

BLOG

La formazione efficace parte dall'informazione

di **Riccardo Girotto**

Tra i temi che contribuiscono a rendere meno noiosa la gestione delle risorse umane, in questi ultimi mesi si è prepotentemente distinto quello del *turnover*, gravando ulteriormente sulla cronica difficoltà di reperimento di manodopera, oramai nemmeno più declinata nella caratteristica di “specializzata”.

Non è mio interesse penetrare nelle questioni che hanno originato questo problema^[1], piuttosto mi sembra utile provare a tirare le somme per suggerire delle soluzioni, partendo da un esercizio molto semplice: l'analisi dei dati.

Inizierei da una sintesi semplificata degli argomenti, utile ad agevolare la fruizione per tutti, ma proprio tutti, a prescindere dalla posizione di *stakeholder* interessati o semplici curiosi:

- le aziende cercano disperatamente personale, eppure la disoccupazione non risulta azzerata;
- i percettori di indennità a sostegno del reddito non ricevono offerte utili a stimolare un ritorno al mondo del lavoro;
- le politiche condizionali non hanno mai portato ad apprezzabili revoche delle indennità concesse, nemmeno a fronte di offerte di lavoro rifiutate.

Tralasciando la questione delle politiche condizionali, il cui fallimento non rappresenta certo una sorpresa e il tunnel dell'inefficacia pare sempre più buio, proviamo a concentrarci sui primi 2 argomenti, che a mio avviso offrono ancora spazi di manovra.

Il Reddito di cittadinanza rappresenta l'indennità a sostegno del reddito più discussa, proprio perché non strettamente legata al mercato del lavoro: si tratta di capire quando questa possa rappresentare un bacino da cui attingere le risorse a oggi introvabili. Innanzitutto, il dato poco confortante è che i percettori sono per la maggior parte nuclei persistenti (70% del totale), cioè beneficiari che hanno goduto della misura dalla sua prima introduzione nel 2019 e che, alla fine del 2021, risultavano ancora in percezione. Una tendenza improduttiva che dimostra chiaramente come il mercato del lavoro non sia per nulla riuscito, finora, ad attingere a questo bacino, ove peraltro l'indennità media percepita è pari a 576 euro. Naturale, quindi, chiedersi cosa fare per stimolare il (re)ingresso nell'area dell'occupazione^[2].

L'analisi in profondità chiarisce che i soggetti teoricamente occupabili rappresentano circa il 58% dei percettori persistenti, valore di per sé già poco confortante, ma ulteriormente asciugato al 18,7% se la ricerca mira a persone che hanno lavorato in tempi recenti. Questa

misera percentuale comprende in prevalenza soggetti di età media attorno ai 40 anni, caratterizzati da un profilo “*working poor*”. Di tutta evidenza che dal Reddito di cittadinanza, anche con il massimo impegno possibile, si potrà incrementare unicamente l’offerta di personale generico, recuperando nel più roseo degli scenari poco più di 300.000 risorse.

Da questi primi dati si desume che i soggetti percettori non potranno sicuramente sopperire alle lacune del mercato privo di risorse specializzate, bensì potranno attrarsi dal mercato del lavoro generico, che oggi risulta comunque in sofferenza in termini di disponibilità in ingresso.

Per capire come risolvere la carenza di personale specializzato, invece, le informazioni vanno ricercate altrove. Le specializzazioni, infatti, arrivano in prima battuta dall’indirizzo scolastico e solo in seconda battuta dall’esperienza lavorativa. Detto che per formarsi lavorando bisogna, appunto, entrare nel mercato, resta da capire il meccanismo che determina la scelta dell’indirizzo scolastico, perché è sicuramente lì che va creato il primo match tra domanda e offerta. Viene, quindi, da chiedersi se le istituzioni che governano la formazione, negli anni, hanno realmente fornito il corretto orientamento, promuovendo i settori con sbocchi sicuri, piuttosto che assecondare unicamente le vocazioni del singolo studente (opzione apprezzabile, ma sicuramente sterile).

Solamente il 60% dei laureati negli ultimi anni (dal 2015 in poi) ha sfruttato efficacemente le competenze acquisite durante il corso di studi universitario. Questo valore subisce un’impennata se calato sulle lauree STEM^[3], che, soprattutto nel caso delle specialistiche, hanno garantito una percentuale di occupabilità specifica pressoché totale (90% circa)^[4].

Non particolarmente significativo il *trend* per chi sceglie, tra i laureati, l’occupazione all’estero - trattasi del 5% circa dei laureati di secondo livello - quasi esclusivamente profili altamente specializzati che possono vantare un percorso accademico particolarmente eccellente, soggetti, quindi, che risulterebbero occupati *de plano* anche in Italia, probabilmente con minore soddisfazione. Questo campione arricchisce il dibattito sulla fuga di cervelli, ma lambisce solo marginalmente la cronica carenza di personale nel nostro Paese.

I giovani, in Italia, a 5 anni dalla laurea, risultano occupati nel 90% dei casi, ma solo per poco più della metà di loro il percorso universitario determina l’occupazione, salvo il caso STEM, ovviamente.

