

L'industria manifatturiera americana, messa a dura prova durante la Grande Recessione, è ora in forte ripresa e sono i numeri a confermarcelo.

Secondo il [Bureau of Labor Statistics](#) il comparto manifatturiero è quello a più alta produttività e la sua forza lavoro pesa per il 10% di tutta la manodopera. Le posizioni lavorative aperte nel settore della manifattura si attestano al livello più elevato degli ultimi 15 anni, con una media mensile di 345.000 posti vacanti a livello federale. Tuttavia, un tale record nelle *job openings* non è accompagnato da un numero corrispondente di assunzioni nel settore. **Il set di competenze standard richiesto sia per ottenere, sia per mantenere un lavoro in questo settore, infatti, non è mai stato così sofisticato.**

È da queste premesse che **Sandy K. Johnson, Presidente della National Press Foundation**, ha deciso di condurre l'intervista, tenutasi sotto forma di [webinar](#) (*Skills Gap in Manufacturing Jobs – Educating Workers for Jobs in the New Economy*) lo scorso 26 ottobre, **a Nicole Smith** (Research professor e chief economist al [Georgetown University Center on Education and the Workforce](#)) e **Josh Zumbur** (National economics reporter del Wall Street Journal), **per fare il punto della situazione sul cosiddetto “skills gap”.**

Partendo dalla definizione più ricorrente di *skills gap*, la giornalista della NPF ha preso in considerazione il fenomeno riprendendo, da un lato, l'indagine strettamente economica, e dall'altro, analizzando gli aspetti più rilevanti e ricorrenti nella narrazione giornalistica.

La posta in gioco è alta. Nel 1979, l'output riconducibile ad un lavoratore del settore manifatturiero negli Stati Uniti era di 100.000 \$, mentre oggi è di 300.000\$: questo significa che, per generare lo stesso output in termini quantitativi, è necessaria meno manodopera, ma, quella impiegata deve essere altamente specializzata ed equipaggiata con competenze tali da poter lavorare su e con dei macchinari molto complessi e ad alto tasso di tecnologia. Secondo il [Manufacturing Institute](#) entro il 2025 ben 2 milioni di *vacancy* rimarranno scoperte rispetto i 3.5 milioni di opportunità lavorative offerte dal settore manifatturiero a causa del disallineamento formativo e professionale «*inteso come la distanza tra profili formati dal sistema di istruzione e formazione e la richiesta di competenze specifiche del mercato del lavoro*» (E. [Massagli, Politiche formative e disallineamento formativo e professionale, Bollettino](#)

[Adapt n.19/2016](#)).

È proprio da questo tipo di evidenza empirica che deriva la definizione più comunemente accettata di *skills gap*, ovvero il fenomeno che si verifica quando a fronte di una sensibile evoluzione tecnologica, non si rende disponibile un'adeguata offerta di manodopera specializzata. Tuttavia, nella intervista è emerso chiaramente che questa definizione non dà conto di due altri elementi necessari per inquadrare il problema dello *skills gap* nel settore manifatturiero.

Il primo carattere da prendere in considerazione è quello della “ciclicità”: il comparto in questione perde posti di lavoro durante le congiunture economiche sfavorevoli e ne acquista nelle fasi di ripresa. Basti pensare che tra dicembre 2007 e gennaio 2010 il settore manifatturiero americano ha perso 2.7 milioni di posti di lavoro di cui 1.6 costituiti da manodopera con al massimo un diploma di scuola superiore ([A.P. Carnevale, T. J. A. Gulish, *America's divided recovery*, Georgetown University Center on Education and the Workforce, 2016](#)). In aggiunta a questa ricorrenza empirica, va sottolineato come di volta in volta, i posti di lavoro riguadagnati non ricalchino quelli precedentemente persi, in termini di qualifiche e competenze richieste per poter accedere alle posizioni aperte, ma se ne differenzino necessitandone progressivamente di più complesse.

Il secondo elemento che deve sussistere per poter parlare correttamente di *skills gap*, è quella della sistematicità. Si tratta, infatti, della sistematica non disponibilità di competenze e di livello di istruzione richiesti per compiere un determinato lavoro all'interno dell'intero comparto industriale di riferimento a livello almeno statale (e in un secondo momento anche federale), a prescindere dal caso della singola impresa o gruppo, *case study* solitamente più attrattivi dal punto di vista dell'indagine giornalistica.

Ne consegue dunque, che il dato geografico è un ulteriore elemento capace di influenzare il fenomeno del disequilibrio tra competenze richieste e quelle rintracciabili nei curriculum proposti per ricoprire una posizione aperta. Infatti, a fronte di tendenze di *reshoring* di manodopera impiegata dove precedentemente il delta retributivo si era dimostrato vantaggioso (come ad esempio in Cina), è oggi possibile rintracciare anche una maggiore

propensione alla mobilità interna dei lavoratori riconducibile ad un miglioramento progressivo delle performance del mercato immobiliare. Mobilità che nel lungo periodo potrebbe andare a colmare la carenza di competenze nei territori che più ne soffrono.

