

Scuola

& lavoro

L'indagine Excelsior

*Più di un milione di posti
Mancano le risorse umane*

A livello nazionale ci sono un milione duecentomila posti di lavoro da coprire, ma mancano le risorse umane adatte ad ottenerli. Lo ha rilevato l'indagine Excelsior, condotta da Unioncamere su scala nazionale con declina-

zioni territoriali. Per il periodo agosto-ottobre 2021, le aziende intervistate hanno annunciato la previsione di 1.220.870 assunzioni: 422mila in più rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso. La metà dei nuovi ingressi è indicata per l'Area

produzione di beni ed erogazione di servizi. A seguire, commercio e vendite (222mila), aree tecniche e della progettazione (172mila), logistica (128mila), direzione e servizi generali (47mila) e amministrazione (46mila).

Del totale delle assunzioni previste, solo il 10% è destinato a candidati con laurea; il 31% dovrà disporre di un diploma e il 21% un qualifica professionale, mentre nel 36% dei casi non è richiesto un titolo di studio. C. DOZ.

Mercato del lavoro «Serve più formazione»

Occupazione. Le agenzie del lavoro cercano lavoratori dopo la pandemia «Bisogna rinforzare il rapporto con le scuole per orientare i giovani»

CHRISTIAN DOZIO

In un (lungo) periodo storico in cui il tema della risorsa umana rappresenta un nodo cruciale nelle possibilità di crescita e sviluppo delle aziende, il punto di vista delle agenzie per il lavoro è senza dubbio di quelli rilevanti per tastare il polso di una situazione complessa. «In questo momento - ci spiega **Romina Fiaschè**, responsabile del Distretto Brianza/Lecco/Valtellina di Synergie Italia - l'attività è in ripresa e l'occupazione in crescita, i territori del Lecchese e del Sondriese non fanno eccezione, in quanto dopo la pandemia c'è una forte spinta alla riconquista del tempo e delle opportunità perse». Non mancano però gli ostacoli, legati «innanzitutto alla difficoltà nel reperire personale specializzato; quello presente sul mercato è già occupato, mentre i giovani si affacciano al mondo del lavoro con una formazione e una visione spesso inadeguate ricevendo poca formazione sul campo», acquisendo competenze «che restano, sovente, disallineate rispetto alle necessità del mondo del lavoro».

Gli strumenti

Ecco quindi che servirebbe «puntare su strumenti quali l'apprendistato duale o tirocini curriculari incentrati sul tipo di percorso scolastico; inoltre, sarebbe di fondamentale rilevanza implementare e rinforzare il rapporto con le scuole affinché si possa essere di supporto all'orientamento dei giovani che si affacceranno al mondo del lavoro».



Formazione sul lavoro

Giuliano Vazzoler, regional manager Lombardia Occidentale di Manpower, esordisce invece illustrando che ManpowerGroup ha appena pubblicato le Previsioni sull'Occupazione del IV Trimestre, le quali «per l'Italia indicano una previsione netta del 28%, con un miglioramento rispetto al trimestre precedente pari al 21%. Rispetto allo stesso periodo del 2020, parliamo di +29%. Nel complesso, si tratta della previsione più positiva di sempre, più precisamente dal 2003, anno del primo sondaggio. Nel dettaglio, il 43% dei datori di lavoro prevede un aumento di organico tra i propri dipendenti, il 36% non si aspetta alcuna variazione, mentre il 18% ha dichiarato un calo delle assunzioni». Per il Nord-Ovest, che comprende anche Lecco e Sondrio,

si parla di +26%.

