

# Perché un'azienda su tre rinuncia ad assumere

*Imprese disposte ad alzare gli stipendi ma solo di fronte a competenze specifiche*

Cristina Casadei

Ci sono i candidati che non hanno le competenze che le aziende cercano. E poi ci sono quelli che non sono disponibili a turni, trasferte e trasferimenti. È per l'incrocio di questi due fattori che nel 2021 il 34% delle ricerche di lavoro si è chiuso senza alcuna assunzione. Randstad research ha sondato 2.850 datori di lavoro, agenzie e candidati, arrivando a concludere che le imprese sono alla ricerca di "lavoratori ibridi". Che cosa significhi lo spiega Daniele Fano, coordinatore del comitato scientifico di Randstad Research: «Analizzando i diversi scogli che caratterizzano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'indagine evidenzia l'importanza del lavoro "ibrido", per garantire il matching delle giuste competenze richieste dal mercato - dice -. Ibrido non vuol dire "un po' di tutto", tantomeno solo capacità relazionali a scapito di quelle tecnico-scientifiche, ma una nuova combinazione di competenze aggiuntive, in ambiti di conoscenza, di dimestichezza con le nuove tecnologie, di abilità, di consapevolezza e di maturità sociale e relazionale».

Date le difficoltà c'è una certa disponibilità delle aziende anche ad alzare gli stipendi a lavoratori con esperienza ingegneristica e informatica o a quelli con capacità relazionali e di negoziazione. «Emerge una limitata propensione dei datori di lavoro ad attrarre le risorse umane premiando con retribuzioni più alte - prosegue Fano -: questo succede in modo non univoco, soprattutto per attrarre competenze tecnologiche e capacità relazionali e di negoziazione, ma non per le qualifiche con attività manuali». Per i lavoratori la retribuzione non appare più come un fattore determinante nell'accettare o meno una proposta di lavoro. Stando a quanto dicono i candidati, solo una ricerca su cinque è fallita per il mancato incontro sul piano del salario. Il 45%, quindi quasi un candidato su due, non ha incontrato un'azienda alla ricerca delle proprie competenze e il 30% non ha trovato un adeguato percorso professionale o di crescita.

Guardando le risposte delle aziende, nel 68% dei casi cercano un lavoratore per inserimento permanente o formativo. Per assumere un lavoratore mediamente esaminano 35 curriculum e invitano ad un colloquio 10 persone. Dalle agenzie per il lavoro dicono invece che per giungere all'assunzione le agenzie valutano più di 2 volte e mezzo il numero di curricula delle aziende e intervistano, in media, 4 candidati in più a colloquio. La maggiore difficoltà è data dal tipo delle posizioni proposte, spesso a tempo determinato e su profili che le imprese non riescono a

reclutare autonomamente. Le grandi aziende sono avvantaggiate e hanno un maggiore tasso di evasione delle ricerche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA