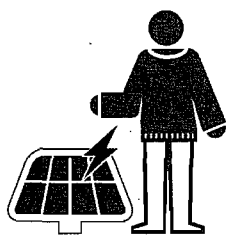
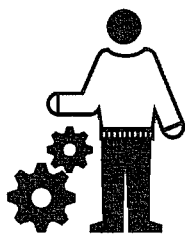


I MESTIERI PIÙ RICERCATI DALLE AZIENDE...

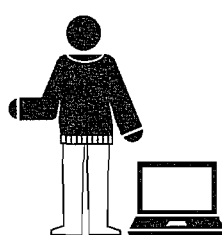
110 preferiti Le professioni più richieste dalle aziende secondo i risultati di una ricerca della Hrc Academy.



Ingegneri per l'ambiente e l'energia



Ingegneri di sistema



Ingegneri informatici



Ingegneri delle telecomunicazioni



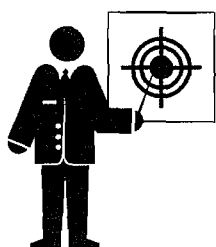
Venditori

... E QUELLI PIÙ CONTESI ORMAI INTROVABILI

• **Le figure che mancano sul mercato**

1. Ottici
2. Periti chimici
3. Medici per l'industria farmaceutica
4. Biotecnologi
5. Addetti all'accoglienza alberghiera
6. Farmacisti
7. Disegnatori tecnici
8. Ingegneri elettronici
9. Specialisti in scienze economiche
10. Tecnici settore logistica
11. Meccanici auto
12. Operai specializzati settore costruzioni
13. Panettieri-pasticcieri
14. Infermieri
15. Operatori settore beauty

La disoccupazione resta alta, eppure le imprese non riescono a coprire migliaia di posizioni: mancano **ottici, chimici, biotecnologi...** Ecco chi cerca chi.



Esperti di marketing



Commerciali-Business developer



Tecnici informatici



Redattori digitali



Specialisti in ricerca e sviluppo

A CURA DI DANIELA FABBRI

I numeri, in questo ultimo periodo, li hanno dati un po' tutti: il ministro Giulio Tremonti, che nella Giornata del risparmio ha denunciato l'esistenza di 400 mila posti di lavoro che il settore artigianale non riesce a riempire per mancanza di personale qualificato; il Club dei 15, network delle 15 associazioni territoriali della Confindustria delle zone a più alto tasso di industrializzazione, che ha sottolineato il gap fra i circa 236 mila diplomati tecnici di cui le aziende avrebbero bisogno ogni anno e i 125 mila diplomati; l'Istat, che nel secondo trimestre 2010 ha calcolato nello 0,7 per cento la quota di posti di lavoro liberi sul totale, in aumento dello 0,2 per cento sul trimestre precedente.

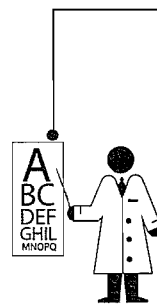
Eppure, sempre secondo l'Istat nel terzo trimestre 2010 la disoccupazione è salita all'8,3 per cento, quella giovanile addirittura al 24,7. Dati contrastanti? Solo in apparenza. Quello che si vede stando alla finestra del mondo del lavoro in questo inizio 2011 è una ripresa graduale delle assunzioni, che non esclude però la scelta di licenziare. Come conferma il rapporto Excelsior-Unioncamere, le aziende italiane fra il 2010 e l'inizio del 2011 hanno preventivato circa 800 mila assunzioni, a fronte di 980 mila dipendenti in uscita. Un turnover a saldo negativo, ma che dovrebbe permettere di inserire professionalità più dinamiche e specializzate, in sostituzione di altre meno qualificate. Ma quali?

Panorama, in collaborazione con la Hrc Academy (community di direttori del personale), ha elaborato un rapporto che fotografa i settori in crescita, le professioni e le lauree che possono facilitare l'accesso al lavoro e quelle non spendibili. Ingegneri, commerciali, esperti di marketing e tecnici sono sempre in testa alle classifiche di gradimento, mentre amministrativi, addetti alla comunicazione, legali e tutti i profili generici sono quelli di cui le aziende in questo momento hanno meno bisogno. Ingegneria ed economia i titoli di studio più gettonati; lettere, sociologia, scienze della comunicazione e i diplomi liceali quelli considerati meno utili per trovare lavoro. Delle 107 imprese intervistate, il 90 per cento ha dichiarato di volere assumere personale nel 2011.

