

L'INCHIESTA

Un'analisi Cna conferma il mismatch tra domanda e offerta. Il supporto della formazione

Pmi, chi cerca spesso non trova

Per otto imprese su 10 mancano figure professionali idonee

DI ANTONIO LONGO

Il 55,1% delle imprese intende realizzare delle assunzioni entro gennaio 2022, di queste il 52,7% ipotizza una sola assunzione, il 33,8% propende per due, l'8,2% per tre. Ma tale volontà delle imprese, in particolare delle imprese artigiane, micro e piccole, di ampliare gli organici, anche in funzione delle nuove necessità richieste dal mercato nel dopo pandemia, rischia di essere frustrata dalle difficoltà nel trovare le figure professionali di cui hanno bisogno. Infatti, solo il 12,9% delle imprese che stanno assumendo, o vorrebbero farlo, assicura di non avere avuto, ed è convinto che non avrà, problemi a selezionare candidati, dotati delle competenze richieste, disposti ad accettare l'offerta. Invece, la maggioranza denuncia difficoltà, con il 79,9% delle imprese che non riesce a trovare candidati idonei alle mansioni richieste e il 7,2% che si imbatte in candidati insoddisfatti delle offerte economiche avanzate dalle imprese. A delineare tale scenario è la specifica indagine condotta dalla Cna su un campione di oltre 2 mila tra artigiani, micro e piccole imprese, rappresentativo della realtà imprenditoriale nazionale, composto per più del 90% da imprese con meno di dieci addetti. Peraltro, si tratta di assunzioni che non sarebbero destinate a fare fronte ad un aumento meramente transitorio della domanda. Quasi due nuovi lavoratori su tre, infatti, sarebbero reclutati mediante contratti stabili, il 29,4% con il tempo indeterminato, il 20,2% con l'apprendistato, il 14,8% con il tirocinio formativo. Il 27,7% delle imprese punta sul tempo determinato, formula giuridica ideale a soddisfare la flessibilità richiesta alle imprese più piccole. Marginale risulta, invece, il ricorso alle collaborazioni professionali (4,1%) e al lavoro occa-

sionale (3,8%).

Prevale il «classico» passaparola. Gli analisti della Cna evidenziano l'atavica mancanza di un sistema pubblico efficace ed efficiente in grado di coniugare domanda e offerta di lavoro. In tal senso, il 41,1% delle imprese ammette di cercare il personale prevalentemente tramite il cosiddetto «passaparola». Una quota quasi doppia rispetto a quella delle imprese che si rivolgono alle agenzie interinali e di ricerca/selezione del personale, che si ferma al 21,5%. Il 16,6% del campione si indirizza a scuo-

le e/o a istituti di formazione. L'11% si affida ai mezzi di comunicazione specializzati. E appena il 3,8% ricorre ai centri per l'impiego. Quindi, numeri del report alla mano, il canale pubblico riesce solo per una esigua parte a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Cosa cercano le aziende. Si registrano, comunque, timidi segnali di ripresa dopo la crisi determinata dall'emergenza sanitaria. I prossimi mesi, probabilmente, confermeranno questo trend. «Dal nostro osservatorio emerge un quadro abbastanza confortante del mercato del lavoro, profondamente segnato, nei mesi scorsi, dalla crisi determinata dal Covid-19», sottolinea **Francesca Contardi**, managing director di **EasyHunters**, società di ricerca e selezione, «le aziende hanno ricominciato ad assumere e le maggiori opportunità si concentrano in quei settori che hanno risentito meno dei vari lockdown e che, nonostante tutto, non hanno subito chiusure forzate o discontinuità nello svolgimento delle loro attività, quali digital, hi-tech, sales & marketing». Secondo l'analisi di **EasyHunters** sussistono ghiotte opportunità per professionisti IT che sappiano relazionarsi con i clienti nel marketing, nell'e-commerce e nei servizi post vendita op-

pure catalogare, analizzare grandi quantità di dati. Inoltre, le aziende cercano professionisti che siano in grado di coordinare efficacemente le attività di marketing, comunicazione, immagine online ed e-commerce ma anche sui profili digital si assiste alla crescita di possibilità, soprattutto per chi è in grado di guidare le aziende nel processo di trasformazione digitale. «C'è poi anche una nuova figura che potremmo definire nativa Covid-19 quale quella

