Settimanale Milano
Diffusione: 404.761 Lettori: 2.822.000
Panorama
Direttore: Giorgio Mulè
27-MAG-2010
pagina 172
foglio 1 / 5

Qui ti assumono

Ripartono le offerte d'impiego, anche a tempo indeterminato. Lo rivela la più grande agenzia per il lavoro in Italia. Che traccia la mappa delle professioni più richieste. Offrendo 670 posti sul web.

DI DANIELA FABBRI

«Finalmente cominciamo a vedere i segni della ripresa». E se a dirlo è Federico Vione, amministratore delegato della Adecco Italia, la principale agenzia per il lavoro italiana, allora forse si può davvero cominciare a sperare. Perché così come sono state le aziende di servizi come l'Adecco a vedere per prime la crisi, adesso sono proprio loro le prime ad avvertire i segnali di ripresa. «L'abbiamo già sperimentato in America» aggiunge Vione «dove negli ultimi mesi le ricerche di operai sono cresciute a un tasso del 20 per cento mensile. E da un mese a questa parte lo stia-

ILLUSTRAZIONE STEFANO CARRARA

LIGURIA

Settori che ricercano
commercio e grande distribuzione, turismo.
Figure più richieste
personale per il settore turistico-alberghiero, ingegneri con varie specializzazioni.

LOMBARDIA

Settori che ricercano
alimentare, chimico-farmaceutico, manifatturiero, information technology, energie rinnovabili.
Figure più richieste
ingegneri, addetti al settore fotovoltaico, tecnici di manutenzione.

TRIVENETO

Settori che ricercano
chimico-farmaceutico, manifatturiero, metalmeccanico, medical&science.
Figure più richieste
controller, informatori del farmaco, fisioterapisti, infermieri.

TOSCANA UMBRIA

Settori che ricercano
grande distribuzione, chimico-farmaceutico, alimentare.
Figure più richieste
ingegneri meccanici, operai settore alimentare, controllers, capicontabili.

EMILIA ROMAGNA

Settori che ricercano
metalmeccanico, automotive, chimico-farmaceutico, alimentare, commercio e grande distribuzione.
Figure più richieste
ingegneri, operai specializzati.

MARCHE MOLISE

Settori che ricercano
alimentare, turismo, energie rinnovabili.
Figure più richieste
impiegati amministrativi e contabili, figure commerciali, operai specializzati.

LAZIO

Settori che ricercano
manifatturiero, nuove energie, grande distribuzione, turismo.
Figure più richieste
farmacisti, informatori del farmaco, medical advisor, controller, responsabili amministrativi e contabilità.

ABRUZZO

Settori che ricercano
metalmeccanico, chimico-farmaceutico, energie rinnovabili, alimentare.
Figure più richieste
operai specializzati per settore rinnovabili, addetti commerciali, impiegati amministrativi.

CAMPANIA

Settori che ricercano
energie rinnovabili, grande distribuzione, alimentare.
Figure più richieste
assemblatori pannelli fotovoltaici, ingegneri elettronici, periti elettronici o elettromeccanici, tecnici commerciali, geometri.

CALABRIA, BASILICATA E ISOLE

Settori che ricercano
logistica, energie rinnovabili, turismo.
Figure più richieste
ingegneri, periti, manutentori settore rinnovabili, addetti grande distribuzione.

PUGLIA

Settori che ricercano
energie rinnovabili, servizi.
Figure più richieste
assemblatori parchi eolici, programmatori, impiegati ufficio tecnico.

LE FOTO DEL SERVIZIO SONO DI ALBERTO BERNASCONI

Osservatore speciale *Federico Vione, 38 anni, amministratore delegato della Adecco Italia.*

«Stiamo vedendo un aumento di richieste di lavoratori legati alla produzione. Le figure impiegatizie, in genere arrivano al traino. Ma questo significa vitalità del settore manifatturiero»

mo vedendo anche in Italia».

