problema endemico della mancanza di manodopera specializzata, Tesya ha deciso di puntare sulla formazione, investendo in **progetti di talent attraction** e offrendo ai candidati un piano di formazione continua, con **programmi di training** che nel 2022 supereranno le 100.000 ore, spiegano dal Gruppo. "Abbiamo un piano di assunzioni continuo e da qui al 2025 prevediamo di **incrementare le assunzioni di figure tecniche specializzate di circa il 25%**", sottolinea **Lino Tedeschi**, ceo della società, aggiungendo che "il problema è che non si trovano e questo non è un tema solo italiano ma generalizzato a tutti i Paesi in cui operiamo: basti pensare che in Spagna stiamo facendo venire giovani dal Venezuela e dall'Argentina, cosa non semplice e li aiutiamo anche con le loro famiglie; anche nei Balcani la situazione è critica".

L'azienda ha inoltre lanciato un progetto di formazione in collaborazione con la **Federazione Cnos-Fap**, il Centro Nazionale Opere Salesiane e formazione aggiornamento professionale. "L'obiettivo è formare una figura professionale che si colloca fra le professioni che provvedono alla manutenzione di apparati di natura meccanica, elettrica, pneumatica e oleodinamica, utilizzando strumenti di diagnostica e applicando metodologie preventive, predittive e prognostiche ispirate ai paradigmi dell'industria 4.0", ci dicono dal Gruppo. In altre parole, un profilo tecnico in grado di operare su **sistemi mecatronici avanzati applicati all'industria**.

Il progetto pilota partirà dalla Lombardia nell'ambito dell'attuale corso svolto da Its Lombardia Meccatronica, che prevede 400 ore di tirocinio in azienda sul totale delle 1000 ore programmate nell'anno formativo, con queste unità formative di area tecnico-professionale: processi di produzione; conduzione degli impianti industriali; organizzazione del servizio di manutenzione; analisi

dati e software di manutenzione 4.0; comportamento dei principali materiali tecnici; metodi e strumenti di diagnostica; installazione e manutenzione di sistemi meccanici; installazione e manutenzione di sistemi elettrici ed elettronici; installazione e manutenzione pneumatici e oleodinamici; automazione integrata.



▲ Lino Tedeschi, presidente e ceo del Gruppo Tesya

"Le prospettive sono quelle di lavorare in aziende come Tesya che offre anche possibilità internazionali e investimenti in ricerca e sviluppo per stare al passo con le evoluzioni dell'industria 4.0. La figura del tecnico andrà sempre più specializzandosi perché in Tesya vi sono diversificate aree di business che potranno generare molti specialismi e il Gruppo accompagna i tecnici nella loro continua formazione professionale", spiegano dalla società

Il mondo del lavoro e i giovani

Lo studio di AstraRicerche fornisce uno spaccato sulle conoscenze dei giovani in termini di mercato del lavoro e sulle fonti che utilizzano per informarsi a riguardo. In particolare, solo il 42% degli intervistati ritiene di saperne molto o abbastanza su come funziona il mondo del lavoro e le sue dinamiche, mentre i

principali canali di informazione sono i **motori di ricerca sul web** e i **social network**, seguiti dai siti di enti pubblici, da scuola e università e dai consigli di parenti e amici.

L'indagine prova anche a spiegare le ragioni della predilizione mostrata dai giovani verso i lavori legati alle ultime tendenze del digitale. "È evidente che il **'racconto mediatico'** delle nuove professioni sia riuscito a convincere molti giovani del fatto che siano interessanti e che offrano molte possibilità; tuttavia il mondo digitale non è in grado di assorbire una così elevata quantità di risorse, e soprattutto non lo è il mondo degli influencer in cui alcuni hanno grande successo e moltissimi non riescono a sbarcare il lunario", commenta **Cosimo Finzi**, Ceo & Market Researcher di AstraRicerche. "Probabilmente, inoltre, i giovani sottovalutano le difficoltà che potrebbero incontrare nei settori digitali: la necessità di una formazione 'vera', la concorrenza crescente, la necessità di aggiornamenti continui".

Si tratta del racconto mediatico degli "informatici nel garage", per cui con poco o niente puoi iniziare un'attività che cresce a dismisura, aggiunge l'esperto: "Quello che manca nel racconto pubblico è la coda lunga (enorme) di coloro che ci hanno provato ottenendo poco o nulla, certamente meno dell'investimento in termini di tempo, soldi, attenzione. Si tratta di una visione distorta: sono noti i best cases, poco noti i numerosissimi worst cases/bad cases".

C'è poi anche un tema di **impegno e fatica percepita** in relazione al lavoro manuale, considerato "cosa dei padri", "roba del Novecento", fa notare Cosimo Finzi: una visione che non considera le competenze richieste oggi dalla professione del tecnico, che "non è l'operaio di 50 anni fa". E infine un'altra motivazione è il **"mito del lavoratore autonomo e dell'autoimprenditorialità"**, è quindi la figura del dipendente è sempre più associata "alla mancanza di libertà nella gestione del tempo e del lavoro, al non potersi esprimere al massimo. Anche questa è una visione parziale e non viene colta l'evoluzione dei rapporti nelle aziende (molte, non tutte)", conclude.