

Rassegna Stampa

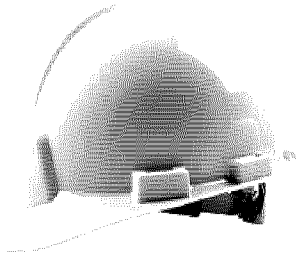
di Lunedì 12 febbraio 2024



Centro Studi C.N.I.

Sommario Rassegna Stampa

Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica CNI - Consiglio Nazionale Ingegneri				
10	Il Sole 24 Ore	12/02/2024	<i>Appalti 2023, piu' valore ai professionisti</i>	3
Rubrica Information and communication technology (ICT)				
1	Italia Oggi Sette	12/02/2024	<i>L'intelligenza artificiale rivoluziona le competenze (A.Longo)</i>	4
Rubrica Energia				
32/33	Affari&Finanza (La Repubblica)	12/02/2024	<i>Utilities, obiettivo net zero 1,8 miliardi in digitale e green (L.Dell'olio)</i>	7
45	Italia Oggi Sette	12/02/2024	<i>L'accoglienza non va in vacanza (L.Rota)</i>	10
Rubrica Professionisti				
1	Il Sole 24 Ore	12/02/2024	<i>Poco attrattive le lauree con accesso diretto agli Albi (V.Uva)</i>	12



**APPALTI 2023, PIÙ VALORE
AI PROFESSIONISTI**

Aumentano le gare e gli importi per servizi di architettura e ingegneria aggiudicate ai liberi professionisti rispetto alle società: in un anno -

segnala il centro studi ingegneri - gli importi relativi passano dal 2,7% all'11,4% del totale. Inoltre l'importo medio è più che raddoppiato rispetto ai livelli pre-Covid toccando quota 78mila euro



159329

IO Lavoro

L'intelligenza
artificiale
rivoluziona
le competenze

da pag. 41

*Per i responsabili HR intelligenza artificiale e big data
rivoluzioneranno le competenze e le tecniche di apprendimento*



**L'IA rinnova
lavoro**

L'INCHIESTA

Le sfide che attendono aziende e lavoratori nell'immediato. Cresce la voglia di flessibilità

L'IA rivoluziona le competenze

Cambiano i modi di lavorare e le tecniche di apprendimento

Pagina a cura

DI ANTONIO LONGO

Sviluppo dell'intelligenza artificiale, tra opportunità e timori, formazione finalizzata a migliorare le competenze, soprattutto digitali, delle risorse umane, particolare attenzione rivolta alla ricerca dei talenti con l'obiettivo di trattenerli in azienda. Sono solo alcune delle principali sfide che attendono le imprese italiane nell'immediato futuro, in un contesto generale in cui si diffonde sempre più il desiderio dei lavoratori di poter contare su una flessibilità in grado di coniugare esigenze personali e familiari con gli impegni professionali. A delineare i tratti dei nuovi scenari del mondo del lavoro sono diversi focus elaborati da società di consulenza all'inizio del nuovo anno.

L'intelligenza artificiale fa paura, anzi no. L'impatto dell'IA sarà sempre più dirompente nel prossimo futuro. Nonostante la percezione iniziale possa essere di preoccupazione, le nuove tecnologie si presentano sempre più come una soluzione alle sfide complesse che le organizzazioni devono affrontare. GoodHabitZ ha individuato le best practice da adottare per il successo d'impresa con specifico riferimento alla formazione. In particolare, per incentivare l'apprendimento delle risorse in un contesto così frenetico, la ricerca mostra che i metodi di apprendimento immersivi facilitati dall'IA possono ridurre il tempo dedicato alla formazione del 40%, aumentando contemporaneamente il livello delle prestazioni del 70%. «Investire nell'apprendimento continuo non solo arricchisce le competenze individuali, ma alimenta anche la felicità e la produttività di tutta

l'impresa», osserva Paolo Carnovale, direttore di GoodHabitZ in Italia. «Una cultura dell'apprendimento solida è il fondamento su cui costruiamo il nostro futuro, consentendo a ciascun membro del team di crescere, prosperare individualmente e contribuire poi al successo collettivo». A confermare tali trend sono gli esiti dell'annuale indagine «Transformations, skills and learning» condotta dal gruppo Cegos secondo cui per un responsabile delle risorse umane su due l'IA e i big data rivoluzioneranno il modo di lavorare e le tecniche di apprendimento con il 63% dei manager delle HR che sta pensando di utilizzare l'IA per personalizzare i corsi ma con il solo 10% che l'ha già impiegata come risorsa formativa. «La nostra ricerca fa emergere, in coerenza con quanto rilevato negli ultimi anni, l'importanza di adattare le competenze alle sfide della trasformazione digitale», commenta Alessandro Reati, responsabile HR Business Practice di Cegos Italia. «Per realizzare questo obiettivo, è fondamentale spiegare chiaramente il tema, sviluppare abilità pratiche nell'uso delle tecnologie e applicare direttamente queste conoscenze all'operatività aziendale. Le soluzioni basate sull'AI iniziano ad apparire come leve nel mondo organizzativo». Dalla lettura del rapporto emerge che il 48% dei responsabili HR individua nell'IA e nei big data e nei nuovi modi di lavorare (40%) i fattori di maggior impatto sull'organizzazione in termini di sviluppo di competenze mentre il 74% dei dipendenti (+7 punti percentuali rispetto al 2022) ritiene che le attuali sfide della trasformazione cambieranno il contenuto del loro lavoro, con un terzo del campione che esprime apprensione riguardo la potenziale scom-

