

## Paradosso dell'occupazione: una impresa su tre non trova i lavoratori che cerca

C'è un primo paradosso nella crisi del deserto occupazionale creato dalla pandemia ed è che i posti liberi (tanti) lo sono ancora di più. Le aziende continuano ad incontrare ostacoli nel trovare i profili di cui hanno oggi ancora più bisogno. Secondo paradosso: le persone in cerca di lavoro hanno persino un vantaggio competitivo (se non è inopportuno chiamarlo così). Nel dramma dell'incertezza creato dalla pandemia la propensione alla mobilità degli occupati è molto diminuita. Chi è disponibile subito ha meno concorrenza, ammesso che abbia il profilo richiesto. Ma quando non dovesse averlo non è così difficile costruirselo in tempi ragionevoli. La barriera invisibile di una riqualificazione è spesso ingigantita dalla scarsa tenuta psicologica e dalla immotivata perdita di autostima delle persone. O dalla rassegnazione lenita (o incoraggiata) da un ammortizzatore sociale che, quando c'è, si tende a credere infinito.

In un Paese civile e solidale ci si dovrebbe preoccupare anche della tenuta morale dei cittadini. Tutti possono essere una risorsa. Nessuno è uno scarto.

“Il fenomeno del cosiddetto 'mismatch' colpisce tutte le economie avanzate”, spiega al *Corriere L'Economia* Severino Salvemini, docente alla Bocconi e presidente della Fondazione Adecco, “e rischia di essere fortemente ampliato con la pandemia. Da un'indagine di Boston Consulting Group, pubblicata alla fine del 2020, risulta che nei Paesi Ocse un lavoratore su tre è sottoqualificato o sovraqualificato. In Italia ci sono 10 milioni di lavoratori male assortiti”.

Secondo l'osservatorio Excelsior, a cura di Unioncamere e Anpal, nel 2020 un'impresa su tre non riusciva a trovare le persone idonee a garantire 1,2 milioni di contratti di lavoro. “Dal 2004 al 2019”, ha continuato Salvemini, “la curva di Beveridge, ovvero il rapporto tra posti vacanti e disoccupazione, ha toccato il punto minimo dell'efficienza del mercato del lavoro in Italia. La ripresa post-Covid rischia di essere frenata da questo incredibile paradosso se non si investirà decisamente sul miglioramento delle competenze con un piano di interventi a medio e lungo periodo, intervenendo su tutti i fattori causali non ultimo quello delle convenienze nascoste nel dire no a qualsiasi offerta”, ammonisce il docente.

Ad esempio, le competenze digitali sono ormai richieste in sei assunzioni su dieci e con la pandemia sono di fatto esplose insieme all'aumento delle

richieste per il digital marketing e, in generale, per l'e-commerce.

“In alcuni casi non è poi così difficile riqualificarsi sul piano digitale”, è il commento di Giuseppe Tripoli, segretario generale di Unioncamere, “se si accetta di mettersi in gioco, di avere l'umiltà di seguire corsi di riqualificazione. Ma il problema vero è quello di pianificare lo sviluppo delle competenze lungo un arco temporale sufficientemente lungo, orientando le scelte scolastiche, valorizzando anche sul piano della riconoscibilità sociale l'istruzione tecnica e professionale. L'Italia è fatta di tante, tantissime microaziende. L'esperienza dei Punti impresa digitali, nel programma Industria 4.0, ha consentito di contattare 300mila imprenditori e prepararli a un cambio di paradigma nel modo di produrre che pur pieno di opportunità può rivelarsi in alcuni casi drammatico”.

L'importanza di possedere abilità trasversali, ossia profili che sappiano “gestire situazioni nuove, problemi nuovi e imprevisti”. L'80,8% degli imprenditori del turismo, secondo un'indagine di Umana e Fondazione Nord Est, prevede di licenziare; il 65,2% nei settori dell'abbigliamento, calzature, tessile; il 53,7% nel commercio.

