



## **AAA Cercasi ingegneri specializzati Bureau Veritas alle prese con la carenza di professionalità**

**Si accentua il fenomeno del mismatching e anche il leader dei controlli e delle certificazioni non trova nuovi addetti professionali**

*I migliori, o parte di loro, attirati inesorabilmente all'estero da retribuzioni neanche comparabili con quelle italiane; altri che hanno compiuto scelte di diploma e quindi universitarie completamente svincolate dalla logica del mercato; quindi un largo substrato di giovani che hanno perso fiducia nella formazione professionale e nel lavoro traggono obiettivi trendy che dovrebbero garantire guadagni facili e immediati*

A denunciarlo, in un momento in cui i nuovi “mestieri” come quello degli influencer tengono banco, è Bureau Veritas, il più importante gruppo mondiale di controlli e certificazioni, che ha chiuso il 2023 con uno squilibrio sempre più evidente, fra domanda di addetti professionalmente formati e in grado di garantire gli alti standard qualitativi che sono caratteristica di Bureau Veritas Italia (BVI) in svariati settori specifici e un'offerta che tende costantemente a inaridirsi.

Gli esempi in BVI (gruppo che in Italia ha assunto l'anno scorso 165 nuovi addetti e vanta una occupazione globale che solo in Italia ha superato 1000 unità) si moltiplicano in particolare nel campo ingegneristico, con particolare riferimento al campo dell'ingegneria informatica e dell'ingegneria elettronica/elettrica/energetica.

Per posizioni in stage (propedeutiche nella maggior parte dei casi all'assunzione definitiva) ci sono voluti anche più di 6 mesi per trovare una risorsa. Anche per posizioni middle/senior tra il 2022 e 2023 su posizioni aperte, Bureau Veritas ha impiegato più di un anno per trovare risorse che fossero idonee e rispondessero ai requisiti dell'azienda.

Aree complesse per il recruitment (e non solo per BVI) sono diventate quelle dell'ingegneria energetica, dell'ingegneria informatica e industriale legata ad esempio ai temi della digitalizzazione, cybersecurity, decarbonizzazione. E recentemente a Milano (piazza forse satura in questo settore) è diventato sempre meno facile - sottolinea un report di BVI - anche trovare figure in stage o figure junior per amministrazione/finance.

“Al di là dei proclami, degli impegni e degli slogan - afferma Diego D'Amato,

Presidente e Amministratore Delegato di Bureau Veritas Italia - durante il percorso universitario quasi mai i ragazzi hanno modo di vedere da vicino una realtà organizzativa e capire nel concreto come ciò che imparano tra i banchi universitari possa essere poi messo a frutto nel mondo del lavoro. E lo sforzo per colmare il fossato che separa università dal mondo del lavoro, ricade sulle aziende come BVI sempre più impegnate a offrire ai ragazzi strumenti di "avvicinamento al lavoro" come tesi, tirocini e colloqui di orientamento. Mentre in Germania funziona un sistema educativo con track accademico e tecnico professionale che procede anche a livello terziario, l'Italia ha un sistema secondario con percorso vocational ma non prosegue a livello terziario. In Italia - come evidenziato da una recente ricerca dell'Università Cattolica - la formazione tecnica continua a livello post-secondario (IFTS) ma ha scarsa diffusione (circa 10000 studenti e in sole 6 regioni). Se poi si aggiunge che a 5 anni dalla laurea i laureati italiani all'estero guadagnano quasi il 50% in più dei laureati italiani in Italia, la tempesta perfetta è servita".

"I nostri dipendenti - conclude D'Amato - sono tutti di altissimo livello e forse anche per questo la ricerca di personale qualificato talora è per noi più lunga, perché l'obiettivo è quello comunque di costruire, come accade, teams qualitativi che rappresentino il valore aggiunto per l'azienda. Ma proprio per questo non possiamo sottacere un problema che è comune alle aziende che fanno della qualità e quindi della specializzazione il loro asset principale e che assistono con crescente preoccupazione alla fuga di cervelli in atto".