Sembra, quindi, potersi affermare che la laurea è un veicolo importante, ci mancherebbe, ma la funzione di orientamento, forse, non funziona a dovere.

Fortunatamente, possiamo correggere il tiro contando sui dati previsionali, utili a valutare quali saranno i titoli di studio richiesti nel periodo 2022-2026^[5], quando il nostro Paese avrà bisogno di più di 4 milioni di lavoratori, di cui oltre un milione di neolaureati e oltre un milione e mezzo di neodiplomati. Le lauree dell’area STEM confermeranno la propria *leadership*, unitamente alle aree medico-sanitaria ed economico-giuridica.

Il punto è che, ancora una volta, dati alla mano, al momento non siamo assolutamente in grado di soddisfare la richiesta, in quanto le aree citate richiederanno circa 140.000 nuovi laureati l'anno, mentre l'università, a oggi, ne può offrire solamente 100.000. Per contro, la macroarea che comprende le scienze biologiche, chimico-farmaceutiche, agroalimentari e l'indirizzo psicologico offre oggi 25.000 laureati/anno per un fabbisogno nei prossimi 5 anni di meno di 18.000 unità.

Ancora peggiore lo scenario riferito ai diplomanti. Si assuma come i 2 indirizzi che saranno ultrasaturati in termini di richieste nei prossimi 4 anni, amministrazione e industria/artigianato, su un fabbisogno di 155.000 unità, potranno contare, stando all'attuale capacità del nostro sistema, su 115.000 risorse in entrata. Anche in questo caso il contraltare è un'esplosione di diplomati nei licei, 126.000 l'anno, a fronte di una richiesta, sempre per il prossimo quadriennio, di appena la metà delle risorse.

Necessario, quindi, utilizzare quest'ultimo dato per informare in via preventiva in merito agli sbocchi possibili, al fine di stimolare la scelta più idonea, nonché per destinare i diplomati non occupabili verso facoltà a rapido assorbimento. Utile sarebbe anche adeguare i piani di studio dei diversi indirizzi, al fine di renderli comunque più appetibili a un mercato futuro ben fotografato dai dati. Il calo demografico, purtroppo inarrestabile, e comunque non governabile dal mercato del lavoro, ammonisce sull'irrevocabilità della revisione delle politiche di orientamento.

Tirando le somme, il problema delle risorse in ingresso e del *turnover* non si risolverà con il risparmio del Reddito di cittadinanza, se non in minima parte, laddove, cioè, il lavoro offerto sarà molto più invitante di un indennizzo di 576 euro al mese per giornate di mero tempo libero.

La scuola, vero *driver* verso l'occupazione, deve necessariamente ridurre il *gap* tra richieste e offerte di lavoro tramite una puntuale informazione sugli sbocchi potenziali, non per soffocare le vocazioni, ma per limitarne l'espressione a quelle veramente disposte ad affrontare scientemente l'incertezza del futuro. Certo, questo ridurrà l'accesso ad alcune facoltà, prezzo da pagare per perfezionare l'armonia tra domanda e offerta.

Una volta assestato, per quanto possibile, il divario in ingresso, permane il problema della circolazione del personale tra aziende, tanto da inflazionare le politiche retributive e spingere verso un'aspra guerra tra offerte retributive giudicate comunque insufficienti. Sul *quantum*, però, saranno le parti sociali a dover spingere per assicurare importi soddisfacenti, ma comunque sostenibili per le aziende. Ai protagonisti di quest'ultimo passaggio non posso che augurare la migliore fortuna.

Arrestare il *turnover*, inoltre, richiede un grande impegno verso la revisione del proprio modo di fare impresa, assecondando esigenze esterne alla tipica area retributiva, spesso confuse con il *welfare*, ma in realtà concentrate nella soddisfazione delle aspettative. Il periodo che stiamo vivendo può aiutare gli imprenditori a migliorare il livello di *comfort* dei propri dipendenti,

confrontando le azioni intraprese con le *performance*, perché la soddisfazione delle risorse deve comunque accompagnare quella dell'imprenditore. Anche in questo caso, necessariamente, si dovrà partire dai dati interni, dalle informazioni.

Infine, l'impetuoso aspetto demografico. Questo sarà sempre un problema, superabile solamente con un profondo impegno verso una rivoluzione culturale e ovviamente, non meno importante, con tanto amore.

[1] Ne abbiamo già parlato in R. Girotto, [La politica che mette d'accordo tutti non può che essere attiva](#), in Eclavoro del 19 dicembre 2019.

[2] Dati Inps: "ANALISI 2019-2021 - I primi tre anni di reddito e pensione di cittadinanza".

[3] Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica.

[4] Almalaurea, rapporto 2022.

[5] Previsione fabbisogni occupazionali 2022-2026.

Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il *form* sottostante.

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:



PF **PERCORSO[®] FORMATIVO 365**
edizione 2022/2023

Formazione 365 giorni all'anno
Scopri le novità della nuova edizione >