



L'INTELLIGENZA DEL LAVORO necessaria per imparare a «usare» il mercato a proprio vantaggio

*Intervento nell'ambito della manifestazione
Jobbando - 20 ottobre 2020*

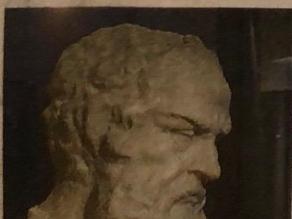
Fondato nel 1865
Quotidiano
Politico Economico Finanziario Normativo

Virus, Banca centrale cinese a sostegno dei mercati — P. 5 Salvini sotto accusa per Ocean Arm

domenica

Opera
omnia
Messer
Galileo,
favorisca
i documenti

di Massimo Firpo
—a pagina 1



Un milione di posti ma il 30% è vacante: manca il know how

Lavoro. Nel primo trimestre sono introvabili 355 mila profili professionali
Selezioni difficili per data scientist, data analyst, ingegneri 4.0

La mancata corrispondenza tra domanda e offerta sul mercato del lavoro, denunciata a più riprese dalle imprese, comincia ad assumere dimensioni preoccupanti. Nel primo trimestre, da Milano a Palermo, le aziende offriranno oltre 1,1 milioni di opportunità.

65%, specie per specialisti in scienze informatiche, fisica e chimica, mentre sono praticamente introvabili tecnici, diplomati e lts e laureati nelle discipline «Stem». Tra le nuove professioni, legate soprattutto all'innovazione e al 4.0, sono richiestissimi tra gli altri data

GOVERNO

Conte prepara
la nuova

TURISMO

Le imprese
non trovano
i lavoratori di
cui hanno
bisogno...

... e

l'emergenza si
aggrava

Titolo di prima pagina de *il Sole 24 Ore* del **2 febbraio 2020**

Il tema non è nuovo

LA STAMPA
MARTEDÌ 13 MARZO 2012

Primo Piano | 7

Il paradosso del Made in Italy: le aziende cercano personale ma il mercato non ha risposte

I cinquantenni esperti sono stati “rottamati” per risparmiare
Per i giovani invece mancano formazione e orientamento

Le situazioni
di *skill shortage*
sono censite
da tempo
con precisione

Il paradosso dell'impiego

45.250 offerte senza risposta

Le inserzioni cadono nel nulla. E alla fine le aziende rinunciano

di LUIGI GRASSIA

È un paradosso del mercato del lavoro italiano: aumentata la disoccupazione, soprattutto quella giovanile, ma nel 2011 sono stati conteggiati addirittura 45.250 posti di lavoro rimasti «inoccupati», il che significa che le aziende avevano bisogno di coprirli e non ci sono riuscite.

Il problema è stato segnalato dal ministero del Lavoro, da Unioncamere e dalla Cgia di Mestre (gli artigiani). In realtà non è possibile fare una ricognizione completa dei posti inoccupati, che probabilmente saranno molti di più di 45.250, ma quella cifra ha un senso preciso perché corrisponde al numero di posti rimasti scoperti presso le aziende che hanno messo inserzioni per reperire personale ma senza esito. Nel 47,6% dei casi il lavoro

non si è materializzato perché non si sono presentati abbastanza candidati, mentre nell'altro 52,4% le persone hanno risposto all'annuncio ma non avevano i requisiti.

Le figure più difficili da rinvenire sono state quelle dei commessi (quasi 5.000 posti

Bortolussi (Cgia):

«Serve una rivoluzione per colmare un vuoto culturale di 30 anni»

di lavoro non coperti); dei camerieri (più di 2.300 posti); dei parrucchieri e delle estetiste (oltre 1.800 posti); degli informatici e telematici (quasi 1.400 posti); dei contabili (quasi 1.270 posti); degli elettricisti (oltre 1.250) dei meccanici auto (quasi 1.250 posti); dei tecnici della vendita (1.100 posti);

degli idraulici e posatori di tubazioni (più di 1.000 posti); e dei baristi (quasi 1.000).

