

La ricerca di nuovi lavoratori difficile per il 73% delle aziende

L'apprendistato il contratto più offerto. Stipendi, più aumenti nelle Pmi

Il 73% delle aziende bergamasche oggi è in difficoltà nella ricerca di personale. Non ne trova oppure sul mercato non incontra i profili adeguati. È il dato che emerge dall'Indagine del sistema Confindustria sul tema del lavoro, a cui hanno contribuito anche 118 aziende bergamasche con quasi 28mila addetti. Diverse le strategie messe in campo non solo per attirare i potenziali colla-



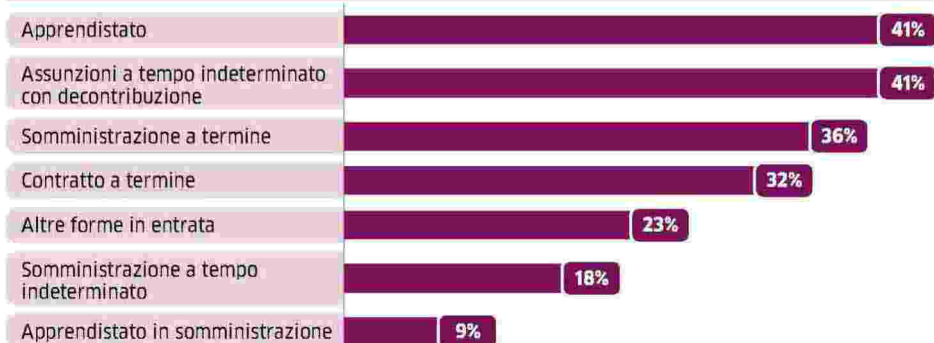
Operai al lavoro: i tecnici sono sempre più ricercati dalle aziende

boatori, ma pure per trattenerli. Dalla ricerca emerge che tra le aziende che hanno adottato politiche di inserimento di nuove risorse, le forme contrattuali più utilizzate sono l'apprendistato e le assunzioni a tempo indeterminato. Sul fronte degli stipendi, invece, si segnala che gli incrementi più consistenti hanno visto in prima fila le piccole realtà (+5,5%).

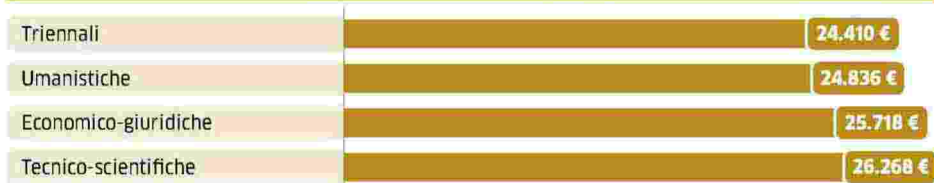
A PAGINA 7

Giovani e lavoro, contratti e stipendi d'ingresso a Bergamo

Forme di contratto in entrata



Laureati, retribuzioni in ingresso



Laureati, incremento delle retribuzioni

► Per dimensione aziendale



► Per settore



► Totale



Fonte: Studi Confindustria Bergamo

TORESANI DANIELE



Marco Manzoni, Confindustria

Manzoni:
«A Bergamo nelle realtà più piccole aumenti salariali sopra la media»



Personale, la ricerca inizia nelle scuole tecniche e non solo

Report di Confindustria. Il 73% delle aziende orobiche in difficoltà a trovare profili adeguati alle necessità. L'apprendistato è il contratto d'ingresso più utilizzato

Accanto al passaparo-
la (vecchio metodo ma sempre
in auge), il ricorso alle agenzie
per il lavoro, oggi è la scuola il
luogo che a cui guardano con
crescente interesse le aziende
bergamasche per dare una ri-
sposta alla crescente difficoltà a
trovare personale. Il dato emerge
dall'Indagine del sistema
Confindustria sul tema del lavoro,
a cui hanno contribuito anche
118 aziende bergamasche
con quasi 28mila addetti di ogni
dimensione e settore. L'83% delle
aziende del campione ha indicato
di avere ricerche di personale
in corso e fra queste ben il
73% ha riscontrato significative
criticità. All'interno del questionario,
che prevedeva possibilità
di risposta multipla, il 30% ha
segnalato difficoltà diffuse e trasversali
per tutte le competenze e mansioni,
nel 49% dei casi problemi
di reperimento per mansioni
manuali/tecniche e nel
48% per competenze o mansioni
specifiche, in particolare per
tecnici specializzati o laureati.

