

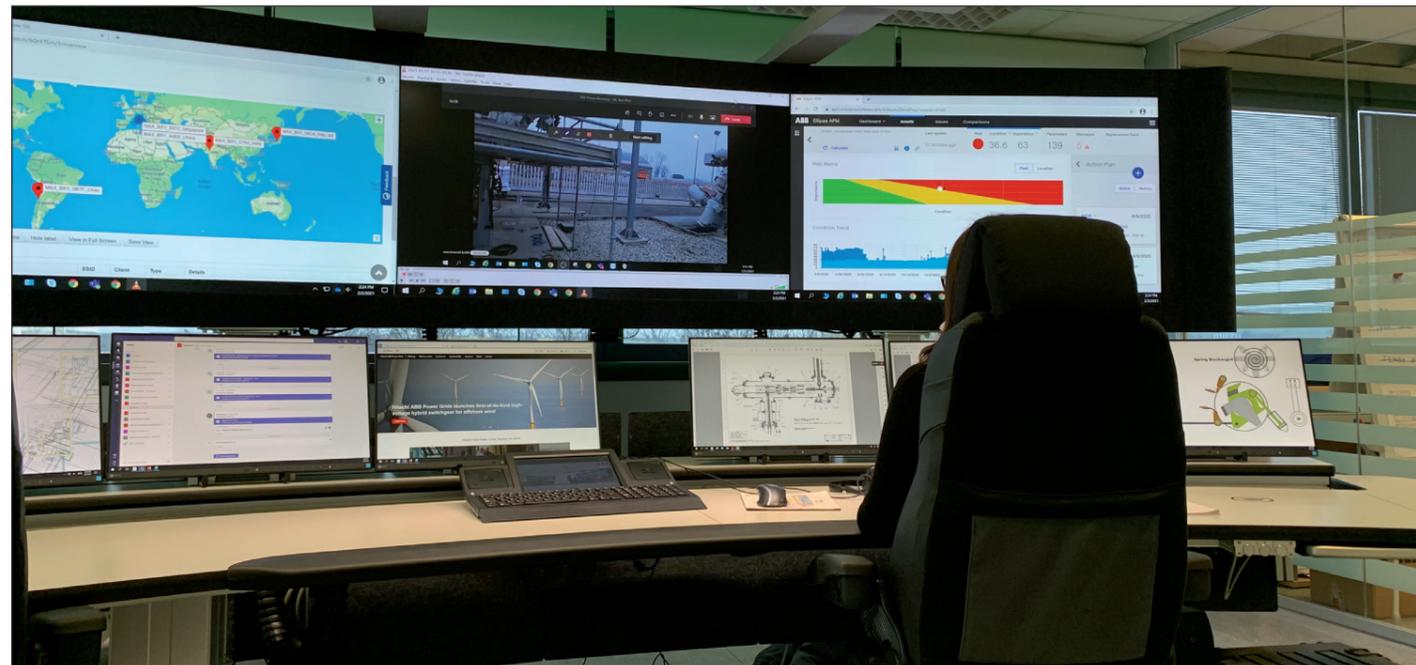
Più energia alla carriera dei giovani talenti

Cristiana Polloni Hitachi ABB Power Grids

L'occupazione giovanile nel settore elettrico evidenzia un sostanziale gap tra offerta di lavoro e domanda di lavoro: ci troviamo di fronte di un eccesso di domanda, che rischia di frenare lo sviluppo di un settore destinato a incidere sempre di più nel sistema socioeconomico. Ne parliamo con Alessandra Malta, Country HR Manager Italia di Hitachi ABB Power Grids

I dati sulla disoccupazione in Italia, complice la pandemia, sono allarmanti: tra febbraio 2020 e febbraio 2021, l'ISTAT [1] registra infatti una diminuzione degli occupati di 945 mila unità (pari a -2,2%), insieme a una crescita di disoccupati (+21 mila) e inattivi (+700 mila). La pandemia sembra colpire in modo particolare i giovani, con un tasso di disoccupazione tra gli under 24 che sfiora il 30% e del 14% nella fascia 25-34.

A questi numeri, fanno da contraltare quelli che emergono da più parti e che evidenziano la difficoltà, in alcuni settori, di reperire sul mercato professionalità coerenti con il fabbisogno delle aziende, spesso di quelle più innovative. Va premesso che il mercato del lavoro reale è tutt'altro che un meccanismo perfetto e spesso domanda e offerta non si incontrano per motivi che spaziano dalla insufficiente "conoscenza" reciproca (ba-



nalmente chi cerca un lavoro non è a conoscenza di tutte le posizioni aperte), al mancato soddisfacimento delle aspettative reciproche (per es., il candidato non è soddisfatto della proposta economica o l'azienda non trova i requisiti cercati in un candidato ideale).