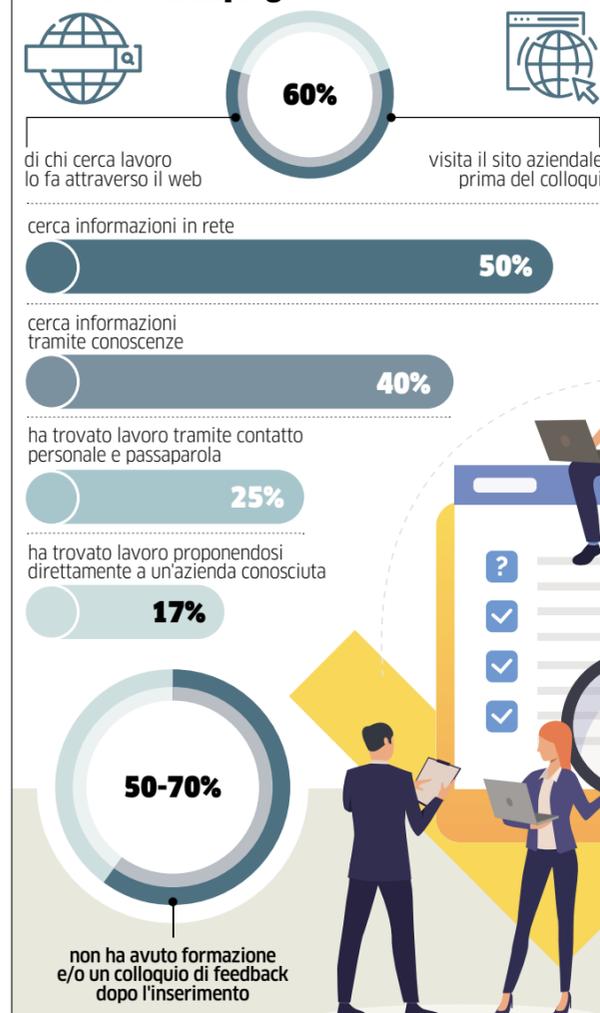
«La principale criticità - aggiunge - risiede nel talent shortage, cioè nella carenza di personale qualificato per ricoprire le posizioni aperte. La carenza di talenti si attesta a circa il 76% della nostra ricerca effettuata tra le figure professionali. L'accelerazione della trasformazione digitale ha determinato una vera e propria rivoluzione nelle competenze che - se da una parte richiede aggiornamenti continui e upskilling per chi ha competenze obsolete - dall'altra crea grandi opportunità e apre continuamente a nuove ricerche di lavoro. Le nostre indagini indicano anche come le aziende stiano rispondendo alle difficoltà del talent shortage, principalmente attraverso incentivi come: orari di lavoro più flessibili (42%), e piani di formazione,

sviluppo delle competenze o tutoring (37%)». Il ciclo delle competenze è in continuo movimento e la necessità di aggiornarle continuamente è fondamentale, quindi la formazione deve essere al passo e veloce. «Oggi abbiamo bisogno di percorsi formativi allineati con le offerte delle aziende, con percorsi anche brevi, specializzati, e che siano legati all'effettivo placement. L'efficacia della formazione si misura realmente con chi in seguito al training si inserisce in un percorso professionale. Anche i percorsi di alternanza scuola-lavoro possono facilitare l'inserimento lavorativo dei giovani, in particolare in alcuni settori».

La ripresa

Vazzoler conclude evidenziando che «l'attuale fase di "ripresa" generale si sta focalizzando principalmente su un futuro di lavoro maggiormente sostenibile, il tutto collegato alla trasformazione di un contesto che marcia spedito verso la digitalizzazione. Manpower, ad esempio, ha creato le Academy, il progetto di upskilling per trasmettere competenze specifiche di settore sui profili più difficili da trovare per i distretti produttivi italiani presenti in molte regioni». Di grande interesse anche gli spunti offerti sul tema da **Valerie Schena Ehrenberger**, titolare di Valtellina Lavoro, fondatrice di VL Consulting e di Talents4Business, oltre che coordinatrice del settore risorse umane di Confindustria Assoconsult e delegata italiana del-

Cercando un impiego



«Serve puntare su apprendistato e tirocini incentrati sul percorso individuale»

«Per trovare un impiego è ancora importante il contatto diretto con le società»

l'associazione presso Ecssa (European Confederation of Search & Selection Associations) a Bruxelles.

