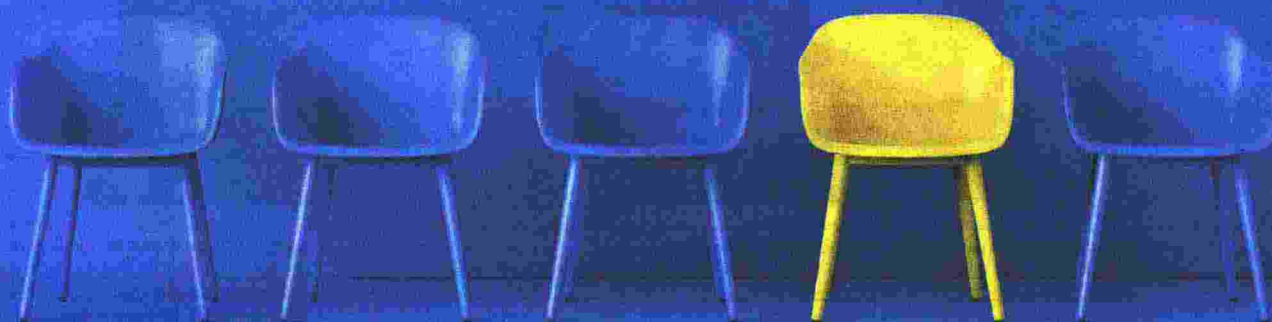


Offresi lavoro disperatamente



MATT JEACOCK / EYEEM/GETTY

LUCA PIANA

In Italia 2,3 milioni di disoccupati. Eppure, migliaia di aziende non trovano le figure che cercano. In autunno 400 mila posti scoperti

La Texa di Treviso ha un problema che la rende l'esempio perfetto di una delle questioni che tormentano le imprese delle economie avanzate. Ha un elenco di "posizioni aperte", di funzioni da ricoprire con nuove assunzioni, che si estende per ben 53 caselle. In un Paese con 2,3 milioni di disoccupati come l'Italia, tra i quali 300 mila laureati, fuori dalla porta del quartier generale di Texa i candidati dovrebbero fare la coda. Invece no. «Quasi tutti i profili che stiamo ricercando sono di tipo

tecnico e dovrebbero rappresentare la normalità in un sistema economico come il nostro, dove le produzioni di massa sono state ormai dislocate altrove e si punta tutto sul know how, l'eccellenza, l'innovazione. Purtroppo, però, alcuni di questi profili facciamo molta fatica a individuarli», dice il responsabile della risorse umane, Luigi Bastianello. Il record va a due posizioni, ingegneri elettronici specializzati in cyber-security: «Li cerchiamo ormai da mesi».

continua a pagina 2 ➔

con una analisi di **FEDERICO RAMPINI** ➔ *pagina 4*

La nuova emergenza

L'autunno dei lavoratori scomparsi le imprese cercano 400 mila persone

segue dalla prima

Nata quasi trent'anni fa e guidata da uno dei fondatori, Bruno Vianello, la Texa è uno dei tanti miracoli dell'industria italiana. Ha mosso i primi passi costruendo le apparecchiature elettroniche utilizzate per individuare i guasti delle auto, allargando poi l'attività. L'ultimo sviluppo è nel cuore del futuro: motori e componenti per le auto elettriche, con l'apertura di sedi a Bologna e Torino. La produzione è rigorosamente made in Italy, i dipendenti a dicembre erano 750, l'obiettivo per fine anno è 880. Collabora attivamente con il mondo della scuola, però non basta. La lista dei 53 che Texa sta cercando è composta quasi per intero da ingegneri, con specializzazioni dettagliate. Luigi Bastianello, il responsabile delle risorse umane, è sulla linea del fuoco quotidianamente: «Una nostra collaboratrice ha fatto una ricerca sulle retribuzioni corrisposte sul territorio ai tecnici specializzati in sicurezza digitale: rispetto a prima della pandemia sono aumentate in media del 20%», dice, «mentre le società di ricerca del personale ci dicono che riescono a dare una risposta positiva soltanto nel 37% dei casi, la metà di prima».

