



CONFINDUSTRIA
Emilia-Romagna

LE PRIORITÀ PER IL SISTEMA CONFINDUSTRIA EMILIA-ROMAGNA

Gennaio 2025

CAPITALE UMANO E ABITARE

Lo sviluppo e la crescita dell'economia regionale nei prossimi anni dovranno passare necessariamente da **significativi investimenti in capitale umano**, non solo economici ma in grado di permeare ogni ambito di lavoro della Regione.

Le politiche regionali dovranno porre in cima ad ogni riflessione la sempre più grave **difficoltà delle imprese a reperire le figure professionali** di cui necessitano. Il divario tra domanda e offerta di lavoro, sia dal punto di vista quantitativo sia qualitativo, rappresenta ormai da tempo un problema strutturale che rischia di penalizzare in modo irreversibile le nostre imprese, anche alla luce dei trend demografici che andranno ad acuire gli effetti sul mercato del lavoro.

Pur in un quadro caratterizzato da elevati livelli di occupazione (70,6% il tasso di occupazione nella classe 15-64 in regione nel 2023, 61,5% il dato nazionale), ormai da diversi anni i dati relativi alla domanda di lavoro mostrano come circa la metà delle assunzioni programmate dalle imprese risulti di difficile realizzazione. Sempre più ciò è determinato da una carenza di candidati, che si aggiunge al disallineamento tra le competenze attese dalle imprese e quelle possedute dalle persone che offrono lavoro. Tale tendenza, inoltre, non riguarda più solo figure ad alto livello di specializzazione. In questo quadro occorrerà, a nostro avviso, rivolgere particolare attenzione alle **politiche attive del lavoro**, cruciali per garantire adeguati livelli di competitività al sistema produttivo regionale.

Nel complesso, riteniamo quindi essenziale che la Regione lavori nella direzione di **costruire un ecosistema del lavoro dinamico e inclusivo**, in grado di rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori con interventi mirati e strumenti flessibili.

➤ Favorire l'attrattività del territorio attraverso interventi mirati in materia di welfare, immigrazione e politiche abitative

Ogni ragionamento in materia di capitale umano dovrà ruotare intorno alla necessità di creare le condizioni affinché il **sistema produttivo** e, più in generale il **territorio**, risultino **attrattivi**.

A due anni dall'entrata in vigore della Legge regionale in materia di attrazione, permanenza e valorizzazione dei talenti ad elevata specializzazione, emerge la crescente necessità di individuare strumenti e linee di intervento che non puntino esclusivamente ai cosiddetti talenti e ai profili professionali di alto livello, ma di ragionare a più ampio respiro sugli interventi necessari per rendere il territorio in grado di **attrarre e trattenere ogni tipo di figura professionale, a prescindere dal livello di specializzazione.**

Ciò è ancora più strategico se si considera la questione demografica che, per quanto richieda interventi che produrranno risultati solo nel lungo periodo, può essere preliminarmente affrontata attraverso la promozione di misure strutturali che favoriscano la natalità e la conciliazione vita-lavoro. A questo riguardo la Regione dovrebbe **prevedere sostegni economici per le imprese che intendano creare spazi aziendali dedicati ad asili nido, spazi gioco o di assistenza per i figli dei dipendenti.** Si potrebbe altresì immaginare l'erogazione di **bonus per le imprese che assumano neogenitori** o garantiscano **benefit per i dipendenti con figli piccoli** o, ancora, **vantaggi fiscali** per quelle che adottano **politiche a favore delle famiglie** (si veda IRAP).

In questo quadro appare altresì fondamentale intervenire con determinazione **sulla questione abitativa.** I prezzi elevati delle case in affitto e in vendita, soprattutto nelle grandi città, rendono necessari, nel breve periodo, **interventi di natura fiscale per integrare la capacità di spesa dei lavoratori,** mentre nel medio-lungo termine sarà fondamentale promuovere la **costruzione di nuovi edifici,** anche utilizzando aree già disponibili con diversa destinazione d'uso e sostenendo con adeguate agevolazioni la **riqualificazione degli immobili esistenti** da adibire ad alloggio per i lavoratori.

Al contempo riteniamo prioritario che la nuova Amministrazione lavori ad iniziative volte a favorire la **piena integrazione di profughi ed immigrati,** sfruttando gli strumenti normativi a disposizione (ad esempio il Decreto Cutro). In questo quadro è apprezzabile la proposta di Legge regionale, descritta nel programma elettorale del Presidente, che mira ad organizzare la gestione dei flussi migratori facendo leva sul sistema regionale della formazione professionale. Tuttavia, riteniamo che essa potrà trovare concreta attuazione solo con la **creazione di una infrastruttura regionale** che rappresenti un **unico punto di riferimento informativo** per le imprese che intendono intraprendere tale percorso per la ricerca e selezione del personale.

Infine, circa il **fenomeno dei NEET,** pur in un quadro in cui l'Emilia-Romagna nella fascia 15-29 anni registra una posizione migliore (11%) rispetto alla media italiana (16%), sollecitiamo la Regione ad **indagare e monitorare** il fenomeno al fine di intervenire sulle sue cause profonde e mettere in atto politiche efficaci per contrastare l'inattività giovanile e promuovere l'inserimento lavorativo dei giovani.

