

Dall'edilizia all'informatica vanno a vuoto il 30% delle ricerche di personale

Parte il viaggio nei settori che prevedono assunzioni ma non trovano addetti

Cristina Casadei

Già qualche anno fa, l'amministratore delegato di una importante compagnia assicurativa, ci aveva raccontato di un progetto di assunzione dedicato alle nuove generazioni e delle difficoltà a trovare giovani attuari. Una professione per pochi, niente affatto facile per il percorso di studi richiesto, ma dalle prospettive salariali molto interessanti. Zygmund Bauman, si legge sul sito dell'Ordine degli attuari, diceva che si tratta di «una professione affascinante in quanto costringe non solo ad immaginare il futuro ma a calcolarlo in modo rigoroso e quindi ad aumentare quel livello di certezza di cui abbiamo sempre più bisogno in questa società che alcuni definiscono appunto dell'incertezza». Con due certezze: le tasse e la morte. Su quest'ultima - ma non solo - si esercitano le competenze matematiche e statistiche dell'attuario. Dall'altro lato, però, come spiegano da Anita Confindustria, mancano gli autisti di camion e questo rischia di far rimanere i mezzi fermi sui piazzali. Nella distanza siderale che colloca queste professioni su 2 poli opposti, anche dal punto di vista retributivo, c'è però un filo rosso che le unisce: sono poco attrattive per i giovani.

Cominciamo oggi una serie di inchieste sui settori che stanno offrendo lavoro e su come stanno cambiando. Mentre stiamo assistendo da tempo a una certa polarizzazione del lavoro, nel contempo si sta cronicizzando su numeri sempre più allarmanti il cosiddetto disallineamento domanda e offerta di lavoro. Il mercato va da una parte, chi deve trovare un lavoro dall'altra. Risultato, il Bollettino Excelsior realizzato da Unioncamere ed Anpal, registra che le imprese hanno in programma di assumere 1,2 milioni di lavoratori nel trimestre, da agosto a ottobre, ma oltre uno su tre è di difficile reperimento. In una fase in cui bisogna affrontare un recupero molto complesso, tutto questo crea difficoltà nella realizzazione dei piani di crescita e sviluppo. Se la merce resta ferma sui piazzali gli scaffali dei supermercati restano vuoti, per esempio, un po' come sta già accadendo peraltro anche nel Regno Unito.

Il professor Daniele Marini dell'Università di Padova, dal suo osservatorio di direttore scientifico di Community research and analysis, spiega che «bisogna imparare a fare una narrazione diversa dei lavori. Ci sono professioni molto ben pagate e percorsi di studio, come quelli degli Its, col posto di lavoro garantito. Ma i giovani si orientano altrove e questo vuol dire allora che anche le imprese devono imparare a narrare diversamente il lavoro». Per esempio? «Ho conosciuto una

grande impresa meccanica piemontese che aveva fatto un bando di alto apprendistato per inserire ingegneri. Non si è presentato nessuno, pur trattandosi di un percorso con condizioni favorevoli e posto garantito. Hanno allora deciso di cambiare il nome e di chiamare il bando The Apprentice, esattamente come il programma televisivo americano. Risultato? Sono arrivati gli ingegneri». Lo stesso dicasi per gli operai. «Il contenuto del lavoro di un operaio oggi è molto più specializzato e va raccontato. Le giovani generazioni guardano al salario, ai diritti ma anche alla prospettiva di un percorso di carriera, alla formazione che viene garantita, al clima interno, più in generale alla dimensione di carattere espressivo del lavoro», osserva Marini. Dal canto loro, le aziende, «guardando al medio lungo termine, più che di profili avranno bisogno di competenze sempre più immateriali e attitudinali, della capacità di lavorare in team, come è emerso da una recente ricerca realizzata per Federmeccanica», dice Marini.

Nella narrazione non si può trascurare l'aspetto salariale, ma quando se ne parla bisognerebbe anche ricordare sempre che nel nostro paese il cuneo fiscale è molto elevato e questo costituisce un freno quando si parla di salario. Così come non si possono trascurare le risposte che stanno arrivando dal privato. «Molte grandi aziende stanno sviluppando le loro academy interne - continua Marini - dove cercano di creare le competenze che servono. Questa però non può essere la risposta di un paese dove la maggior parte delle imprese ha meno di 10 addetti e non è strutturata per progetti di questo tipo. Nel breve termine è necessario recuperare, anche attraverso le associazioni di impresa, un rapporto più stretto con il sistema formativo dando slancio alla formazione tecnica, al sistema degli Its, alla formazione duale. E lavorando sull'orientamento dei giovani».

© RIPRODUZIONE RISERVATA