

## IL DOSSIER

00118

00118

# Gli introvabili del lavoro

Mancano soprattutto operai specializzati, tecnici, farmacisti e biologi  
A gennaio la quota di assunzioni difficili da concretizzare sfiora il 50%

**Tra gli specialisti  
in scienze della vita  
la carenza di candidati  
tocca il 91,4%**

**Le aziende  
per rimediare  
puntano sui benefit  
Ma può non bastare**

PAOLO BARONI  
ROMA

**L**e imprese fanno sempre più fatica a trovare personale: mancano sia operai specializzati che tecnici, mancano sia laureati in discipline scientifiche come intonacatori. Se nel corso del 2023, in media, è risultato difficile reperire il 45,1% dei 5,5 milioni di addetti di cui era prevista l'assunzione (e già eravamo 4,6 punti sopra al 2022 e ben 18,7 in più sul 2019, l'anno prima del Covid) a dicembre la quota di introvabili era già salita al 48,5%. A gennaio un altro balzo al 49,2%, 3,7 punti in più di 12 mesi prima.

In pratica, stando all'ultima indagine [Unioncamere/Anpal](#) sui bisogni formativi, su 508 mila assunzioni programmate dalle imprese ben 250 mila scontavano l'assenza di candidati oppure una preparazione insufficiente. «Nel trimestre gennaio-marzo 2024 - ha spiegato venerdì scorso ad un convegno a Bologna il ministro del Lavoro Marina Calderone - abbiamo una previsione di una richiesta di lavoratori pari a 1,4 milioni di persone: però nel contempo abbiamo tanti giovani che non studiano, non si formano e non cercano lavoro. Avere giovani che oggi non giocano la partita è una cosa che non possiamo permetterci, soprattutto in

una società che progressivamente invecchia e dove i giovani sono pochi».

Il lavoro, lo dimostrano i più recenti dati Istat, in Italia non manca. Mancano però i lavoratori, che scarseggiano sia in termini di numeri che di competenze. Nel mese che sta per concludersi, sulle 508 mila assunzioni programmate dalle imprese (4 mila in più del gennaio 2023) a guidare la domanda erano i settori dei servizi alle persone e del commercio, rispettivamente con 70 e 68 mila offerte di lavoro. A livello territoriale sono le macro-aree del Nord-ovest e del Nord-est ad aver programmato un maggior numero di nuovi contratti (rispettivamente oltre 174 mila e oltre 118 mila), seguite dalle regioni del Sud (oltre 110 mila) e del Centro (circa 105 mila). Mentre nella graduatoria regionale svettano nell'ordine, Lombardia (circa 123 mila), Lazio (oltre 53 mila), Veneto (oltre 48 mila), Emilia-Romagna (circa 48 mila), Piemonte (oltre 38 mila) e Campania (circa 35 mila). Tra gennaio e marzo in tutto ci sarà bisogno di 1.376.120 lavoratori: 446.750 nell'industria (compresi 150.780 delle costruzioni) e 929.370 nei servizi, ovvero 191.620 per le attività del commercio, 195.140 nel turismo, ben 370.820 nel campo dei servizi alle imprese e

171.790 nell'ambito dei servizi alla persona.

Dal Borsino delle professioni, in particolare, risultano difficili da reperire sul mercato gli specialisti nelle scienze della vita (è di difficile reperimento, infatti, ben il 91,4% di farmacisti, biologi e altri profili appartenenti a questo gruppo professionale), seguiti dagli operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni (72,8%), dai fonditori, saldatori, montatori di carpenteria metallica (72,6%), dagli operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni (71,8%) e dai tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi (70,6%). Per quanto pochi, 1.450 in tutto, sono di difficile reperimento (62,7%) anche i dirigenti, le professioni tecniche si assestano al 57%, gli operai specializzati al 64,9% ed i conduttori di impianti, di macchinari fissi e mobili e di mezzi al 55,8%. Molto più facile invece trova-



Superficie 77 %



re personale non qualificato (di difficile reperimento «solo» il 35,1% delle 70.540 nuove entrate previste) al pari degli impiegati (30,6%).

Il fenomeno comunque non è solo italiano e il nostro Paese è in buona compagnia: secondo l'ultimo report di Manpower, leader mondiale nel campo della ricerca e selezione di personale, quello che chiamano «talent shortage», ovvero la carenza di talenti, a livello globale si attesta al 75%, con l'Italia esattamente allineata a questo dato, mentre la Spagna è al 78%, la Francia all'80% e la Germania all'82%. In cima alla classifica il Giappone, il paese dove le imprese hanno maggiori difficoltà nel coprire le posizioni aperte con una media dell'85%.

