

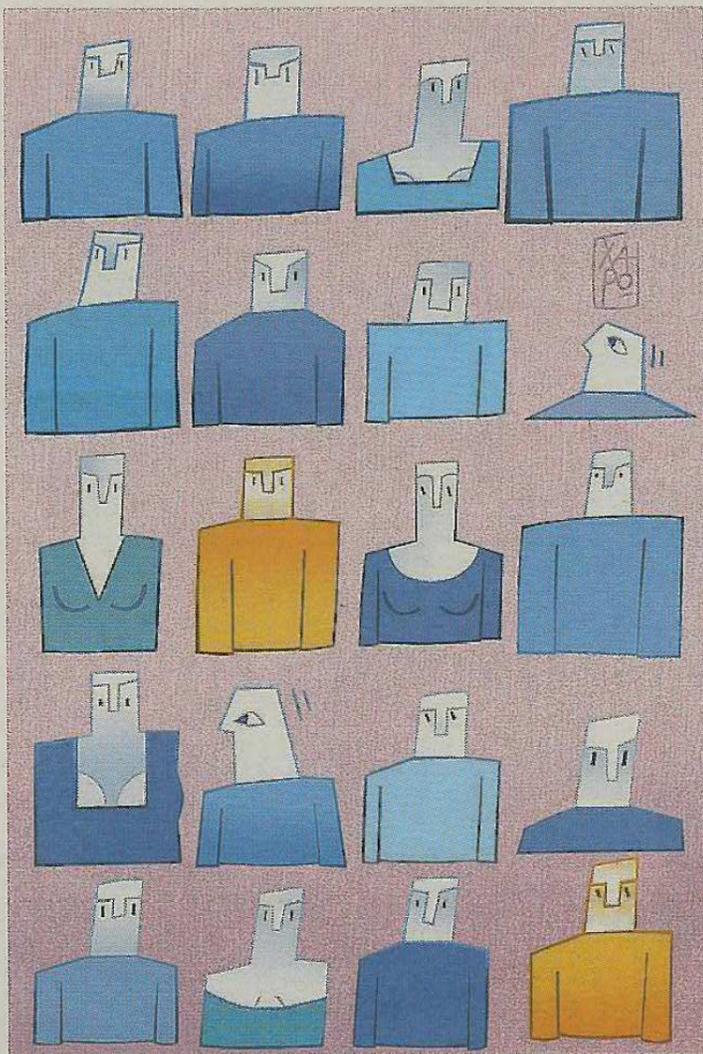
Il sondaggio L'indagine dell'associazione dei direttori del personale Gidp

Lo stage batte le assunzioni 9 a 1

Nell'89% dei casi c'è un tirocinio prima del reclutamento

Con i neolaureati le aziende anticipano i prossimi effetti della riforma del mercato del lavoro: puntano alto sull'apprendistato e abbattano i contratti di inserimento (da abolirsi entro la fine dell'anno secondo la legge Fornero). Contemporaneamente, però, riducono le assunzioni di giovani appena usciti dall'università, ridimensionano la durata degli stage e, in alcuni settori, dimagriscono salari di ingresso già oggi asfittici rispetto ai maggiori paesi europei. È quanto emerge dalla «XII Indagine sui neolaureati» condotta dall'associazione di direttori del personale Gidp su 130 dei suoi aderenti, prevalentemente di aziende medio-grandi del Nord.

«Effettivamente il panorama delle assunzioni per il 2012 non è particolarmente soddisfacente per i nostri neolaureati — commenta il presidente di Gidp Paolo Citterio —. Tanto più che le piccole e medie imprese, spesso guidate da periti, ragionieri o geometri, non ritengono indispensabile chi ha la laurea e preferiscono assumere diplomati. Così però commettono un grosso errore perché, soprattutto i



laureati tecnici, sono indispensabili per l'innovazione e quindi per la ripresa».

In prima analisi gli stage restano l'approccio ultraprevalente con il quale i direttori delle risorse umane cercano di testare le capacità dei neolaureati: nell'89% dei casi organizzano nelle loro imprese tirocini prima di provvedere ad eventuali reclutamenti. Scavando più in profondità, tuttavia, si vede che la propensione a trasformare gli stage in assunzioni è in netta diminuzione. Nell'ultimo anno, infatti, solo il 15% dei capi del personale non ha assunto nemmeno uno dei tirocinanti utilizzati in azienda, ma per i prossimi sei mesi la percentuale di chi non intende stabilizzare alcuno stagista schizza al 37%. E anche la stessa durata dei tirocini crolla: l'86% li prevede per sei mesi mentre chi pensa a un periodo più lungo precipita dal 12% del 2011 all'1% attuale. «Stage troppo brevi, però, sono inadatti per una buona conoscenza dei candidati alle assunzioni — sostiene Citterio — specialmente se si devono valutare le competenze di neolaureati tecnici». Che comunque, secondo l'indagine, restano quelli con più

chance di inserimento: il 28,5% dei direttori del personale punta agli ingegneri (soprattutto gestionali, meccanici e chimici), il 23,3% alle lauree in economia e il 6,3% agli informatici. Trascurabile invece l'appel degli «umanisti»: l'1,2% assume laureati in lettere e lo 0,4% imbarca «filosofi».

Le aziende che acquisiscono neolaureati, comunque, anticipano gli auspici del ministro Fornero scegliendo come forma contrattuale privilegiata l'apprendistato professionalizzante nel 34% dei casi (nel 2011 era preferito solo dal 14%) ed abbattendo i contratti di inserimento a solo l'11%.

Le retribuzioni dei neoassunti, poi, in qualche caso come nel settore del commercio-servizi, segnano un trend in sofferenza: un neolaureato entra con una media di 21.785 euro annui lordi, 1.000 euro in meno che nel 2011. Qualche miglioramento si ha invece per i metalmeccanici (25.249 euro contro i 23.721 dell'anno scorso), per i chimico-farmaceutici (26.454 a fronte di 25.090) e per il credito (26.704 contro 24.764).

Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ILLUSTRAZIONE DI XAVIER POIRET