

# Libero Lavoro

mercato, tendenze e offerte

email: lavoro@liberoquotidiano.it

Il 31% delle aziende non trova le persone da assumere

## Sei milioni di italiani disoccupati a vita

Quasi tre milioni cercano un posto, gli altri hanno rinunciato. Nessuno però ha le abilità richieste dalle imprese

I disoccupati in Italia restano tantissimi. Secondo l'ultima rilevazione dell'Istat, aggiornata allo scorso mese di febbraio, circa 2 milioni e 835mila. A queste persone in cerca di un lavoro si aggiungono altri 3 milioni e 200mila italiani inattivi ma che rappresentano una forza lavoro potenziale. Sulla carta hanno le caratteristiche per entrare nel mercato del lavoro.

Eppure, nonostante questo esercito forte di 6 milioni di effettivi, un datore di lavoro su tre fa fatica a occupare le posizioni scoperte in azienda. Mancano soprattutto operai e tecnici specializzati. La notizia non è nuova. Di nuovo c'è, a guardare i dati della ricerca "Talent shortage survey", svolta da Manpower Italia, che la mancanza di personale qua-

lificato aumenta. Questo può significare una sola cosa: la stragrande maggioranza delle persone senza un lavoro non ha nessuna delle caratteristiche richieste per occupare i posti che si creano. Ed è condannata a restare al palo a lungo. Forse per sempre.

A.BAR.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### I PROFILI PIÙ DIFFICILI DA REPERIRE

1



#### Operai specializzati

(Elettricisti, carpentieri, saldatori, muratori, piastrellisti, idraulici)

2



#### Tecnici specializzati

(Operation manager, responsabili produzione, tecnici produzione)

3



#### Controllo & finanza

(Addetti amministrativi, contabili esperti, analisti finanziari, consulenti finanziari)

4



#### Autisti

(Autotrasportatori, spedizionieri, macchinisti, drivers)

## Riccardo Barberis (Manpower Italia) «I titoli di studio non coincidono con le capacità che si posseggono»

■ GIOVANNANGELO ANGELERI

Nonostante gli alti livelli di disoccupazione si parla sempre più spesso da noi di talent shortage, carenza di persone preparate. Una incongruenza, ma fino a un certo punto, come spiega Riccardo Barberis, amministratore delegato di Manpower Group Italia. «Non deve sorprendere perché viviamo uno scenario globale complesso. Nessun Paese è immune dal processo di globalizzazione, che acutizza il tema sulle sfide economiche e sociali».

### Da cosa deriva?

«L'impatto tecnologico sta trasformando radicalmente le organizzazioni perché le competenze richieste cambiano continuamente. La sfida per le aziende è quella di individuare i talenti con competenze rispondenti alle esigenze del mercato in continua e veloce evoluzione. Questo crea un disallineamento tra domanda e offerta, ecco perché parliamo di talent shortage».

**Quindi si fatica a trovare i profili giusti perché - di fatto - non sono disponibili sul mercato. Qual è la soluzione?**

«È necessario alzare il livello di competenza, valutando in primis l'adeguamento delle competenze delle persone rispetto a quelle richieste dal mercato e quindi riconvertire profili su competenze raggiungibili e necessarie alle aziende».

### Come se ne esce?

«È importante identificare le competenze necessarie al mercato, hard e soft, e costruire percorsi di crescita chiari e adeguati, investire sulle scuole, preparare al lavoro e consentire il passaggio da un lavoro ad un altro, accelerando il processo di riqualificazione. Rendendo più brevi i tempi di reinserimento lavorativo».

**Mi sta dicendo che le scuole non preparano a sufficienza?**

«L'Italia ha uno dei tassi più alti in Europa di

persone *over skilled*, ovvero con una formazione superiore al lavoro che svolgono, il 35,6% secondo l'ultima indagine Isfol. Tuttavia, i titoli di studio e le qualifiche non coincidono con le reali competenze e abilità degli studenti e dei lavoratori che li possiedono. È necessario rafforzare l'efficacia dei percorsi di formazione tecnica e professionale e migliorare le attività di orientamento dirette ai giovani e alle famiglie».