Sempre se riuscirà a trovarlo. Perché, al di là dei dati statistici, quel che le aziende sperimentano tutti i giorni (come dimostrano le cinque testimonianze pubblicate in queste pagine) è la difficoltà a trovare i profili professionali che servono. Non solo infermieri e operai specializzati, ma anche ingegneri elettronici, laureati in economia, ottici, periti chimici, barman e persino parrucchieri ed estetisti. Dunque, manca il lavoro o mancano i lavoratori? «Tutte e due le cose» sostiene Andrea Cammelli, direttore del consorzio interuniversitario Almaurea che organizza la Conferenza internazionale su capitale umano e occupazione a Bologna il prossimo 10 e 11 marzo. «È vero che spesso i giovani scelgono lauree deboli, ma è pure vero che molti dei nostri ingegneri vanno all'estero e che le piccole e medie imprese hanno grandi difficoltà a innovarsi e a inserire giovani talenti. A volte una laurea sembra fare paura, ma dove sono stati fatti esperimenti per inserire giovani laureati in piccole imprese i risultati sono stati molto positivi. E non dimentichiamo che la soglia formativa si è alzata: i tecnici che le aziende cercano non possono più essere solo periti, che rischiano di essere messi fuori gioco velocemente dall'innovazione, ma vanno cercati fra chi ha per esempio una laurea triennale» conclude Cammelli.

Secondo Giordano Fatali, presidente della Hrc, «il 2010 ci consegna il ritratto di un anno difficile, ma il 2011 ha tante più possibilità di fare la differenza quanto più si riuscirà a spostare l'accento sull'orientamento per ripristinare un equilibrio efficiente tra domanda e offerta di lavoro».

Il rapporto Hrc è disponibile sul sito www.panorama.it



Ottici

CACCURI/CONTRASTO (2)



«Assumo subito ottici»

ELVIRA GRIMALDI *Salmoiraghi e Viganò*

Trovasse un ottico lo assumerebbe subito, a tempo indeterminato anche senza avere posizioni aperte. Per Elvira Grimaldi, responsabile delle risorse umane della Salmoiraghi e Viganò, con 900 dipendenti e quasi 500 punti vendita, la caccia all'ottico è diventata quasi un'ossessione: «Ci sono pochissime scuole in tutta Italia che formano questi tecnici, che per noi sono indispensabili» spiega Grimaldi. «Per questo ce li contendiamo. Se ne trovo uno lo assumo, tanto so che ne avrò sempre bisogno, per sostituire un'uscita o per una nuova apertura. Anche perché so per esperienza che nessuno risponde agli annunci, posso solo sperare di rubarli alla concorrenza. Oppure di trovare dipendenti disposti a seguire i corsi di specializzazione a cui noi li iscriviamo. Forse è un mondo poco conosciuto, ma è un peccato, perché è una professione sicura e nel complesso abbastanza ben retribuita: un neoassunto senza esperienza guadagna circa 1.100 euro netti, che arrivano facilmente a 1.800-1.900». E con la possibilità di scegliere la sede, il tipo di orario o di contratto: per ogni ottico che si diploma ci sono almeno tre offerte di lavoro ad attenderlo.

Risorse umane *Cesare Maccari della Wolters Kluwer Italia. Nell'altra pagina, Elvira Grimaldi della Salmoiraghi e Viganò.*

«Voglio tecnici-filosofi»

CESARE MACCARI *Wolters Kluwer*

«I talenti che non troviamo? Quelli che sanno coniugare una buona conoscenza delle tecnologie con la capacità e l'ampiezza di pensiero. Non è questione di tipo di laurea: certo, matematica, ingegneria o economia vanno sempre benissimo, ma anche filosofia può essere un buon passaporto, perché amplia la capacità di riflessione. Non serve più il tecnico puro, che magari fra 5 anni sarà già superato dalle nuove tecnologie. Nel mondo dell'editoria serve chi sappia immaginare il futuro». Cesare Maccari, responsabile risorse umane della Wolters Kluwer Italia, gruppo internazionale di editoria specializzata con 1.200 dipendenti in Italia (fra i suoi marchi, Ipsos e Utet), disegna perfettamente il profilo del professionista che cerca ma non trova: «Ripeto, il tipo di laurea non è essenziale. Ci sono altri requisiti di cui non possiamo fare a meno: l'inglese, la curiosità, la capacità di lavorare in un contesto internazionale, l'essere sempre più interdisciplinari». Per chi dimostra di avere questi talenti l'assunzione a tempo indeterminato non è un'utopia.



