

## ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI CREMONA

### SEDE

- 26100 Cremona - piazza Cadorna, 6
- telefono 03724171
- fax 0372417340
- aic@assind.cr.it

### UFFICI

- 26013 Crema - via G. Di Vittorio, 36
- telefono 0373203343
- aic.crema@assind.cr.it
- www.assind.cr.it



Associazione Industriali  
Cremona

BEATRICE BUZZELLA, VICE PRESIDENTE DELL'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI, A TUTTO CAMPO SUL LAVORO

# I giovani, una priorità assoluta

«Oggi servono soprattutto competenze pratiche, tecniche e digitali specializzate»

**I**l lavoro, con le sue trasformazioni, le criticità e le opportunità del contesto attuale, è al centro dell'ampia intervista a Beatrice Buzzella, Vice Presidente dell'Associazione Industriali di Cremona che si sofferma anche sul ruolo dell'Associazione nel coinvolgere i giovani per informarli e orientarli nella fase cruciale della scelta del percorso da intraprendere.

**Avvocato Buzzella, quando oggi si parla di capitale umano il tema demografico è diventato centrale. Che fotografia restituisce l'Italia e che riflessi ha sul nostro territorio?**

«La fotografia è molto più critica di quanto spesso si voglia ammettere. È un errore guardare all'Italia soltanto come a un Paese che invecchia: come sottolinea con grande lucidità Alessandro Rosina, siamo in realtà un Paese che sta perdendo i giovani. Il concetto di "de-giovamento" rende bene l'idea di un processo strutturale, non transitorio, che ha interrotto il normale ricambio tra le generazioni. Il numero dei nuovi nati è sceso stabilmente sotto le 400 mila unità e dal 2014 il saldo demografico negativo non si è più invertito. Questo significa meno giovani che entrano nel sistema formativo, meno persone che si affacciano al mercato del lavoro, meno energie disponibili per sostenere crescita, innovazione e welfare. Anche il territorio cremonese vive pienamente questa dinamica. Le imprese lo avvertono ogni giorno, perché la difficoltà nel reperire personale qualificato non è più episodica, ma strutturale. Il tema demografico non riguarda solo il futuro, ma il presente. Incide sulla capacità delle aziende di programmare investimenti, sull'organizzazione del lavoro, sulla sostenibi-

lità del sistema previdenziale e sanitario. Un Paese che rinuncia ai giovani rinuncia di fatto a rappresentare il proprio futuro, la propria spinta al miglioramento, la capacità di costruire un progetto collettivo condiviso. È per questo che il capitale umano deve tornare al centro del dibattito economico e sociale».

**Dal vostro osservatorio emerge un mercato del lavoro molto dinamico, ma anche profondamente sbilanciato. Quali sono oggi le competenze più richieste e dove si concentrano le maggiori difficoltà?**

«Il mercato del lavoro, anche a livello provinciale, parla un linguaggio molto chiaro. La domanda di operai specializzati e conduttori di impianti è elevatissima e cruciale per la continuità produttiva delle imprese, ma la difficoltà di reperimento supera spesso il 70%. Parallelamente assistiamo a una crescita costante delle professioni tecniche legate all'innovazione: meccanica 4.0, elettronica, ICT, automazione industriale, digital manufacturing. Questa polarizzazione mette in evidenza una verità semplice ma spesso trascurata: oggi servono competenze pratiche, tecniche e digitali specializzate. Profili amministrativi e dei servizi qualificati restano importanti, ma mostrano una lieve contrazione a favore delle figure tecniche. Sul territorio ci raccontano complessità diverse: pesano l'integrazione scuola-impresa e la mancanza di formazione specialistica ICT locale; la difficoltà di reperimento di profili qualificati e il turnover elevato nei servizi sanitari e assistenziali; la bassa attrattività per i giovani e la carenza di mano-dopera locale. La vera sfida non è solo creare posti di lavoro, ma orientare i giovani verso le competenze realmente richieste dal tessuto economico. L'eccellenza scolastica oggi si realizza tanto nei percorsi universitari quanto in quelli tecnico-specialistici. Dobbiamo superare definitivamente l'idea che esistano percorsi "di serie A" e "di serie B"».

