

**L'INTERVISTA ■ SERGIO PICARELLI***

«Formazione e competenze decisive»

Le tendenze sul mercato del lavoro, le nuove tecnologie, la linea contro la precarietà

Sergio Picarelli ha alle spalle una lunga carriera in The Adecco Group, gruppo svizzero leader mondiale nella gestione delle risorse umane. È membro del Comitato esecutivo del gruppo dal 2009. Attualmente è responsabile Italia, Europa dell'Est, MENA (Medio Oriente e Nord Africa). Ha inoltre assunto dal primo gennaio anche la responsabilità globale dei rami Lee Hecht Harrison, Spring Professional e Badenoch & Clark. Abbiamo posto a Picarelli alcune domande sulle tendenze del mercato del lavoro e sulle strategie di Adecco.

LINO TERLIZZI

■ Qual è a suo avviso il trend economico in Europa e qual è il quadro attuale per quel che riguarda l'offerta e la domanda di lavoro?

«In Europa vediamo una ripresa modesta e stabile che si può evincere anche dalla crescita del PIL in molti Paesi. Nel contempo si confermano i cambiamenti di fondo in atto sul mercato del lavoro. Le imprese hanno sempre più bisogno di essere agili, si sta andando sempre più verso forme di flessibilità. La priorità diventa, quindi, molto più sviluppare le competenze professionali adeguate per rispondere alle esigenze del mercato che cercare il posto fisso come in altri tempi. L'elemento centrale sono le competenze; occorre focalizzarsi sull'aggiornamento continuo e sapersi dunque creare un proprio futuro professionale, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro che si può avere in un certo momento. The Adecco Group si posiziona al centro di questo contesto, in particolare con le sue attività di reclutamento, per lavori sia a tempo determinato che a tempo indeterminato».

In molte aree economiche ora si stanno verificando miglioramenti per l'occupazione. I critici affermano però che a questi miglioramenti in molti casi si accompagna un aumento della precarietà. Qual è la sua risposta a questa critica?

«Bisogna intendersi sul significato di precarietà. In sostanza, è collegata al tipo di contratto di lavoro oppure appunto alla mancanza di competenze? Le competenze sono in realtà l'elemento decisivo. Tanto è vero che in passato ci sono state molte volte situazioni con fior di contratti a tempo indeterminato e che sono state però caratterizzate da ristrutturazioni con perdite di posti di lavoro. Sul mercato del lavoro l'occupazione a tempo indeterminato non è più quella sorta di

polizza assicurativa che è stata in tempi passati. L'aspetto principale ora è l'occupabilità di una persona e da questo punto di vista avere competenze adeguate oggi è ancora più importante. Come gruppo crediamo nella priorità delle competenze e agiamo di conseguenza. Le faccio un esempio: in Italia noi abbiamo assunto a tempo indeterminato negli ultimi anni circa 10 mila persone, che riteniamo abbiano le competenze giuste e richieste dal mercato del lavoro e che nel 2018 forniremo ai nostri clienti con assunzioni temporanee, molto spesso a lungo termine».

Viviamo anni di rilevanti cambiamenti tecnologici. Ha ragione chi indica il valore positivo di questi cambiamenti oppure chi sottolinea una perdita di lavoro da questi determinata?

«Certamente le nuove tecnologie rappresentano un fattore importante di sfida. Una parte dei lavori attuali sarà svolta nei prossimi anni da computer o robot. In realtà è già successo in passato, seppure in forme diverse. Quest'ultima rivoluzione tecnologica la viviamo da testimoni diretti ed è naturale che molti si pongano interrogativi sui lavori che ci saranno ancora o non ci saranno più. Credo però che occorra guardare alla storia e all'esperienza. Con ogni rivoluzione industriale, con ogni rivoluzione tecnologica, l'occupazione nel suo complesso non è mai diminuita. Alcuni lavori certo spariscono ma altri vengono creati, il saldo alla fine sarà positivo anche questa volta».