parsa del proprio impiego. Tuttavia, sebbene quattro dipendenti su dieci dichiarino di sentirsi sopraffatti dalla tecnologia (+8% rispetto al 2022), il 79% dei lavoratori italiani ha espresso un sentimento contrario. Non mancano, quindi, dubbi e timori sulle nuove tecnologie e la domanda spesso ricorrente è se l'IA creerà o eliminerà posti di lavoro. Una risposta arriva dal focus curato dall'osservatorio di Hunters Group in base al quale le opportunità professionali cresceranno del 10% grazie all'intelligenza artificiale. In particolare, nei prossimi mesi le aziende cercheranno soprattutto AI engineer, AI architect, data scientist e machine learning engineer. La vera sfida, quindi, sarà formare le persone e capire come sfruttare al meglio le quasi infinite potenzialità della tecnologia. «Questa rivoluzione, come spesso è accaduto con altre novità, spaventa molti lavoratori, ma la realtà è decisamente diversa e, per certi versi, più confortante: l'AI genererà nuove opportunità di lavoro per coloro che sapranno aggiornare le proprie competenze», evidenzia Silvia Movio, direttore di Hunters, brand di Hunters Group. «Io credo, infatti, che il vero problema del mercato del lavoro dei prossimi anni sarà il mismatch, ovvero la mancanza di allineamento tra persone in cerca di un'occupazione e i posti vacanti e per colmare questa distanza dovremo necessariamente riqualificare la forza lavoro e puntare moltissimo sulla formazione».

Come attrarre e trattenerne i talenti. In tale contesto, un focus particolare è rivolto ai Millennials e alla Gen Z-ers, molto attenti ai valori e alla mission dell'azienda per cui lavorano. Entrare a far parte di ambienti inclusivi e stimolanti è per i giovani talenti una priorità. I risultati del-

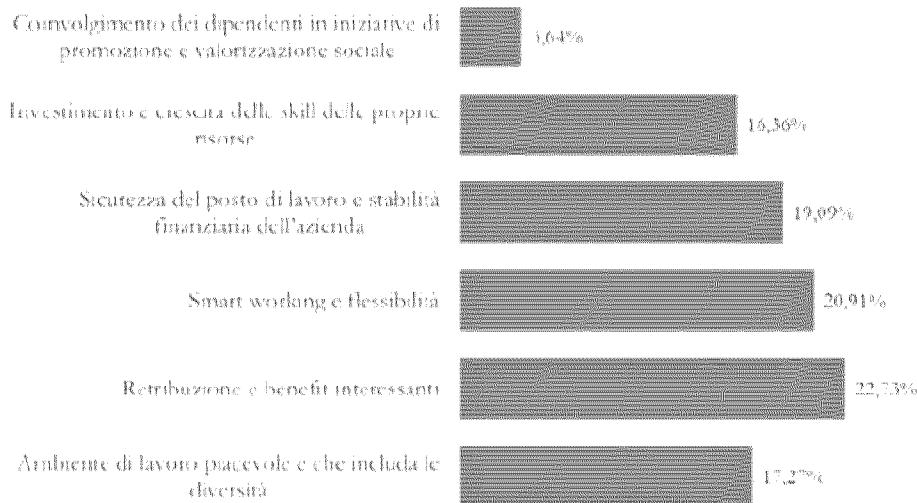
la sesta edizione dell'indagine «Le leve del talent management nell'era del quiet quitting e del job hopping» realizzata da Inaz, in collaborazione con Business International, indicano che il 18,6% delle imprese riserva al talent management una funzione specifica e separata, il 36,52% dedica al tema un'attenzione parziale, mentre un terzo delle aziende fa attività di brand reputation per la talent attraction e la talent retention, utilizzando leve quali la sostenibilità, la D&I, un ambiente di lavoro piacevole e che include la diversità e, infine, la crescita delle soft skill. Per migliorare il benessere dei talenti le aziende si dimostrano concentrate sulla formazione (32,65% delle risposte), mentre il 19,39% considera anche leve come il coaching e il supporto psicologico per i propri talenti. «Tutti i temi e le dimensioni di indagine prese in esame mettono sotto i riflettori e, quindi, al centro dell'attenzione, la necessità di creare un ambiente lavorativo più soddisfacente, più attento, capace di prendersi cura delle persone e di cui si possano condividere i valori» spiegano i curatori della ricerca, Daniela Scarozza e Maurizio Decastri. «E' su questo terreno che le imprese italiane dovranno lavorare per non rimanere indietro e avere le risorse adeguate, ovvero i talenti giusti, per rimanere competitive. La ricerca sottolinea quanto sia importante costruire concretamente un contesto di lavoro in cui si presta fortemente attenzione alla qualità del clima interno, al welfare aziendale, alla tutela di aspetti quali l'inclusione, la gender equality, fino alla valutazione dei valori aziendali e del suo impatto nella società e sull'ambiente».

