

...Al disoccupato non FAR Sapere... Indagine Excelsior 2009

Io 'stimolo':

[indagine Excelsior 2009](#)

Unioncamere 29.7.2009

Anche quest'anno, come avviene ormai da tempo, la diffusione dei dati dell'indagine Excelsior 2009, avvenuta il 29 luglio 2009 non ha attirato l'attenzione dei media. Ad eccezione di qualche articolo che si è soffermato a sottolineare il mismatch esistente tra ciò che le aziende chiedono e ciò che i disoccupati offrono non sembra essersi aperta alcuna riflessione, se non la solita forzatura sulla 'raccomandazione'.

Al contrario, crediamo non manchino spunti e riflessioni di interesse, per chi voglia veramente comprendere alcune importanti dinamiche attinenti il Lavoro: fabbisogni delle aziende, competenze ricercate, modalità di ricerca...

Ad esempio è possibile avere una mano per comprendere 'Cosa chiedono le imprese'. I percorsi formativi che vanno per la maggiore sono poi quelli che generano le competenze realmente richieste dalle aziende di servizi ed industriali italiane? O, come spesso accade sono anch'essi frutto di ondate di 'conformismo informativo' che invece di dare informazioni, si limita a rafforzare o 'navigare l'onda' di sensazioni (dei lettori paganti....)

Quali sono le figure professionali richieste?

L'indagine rileva, pur in un contesto di generalizzato ridimensionamento delle assunzioni previste per il 2009, una crescita relativa delle entrate di figure professionali maggiormente qualificate (negli ultimi cinque anni, le figure high skill - ossia dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici - passerebbero dal 17 al 22% delle assunzioni programmate dalle imprese), nonché degli impiegati e delle professioni commerciali (dal 31 al 37%).

Non solo in termini assoluti ma anche in termini relativi, decrescono invece in misura considerevole gli operai, gli assemblatori e i conduttori di impianti (dal 35% al 29% delle entrate totali nello stesso intervallo di tempo), mentre sostanzialmente stabile risulta la richiesta di personale non qualificato.

La deduzione logica che discende da questo risultato è che è bene opportuno e necessario studiare. Infatti risulta chiaro che i ruoli professionali più qualificati incrementano il loro peso nel mondo lavorativo.

Quali le competenze tecniche?

Dal punto di vista più strettamente legato alle competenze tecniche maggiormente ricercate, risulta che queste sono nell'ordine:

- "informatiche e telematiche"
- "specialisti della gestione e del controllo delle imprese private "
- "specialisti in contabilità e problemi finanziari",
- "farmacisti"
- "infermieri"
- "insegnanti di sostegno"
- "tecnici delle costruzioni civili ed assimilati".

Ancora una volta emerge una scarsa correlazione tra competenze richieste (dal mondo lavorativo) e competenze sviluppate dal sistema scolastico.

Oltre che a livello prettamente istituzionale, non si rileva alcun impegno serio finalizzato a contribuire a ridurre la distanza tra le competenze richieste e quelle offerte, né da parte dei media né da parte dei soggetti e degli organismi preposti all'orientamento.

Purtroppo ha molto più successo, dal punto di vista comunicazionale e quindi, di azione sulla scelta dei percorsi formativi, dare informazioni di contenuto più leggero e commerciale che, invece di aiutare a non sbagliare, alimentano vane speranze, invece che aiutare a scegliere strade, magari più ardue, meno appariscenti, ma portatrici di risultati migliori.....

La riflessione collegata sulle competenze, high o low, irreperibili dovrebbe essere uno dei principali elementi da approfondire ed illustrare nelle diverse sedi di orientamento.