**E voi cosa fate in concreto per questa situazione?**

«Per prima cosa dialoghiamo con le aziende e il territorio, per creare sinergie su formazione e lavoro, utilizzando anche tutte le leve del digitale. La Experis Academy è uno dei casi di successo in tal senso, perché rappresenta di fatto un acceleratore di abilità per figure professionali che vogliono far convergere la propria carriera nei settori più specializzati o in crescita quali ad esempio gli sport motoristici, l'industria dell'auto, quella ferroviaria, l'aerospazio e la difesa. La Tech Academy di Formovo, in provincia di Parma, dispo-

ne ad esempio di un laboratorio per la lavorazione del materiale composito in fibra di carbonio. In collaborazione con importanti aziende del territorio è stata effettuata un'azione di riconversione di profili con competenze non più adeguate all'economia locale, in particolare da professionisti artigianali, che ha permesso il reimpiego di queste persone».

**Quali sono i settori più colpiti dalla carenza di persone con una preparazione adeguata alle richieste del mercato?**

«L'information technology, la robotica e la meccatronica. A noi il compito di continuare ad investire per costruire le professionalità che mancano, contribuire a svilupparne le carriere, trasformarle nelle migliori risorse per il nostro mercato».



Riccardo Barberis [us]

## Paolo Citterio (direttori del personale) «Tecnici competenti e super periti sempre più difficili da reperire»

■ BEATRICE CORRADI

Che i direttori del personale svolgano un ruolo cruciale di fronte alla difficoltà per le imprese innovative di reperire figure professionali specializzate lo dimostrano le notizie dal fronte del mercato del lavoro. Una società che supporta le nuove aziende ad alto potenziale, come Endeavor Italia, ha annunciato di recente che Empatica cerca un nuovo manager delle risorse umane per selezionare «figure competenti e appassionate». D-Orbit vuole inserire 20 sviluppatori di software e hardware nell'organico nel 2018. Soundreef ha bisogno di esperti di vendita. In MoneyFarm vogliono assumere ingegneri di talento per sviluppare nuove tecnologie e la torinese Ennova cerca 500 tecnici specializzati. «È vero, anche i nostri associati testimoniano che ci sono profili difficili da reperire sul mercato», commenta Paolo Citterio, presidente dell'Associazione nazionale direttori risorse umane Gidp: «Mancano soprattutto i periti Itis e le figure specializzate, oltre che gli esperti di 4.0».

**Citterio, se il lavoro c'è, ma la disoccupazione giovanile non si arresta e non sono rari i casi di lavoro sottopagato e senza tutele, dove si è creato il cortocircuito?**

«Fino a qualche anno fa un direttore risorse umane che operava in un'azienda capitanata da un esigente imprenditore della meccanica, della chimica, o della farmaceutica, bastava cercasse nelle liste dei diplomati per assumere esperti e super periti con facilità. Cambiano le tecnologie e l'Italia si ritrova ad avere pochissimi diplomati agli Itis al contrario di Paesi come la Germania, e non sono abbastanza neanche gli specializzati con un master universitario. La scelta dei giovani per l'università è troppo spesso sbagliata e se solo un master può riparare la mancata corrispondenza con le richieste del

mercato, rischiano di perdere anni e denaro».

### Quali soluzioni?

«Le imprese necessitano di un filo diretto con il sistema scuola, che manca. L'alternanza scuola-lavoro è molto apprezzata, ma da più parti mi testimoniano che molto su questo fronte c'è ancora da fare. Per imparare, in fondo, non serve altro che stare accanto a chi in impresa fa bene il proprio lavoro e può trasmettere le competenze necessarie. Lato aziende, purtroppo molte, utilizzano ancora *stages* e tirocini senza una seria retribuzione e spesso come sostituzione di dipendenti in ferie. Occorre fare di più anche sul fronte formazione: le ore previste dalla contrattazione nazionale - penso al contratto dei meccanici, ad esempio - sono troppo poche e penalizzano anche l'attrattività delle aziende nei confronti dei giovani talenti, che rimangono in azienda se hanno una retribuzione corretta, se possono far carriera e se viene loro offerta formazione continua».

**Ecco, parliamo di formazione. Come si comportano le imprese?**

«Le agenzie per il lavoro sono sempre di più un valido alleato. Sia se la struttura risorse umane non riesce, per le dimensioni aziendali, a essere forte, sia nelle grandi imprese, dove manca il tempo: il lavoro in somministrazione risponde all'esigenza di personale formato. I direttori del personale che decidono di assumere hanno poi bisogno di esperti che valutino il potenziale del candidato attraverso il metodo dell'assessment, molto utilizzato, specie nelle grandi imprese. Chi decide invece di investire autonomamente in formazione ha due strade: affiancare il giovane al capoufficio che rivesta il ruolo di insegnante, alla vecchia maniera o rivolgersi a corsi mirati. Ma per capirne l'efficacia, occorrono verifiche di soddisfazione e di frequenza».



Paolo Citterio [us]