Proprio a cominciare dai «blue collar», cioè le figure legate alla produzione, dato che è ancora più positivo perché segnala il settore manifatturiero come quello finalmente in ripresa. Basta un dato per capire la tendenza: in aprile gli Usa hanno creato 290 mila nuovi posti di lavoro, di cui 44 mila proprio nel manifatturiero, mentre al momento dell'insediamento di Barack Obama ne perdevano 750 mila ogni mese.

L'Italia naturalmente ha meccanismi diversi dall'economia americana, soprattutto per quanto riguarda il mercato del lavoro. Il ricorso agli ammortizzatori sociali ha limitato la perdita di posti di lavoro, ma non per questo si può dire che la crisi non abbia lasciato strascichi pesanti. «E ha prodotto fenomeni che neppure noi ci aspettavamo» ammette Vione. Poteva essere ragionevole, per esempio, pensare che, vista la difficoltà a prevedere tempi e consistenza della ripresa, le aziende avrebbe aumentato il ricorso alla flessibilità, assumendo con contratti a termine o con quello che una volta si definiva lavoro interinale, per non gravare i conti dei costi di dipendenti non assolutamente necessari. «Al contrario» rivela Vione «sono ripresi i contratti a tempo indeterminato. Nel nostro business la ricerca e la selezione di personale per contratti a tempo indeterminato sono ripartite ai livelli del 2008 e stanno raggiungendo le dimensioni della somministrazione di lavoratori temporanei, che fino a poco tempo fa era la voce principale del nostro bilancio».

Certamente in questa ripresa ha giocato il fatto che nel periodo nero le aziende hanno ridotto al minimo le risorse e devono quindi riorganizzare la struttura per ripartire. Però uno degli effetti positivi della crisi è stato l'aumento della consapevolezza che le risorse umane sono un asset strategico, fondamentale, un vantaggio competitivo che non si può regalare alla concorrenza, la prima cosa su cui investire. E ha poco senso puntare su un lavoratore che rimane in azienda solo sei mesi.

Lo conferma Gianluca Ventura, direttore risorse umane della Vodafone, che fra l'altro sta cercando in questo momento 450 persone per la propria rete commerciale: «Al di là di questa ricerca, e benché

non siamo più un'azienda con organico in crescita, non abbiamo smesso di investire su dipendenti a tempo indeterminato. Per esempio usiamo il turnover per inserire risorse giovani, abbiamo un programma di formazione per neolaureati che si fa già con la lettera di assunzione in tasca. E siamo così interessati ai talenti, alle persone brillanti, che spesso se le incontriamo le assumiamo anche se al momento non abbiamo posizioni aperte».

In quest'ottica si inserisce la ripresa dell'utilizzo di una formula contrattuale come lo staff-leasing, reintrodotto dalla Finanziaria, con il quale il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia per il lavoro ma lavora di fatto per l'azienda cliente. «Lo staff leasing sta in molti casi sostituendo l'outsourcing» spiega Vione. «Permette di avere risorse qualificate in modo continuativo, controllandone la selezione e l'inserimento, però con la flessibilità di un contratto commerciale che si può interrompere. Sta crescendo al punto che abbiamo deciso al nostro interno di avere un responsabile risorse umane soltanto per i nostri colleghi che lavorano in staff-leasing».

Anche qui la flessibilità per l'azienda si coniuga con una serie di garanzie per il lavoratore, che ha un contratto di assunzione a tempo indeterminato con l'agenzia.

Ma dove sono i lavori oggi? «La ripresa è ancora a macchia di leopardo» avverte Vione. «Come in America stiamo vedendo un aumento di richieste di blue collar, quindi di professionalità legate alla produzione. I white collar, le figure impiegatizie, in genere arrivano al traino. Ma significa vitalità del settore manifatturiero, e questo è importante. Vanno bene le energie rinnovabili, sta ripartendo il settore bancario, con investimenti per l'apertura di nuovi sportelli. La crisi si è sentita poco per i profili medio-alti, il finance; sulle professioni legate al mondo della sanità siamo cresciuti anche lo scorso anno. In questa fase sta andando bene anche l'alimentare, e l'automotive, che da sempre era uno dei settori per noi trainanti, sta cominciando timidamente a muoversi».