Più equilibrio e flessibilità. Peraltro, anche se la maggior parte degli italiani si definisce «ambizioso», il

42% non è concentrato sull'avanzamento di carriera. Infatti, un terzo non vorrebbe ruoli manageriali, appena il 4% sogna di diventare Ceo mentre i fattori più rilevanti sono l'equilibrio vita-lavoro, la retribuzione, la sicurezza, la flessibilità, i giorni di ferie, la formazione, l'assicurazione sanitaria. A rilevarlo sono i risultati del Randstad Workmonitor 2024 su ambizione e carriera tra gli italiani in base ai quali diminuisce la rilevanza percepita del lavoro nella vita (-5% in un anno) e crolla (-9%) la motivazione nel ruolo attualmente ricoperto. I lavoratori oggi danno, infatti, più importanza che in passato a fattori come l'equilibrio con la vita privata, l'appartenenza, la flessibilità e mettono da parte la ricerca di un salto in carriera. «Il Workmonitor evidenzia una forte calo della motivazione al lavoro tra gli italiani, un evidente segnale di malessere che va ascoltato e compreso», commenta Marco Ceresa, Group Ceo di Randstad. «Il lavoro si conferma fondamentale nel fornire senso e scopo alle persone ma, oltre alla carriera, sempre più lavoratori includono anche altro nella definizione della propria ambizione professionale che, oggi, non può prescindere da aspetti valoriali, di flessibilità, di equilibrio con la vita personale. Non sono pochi gli intervistati che affermano di poter essere appagati da un lavoro senza prospettive di carriera ma nelle loro corde, certamente un'eredità della riflessione profonda delle persone nel periodo di pandemia. Esigenze che le aziende devono impegnarsi a soddisfare con politiche HR a tutto tondo, tenendo conto dei bisogni dei lavoratori sempre più complessi e articolati».

© Riproduzione riservata

Come trattenere i talenti in azienda



Fonte: report di Inaz "Le Leve del talent management nell'era del quiet quitting e del job hopping"



LO STUDIO

Utilities, obiettivo net zero 1,8 miliardi in digitale e green

Gli investimenti in decarbonizzazione sono cresciuti del 35%, il valore aggiunto distribuito agli stakeholder, tra cui lavoratori e Pa, è aumentato di un quinto in un anno

Luigi dell'Olio

Non solo produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, ma anche contrasto agli sprechi ed efficienza energetica. La sfida della decarbonizzazione passa per una serie di interventi articolati e per l'impegno congiunto di imprese, istituzioni e cittadini. Un ruolo cruciale in questa direzione lo rivestono le aziende che offrono servizi di pubblica utilità, dall'energia alla cura dell'ambiente, dalla gestione del ciclo dei rifiuti fino alla fornitura di servizi idrici.

Secondo lo studio "Le utilities italiane per la transizione ecologica e digitale", elaborato da Fondazione Utilitatis per conto di Utilitalia (federazione delle imprese di acqua, ambiente e energia), nel corso del 2022 le 89 aziende del settore esaminate hanno investito complessivamente 6,2 miliardi di euro, di cui 1,8 miliardi destinati a decarbonizzazione, digitalizzazione ed economia circolare. Si tratta di un dato superiore di oltre un terzo (per la precisione il 35%) rispetto a quanto fatto segnare nell'anno precedente, a dimostrazione

del fatto che il percorso di transizione ambientale ed energetica richiede sforzi via via crescenti. Anche perché, come dimostrano le notizie sulla qualità dell'aria, i dati sulle malattie legate all'inquinamento e i sempre più frequenti eventi naturali estremi, non c'è più tempo da perdere.

Gli obiettivi fissati a livello internazionale sono difficili da raggiungere, per quanto risultino in buona parte fissati secondo criteri realistici in merito alle possibilità e alle tempistiche di realizzazione. Lo scoppio della pandemia nel corso dei primi mesi del 2020 ha dato una scossa in termini di percezione dei pericoli, eppure la risposta non è fin qui stata adeguata.

Tornando al report, gli analisti evidenziano che l'obiettivo della decarbonizzazione resta centrale per le utilities, con investimenti che superano gli 830 milioni. Le applicazioni prendono varie direzioni: dall'energia prodotta da fonti rinnovabili (81%, con un balzo di ben 32 punti percentuali in un anno) ai quasi 9 mila mezzi a basso impatto ambientale (22% del totale), principalmente utilizzati per la raccolta dei rifiuti. Da segnalare anche l'andamento degli investimenti in economia cir-

colare, quelli cioè destinati a stimolare la formazione di un modello di sviluppo in virtù del quale, una volta che i prodotti arrivano a fine vita, le materie prime in essi contenute, possono "rivivere" tornando a essere impiegate nel circolo produttivo e distributivo. Un modo per ottimizzare l'utilizzo di risorse naturali e anche per ridurre i rifiuti. Sta di fatto che nel 2022 le somme destinate a questo capitolo sono cresciute dell'84% rispetto al 2021 raggiungendo il mezzo miliardo di euro. Una somma che ha consentito di far crescere la quota di riciclo dei rifiuti differenziati al 92%, mentre il tasso di recupero dei fanghi di depurazione ha superato l'88%. In entrambi i casi si tratta di livelli che lasciano ormai poco spazio per un ulteriore miglioramento e che d'altro canto evidenziano i progressi compiuti dalle utility negli ultimi anni.

Per quanto riguarda la digitalizzazione, gli investimenti sono stati 420 milioni (più 41% rispetto al 2021). Oggi il 39% della rete idrica risulta distrettualizzata, mentre i contatori intelligenti del gas sono il 55% di quelli installati. Livelli in questo caso ancora passibili di miglioramento, con una prospettiva di riduzione importante degli sprechi.

