

Il tasso di disoccupazione al 10% e le aziende che non trovano specialisti. Nella meccanica di precisione e nell'automotive gli stipendi di entrata dei giovani si situano al livello 4-5 del contratto metalmeccanici, tra 1.500 e 1.700 euro al mese. Seghezzi (Adapt): l'industria italiana ha comprato le macchine nuove ma non ha i macchinisti nuovi

IL PARADOSSO IL LAVORO C'È MA NON SI TROVA

di **Dario Di Vico**

Appuntamenti del «Corriere» con il lavoro

Un sistema per trovare lavoro, dal blog alle pagine del quotidiano, a questo supplemento e a tutta l'informazione del sito corriere.it. Con questo inserto si arricchisce l'informazione del «Corriere» legata al mondo del lavoro. Che, oltre al nuovo supplemento, si sviluppa su altri tre versanti dedicati:

● **1**
Le pagine «TrovoLavoro» sul «Corriere» del martedì, che ogni settimana riportano una panoramica delle principali opportunità di lavoro del momento. Tra gli appuntamenti fissi, anche una storia personale di chi è riuscito a farsi strada superando le difficoltà.

● **2**
«La Nuvola del Lavoro» (nuvola.corriere.it): un blog rivolto ai giovani e ai temi dell'occupazione. È uno spazio pubblico dove potersi raccontare. È un contenitore di storie. Un'istantanea di ritratti, un collage di esperienze e di vissuti. Si occupa — per esempio — di professionisti, di partite Iva, di startup e di contratti atipici.

● **3**
Il canale online, su corriere.it, dedicato alle chance per trovare lavoro e crescere in azienda (corriere.it/economia/lavoro/), a cui si affianca il sito TrovoLavoro.it con gli specifici annunci di lavoro.

Nel gergo degli addetti ai lavori si chiama *mismatch*. Vuol dire che non c'è corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro, mentre i giovani italiani continuano a restare fuori dalla cittadella degli occupati le imprese cercano profili professionali che non trovano. È un paradosso nel quale ci stiamo avvitando. Il *mismatch* è un problema comune a tutti i Paesi avanzati per effetto dell'accelerazione del cambiamento tecnologico ma l'Ocse ha documentato come l'Italia sia messa peggio di altri. Una recente elaborazione di **Confindustria** su dati Unioncamere e Anpal dice che oggi il 33% delle professionalità tecniche richieste dalle imprese risulta introvabile e che il trend è destinato a continuare. Nei prossimi cinque anni l'industria avrà necessità di 469 mila tra tecnici, periti Ite e laureati nelle materie scientifiche e non sarà facile reperirli. Almeno uno su tre non si troverà. Bisogna prendere questi numeri per oro colato? La banca dati Excelsior di Unioncamere fa un eccellente monitoraggio, mentre l'opinione largamente diffusa misura che su 100 assunzioni 20 risultino difficili e che per alcune professioni il tasso degli introvabili si alzi molto, fino a raddoppiare la media. In **Lombardia**, per esempio, il 43% dei tecnici per la

**Candotti (Industriali Pordenone):
vige il vecchio schema
per cui i più bravi vanno
al liceo, quelli un po'
meno negli istituti tecnici
e i restanti in quelli
professionali**

progettazione non si trova mentre nella logistica le professionalità introvabili sono al 22%. Le indagini di cui disponiamo non ci dicono però come evolve il fenomeno nel tempo. I tecnici che non si trovano restano sempre gli stessi? E le imprese a fronte di questa indisponibilità poi cosa fanno?

L'effetto liceo

Per tentare di dare una risposta, seppur parziale, facciamo il classico passo indietro chiedendoci quali sono le cause profonde di questa contraddizione. Sostiene Paolo Candotti, direttore dell'Unione Industriali di Pordenone che a monte c'è la licealizzazione dei percorsi di studio. «Vige il vecchio schema secondo il quale i più bravi vanno al liceo, quelli un po' meno negli istituti tecnici e i restanti negli istituti professionali. Schema radicato nelle famiglie e tra gli insegnanti delle scuole medie». La conseguenza della licealizzazione è che i giovani «si sentono obbligati» a iscriversi all'università (se dovessero fare gli operai rappresenterebbe per sé e la famiglia «una sconfitta») e quasi sempre nelle facoltà umanistiche mentre i profili Stem «continuano a non quadrare numericamente».

Per questo motivo, insiste Candotti, abbiamo dato vita a iniziative per rappresentare in modo diverso l'impresa e spazzare via l'idea che il titolo di studio sia pensato per evitare il lavoro manuale.

