

Il precariato è in rimonta “Investire in innovazione per tornare al lavoro stabile”

“LA RIVOLUZIONE DELLE COMPETENZE DETTATA DALL'ECONOMIA DIGITALE MARCIA A VELOCITÀ MAI VISTA. BISOGNA LAVORARE TUTTI ASSIEME PER RIDURRE IL TEMPO NECESSARIO A FAR ACQUISIRE ALLE PERSONE LE CONOSCENZE” DICE STEFANO SCABBIO DI MANPOWER

Raffaele Ricciardi

Milano

Un cambio di passo per far sì che i recenti recuperi occupazionali di cui l'Italia è stata protagonista non si rovescino in contraccolpi. A sentire gli addetti ai lavori, la ricetta è una: investire in innovazione e formazione per rendere sostenibile la crescita.

Che già pecca di alcune fragilità. Come hanno descritto i dati ufficiali, con la fine dei noti sgravi all'assunzione stabile - introdotti nel 2015 in forma piena e poi calati - il boom di contratti a tempo indeterminato è stato sostituito dalla rimonta dei precari. Nei primi undici mesi del 2017, ha detto l'ultimo Osservatorio Inps, il saldo tra assunzioni e cessazioni è stato positivo per oltre 800mila unità. Ma se si guarda ai soli contratti stabili ci sono state più chiusure che aperture di rapporti, per un bilancio negativo di 21mila unità.

«La rivoluzione delle competenze dettata dall'economia digitale marcia a velocità mai vista. Bisognerebbe lavorare tutti assieme, governi, imprese e professionisti per ridurre il tempo necessario a far acquisire alle persone le competenze necessarie, o per aggiornarle»: così Stefano Scabbio,

presidente dell'area Mediterraneo, Europa del Nord e dell'Est di Manpower, leader nel campo delle risorse umane, ha fotografato l'attuale momento. Manpower traccia le prospettive di assunzione e per questo primo scorcio di 2018 ha pronosticato un ritmo lento. L'ultimo sondaggio - aggiornato al quarto trimestre del 2017 - rileva che solo il 6% dei datori di lavoro italiani prevede un aumento del personale, il 7% stima una riduzione e l'84% una linea piatta. Uno stallo, mentre altre aree del mondo (dagli Usa al Giappone) procedono a passo spedito.

Anche l'ultima edizione dell'International Business Report di Grant Thornton ha tracciato per le imprese italiane una fase interlocutoria. Il problema è che anche le assunzioni in programma rischiano di rivelarsi una risposta di breve respiro di fronte alla crescita economica che caratterizza la congiuntura. Alessandro Dragonetti, partner dello studio legale, ha ricordato che «per molte imprese il modo più facile di far fronte a livelli di domanda crescenti è assumere personale. Tuttavia puntare sulla forza lavoro è una soluzione temporanea». Quindi l'ammonimento: «Man mano che

i livelli di disoccupazione calano, diventerà sempre più difficile avere la quantità e qualità di personale necessario per mantenere e aumentare la produttività».

Formazione e investimenti diventano un fattore competitivo. Sintomi positivi si sono visti dal piano di incentivi all'Industria 4.0, confermato con qualche ritocco dalla nuova legge di Bilancio, che ha generato il +13,7% di ordini di utensili, macchine dell'automazione e della robotica lo scorso anno. Eppure una ricerca che Accenture ha portato al Forum di Davos ha dimostrato che siamo ancora a metà del guado tecnologico. Se da una parte l'Intelligenza artificiale promette di far crescere i ricavi del 38% a livello globale e di far salire l'occupazione del 10% da qui al 2022, solo il 5% dei manager italiani ha previsto un aumento significativo degli investimenti per riqualificare le competenze dei collaboratori in ottica IA nei prossimi tre anni.

I cacciatori di teste continuano comunque a scommettere sulle professionalità legate al digitale e al tech come profili per il mercato del lavoro del prossimo futuro. Da Hunters Group hanno incoronato e-mail marketing manager, chief digital officer e sales lead ge-

neration come le figure che avranno le migliori opportunità nel 2018. Tomaso Mainini, managing director di PageGroup, spiega che «i profili che saranno maggiormente ricercati sono tutti quelli relativi alla digitalizzazione dei processi e dei prodotti nell'automotive», che si muovono al traino degli incentivi di Industria 4.0. Big Data, IoT, Algoritmi predittivi, sviluppo software e Cyber Security sono i campi di specializzazione ricercata. Un esempio di figura in ascesa è il “Project Manager 4.0 Industria”, che ha la responsabilità di migliorare la connettività delle macchine e introdurre tecnologie innovative. Mainini conferma la sensazione per la quale «per far sì che la recente crescita sia sostenibile, le aziende non devono più cercare profili generalisti ma professionisti validi per aiutare lo sviluppo delle società nei prossimi anni». I bacini dai quali attingere questi nuovi specialisti rischiano di essere fuori dall'Italia (Regno Unito, Francia e paesi dell'Est). Ecco perché «se non si vuole rimanere indietro ed evitare la 'fuga dei cervelli' bisogna puntare sulla formazione interna continua».

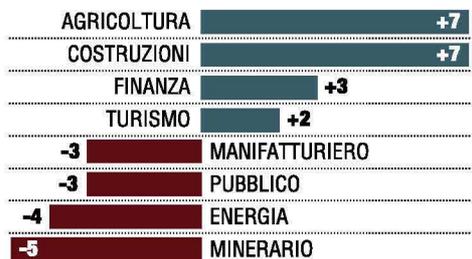
Ma gli imprenditori, che con i nuovi incentivi possono coprire fino al 100% dei costi dei formatori e al 40% del costo del personale in formazione, sono pronti a investire? «Vediamo la volontà di mettere risorse sul futuro, piuttosto che limitarsi a tamponare le esigenze temporanee dettate dall'andamento commerciale». Se così non sarà, imprese e Paese rischieranno di perdere questo treno.





IL TERMOMETRO DEL LAVORO

Previsioni per settore, indice Meos, var. % I trim. 2018



Fonte: Manpower Group Italia

Nel primo trimestre di quest'anno l'occupazione è prevista in crescita sensibile in **agricoltura** e **costruzioni**, uno dei settori più colpiti dalla crisi

I RAPPORTI DI LAVORO IN ITALIA

Dati in milioni, gen.-nov. di ogni anno