Lo studio dedica un capitolo al valore aggiunto annuale distribuito agli stakeholder, una componente cruciale non solo nella prospettiva di una crescita sostenibile, ma anche con riferimento al fatto che la maggior parte delle utility italiane continua ad avere come soci forti le amministrazioni locali, e in ogni caso conserva un forte legame con i territori di riferimento. Questo indicatore è cresciuto del 18% da un anno all'altro, arrivando a quota 12,7 miliardi di euro. Somma alla quale si aggiungono, poi, 33,7 miliardi di spesa verso i fornitori, di cui quasi il 65% verso realtà locali.

Il rapporto evidenzia la cresci-

ta dell'integrazione della sostenibilità nel modello di business delle utility: il 47% di quelle esaminate - spesso in assenza di obblighi normativi - elabora un rapporto di sostenibilità, il 17% si è dotato di una struttura dedicata alla sostenibilità e il 36% ha previsto obiettivi espliciti in tal senso all'interno del piano industriale. Livelli avanzati rispetto alla generalità delle imprese italiane, complici sia la particolarità del business, sia il legame stretto con i clienti e anche quello già citato con i territori. Nell'ambito specifico della salute e della sicurezza sul lavoro, il 56% delle aziende monitora i near miss (gli incidenti mancati) e il 53% adotta sistemi certificati di gestione della sicurezza sul lavoro. Sul fronte della parità di genere si registra una quota di donne nei Consigli di amministrazione pari al 36%.

Infine un capitolo è dedicato alla rendicontazione degli investimenti finanziari verso le attività economiche che possono contribuire alla transizione verso un'economia sostenibile. I dati rivelano che la media di fatturato, spese operative (il cosiddetto opex) e investimenti in beni capitali (capex) ammissibile è rispettivamente del 61%, 64% e 67%, con una tendenza che in tutti i casi è in crescita rispetto agli anni precedenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CLIMA ESTREMO ECCO I COSTI

La lotta ai cambiamenti climatici è anche una questione economica. Secondo l'ultimo "Climate and Catastrophe Insight Report" redatto da Aon (gruppo specializzato nel risk management, nel brokeraggio e nell'intermediazione assicurativa e riassicurativa), nel corso del 2023 gli eventi atmosferici estremi hanno provocato perdite a livello globale per 380 miliardi di dollari (che, ai cambi attuali, corrispondono a poco più di 350 miliardi di euro). I terremoti hanno causato il maggior numero di perdite economiche, mentre le tempeste convettive (come forti temporali, grandinate e tornado) sono state le più costose per i bilanci degli assicuratori. I Paesi più colpiti sul piano economico dai danni dovuti al maltempo sono stati nell'ordine la Nuova Zelanda, l'Italia (9,8 miliardi di perdite stimate solo a causa dell'alluvione che ha colpito l'Emilia-Romagna), la Grecia, la Slovenia e la Croazia.



L'OPINIONE

Le applicazioni delle utilities vanno dall'energia prodotta da fonti rinnovabili ai 9 mila mezzi a basso impatto ambientale, utilizzati prevalentemente per la raccolta dei rifiuti



39%

Oggi il 39% della rete idrica risulta distrettualizzata

55%

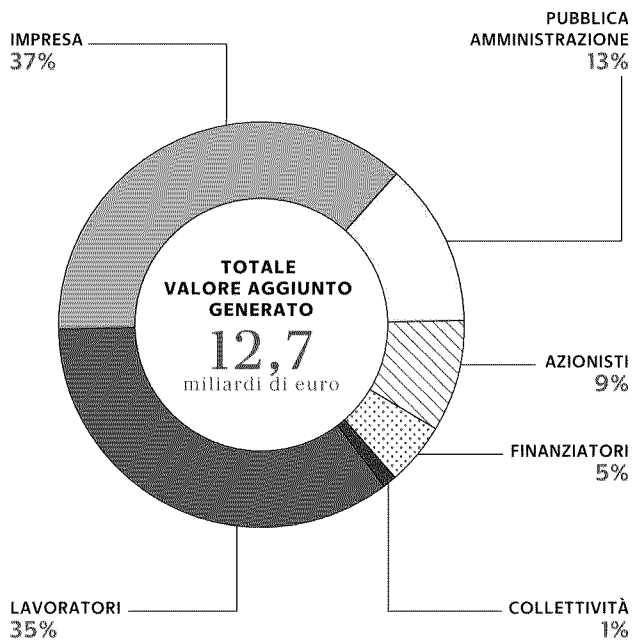
I contatori intelligenti del gas hanno raggiunto quota 55%

420

MILIONI

Digitalizzazione: gli investimenti nel 2022 sono stati 420 milioni (più 41% rispetto al 2021)

**LE INTERAZIONI DELLE UTILITIES ITALIANE
IL VALORE AGGIUNTO GENERATO**



Fonte: UTILITALIA

LE AZIENDE

Nel corso del 2022, le 89 aziende del settore esaminate dallo studio hanno investito complessivamente 6,2 miliardi di euro



① L'eolico è uno dei punti fermi per raggiungere gli obiettivi della transizione energetica

OFFERTE DI LAVORO

Per gli alberghi e i resort servono chef, cuochi, lavapiatti, maître, camerieri e receptionist