Una precisazione importante: anche negli anni scorsi La Stampa ha costantemente tenuto sotto osservazione il problema e a volte questo ha creato delle aspettative che non potevano essere soddisfatte; i dati che riferiamo sono aggregati, si tratta di statistiche e non portano l'etichetta di alcuno specifico posto di lavoro che attenda di essere coperto. Purtroppo noi non siamo in grado di indirizzare nominativamente gli interessati agli specifici impieghi.

Ma come si fa a cambiare le cose in meglio? A far incontrare la domanda e l'offerta di lavoro in una maniera più efficace? Come colmare questi vuoti occupazionali?

Secondo il segretario della Cgia di Mestre, Giuseppe Bor-

tolussi, «sarà difficile trovare una soluzione in tempi ragionevoli, perché si tratta di colmare un vuoto culturale che dura da più di 30 anni». In che senso? «Innanzitutto bisogna rivalutare, da un punto di vista sociale, il lavoro manuale e le attività imprenditoriali che offrono queste opportunità. Per questo è necessario avvicinare la formazione scolastica al mondo del lavoro. Bisogna fare una vera e propria rivoluzione per ridare dignità, valore sociale e un giusto riconoscimento economico a tutte quelle professioni dove il saper fare con le proprie mani costituisce una virtù aggiuntiva che rischiamo di perdere». Ma sarà anche necessario far circolare meglio le informazioni nelle sedi appropriate perché 45.250 posti scoperti con la fame di lavoro che c'è in giro non sono tollerabili.

Provincia	Vacancies per 100 disoccupati	Provincia	Vacancies per 100 disoccupati
<i>Vicenza</i>	<i>110.7</i>	[...]	...
<i>Reggio Em.</i>	<i>84.2</i>	[...]	...
<i>Bergamo</i>	<i>82.8</i>	<i>Iglesias</i>	<i>1.6</i>
<i>Milano</i>	<i>82.4</i>	<i>Palermo</i>	<i>1.6</i>
<i>Treviso</i>	<i>78.4</i>	<i>Cosenza</i>	<i>1.4</i>
<i>Bologna</i>	<i>78.1</i>	<i>Reggio Cal.</i>	<i>1.4</i>
<i>Modena</i>	<i>75.7</i>	<i>Caltanissetta</i>	<i>1.4</i>
<i>Verona</i>	<i>71.1</i>	<i>Messina</i>	<i>1.4</i>
<i>Parma</i>	<i>69</i>	<i>Siracusa</i>	<i>1.3</i>
<i>Lecco</i>	<i>68.6</i>	<i>Agrigento</i>	<i>1</i>
[...]	...	<i>Crotone</i>	<i>0.9</i>
[...]	...	<i>M. Campidano</i>	<i>0.2</i>

Nel nord ogni
giorno
ci sono
80 vacancies
ogni 100
disoccupati
(ma al sud no)

(Fonte: Wallabi, 2018)

La situazione del mercato del lavoro a fine 2019: **1.200.000 situazioni di *skill shortage*** censite da ANPAL e Unioncamere (si potrebbe dimezzare la disoccupazione)