Alcuni profili, però, sembrano essere davvero una risorsa scarsa. Da cosa può dipendere? Uno dei motivi è lo scollamento tra i percorsi di formazione intrapresi dai giovani e le reali opportunità di impiego nel mondo del lavoro. A sua volta, questo può dipendere dalla difficoltà di previsione dei trend di settore a medio lungo termine. In altre parole, si intraprende un percorso di studi sulla base delle conoscenze di cui dispone in quel momento.

"Siamo fortemente consapevoli che l'elettricità sarà il backbone del sistema energetico del futu-

ro. Per questo, siamo costantemente alla ricerca di giovani e neolaureati alle prime esperienze da inserire nella nostra azienda" dice Alessandra Malta, Country HR Manager Italia di Hitachi ABB Power Grids. *"Prevediamo di incrementare questa quota nei prossimi anni, come iniezione di nuova energia necessaria a vincere le sfide che il business dovrà affrontare in un mondo in evoluzione"*. Hitachi ABB Power Grids, nata lo scorso 1 luglio come joint venture tra il colosso Hitachi e ABB Power Grids, in realtà opera nel settore elettrico da oltre 120 anni. Nel tempo ha saputo conquistare a mantenere posizioni di leadership

sati a livello nazionale, sovranazionale e di comunità (aziende, comuni, ecc.) ridisegneranno non solo il settore dell'energia e quelli collegati, ma anche nuovi comparti. *"Si pensi alla mobilità elettrica privata e non; molte sono le amministrazioni locali che hanno iniziato o si accingono a elettrificare il trasporto pubblico per ridurre le emissioni e migliorare la qualità della vita dei cittadini"* dice Malta.

"L'elettricità avrà un ruolo importante nell'abilitare gli scenari socio-economici del prossimo decennio e ci sono opportunità concrete per i giovani di inserirsi in questo settore e crescere, in Italia e all'estero, contribuendo a costruire un mondo migliore".

Ma quanto sono consapevoli i giovani di questo scenario?

Partiamo dall'indagine condotta dal Career Service del Politecnico di Milano sui suoi laureati del 2018 [2]. Un dato che salta all'occhio è che il 95% dei laureati (il dato si riferisce a laureati magistrali italiani del Politecnico di Milano) trova lavoro entro l'anno, in leggera crescita rispetto agli anni precedenti. Inoltre, il 30% (dato in crescita) dei laureati impiegati entro l'anno, in realtà ha trovato lavoro prima di conseguire la laurea.

Nello specifico, i laureati magistrali dei corsi di ingegneria a indirizzo elettrico ed elettronico trovano un'occupazione coerente con il piano di studi rispettivamente per il 96% e 98% a sei mesi dalla laurea.

Certamente si tratta di una vista parziale della realtà. Il Politecnico di Milano è tra gli Atenei più prestigiosi a livello internazionale e i laureati sono quindi molto richiesti. Inoltre, viene intercettata solo quella parte della popolazione giovanile interessata ai percorsi STEM.

Tuttavia, il Politecnico di Milano è un buon osservatorio dal quale osservare gli scenari futuri.

E così vediamo che, per quanto riguarda l'ingegneria elettrica, a fronte 121 laureati in Ingegneria Elettrica e 89 in Ingegneria Elettronica (laureati 2018 - indagine occupazionale 2020), le posizioni aperte postate dalle aziende sul portale del Career Service del Politecnico di Milano nel 2019 sono state rispettivamente 3.125 e 4.398 [3]. Stiamo parlando di dati solo parzialmente confrontabili, che fanno riferimento a tempi diversi, ma la stabilità dei trend negli ultimi anni permette proiezioni verosimili, evidenziando la discrepanza fra domanda e offerta di cui si accennava all'inizio.

Come colmare questo gap?

“La selezione del personale viene fatta attraverso più canali con l’obiettivo di individuare volta per volta la persona che più si avvicina ai requisiti richiesti. Per noi sono fondamentali le collaborazioni con i principali atenei, la partecipazione a career day, l’attivazione di canali social e web. Coinvolgiamo anche i nostri dipendenti nella ricerca dei ‘migliori’ e per questo abbiamo strutturato e attivato un referral program” dice Malta.