«Il mismatch tra la domanda e l'offerta di lavoro e di competenze è fortissimo, nei nostri territori come in tutto il Paese. Alla base di questa situazione ci sono diverse concause, dal calo demografico alla grande quota di ragazzi che continuano gli studi dopo il diploma e quindi lasciano le nostre province, dove abbiamo solo il Politecnico di Milano, in un'età nella quale ancora non sono interessati al mondo del lavoro. Tra l'altro, anche la vicinanza di aree attrattive come la Svizzera sottrae risorse alle nostre aziende, mol-

Sistemi meccatronici e agroalimentare, le iscrizioni

C'è tempo fino alle 12 del 20 settembre per iscriversi all'annualità formativa 2021-2022 dei corsi Its in Tecnico superiore per l'automazione e i sistemi meccatronici industriali e in Tecnico Superiore specializzato nell'innovazione della filiera agroalimentare, nel controllo qualità e nella gestione della produzione.

Il corso biennale Its in sistemi meccatronici industriali si appresta ad inaugurare una nuova edizione dopo che, a fine luglio, 24 studenti si sono diplomati con

successo e stanno entrando nelle imprese portando competenze oggi altamente ricercate, soprattutto guardando al futuro del manifatturiero e dell'industria.

Ed anche "Indire" - l'Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa che è punto di riferimento per la ricerca educativa in Italia - nella sua ultima valutazione, effettuata sui corsi conclusi nel 2019, ha riconosciuto e premiato la qualità dei risultati raggiunti dalla sede di Lecco, insieme alle altre sedi di Its Lombar-

dia Meccatronica.

Il corso prevede 2.000 ore di formazione, di cui 800 di tirocinio in azienda. Per l'accesso alle preiscrizioni è richiesto un diploma quinquennale di scuola superiore o un certificato Its, per chi proviene dagli Istituti di formazione professionale regionali.

Per ulteriori informazioni e iscrizioni: www.itslombardiameccatronica.it.

Stessa data per le preiscrizioni al corso promosso dalla Fondazione Its per l'Innovazione del Sistema Agroali-

mentare, coordinato da Confindustria Lecco e Sondrio e con l'Itas Piazzi di Sondrio come Ente di riferimento.

A qualche giorno dalla ripresa delle lezioni dell'edizione in corso, che ha già portato gli studenti in visita nelle aziende del territorio, la campagna delle preiscrizioni in vista dell'annualità formativa 2021-2022 prosegue in un clima di fiducia rispetto all'andamento del settore, che rende le competenze dei giovani sempre più necessarie allo sviluppo della filiera.

E infatti la Fondazione

guarda avanti pensando, per i prossimi anni, ad un ampliamento delle attività didattiche e all'attivazione di nuovi corsi ITS su profili formativi nell'ambito della filiera agroalimentare, a monte o a valle rispetto al profilo del corso già attivo.

L'Its per la filiera agroalimentare è dedicato ai giovani fino ai 29 anni, in possesso di un diploma quinquennale - non ancora occupati, residenti o domiciliati in Lombardia - e interessati a diventare tecnici superiori, ovvero ad acquisire le skill tecniche

proprie di figure professionali intermedie, molto richieste dal sistema produttivo del territorio che ha sostenuto la realizzazione dell'Its

Le lezioni della nuova edizione si terranno fra Sondrio e Lecco, anche al fine di favorire la partecipazione di un bacino allargato di giovani. È previsto anche l'utilizzo della didattica a distanza, pari al 30% delle ore d'aula.

Confermate inoltre 904 ore di stage, previste nel complesso delle circa duemila ore di formazione nei due anni.

Per info: www.fondazione-agroalimentareits.it.

