

Edilizia. Boom di offerte di lavoro, ma continua la carenza di personale

Maurizio Carucci sabato 28 gennaio 2023



Difficile trovare personale specializzato nella filiera dell'edilizia

Continua il boom di richieste di personale qualificato per il settore dell'edilizia anche per il 2023, in cui si prevede un aumento del 25% delle opere pubbliche con l'avvio dei cantieri finanziati dal Pnrr. **Muratori specializzati e qualificati, manovali, carpentieri, cappottisti, idraulici, pavimentisti, assistenti cantieri** sono tra le mansioni più ricercate nel settore, ma allo stesso tempo sempre più difficili da trovare. L'Agenzia per il lavoro **Orienta** ha stimato, al momento, una

ricerca di **oltre 150 di queste figure. Il comparto è di fronte un preoccupante cortocircuito:** da un lato le figure specializzate sono tutte collocate e spesso hanno un'età intorno ai 50anni, dall'altro per molti giovani questo tipo di professione non è attrattiva e per coloro che sono disponibili si evidenzia una scarsa qualificazione e specializzazione. Si conferma, tuttavia, una disponibilità verso questi lavori da parte di cittadini immigrati che in parte sopperiscono a tale carenza, ma allo stesso tempo manca una formazione e qualificazione adeguata. **La crisi dell'edilizia negli anni precedenti** (che ha fatto perdere molte professionalità) e la ripresa di questi due anni, grazie anche a misure come il Superbonus, sono all'origine della carenza di personale qualificato. Negli ultimi dieci anni, infatti, il settore ha subito una forte crisi nell'edilizia civile, residenziale e abitativa oltre allo stallo delle gare d'appalto pubblico che hanno generato un impoverimento del bacino di imprese e di conseguenza di professionalità specializzata disponibile, migrata in questi anni in altri ambiti produttivi. In questi ultimi due anni, per contro, la ripresa a seguito di misure governative di forte sostegno ha prodotto una imponente e repentina richiesta di profili di settore, ma a fronte di una scarsa disponibilità sul mercato. Oltre alle figure già elencate, inoltre, mancano sempre di più gruisti, palisti, minatori, fresisti, fuochini, topografi, tutte figure che servono, per esempio, per i lavori come quelli dell'alta velocità Napoli-Bari. Ricordiamo che il settore edilizia è cresciuto del +21,1% nel 2021 e del +12% nel 2022 (dati Osservatorio Ance). «Il settore dell'edilizia ha un bisogno strategico di manodopera specializzata che attualmente il mercato del lavoro non è in grado di soddisfare. È necessario avviare un imponente piano di formazione e riqualificazione professionale verso il settore che tenga conto di una molteplicità di mestieri e mansioni in forte ridimensionamento, con un evidente rischio di stallo. Ma, è ancora più necessario avviare una campagna di promozione di questi mestieri verso i giovani, altrimenti rischiamo seriamente di non avviare quel vitale ricambio generazionale in grado di garantire un futuro alle imprese e al lavoro nell'edilizia», spiega **Giulio D'Amario**, responsabile dell'Area Manager di Orienta.

La filiera resiste a caro prezzi ed energia, i segnali positivi da incentivi e opere pubbliche

Nonostante l'aumento dei prezzi delle materie prime e dell'energia colpisca circa otto realtà su dieci, le aziende di produzione, distribuzione e servizi per il settore delle costruzioni (edilizia e impianti) si dicono generalmente soddisfatte del proprio giro d'affari. Nell'ultimo anno, poco più della metà di esse (53%) ha dovuto addirittura rinunciare a dei lavori per le troppe richieste, con il 46% che sta puntando sull'assunzione di nuovo personale per aumentare la capacità produttiva. In questi mesi, un grande aiuto è arrivato dagli incentivi, soprattutto dal Superbonus 110%, che ha determinato mediamente fino a un quarto del fatturato per quasi otto aziende su 10. Le difficoltà macroeconomiche si fanno sentire soprattutto sotto due aspetti: l'aumento dei prezzi del prodotto finito (per il 68% delle aziende) e i ritardi nelle consegne (60%). Sono queste alcune delle evidenze emerse dall'**Osservatorio Saie**,

In questo contesto, si registrano molte buone notizie. L'aumento dei prezzi dell'energia e delle materie prime ha avuto un impatto negativo sulla forza lavoro solo per il 4% del campione. L'occupazione nel settore delle costruzioni, dunque, resiste, e in questi mesi ben il 63% ha in previsione nuove assunzioni, **soprattutto operai (sia altamente specializzati che non), impiegati e specialisti digital/Bim**. Importante sottolineare poi, come in alcuni casi (21% del campione), durante quest'ultimo quadrimestre, siano aumentati anche gli stipendi. Anche l'indice di fiducia generale resta alto: la percentuale di chi si dice complessivamente soddisfatto dell'attuale andamento della propria azienda è aumentata fino all'82%, addirittura superiore rispetto all'80% del quadrimestre precedente. **Cosa ha favorito la ripartenza del settore dopo anni difficili?** Non sorprende che in cima alle risposte più gettonate ci siano gli incentivi, seguiti dalla riforma della burocrazia/sburocratizzazione e dallo sblocco dei cantieri. Parlando proprio di bonus, molti ritengono che il Superbonus 110% abbia avuto un impatto positivo sul proprio giro d'affari, anche se, secondo sei aziende su dieci, le difficoltà ad accedere allo sconto in fattura e alla cessione del