Riteniamo pertanto utile dare un nostro modestissimo contributo riportando le due tabelle seguenti, rinviando tutti gli approfondimenti ulteriori direttamente al documento Unioncamere (Tab.1 e 2) (<http://excelsior.unioncamere.net/web/DossierExcelsior2009sintesideiprincipilirisultati.pdf>)

Le 10 figure elementari *high skill*¹ più difficili da reperire nel 2009

Figura	Assunzioni 2009 ⁽²⁾	% con difficoltà di reperimento	Regione con più elevata difficoltà di reperimento e numero assunzioni "difficili"	% a tempo indeterminato	% senza esperienza specifica
1) Infermiere	4.480	59,9	Lombardia (970)	68,4	27,1
2) Addetto logistica	1.420	49,2	Lombardia (190)	51,9	76,1
3) Addetto marketing	390	48,2	Lombardia (100)	71,1	20,0
4) Resp. produzione e controllo qualità	390	47,6	Toscana (60)	74,0	6,7
5) Fisioterapista	1.580	44,9	Veneto (230)	60,9	40,6
6) Addetto consulenza fiscale	550	40,5	Trentino A. A. (220)	4,0	32,4
7) Progettista elettronico	440	40,0	Veneto (90)	70,9	25,9
8) Programmatore informatico	1.850	36,7	Piemonte (180)	44,1	14,0
9) Farmacista	1.560	34,8	Veneto (170)	39,1	41,9
10) Sviluppatore software	2.260	33,9	Lazio (270)	61,1	40,1
Totale assunzioni <i>high skill</i>	112.850	23,1	Lombardia (6.740)	56,8	33,1

(1) Dirigenti, impiegati con elevata specializzazione e tecnici. I valori assoluti esposti sono arrotondati alle decine.

(2) Professioni con almeno 300 richieste.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Le 30 figure elementari *low skill* più difficili da reperire nel 2009

Figura	Assunzioni 2009 ⁽²⁾	% con difficoltà di reperimento	Regione con più elevata difficoltà di reperimento e numero assunzioni "difficili"	% a tempo indeterminato	% senza esperienza specifica
1) Installatore impianti di allarme	1.060	86,7	Campania (580)	7,3	28,2
2) Pavimentatore	470	70,5	Lazio (140)	51,3	9,5
3) Aiuto parrucchiere	1.840	55,1	Campania (170)	25,1	50,1
4) Ausiliario socio-assistenziale	5.420	53,6	Emilia Romagna (600)	49,5	15,1
5) Parrucchiere	2.580	52,8	Lombardia (480)	39,1	27,1
6) Addetto banco gastronomia	730	52,3	Emilia Romagna (130)	39,0	39,1
7) Tornitore	780	48,6	Lombardia (110)	46,7	35,7
8) Sarto	540	48,5	Toscana (50)	70,0	9,9
9) Assistente socio-sanitario	5.260	48,3	Emilia Romagna (700)	57,3	25,1
10) Meccanico autoveicoli	2.390	47,9	Lazio (330)	54,3	20,8
11) Fabbro	640	47,6	Lazio (100)	39,8	38,6
12) Cucitore a macchina di abbigliamento	640	46,9	Toscana (140)	48,0	7,5
13) Falegname mobiliere	920	46,6	Lombardia (130)	53,2	26,3
14) Imbianchino	880	46,5	Trentino A.A. (240)	33,1	25,5
15) Sciampista	800	45,0	Lombardia (110)	8,4	67,3
16) Riparatore macchinari e impianti	630	44,7	Veneto (170)	50,2	48,9
17) Panettiere	780	43,9	Sardegna (90)	60,4	51,0
18) Addetto paghe e contributi	860	43,4	Lombardia (200)	56,9	35,2
19) Cuoco	4.230	42,8	Lombardia (590)	44,9	17,7
20) Estetista	1.070	41,5	Lombardia (190)	27,2	33,6
21) Serramentista in metallo e in legno	840	41,2	Campania (90)	50,4	35,8
22) Fornaio	420	40,1	Emilia Romagna (70)	34,7	41,6
23) Saldatore metalli	1.830	39,1	Veneto (130)	43,3	17,7
24) Manutentore caldaie	810	38,5	Veneto (110)	26,0	38,6
25) Installatore impianti telefonici	510	38,3	Lombardia (180)	41,5	64,4
26) Conduttore di escavatrice meccanica	640	37,5	Sicilia (230)	89,3	13,9
27) Add. macchine a controllo numerico	510	36,2	Toscana (60)	33,9	31,7
28) Aiuto cuoco	3.350	35,3	Lombardia (280)	37,5	35,7
29) Pizzaiolo	420	35,2	Veneto (60)	51,9	32,8
30) Cameriere di bar	1.940	33,0	Lombardia (170)	24,1	39,6
Totale assunzioni <i>low skill</i>	410.770	19,8	Lombardia (14.250)	45,7	45,0