Criticità a cui le imprese bergamasche hanno cercato trovare
rimedio. Uno di questo è appunto
l'alleanza con il mondo della scuola.
Una quota significativa, pari al 42%,
segnala infatti l'impegno in programmi
educativi, come i corsi Its (il seg-
mento della formazione terzia-

ria professionalizzante) o mettendosi
a disposizione per i programmi di
alternanza scuola-lavoro nelle scuole
superiori, in particolare quelle a indirizzo
tecnico. Una quota analoga indica
anche di aver allargato il tradizionale
bacino di ricerca anche nelle aree
umanistiche. C'è poi chi, 62% del
campione della ricerca, a fronte delle
difficoltà di reperimento, ha realizzato
programmi per aggiornare le
competenze delle risorse già inserite
in azienda. «Nell'insieme si evidenzia
un'evoluzione interessante del nostro
territorio - sottolinea Marco Manzoni,
vice presidente di Confindustria Bergamo -
dove le imprese si mettono in gioco
per risultare attrattive verso i giovani e
dialogare in modo efficace con il mondo
della scuola, dedicando parallelamente
energie alla formazione interna, come
dimostrano le tante Academy create
dalle aziende».

Volontà di fidelizzare

Dalla ricerca emerge che tra le
aziende che hanno adottato politiche
di inserimento di nuove risorse,
le forme contrattuali più utilizzate
sono l'apprendistato e le assunzioni
a tempo indeterminato con agevolazioni
contributive, entrambe segnalate
nel 41% dei casi. Emerge quindi la
volontà di fidelizzare i

nuovi assunti, privilegiando
contratti più stabili. «Al di là della
definizione che può essere fuorviante,
perché legata a vecchie concezioni -
sottolinea Manzoni - quella dell'apprendi-
stato si tratta di una proposta seria e
professionalizzante di coinvestimento
fra azienda e giovane che può acquisire
competenze all'interno di un percorso
fortemente orientato alla stabilizzazione».

Il gap degli stipendi

L'indagine ha affrontato anche il
tema delle retribuzioni, in particolare
dei laureati, tra i profili oggi più
difficili da reperire, soprattutto nell'area
tecnica. Al netto dell'area milanese,
dove le retribuzioni di ingresso sono in
media superiori del 10%, gli stipendi
in provincia di Bergamo sono sostanzialmente
allineati a quelli delle altre province lombarde.
I dati 2022 indicano una retribuzione
alla prima esperienza variabile tra i 24.410 euro
(media degli stipendi di chi ha completato
un percorso triennale) e i 26.268 euro
relativi ai laureati magistrali nelle discipline
tecnico-scientifiche. In posizione
intermedia i magistrali con una formazione
di tipo umanistico (24.836 euro) e i laureati
magistrali nelle discipline economiche-
giuridiche con 25.718 euro.

In genere le retribuzioni risultano
più alte nelle imprese industriali di
maggiori dimensioni. L'indagine ha
anche rilevato che gli adeguamenti
dopo il primo anno sono stati in media
del 4,4% in tutta la Lombardia e del
4,5% in provincia di Bergamo. Gli
incrementi più consistenti hanno visto
in prima fila le piccole realtà (+5,5%),
mentre nelle medie l'incremento è stato
del 4,1% e nelle grandi del 4,4%.

«Gli incrementi leggermente sopra
media, con le piccole realtà particolarmente
impegnate - commenta Marco Manzoni -
possono essere il segnale di una maggiore
consapevolezza di quanto siano
importanti i primi anni per fidelizzare
le persone, utilizzando anche la leva
delle retribuzioni. La partita si gioca
però su più ambiti: spesso risulta
vincente l'attenzione globale al giovane
che si deve sentire coinvolto in un
percorso con vari step di miglioramento
all'interno di visioni, valori e obiettivi
chiari e condivisi. Di qui il nostro
impegno come Associazione per mettere
a punto strumenti di supporto e
promuovere la diffusione di una nuova
sensibilità grazie alla quale possono
essere meglio colte criticità, ma anche
opportunità degli attuali scenari».

© RIPRODUZIONE RISERVATA