L'accoglienza non va in vacanza

CDSHotels ricerca 1.500 persone per la stagione 2024

Pagina a cura
DI LAURA ROTA

Dall'headquarter di Lecce ai resort e hotel al mare, CDSHotels, catena alberghiera con 12 strutture in Puglia e Sicilia, ricerca 1.500 persone per la stagione 2024. Lavorare con CDSHotels garantisce l'accesso a percorsi formativi personalizzati per ruolo e dipartimento, di seguire corsi di formazione in e-learning e in aula, avere equità dei salari, pacchetti retributivi competitivi, motivazione, work-life balance e piani di crescita e sviluppo. A ciò si aggiunge un ambiente stimolante, di persone che credono nel proprio lavoro e lo svolgono con passione. Le selezioni sono già partite e tante le posizioni ancora aperte in tutte le strutture e in ogni settore. Se nella sede centrale è richiesto personale da inserire nell'ufficio informazioni e prenotazioni, per alberghi e resort le figure più ricercate sono quelle di cucina: executive chef, cuochi capo partita, sous chef, commis di cucina, pasticceri, lavapiatti. Per la sala le posizioni sono aperte per maître, chef de rang, camerieri e commis di sala. Anche l'area ricevimento necessita di personale, quali front office manager e receptionist al night auditor, una professionalità che negli anni ha assunto un ruolo fondamentale nella gestione di un hotel. Baristi, bagnini, personale per la SPA, housekeeper, manutentori completano il quadro dei profili da inserire nel team della catena, che quest'anno inaugurerà una nuova struttura in Sicilia, il CDSHotels Baia Taormina, per la quale sono necessarie figure per tutti i reparti e ruoli, a partire dai capi servizio. Inoltre, forti del successo registrato lo scorso anno, per il CDSHotels Terrasini-Città del Mare, con oltre 800 camere affacciate sul mare, saranno realizzati due recruiting day, il 24 e il 25 febbraio. Molte le mansioni: housekeeping, sala, bar, cucina, manutenzione e operai generici, ricevimento, centro benessere, autisti. «Abbiamo avviato già dal mese di dicembre»

dichiara Ada Miraglia, direttore commerciale CDSHotels» i colloqui con i candidati, con i quali abbiamo incontri quotidiani. Se consideriamo, infatti, che 5 delle nostre strutture apriranno a fine marzo e le altre tra aprile e maggio, non ci rimane molto tempo per reperire le figure professionali di cui abbiamo bisogno. Il problema non è tanto riuscire a trovare personale, ma trovarlo con delle competenze specifiche e, per lo stesso motivo, abbiamo iniziato subito dopo le festività natalizie dei corsi formativi. Così quest'anno, oltre ai corsi di inglese a tutti i livelli, abbiamo aggiunto anche tecniche di persuasione, project management e a marzo partiranno i corsi, interamente a carico di CDSHotels, di front office, housekeeping e food & beverage. Tutti riguardano dipendenti assunti e da assumere per la stagione». Per visualizzare le posizioni aperte e candidarsi: <https://cdshotels.it/lavora-con-noi>.

Giovani ingegneri per Schneider Electric

Schneider Electric, operante nella digitalizzazione della gestione dell'energia e dell'automazione industriale, cerca per le sue sedi italiane giovani laureandi e neolaureati per il suo nuovo Engineering Program. L'azienda è interessata a profili con laurea in ingegneria meccanica, elettrica, energetica e gestionale, con inglese fluente, dotati di spirito di squadra e passione per il lavoro in team, orientati al cambiamento e all'innovazione. Candidate ideali sono persone con interesse per i temi della sostenibilità e dell'efficienza energetica, pronte a mettersi in gioco in un percorso che ha l'obiettivo di individuare il ruolo più in linea con attitudini e skill di ognuno e ad avviare una carriera in azienda. Schneider Electric Engineering Program offre un contratto di assunzione con un pacchetto economico competitivo, di cui è parte integrante una formazione su misura per ognuno. L'azienda offre un pacchetto di benefit aziendali, programmi per il benessere della persona, flessibilità sul lavoro e la possibilità, dato il contesto multinazionale, di partecipare a un network e a progetti locali e internazionali. Schneider Electric è presente in oltre 100 paesi del mondo; in Italia ha sedi commerciali e produttive su tutto il territorio, con circa 3.000 dipendenti. I valori che orientano la sua attività sono quelli di un'impact company, che vuole realizzare un impatto positivo sulle persone e sul pianeta attraverso la sua attività di business. Consentire a tutti di sfruttare al meglio l'energia e le risorse, coniugando progresso e sostenibilità, è la missione di un'azienda che punta sulla tecnologia per consentire la gestione efficiente e sostenibile dei processi e dell'energia e per guidare l'elettrificazione e la digitalizzazione. Le selezioni si svolgono in febbraio ed è possibile candidarsi attraverso la pagina internet dedicata. Per ulteriori informazioni su Schneider e le sue opportunità professionali: <https://www.se.com/it/it/about-us/careers/overview.jsp>.



IN EVIDENZA

Fondazione Rossini Opera Festival di Pesaro cerca varie figure

Fondazione Rossini Opera Festival di Pesaro cerca personale ausiliario e tecnico per il festival che si terrà la prossima estate. Per essere inseriti in graduatoria occorre compilare l'apposito modulo scaricabile qui per il personale ausiliario e qui per il personale tecnico. Il modulo può essere inviato, insieme al curriculum, all'indirizzo segreteria@rossinioperafestival.it, oppure spedito o consegnato a mano alla segreteria del Rossini Opera Festival entro il 10 aprile. <https://www.rossinioperafestival.it>, lavora con noi.