Una seconda causa profonda del mismatch la si può ritrovare nella differenza di velocità tra tecnologia e formazione. Secondo Francesco Seghezzi del centro studi Adapt i sistemi formativi non solo faticano a inseguire il cambiamento ma sono zavorrati da un modello pedagogico centrato esclusivamente sull'aula. «Invece si impara anche con il lavoro alternato alla scuola». Va da sé che l'avvento di industria 4.0 abbia rappresentato in questo scenario un ulteriore strappo e messo a nudo tutte le carenze di un sistema lento. Da qui l'impasse dell'industria italiana più dinamica che «ha comprato le macchine nuove ma non ha i macchinisti nuovi». Della stessa opinione è il presidente dell'Anpal, Maurizio Del Conte. «Le trasformazioni della tecnologia hanno accentuato un problema strutturale. Formazione e mercato del lavoro sono

L numeri

33%

Le professionalità tecniche che risultano introvabili nell'attuale panorama formativo italiano

469

mila. La richiesta tra tecnici, periti Ite, laureati in matematica e in discipline di tipo scientifico

DOMANDA

mondi indipendenti e autosufficienti. Continuare a formare percorsi tradizionali, quando il mondo delle imprese è in rapida evoluzione, fa diventare lo scollamento di ieri la voragine di oggi».

Una terza spiegazione del mismatch riporta ai rapporti tra domanda e offerta in rapporto al ciclo economico. Non è un caso che si ricomincia a parlare di mismatch ora.

Se ne discuteva nel 2008 e successivamente per diversi anni il tema è uscito dall'agenda delle priorità.

Se ne riparla adesso perché il mercato del lavoro è in condizioni relativamente migliori e l'offerta torna a prevalere.

del 4-5 livello del contratto metalmeccanici e quindi tra i 1.500 e i 1.700 euro al mese. Le figure più pregiate come quella del conduttore di impianto o del manutentore possono prendere anche 3 mila euro».

Capita anche nel Nord che le imprese si rubino i tecnici l'un l'altra e per evitarlo le grandi imprese del packaging bolognese hanno stretto addirittura un «accordo tra gentiluomini». Del resto è forse proprio la Via Emilia l'epicentro del mismatch italiano. Marina Castellano della **Confindustria** Emilia-Romagna racconta come le imprese abbiano ripreso a formare i tecnici al loro interno per un problema di tempi. Il fenomeno riguarda certamente l'industria meccanica, non solo le multinazionali tascabili «ma anche le Pmi».

Figure differenti sono richieste invano anche dal turismo romagnolo e dall'industria agro-alimentare. «Cercano tecnici commerciali per l'export, persone che conoscano i mercati e sappiano maneggiare i dati». Castellano spiega anche che stiamo parlando nella stragrande maggioranza dei casi di fi-

Al Nord capita che le imprese si «rubino» il personale più specialistico, tanto che a Bologna è stato siglato una sorta di «patto tra gentiluomini» per evitarlo

gure maschili e cita le difficoltà della Ducati di fare iscrivere almeno una ragazza ai loro corsi di alternanza studio/lavoro e il caso della Kohler di Reggio Emilia che ha invitato in azienda le migliori laureate in ingegneria per assumerle.

Le terapie

Chiudiamo con le terapie. La prima tira in ballo gli Irs e la loro estensione. Le imprese che non possono aspettare fanno altre scelte. FriuliIntagli, un'azienda del legno partner di Ikea non trova tecnici a Nordest e attraverso le agenzie private del lavoro ha reclutato 150-200 giovani provenienti da Puglia e Campania. E a questa esperienza deve aver pensato l'amministratore delegato di IntesaSanpaolo Carlo Messina assicurando che la sua banca è disposta a finanziare in Veneto progetti di social housing per ospitare i giovani disposti a trasferirsi. Ma secondo il presidente Del Conte il toro va preso per le corna senza perdere altro tempo: «Occorre ribaltare la filiera della formazione partendo dalla domanda di competenze. Si finanziano i corsi solo in base alla dimostrata richiesta del mercato».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In soldoni le imprese si lamentano perché "non trovano" alle loro condizioni ovvero alla somma di orari/turni/paghe che rischiamo di essere poco appetibili agli occhi dei candidati. E allora la domanda da girare alle aziende sarebbe: non li trovi ma quanto li hai cercati? E quanto eri disposto a pagare queste professionalità?

Da Pordenone lo stesso Candotti assicura che non è un problema di paga. «Nella meccanica di precisione e nell'automotive gli stipendi di entrata di giovani tecnici si situano al livello