

La casa dei talenti



POLTRONE

Datrix, società a capo del primo ecosistema internazionale di aziende software verticali B2B, annuncia la nomina di Gianluca Rossi come nuovo Cfo



«L'Italia si conferma poco attrattiva per i lavoratori qualificati stranieri e distante dagli altri Paesi europei per la domanda di professioni innovative»

di **Francesco Baroni** *

«Serve un piano Marshall per la formazione al lavoro»

CON UNA CADENZA regolare, come quella delle stagioni, in Italia sul lavoro prendono forma narrazioni lunari e i talk show televisivi spesso finiscono per riproporre un canovaccio e numerosi contenuti in tutto sovrapponibili a quelli di dieci, venti anni fa. Come se in mezzo nulla sostanzialmente fosse cambiato. Per chi quotidianamente opera a stretto contatto con decine di migliaia di imprese e centinaia di migliaia di lavoratori, come le Agenzie per il Lavoro, ci sono alcuni punti chiari e nuovi, peraltro confermati dalle rilevazioni di tutti gli istituti di ricerca. Sul lavoro c'è stata una silenziosa rivoluzione copernicana, ieri mancavano i posti, oggi mancano i candidati, o quanto meno i candidati con le competenze necessarie. Ieri vi era una tendenza a crescere dei lavoratori a termine, ora è evidente la crescita di quelli a tempo indeterminato. Il settore delle Agenzie per il Lavoro è il primo a intercettare le nuove tendenze, per ovvie ragioni.

E annovera dati che spesso poco si confanno a narrazioni che per quanto lunari restano per lo più prevalenti. I quindicimila dipendenti diretti delle Agenzie hanno tutti contratti stabili e sono per lo più donne. Delle cinquecentomila persone in somministrazione impiegate un terzo ha un contratto a tempo indeterminato. Un giovane che entra nel mondo del lavoro attraverso una Agenzia quando il contratto scade accede più rapidamente a una nuova occasione e in generale accede prima a un lavoro a tempo indeterminato. Se si analizzano i percorsi delle persone assunte a tempo indeterminato si noterà che i lavoratori impiegati tramite Agenzia ancora occupati dopo diciotto mesi sono di più di quelli che avevano il contratto diretto con una azienda (70,3% contro 56,9%). Come cer-

tificano i recenti dati del rapporto Istat è pur vero che ci sono anche questioni che restano uguali a decenni fa e altre alle quali prestare grande attenzione, ma che titolano poco. Cresce, per esempio, di più il lavoro meno qualificato e, complici gli stipendi bassi, non stenta a rallentare l'emigrazione, mentre l'Italia si conferma poco attrattiva per i lavoratori qualificati stranieri e distante dagli altri Paesi per la domanda di professioni innovative. Rispetto ad altri Paesi Europei, infatti, da noi risultano meno richiesti sviluppatori e analisti software e più richiesti, invece, installatori e riparatori. È evidente che c'è una questione di qualificazione del lavoro e bene è che la formazione stia tornando al centro dell'agenda politica e istituzionale.

Su questo fronte occorrerebbe alacrememente lavorare senza distinzioni di sorta, con un piano Marshall per la formazione al lavoro contemporaneo e prospettico. Altrimenti gli obiettivi fissati dalla Commissione Europea per il 2030 per un raddoppio degli occupati nelle Ict, che implica per l'Italia uno slancio dal 4% attuale di occupati nel settore al 7,3%, rischia di rimanere, anche quello, un obiettivo lunare. Ci sarebbe poi, contestualmente, l'esigenza di intervenire sui circa tre milioni di occupati in nero, sul lavoro precario, ovvero legato a cooperative spurie, create per pagare meno e stare con le mani più libere con i lavoratori; sul ricorso eccessivo e disinvolto al subappalto, più o meno genuino; sull'uso strumentale e truffaldino delle reti di impresa, anche qui, per ridurre costi e tutele per il personale. Ma sono temi complessi, titolano poco, rischiano di restare, ahimè, nelle retrovie.

* *Presidente Assolavoro*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SCENARIO
E NUOVE
PROSPETTIVE

«È evidente che c'è una questione di qualificazione del lavoro e bene è che la formazione stia tornando al centro dell'agenda politica e istituzionale»

OSSERVATORIO ORIENTA

Produzione, logistica trasporti e ingegneria I settori in cui cresce la presenza femminile

IL TREND di accesso delle donne a lavori considerati tradizionalmente come appannaggio prevalentemente maschile è in costante crescita. In un'indagine dell'Osservatorio di Orienta, emerge che nel settore della produzione si nota un incremento del 20% circa di candidature femminili, soprattutto nelle mansioni riferite alla logistica, all'assemblaggio e al montaggio. Nelle professioni di ingegnere civile, meccanico ed elettronico, ritenute storicamente e numericamente lavori al maschile, inoltre, è in atto una vera e propria inversione di rotta. Negli ultimi anni stanno crescendo in maniera costante le candidature di donne verso queste posizioni con una percentuale media di crescita riscontrata del 15-20%. Al momento la crescita in questo senso non è omogenea in tutti i settori e territori, tuttavia, il trend è ormai consolidato. Si segnala, poi, un aumento delle candidature anche nell'ambito dell'ingegneria informatica. Anche nei settori della logistica e dei trasporti è in corso una evidente inversione del trend. Le mansioni tipiche del lavoro in magazzino un tempo erano soprattutto maschili. Oggi molte donne hanno il patentino del carrello elevatore e del mulletto e lavorano in tale ambito. In particolare, si segnala il caso particolare del settore del legno e dell'arredamento navale, in cui i progettisti un tempo erano solo uomini, mentre adesso cominciano a farsi largo le donne e ad aumentare le candidature femminili per queste posizioni. Anzi, in alcuni casi si nota una preferenza verso le candidature delle donne per una riscontrata maggiore flessibilità, precisione e duttilità. Nel settore dei trasporti, poi, è in crescita l'interesse e le candidature femminili in molti ambiti, tra cui si segnala la crescita per la mansione di capotreno e un incremento di donne con patente C e D nell'ambito del trasporto su gomma, sia passeggeri che merci.

Seppur si segnalano casi in cui alcune aziende sono ancora reticenti nel considerare le candidature di donne verso posizioni ritenute tradizionalmente maschili, più in generale ci sono molte aziende culturalmente al passo con i cambiamenti sociologici e professionali in atto. In particolare, sempre più aziende mostrano un'apertura concreta verso le donne che si candidano per mansioni storicamente maschili e la presenza femminile in questi lavori è sempre più visibile. «La crescente presenza femminile in ambiti lavorativi storicamente considerati una prerogativa maschile – spiega Valeria Giaccari, consigliere delegato di Orienta – segnala una profonda trasformazione culturale del mercato del lavoro, che riflette un cambiamento in corso nell'intera società. Certo, la strada da percorrere è ancora lunga, penso per esempio alle professioni STEM in cui la presenza femminile va incoraggiata, ma il percorso è ormai segnato».

Giada Sancini

© RIPRODUZIONE RISERVATA

70,3

«Se si analizzano i percorsi delle persone assunte a tempo indeterminato si noterà che i lavoratori impiegati tramite Agenzia ancora occupati dopo diciotto mesi sono di più di quelli che avevano il contratto diretto con una azienda (70,3% contro 56,9%)» spiega Francesco Baroni, presidente di Assolavoro, nella foto in alto