

Dove va l'occupazione

Nei servizi per salute e assistenza fino a 192mila addetti in più I nodi: transizione da attività in crisi e riorganizzazioni aziendali

Sanità, tecnologie e alimentare i lavori al top da qui al 2024

Valentina Maglione

Valentina Melis

La brusca frenata imposta dalla pandemia di Covid-19 ad alcuni settori economici (dalla ristorazione al turismo, dai voli aerei al commercio, solo per fare alcuni esempi), rende più urgente il rilancio delle politiche attive del lavoro, anche per favorire una transizione dei lavoratori dai settori in crisi a quelli con migliori prospettive di sviluppo, laddove possibile. Il tempo stringe, se si considera la fine del blocco dei licenziamenti, il 31 marzo.

La crisi sanitaria in molti casi ha reso più rapidi percorsi di cambiamento che erano già in corso in tutto il mondo, anche per effetto della digitalizzazione. Il report sul futuro del lavoro dopo il Covid-19 appena pubblicato da McKinsey Global Institute prevede che 100 milioni di lavoratori in Usa, Spagna, Regno Unito, Francia, Germania, Cina e India dovranno trovare un'occupazione diversa entro il 2030 (il 12% in più rispetto al numero di lavoratori destinati a cambiare impiego, stimato già prima della pandemia).

I settori più promettenti

Le stime disponibili sono legate agli scenari economici che potrebbero presentarsi in seguito alla pandemia. Le ultime previsioni sui fabbisogni occupazionali e professionali elaborate dal sistema informativo Excelsior – di Unioncamere e Anpal – dicono che il sistema economico italiano dovrà sostituire oltre 2,5 milioni degli attuali occupati, perché avranno raggiunto l'età del pensionamento (o usciranno grazie a quota 100) o per altre cause. I posti di lavoro disponibili, in totale, sarebbero tra 1,9 milioni e 2,7 milioni, nel privato e nel pubblico, a seconda che si consideri uno scenario economico "prudente" (con Pil 2020 in calo del 10,6% e Pil 2021 in rialzo del 2,3%) o uno scenario più ottimistico (Pil 2020 a -8% e Pil 2021 a +4,7%).

Ci sono settori che, in ambedue gli scenari, avranno un fabbisogno consistente di lavoratori: è il caso della sanità e dell'assistenza sociale, che nello scenario più positivo potrebbero richiedere oltre 190mila lavoratori in più, nel 2024, rispetto allo stock del 2019. Nell'ipotesi più prudente, i posti disponibili in questi ambiti sarebbero oltre 165mila.

Prospettive di crescita si profilano in ambedue gli scenari anche per i servizi informatici (fino a 63.900 posti), l'istruzione e i servizi formativi (fino a 38.700 posti), le public utilities (energia, gas, acqua, fino a 8.800 posti), l'industria alimentare. Il monitor dei distretti italiani di Intesa San Paolo rivela che, fra i 31 distretti che nei primi nove mesi del 2020 hanno registrato una crescita dell'export, la quasi totalità produce alimenti (olio, riso, frutta, salumi).

Le stime Excelsior indicano un "rimbalzo" dell'economia nel biennio 2022-2024, favorito anche dai fondi europei. Questo dovrebbe determinare una ripresa della domanda di lavoro anche nei settori più colpiti dalla pandemia, come il commercio. I posti di lavoro persi potrebbero essere però almeno 63mila nel 2024 rispetto al 2019.

La formazione potrebbe giocare un ruolo chiave nella transizione dei lavoratori, anche se il Fondo nuove competenze, finanziato con 730 milioni dal Governo Conte II, non può essere utilizzato per lavoratori che siano contemporaneamente in cassa integrazione (e sono oltre 6 milioni).

Le previsioni dei direttori delle risorse umane

E proprio la riorganizzazione, per migliorare l'efficienza, è il punto che i direttori delle risorse umane mettono in cima ai loro obiettivi del 2021, insieme con la gestione del clima e dei conflitti interni all'azienda. Seguono i processi di ristrutturazione - spinti dalla crisi tra le priorità - ma che sembrano comunque venire dopo soluzioni meno traumatiche. Lo rivela l'indagine condotta dall'associazione Gidp (gruppo intersettoriale direttori del personale) con Job Farm, che sarà presentata in un webinar il 4 marzo.

Alla ricerca hanno partecipato 73 aziende, la maggior parte di grandi dimensioni (il 53% del campione ha più di 500 dipendenti). «Le aziende, provate dagli effetti della pandemia - osserva il presidente di Gidp, Paolo Citterio - stanno chiedendo ai direttori delle risorse umane di condurre verifiche ad ampio raggio per capire come intervenire per migliorare l'efficacia e l'efficienza». Oltre il 30% degli intervistati ha citato le tematiche organizzative tra quelle prioritarie del 2021: in particolare, organizzazione interna, dei processi e delle procedure (12,19%), gestione del clima e della comunicazione interna (11,25%) e mobilità, chiusure e delocalizzazioni (8,75%).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Valentina Maglione

Valentina Melis