



Carenza di competenze nell'UE: differenze con le aziende extra-UE e come adattarsi

Le imprese dell'UE incontrano maggiori difficoltà nel reclutare personale con le competenze adeguate rispetto ai concorrenti extra-UE e, per le imprese di grandi dimensioni, la formazione e la riqualificazione sembrano essere strategie più efficaci rispetto alle piccole e medie imprese (PMI). I dati disponibili mostrano che una larga percentuale di datori di lavoro nell'UE riporta difficoltà costanti nel trovare lavoratori con le competenze necessarie. La carenza di competenze può limitare la produttività delle imprese e compromettere la competitività. Inoltre, le difficoltà nel trovare lavoratori adeguati possono comportare un grande investimento di risorse nel processo di assunzione, distogliendo l'attenzione da attività più produttive. Per affrontare la mancanza di personale, le aziende nell'UE ricorrono a contratti a breve termine, tecnologie digitali o alla cessazione di alcune attività. La formazione del personale sembra dare risultati per le grandi aziende, ma non risolve le problematiche delle PMI. Utilizzando i dati di un sondaggio Eurobarometro condotto nella seconda metà del 2023 su oltre 19.350 aziende, il primo policy brief – "Gli Stati membri dell'UE soffrono di una carenza di competenze più degli altri Paesi?" – esamina le differenze nell'entità delle carenze di competenze tra le imprese all'interno e al di fuori dell'UE (ossia Canada, Islanda, Giappone, Norvegia, Macedonia del Nord, Svizzera, Turchia, Regno Unito e Stati Uniti). L'analisi si basa su indicatori che catturano la percezione dei datori di lavoro riguardo alle carenze di competenze. I risultati indicano che le aziende dell'UE percepiscono maggiori difficoltà nel reclutare personale con competenze adeguate rispetto alle imprese comparabili extra-UE. Nello specifico, la probabilità che un'azienda nell'UE trovi molto difficile reclutare personale con le giuste competenze è stimata, in media, al 40,6%, mentre per le imprese fuori dall'UE è al 29,2%. Le imprese dell'UE risultano inoltre più propense a segnalare problemi nel coprire posizioni per laureati magistrali o dottorati e nell'assumere esperti di ricerca e sviluppo rispetto ai loro omologhi extra-UE. Questo dato è particolarmente rilevante, considerando il contributo significativo degli individui altamente qualificati nell'innovazione e nella crescita economica. Per affrontare efficacemente la carenza di competenze, sono necessarie strategie a lungo termine che coinvolgano cambiamenti nelle politiche industriali, programmi attivi del mercato del lavoro e schemi di

formazione. Nel frattempo, è importante analizzare il successo delle strategie adottate dalle aziende per adattarsi alla mancanza di forza lavoro qualificata. Questo tema viene trattato in un altro policy brief, "Adattarsi alla carenza di competenze: quali strategie seguire?", basato sui dati del suddetto sondaggio Eurobarometro. Una possibile strategia è investire nella formazione del personale esistente. Un'altra opzione è l'assunzione di lavoratori temporanei o l'esternalizzazione del lavoro ad altre aziende. In alcuni settori (ad esempio, la manifattura), i datori di lavoro possono affrontare la carenza di competenze affidandosi sempre più alle tecnologie digitali. Infine, per alcune imprese la mancanza di lavoratori adeguati può portare all'abbandono di specifiche linee di prodotto o al ritiro da alcune aree di attività. I risultati mostrano che l'uso di contratti di lavoro a breve termine e/o subappalti, il maggiore ricorso alle tecnologie digitali e l'abbandono di determinate linee di prodotto o aree di attività sono tutte misure che hanno aiutato le aziende a compensare l'impatto negativo della carenza di competenze sul loro fatturato. Sebbene la formazione e l'aggiornamento del personale esistente siano risultati una strategia di successo per le grandi imprese, non è lo stesso per le PMI. Questo sembra indicare che le PMI affrontano diverse sfide, come vincoli di tempo o limitazioni di budget, che rendono meno efficaci i loro investimenti e sforzi nell'aggiornamento delle competenze dei dipendenti rispetto alle grandi aziende. Nel tentativo di aumentare la quantità e la qualità della formazione fornita dalle PMI, l'autore del brief raccomanda ulteriori misure per ridurre i costi della formazione per le PMI, sensibilizzare i manager delle PMI sull'importanza e i benefici della riqualificazione del personale esistente e promuovere iniziative di apprendimento collaborativo tra le PMI. Infine, è importante ricordare che nel marzo 2024 la Commissione Europea ha presentato un piano d'azione per affrontare la carenza di competenze, che prevede la collaborazione con gli Stati membri e i partner sociali. Questo piano d'azione fa parte della strategia dell'UE per migliorare la competitività e promuovere la resilienza economica e sociale.

FONTE e LINK al testo originale:

Fonte: Joint Research Centre

LINK alla Notizia: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/skills-shortages-eu-what-difference-non-eu-firms-and-how-adjust-2024-09-13_en?prefLang=it