Tra le tante emergenze del mondo del lavoro, questa è la più nuova. Molte imprese potrebbero affiggere il cartello "offresi impiego disperatamente" e non troverebbero i profili che cercano. L'ultima analisi mensile di Unioncamere dice che in agosto le imprese prevedevano di assumere oltre 256 mila lavoratori e che il 32,7% delle figure cercate era «di difficile reperimento». I dati non promettono nulla di buono per l'autunno: se si considera che tra agosto e ottobre le imprese prevedevano di assumere 1,22 milioni di persone, si può ipotizzare che i posti difficili da assegnare nei tre mesi sfioreranno i 400 mila. «Gli indicatori confermano che la ripresa sta prendendo corpo e, di conseguenza, aumenterà la

domanda di lavoro. Questo finirà per accentuare le difficoltà delle imprese a reperire personale, perché l'industria sta vivendo trasformazioni epocali», dice il presidente di Unioncamere, Andrea Prete.

Se in estate i ristoranti non trovano cuochi e camerieri, il problema strutturale riguarda le professioni che devono trainare la svolta tecnologica. Non si trova il 50% degli informatici e fisici che servono, il 48% degli operai meccanici, il 46% dei tecnici di produzione. Le ragioni del baratro che sta inghiottendo tante opportunità di lavoro hanno radici profonde. Un elenco minimo comprende il mancato orientamento verso le professioni che tirano, l'abbandono scolastico, gli stipendi bassi e i contratti che spingono i giovani a emigrare, i pochi laureati in materie scientifiche, lo scarso numero di donne che lavorano.

«La situazione purtroppo è grave, per molti motivi diversi. C'è una responsabilità delle imprese, che spesso investono poco in formazione, quando in realtà si tratta degli unici investimenti certamente remunerativi. Poi c'è il clima culturale, che riguarda la scuola: quando ci capita di chiedere ai giovani perché non hanno scelto le materie scientifiche, alcuni ci rispondono "perché sono troppo difficili". E questo, lo dico con rammarico, riguarda spesso le donne», dice Valentina Marchesini, che nell'azienda di famiglia, la bolognese Marchesini Group, è responsabile di diverse attività, comprese le risorse umane. Marchesini è uno dei leader mondiali nella costruzione di macchine per confezionare farmaci e cosmetici, ha 2 mila dipendenti e due anni fa ha dato il via a un master rivolto ai propri dipendenti, realizzato con l'Università di Bologna, che venerdì scorso ha diplomato le prime 42 persone. A gennaio ne partirà uno nuovo, nel frattempo sono state istituite borse di studio destinate ai dipendenti che seguono dei corsi o hanno figli iscritti con merito nelle scuole e università con indirizzo tecnico. «Sono sforzi neces-

sari per preparare l'azienda ai prossimi 15 anni di vita, perché c'è un forte bisogno di ingegneri elettronici, programmatori, ingegneri informatici», spiega Marchesini.

Non si pensi, però, che la partita sia persa, anche nei territori a minor concentrazione industriale. Claudia Palazzo, amministratore delegato del Caseificio Palazzo di Putignano, conosciuto per i prodotti Murgella, racconta che l'anno scorso l'azienda ha avviato un piano di investimenti per ampliare lo stabilimento e introdurre le tecnologie 4.0. «Ci stiamo dotando di nuovi macchinari in grado di garantire l'interconnessione fra la produzione e i sistemi gestionali dell'azienda, raccogliendo i dati sulla tracciabilità dei prodotti e monitorando in continuo i processi», dice Palazzo, spiegando che una delle maggiori difficoltà è stata l'integrazione dei software dei diversi macchinari: «Nel nostro settore, il lattiero-caseario, non esisteva nulla di pronto e abbiamo dovuto realizzarlo con l'aiuto di una società di consulenza. Ora faremo formazione su 50 persone e poi valuteremo se assumerne altre, con nuove competenze. Per fortuna, attraverso le associazioni imprenditoriali, abbiamo iniziato una collaborazione con gli istituti tecnici, per orientare i percorsi formativi dei ragazzi in vista di questi nuovi bisogni».