CASA seleziona per Catania assistenti store manager e addetti alle vendite

CASA, catena specializzata nella vendita di articoli e arredi per la casa, seleziona per i suoi Casashops di Catania assistenti store manager e addetti alle vendite per accoglienza ai clienti e disposizione dei prodotti, appassionati di decorazione e arredamento, curiosi di scoprire la realtà aziendale, motivati ad apprendere nuove conoscenze, con doti di flessibilità, apertura verso nuove proposte, affidabilità e disponibili a lavorare su turni. Candidarsi al sito <https://casashops.cvv.io/>.

La Scala Società Tra Avvocati forma i futuri praticanti

La Scala Società Tra Avvocati annuncia le selezioni per la quinta edizione di La Scala Youth Programme 2024, iniziativa gratuita rivolta a 20 laureandi o neolaureati in giurisprudenza interessati ad approfondire le proprie conoscenze e competenze in diritto bancario. Al termine del percorso, che partirà il 26 febbraio, La Scala Società Tra Avvocati selezionerà le 4 risorse più meritevoli per una pratica forense retribuita. Candidarsi al link <https://lascalaw.com/la-scala-youth-programme/>.

Leonardo Hotels alla ricerca di nuovi talenti per svariate funzioni

Leonardo Hotels è alla ricerca costante di nuovi talenti, tra cui front office agent, shift leader, night auditor, junior sales, miche sales manager e miche sales coordinator. I principi che guidano la politica hr del gruppo sono la valorizzazione delle risorse, la promozione del lavoro di squadra, il rispetto dell'individualità e il benessere dei dipendenti. L'azienda attribuisce il suo successo al potenziale e al contributo di ogni dipendente. <https://www.leonardo-hotels.it>, lavorare in Leonardo Hotels.

Ventive si espande in Italia e assume nuovo personale

Ventive, l'azienda che aiuta le giovani startup a crescere attraverso investimenti e advisory, sta espandendo il suo business sul territorio nazionale, con l'apertura di una sede operativa a Milano e l'assunzione di nuovo personale, per un totale di 15 dipendenti in tutta Italia, giovani talenti under 30, entro dicembre 2024. Ha in programma nel 2025 di mettere radici nel mercato europeo. Candidarsi al sito <https://www.ventive-group.com>, follow us, o attraverso la pagina

LinkedIn aziendale.

Diplomati e laureati delle categorie protette da inserire negli uffici di Terna

Terna, operatore di reti per la trasmissione di energia elettrica, cerca personale appartenente alle categorie protette a Roma. La selezione è rivolta a diplomati e laureati preferibilmente in ambito tecnico-scientifico o economico, con conoscenza di Office, interesse per tecnologie digitali, doti comunicative, team working, approccio analitico e problem solving, senza esperienza, da impiegare in modalità di lavoro ibrida nella struttura Ict. Domande al sito <https://jobs.terna.it/>.

© Riproduzione riservata

La vetrina della settimana		
	CDS Hotels	1.500 posti
	SCHNEIDER ELECTRIC	ingegneri
	ROSSINI OPERA FESTIVAL	varie figure
	CASA	addetti vendite
	LA SCALA SOCIETA' TRA AVVOCATI	Formazione per 20 laureati
	LEONARDO HOTELS	vari posti
	VENTIVE	15 talenti entro il 2024
	TERNA	categorie protette Ict

Professioni 24

Poco attrattive le lauree con accesso diretto agli Albi

Valeria Uva — a pag. 10

Le lauree professionalizzanti restano ancora poco attrattive

I primi dati. Sono 49 i corsi attivi per i tecnici. Da quest'anno il percorso consente di accedere subito all'esame di abilitazione, ma le immatricolazioni si fermano a quota 562. La concorrenza degli Its

Valeria Uva

Non basta la spinta dell'abilitazione ad attrarre i giovani verso le lauree professionalizzanti. Anche se da quest'anno accademico chi si immatricola in una delle tre classi di questo tipo di laurea, pensata per le professioni tecniche, può contare sullo "sconto" dell'esame di abilitazione (abbinato a quello di laurea e non più svolto dopo il titolo), i numeri di chi sceglie questo percorso sono ancora bassi: secondo i primi dati sulle immatricolazioni del ministero Università (ancora provvisori) all'anno accademico 2023/24, che il Sole 24 Ore è in grado di anticipare, finora sono 562 le nuove matricole.

L'identikit

Dopo un triennio sperimentale le lauree professionalizzanti sono partite a regime nel 2021/22. Con un duplice obiettivo: da un lato, elevare fino alla laurea le competenze dei giovani in uscita dagli indirizzi tecnici (geometri, agrotecnici, periti agrari e industriali in particolare), dall'altro, ridurre i tempi di accesso alla professione dopo il conseguimento del titolo. Il taglio è più pratico rispetto alle triennali ordinarie: dopo un primo anno di studio accademico tradizionale, il secondo si svolge in laboratorio e il terzo è quello del tirocinio, che, da quest'anno, appunto, fa coincidere l'abilitazione con la seduta di laurea anziché aspettare le date fis-

sate dal ministero. Sono tre le classi attive per un totale di 49 corsi in tutta Italia censiti nel portale University: la LP 01 «Professioni tecniche per l'edilizia e il territorio» (23 corsi), la LP 02 «Professioni tecniche agrarie, alimentari e forestali» (11 corsi) e la LP 03 «Professioni tecniche industriali e dell'informazione» (15 corsi).