➤ **Promuovere un modello di orientamento integrato che valorizzi in particolare la cultura tecnica**

Alla luce di quanto descritto, il tema dell'**orientamento** acquista una rilevanza ancor più strategica per ridurre il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, avvicinando i giovani ai settori più dinamici del mercato del lavoro e rendendoli protagonisti di un futuro che contribuiranno a costruire.

La Regione dovrà **definire un modello di orientamento integrato** in grado di rivolgersi tanto ai giovani quanto a genitori ed insegnanti, con l'obiettivo di diffondere la piena consapevolezza dell'offerta di istruzione e formazione in Emilia-Romagna, ma anche delle opportunità che il tessuto produttivo regionale offre.

In questo quadro sarà fondamentale **individuare** una **linea comunicativa comune**, non tanto negli strumenti, quanto **nei linguaggi e nei contenuti dei messaggi**, creando una base informativa condivisa che aiuti le famiglie a capire come supportare i propri figli nella scelta del percorso di studio.

Il **Piano regionale permanente di orientamento professionale**, descritto nel programma elettorale del Presidente, dimostra l'attenzione che si intenderà attribuire a questo tema. Riteniamo tuttavia importante un'**azione sinergica** tra tutti gli attori in gioco che metta al primo posto l'obiettivo di aiutare i giovani a fare una scelta più consapevole del percorso di studio adatto alle proprie attitudini, senza condizionamenti dettati da pregiudizi e preconcetti.

Rafforzare il sistema di formazione tecnica e professionale rimane un aspetto cruciale per garantire la continuità dell'industria regionale, attraverso un sistema educativo e formativo strettamente integrato con le esigenze delle imprese, che valorizzi le competenze più adeguate a rispondere alle sfide dell'innovazione.

Sarà dunque necessario **potenziare l'offerta formativa in ambito tecnico-scientifico**, continuando ad investire sulla Rete Politecnica – in particolare degli ITS – favorendo ogni più ampio **coinvolgimento delle imprese** nella fase di **progettazione dei contenuti didattici**, nonché nell'erogazione, e confermando tutti gli strumenti che valorizzino il partenariato con le imprese, dal tirocinio, all'apprendistato alla formazione *on-the-job*.

➤ **Affrontare le grandi transizioni attraverso la valorizzazione della formazione continua dei lavoratori**

Le grandi transizioni (digitale, ambientale) impongono di rivolgere un'attenzione specifica al tema della **formazione in azienda**. Allineare le competenze dei lavoratori con le esigenze delle imprese, soprattutto nei settori ad alta intensità tecnologica, è cruciale: l'impatto che l'intelligenza artificiale eserciterà sui processi di tutte le organizzazioni non è ormai più in discussione.

La Regione potrebbe strutturare un **osservatorio** per monitorare in tempo reale le evoluzioni del mercato del lavoro e **anticipare** le necessità delle imprese ed i relativi **fabbisogni di competenze**, aiutandole a far emergere eventuali esigenze latenti e utilizzando analisi predittive per identificare settori emergenti e competenze future richieste. Condividiamo l'attenzione rivolta negli ultimi mesi al tema delle **competenze manageriali, gestionali e organizzative** che **riteniamo debbano continuare ad essere centrali nelle politiche formative** promosse dalla Regione.

Negli ultimi anni la Regione ha rivolto crescente attenzione alle **alte competenze**, ovvero competenze strategiche per costruire gli scenari futuri di sviluppo che caratterizzeranno la transizione digitale e verde; scelta senza dubbio condivisibile ma che deve accompagnarsi con l'**aggiornamento professionale** continuo che, nondimeno, impatta sullo sviluppo competitivo delle imprese e riguarda una platea di potenziali destinatari molto ampia nella popolazione aziendale.

È necessario che la nuova Amministrazione **recuperi attenzione per la formazione continua**, favorendo un **dialogo continuativo con i Fondi interprofessionali** nell'ottica di individuare modelli di intervento complementari e/o sinergici, sia in termini di strumenti sia di ambiti tematici di intervento.

In questo quadro sarà fondamentale promuovere un confronto con la Commissione europea sul tema degli **Aiuti di Stato**. I finanziamenti per la formazione non dovrebbero rientrare negli Aiuti di Stato in quanto essi si rivolgono al sostegno del sistema produttivo nel suo insieme e non alla singola impresa.

Circa il tema della **formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro** si potrebbero immaginare misure incentivanti nei confronti delle imprese al fine di favorire **percorsi di formazione aggiuntiva** rispetto agli adempimenti di legge in tale ambito, nell'ottica di un più ampio e strutturato lavoro di diffusione della cultura della sicurezza all'interno delle imprese.

Richiamiamo infine la necessità di rivolgere particolare attenzione al **progressivo invecchiamento dei lavoratori attivi**. Questo si lega da un lato al fisiologico tema dell'obsolescenza delle competenze e alle conseguenti misure da intraprendere, dall'altro all'opportunità di valorizzare il ruolo dei lavoratori più anziani (al limite anche già in pensione), che potrebbero trasferire ai più giovani il proprio know-how (spesso estremamente specialistico) e patrimonio di conoscenza che, non disperdendosi, diventa **patrimonio comune**.