Si muove pure il settore della ricerca: «Prevediamo 70 assunzioni entro l'anno fra progettisti della componentistica e ingegneri softwaristi» dice Marco Finanzieri, responsabile delle risorse umane dell'Engineering center della General Motors a Torino. Il centro torinese, che ha già quasi 400

ALBERTO BERNASCONI

L'azienda che cerca giovani

«Stiamo reclutando 450 agenti commerciali» annuncia **Gianluca Ventura**, responsabile del personale della Vodafone, «ai quali offriremo un percorso formativo completo. Anche in un momento difficile come questo investire sulle persone rimane comunque la chiave del successo per un'azienda. E non rinunciamo a investire sui giovani, con contratti a tempo indeterminato e un programma appositamente studiato per neolaureati».

La neoassunta «solare»

Mantenere il proprio curriculum sempre aggiornato sui motori di ricerca specializzati è fondamentale per chi cerca lavoro. **Elisabetta Bello**, ingegnere civile di 31 anni, è stata trovata così dalla Adecco e dall'azienda spagnola specializzata in energie rinnovabili che l'ha assunta. «Avevo altre offerte anche più vantaggiose, ho scelto questa perché mi permetteva di viaggiare e fare esperienza direttamente in cantiere».

blog.panorama.it/economia

Oltre 670 offerte *Sul sito di* Panorama *trovate approfondimenti e il collegamento alle offerte di lavoro selezionate dalla Adecco.*

dipendenti, è il cuore mondiale per la progettazione e lo sviluppo di motori diesel di tutto il gruppo General Motors.

Conferma invece la crescita dell'alimentare Vincenzo Rotondi, del pastificio Rummo di Salerno: «Ammetto che non abbiamo sofferto molto la crisi, siamo un'azienda in crescita e contiamo di continuare a farlo in termini sia di fatturato sia di produzione nei prossimi anni. Per questo cerchiamo ancora personale qualificato, soprattutto ingegneri chimici e alimentari, una disciplina piuttosto nuova in cui ancora i laureati sono inferiori alle richieste del mercato».

Possibilità di assunzioni anche nel settore delle energie rinnovabili: «Tuttavia in questo ambito servono persone che sappiano l'inglese e siano disponibili a viaggiare» precisa il responsabile del personale della Vestas (impianti eolici) Mirko Donis. Caratteristiche in aumento ma non ancora così diffuse tra i lavoratori italiani.

Perché c'è un altro strascico-lezione che questo anno orribile ha lasciato per i lavoratori: anche per i cosiddetti garantiti, lavoratori over 40 con regolari contratti di assunzione, il posto fisso non è più la certezza di una vita. Solo che quasi nessuno se n'era reso conto e aveva messo in atto delle contromisure in fatto di occupabilità.

«In questi mesi ho incontrato molti lavoratori sui 40-45 anni» spiega Vione «con ottime professionalità, profili specializzati che sono rimasti senza lavoro e non si capacitano delle difficoltà che incontrano a trovarne uno nuovo. Il fatto è che spesso sono rimasti per vent'anni nella stessa azienda, si sono ricavati una nicchia, si sono concentrati su una tecnologia matura, non hanno mai guardato fuori dalla finestra e ora sono difficilmente reimpiegabili».

Al contrario, suggerisce l'amministratore delegato della Adecco, bisogna cominciare a essere consapevoli del fatto che non ci si può mai fermare, che pure se si ha un lavoro sicuro serve continuare ad aggiornarsi, guardare cosa succede nel mercato, arricchire la propria esperienza chiedendo di misurarsi con funzioni aziendali che non sono quella di origine, allargare il più possibile le proprie competenze e le proprie curiosità.

Certo, neppure questo può dare la garanzia di non diventare disoccupato, ma la flessibilità mentale e professionale può davvero essere un buon antidoto contro il rischio di ritrovarsi a spasso. ■