del remote working manager» aggiunge **Francesca Contardi**, «un professionista capace di gestire efficacemente i collaboratori in smart working, i fornitori esterni e i clienti che si trovano in paesi diversi, magari con fusi orari differenti. Coordinare i vari team, spesso dislocati in diverse parti del mondo, e fare in modo che raggiungano gli obiettivi può diventare molto complicato ed è indispensabile adottare nuove metodologie per gestire le attività, nuovi strumenti di lavoro per comunicare efficacemente e nuovi approcci al lavoro per tenere alti il morale e la produttività delle persone». Sempre più richiesti, e spesso introvabili, sono anche gli ingegneri civili e ambientali, come evidenzia **Davide Boati**, executive director di **Hunters Group**, società specializzata nella ricerca e selezione di personale qualificato. Si tratta di professionisti altamente specializzati ed estremamente richiesti in questo momento poiché ecobonus, sisma-bonus, sicurezza delle infrastrutture e sostenibilità ambientale sono le parole chiave che descrivono il mercato del lavoro. Ma è boom di richieste anche per le figure commerciali, via web e per il web. Milano Exe spiega come



tra le figure professionali da assumere e più richieste ci sono i venditori che risulteranno determinanti per la ripresa economica. E prevarrà lo smart recruitment che consente una riduzione di tempi e costi sia per i lavoratori disponibili sul mercato sia per le aziende che cercano personale. Il recruiting post covid dovrà avere 3 caratteristiche indispensabili: essere innovativo, inclusivo e sostenibi-

le, con selezioni online, proprio sulla base dei requisiti richiesti e offerti.

Il supporto garantito dalla formazione professionale. Un ruolo importante per favorire l'incontro tra offerta e domanda di lavoro è

quello rivestito dal sistema della formazione professionale. Infatti, a tre anni dal completamento del percorso di Istruzione e formazione professionale lavora il 69,2% dei diplomati e il 62,2% dei qualificati, con un tasso di coerenza dell'occupazione rispetto al percorso formativo del 76% tra i diplomati e del 72% tra i qualificati. A due anni di distanza dal conseguimento della specializzazione con l'Istruzione e formazione tecnica superiore la quota di occupati è del 64%. L'80% di coloro che lavorano ha trovato occupazione entro un anno dalla fine del corso. Il tasso di occupazione a un anno dal diploma per gli Istituti tecnici superiori è dell'83%, con una coerenza tra percorso formativo e occupazione del 92%. E quanto emerge dal Rapporto realizzato dall'Inapp - Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (si veda anche *ItaliaOggi Sette* del 26 luglio 2021). «Appare evidente come tali filiere non si trovino a vivere la criticità tipica di altre componenti del

sistema educativo nazionale, il cui tradizionale limite è costituito dalla debolezza del legame fra formazione e lavoro» commenta Sebastiano Fadda, presidente dell'Inapp, «al contrario, questo legame costituisce la principale chiave del successo di queste tipologie di percorsi.

Il mondo imprenditoriale guarda, infatti, con grande attenzione a questi percorsi che costituiscono un bacino di reclutamento delle professionalità tecniche di livello iniziale e intermedio.

Ma non è tutto oro ciò che

luccica, l'efficacia nel rispondere alle richieste del mondo del lavoro è data in gran parte dalla capacità delle amministrazioni e dei progettisti di formazione di rilevare i fabbisogni di competenze dei territori attraverso analisi mirate che permettano la definizione tempestiva dei profili in uscita dalla filiera lunga in sintonia con i rapidi mutamenti del mercato nazionale e locale.

Sebbene recentemente rivisto, l'aggiornamento del repertorio sconta un pesante ritardo, a causa della complessità nel trovare un minimo comun denominatore che abbia validità nazionale e sia, al contempo, in grado di intercettare i fabbisogni delle diverse realtà di regioni e province autonome. L'analisi dell'evoluzione dei fabbisogni professionali e formativi, nella quale si cimenta-

no diverse istituzioni che adottano diverse metodologie, ha bisogno di essere perfezionata e resa fruibile da parte degli operatori della formazione e dell'orientamento, oltre che degli stessi soggetti che devono scegliere i propri percorsi formativi». Come si rileva dalla lettura dell'analisi condotta da Inapp, il sistema, proprio perché in capo alle regioni, nasce e si sviluppa in maniera non omogenea sul territorio nazionale, secondo le scelte di politica formativa delle diverse amministrazioni. E così, mentre nel Nord imprenditoriale, dove esiste una forte domanda di operatori e tecnici da parte delle imprese e una presenza consolidata di centri di formazione professionali, le amministrazioni hanno sostenuto robustamente tali percorsi favorendo la crescita della partecipazione, nelle regioni del Centro e del Sud si è preferito promuovere i percorsi realizzati dagli istituti professionali in regime di sussidiarietà integrativa.

© Riproduzione riservata

Occorre rilevare i fabbisogni di competenze attraverso analisi mirate che permettano la definizione tempestiva dei profili in uscita dalla filiera lunga. Ma si rivela complesso trovare un minimo comun denominatore che abbia validità nazionale e sia in grado di intercettare i fabbisogni delle diverse realtà di regioni e province autonome

