



I PARADOSSI DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

Contro il mismatch occorre ripensare il sistema formativo

In Italia il lavoro non manca, ma spesso manca chi ha le competenze per svolgerlo. È una contraddizione amara ma reale, che riflette una sfida strutturale del nostro Paese: da un lato, migliaia di aziende cercano profili tecnici specializzati ma faticano a trovarli; dall'altro, una platea di persone ha difficoltà a inserirsi nel mercato per mancanza di adeguate competenze. È qui che nasce il mismatch tra domanda e offerta.

Questo disallineamento è ormai una costante, frutto anche di un sistema formativo spesso scollegato dalle dinamiche dell'economia reale. Le imprese cercano saldatori, operatori meccatronici, manutentori, tecnici specializzati, ma si trovano davanti a curricula che non rispondono alle esigenze produttive. Così si disperdono opportunità, energie, prospettive di crescita.

A confermare questa tendenza sono i dati. Secondo una ricerca Censis per Assosomm, nei prossimi

5 anni il fabbisogno di lavoratori in Italia supererà i 3,2 milioni di unità, il 55% delle quali dovrà possedere competenze tecniche. Il Paese, però, non è pronto a soddisfare questa domanda, penalizzato dal calo demografico e da una carenza di profili con formazione "intermedia", oggi sempre più strategica.

Diventa quindi urgente ripensare l'intero sistema formativo. Servono percorsi più mirati, pratici e aggiornati, capaci di sviluppare competenze concrete e favorire l'occupazione. Senza questa svolta, il rischio è che il mercato rimanga ingessato, incapace di cogliere le opportunità offerte dai nuovi scenari produttivi.

In questo contesto, le Agenzie per il Lavoro svolgono un ruolo sempre più rilevante: oltre alla selezio-

ne delle risorse, progettano percorsi formativi per giovani, adulti, disoccupati e lavoratori in transizione, colmando gap professionali e favorendo la nascita di nuove figure.

Negli ultimi anni, il settore ha investito oltre 275 milioni di euro in formazione, erogando circa 3 milioni di ore di corsi e contribuendo all'inserimento di 495mila lavoratori in somministrazione, di cui 145mila con contratto a tempo indeterminato.

Ma mentre si evolvono le esigenze delle imprese, cambiano anche le aspettative dei lavoratori. In particolare, i più giovani ricercano non solo stabilità, ma anche flessibilità, qualità della vita e percorsi di crescita chiari. È in questo quadro che il welfare aziendale assume un ruolo decisivo come leva per attrarre e trattenere i talenti. Buoni spesa, fringe benefit, sanità integrativa, previdenza complementare, sostegno alla genitorialità: strumenti che mettono al centro la persona, migliorando benessere e produttività.

In questa direzione va il rinnovo del CCNL delle Agenzie per il Lavoro, firmato pochi giorni fa. Il contratto amplia il welfare settoriale con nuove prestazioni sanitarie, rafforza le tutele con procedure di ricollocazione più efficaci per i lavoratori a tempo indeterminato e introduce la ricollocazione plurima, pensata per facilitare il reinserimento in caso di licenziamenti. Particolare attenzione è rivolta alle categorie più fragili.

Il mercato evolve rapidamente, così come le tecnologie, i settori, le aspettative. La sfida è governare questo cambiamento, partendo da un principio chiave: non c'è buon lavoro senza buona formazione, né



competitività senza persone capaci di interpretare il futuro.

Oggi serve far incontrare domanda e offerta; domani, far dialogare chi immagina e chi realizza. In mezzo, come sempre, resta la competenza: quella che si forma, si aggiorna, si sceglie.

Rosario Rasizza,
Presidente Assosomm

— © Riproduzione riservata —