

Mismatch, non è solo questione di trovare le competenze giuste

Incontro aziende-lavoratori. Il principale gap è allineare scuola e imprese aziende

SANTINA GIANNONE

Sono numerosi i motivi per cui aziende e aspiranti lavoratori non si incontrano: oltre a un disallineamento delle competenze, ci sono la scarsa attrattività dei territori o la mancanza di informazioni. Il lavoro c'è, ma non è quello giusto. Proprio come i candidati: abbondano le persone in cerca di lavoro, ma difficilmente hanno le qualifiche che le aziende ricercano.

Dov'è che aziende e candidati hanno perso la capacità di incontrarsi?

Il cosiddetto "mismatch" delle competenze è diventato una vera e propria tassa per il mondo del lavoro, che a livello globale vale circa il 10 per cento del Pil; potrebbe arrivare entro il 2025 a sfiorare l'11 per cento, con un valore di circa 18mila miliardi di dollari.

Numeri significativi, che in Italia costituiscono una delle difficoltà principali dell'attuale scenario aziendale.

Secondo una ricerca effettuata da Ipsos per banca Intesa, più di 8 intervistati su 10 dicono

che la principale criticità per chi cerca lavoro è la scarsità di offerte adatte al proprio profilo; eppure l'inserimento lavorativo è tra i bisogni più urgenti nella lista delle priorità degli Italiani, soprattutto al Sud.

D'altra parte, l'ultimo rapporto Excelsior dell'Anpal evidenzia che le imprese italiane hanno avuto bisogno di assumere 285mila dipendenti ad agosto e circa 1,3 milioni per l'intero trimestre agosto-ottobre nel 2022, ma quasi la metà delle assunzioni programmate hanno incontrato delle difficoltà al momento dell'inserimento.

In particolare la ricerca di personale specializzato fa segnare una mancanza del 72 per cento per artigiani e operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni, del 71 per cento per gli operatori della cura estetica e del 65 per cento per fabbri ferrai e costruttori di utensili.

Tra le figure high skills spiccano tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni (57,5%), tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi (57%) e tecnici della salute (55%).

Il gap principale rimane nell'allineamento debole tra scuola e aziende, accentuato soprattutto in un contesto di cambiamenti tecnologici molto veloci che spingono a privilegiare le nuove competenze nei processi di produzione, senza tuttavia che questa abbiano altrettanto spazio nei piani formativi scolastici. Lo stesso "contenuto" delle professioni muta, spostandosi sempre di più verso aree e specializzazioni green e digitali.

Una delle soluzioni a cui ricorrono spesso le aziende è di avviare i dipendenti a una formazione specifica attraverso Academy interne, che tuttavia costituiscono in molti casi un diversivo non strutturale.

Secondo l'indagine di Ipsos per Intesa il 64 per cento degli intervistati avrebbe voluto essere guidato con maggiore informazione e consapevolezza lungo il percorso scolastico. Le donne, in particolare, danno più peso nella scelta a passioni e interessi e meno alle opportunità lavorative; accade però che si pentano più spesso degli uomini.

Non sono tuttavia solo le competenze a rendere difficile l'incontro tra aziende e lavoratori. Spesso queste si incrociano con esigenze personali, oltre che con l'attrattività dei territori.

È il caso di Reiwa Engine, azienda di meccanica industriale nata a Vittoria, in provincia di Ragusa, realtà del settore della robotica industriale, in particolare quella legata al settore energetico.

«Siamo una realtà in forte crescita - racconta il ceo Salvo Salerno - ; abbiamo sviluppato dei robot all'avanguardia per la pulizia a secco dei pannelli fotovoltaici, grazie anche all'ingresso del fondo Cysero EuVeca. Vorremmo mantenere la produzione in Sicilia. Cerchiamo dieci profili di ingegneri meccanici e informatici, ma le candidature con competenze avanzate che arrivano sono pochissime; a ostacolare la ricerca è anche la scarsa attrattività del territorio, che gioca a nostro sfavore rispetto ad altre aree più sviluppate della stessa Sicilia, come ad esempio Catania. Eppure è qui che vogliamo costruire un nuovo polo industriale».

In altri casi a giocare a sfavore di alcune professioni è un mismatch dovuto a esigenze di work-life balance difficile, soprattutto per le donne tra i 30 e i 45 anni.

Una considerazione che ha portato ad esempio Odontocoop, cooperativa sociale che gestisce il servizio di odontoiatria presso alcune strutture pubbliche della Lombardia, a formulare una proposta di lavoro a misura di donna.

A fronte di una chiara difficoltà di accesso alla professione odontoiatrica da parte delle pro-



fessioniste donne, spesso a causa degli orari prolungati di ambulatorio, i dirigenti hanno deciso di aprire una ricerca di personale per alcune strutture sia milanesi che lombarde, che tenga conto di questa difficoltà, offrendo la possibilità di lavorare solo al mattino, dalle 9 alle 13 e garantendo una flessibilità che, in alcune fasi di vita di una donna, è alleata preziosa e indispensabile.

Esistono poi le difficoltà legate alla circolazione delle informazioni: le aziende non sono abituate a comunicarsi dando rilievo alle informazioni interessanti per i candidati, a meno che non ci sia una ricerca di personale aperta. In quel caso, tuttavia, l'informazione risulta limitata e soprattutto mancante di una community già attiva a cui rivolgersi.

Serve allenare la capacità previsionale, allargando gli orizzonti dalle attuali esigenze di merca-

to a quelle che arriveranno a breve.

Tra queste è già quasi emergenza sui green jobs, ovvero le professioni legate al mondo della sostenibilità come l'informatico ambientale, l'avvocato ambientale, il mobility manager, l'energy manager, l'ecodesigner, l'esperto di acquisti green, l'esperto di data storytelling.

Un primo aiuto a questo allineamento potrebbe arrivare dalla cabina di regia del Pnrr, che ha avviato delle audizioni per verificare sul campo il grado di mismatch sul mercato del lavoro.

