

RICERCA DIFFICILE

Il 25% vuole rinforzarsi nell'area commerciale

Confindustria cerca di fare incontrare aziende e talenti. Ma solo il 7% si propone

1 L'offerta di impiego...

Nel database di Confindustria Romagna, relativo agli associati della provincia di Forlì-Cesena, emerge che il 25% delle aziende cerca esperti commerciali; il 25% personale tecnico; il 20% figure deputate all'amministrazione

2 ... e la domanda

Appena il 3% delle proposte dei candidati riguardava tecnici e ingegneri per la produzione (contro il 25% di aziende che li cercano). Solo il 10% è attivo nell'ambito commerciale e il 7% ha competenze amministrative. La sproporzione è forte



3 Grande incertezza

Secondo Tarozzi (nella foto a fianco), «pandemia, guerra, rincari, siccità e crisi di governo sono fattori di instabilità che influenzano anche gli investimenti delle aziende sul capitale umano. Ma non dobbiamo darci per vinti e formare i dipendenti»

Tanti posti di lavoro restano ancora vuoti «Aziende, mancano tecnici specializzati»

Ecco le figure richieste. Tomaso Tarozzi (Confindustria): «Chance in realtà importanti, ma i curriculum ricevuti sono troppo pochi»

di Maddalena de Franchis

«Le opportunità sul territorio non mancano: a scarseggiare sono i profili professionali di cui le aziende hanno realmente bisogno»: è così che Tomaso Tarozzi, vicepresidente di Confindustria Romagna con delega alle relazioni industriali e alla formazione, sintetizza i dati su domanda e offerta di occupazione emersi nell'ultimo anno e riguardanti, in particolare, l'area di Forlì-Cesena (Tarozzi è amministratore delegato del gruppo Bucci Industries, con sede a Faenza, specializzato in automazione e robotica). Una fotografia scattata alla luce dei numeri realizzati dalla piattaforma Unimpiego, il servizio di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro garantito da Confindustria alle aziende associate.

Tarozzi, come cambia il mercato del lavoro in Romagna?

«È in atto una profonda trasformazione: la pandemia, il protrarsi del conflitto in Ucraina, l'aumento dei costi di energia e materie prime, l'emergenza ambientale, siccità in primis, e l'attuale crisi di governo ci stanno abituando a continui capovolgimenti di fronte. Incertezza e preoccupazione pesano su vari aspetti della nostra attività, tra cui l'investimento sul capitale umano. Ma non è il momento di darsi per vinti».

Cosa dovrebbero fare, dunque, le aziende?

«Partendo dalla consapevolezza che il mondo del lavoro, ora più che mai, è soggetto a cambiamenti continui, devono pensare a modalità di selezione inedite, capaci di mettere davvero al centro la persona e le sue competenze. Inoltre, dobbiamo



Un giovane operaio specializzato in un'azienda del settore metalmeccanico (foto di repertorio)

lavorare, tutti insieme, sulla formazione sia dei giovani, sia di coloro che sono già presenti sul mercato del lavoro, per aumentarne il grado di preparazione e specializzazione».

Quali sono le figure più ricercate nella nostra provincia?

«I dati raccolti sulla piattaforma Unimpiego dimostrano che le richieste si sono concentrate, nell'ultimo anno, su profili per area commerciale Italia ed estero, circa il 25%; profili tecnico-ingegneristici relativi alla gestione della produzione, 25%; e figure in area amministrazione, finanza e controllo, 20%. Tra le risposte pervenute, il 10% delle candidature erano inerenti al settore commerciale, il 3% tecnici e ingegneri per produzione e il 7% amministrativi».

Una discrepanza palese tra domanda e offerta di lavoro.

«Sebbene numerose aziende del nostro territorio siano eccellenze mondiali e il tessuto imprenditoriale sia roseo, attrattivo e ricco di opportunità, nella stragrande maggioranza dei casi le candidature pervenute sono ben lontane dalle esigenze manifestate».

Come se ne esce?

«Le parole chiave sono dialogo, collaborazione e visione strategica. In primis va ridotto il diva-

rio fra il mondo della formazione e quello delle imprese: solo con un'alleanza tra imprenditori, territori, scuola e università riusciremo a farlo. Tramite l'ente di formazione Assoform Rimini e Forlì-Cesena stiamo già svolgendo un'articolata attività partendo proprio dalle scuole. È importante che le giovani generazioni inizino a conoscere il mondo del lavoro sui banchi».

La carenza di manodopera stagionale e il fenomeno delle 'grandi dimissioni' ci spingono però a pensare che, oltre al lavoro, stiano emergendo priorità inedite.

«Per questo chiediamo che, a livello centrale, ci siano interventi concreti per incentivare l'occupazione dei giovani. Proseguire sulla strada dei bonus a pioggia potrà solo peggiorare la situazione. Anche il reddito di cittadinanza è uno strumento emergenziale di contrasto alla povertà che ha contribuito, nel lungo periodo, a un evidente disincentivo al lavoro. Occorrono, invece, un taglio strutturale al cuneo fiscale per almeno 16 miliardi e una formazione orientata alla pratica e alle nuove tecnologie. In questo senso sarà determinante non perdere le risorse offerte dal Pnrr».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

«Nei campi non c'è manodopera, via la burocrazia»

Sbloccare gli impedimenti burocratici per salvare la stagione nelle campagne. Il grave problema della carenza di manodopera che sta interessando non solo la Romagna ma tutta l'Italia è stato al centro di un incontro fra le organizzazioni datoriali e l'ex premier Mario Draghi.

«Occorre superare al più presto i vincoli burocratici che rallentano l'assunzione dei lavoratori stagionali per salvare i raccolti sopravvissuti alla siccità con l'avvio delle principali campagne di raccolta dalla frutta alla

verdura, dalle olive alla vendemmia – sostiene la Coldiretti –. Il rischio è di far pagare alle famiglie un ulteriore aumento dei prezzi degli alimenti e di generare uno spreco di cibo intollerabile in questo momento».

Per aiutare le famiglie, secondo

L'APPELLO DI COLDIRETTI

«Si introduca un contratto occasionale: servono anche pensionati e studenti»

l'organizzazione del mondo agricolo, è strategico il taglio del costo del lavoro girando la cifra direttamente in busta paga ai dipendenti che avrebbero così maggiore capacità di spesa.

A livello nazionale, in agricoltura appena 10 mila lavoratori stagionali sui 42 mila previsti dal decreto flussi 2021 hanno iniziato a lavorare nelle campagne dove i prodotti agricoli salvati dal caldo e dalla siccità rischiano di rimanere in campo per la mancanza di lavoratori impegnati a raccogliergli.

«Si tratta di assicurare i nulla osta soprattutto di lavoratori dipendenti a tempo determinato che arrivano dall'estero e che ogni anno attraversano il confine per un lavoro stagionale per poi tornare nel proprio Paese – conclude Coldiretti –, spesso stabilendo delle durature relazioni professionali oltre che di amicizia con gli imprenditori agricoli. Bisogna introdurre un contratto di lavoro occasionale per consentire anche ai percettori di ammortizzatori sociali, studenti e pensionati italiani di poter collaborare temporaneamente alle attività nei campi».

FORMAZIONE

«Dobbiamo valutare di più le competenze con modalità inedite. Ci serve l'aiuto di scuola e università»