

Corriere Adriatico

Dal 1860 il quotidiano delle Marche

Quello scarto tra domanda e offerta

Secondo un rapporto di Unioncamere quasi un datore di lavoro su due non trova i giusti dipendenti

IL NODO OCCUPAZIONE

FEDERICA BURONI

Ancona

Cercasi lavoratore. Quello giusto, s'intende. Problema diffuso, almeno secondo il recente rapporto Unioncamere sulla domanda di professionisti e di formazione delle imprese. Il nodo da sciogliere è semplice: quasi un datore di lavoro su due non trova i giusti lavoratori. Contraddizione bella e buona in tempi di crisi dura come quelli attuali. Ma tant'è. Tra domanda e offerta, la distanza s'allunga. Mal comune, mezzo gaudio: anche le Marche soffrono, specialmente Ancona e Ascoli mentre vanno molto meglio Pesaro e Fermo. Sofferenza collettiva per quanto, nel mare magnum di questa difficoltà generale, si sono manager come Andrea Sasso, ex Elica ora Guzzini, che confessano di "non aver affatto questi problemi. Le Marche hanno un buon tessuto produttivo, buone professionalità e buone università". Al solito: Marche, a due velocità. Ma andiamo per ordine.

I numeri non mentono e così in Italia tra il 2012 e il 2013 la variazione negativa è del 13% delle entrate di lavoratori rispetto a quelle previste dalle imprese. Nel contesto nazionale, le Marche si collocano al 13° posto con un -10,2%. Dunque, la barriera s'arresta, non si va oltre la media nazionale ma c'è poco da rallegrarsi: non si viaggia in prima classe anche se, rispetto ad altre realtà come Emilia e Umbria, le variazioni sono molto più marcate. Ma non finisce qui.

Scandagliando le province, sono due quelle che si fiondano sotto la media nazionale del 13%. Le province in questione sono Ancona, capoluogo di regione, con -17,8% e con -5.320 entrate, e Ascoli Piceno con -25% e con 2.940 entrate. Più fortunata, sotto questo profilo, Macerata che segna un -12,3% con 3.420 entrate in meno: cifre che la fanno rientrare tra le province la cui variazione, seppur negativa delle entrate, è meno accentuata della media.

Diverso è il caso di 17 province nelle quali, rispetto al 2012, le entrate previste sono considerate in aumento: tra queste, sono comprese le province di Pesaro e Urbino che segna un + 8,6% con 5.180 entrate e Fermo con + 2% e con duemila entrate. Entrambe sono, dunque, in controtendenza e registrano variazioni positive.

In valore assoluto, la riduzione delle entrate di lavoratori è stata pari a quasi -28.500 unità nel Centro, a -19.400 unità nel Nord Ovest, a meno 32mila unità nel Nord Est e quasi -31.900 unità nel Mezzogiorno.

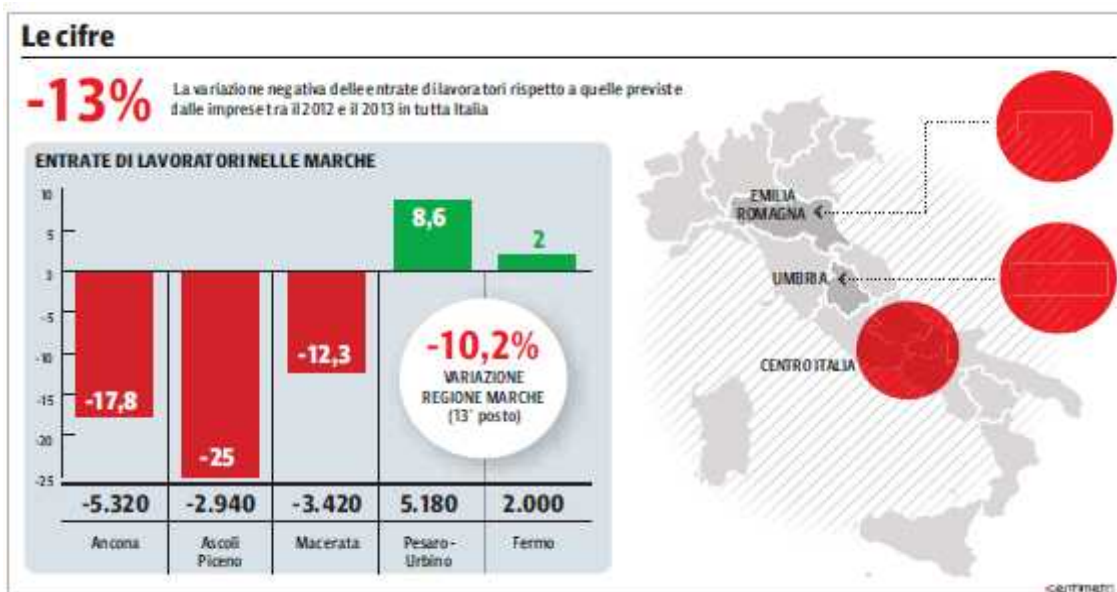
Per quanto riguarda il tasso di ricambio e cioè posti di lavoro persi in termini relativi, nel 2013 sono previste 74 entrate ogni 100 uscite nel Centro Italia, 78-79 nelle regioni del Nord, e 68 entrate nel Sud e nelle Isole.

