

Occupazione. Manpower: ruoli chiave scoperti nel 29% dei casi, nel 22% pesanti riflessi sulla produzione

Un'azienda su tre cerca «tecnici»

Poco training specialistico: Italia senza falegnami, elettricisti, idraulici

Giacomo Bassi
MILANO

Ripresa in arrivo o no, i datori di lavoro che sarebbero pronti ad assumere manodopera in vista della ripartenza autunnale della produzione non riescono a trovare candidati adeguati da inserire in organico. Carpenteri e falegnami, elettricisti e meccanici, tecnici, segretari, assistenti personali, operai e sales manager sono le figure professionali più ambite in questi primi mesi del 2011 e al tempo stesso sono però le più difficili da trovare.

A svelare questa ennesima crepa nel sistema occupazionale del nostro Paese è la sesta indagine *Talent Shortage* dell'agenzia di lavoro Manpower (18 mila imprese clienti in Italia), condotta su oltre 40.000 imprese in tutto il mondo e che sottolinea come attualmente, in Italia, ben il 29% delle aziende ha difficoltà nel coprire le posizioni chiave

dell'organizzazione.

«Lo scopo della ricerca era ed è quello di registrare il sentiment delle aziende circa le difficoltà di reperimento delle persone con skills e competenze adeguate al mercato - spiega Stefano Scabbio, amministratore delegato di Manpower -. E quello che emerge dall'analisi

DIVARIO DOMANDA-OFFERTA

Indagine su 40mila aziende nel mondo: nel nostro Paese il mercato è asfittico e si preferisce formare al proprio interno le figure mancanti

è che, dal punto di vista dei profili, i più difficili in assoluto da individuare sono i falegnami, gli elettricisti, gli idraulici e in generale tutti quelli per i quali è necessaria una formazione tecnica. Bene, per essi c'è una grande richiesta ma una altret-

tanto grande carenza».

Carenza registrata anche per altre figure specializzate, come i tornitori o gli addetti al controllo tecnico (che sono al secondo posto nella classifica stilata dalla ricerca) e per il personale amministrativo e d'ufficio. «Nelle altre posizioni - prosegue Scabbio - troviamo il personale per ristoranti e bar, gli operai, i sales manager, gli informatici, i commerciali, gli addetti a contabilità e finanza e infine gli ingegneri».

Ma quali i motivi per cui le imprese non riescono a coprire queste posizioni? «Per il 36% delle aziende la ragione è l'assenza di candidati - spiega ancora Scabbio - mentre il 25% ha risposto che la causa principale è la mancanza di esperienza: i giovani che potrebbero ambire a questi posti, insomma, non hanno maturato abbastanza competenze per svolgere al meglio il compito che verrebbe loro assegnato.

Tra gli altri motivi segnalati dalla survey abbiamo la mancanza di competenze tecniche, l'inadeguatezza delle soft skills - leadership, empatia, capacità di team building - e la ricerca di retribuzioni più elevate rispetto a quelle offerte».

Gli imprenditori che hanno risposto alle domande della ricerca ideata dall'agenzia del lavoro, oltre a elencare quali sono le figure professionali di più difficile reperimento e le ragioni di questo, sottolineano anche quali sono o quali potrebbero essere le conseguenze sugli stakeholder (clienti, azionisti, fornitori, imprese) derivanti dal fatto che queste posizioni vacanti non vengono coperte in tempi brevi. Il 22% degli intervistati si dice certo che l'impatto sull'azienda è alto, con pesanti conseguenze sull'organizzazione e sulla produzione, il 36% che l'impatto è medio, mentre i restanti datori di lavoro sostengono che la vacatio ha solo uno scarso impatto sull'azienda.

Quale che sia la risposta, comunque, dalla ricerca emergono anche quali sono le migliori strategie per superare il «talent shortage», la carenza di talenti: per il 27% è quella di individuare persone interne all'azienda da formare, per il 14% cambiare metodo di recruiting mentre il 7% sostiene che sia necessario aumentare le retribuzioni. «Noi abbiamo appena lanciato un nuovo brand che si chiama Experis e che mira proprio a superare questo gap - conclude Scabbio -. È una vera e propria "talent company" che aiuterà le aziende a individuare le figure professionali adatte alle loro esigenze».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Qualifiche «introvabili»: cause e riflessi sulle imprese italiane

LE CARENZE

1°	Manodopera specializzata
2°	Tecnici
3°	Segretari, assistenti personali, assistenti amministrativi, personale d'ufficio
4°	Personale per ristoranti e Hotel
5°	Operai
6°	Sales manager
7°	Informatici (principalmente programmatori e sviluppatori)
8°	Commerciali
9°	Personale in area Contabilità e Finanza
10°	Ingegneri

I MOTIVI DI UN RECLUTAMENTO DIFFICILE

Carenza di candidati	36%
Mancanza di esperienza	25%
Carenza di hard skill	21%
Carenza di conoscenza del business	19%
Carenza di soft skill	10%
Richiesta di retribuzioni più elevate	4%
Mancanza di adeguati valori e mindset	3%
Mancanza di adeguate personalità	3%
Reticenza a cambiare lavoro	2%
Reticenza a riposizionarsi	2%
Candidati troppo qualificati	1%
Localizzazione geografica non gradita	1%
Altro	31%
Non so	3%

GLI EFFETTI SULL'AZIENDA

Qual è o potrebbe essere l'impatto sugli stakeholder (clienti, azionisti, imprese...) del fatto che tali posizioni non vengano coperte in tempo utile?

Impatto alto	22
Impatto medio	36
Impatto basso	27
Nessun impatto	14
Non so	1

Nota: L'indagine *Talent Shortage* sui fabbisogni delle imprese è stata condotta su un target di 40.000 aziende di tutto il mondo. I dati in alto si riferiscono al campione italiano

Fonte: Manpower