

Il lavoro inascoltato E per le competenze «costretti al ribasso»

Il paradosso. Mentre il manifatturiero bergamasco è in grande ripresa, ci sono aziende che non trovano figure tecniche adeguate. Tanta formazione interna

Il grido d'allarme da Bellini, a Comac da Carvico a IteMa: da giovani «no» pure a salari vantaggiosi

LUCIA FERRA JOLI

Il livello di produzione industriale supera ormai i livelli pre-pandemia, il portafoglio ordini è consistente in quasi tutti i settori, eppure tante aziende continuano a faticare nella ricerca del personale. È il paradosso che il manifatturiero bergamasco sta vivendo in questa seconda parte dell'anno: non si trovano figure professionali tecniche, ma neppure profili generici. E sempre più le imprese si vedono costrette ad abbassare il livello di competenze richieste, demandando la formazione a percorsi interni.

«Ci siamo trovati ad avere poca scelta - ammette Marco Bellini, amministratore delegato di Bellini Spa di Zanica, leader nella produzione di lubrificanti - . Prima ci si presentavano persone con titoli di studio e soft skills idonei alla posizione da coprire; ora, invece, abbiamo dovuto abbassare il livello di scolarizzazione richiesto per ampliare la platea dei candidati e si sono allungati i tempi di ricerca. Sicuramente siamo di fronte a un picco della domanda, ma il nodo è la formazione: c'è bisogno di più scuole tecniche e di orientare in maniera corretta i percorsi di studio».

Anche **Laura Colnaghi Calisconi**, presidente e a.d. del gruppo tessile Carvico, lamenta difficoltà nella ricerca di personale. «Con la ripresa e l'aumento degli ordini - racconta - siamo alla ricerca di personale a tutti i livelli, dagli operatori di profilo più basso a periti e ingegneri, ma stentia-

mo a trovarli - racconta -. Da un lato, temo che certi sussidi stiano disincentivando le persone a cercare lavoro, dall'altro c'è il problema della formazione. Nel nostro settore a Bergamo ci sono ottime scuole tecniche, ma attraggono sempre meno ragazzi, forse anche perché c'è poca informazione. Eppure chi esce dal Paleocapa, per esempio, riesce a trovare lavoro appena finiti gli studi».

Per Colnaghi non è neppure questione di salario: «Le nostre proposte sono estremamente seducenti e quasi sempre a tempo indeterminato, perché perdere una persona su cui abbiamo investito in formazione e know-how, perderla sarebbe un problema».

Sicuramente la forte vocazione manifatturiera della Bergamasca rende difficile trovare personale in un momento di picco come questo, ma anche per Giorgio Donadoni, fondatore della Comac di Bonate Sotto, specializzata nella produzione di impianti di infustamento e imbottigliamento per birra e bevande, e presidente del Gruppo Meccatronici di Confindustria Bergamo, il nodo è nel sistema scolastico: «Se confrontiamo il numero di diplomati degli istituti tecnici in Italia e in Germania, il rapporto è di 1 a 10: non abbiamo risorse umane sufficienti a coprire i fabbisogni delle aziende, soprattutto in questo momento di forte richiesta e su un territorio ad alta densità imprenditoriale. Ma il nostro sistema non prevede neppure una vera alternanza scuola-lavoro. Comac ha cercato di sop-

perire organizzando percorsi di formazione con istituti professionali del territorio».

Sul fatto che molti giovani siano disincentivati da contratti in somministrazione e salari bassi, Donadoni sottolinea che «in Comac i dipendenti sono quasi tutti assunti a tempo indeterminato, tranne un paio di somministrati su 170 circa e qualche tirocinio. Anche su questo punto, dal confronto con l'estero emergono due problemi: il sistema italiano è più tutelante, con meno flessibilità d'uscita; d'altro canto i salari più bassi dipendono anche dal fatto che un lavoratore in Italia all'azienda costa il doppio per via delle tasse».

Anche IteMa, il gruppo meccanotessile di Colzate (Radici-group), cerca profili che vanno dall'operaio di produzione all'ingegnere neolaureato. «Per gli ingegneri - sottolinea Federico Clemente, direttore Risorse umane dell'azienda meccanotessile di Colzate - il problema è strutturale: sono pochi rispetto al fabbisogno, ragion per cui sono sempre difficili da reperire. Una volta trovate le figure, in realtà alla formazione provvediamo noi attraverso academy per i profili più alti e training operativo per chi lavora in produzione. In questo momento, però, credo che pesi molto il fatto che ci sia chi preferisce percepire la cassa integrazione piuttosto che rimettersi in gioco».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