Esperti di editoria digitale



Invece delle figurine, collezionate inserzioni

Ha iniziato collezionando inserzioni di lavoro «per capire quali caratteristiche richiedessero ed eventualmente colmare le mie lacune», poi per anni è stato seduto dalla parte di chi quelle inserzioni le pubblicava e si vedeva passare davanti migliaia di candidati. «Forse è per questo che mi sono appassionato al ruolo di Cicerone del mondo del lavoro» racconta Giordano Fatali, 43 anni, presidente della Hrc, la business community dei direttori del personale. «Perché la mia storia personale dimostra quello che manca oggi a chi cerca lavoro: idee chiare su quello che si vuole fare».

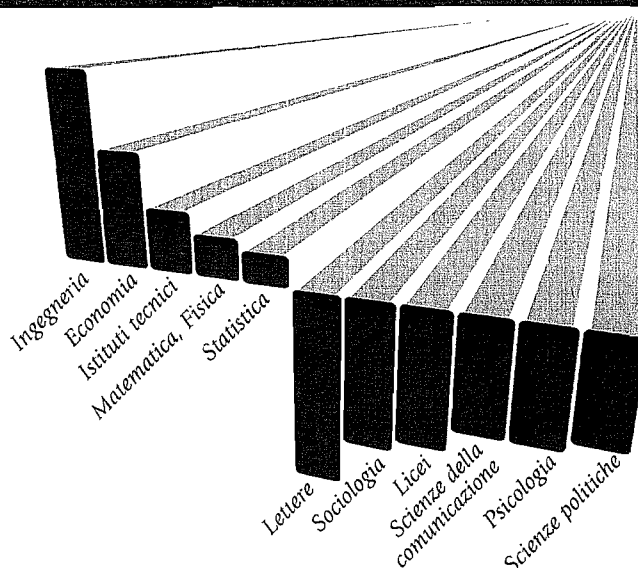
Fatali, che da febbraio debutterà in prima serata su La7 con un programma sul mondo del lavoro pensato per orientare i giovani, quel che voleva fare da grande l'ha capito per tempo: «Ho un diploma da perito chimico e ho studiato chimica per un anno» ricorda. «Ma ho capito presto che non era la mia strada e mi sono iscritto a psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Avevo il mito della figura del direttore del personale e, mentre di sera lavoravo al primo McDonald's aperto a Roma, di giorno mettevo insieme i tasselli di competenze per arrivare al mio scopo».

Altri tempi? «Sì, forse, ma anche tante idee chiare. Quello che posso forse rimprovera-

re a chi cerca lavoro oggi è di non avere la consapevolezza delle proprie aspirazioni, delle proprie competenze, insomma di quello che vuole fare da grande. Detto questo, e ribadito che c'è una situazione difficile nel mercato del lavoro, frutto della grande crisi finanziaria, il problema è l'assenza totale di orientamento professionale e di strumenti concreti che aiutino chi sta cercando di entrare nel mondo delle imprese».

Insomma, nessuno insegna ai giovani come si cerca un lavoro. «Peggio: il più delle volte la scuola e le università producono competenze senza chiedersi se siano quelle che effettivamente servono. E il risultato è che ci sono molti posti scoperti perché i candidati non sanno svolgere i lavori per i quali potrebbero essere assunti. Non è solo colpa dei nostri figli, se non trovano un posto. Cercare lavoro è un lavoro e nessuno insegna loro a farlo. Al contrario servirebbe un investimento in questo senso, un ente che si occupasse seriamente e con efficienza di orientamento professionale. Magari anche insegnando che bisogna uscire dalla logica del posto fisso, che ormai non esiste più, e cominciare a ragionare in termini di percorso professionale, che può cambiare moltissime volte nel corso della vita attiva».

E allora, in attesa di politiche più efficaci in questo senso, quali consigli può dare a chi si affaccia al mercato del lavoro? «Informarsi, tenere d'occhio



le realtà che si muovono sul mercato, per capire da una parte quali opportunità offrono e dall'altra se queste opportunità sono compatibili con la propria formazione. Ipotizzare un percorso professionale, costruire le competenze di base (l'inglese per esempio, che ancora in troppo pochi conoscono), avere la flessibilità mentale per adattare ai cambiamenti del mercato del lavoro, mettere in luce le proprie peculiarità».

Come insegna l'esperienza di Fatali e di molti altri come lui, nessuna laurea e nessun percorso professionale sono di per sé vincenti o perdenti, e tanto meno lo sono «per sempre». «Conta la curiosità, l'apertura mentale, la voglia di mettersi in gioco». E il 2011 potrebbe essere l'anno giusto per farlo.