C. Doz.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Valtellina lavoro e Talents4business

A caccia di lavoro con LinkedIn Ma il 42% usa il passaparola

In base all'indagine effettuata da Valtellina lavoro e Talents4business, che ha coinvolto 40 partecipanti di 15 province e 7 regioni in Italia (il 93% in Lombardia con rappresentate in modo consistente Lecco e Sondrio) il 62% dei candidati alla

ricerca di un lavoro usa LinkedIn come canale di ricerca di nuove opportunità. Il 57% invece i portali nazionali di annunci (come Indeed, Infojobs, Monster, ecc.) e il 38% cerca nelle aree "lavora con noi" dei siti aziendali. Solo il 20% trova attraverso

questi canali, mentre il 42% si appoggia al passaparola o al contatto diretto e spontaneo con l'azienda, facendo quindi il primo passo. Anche per la preparazione al colloquio viene preferito l'online, con la visita dei siti aziendali

(58%) e ricerche in rete (48%). «La comunicazione sul web è quindi fondamentale per il recruiting - come evidenzia Valerie Schena -, sia per la ricerca di personale che per dare un'immagine attrattiva prima del colloquio».

PROBLEMATICHE NEL LECCHESE

L'EGO - HUB

- Calo demografico
- Alto tasso di ragazzi che continuano gli studi dopo il diploma e quindi lasciano il territorio (in un'età nella quale non sono interessati al mondo del lavoro)
- Territori di confine con l'attrattiva Svizzera
- Aziende spesso all'avanguardia ma poco conosciute perché terzisti, poco strutturate oppure poco presenti nella comunicazione (quindi l'immagine che ne ha la comunità è spesso indietro di 10 anni, a quando le aziende erano ancora piccole realtà artigiane)

Inoltre in azienda sono presenti tante generazioni con esigenze e modi di fare spesso molto diversi tra di loro (anche se in fondo più omogenei di quanto si pensa, perché sono cambiati i tempi per tutte le generazioni)

Più facile informarsi in rete sull'azienda, le aziende assenti sul web (in modo strutturato) diventano sempre meno competitive sul mercato di lavoro



Nel Lecchese e Sondriese le figure maggiormente ricercate sono quelle legate all'indotto metalmeccanico: tornitori e fresatori, addetti alle macchine a controllo numerico, Tecnici quali progettisti meccanici, ingegneri. Sono sempre di interesse magazzinieri e carrellisti, operatori/operatrici su linea di montaggio.

te delle quali sono terzisti e, di conseguenza, non godono di un nome immediatamente riconoscibile tra il grande pubblico». È, questo, un elemento sul quale sarebbe necessario lavorare di più. Valerie Schena continua infatti sottolineando che «si tratta di realtà molto flessibili ma investono poco nella comunicazione. È necessario costruire una strategia HR, cosa che normalmente le nostre aziende non hanno, per andare oltre la necessità e l'urgenza del periodo. Su questo argomento abbiamo condotto un'indagine conclusa proprio nei giorni scorsi». I risultati sono di assoluto interesse e indurranno sicuramente qualche riflessione. «Oltre il

90% degli intervistati ha spiegato di ricercare il lavoro utilizzando il web (tra LinkedIn, portali nazionali di annunci, ecc.). Quando invece chiediamo quale canale abbia permesso loro di trovare effettivamente un'opportunità hanno ancora un peso importante il passaparola e il contatto diretto con l'azienda. Questo significa che è fondamentale, per l'azienda, essere presente sul web in modo strutturato, per farsi conoscere adeguatamente tanto dai clienti quanto dai potenziali dipendenti. Perché se il candidato non conosce una realtà imprenditoriale non le manderà mai il proprio curriculum».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ricerca di personale Un impiego a 360 gradi

L'esperienza. I talenti più richiesti sono in produzione, It e vendite
Nel Lecchese servono anche figure legate all'indotto metalmeccanico

«Dire "non trovo dipendenti in alcun modo" è un errore. È come se un ristorante si facesse pubblicità dicendo che non trova clienti. Bisogna condurre anche la ricerca di personale come quella di nuovi clienti, lavorando sull'attrattività dell'azienda a 360 gradi». Possono sembrare dettagli, ma assolutamente non lo sono. Come evidenzia Valerie Schena, fondatrice e titolare di Valtellina Lavoro, con un'esperienza che va anche ben oltre i confini nazionali, è tutta questione di strategia. Si pensi alla preparazione del colloquio: il candidato cerca informazioni anche in rete, dove si trovano siti che riportano le recensioni delle aziende. Non gestire adeguatamente la presenza sul web, dunque, rappresenta un problema anche sotto questo aspetto. «Si consideri che un dipendente che lascia scontento un posto di lavoro è più propenso a lasciare un proprio commento rispetto a chi invece si trova bene. Questo - continua l'esperta - indica che sono indispensabili anche la gestione e il coinvolgimento del collaboratore, che funge sia da canale di ricerca che da promotore della propria azienda».