In molti Paesi industrializzati abbiamo visto in questi anni un alto numero di prepensionamenti. Questi aiutano oppure no le economie e l'occupazione, in particolare quella giovanile?

«Le ondate di prepensionamenti non hanno agevolato, semmai hanno aumentato i costi per i vari sistemi pensionistici. E nel complesso non hanno

creato occupazione per i giovani. In molti Paesi la disoccupazione giovanile elevata rappresenta un problema, ma la risposta giusta non è solo quella dei prepensionamenti. Di nuovo, occorre agire sulle competenze. Dunque, da un lato sulla formazione continua per i lavoratori attuali e dall'altro sulla formazione adeguata dei giovani, finalizzata allo sviluppo delle competenze di cui il mercato ha bisogno. In questo senso, l'alternanza scuola-lavoro è di importanza cruciale. Su quest'ultima il nostro gruppo è attivo con diverse iniziative».

Nel terzo trimestre dell'anno appena chiuso, Adecco ha registrato un balzo del fatturato in Italia. Dietro questo balzo ci sono ragioni contingenti o di fondo?

«Il +25% di fatturato realizzato da The Adecco Group in Italia nel terzo trimestre del 2017 rispetto al 2016 è un risultato guidato da due motivi principali. Il primo è il fatto che il nostro gruppo performa meglio di altri grazie alla sua strategia che tiene conto dei nuovi bisogni di competitività e dei cambiamenti nel mercato del lavoro. Il secondo è che l'economia italiana sta effettivamente dando segnali di ripresa, favorita dal quadro internazionale ma anche da alcune misure adottate negli ultimi anni, tra cui in particolare il Jobs Act per quel che riguarda il mercato del lavoro».

Restiamo sulla ripresa. A questo punto quali previsioni ulteriori si possono fare per l'Italia e come vede le

prospettive per la Svizzera?

«In Italia attualmente ci sono modesti segnali di ripresa economica. Però ci sono le elezioni ad inizio marzo, non è chiaro cosa succederà dopo il voto, eventuali incertezze politiche maggiori potrebbero rallentare la crescita economica. In generale, nell'attuale contesto internazionale, la volatilità è ormai la norma, e la visibilità è limitata. In Svizzera l'economia va bene, ma c'è anche un altro elemento importante,



quello di un sistema avanzato di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, basato appunto anche sull'apprendistato. In Svizzera inoltre c'è nel complesso un buon sistema di supporto al ricollocamento della forza lavoro, che si focalizza su misure attive come la formazione continua. I meccanismi svizzeri legati al mercato del lavoro in generale funzionano bene e a mio parere potrebbero fornire indicazioni utili anche all'Italia e ad altri Paesi europei».