L'ipotesi della mobilità appena descritta si collega all'estrema importanza ricoperta dalla formazione, intesa nel senso più ampio del termine, sia come sistema dell'istruzione, sia come training e re-training all'interno delle singole aziende. In tale ambito è possibile osservare uno *shift* da una richiesta di manodopera in possesso di un'istruzione di base (diploma di scuola superiore) ad una qualificata, capace di esibire attestati, certificazioni di istruzione e formazione post-secondari.

Da queste considerazioni sorgono due principali domande. Se le aziende non riescono a trovare personale già in possesso delle competenze richieste perché non investono in manodopera da formare o ri-formare internamente per equipaggiarla di queste ultime? Come altri investimenti, anche le somme dedicate al training dal settore privato tendono ad essere sensibilmente cicliche: a performance positive dell'economia in generale, corrisponde generalmente anche un maggior impegno per finanziare l'*in-house training*. In caso di congiunture sfavorevoli, invece, si assiste a un taglio del budget aziendale dedicato alla formazione.

E in secondo luogo: dal momento che le aziende sempre più spesso tendono a lasciare il compito della formazione della manodopera ad università e college, quale può essere il contributo sistemico delle istituzioni della formazione per ridurre lo *skills gap* nel settore della manifattura? Una prima possibile risposta può essere trovata affrontando il problema di comunicazione riscontrabile tra l'industria manifatturiera e la sua forza lavoro potenziale: la sfida dei *college* prima e delle università poi, è quella di dimostrare agli studenti che le competenze acquisite nei percorsi di studio secondari e post secondari sono state delineate per essere trasferibili ed idonee per cogliere le opportunità presenti in tutto il comparto manifatturiero e non solo per un singolo tipo di impiego. In aggiunta, appare necessario progettare un sistema d'istruzione capace di estendere le competenze acquisite dagli studenti delle STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), le discipline che ad oggi attirano maggiormente l'interesse dei datori di lavoro nel campo della manifattura, anche a quelli iscritti ad altre facoltà a carattere umanistico, in modo tale da rendere i titoli di studio più appetibili per l'assunzione da

parte di un'industria manifatturiera. Infine, accanto a questi propositi si rivela indispensabile una più stretta attività di partnership tra college, università e il *business environment* di riferimento per assicurare agli studenti la somministrazione del training e dello *skill set* più idoneo per offrirsi sul mercato della sempre più evoluta industria manifatturiera. Insomma, «*se il lavoro è sempre più basato sull'apprendimento, anche la formazione dovrebbe quindi ritrovare nel lavoro una componente fondamentale*» (L. Casano, *La Grande Trasformazione del Lavoro - Istruzione e formazione, ovvero il tassello mancante della grande trasformazione del lavoro*, Bollettino Adapt n. 41/2014).

Ricomporre il disallineamento tra quello di cui oggi i datori di lavoro hanno bisogno e ciò che la manodopera è in grado di offrire è una delle sfide più consistenti che il mercato del lavoro americano si trova ad affrontare e, in larga parte, la risposta potrà arrivare dal sistema dell'istruzione nazionale. Il mondo scolastico, per poter contribuire a colmare il gap delle competenze, deve diventare simultaneamente più reattivo rispetto alle richieste del comparto manifatturiero e più accessibile agli studenti "non tradizionali" (ad esempio, studenti che non si iscrivono al college immediatamente dopo il conseguimento del diploma di scuola superiore).

Le sfide derivanti dall'evoluzione dei processi produttivi non riguardano solo il contesto americano, ma tutti i Paesi industrializzati in cui il settore manifatturiero può ancora svolgere un ruolo centrale a livello socio economico. Se gli educatori del sistema scolastico secondario e post-secondario non saranno in grado di implementare la loro missione per contribuire alla crescita economica ed aiutare giovani ed adulti a diventare *successful workers*, essi falliranno anche nel perseguire la loro missione culturale e politica di creare un *environment* favorevole alla coesione sociale. Accrescere appropriatamente la rilevanza economica degli istituti di istruzione e formazione significa espandere le chances degli studenti di accedere consapevolmente al mercato del lavoro in trasformazione, piuttosto che esserne travolti. Insomma, è auspicabile un sistema dell'istruzione in sintonia con i mutamenti globali del lavoro. *Educating Workers for Jobs in the New Economy?* Una vera opportunità di democratizzazione.

Margherita Roiatti

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @MargheRoi

Scarica il **PDF** 