(1) Impiegati, professioni commerciali e nei servizi; Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine; Professioni non qualificate. I valori assoluti esposti sono arrotondati alle decine.

(2) Professioni con almeno 400 richieste.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

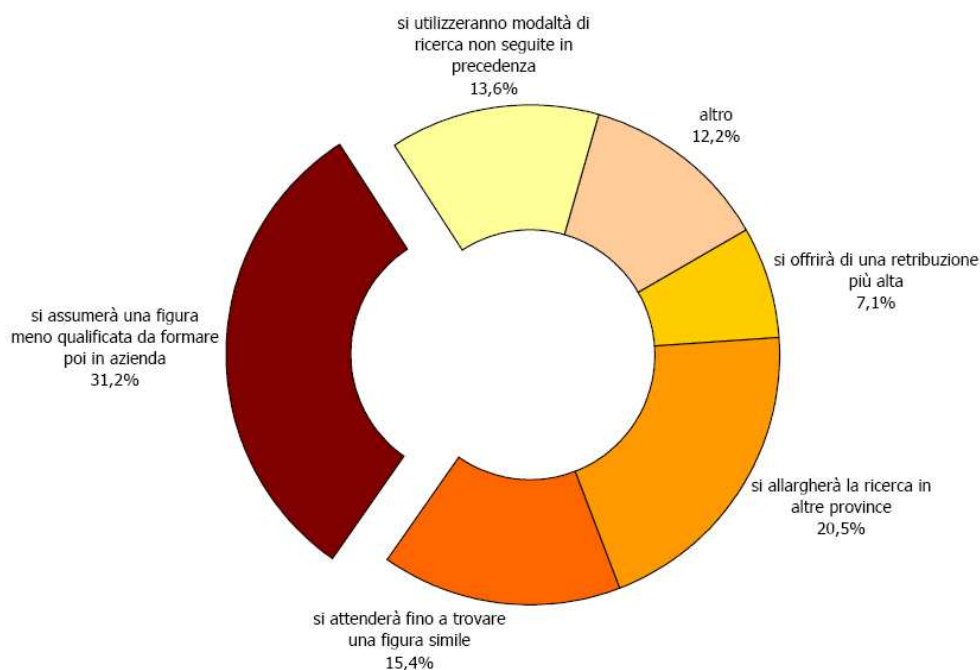
Tab.2

Strettamente correlato al problema della difficoltà di reperimento di alcune specifiche professionalità è il modo con cui le imprese si organizzano per riuscire, pur nella carenza manifesta, a coprire i loro fabbisogni.

La conoscenza di tali percorsi è estremamente istruttiva per chiunque debba entrare nel mondo del lavoro .

Iniziative che le imprese adotteranno per sopperire alle difficoltà nel reperimento delle figure richieste

In % sul totale delle assunzioni considerate di difficile reperimento



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

Fig.1

Infatti, per un neo-lavoratore, conoscere a fondo il comportamento del potenziale datore di lavoro, non può che aumentare la possibilità di proporsi nel modo, nella forma e nella sostanza più vicina alle esigenze del richiedente....

II MISMATCH di cui non si parla.....

Oltre all'ormai ben noto disallineamento 'tecnico-formativo' legato a scelte strategico-politiche dei governi, ne esiste un altro legato a problematiche molto meno complesse che per eccesso di semplificazione, per ignoranza o, tal volta, per motivazioni commerciali, viene sottaciuto o distorto.