“La capacità di attirare i giovani talenti all’interno dell’organizzazione resta uno dei caposaldi della people strategy, unito alla necessità di inserire nei team figure che garantiscano la diversity (non solo di genere, cosa che ormai diamo per scontata, ma anche di età e nazionalità). Sappiamo però bene che, dopo questa fase, è fondamentale garantire la retention dei candidati attraverso la costruzione di piani di sviluppo che ne permettano la crescita negli anni. Quando il neo assunto entra in azienda, il programma di onboarding prevede di norma un periodo di affiancamento, la cui durata dipende dal livello di competenze del lavoratore stesso. Per cui ci possiamo aspettare periodi significativamente brevi per coloro che hanno le competenze tecniche, ma che hanno necessità di tempo per inserirsi nell’organizzazione, capirne le dinamiche. Tuttavia, spesso ci troviamo a dover fare forma-

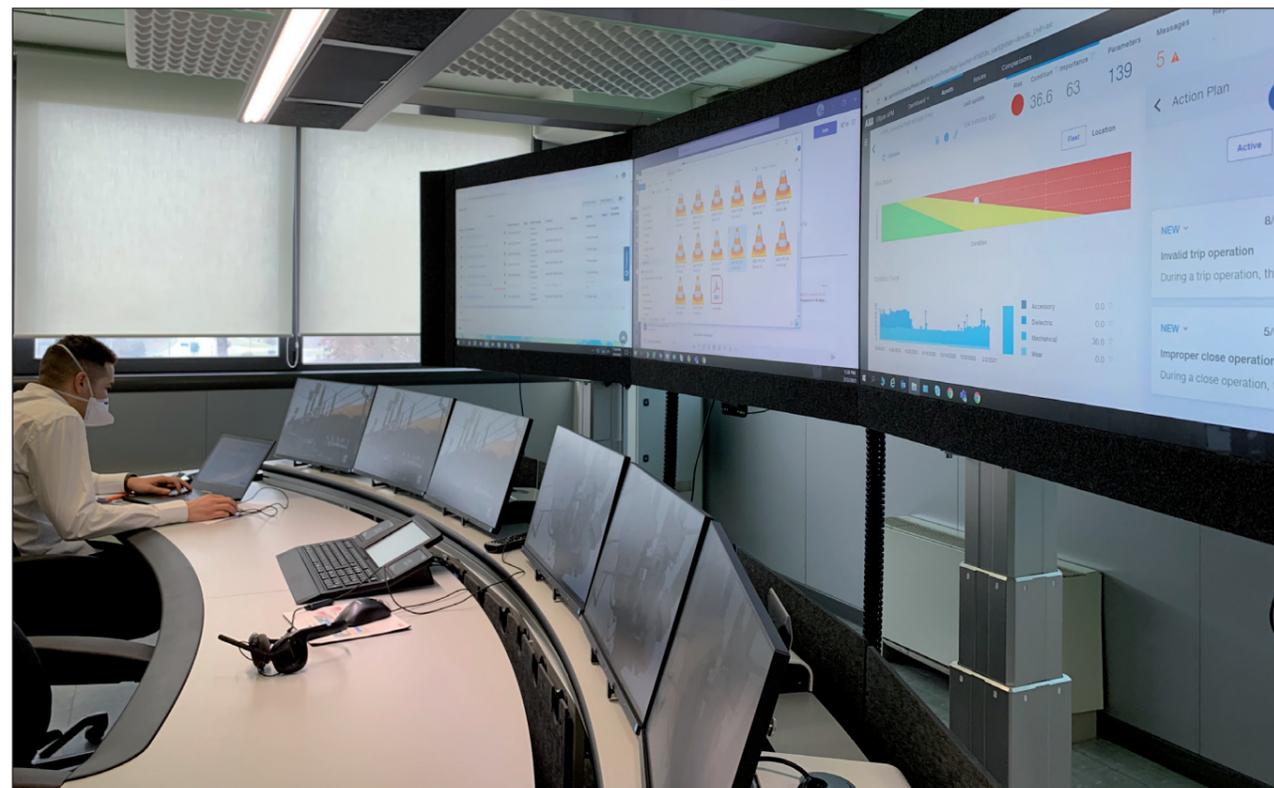
zione tecnica approfondita, proprio per la difficoltà di reperire sul mercato figure con il giusto percorso di studi”. In parallelo, poi, ci sono programmi di stage - anche internazionali - volti all’inserimento in azienda di neodiplomati e per laureandi che decidano di svolgere la loro tesi in azienda. “Si tratta di programmi strutturati, che permettono all’azienda e al candidato di conoscersi reciprocamente”.

Ma cosa possiamo aspettarci andando avanti? Quali sono effettivamente gli scenari?

Le prospettive occupazionali nel settore energy

90.000 sono i nuovi posti di lavoro che Elettricità Futura, la principale associazione delle imprese che operano nel settore elettrico italiano che rappresenta il 70% del mercato, prevede verranno creati entro il 2030 nel solo settore elettrico, proprio per effetto del Green Deal [4].