Non a caso, secondo un recente studio McKinsey, il 40% della disoccupazione giovanile in Italia è solo parzialmente dovuta alla crisi economica. In realtà, il 47% dei datori di lavoro ammette di non trovare i lavoratori giusti e questa percentuale è la più alta fra tutti i paes

si europei esaminati. Sarà forse perché gran parte dei giovani, secondo recenti studi, appartiene ai cosiddetti Neet, e cioè coloro che non studiano e non lavorano: un nutrito gruppo per i quali è scesa in campo perfino l'Unione europea con tanto di progetto ad hoc, "Garanzia giovani". Ma questa è già un'altra storia.

Intanto, un manager del calibro di Andrea Sasso, ex Ad di Elica e ora in Guzzini, fa spalucce. In senso buono, naturalmente. "Per la mia esperienza - racconta - non ho mai trovato difficoltà a trovare le giuste professionalità in Italia, qui, da Guzzini come altrove, nelle aziende dove ho lavorato. E poi si collabora con l'Istao, con la Politecnica delle Marche. Insomma, non ho mai incontrato questi problemi ora ma anche nelle mie precedenti esperienze nelle Marche. Forse, queste affermazioni della difficoltà a reperire i lavoratori giusti sono un po' forti". Sasso, infatti, insiste nel dire che "sia nell'elettrodomestico sia ora nella Guzzini non si riscontrano tali difficoltà ma potrebbe anche dipendere dal settore. Per esempio, sul piano dei progettisti, la ricerca potrebbe essere più complicata perché chi ha un professionista valido se lo tiene". E ancora: "Anche parlando con i colleghi, non ho mai riscontrato queste situazioni: le Marche sono un ottimo tessuto, ci sono buone professionalità e buone università". Qualche problema in più, però, avverte il manager, "potrebbe esserci per le piccole e medie imprese. Da noi, nulla da eccepire su professionalità nel marketing, nel designer, nella ricerca e nello sviluppo. E chiaro che puntiamo sui giovani che poi formiamo nel nostro interno".

GIORGIO CALABROTTA



Sul fronte dell'occupazione non sempre la domanda coincide con l'offerta

Va insegnato quello che viene richiesto

IDATI

Ancona

Sempre sul tema occupazione e formazione c'è un altro dato interessante - ancora targato Unioncamere - che riguarda gli educatori: il 72% in Italia pensa che i ragazzi abbiano le attitudini di cui avranno bisogno alla fine della scuola ma solo il 42% degli imprenditori concorda con questo, facendo emergere una mancanza basilare di comunicazione tra le due categorie. Di qui, la

necessità di incoraggiare gli educatori a insegnare quello che gli imprenditori richiedono. Il vero problema, in fatti, resta quello della distanza tra domanda di professioni e di formazione delle imprese. Non è certo la prima volta che gli imprenditori si lamentano del fatto che non riescono a trovare la giusta professionalità per le proprie aziende. Eppure, nonostante questo, la disoccupazione cresce, segno che qualcosa, nel mercato del lavoro italiano, non funziona a dovere.

► *L'identikit*

Una classe dirigente troppo primadonna

L'INDAGINE

Ancona

Naturale predisposizione al comando, spiccato orientamento al new business e un pizzico di creatività: ecco alcune delle caratteristiche della futura classe dirigenziale italiana secondo un'indagine condotta da Hays, uno dei gruppi leader nel recruitment specializzato, che ha intervistato 250 Top Manager di aziende italiane, tratteggiando così pregi e difetti dei nuovi dirigenti made in Italy. Ma quali devono essere le caratteristiche vincenti per i top manager di domani? Oltre a leadership (95%), creatività (70%) e attitudine commerciale (50%), secondo gli intervistati il dirigente di domani dovrà avere un background di esperienze internazionali (37%) e saper incrementare il fatturato dell'azienda per cui lavora (39%). L'inclinazione tecnologica è un altro must per il 25% degli intervistati e, se si vuole essere davvero competitivi e avere appeal su dipendenti e azionisti, non deve mancare un'impeccabile capacità di public

speaking (28%). Ma l'indagine fotografa anche il lato oscuro dell'italico management e se per il 55% degli intervistati, i dirigenti non hanno una sufficiente caratura internazionale, per il 48% i manager nostrani sono indecisi e tendono a procrastinare - troppo - le scelte più importanti. I dirigenti top del belpaese, vengono additati anche di scarsa dimestichezza con la tecnologia (38%) e di mancanza di obiettività. "In questi ultimi anni, la classe dei top manager italiani è stata protagonista di enormi cambiamenti, dovuti non solo alla pessima congiuntura economia, ma anche al progredire dell'evoluzione tecnologica e all'internazionalizzazione delle imprese" afferma Erika Perez, Responsabile della divisione Hays Executive".

© Hays Executive