Ancora una volta emerge l'atteggiamento degli organi d'informazione che non sempre svolgono la corretta funzione di informazione.

Evidentemente, incontra più favore del pubblico un articolo in cui si sottolinea l'italica tendenza alla raccomandazione, piuttosto che una seria spiegazione del come e perché le aziende utilizzano determinati canali per assumere.

Ci viene da chiedere quale contenuto socio-culturale abbia questo tipo di informazione, oltre il consenso di chi si sente già escluso e maltrattato.

Al contrario, spiegare le reali esigenze che spingono le imprese ad utilizzare i canali che usano, comporterebbe, questo sì, l'apertura di un serio ed approfondito dibattito su: formazione, costume e professionalità e fornirebbe, a chi cerca lavoro, valide informazioni sui percorsi da seguire.

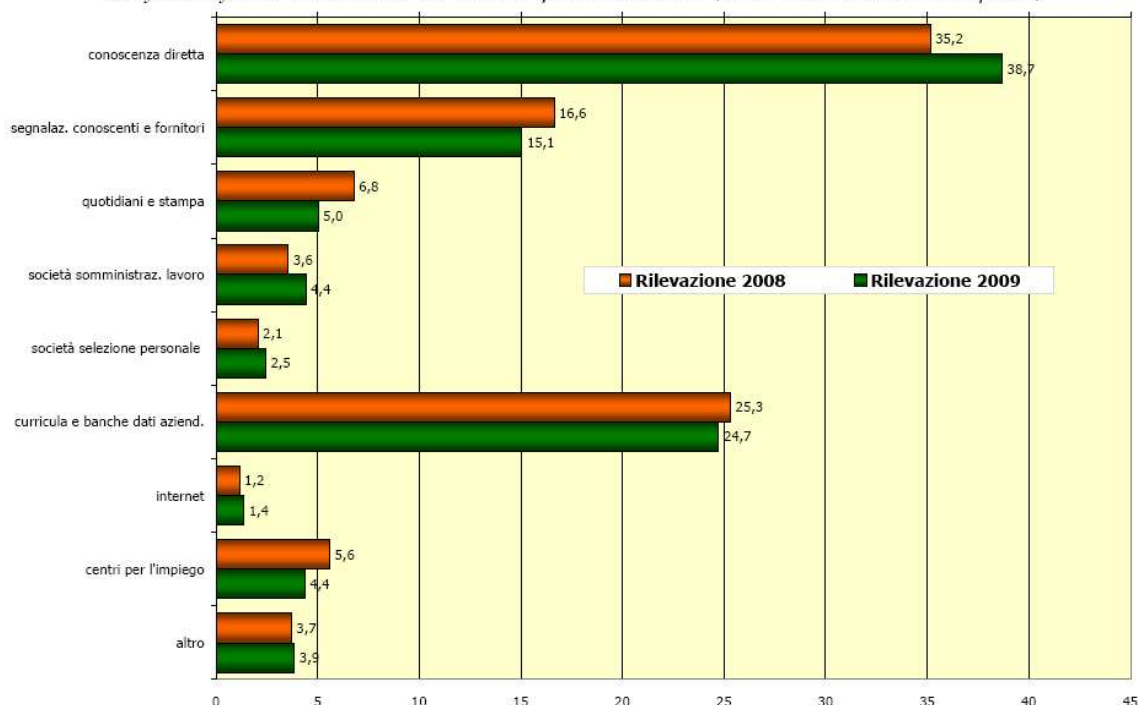
Sappiamo che è molto facile, e trova molti consensi la critica; mentre studiare un problema e proporre soluzioni è molto più difficile ed impegnativo. Non solo, dal punto di vista commerciale il primo atteggiamento richiamato, è anche infinitamente più remunerativo.... Purtroppo se non si comprende che Trovare Lavoro è un Lavoro, ma si ritiene di aver diritto ad un lavoro per il solo fatto di aver acquisito un qualche titolo di studio si continuerà ancora per molto a dover assistere ad uno spreco enorme di risorse sia in ambito formativo che occupazionale.