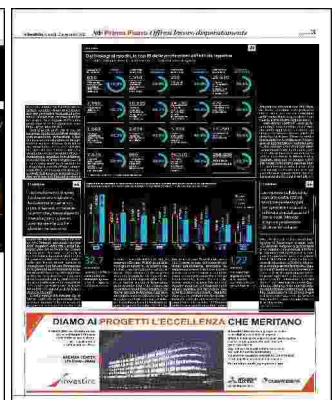
È nelle scuole più lontane dai riflettori che lo sforzo può essere decisivo. Se si guarda l'intero insieme degli operai specializzati e in grado di condurre macchinari industriali, le imprese offrivano 76.930 posti di lavoro già in agosto e, in quattro casi su dieci, non trovavano i candidati giusti. «Qui attorno tante imprese sono state fondate dai ragazzi che uscivano dall'Istituto Taddia di Cento, la nostra scuola di formazione professionale. Una volta c'erano tre o quattro sezioni di meccanica e, chi finiva, entrava in fabbrica. Oggi invece i ragazzi non sembrano interessati», racconta Paolo Zanarini, direttore di stabilimento delle Elettrostamperie Poppi di Castello d'Argile, tra

Bologna e Cento. Zanarini racconta che l'essere in uno dei territori più fertili dell'industria mondiale ha sempre permesso di trovare i lavoratori «a chilometro zero». «I vantaggi erano apprezzati: contratto a tempo indeterminato, turni di sette ore, niente lavoro notturno. Ora spero di riuscire a portare gli studenti qui il sabato mattina, per far vedere loro cosa facciamo e motivarli». Zanarini osserva che, probabilmente, la retribuzione prevista dal contratto nazionale per i neo assunti - 1.250 euro netti al mese per 13 mensilità - non è

abbastanza attraente per chi viene da fuori: «Sarebbe utile premiare chi fa meno assenze ma purtroppo nelle contrattazioni non siamo mai riusciti a introdurre l'argomento».

Nell'Istituto Taddia di Cento, la cucina degli imprenditori di un tempo, anche oggi quattro studenti su cinque che trovano lavoro subito, la dirigente si chiama Elena Accorsi e la scuola ha un coordinatore dei progetti di apprendistato, Roberto Alvisi. Raccontano che l'indirizzo meccanico quest'anno non ha una quinta perché in prima nessuno l'aveva scelto, nonostante la Motor Valley emiliana inizi qui. «A giugno tutti i diplomati della quinta uscente hanno ricevuto un'offerta di contratto nell'azienda dove avevano fatto l'apprendistato», spiega Alvisi. Per fortuna la quarta che inizia ora è più nutrita, 18 studenti, e l'apprendistato mostra di funzionare sempre più: «Le aziende vengono a presentarsi e, se i ragazzi sono motivati, alla fine la conferma del contratto è la norma». L'importante, però, è non stare fermi. Dice Elena Accorsi: «Per colmare la distanza con l'offerta di lavoro le scuole possono fare molto. Bisogna intrattenere relazioni sistematiche con il territorio, dialogare con le imprese sugli stage, studiare le diverse attività - attraverso i codici Ateco - per strutturare i corsi. Quest'anno abbiamo fatto una riflessione sull'indirizzo commerciale e, alla fine, aumentato le ore di tecnologia e diritto internazionale. Ci sembra che, con l'e-commerce, possa essere la scelta giusta».