Lauree «in» e «out» I titoli di studio più apprezzati dalle aziende (colonne a sinistra) e quelli meno gettonati (a destra) secondo l'indagine della Hrc. Nella foto, Giordano Fatali.





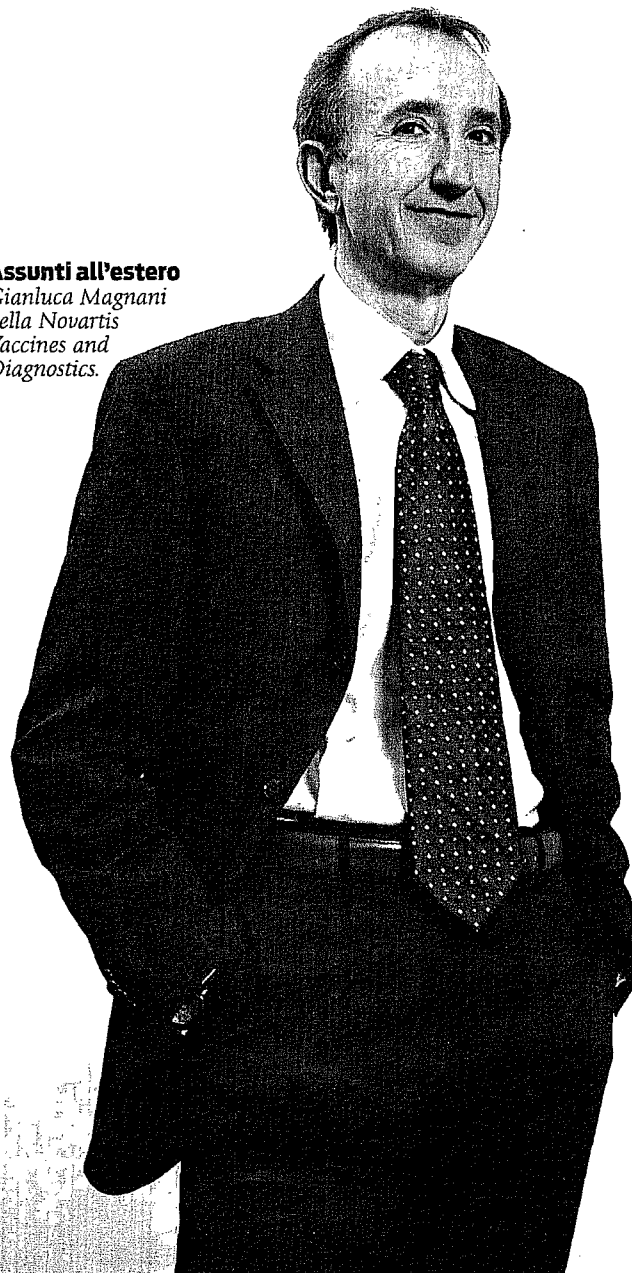
Medici per la
ricerca sui vaccini

«Cerco camici bianchi»

GIANLUCA MAGNANI *Novartis Vaccines and Diagnostics*
Oltre 2 mila lavoratori fra dipendenti diretti e in somministrazione, una media di circa 120 assunzioni l'anno: la Novartis Vaccines and Diagnostics è l'unica azienda biotecnologica che in Italia copre l'intera filiera dei vaccini, dalla ricerca alla commercializzazione. Ha posti vacanti, ma fatica a trovare le professionalità specifiche: «Abbiamo due-tre aree in cui dobbiamo inserire personale che spesso non troviamo, al punto da doverci rivolgere all'estero» spiega il direttore delle risorse umane Gianluca Magnani. «La prima è nell'ambito del technology development, che sta a cavallo fra ricerca e produzione, per il quale cerchiamo laureati in biotecnologie e ingegneri di processo. Poi abbiamo bisogno di medici che seguano le fasi di ricerca e sviluppo dei vaccini, infine specialisti che curino i trial clinici, professionalità che ultimamente stiamo trovando nell'Est Europa». Ma non è tutto, anche a livello di diplomati c'è carenza: «Cerchiamo periti chimici. A Siena c'è un ottimo istituto che ne diploma 20 l'anno, però le nostre necessità sono ben superiori. Inoltre abbiamo un programma che seleziona ingegneri neolaureati (preferibilmente chimici) per una carriera internazionale: quest'anno ne cerchiamo 30, ma ogni anno in media ne assumiamo fra 10 e 20. A una condizione: che sappiano l'inglese. Qui siamo di fatto un'azienda bilingue, chi non parla inglese ha davvero poche possibilità di entrare».