Ma qual è questo Disallineamento?

Il 'disallineamento' cui ci riferiamo è quello relativo ai canali utilizzati dalle imprese per cercare i futuri collaboratori ed i canali utilizzati dai disoccupati per offrirsi alle imprese.

Modalità e canali utilizzati dalle imprese per la ricerca e la selezione di personale

Confronto fra la rilevazione del 2009 e quella del 2008 (in % sul totale delle imprese)



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, vari anni

Fig.2

In particolare circa l'80% delle assunzioni passa attraverso canali strettamente e direttamente controllati dalle imprese [conoscenza diretta(38,7), segnalazione conoscenti e fornitori(15,1), curricula e banche dati aziendali (24,7)].

Al contrario chi cerca lavoro si affida sempre più a canali come internet (utilizzato dalle aziende solo per l'1,4% dei casi!!!); annunci sui quotidiani; società di selezione del personale.....

[Nel manuale **Trovare Lavoro: un lavoro** (gratuitamente scaricabile dal sito www.trovarelavoro.pbworks.com) l'argomento è chiaramente illustrato (pagg 47 e seg.)]

Questo MISMACH, che potremmo definire 'semplicemente' operativo, a differenza di quello 'classico', che potremmo definire sistemico/strutturale, perchè non viene evidenziato?

Segnalato ed eliminato?

La cosa che fa nascere qualche maliziosa riflessione è che le modalità più o meno esplicitamente suggerite per la ricerca del lavoro sono quelle che, direttamente o indirettamente muovono attività economico-commerciali. Al contrario, quelle che richiedono impegno ed applicazione (riuscire a farsi apprezzare, riuscire ad entrare in contatto con il potenziale datore di lavoro...) sono le prime ad essere scartate o, peggio, demonizzate. Invece di ricercare ed evidenziare le motivazioni, da un lato e le carenze del sistema, dall'altro, che inducono ad utilizzare i canali più usati; si preferisce individuare nel malcoportamento italico della 'raccomandazione' la causa della difficoltà di trovare un lavoro.

Ora se, in certi ambienti soprattutto del sud (dove la scarsità del lavoro è atavica), potrebbe esercitarsi una certa forma di pressione psicologica sul lavoratore, in generale le modalità di selezione più utilizzate non sono altro che una forma di autotutela messa in atto dall'azienda stessa.

In un mondo dove la valutazione del sistema scolastico pubblico risulta, in genere, inaffidabile è ovvio che i datori di lavoro abbiano fiducia solamente delle proprie valutazioni o, al più, di quelle di loro partners affidabili come loro conoscenti e fornitori.

Inoltre, in relazione all'inaffidabilità della formazione tecnica asseverata dal sistema scolastico, preferiscono anteporre a qualunque certa o presunta competenza tecnica, una caratteristica socio-psicologica. La prima richiesta, quella di fondo, diviene **l'affidabilità personale**. E' su questa base che poi, come fa la maggior parte di loro (fig.1), si procederà a fornire quella formazione specifica necessaria per svolgere tecnicamente il ruolo richiesto. E' chiaro che la migliore garanzia sotto tale aspetto è costituita o da partners professionali o da persone conosciute con le quali è possibile, con semplicità e facilità, definire un profilo adatto alle specifiche necessità.

La classica raccomandazione, al contrario, quella per intenderci del politico che fa entrare suoi attuali e futuri elettori nell'apparato pubblico e che riversa i costi di gestione su tutti noi,

nel privato (ambito cui si riferisce l'indagine excelsior!) risulta essere una contraddizione in termini. Infatti quale imprenditore privato potrebbe avere interesse ad assumere un 'raccomandato' per pagargli lo stipendio senza ricevere in cambio alcunchè di professionale?

Alberto Colaiacomo

25.8.09