I numeri

A tre anni dall'avvio le immatricolazioni si fermano per ora a quota 562 (si veda il grafico a fianco): in pratica una media (solo teorica, ovviamente) di meno di 12 nuovi studenti per corso. Un numero persino leggermente inferiore a quello dell'anno scorso, quando si sono immatricolati in 579.

Le criticità

In realtà la situazione è complessa e le cause di questa scarsa attrattività sono tante. Innanzitutto i numeri: il Mur

consente soltanto i cosiddetti immatricolati puri, ovvero i giovani che si iscrivono per la prima volta a un qualsiasi corso di laurea. Nel calcolo quindi non rientra chi si è immatricolato provvenendo da un'altra scelta, poi abbandonata. «Una situazione frequente – sottolinea Giovanni Esposito, presidente del Consiglio dei periti industriali – gli iscritti delle professionalizzanti spesso sono proprio giovani non soddisfatti del primo corso di laurea scelto». E la conferma arriva anche dalle rilevazioni sul campo condotte dal Consiglio nazionale geometri per la LP 01:

«Ci risultano oltre 400 immatricolati quest'anno» afferma il presidente del Cnog, Maurizio Savoncelli. Oltre ai 266 censiti dal Mur, gli altri, a questo punto, arriverebbero da altri corsi.

C'è poi una questione di tempo, perché nella loro veste definitiva le LP sono ancora giovani e dunque poco note (se si escludono gli esperimenti che alcuni atenei avevano avviato a partire dall'anno accademico 2018/19).

Tutti i presidenti degli Ordini che hanno fortemente voluto questi corsi evidenziano poi un grande disorientamento tra i giovani e le famiglie e un'offerta confusa. In pratica le professionalizzanti hanno tanti concorrenti. Lo spiega Roberto Orlandi, presidente del Collegio agrotecnici, a proposito della LP 02 per l'agricoltura: «È una laurea che si posiziona, in parte, nello stesso segmento degli Its e, in parte, in quello della laurea triennale ordinaria». E avverte: «Attenzione, solo con quest'ultima si può proseguire verso la magistrale, mentre con la professionalizzante l'unico sbocco è il mercato del lavoro». Una situazione simile riguarda anche le altre due classi, anch'esse in concorrenza con alcuni Its che, statistiche alla mano, garantiscono tassi di occupazione oltre l'80% di fatto tutti nel lavoro dipendente.

Proprio il mercato del lavoro è un altro temibile concorrente. «Tra la spinta dei bonus edilizi e quella del Pnrr i geometri non hanno difficoltà a collocarsi già con il diploma – conferma Savoncelli – chi sceglie di prose-

guire verso l'Università lo fa soprattutto perché intende arricchire il bagaglio di competenze». Discorso analogo per le professioni dell'agricoltura. «Per trovare lavoro – spiega Mario Braga, alla guida del Collegio dei periti agrari – non serve l'abilitazione professionale, basti pensare che su 500 mila diplomati in agricoltura, sono solo poco più di 3.500 quelli che hanno scelto la libera professione full time secondo i dati della Cassa». Questi diplomati, insomma, vanno a ruba nelle aziende. Per Braga quello che è mancato nell'avvio della laurea professionalizzante «è una riforma di sistema, un vero raccordo tra l'università e le esigenze del territorio». Mentre Orlandi guarda alle professionalizzanti come un punto di partenza: «All'albo degli agrotecnici si può accedere anche con altre sette lauree triennali, che potrebbero essere a loro volta rese abilitanti per accelerare i tempi di avvio al lavoro».

La concorrenza interna

A rendere ancora più complesso il quadro è anche la «concorrenza interna» tra Albi e professioni. Ad esempio, con la LP 01 in edilizia il giovane può scegliere di iscriversi sia all'Albo dei geometri sia a quello dei periti, mentre la LP 03 è specifica per i periti. Con la LP 02 il bivio è tra periti agrari e agrotecnici. Per non parlare delle altre lauree triennali: quelle dell'ingegneria, ad esempio, danno accesso sia alle sezioni B dell'Albo ingegneri, sia a quelle di sbocco naturale delle professionalizzanti. Certo, la sezione B scomparirà in futuro, ma solo una volta completato il riordino del percorso di studi, rimanendo fino a esaurimento.

Il futuro

La vera spinta per le professionalizzanti, allora, potrebbe arrivare quando la laurea sarà requisito obbligatorio per esercitare la professione. E qui sta agli Ordini interessati eliminare l'attuale doppio binario di accesso sia con diploma e con laurea.

Ma quando? «Per i periti agrari non c'è ancora in vista l'obbligo di laurea» precisa Braga. Ai geometri servono anni. «È una scelta che va presa con gradualità – spiega Savoncelli – dobbiamo dare certezze a chi si iscrive oggi al percorso Cat delle secondarie (l'ex istituto per geometri, ndr). Guardiamo al 2029 come traguardo». Solo per i periti industriali il momento è arrivato: questo è l'ultimo anno in cui si svolgerà l'esame di abilitazione per i diplomati. Dal 2025 la laurea sarà obbligatoria per iscriversi. Con le immatricolazioni così basse il presidente Esposito non nasconde qualche preoccupazione: «Potrebbe esserci un'onda d'urto visto che passiamo dai circa 1.700 iscritti agli esami alle poche centinaia delle professionalizzanti, ma la domanda di questi tecnici è alta e ci aspettiamo dal prossimo anno più iscrizioni alle professionalizzanti».