credito rischiano di colpire il comparto. Per quanto riguarda il Pnrr, le imprese guardano con favore soprattutto a incentivi e investimenti relativi all'efficientamento energetico e alla messa in sicurezza del patrimonio edilizio sia pubblico che privato. **Ma cosa blocca il potenziale del comparto?** Oltre all'aumento dei prezzi, spicca l'incertezza normativa. Da sottolineare come per il 41% degli intervistati uno dei problemi fondamentali sia la carenza di formazione tecnico-professionale, anche se allo stato attuale l'84% ritiene il livello di competenze del proprio personale in linea con le esigenze dell'aziende. Non è percepito in maniera particolarmente critica il costo della forza lavoro, giudicato generalmente sostenibile. La filiera delle costruzioni si affaccia alla rivoluzione digitale cercando di farsi trovare pronta: l'81% delle aziende investe in ricerca e innovazione fino a circa un terzo del proprio fatturato, puntando soprattutto su sicurezza informatica, connettività/5G, cloud computing, robotica collaborativa e intelligenza artificiale. L'altra tendenza del momento è la sostenibilità, che vede impegnate le aziende soprattutto attraverso l'uso di dispositivi a basso consumo energetico, l'isolamento termico o la realizzazione di edifici in classe A o Nzeb e l'acquisto di macchinari e/o impianti efficienti e di nuova generazione. Ancora molta la strada da fare sui criteri Esg, sconosciuti a circa metà del campione (53%). Anche il rinnovo del [contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area edilizia, comparto artigiano](#), che sarà in vigore fino al 30 settembre 2024, ha generato un clima positivo per 506mila dipendenti in 126mila imprese, che rappresentano oltre un terzo (36,1%) delle imprese attive.

Le opportunità da responsabilità sociale e sostenibilità

Le competenze trasversali nelle aree responsabilità sociale (Csr) e sostenibilità (Esg) saranno sempre più indispensabili nel mondo del lavoro, per lo sviluppo sostenibile delle imprese e del Paese. Anche per la filiera dell'edilizia. Le indagini presentate dall'Osservatorio Socialis hanno evidenziato una **crescita di corsi universitari a tema sostenibilità distribuiti in sempre più numerosi dipartimenti (oltre 800 in 70 Atenei italiani)** e fotografato **120 Academy aziendali come ancora orientate alla formazione prettamente tecnica, ma attente a costruire uno scenario dove le competenze trasversali sulle tematiche Esg saranno sempre più richieste.** Il tutto all'interno di un altro dato che ha fissato a due miliardi e 160 milioni di euro **gli investimenti delle aziende negli ambiti economico, sociale e ambientale segnando un +20% rispetto al 2020, nonostante la crisi pandemica.** L'indagine dell'Osservatorio Socialis suddivide gli insegnamenti in **quattro macro-aree disciplinari**, dalle quali è emersa un'incidenza significativa dell'area **ingegneristico-scientifico-ambientale** (50%), seguita dall'**area economica** (36%). Minore è l'incidenza nel campione delle Facoltà e dei Dipartimenti riconducibili all'**area socio-politica** (10%) e **umanistica** (4%), anche se oggi maggiormente attenzionata a seguito del periodo di crisi pandemica. Undici **aree tematiche** sono state definite dall'Osservatorio Socialis per suddividere e catalogare l'offerta formativa degli insegnamenti. Dall'indagine è emerso che: il **24%** degli insegnamenti mappati attiene all'ecologia e alla gestione sostenibile di processi e produzioni, il **19%** alla sostenibilità, il **16%** ad economia e ambiente e alla green economy, l'**8%** alle politiche sociali e welfare, il **7%** alla Csr, il **7%** all'edilizia sostenibile, il **5%** alle biologie sostenibili, il **4%** alla rendicontazione sociale, il **3%** all'innovazione sociale, il **2%** al diversity management e l'**1%** alla finanza etica. Se è vero che sul territorio italiano sono cresciute negli anni le **Academy** - messe in campo da aziende tradizionalmente avvezze ad avere una propria scuola di formazione, generalmente grandi e/o molto grandi, principalmente attive nei settori **Energia e Servizi, Materiali per Edilizia e Design, Software, Tecnologia e Robotica, Bancario e Finanziario, Moda, Agroalimentare e Gdo** - è anche vero che nella maggior parte di questi centri non sembra ancora farsi strada una formazione specifica e trasversale guidata dalla necessità di fornire a tutti i dipendenti gli stimoli e le competenze per rendere lo sviluppo del business e la pratica quotidiana in linea con i criteri Esg, coinvolgendo in egual misura tutte le funzioni aziendali. In questo senso **Ingegn**, la società focalizzata nella ricerca e selezione di **profili tecnici e ingegneri**, ha chiuso il suo primo anno di attività con un **fatturato** che si avvicina alla cifra di

mezzo milione di euro. Nel corso del 2023 ha deciso di investire in **nuove assunzioni.** **Ambiente stimolante, lavoro per obiettivi, smart working fino a tre giorni alla settimana** e un **piano di welfare aziendale all'avanguardia** sono solo alcuni degli elementi che compongono l'offerta lavorativa. Tra gli **obiettivi** non vi è solo l'espansione del proprio organico. Tramite il proprio **focus verticale**, le proprie **competenze ingegneristiche** e **database progettati ad hoc**, la società è intenzionata a continuare a supportare la crescita competitiva delle imprese nel mercato globale.

Copyright 2023 © | Avvenire | P.Iva 00743840159