Al contrario, vorrebbero assumere, e molto più del previsto, il 78,2% delle aziende farmaceutiche; il 72,3% della filiera della sanità; il 46,3% della logistica. Come sottolinea Raffaella Caprioglio, presidente di Umana, quel che si nota “è che non c'è la depressione di altri momenti di crisi. La voglia di riprendersi, di riscattarsi, è tantissima. Nei settori meno colpiti si investe e si programma di più. Si cercano ingegneri meccanici, meccatronici, informatici ma anche magazzinieri, carrellisti, operatori dei banchi dei supermercati, autisti”. Le politiche attive saranno la chiave di volta indispensabile della ripresa. Ciò che è fondamentale è l'analisi delle competenze, sapere da dove si parte, cosa serve, altrimenti la formazione è inutile. “Bisogna sapersi reinventare, avere il coraggio di accettare nuove sfide. Nella nostra attività di reskilling o upskilling il 40% degli avviamenti al lavoro riguarda persone tra i 30 e i 49 anni, il 10% degli over 50”, ha aggiunto Caprioglio.

“Nel febbraio di quest'anno”, analizza Cristiano Pechy, amministratore delegato di LHH, società del gruppo Adecco, che si occupa di ricollocazioni, “noi abbiamo stabilito il record storico di ricollocazioni. Il mercato non è mai stato così attivo. I settori non colpiti dalla pandemia hanno moltiplicato le loro richieste come se stessero vivendo un periodo di grandi aspettative e, dunque, di investimenti per il futuro. La logistica, prima della pandemia, era in crisi, oggi è in forte espansione. Le richieste per il digital trust, la certificazione digitale, sono esplose”.

Secondo Pechy, la ristorazione collettiva perde addetti ma molti di loro hanno già trovato un'occupazione, anche migliore, nella logistica.

“E gli over 50, tanto per smentire una vulgata sui meno giovani, non hanno maggiori difficoltà di ricollocazione. Ognuno ha un piccolo o grande brand personale. E può sempre farlo valere”.

Il problema si è fatto più accentuato con l'arrivo della pandemia: in Italia la domanda e l'offerta di lavoro faticano ancora ad incontrarsi. Nel 2020 addirittura un'impresa su tre non è riuscita a trovare le persone giuste adatte a coprire 1,2 milioni di posizioni vacanti.

La mancanza di orientamento scolastico e formativo verso i lavori più richiesti (mancano le competenze tecniche adeguate) è il problema a monte, causato a volte dall'immotivato snobismo di molte famiglie nel non voler iscrivere i propri figli in istituti tecnici e professionali, in grado però dopo di offrire loro infinite possibilità lavorative.

Ma il problema è anche a valle: molti lavoratori, dopo i 35-40 anni, che si ritrovano disoccupati (e sta succedendo a molti purtroppo in questa fase pandemica), non seguono corsi di riqualificazione o formazione che potrebbero aiutarli a reinventarsi. Puntare sulla formazione di chi cerca lavoro e di chi potrebbe perdere l'impiego è una delle questioni chiave per ridurre il mismatch, il divario tra domanda e offerta di lavoro.

Particolarmente in una fase di sommovimenti come l'attuale. E la ripresa post-Covid rischia di essere frenata proprio da questo paradosso se non si interverrà investendo massicciamente su formazione e riqualificazione.

Anche perchè, come si è più volte sottolineato, i settori che oggi funzionano a pieno regime, come quello della logistica e il farmaceutico, stanno assumendo a ritmi febbrili.

Ci sono Paesi in Europa, come la Finlandia, la Francia o il Belgio in cui ai lavoratori licenziati o in mobilità vengono offerti corsi di formazione, con una garanzia di outplacement. Da notare che si tratta di offerte obbligatorie. In Italia invece non esiste nulla del genere e sono in molti anche a rifiutare i lavori offerti o i corsi di formazione, godendo di forme di assistenzialismo che mortificano la produttività del Paese e che danneggiano anche i conti pubblici del Paese, per inciso.

Eppure il disallineamento delle competenze e la mancanza di formazione sembrano essere usciti dal calendario politico. Di politiche attive si parla ancora troppo poco, avendo dato troppo spazio a forme di assistenzialismo

che il nuovo premier Draghi ha affermato di voler eliminare.