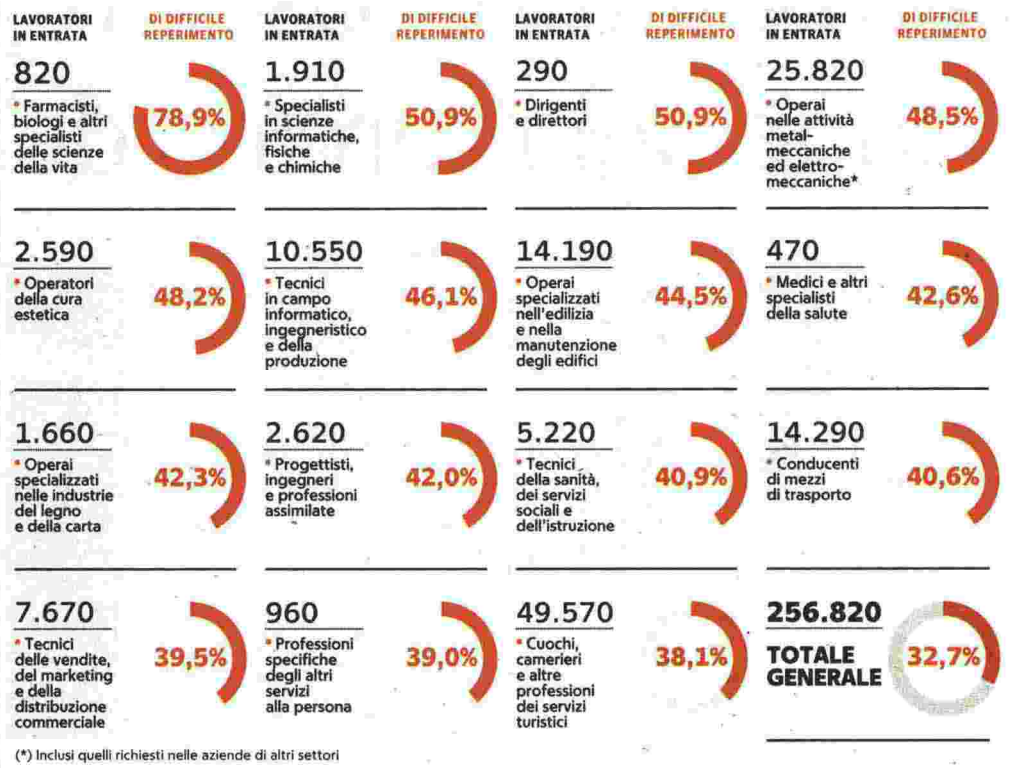
© RIPRODUZIONE RISERVATA



I numeri

Dai biologi ai cuochi, la top 15 delle professioni difficili da reperire

Secondo l'indagine mensile di Unioncamere relativa al mese di agosto

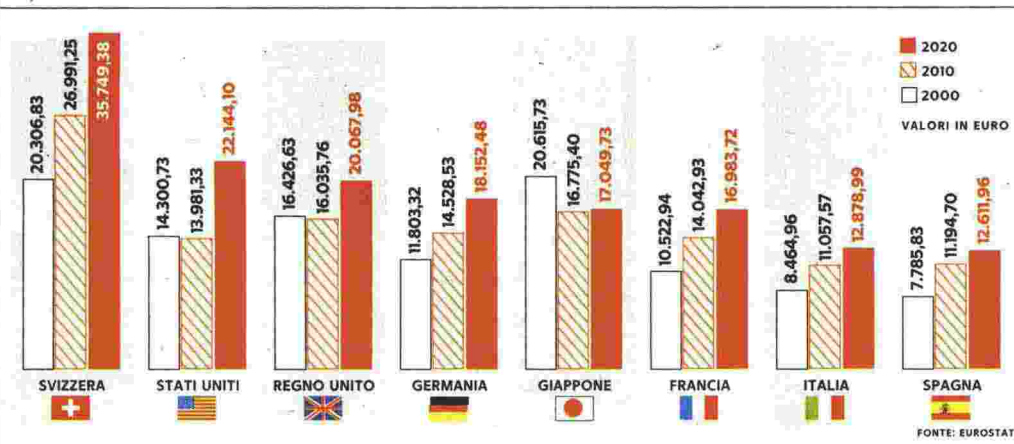


(*) Inclusi quelli richiesti nelle aziende di altri settori

LUCA PIANA

Non solo camerieri: a dispetto dei 2,3 milioni di disoccupati, anche l'industria fatica a trovare tecnici e operai. La svolta hi-tech richiede infatti competenze che latitano, per ragioni economiche e sociali. E la riscossa deve partire dalla scuola