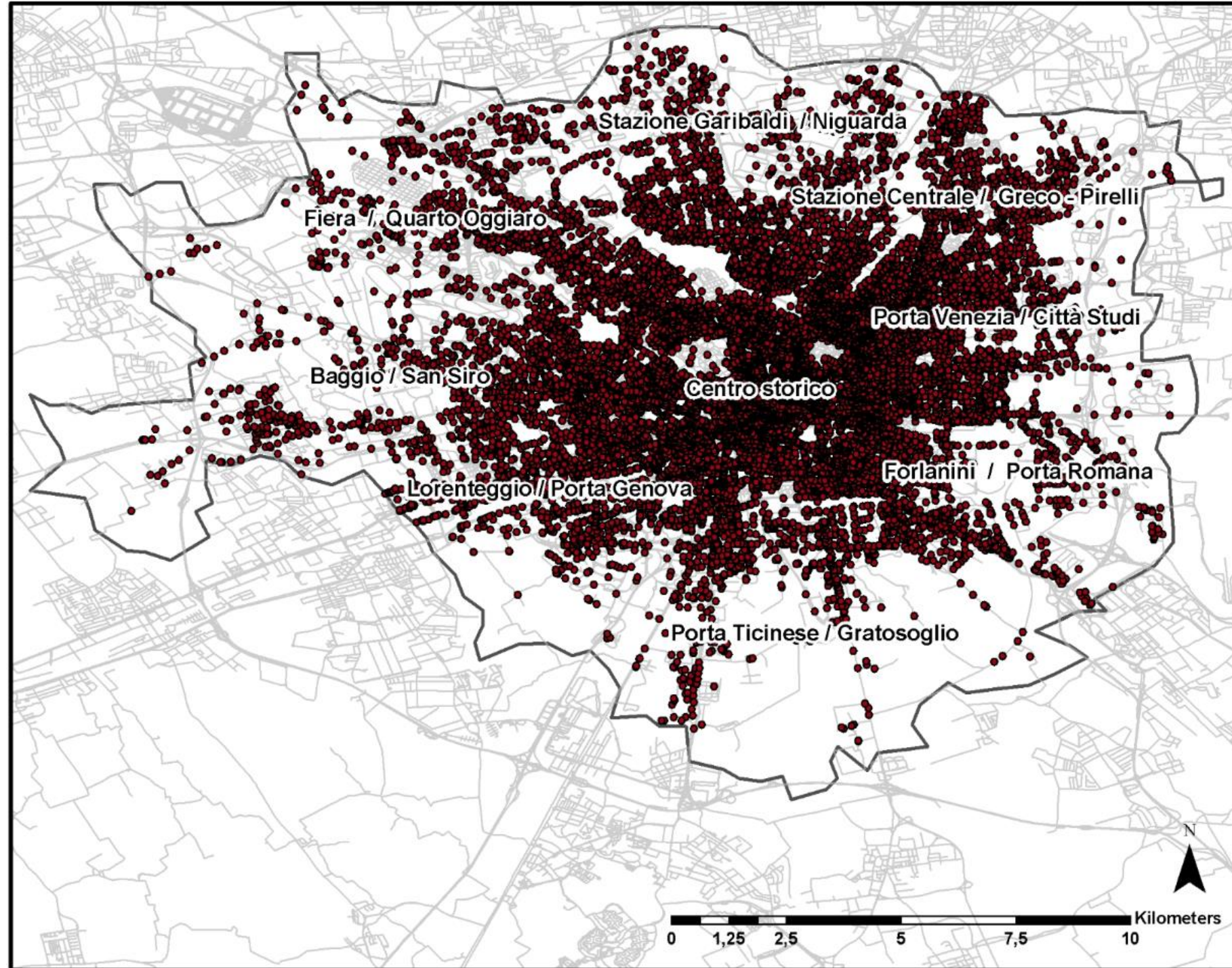
Abbiamo molti **giacimenti occupazionali inutilizzati**

Non è dunque tanto la domanda di lavoro a mancare, quanto i servizi efficaci per mettere in comunicazione domanda e offerta: servizi di **informazione, formazione e assistenza alla mobilità**

Al nord: delle *vacancies* si conoscono precisamente i luoghi

Si può conoscere
in tempo reale
il **fabbisogno**
prevedibile
settore per settore
e **in ogni azienda**

(fonte: F. Giubileo,
elaborazione dati
Città Metropolitana
di Milano, 2013)



La formazione professionale efficace deve diventare un vero diritto soggettivo



- L'intuizione di **Bruno Trentin** (anni '90!) del diritto alla **formazione permanente efficace come protezione fondamentale del lavoro** nell'era dell'economia digitale e della globalizzazione...
- ... ma a un «diritto alla formazione» si arriva soltanto con il ccnl metalmeccanico del 2016, in misura minima...
- ... e **soprattutto nulla garantisce la sua efficacia**