Circa 50.000 saranno permanenti, mentre 40.000 a tempo determinato. I principali driver saranno l’ulteriore sviluppo delle rinnovabili, quindi l’ammodernamento dell’idroelettrico, l’efficientamento dell’economia circolare, il rilancio del fotovoltaico, del solare e dell’eolico, ma anche le nuove frontiere dell’idrogeno.



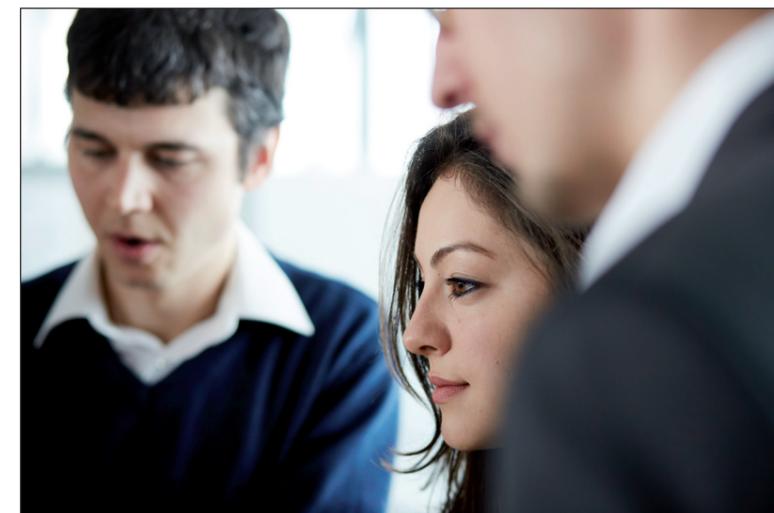
Le stime di Elettricità Futura ci dicono che certamente ci sarà bisogno di formare nuove professionalità; saranno posizioni “tecniche” e di staff. Non tutte saranno posizioni entry level, ma saranno comunque migliaia i giovani per i quali si prospettano opportunità lavorative.

Il settore energy infatti sta vivendo un cambiamento epocale: non è solo innovazione, ma rivoluzione che coinvolge tutto il mondo. Oltre alla maggiore elettrificazione dei settori produttivi e del terziario, in atto nei paesi occidentali, continua il fenomeno dell’accesso all’elettricità da parte di ampie fette di popola-



zione finora escluse. Se da una parte è un fenomeno spontaneo, dall’altra è un obiettivo delle Nazioni Unite: tra i 17 Global Sustainable Development Goals, il numero 7 si propone di assicurare a tutti l’accesso all’energia sostenibile, affidabile e moderna entro il 2030. Poiché al 2018 quasi un miliardo di persone nel mondo era ancora esclusa, possiamo aspettarci grandi investimenti e progetti nei prossimi anni [5], in tutto il mondo.

Nel PNRR, in cui la sostenibilità è il fil rouge, un capitolo è dedicato alle infrastrutture energetiche, che declinate in ottica green sono prevalentemente elettriche, ma occorre anche sottolineare che si evoca l’elettricità ogni volta che si dice digital. Nei prossimi anni possiamo aspettarci un volume consistente di programmi e progetti innovativi nell’ambito dell’energia e dell’elettricità. Per garantirne la corretta execution, occorrerà affrontare a livello di sistema anche il tema della scarsità di competenze tecniche. In questa chiave è possibile leggere l’attenzione del Governo alla formazione professionale e agli ITS, gli Istituti Tecnici Superiori, che in altri paesi sono motore di sviluppo, mentre in Italia stentano a decollare.



Da parte sua “la nostra azienda sta lanciando imponenti progetti volti a ridurre il carbon footprint nella gestione aziendale e soprattutto nella progettazione di prodotti e soluzioni”, dice Malta. “Stiamo accelerando sulla digitalizzazione e di recente abbiamo lanciato EconiQ™ un portafoglio di prodotti e soluzioni sostenibili, che riducono l’impatto ambientale lungo tutto il ciclo di vita, ma vogliamo fare sempre di più e sempre meglio”.

BIBLIOGRAFIA

- [1] ISTAT: Comunicato stampa febbraio 2021 - Link Occupati e Disoccupati
- [2] Career Service Politecnico di Milano: Link Occupazione Laureati, Databook
- [3] Career Service Politecnico di Milano: Offerta Mercato del Lavoro 2020 - Link Ingegneria Elettrica e Ingegneria Elettronica
- [4] Elettricità Futura: Comunicato stampa dicembre 2020 - Link La transizione energetica: dalle parole ai fatti!
- [5] United Nations: Link The 17 Goals