

Elettronica, la carenza di addetti frena sette imprese su 10

Cristina Casadei



«Concretezza». Ci vorrebbe soprattutto questo per migliorare l'attrattività del nostro Paese verso i talenti dell'elettronica e dell'elettrotecnica. Per lo più tecnici, ingegneri, progettisti. Quindi «semplificare gli aspetti burocratici, investire seriamente sulla formazione tecnica e professionale, creare agevolazioni reali per le imprese», sostiene Andrea Moretti, amministratore delegato della Palazzoli di Brescia, che fattura 70 milioni di euro e negli ultimi 3 anni è costantemente cresciuta del 10% grazie a sviluppo internazionale e innovazione. I dipendenti sono 200, considerando le attività internazionali diventano 300, gli ingressi in media sono 20 all'anno, nel 2024 sono stati 30 e «con gli investimenti in corso contiamo di mantenere questo ritmo nei prossimi anni», dice Moretti.

Internazionalizzazione e doppia transizione green e tecnologica hanno generato una spinta molto positiva per le imprese dell'elettrotecnica e dell'elettronica, che hanno superato un giro d'affari aggregato di più di 100 miliardi di euro in Italia, di cui l'export è un terzo, secondo i dati Anie, l'associazione di Confindustria che rappresenta il comparto. Il business però ha bisogno di talenti e per attrarli, «occorre una comunicazione più positiva sul mondo industriale italiano, troppo sottovalutato rispetto alla sua effettiva capacità di offrire futuro e opportunità di crescita», osserva Moretti.

Le aziende, alle prese con uno sviluppo senza precedenti devono fare i conti con la carenza di profili con competenze tecniche e specialistiche e con la concorrenza di molti altri settori, in passato meno agguerrita. Stando a uno studio di Teha group con il

Servizio studi di Anie e il contributo del Research department di Intesa Sanpaolo, tre imprese su quattro parlano di carenza di tecnici e operai specializzati che ormai rappresentano l'85% delle assunzioni. Guardando avanti, le imprese vedono non solo il tema della carenza di profili, ma anche quello della difficoltà a trattenerli di cui parla il 64%. Una situazione che, in prospettiva, potrebbe avere un impatto molto negativo. Il 70% delle imprese dice infatti di aver dovuto rallentare o sospendere progetti strategici, mentre il 29% ha perso opportunità di mercato, soprattutto perché c'è una concorrenza molto forte che arriva da altri settori come confermano manager e imprenditori.

Ne sa qualcosa Michele Viale, managing director di Alstom in Italia. Nel nostro Paese la multinazionale ha 4.300 dipendenti, cresciuti di quasi 600 unità negli ultimi due anni. «Il settore ferroviario in Italia rappresenta una filiera tecnologica da 6,4 miliardi di euro di fatturato nel 2023, di cui il 23% destinato all'export, con oltre 20mila addetti diretti – dice Viale –. Un sistema caratterizzato da un grande dinamismo e da una costante crescita che compete sempre più con automotive, energia e logistica per attrarre profili tecnici specializzati, a causa della crescente trasversalità delle competenze e dell'attrattiva percepita di altri comparti». Solo nel 2024 Alstom in Italia ha inserito oltre 400 nuove risorse, «un dato che riflette la crescita sostenuta dell'azienda e la volontà di continuare a investire sul capitale umano – afferma Viale –. Con i progetti in corso e gli investimenti previsti fino al 2026, ci aspettiamo di continuare su questo trend, soprattutto su profili tecnici, ingegneristici e digitali».

Uno scenario in cui si riconosce anche Emiliano Diotallevi, country HR manager di Abb che, in Italia, gestisce circa 500 posizioni. «La previsione per il 2025 è di mantenere o superare questi volumi, grazie ai progetti in corso e all'espansione di alcune aree chiave», spiega Diotallevi. Non senza difficoltà. Attualmente, una delle principali, riguarda «la crescente scarsità di competenze tecniche specialistiche, in particolare in ambiti come l'automazione industriale, l'elettrificazione e la digitalizzazione. Il mercato è molto competitivo e i talenti con queste competenze sono fortemente richiesti, non solo nel nostro settore», dice il manager di Abb.

Della necessità «di un potenziamento continuo della forza lavoro, sia nei reparti produttivi sia nelle aree di progettazione e ingegneria», parla Ludovica Zigon, board member e sales director del Gruppo Getra, che produce trasformatori di grande potenza in alta tensione e sistemi di interconnessione delle reti elettriche. Il gruppo industriale ha oltre 300 dipendenti in Italia e all'estero, due stabilimenti in Campania e una branch a Dubai. «Cerchiamo profili tecnici: ingegneri elettrici, progettisti meccanici, tecnici di processo, ma anche esperti di digitalizzazione industriale, project manager e profili con competenze sul tema della sostenibilità – elenca Zigon –. Negli ultimi tre anni abbiamo assunto 130 persone tra ingegneri, tecnici ed operai specializzati. La tendenza continua ad essere in crescita soprattutto considerando l'evoluzione dei mercati internazionali e l'impegno nel Pnrr e nei progetti europei». Ma c'è «una difficoltà crescente nel reperire profili tecnici, in particolare giovani con formazione industriale e competenze Stem – continua Zigon –. Se questo trend non verrà invertito, il rischio concreto è quello di rallentamenti nei progetti o di dover rinunciare a opportunità per mancanza di risorse

adeguate». E non si tratta di un problema temporaneo, ma in crescita. Prendendo gli anni 2017 e 2023 la difficoltà di reperimento è passata dal 37% al 58% per arrivare oltre il 64% del 2024.

© RIPRODUZIONE RISERVATA