### IL PERSONAGGIO

**Beatrice Buzzella è presidente e amministratore delegato di Green Oleo.**

**L'azienda**  
Green Oleo è tra i leader europei della fabbricazione e commercializzazione di prodotti di oleochimica fine. Utilizzando materie prime biodegradabili e rinnovabili (oli d'oliva e oli vegetali, grassi animali e sottoprodotto dell'industria agroalimentare), il gruppo offre acidi grassi distillati, acidi grassi parzialmente idrogenati, acidi grassi polinsaturati, acidi oleici, acidi stearici (stearine), esteri, glicerina e derivati degli acidi grassi (saponi, ecc.) per l'industria dei detergenti, dell'elastomero, della gomma, delle candele, delle pitture, dei lubrificanti, delle resine e vernici, cosmetici e prodotti per la cura della persona, ecc.



**Nell'immagine, l'Avvocato Beatrice Buzzella, Presidente e Amministratore Delegato di Green Oleo, nonché Vice Presidente con delega alle Relazioni industriali, Welfare e Sicurezza sul lavoro dell'Associazione Industriali di Cremona**

dalla mancanza di posti, ma da una distanza qualitativa tra domanda e offerta. I percorsi scolastici e formativi scelti non sempre rispondono ai fabbisogni, mentre la richiesta di esperienza da parte delle imprese alza una barriera d'ingresso da superare insieme. La risposta deve essere multilivello: orientamento scolastico più incisivo, rafforzamento dei percorsi professionalizzanti come leFP e ITS, strumenti di ingresso come apprendistato e tirocini, politiche attive personalizzate. Solo così possiamo trasformare una condizione di inattività in una reale opportunità di inclusione».

**I giovani della Generazione Z esprimono una visione del lavoro diversa rispetto al passato. Che messaggio stanno mandando alle imprese?**

«Il messaggio è molto chiaro e va ascoltato senza pregiudizi. I giovani non vedono più il lavoro solo come fonte di reddito o di status sociale. Immaginano l'azienda come un luogo capace di unire passione, attenzione per le persone e per il territorio. Cercano ambienti di lavoro positivi, opportunità di crescita, stipendi adeguati, flessibilità e possibilità di contribuire con idee e sensibilità nuove. Le ricerche dimostrano che chi vive il lavoro solo come mezzo per ottenere uno stipendio ha livelli di soddisfazione di vita significativamente più bassi. Al contrario,

senso di appartenenza, partecipazione e impatto positivo sull'ambiente sociale aumentano il benessere individuale e, di riflesso, la produttività. Questo vale ancora di più in una fase storica segnata dalla crisi demografica, in cui i lavoratori diventeranno una risorsa sempre più scarsa. Le imprese che, operando sempre in piena sicurezza, sapranno inoltre investire nella qualità del lavoro, nel welfare aziendale, e nella formazione continua saranno anche quelle più attrattive per i giovani talenti. Diciamo che le competenze tecniche aprono la porta, ma sono le soft skills a mantenerla aperta. Curiosità, capacità di collaborare, voglia di imparare sono oggi elementi essenziali quanto le competenze specialistiche».

**Qual è il contributo concreto dell'Associazione Industriali di Cremona per accompagnare imprese e persone in questa transizione, anche attraverso strumenti come Unimpiego?**

«Il nostro compito come Associazione è quello di rafforzare il ruolo dei corpi intermedi come luoghi di connessione, ascolto e progettazione. Lavoriamo per costruire ponti tra scuola e impresa, promuovere l'orientamento, sostenere i percorsi tecnici e professionalizzanti, diffondere una cultura del lavoro che metta davvero al centro la persona. Il nostro avvia-



### PERICOLO

Il tema demografico deve tornare al centro del dibattito economico e sociale

### LA VERA SFIDA

Orientare gli studenti verso professionalità realmente richieste dal tessuto economico

### IMPEGNO

Rafforzare il ruolo dei corpi intermedi come luoghi di connessione, ascolto e progettazione



Confindustria, rappresenta uno strumento fondamentale in questa direzione. Offre alle aziende un servizio qualificato di ricerca, selezione e valutazione delle risorse umane, svolto da professionisti iscritti all'albo e specializzati. Alla selezione si affianca una consulenza associativa mirata nella formulazione della proposta di assunzione. Questo approccio consente di ridurre il mismatch, valorizzare le competenze e accompagnare sia le imprese sia le persone in scelte più consapevoli e sostenibili. Se guardiamo al contesto segnato da trasformazioni profonde - demografiche, tecnologiche, culturali - crediamo che investire nel capitale umano sia l'unica vera strategia di lungo periodo per garantire competitività, coesione sociale e sviluppo al nostro territorio».