LA GESTIONE DEL CAPITALE UMANO

.lavoro

Contratti
I calzaturieri chiedono un aumento di 115 euro nel triennio 2020-2022 e di portare l'elemento di garanzia a 400 euro

Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil hanno approvato la piattaforma per il rinnovo del contratto con Assocalzaturifici: il negoziato riguarda oltre 80mila addetti

Occupazione. Assunzioni in frenata: per le imprese lo strumento va rivolto anche alle eccellenze e non solo ai disoccupati

Il bonus Sud non colma il divario di competenze

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

C'è un Mezzogiorno che ha voglia di assumere giovani talenti. E non solo meridionali di ritorno. Per far crescere le imprese innovative e vincere le sfide oggi imposte da Industria 4.0 e internazionalizzazione.

Il punto è che tutto questo, richiesto a gran voce da quel mondo produttivo più avanzato da Napoli in giù, è attualmente difficile, complice un meccanismo di incentivo, il cosiddetto Bonus occupazione Sud, che guarda essenzialmente ai disoccupati, e non intercetta, almeno in prima battuta, quelle figure competenti che escono dall'università o che magari lavorano in altre regioni, ma, con incentivi e servizi ad hoc, sarebbero pronte ad accettare una nuova opportunità di impiego nelle aziende meridionali.

Il sasso nello stagno lo lancia, Sergio Fontana, imprenditore a capo di Farmalabor, una Pmi pugliese, 120 dipendenti, 15 milioni di fatturato che opera nel campo dell'industria galenica (l'azienda ha due stabilimenti produttivi a Canosa di Puglia e un ufficio commerciale a Milano). Fontana, dallo scorso giugno anche presidente di Confindustria Bari Bat, è pronto a raddoppiare i propri dipendenti nei prossimi cinque anni, arrivando a 250. «Voglio diventare una grande impresa - spiega -. E per questo ho necessità di selezionare i migliori laureati e profili con competenze di prim'ordine. Il capitale umano è un valore, e fa la differenza. Un esempio? Come responsabile amministrazione finanza e controllo (Cfo) ho scelto una laureata in economia alla Bocconi, 15 anni di esperienza tra Londra e Milano. Ma non è facile portare al Sud i talenti». Le ragioni? «In parte pesa un costo del lavoro monstre - aggiunge Fontana-, poi bisogna offrire servizi. L'attuale governo ha annunciato un piano straordinario per il Sud, ecco io chiedo che non sia solo un programma infrastrutturale, ma anche una grande operazione per salvaguardare il capitale umano attraverso un bonus occupazione che diventi strutturale e non più episodico; agevolazioni speciali per chi assume e attira al Sud laureati e figure professionali specializzate anche già inserite nel mondo del lavoro; misure per la capitalizzazione delle imprese meridionali; assieme a un link più stretto tra scuola e lavoro, per far crescere gli Its ed incentivare i titoli di studio tecnico-scientifici».

Il Bonus occupazione Sud, in particolare, in base alla scorsa legge di bilancio, è finanziato con 500 milioni di euro l'anno sia per il 2019 sia per il 2020 (per quest'anno le risorse effettivamente disponibili sono 320 milioni, ndr). L'incentivo, che riguarda le assunzioni effettuate nelle otto regioni meridionali (Abruzzo, Molise, Sardegna, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), è di 8.060 euro su base annua e scatta se si assumono disoccupati (dichiarazione di immediata disponibilità compilata e un giorno di disoccupazione) fino a 34 anni, o da 35 anni in su privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

I numeri parlano di un progressivo rallentamento: dalle 120.453 assunzioni incentivate del 2018 si è passati a poco più di 44mila (ultimo dato aggiornato al 31 agosto 2019 - fonte Anpal), il 95,5% avvenuto con contratto a tempo indeterminato, il restante 4,5% con apprendistato professionalizzante. A pesare sulla frenata, oltre alla congiuntura economica negativa, ci sono ostacoli normativi e finanziari, circolari applicative emanate con mesi di ritardo (quella dell'Inps che ha sbloccato l'incentivo per il 2019 è stata emanata addirittura a metà luglio), oltre a complessità procedurali legate all'utilizzo del Fondo sociale europeo, finora utilizzato come fonte di finanziamento.

«Il bonus Sud ha prodotto dei risultati rilevanti se consideriamo che è stato pensato per le fasce deboli, vale a dire giovani e disoccupati di lunga durata - sottolinea il "padre ideatore" della misura, il professor Maurizio Del Conte, ordinario di diritto del Lavoro alla Bocconi di Milano -. Penso che oggi, in un mercato del lavoro in affanno, sia opportuno un miglioramento dello strumento. A mio avviso, l'incentivo va reso strutturale, slegandolo dalla programmazione dei fondi europei che determina la situazione di incertezza, che si ripropone di anno in anno, sulla dotazione delle risorse. L'operazione andrebbe inserita nella legge di bilancio, estendendone la portata a tutte le assunzioni stabili effettuate al Sud, comprendendo dunque anche quelle dei giovani talenti».

