

Istat: scarseggia la manodopera nelle imprese

Brusco aumento della quota di aziende ostacolate dalla carenza di lavoratori

Cristina Casadei

La congiuntura positiva della produzione industriale che l'Istat registra, complessivamente, per il terzo trimestre, seppure in rallentamento, continua a fare i conti con la difficoltà crescente delle imprese a trovare la manodopera. Nella nota sull'andamento dell'economia italiana l'istituto spiega infatti che il mercato del lavoro, in settembre, registra un miglioramento, ma il lento recupero si è accompagnato a un ulteriore aumento della percentuale di imprese del settore manifatturiero che hanno dichiarato scarsità di manodopera. Il disallineamento, che rileva l'Istat tra domanda e offerta di lavoro, potrebbe implicarne un altro tra le competenze richieste dalle imprese e quelle disponibili sul mercato. A preoccupare è il fatto che nel terzo trimestre la scarsità di manodopera, sale tra gli ostacoli alla produzione per le imprese manifatturiere e raggiunge quota 5,3 dal 3,6 del secondo trimestre. L'indice era a quota 1,4 nel primo trimestre.

Questi dati trovano molte conferme che abbiamo raccontato nei mesi scorsi. La logistica è ancora alle prese con la difficoltà a trovare autisti, con un fabbisogno che per il prossimo biennio sarà di 17mila professionisti. L'Anav, che rappresenta le imprese private attive nei diversi segmenti del trasporto di persone con autobus, solo poche settimane fa ha detto che nell'immediato servirebbero almeno 5mila autisti, soprattutto al Centro-Nord. Anche l'Ance ha parlato di difficoltà a trovare lavoratori specializzati nell'edilizia, ma con numeri molto più importanti.

Il disallineamento tra domanda e offerta è un tema molto sentito nella meccanica. In questo caso, come in altri settori, il privato sta facendo molti sforzi per colmare il gap. Nel settore la difficoltà a reperire i profili giusti riguarda quasi un'impresa su due e Ferdermeccanica, nei mesi scorsi, ha siglato un accordo con Unioncamere per offrire agli studenti percorsi di alternanza scuola lavoro di qualità, continuare il percorso di approfondimento delle competenze professionali più richieste dalle imprese metalmeccaniche e, infine, collaborare per la riduzione del gap tra domanda-offerta di lavoro. La stessa Fondimpresa ha deciso di dedicare uno dei suoi avvisi dello scorso anno proprio a percorsi finalizzati a contribuire a quella che sembra una delle nuove frontiere per i fondi interprofessionali. E cioè le politiche attive e la necessità di colmare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro attraverso programmi di collocazione e riqualificazione delle competenze. Se poi guardiamo all'impegno e al sostegno delle imprese agli Its, le storie diventano centinaia. Tutte nate con lo stesso obiettivo di sostenere percorsi che aiutino a fare incontrare domanda e offerta di lavoro.

Facendo riferimento a un quadro più complessivo, l'ultima fotografia del sistema informativo Excelsior, di Unioncamere e Anpal, dice che tra ottobre e dicembre le imprese faranno un milione e 361.480 assunzioni, ma le difficoltà di reperimento, ormai, hanno raggiunto il 36% dei profili richiesti, soprattutto per le discipline tecnico scientifiche. Provando a tastare il polso del mercato attraverso le agenzie del lavoro si ha un'ulteriore conferma di un mercato del lavoro in fermento, ma dove le imprese hanno difficoltà a trovare le persone. L'ultimo indice Meos di Manpower parlava del 43% di datori di lavoro intenzionati a fare assunzioni, in diversi settori, innanzitutto l'horeca, il commercio, le costruzioni, la manifattura in generale. Questo proposito, però, si scontra con un talent shortage che, in Italia, si attesta al 76%, uno dei livelli più alti mai registrati. Adecco, nel libro bianco pubblicato poco più di un mese fa, ha stimato che il Pnrr aprirà le porte a 733mila lavoratori e produrrà un effetto positivo del 3,2% sull'occupazione in 5 anni. Però, visto che i due pilastri delle azioni contenute nel Pnrr sono la trasformazione digitale e la sostenibilità, allora «sarà necessario creare competenze per il mondo del digitale», oltre che «per i business più tradizionali che dovranno affrontare processi di trasformazione», spiega il country manager Andrea Malacrida. Per colmare il mismatch l'agenzia ha anche creato una piattaforma, chiamata Phyd, capace di stimare l'indice di occupabilità delle persone e di dare suggerimenti per colmare le debolezze. Da Gi group, che prevede di crescere del 30% rispetto al 2019 e al 2020, anni che si sono chiusi in maniera allineata, il country manager Francesco Baroni, racconta che «adesso, anche in Italia, è diventato di reale difficoltà trovare i profili con le competenze che servono alle imprese. E non mi riferisco solo ai profili più ricercati, ma anche a quelli più basilici».

© RIPRODUZIONE RISERVATA