

**L'ANALISI**

di Stefano Scabbio\*

# Fortunato chi ha talento

**LAVORO** Da una parte aumenta la disoccupazione. Dall'altra la difficoltà delle aziende a trovare personale di qualità. È il paradosso che spiega il problema. Manca una «people strategy» e non si investe sulla professionalità.

**I**l talento è la vera risorsa che oggi scarseggia nel mondo del lavoro. Mentre proprio la capacità di attrarre e trattenere quei talenti che permettono alle imprese di vincere nei rispettivi mercati è diventata il fattore cruciale che fa la differenza nella competizione mondiale.

Se ripercorriamo per un attimo la storia economica recente, ci rendiamo conto del radicale cambiamento che ha preso forma in poco più di 10 anni. Fino a poco tempo fa, la disponibilità di capitale rappresentava per le imprese il fattore principale per la crescita. Oggi è l'accesso al talento il reale fattore distintivo della competizione. Stiamo assistendo a un rapido spostamento dall'era del capitalismo a quella del «talentismo», dove a cambiare sono anche i reciproci rapporti tra impresa e individuo.

Questa evoluzione sta creando una preoccupazione tangibile e crescente in molti Paesi perché si evidenzia un «mismatch» (un disallineamento) marcato tra i profili dei talenti disponibili e quelli richiesti dalle imprese. Anche il sondaggio condotto da Manpower nella sua recente «Talent shortage survey» su un campione di oltre 35 mila aziende in 36 Paesi al mondo conferma questa tendenza: circa il 31% degli intervistati conferma la difficoltà di arruolare profili vitali per il successo delle loro organizzazioni. In Italia la situazione non è migliore rispetto ad altri Paesi del mondo e la percentuale si attesta nella media (31%).



PIGI OPELLI

Questo paradosso spiega anche perché, oggi, livelli elevati di disoccupazione possono coesistere con una domanda significativa di professionalità. Saranno, infatti, i profili più «talentuosi» a definire i termini del rapporto di lavoro e cioè di come, dove e quando lavorare, polarizzandosi verso quelle imprese che offriranno loro le migliori condizioni di carriera, di ambiente, economiche e sociali.

D'altra parte per le aziende la vera sfida sarà quella di allineare le esigenze attuali e future dei talenti allo sviluppo del business e quindi avere una «people strategy» (strategia sulle persone) fortemente connessa alla «business strategy» (strategia sul business). Per molte di loro significherà rivedere gli obiettivi di medio-lungo termine e costruire questo legame per accelerare il processo di crescita.

Purtroppo, come emerge da un sondaggio condotto da Manpower in 36 Paesi nel mondo, solo il 25% circa delle aziende possiede oggi una «people strategy» di medio-lungo periodo. In Italia, in particolar modo, soffriamo di una carenza congenita di personale con competenze tecniche. Oltre che di una sindrome di lavori di «serie B» con la quale vengono etichettati alcuni mestieri di tipo manuale che oggi richiedono tali competenze. Questa sindrome influenza i giovani e li allontana nelle loro scelte di studi da alcuni percorsi che in realtà oggi garantirebbero una maggiore facilità di occupazione. Non mancano poi le carenze nel sistema educativo e di orientamento, a partire dalla scuola dell'obbligo per proseguire nella secondaria. È completamente assente la contaminazione tra scuola e imprese. Non c'è traccia di un progetto didattico serio per l'apprendimento delle lingue straniere senza le quali saremo sempre più esclusi dai circuiti internazionali.

In ultimo, ma non meno importante, non abbiamo un sistema di welfare che agevoli l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. La nuova era è già iniziata e solo chi saprà stimolare la creatività, istituzionalizzare l'innovazione ed esprimere il proprio potenziale nel cogliere i segnali di cambiamento con flessibilità avrà un posto al centro del palcoscenico dove va in scena il mondo del lavoro futuro. ●