La soddisfazione

Un terreno sul quale molte realtà dovrebbero probabilmente lavorare di più, considerato che lo studio condotto da Valtellina Lavoro evidenzia come il 31,5% sia insoddisfatto e stia valutando un cambiamento e il 13,8% sia soddisfatto e convinto di restare al proprio posto, ma soprattutto come ci sia un 51,5%



Una giovane in cerca di occupazione

che nonostante si trovi bene sia comunque pronto a valutare alternative. «Le risorse umane devono diventare un'area strategica dell'azienda, non a parole ma con una programmazione reale (non solo entrate e uscite); quindi anche in termini di competenze, un monitoraggio del mercato del lavoro (esterno ma anche interno) e della concorrenza, come si fa con il prodotto o il servizio che si offre. Ai ragazzi invece dico che il mondo cambia veramente velocemente, quindi spesso l'idea che avete di un'azienda, di una professione o un mestiere non risponde alla realtà di oggi. Provate ad andare direttamente nelle nostre

aziende che hanno tanto da offrire - dal prodotto innovativo alla possibilità di fare carriera in modo veloce e molto più meritocratico di quello che si pensa -, ma forse non sanno comunicarlo».

Profili informatici

Venendo invece alla figure più ricercate, Giuliano Vazzoler, regional manager Lombardia Occidentale di Manpower, rileva che «i profili informatici ed engineering, legati alla trasformazione digitale, sono attualmente molto ricercati ora e lo saranno sempre più in futuro. Secondo la ricerca Talent Shortage, i settori della logistica,

produzione, It e vendite sono fra i comparti in cui c'è la maggiore carenza di talenti. Rispeccando questi dati precedentemente indicati, le figure maggiormente ricercate nel territorio sono profili meccanici, dall'ingegnere al tecnico alle persone per la produzione come conduttori impianti e macchine e magazzinieri con patentino. In ambito impiegatizio, sono molto ricercati contabili e addetti ufficio commerciale». Le soft skills cui le aziende prestano la maggiore attenzione sono invece responsabilità, disponibilità ed affidabilità. «Le attività di upskilling e reskilling possono aumentare le competenze dei lavoratori», risultando quindi competitivi in azienda e appetibili sul mercato del lavoro. Dall'osservatorio di Synergie, invece, Romina Fiasché, responsabile del Distretto Brianza/Lecco/Valtellina di Synergie Italia, ribadisce che «nel nostro territorio, notoriamente a vocazione manifatturiera, le figure maggiormente ricercate sono quelle legate all'indotto metalmeccanico: tornitori e fresatori, addetti alle macchine a controllo numerico, tecnici quali progettisti meccanici, ingegneri. Sono sempre di interesse magazzinieri e carrellisti, operatori e operatrici su linea di montaggio». In questo periodo, ha concluso, «i nostri utenti hanno un'età variabile che abbraccia un gap molto esteso: dalla maggiore età fino agli ultra cinquantenni. Nella maggior parte dei casi il riscontro è positivo sia lato lavoratori che lato azienda». C. Doz.



SIAMO LE TUE ALI.

Per vincere sfide sempre più ardue. Per affrontare un mercato sempre più complesso. Per rendere le imprese sempre più competitive. In Confindustria Lecco e Sondrio, oltre 730 imprenditori condividono idee e progetti, e ogni giorno scelgono di continuare a volare insieme. Perché insieme si vola più in alto.

GIOVANNI RUGGERI,
IMPRENDITORE ASSOCIATO
CONFINDUSTRIALECCOESONDRIO.IT

CONFINDUSTRIA
LECCO E SONDRIO