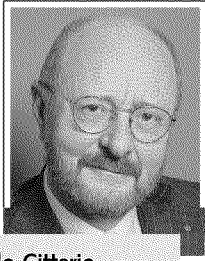


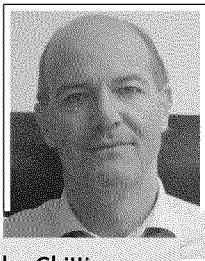
I direttori del personale Pretese eccessive e i giovani aspiranti rimangono a piedi

ATTILIO BARBIERI

Le imprese, seppure timidamente, tornano ad assumere. Anche se utilizzano in maniera crescente (+10%) i contratti a termine, come documenta puntualmente la ricerca Excelsior di Unioncamere. Le nuove assunzioni saranno a fine anno 20mila in più rispetto al 2009 ma come accade oramai da tempo ci sono circa 147mila posti che le imprese faranno fatica a coprire. Addetti al marketing, venditori, farmacisti, ma anche infermieri, muratori e idraulici. Come spiegano questa incongruenza i direttori del personale? «Tutto dipende dall'indisponibilità dei giovani a fare quella che una volta si chiamava gavetta», afferma Gianpaolo Castellano, capo del personale a Yamamay, «solo a sentine parlare in molti si scandalizzano soprattutto se si sono fatti un lungo percorso scolastico, ricco di esperienze all'estero, master, riconoscimenti di varia natura, che prefigurano nella mente di questi ragazzi una scintillante carriera nei ruoli di maggiore visibilità». E non si tratta di casi isolati: «Continuo a vedere nelle nuove generazioni», conclude Castellano, «un po' di puzza sotto il naso. Cosa che nei giovani candidati esteri non si trova. Spesso mi sono trovato a scegliere persone giovani senza un curriculum impeccabile ma che erano disposte a buttarsi con entusiasmo nel nuovo lavoro».



Paolo Citterio



Sandro Ghittino

Sull'incremento dei contratti a termine c'è una spiegazione che va ben oltre l'incertezza del futuro, gli ordini, le commesse da parte della clientela. «L'aumento segnalato da Unioncamere si spiega anche con l'esigenza delle imprese di provare adeguatamente i neoassunti», racconta il presidente dell'associazione dei direttori del personale Gidp, Paolo Citterio, «non basta il mese di prova previsto dai contratti nazionali. Per alcune posizioni il

processo di selezione costa anche due, tre mila euro al giorno. Così si ricorre ai contratti a termine per avere a disposizione un periodo ragionevole e capire se il neoassunto ha le caratteristiche giuste. Questo spiega perché il tempo determinato, l'apprendistato e il contratto d'inserimento, pesano tutti assieme per oltre la metà delle nuove assunzioni».

Nessuna meraviglia, dunque, se i contratti a tempo indeterminato sono meno di prima. «La ripresa c'è», afferma Sandro Ghittino, direttore del personale della Vitale Barberis Canonico, azienda tessile con 400 dipendenti di Pratrivero, provincia di Biella, «ma c'è anche una grande prudenza da parte delle imprese. Si tratta però di un trend del momento. Non credo a quanti dicono che non torneremo mai più ai livelli pre-crisi». La difficoltà oramai cronica a ricoprire talune posizioni ha motivi che prescindono la congiuntura. «I giovani», spiega Ghittino, «preferiscono i servizi all'industria, tanto è vero che le imprese come la nostra si trasformano per i neoassunti in frabriche-scuola».

«Da sempre le posizioni più ricercate sono quelle delle vendite e del marketing», aggiunge Citterio, «e questo perché su 100 neolaureati appena 5 accettano di lavorare nell'area del commerciale-marketing. Hanno vergogna, temono di trovarsi a vendere qualcosa. Così gli addetti delle vendite e del marketing sono pochi e ce li rubiamo l'un l'altro».

