

Boom di occupati ma alle imprese manca personale

di Luca Carrello

È tornato l'indeterminato. E nel 2022 ha trainato il mercato del lavoro portando il tasso di occupazione, a ottobre, al 60,5% (+1,5% anno su anno). È un record assoluto - il miglior risultato da quando l'Istat ha avviato le serie storiche nel 1977 - che permette all'Italia di andare indietro nel tempo. È un salto nel passato lo fa anche il tasso di disoccupazione, sceso al 7,8% (-1,3% a/a), ai livelli del 2009.

«Non sono sorpreso da questi dati», spiega Giuseppe Di Taranto, professore emerito di storia economica alla Luiss Guido Carli. «Nel 2021 l'Italia ha registrato un pil considerevole, del 6,7%», prosegue, «ed è normale, con una crescita simile, che si produca un effetto immediato sul tasso di occupazione. Adesso siamo più vicini alla media europea, che si aggira intorno al 68%».

Il merito, come detto, è dei contratti indeterminati: sono loro i veri protagonisti del 2022. A rivelarlo è la Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione relativa al terzo trimestre, redatta in collaborazione dall'Istat, dal Ministero del lavoro, dall'Inps, dall'Inail e dall'Anpal. Dal report congiunto emergono 365mila posti di lavoro a tempo indeterminato in più rispetto al luglio-settembre 2021. «È il risultato dei provvedimenti adottati dagli ultimi tre governi», chiarisce il professore Di Taranto. «Un esempio è rintracciabile nella Manovra in discussione in Parlamento», continua, «che destina alle imprese uno sgravio contributivo fino a 8mila euro per assumere a tempo indeterminato gli under 36».

Agevolazioni di questo tipo potrebbero rivelarsi decisive l'anno prossimo, perché sul mercato del lavoro sono già emersi i primi segnali di stop. Nel terzo trimestre del 2022 la crescita record ha perso slancio e gli occupati sono aumentati solo dell'1,1% a/a. Un rallentamento, che potrebbe proseguire nel 2023. Lo conferma l'ultimo Bollettino del Sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e Anpal. Il report, nel trimestre da dicembre a febbraio, prevede un calo del 13,6% a/a delle assunzioni fatte dalle imprese.

«Il dato inganna», rivela però Giuseppe Tri-

poli, segretario generale di Unioncamere, «perché il numero degli occupati non va confrontato solo con il 2021, anno di ripresa fantastica. Va rapportato anche con il pre-Covid, e allora si nota che il percorso di crescita va avanti». Per la gioia degli imprenditori, che come chiarisce Tripoli, ripongono grande fiducia nel 2023. «Hanno in particolare preoccupazione», spiega, «riguardo al caro energia e alla difficoltà nel reperire dipendenti, un problema che a dicembre riguarda il 45,3% del personale ricercato, valore superiore del 7% rispetto a un anno fa».

Le origini del fenomeno spaziano dalla minore quantità di lavoratori disponibili, dovuta al calo demografico, al crescente numero di dimissioni, spinte dalla ricerca di impieghi che garantiscono una migliore qualità della vita. A incidere è anche la trasformazione digitale delle imprese, che implica competenze sempre maggiori. E qui si arriva alla radice del fenomeno, perché le complicazioni nel trovare i dipendenti provengono in gran parte dal sistema educativo e della formazione. «Non è allineato al mercato del lavoro, né aggiornato», riassume Tripoli, «quindi non vengono fuori in numero sufficiente persone con le competenze richieste dalle imprese. Da qui al 2026 lo noteremo sempre di più: nei prossimi anni mancheranno circa 50mila laureati».

Ecco spiegata la crescita dei contratti indeterminati secondo il segretario di Unioncamere: «Perché quando le aziende trovano un dipendente competente e capace gli offrono le condizioni lavorative migliori per non indurlo ad andare via». Ma come suggerisce il rallentamento degli occupati nel terzo trimestre 2022, agevolare le assunzioni a tempo indeterminato potrebbe non bastare per sostenere il mercato del lavoro. «Il governo», conclude Tripoli, «dovrebbe curare alcune priorità di lungo termine per valorizzare le competenze. Ad esempio un sistema di certificazione, che avvantaggerebbe i lavoratori nei colloqui attestando le capacità acquisite durante i percorsi di formazione in azienda». (riproduzione riservata)



ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 118 - L. 1956 - T. 1622