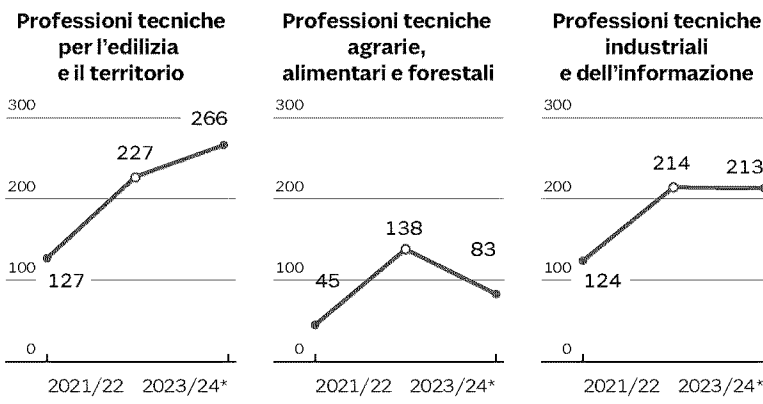
© RIPRODUZIONE RISERVATA



Titolo accademico obbligatorio dal 2025 solo per i periti industriali. Per gli altri tempi più lunghi

Il bilancio

Numero di studenti immatricolatisi per la prima volta all'università per classe di laurea professionalizzante e anno accademico



(*) Dato provvisorio. Fonte: MUR - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari

2021

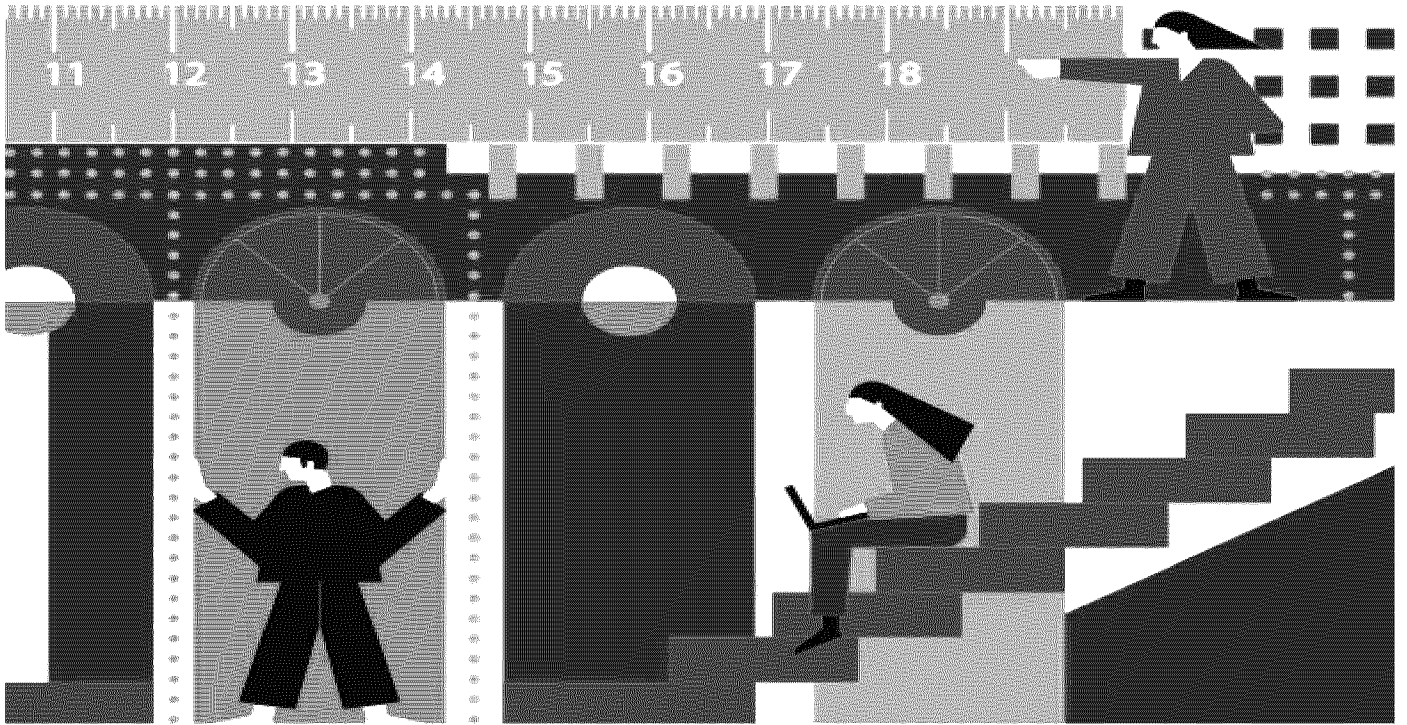
LA PARTENZA

I primi corsi professionalizzanti non sperimentali sono partiti nell'anno accademico 2021-2022: da quest'anno i primi laureati abilitati



IL PERCORSO

Tre gli anni di studio: il primo in aula, il secondo in laboratorio e nel terzo si fa il tirocinio



Il Sole 24 ORE
notiziario

**Fuori patrimoni
Italiani meno ricchi
di francesi e tedeschi
Sorpasso in 12 anni**

Concordato, partita giocata sul reddito

Il Sole 24 ORE
notiziario

INNOVATION

Il Sole 24 ORE
notiziario

Il Sole 24 ORE
notiziario

Professioni 24

**Le lauree professionalizzanti
restano ancora poco attrattive**

Il Sole 24 ORE
notiziario

Il Sole 24 ORE
notiziario

Il Sole 24 ORE
notiziario

159329