«Il mismatch, questo forte divario tra domanda e offerta di lavoro - spiega Francesco Seghezzi, presidente della Fondazione Adapt - è ormai

strutturale perché mancano i giovani a causa del calo demografico che ormai sprigiona tutte le sue conseguenze nel ridurre l'offerta di lavoro. Questo implica che ci sono e ci saranno sempre meno giovani per un numero uguale o crescente di proposte di lavoro da parte delle imprese. Per cui occorrerà sempre di più cercare di non perdere nessuno per strada dal punto di vista dell'orientamento, della formazione di competenze che non siano completamente distanti dal mondo del lavoro, accrescendo l'integrazione tra scuola e lavoro anche potenziando l'utilizzo di strumenti come l'apprendistato duale». Quanto alle imprese, secondo Seghezzi, «devono prendere coscienza di questa scarsità di persone e quindi agire di conseguenza dal punto di vista delle proposte salariali, dei modelli organizzativi, del clima interno, del welfare, della formazio-

ne offerta».

Secondo Manpower la risposta che danno le imprese italiane a fronte della contrazione del bacino di talenti passa sostanzialmente attraverso la riconfigurazione dell'offerta di benefit: in cima alla classifica, col 27%, mettono l'offerta di maggiore flessibilità sull'orario di lavoro e sul luogo di lavoro, a seguire l'aumento dei salari (22%) e l'offerta di bonus (18%). Ma se anche questo non basta c'è chi guarda a nuovi bacini di talenti, come ad esempio lavoratori senior (20%), chi trattiene talenti anche se non strategici (19%), chi riduce i requisiti di qualifica (15%), chi privilegia l'automazione di attività e processi (13%) e infine (12%) chi finisce per assumere il personale di cui ha bisogno fuori dai confini nazionali. Ma comunque sia è sempre un'impresa. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**MARINA CALDERONE**  
MINISTRO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



Nel primo trimestre previste 1,4 milioni di assunzioni, troppi i ragazzi che non giocano la partita



**FRANCESCO SEGHEZZI**  
PRESIDENTE  
DELLA FONDAZIONE ADAPT

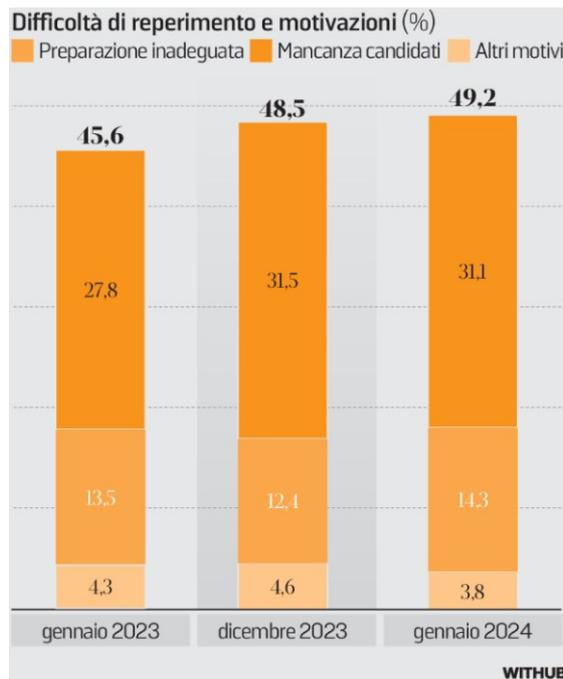


Il mismatch è ormai strutturale perché a causa del calo demografico mancano i giovani

## LE PROFESSIONI PIÙ RICHIESTE A GENNAIO

	Entrate previste	Difficoltà a reperire	%	Le professioni dove c'è più carenza di candidati (difficoltà a reperire in %)
Dirigenti	1.450	909	62,7	Specialisti nelle scienze della vita <b>91,4</b>
Professioni tecniche	86.890	49.602	57,0	Operai addetti ai macchinari industrie tessili/abbigliamento <b>72,8</b>
Impiegati	51.110	15.620	30,6	Fonditori, saldatori, lattonieri <b>72,6</b>
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	97.940	43.534	44,4	Operai addetti alle rifiniture nelle costruzioni <b>71,8</b>
Operai specializzati	88.100	57.142	69,9	Tecnici gestione processi produttivi di beni e servizi <b>70,6</b>
Conduttori di impianti, Macchinari e mezzi	68.700	38.338	55,8	
Professioni non qualificate	70.540	24.739	35,1	
Totale entrate	508.260	250.202	49,2	

Fonte: [Unioncamere-Anpal](#) / [Sistema Informativo Excelsior](#)



## COME I DATORI DI LAVORO AFFRONTANO LA MANCANZA DI TALENTI

Offrire maggior flessibilità  
sull'orario di lavoro

27%

Offrire maggior flessibilità  
sul luogo di lavoro

27%

Aumentare i salari

22%

Guardare a nuovi bacini di talenti  
(es. lavoratori Senior)

20%

Trattenere i talenti anche se  
non strategici

19%

Offrire bonus

18%

Ridurre i requisiti di qualifica

15%

Privilegiare l'automazione  
di attività/processi

13%

Assumere talenti oltre  
i confini nazionali

12%

Fonte: Meos2024/Manpowergroup  
**WITHUB**