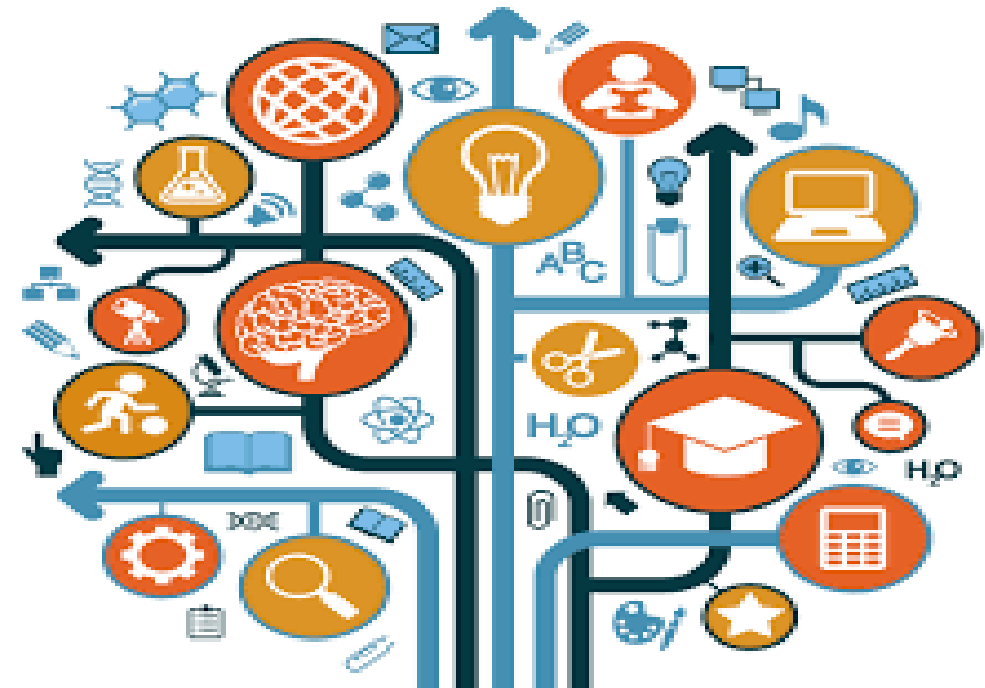
Che cosa garantisce che la **formazione** sia **efficace**

- Occorre un monitoraggio permanente e capillare del **tasso di coerenza tra formazione impartita e sbocchi occupazionali effettivi**, realizzabile con
 - **anagrafe** della formazione professionale (come l'anagrafe MIUR)
 - **incrocio dei dati** con le Comunicazioni Obbligatorie al ministero del Lavoro
 - **pubblicazione** del dato relativo a ciascun corso e ciascun CFP



Il dato sul tasso di coerenza è indispensabile
anche per l'orientamento professionale

- Nei Paesi dove il *Guidance Service* funziona, chi lo svolge dispone di un dato essenziale: il **tasso di coerenza tra formazione impartita e sbocchi occupazionali effettivi**



- questo consente a chi vi è addetto di fornire all'adolescente **indicazioni attendibili sui percorsi** verso l'occupazione effettiva
- In Italia, per lo più, questo dato **non è disponibile**

Perché finora in Italia questo sistema non è stato attivato



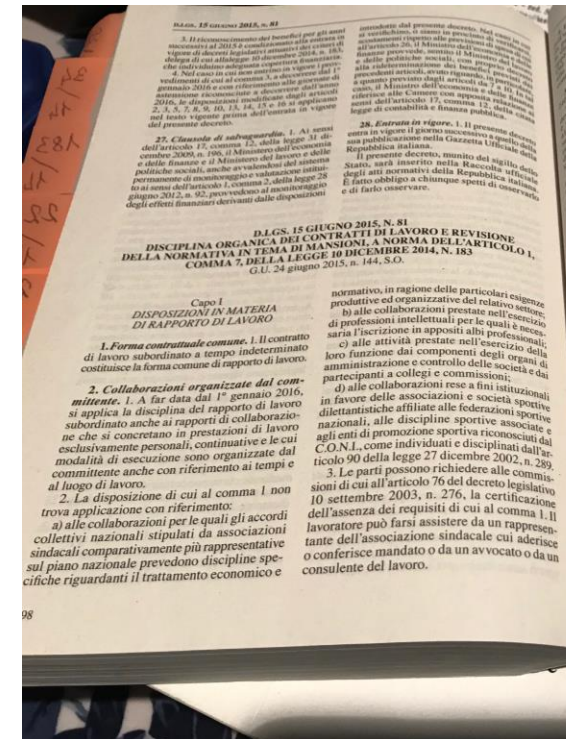
- Perché il **sistema attuale** privilegia l'interesse degli addetti (che non amano essere posti sotto stress) rispetto all'interesse degli utenti...