VENTURI/CONTRASTO

Assunti all'estero
Gianluca Magnani della Novartis Vaccines and Diagnostics.



«Non trovo medici»

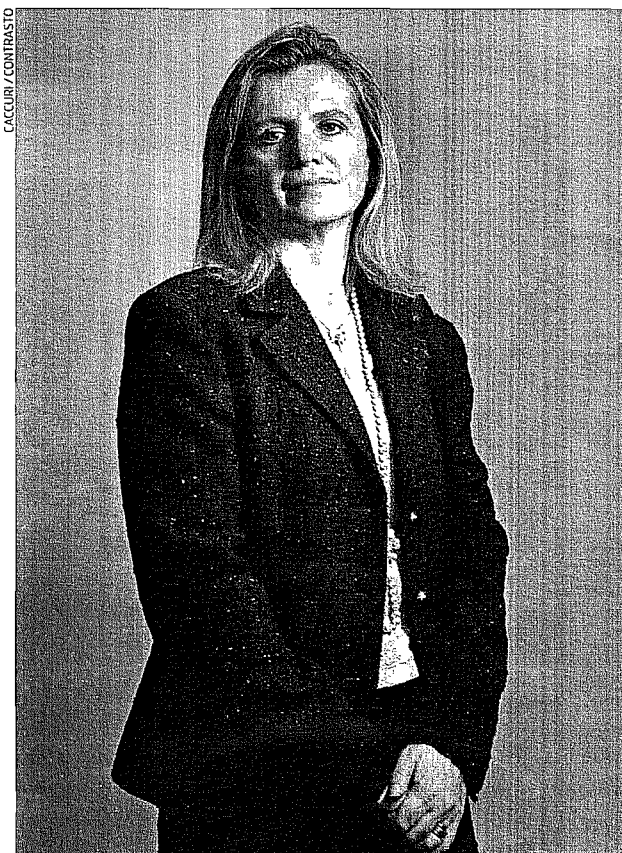
LAURA BRUNO *Sanofi Aventis*
Medici, esperti di farmacoeconomia, permission manager che seguono le fasi di registrazione e autorizzazione dei farmaci: sono i profili più ricercati da Laura Bruno, responsabile del personale al gruppo farmaceutico Sanofi Aventis. Con lauree scientifiche, ma non solo: «Non scartiamo a priori i laureati in discipline classiche, che garantiscono

comunque un'invidiabile apertura mentale. Certo alla laurea in filosofia bisogna magari affiancare un master più tecnico, specialistico, ma a quel punto si è davanti a un profilo molto interessante e spendibile». A patto di avere una serie di «soft skill» trasversali ma ormai indispensabili: «Non si può più prescindere dall'inglese» sottolinea Laura Bruno «ma anche da un approccio multiculturale per inserirsi nei team internazionali, dalla capacità di lavorare per progetto, di negoziare tempi e priorità, oltre naturalmente alla capacità di adattarsi a organizzazioni che sono sempre in cambiamento. Tutte caratteristiche non semplici da trovare. Come la disponibilità a muoversi in Italia e all'estero, anche se con i giovani, fortunatamente, le cose stanno migliorando».



Laureati
in biotecnologie

Scienza & cultura Laura Bruno,
responsabile del personale Sanofi Aventis.
A destra, Domenico Braccialarghe delle Fs.



CACCIARI/CONTRASTO

«Prendo chi fa turni»



Esperti
di trasporti

DOMENICO BRACCIALARGHE

Ferrovie dello Stato

Diplomati tecnici, da inserire prevalentemente nel settore della manutenzione. Dopo anni di blocco del turnover e un cospicuo numero di pensionamenti, quest'anno le Ferrovie dello Stato ricominceranno ad assumere. «Sia Rete ferroviaria italiana sia Trenitalia prevedono inserimenti di personale nel corso del 2011» conferma il direttore centrale per le risorse umane Domenico Braccialarghe. «Il settore più interessato è quello della manutenzione (delle linee e dei treni), ma potranno esserci inserimenti anche nel settore della circolazione e per i servizi a bordo. Ricerche che saranno indirizzate a giovani diplomati tecnici, anche se ci saranno, per alcune posizioni, richieste di personale più esperto».

Ricercando principalmente neodiplomati, il problema delle Ferrovie dello Stato non è la difficoltà a trovare candidati idonei, quanto la disponibilità ai turni: «Soprattutto nelle aree geografiche dove le alternative occupazionali esistono è difficile trovare candidati che accettino le nostre offerte, che sono legate a un tipo di lavoro su turni».



ENTURI/CONTRASTO