VENT'ANNI DI STIPENDI AL NETTO DELLE TASSE: GLI ITALIANI ARRANCANO RISPETTO ALLE ALTRE NAZIONI I GUADAGNI ANNI NETTI DI UNA PERSONA SINGLE SENZA FIGLI, SECONDO LE RILEVAZIONI DI EUROSTAT



L'opinione

Le imprese collaborano con università, istituti tecnici e professionali per spingere i ragazzi a coltivare specializzazioni ormai vitali. Mentre in alcune professioni gli stipendi volano

32,7

PER CENTO

Lavoratori difficili da reperire, sui 256.820 ingressi previsti in agosto da Unioncamere

L'opinione

Tra i molti motivi ci sono l'abbandono scolastico, lo scarso orientamento, i pochi laureati in materie scientifiche, i bassi stipendi che spingono i giovani a emigrare e le poche donne che lavorano

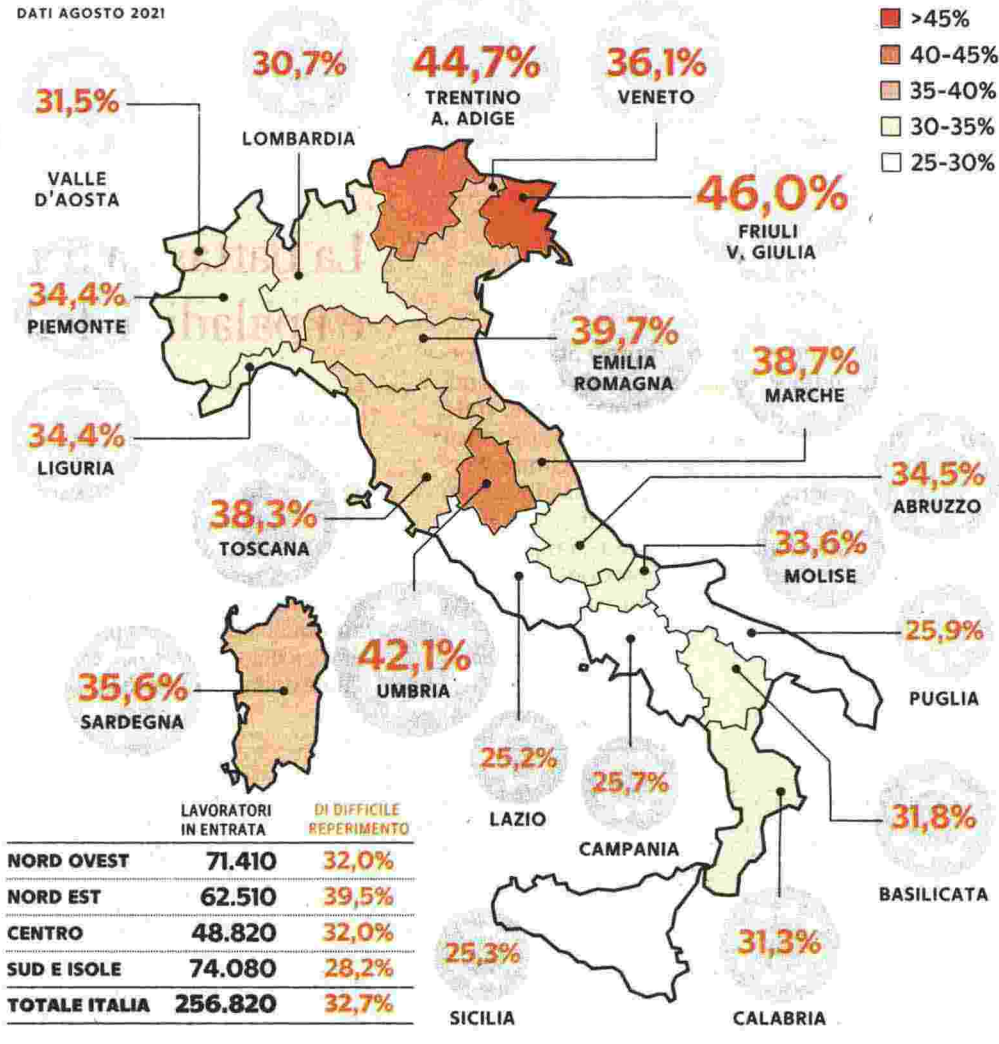
1,22

MILIONI

Lavoratori in ingresso nelle imprese tra agosto e ottobre, per Unioncamere

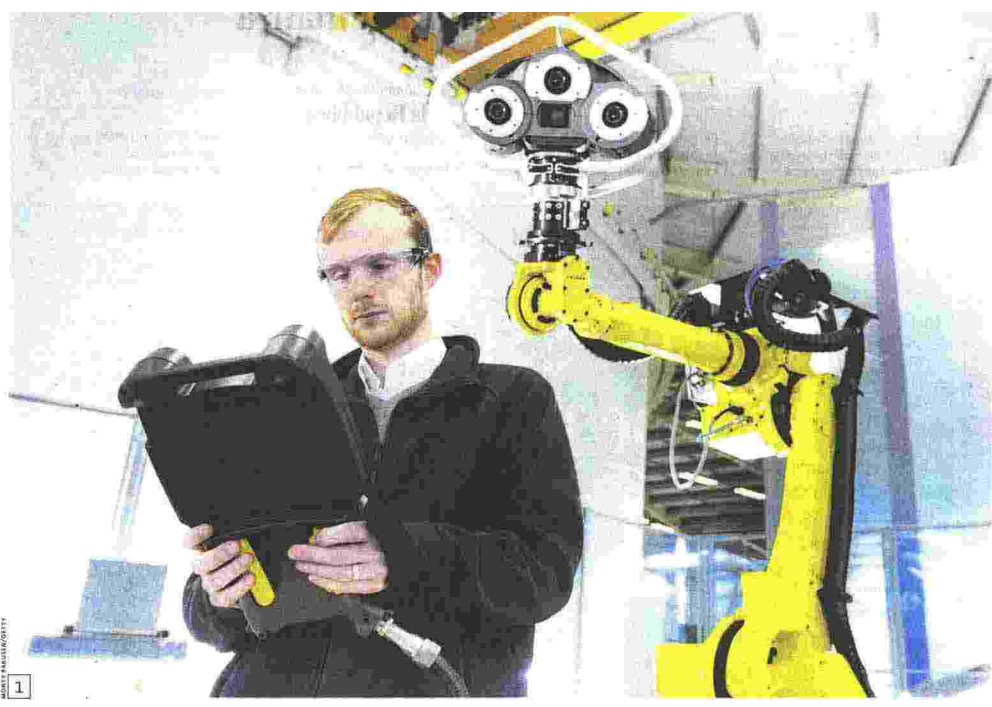
LA MAPPA DI AGOSTO DEI LAVORATORI DIFFICILI DA REPERIRE
DATI IN PERCENTUALE SUL TOTALE DEI LAVORATORI IN INGRESSO NELLE IMPRESE, SUDDIVISI PER REGIONE

DATI AGOSTO 2021



Un ingegnere programma un robot. In agosto, le imprese prevedevano di assumere 6.520 ingegneri, i laureati più richiesti (fonte Unioncamere)

	LAVORATORI IN ENTRATA	DI DIFFICILE REPERIMENTO
NORD OVEST	71.410	32,0%
NORD EST	62.510	39,5%
CENTRO	48.820	32,0%
SUD E ISOLE	74.080	28,2%
TOTALE ITALIA	256.820	32,7%



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.