

Formazione continua

In Alto Adige crescono i lavoratori “troppo qualificati”

Che la carenza di manodopera qualificata rappresenti una tema cruciale è ormai un fatto assodato. Per farvi fronte, le aziende cercano quindi di accaparrarsela a tutti i costi o di “crearla” attraverso la formazione continua, ma sembrano a volte ignorare di avere anche diverso “potenziale inespresso” tra le proprie fila. Il Presidente IPL Stefano Mellarini commenta: “I datori di lavoro lamentano una scarsa disponibilità di lavoratori specializzati, ma dal Barometro IPL emerge che il 35% dei dipendenti ritiene che sarebbe in grado svolgere mansioni più qualificate rispetto a quelle del proprio attuale impiego. Oltre alla ricerca di personale, bisognerebbe dunque anche valorizzare le risorse già presenti, favorendone il percorso in azienda”.

L’Alto Adige, così come l’Italia e l’Europa intera, si trova di fronte a un problema che ormai perdura da anni: la carenza di manodopera. O meglio, la carenza di manodopera qualificata. I lavoratori specializzati sembrano infatti al momento merce rara e piuttosto ambita. Ma è davvero così difficile reperire personale in grado di svolgere mansioni di alto livello? E se la soluzione fosse “interna”? Questo uno degli aspetti indagati dall’edizione autunnale del Barometro IPL.

Competenze allineate al ruolo, ma c’è chi può dare di più

La disponibilità numerica di forza lavoro è senz’altro un tema, tuttavia alcuni dati dell’ultimo Barometro IPL pongono l’accento anche sulla necessità di valorizzare le competenze dei propri collaboratori. Più del 35% (dato in continua crescita dal 2022) dei lavoratori interpellati ritiene infatti di essere in grado, grazie alle proprie capacità e competenze, di svolgere anche compiti più complessi di quelli attuali. A spiccare in tal senso sono i lavoratori del settore pubblico (il 43% ritiene di poter svolgere mansioni di più alto livello), del manifatturiero (42%) e del settore alberghiero e della ristorazione (40%).

Va tuttavia sottolineato come la maggior parte degli intervistati reputi le proprie capacità sufficienti a svolgere bene i propri compiti lavorativi, quindi sostanzialmente allineate con la propria mansione (56%). Solo poco più del 9%, infine, si ritiene meno qualificato rispetto al necessario.

Le competenze trasversali sono le più richieste

In un’economia in continua evoluzione, le professioni non solo si trasformano: alcune infatti addirittura spariscono, mentre altre si creano. Ciò, in sostanza, vuol dire che focalizzarsi nel migliorare esclusivamente le abilità utili e necessarie al lavoro attuale potrebbe non essere sufficiente a rimanere aggiornati e “appetibili”. Sviluppare le proprie competenze trasversali, ovvero quelle capacità utilizzabili in qualsiasi ambito lavorativo, è dunque di fondamentale importanza qualora ci si trovasse costretti a cambiare ambito o ruolo operativo.

Ma quali sono nello specifico le “skill” più importanti? A detta dei lavoratori dipendenti intervistati dall’IPL, serve innanzitutto essere flessibili e in grado di adattarsi (25%). A seguire ci sono la capacità di risolvere autonomamente i problemi che possono presentarsi (22%) e la conoscenza delle lingue (16%), aspetto quest’ultimo probabilmente dovuto anche al particolare contesto bilingue del territorio. A poca distanza (14%) il lavoro di squadra, chiudono la capacità di organizzare il lavoro (12%) e le conoscenze informatiche (11%).

Guardando alla serie storica, negli ultimi anni spicca senz’altro la sempre maggior importanza attribuita alle capacità di “problem solving” in autonomia (la quota è aumentata, dal 2021, di 7 punti percentuali), la quale sembra andare a discapito del lavoro di squadra (-6 punti percentuali). Possibile che, negli ultimi anni, si sia dunque sviluppata una visione più “individualista” del lavoro.

Per ulteriori informazioni ci si può rivolgere al Direttore IPL Stefan Perini (T. 349 833 40 65, stefan.perini@afi-ipl.org).

Grafico 1

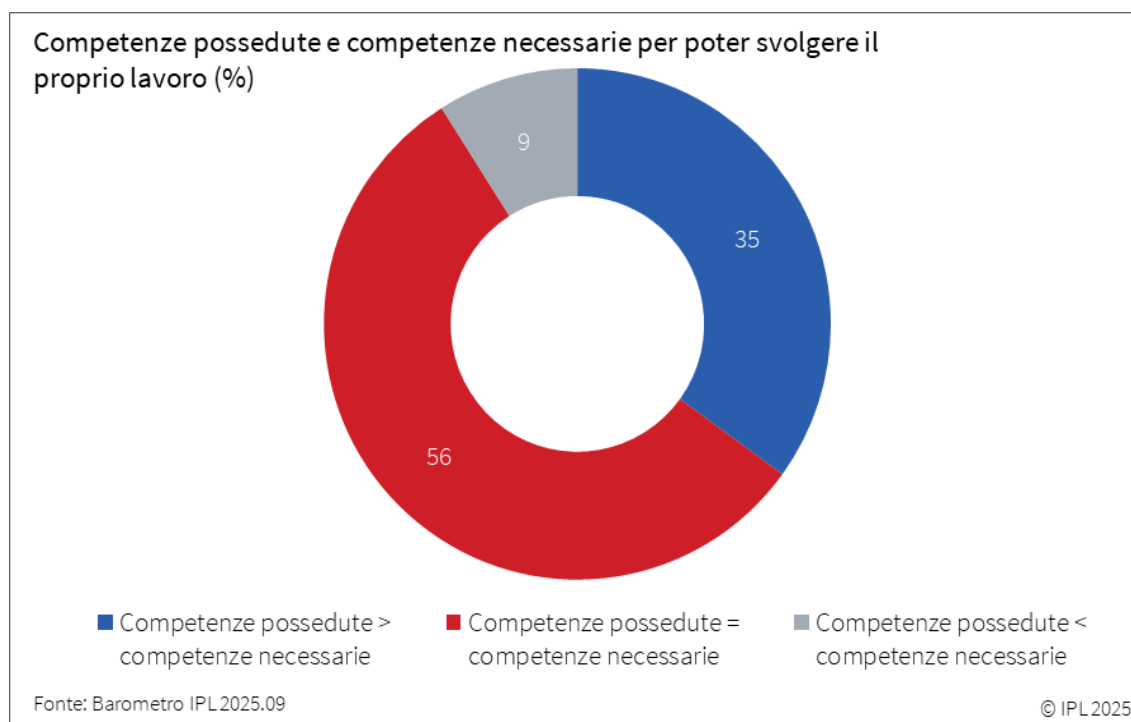


Grafico 2