La necessità di un incentivo strutturale per assumere giovani talenti è sostenuta anche da Edmondo Venneri, socio della Metangas srl di Rende (Cs), che opera nel settore della costruzione e manutenzione di reti ed impianti per la distribuzione del gas metano per conto di Italgas, con un centinaio di dipendenti. «Abbiamo utilizzato nel 2018 il bonus Sud per una quindicina di assunzioni, e altrettante ne abbiamo fatte quest'anno. Quasi l'80% inizialmente erano rimaste escluse dall'incentivo, a causa dei disguidi burocratici legati alla carenza dei fondi, poi sanati con la circolare Inps di luglio. Tutto ciò genera incertezza. Bisogna invece rendere stabile l'incentivo, per poter programmare le nuove assunzioni, estendendo il bonus agli ingressi dei talenti universitari».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il centro. Ricercatrici al lavoro nel centro studi e ricerche di Farmalabor

CASI SOTTO LA LENTE Le storie a cura di *Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci*

AURIGA
I talenti se ne vanno, in Puglia nell'Ict deficit di laureati intorno al 30%

«Per crescere e innovare ho bisogno di competenze e capitale umano altamente specializzato: da data scientist a esperti in reti neurali. Negli ultimi anni, gli atenei meridionali hanno perso appeal e i talenti che sfornano vanno spesso fuori regione. E così, aziende come la mia sono in affanno. Le fornisco un dato: le imprese del distretto Ict della Puglia hanno un deficit di laureati del 30%. Bisogna colmarlo in fretta, attraendo e facilitando le assunzioni dei talenti, giovani e non, anche provenienti da altre regioni o dall'estero da parte delle aziende del Sud». A parlare è Vincenzo Fiore, ceo di Auriga Spa, azienda nata nel 1992 a Roma e nel 1996 trasferitasi a Bari, leader nel campo della realizzazione di soluzioni software, circa 320 addetti, fatturato 2018 di 28 milioni di euro. «L'età media del nostro personale è di 32 anni - racconta Fiore -. Oggi più che mai abbiamo bisogno di forza lavoro altamente qualificata. Noi stiamo facendo la nostra parte anche con percorsi di alternanza rivolti sia ai licei che agli studenti degli istituti tecnici. Stiamo assumendo non solo i pochi laureati in discipline Stem, ma anche periti informatici subito dopo la maturità. Servono però altre misure di supporto: il bonus Sud, ad esempio, guarda in prima battuta ai disoccupati. Io chiedo di ampliarlo, incentivando anche le assunzioni dei talenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CPS
Serve un incentivo stabile nel tempo, le imprese hanno bisogno di certezze

«Abbiamo utilizzato il bonus Sud, insieme all'apprendistato, per effettuare diverse assunzioni nel 2018 e nel 2019. L'azienda sta crescendo, soprattutto grazie al traino dell'export, sono in corso nuovi investimenti e ulteriori assunzioni da effettuare nei prossimi mesi, ma siamo ancora in attesa di avere un quadro più chiaro degli incentivi a disposizione delle imprese per il futuro». A parlare è Debora Carbone, socio di Cps Srl, azienda leader nella produzione e rigenerazione di serbatoi Gpl con circa 25 dipendenti, che ha sede a Montalto Uffugo in provincia di Cosenza. «Qui a Cosenza c'è il più grande campus universitario italiano, dalla facoltà di ingegneria escono talenti che vanno spesso a lavorare nelle imprese del Nord o all'estero portando via questo importante patrimonio di conoscenze - sostiene-. Il problema principale è l'elevato costo del personale che andrebbe ridotto stabilmente, incidendo sul cuneo fiscale. Il limite del bonus Sud è quello di essere legato ad un rifinanziamento annuale. Le imprese hanno bisogno di certezze per investire. Serve un incentivo stabile nel tempo, in grado di intercettare anche i talenti che escono dalle università per impiegare questo patrimonio di conoscenze sul territorio locale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LOGIOS
In Sicilia un patto tra Confindustria, Regione, Università e Anpal per i talenti

«Il bonus Sud è un incentivo interessante, ma non è concepito per attrarre talenti. Il problema è creare una congiunzione tra la disponibilità di risorse qualificate e l'offerta di lavoro. Come imprenditori crediamo molto nell'apprendistato duale come canale privilegiato d'ingresso nel mercato del lavoro per rispondere al fabbisogno di competenze». Parla Renato Messineo, amministratore unico di Logios, neonata srl di pianificazione strategica e sviluppo industriale, sottolineando la novità dell'accordo Talent Pipeline per potenziare la filiera formativa 4.0 in apprendistato tra la Regione Siciliana, ufficio scolastico regionale, Confindustria Siracusa, Università degli Studi di Catania e Anpal Servizi con una dote complessiva della regione siciliana di circa 6 milioni di euro, in fase di formalizzazione. «È uno strumento che può affiancare il bonus Sud - spiega -. Le imprese aderenti a Confindustria Siracusa puntano ad intercettare studenti di talento provenienti da diversi percorsi formativi, da inserire in azienda con l'apprendistato di 1° livello per i diplomati e farli proseguire nel percorso universitario con l'apprendistato di 3° livello fino alla laurea evitando la fuga dei cervelli».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IN BREVE