- ... mentre il **sistema nuovo**, fornendo un criterio oggettivo per la distribuzione dei finanziamenti, toglierebbe agli assessori regionali competenti l'amplessissima discrezionalità che oggi possono esercitare



Il tentativo di realizzazione di un meccanismo di questo genere nel d.lgs. n. 150/2015

- Art. 13 - *Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro* (nel quale cooperano ministero del Lavoro, ANPAL, ISFOL – ora INAPP – e INPS): tra i suoi compiti «monitorare gli esiti occupazionali dei giovani in uscita dai percorsi di istruzione e formazione»
- Art. 14 – *Fascicolo elettronico del lavoratore e coordinamento dei sistemi informativi*, «al fine di garantire l'interconnessione sistematica delle banche dati in possesso del ministero del Lavoro, dell'ANPAL, dell'INAIL e dell'ISFOL – ora INAPP – e dell'INPS»
- Art. 15 – *Sistema informativo della formazione professionale*
- Art. 16 – *Monitoraggio e valutazione*



Chi sceglie e ingaggia chi

- Non è solo l'imprenditore che sceglie e ingaggia i lavoratori
- in molte situazioni sono anche i lavoratori a **scegliere e «ingaggiare» l'imprenditore**
- scelgono **individualmente** quando decidono dove cercare lavoro, in quale settore; e soprattutto quando **si muovono...**
- ... e quando hanno l'**informazione** e della **formazione** necessarie

mercato del lavoro
mercato dell'impresa

Questa possibilità effettiva di scegliere deve (**e può!**) essere data a tutti



Art. 4 Cost. «La Repubblica riconosce a **tutti** i cittadini il **diritto al lavoro** e promuove le **condizioni che rendano effettivo** questo diritto.»

« [...] secondo le proprie possibilità **e la propria scelta.** »

Oggi il modo migliore per attuare questi principi è promuovere la più ampia possibile **pluralità di imprese in concorrenza tra loro** sul lato della domanda di lavoro...

... assicurando ai lavoratori le necessarie **informazione**, **formazione efficace** e **mobilità** in relazione alla domanda stessa



Accade anche che a scegliere siano i lavoratori di un'azienda

- Trattativa **Alitalia 2008**: i lavoratori scelgono tra Air France-Klm e C.A.I.; **Alitalia 2017**: bocciano Etihad
- Referendum di **Pomigliano** e **Mirafiori 2010**: la scelta è tra Marchionne e lo Stato
- La vicenda di **Sunderland 1985**: i metalmeccanici inglesi ingaggiano la Nissan
- Le molte altre vicende simili in Italia e nel mondo



La concorrenza tra gli imprenditori nel mercato del lavoro rafforza i lavoratori

- Per questo occorrerebbe aprire il più possibile il Paese al **meglio dell'imprenditoria mondiale...**
- ... ma in Italia ha prevalso per lungo tempo l'**ostilità, da destra e da sinistra, contro le multinazionali** in quanto tali...
- ... e la **difesa dell'«italianità»** delle grandi imprese: i casi **Alfa Romeo (1986), Ferrovie, Poste, Telecom, Antonveneta, Parmalat, ecc.**