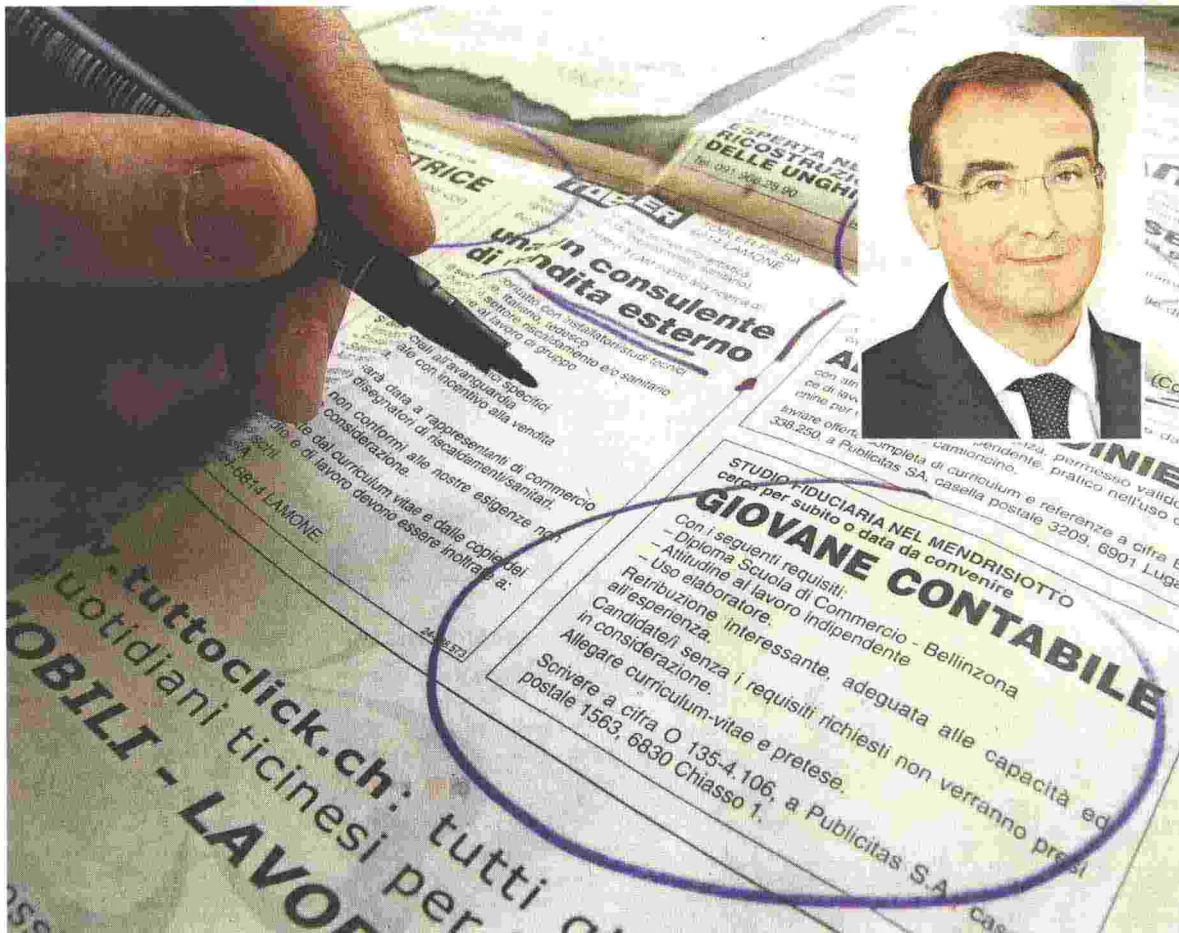
Il mondo del lavoro oggi è fatto in

misura non piccola anche da liberi professionisti, forse più che in altre epoche. Il vostro gruppo cosa sta facendo su questo versante?

«Tra le nostre nuove iniziative c'è la piattaforma YOSS, che abbiamo messo a punto insieme a Microsoft e che riguarda i professionisti freelance, non dipendenti. Le imprese in effetti cercano spesso la collaborazione di questi professionisti, ma in molti casi hanno difficoltà a trovare quelli di cui hanno bisogno. I freelance, da parte loro, sono spesso scoraggiati dalla burocrazia

e dalle pratiche amministrative. In Europa il mercato dei professionisti freelance è enorme. Fa parte della strategia di The Adecco Group acquisire spazio in questo mercato. Abbiamo lanciato YOSS in Francia, che è per noi un mercato molto importante, e stiamo seguendo lo sviluppo, che sta dando segnali positivi. La nostra intenzione ora è perfezionare questa nuova piattaforma e portarla gradualmente anche su altri mercati in Europa».

* Regional Head of Italy, Eastern Europe & MENA
The Adecco Group



IMPIEGHI «Occorre focalizzarsi sull'aggiornamento continuo e sapersi creare un proprio futuro professionale, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro che si può avere» afferma Sergio Picarelli. (Foto Archivio CdT)