GENITORIALITÀ
Hpe arriva a 26 settimane di congedo retribuito

Hewlett Packard Enterprise ha annunciato, nell'ambito del programma Work That Fits Your Life, il lancio di una serie di nuovi programmi pensati per migliorare il benessere personale e l'equilibrio tra lavoro e vita privata. I dipendenti in Italia beneficeranno dell'introduzione di 26 settimane di congedo retribuito al 100% per i nuovi genitori, sia madri sia padri, nonché dei "Wellness Friday". Hewlett Packard, riconoscendo l'importanza della parità genitoriale e del ruolo che l'azienda può svolgere nel sostenerla, è sempre più impegnata nell'assumere iniziative e promuovere politiche innovative in materia di congedo parentale retribuito e iniziative di lavoro flessibili. A questa iniziativa si aggiunga anche la possibilità, per i genitori, di lavorare part time fino a 10 anni dopo la nascita o l'adozione di un bambino. Con queste iniziative Hewlett Packard mostra il valore che attribuisce alla creazione di una cultura del work-life balance e di un equilibrio di genere che favorisca le pari opportunità, nella vita privata così come sul posto di lavoro. «In HPE desideriamo che tutti possano esprimere il proprio potenziale pienamente. Ciò significa supportarli anche quando si prendono cura delle proprie famiglie - spiega Stefano Venturi, Corporate VP, Presidente e AD, Hewlett Packard Enterprise in Italia -. Siamo davvero orgogliosi di lanciare questa iniziativa per i nostri dipendenti. Investire su di loro, sul loro talento, sulle loro competenze significa cementare il nostro spirito di coesione e fare di HPE un luogo in cui tutti vorrebbero lavorare, qui in Italia e a livello mondiale». A queste iniziative se ne affiancano anche altre per migliorare il well being come il retirement transition support che consente ai dipendenti che si avvicinano alla pensione di avere l'opportunità di lavorare part-time trasferendo le loro conoscenze e/o prestando servizio come tutor ad altri dipendenti HPE o il wellness friday ossia l'opportunità per i dipendenti di lasciare l'ufficio fino a 3 ore prima, un venerdì al mese, per avere tempo libero da dedicare ad attività che riguardano il proprio benessere.

Stefano Venturi. Il manager è corporate VP, presidente e ad di Hpe

© RIPRODUZIONE RISERVATA

BENESSERE ORGANIZZATIVO
Engagement journey per gli addetti di Miroglio

Nel Gruppo Miroglio arriva l'engagement journey. L'azienda del settore tessile e moda di Alba prosegue così il suo percorso di iniziative per valorizzare le risorse umane con progetti pensati per aumentare il livello di ingaggio, migliorare le dinamiche di interazione tra i team e favorire il benessere dei collaboratori. Per la prima volta tutti i dipendenti del Gruppo sono stati coinvolti in un progetto di valutazione del livello di coinvolgimento e di soddisfazione nelle proprie attività lavorative, attraverso una survey dedicata. Dal confronto è emerso un primo report, seguito poi da action plan che tutti i leader, dopo essere stati espressamente formati, dovranno sviluppare lavorando con i propri team. Tra le novità, anche un piano per l'introduzione di forme di lavoro agile, rivolto ai dipendenti delle società, Miroglio Fashion e Miroglio Group dove c'è una percentuale superiore al 90% di donne. Il progetto ha l'obiettivo di favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro e vita privata, ma nasce soprattutto con l'idea di promuovere un'evoluzione della cultura aziendale, sviluppando nuovi atteggiamenti manageriali, responsabilizzando i collaboratori e utilizzando strumenti digitali di collaborazione per aumentare l'efficacia della comunicazione tra colleghi e tra team. Per favorire il benessere psico-fisico sul posto di lavoro, il Gruppo ha inoltre inaugurato presso l'Head Quarter di Alba una "Quiet Room", uno spazio dedicato alle iniziative di Wellbeing e lezioni di Yoga, Pilates e Mindfulness, tenute in pausa pranzo da istruttori specializzati, per aiutare i dipendenti a gestire meglio lo stress, stimolare la creatività, migliorare la qualità della giornata lavorativa e della vita privata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La Quiet room. Nella sede di Alba di Miroglio uno spazio per yoga, pilates e iniziative di mindfulness in pausa pranzo