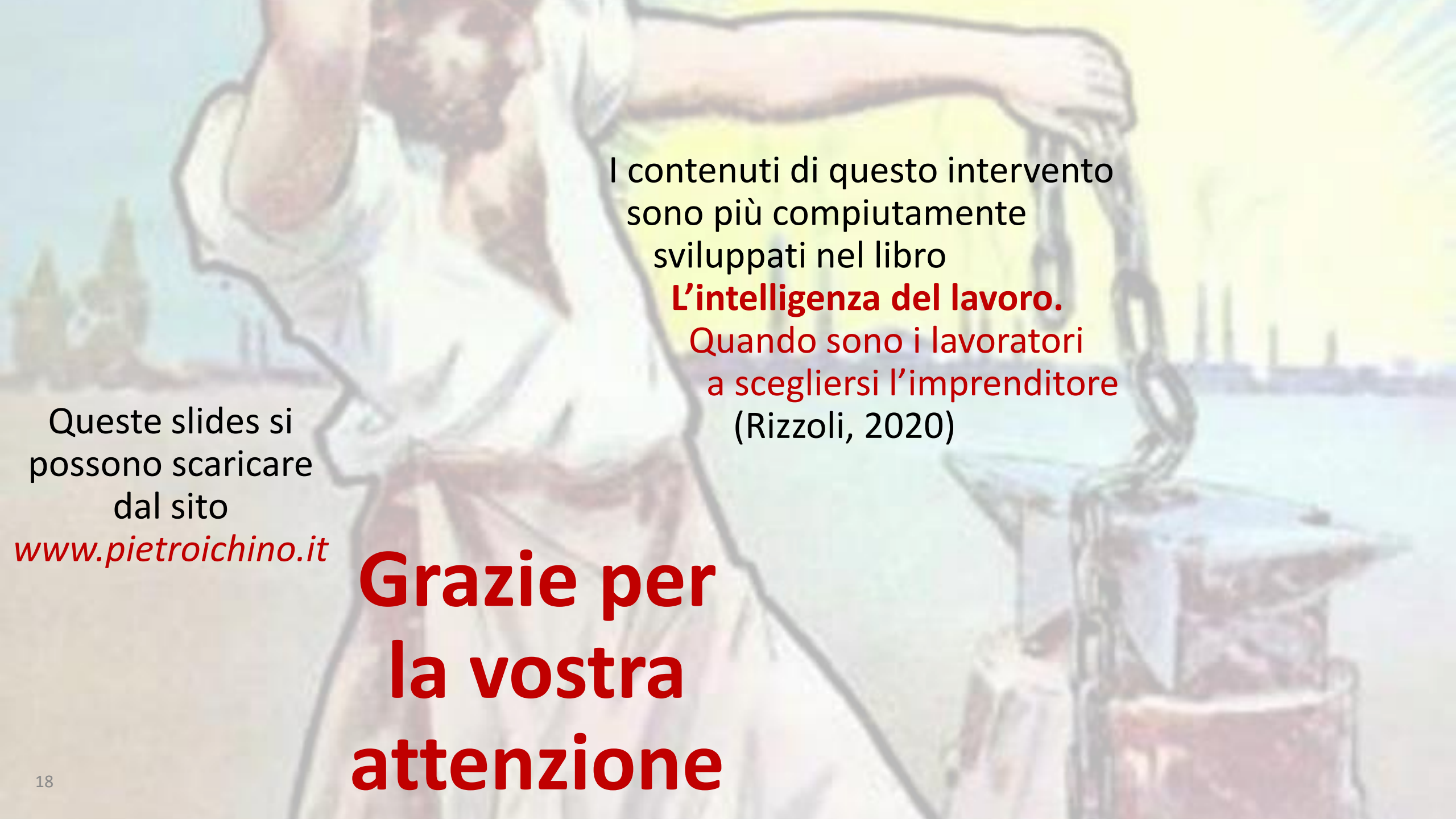


Una protesta poco sensata

Per attuare il diritto al lavoro (art. 4 Cost)

- In una situazione in cui mancano i canali di connessione tra domanda e offerta, occorrono servizi di
 - **formazione mirata** agli sbocchi effettivi...
 - ... di cui sia **conoscibile il tasso di coerenza** con gli sbocchi stessi
 - e servizi capillari di **orientamento professionale** per giovani e adulti
- Occorre rendere **il Paese più attrattivo per le imprese straniere**, e **il sindacato più capace di negoziare** sui loro piani industriali innovativi





Queste slides si
possono scaricare
dal sito

www.pietroichino.it

I contenuti di questo intervento
sono più compiutamente
sviluppati nel libro

L'intelligenza del lavoro.

Quando sono i lavoratori
a scegliersi l'imprenditore
(Rizzoli, 2020)

**Grazie per
la vostra
attenzione**