

lavoro

LA GESTIONE
DEL CAPITALE
UMANO

Malacrida (Adecco): a rischio nel 2021 1 milione di addetti

Cristina Casadei — a pag. 26

Mercato del lavoro. Per il ceo di The Adecco group, Andrea Malacrida, si tornerà ai livelli pre pandemia nel 2022: raddoppia la domanda in e-commerce e logistica, mentre molti lavoratori, soprattutto nel turismo, dovranno riqualificarsi in altri settori

Un milione di posti in bilico senza proroga stop causali

Cristina Casadei



Adesso mi aspetto come minimo che la sospensione dell'uso

delle causali dei contratti a tempo determinato sia prorogata a tutto il 2021. Nel 2020, per via del ritardo con cui si è arrivati alla sospensione, sono stati persi 500mila posti, nel 2021 si arriverà a superare un milione di posti persi. In questi mesi abbiamo dovuto subire, come imprese e come cittadini una propaganda sul decreto dignità il cui effetto, oggi lo vediamo, è stato un inasprimento della precarietà e l'aumento delle criticità per coloro che accedono al mercato del lavoro». Andrea Malacrida è il country manager di The Adecco Group che in Italia ha un giro d'affari di 1,9 miliardi di euro nel 2019, suddiviso tra un 80% legato al mondo dello staffing, sia a tempo determinato che indeterminato, e un 20% legato a diversi ambiti, dalla formazione alla consulenza fino alla ricerca e selezione e all'outplace-

ment. Possiamo considerarlo uno dei maggiori datori di lavoro in Italia perché se ogni giorno sono 50mila le persone che lavorano per il gruppo nel nostro paese, di cui quasi metà a tempo indeterminato, sono 240mila all'anno, se consideriamo cedolini e cambiamenti di personale.

A fine marzo, a meno di ulteriori proroghe, finirà il divieto di licenziamento. Cosa si aspetta?

Non penso che aprile comincerà con una valanga di licenziamenti. I licenziamenti ci saranno ma non saranno così numerosi come si pensa per via dei desiderata dei manager e degli imprenditori di tenersi le loro persone. Certamente l'impatto varierà da settore a settore. Se prendiamo le grandi catene alberghiere, è evidente che dovranno ridurre gli organici, così come tanti piccoli esercenti che stanno affrontando una crisi senza precedenti. In altri casi no.

Non la preoccupano i numeri degli ammortizzatori sociali che hanno raggiunto livelli mai visti?

È evidente che la Cassa Covid era uno strumento obbligato per il Governo, nel momento in cui è stato deciso il divieto di licenziamento. Però a forme di sussidio come la

cassa, andavano da subito integrate e accompagnate forme di politiche attive e del lavoro e trasformazione delle competenze. Magari trovando il modo di "obbligare", mi passi il termine, i lavoratori a impiegare le ore di cassa integrazione a fare formazione e ad aggiornare le loro competenze.

Può spiegare con un esempio?

Poco fa ho sentito il mio Cfo che nei prossimi giorni sarà a Milano. L'albergo dove di solito alloggiava è chiuso da marzo, praticamente da un anno. E praticamente da un anno i lavoratori sono a casa, in cassa integrazione. È verosimile che il personale addetto al ripristino degli ambienti, dalle pulizie al riassetto delle stanze, difficilmente si rioccherà nel settore, ma potrebbe invece essere orientato verso il settore delle società specializzate in sanificazione che è invece in crescita. Ci sono innumerevoli professioni che oggi vanno riqualificate su settori diversi che possono reimpiagare i lavoratori.

Crede che la via dei navigator sia quella giusta?

Il mercato ci riconosce il ruolo di mediazione e di offerta di servizi a 360°

per il lavoro che, oggettivamente, svolgiamo. Tra l'altro, mi piace ricordare che il nostro lavoro avviene nel totale rispetto della legge e dell'attenzione verso i lavoratori.

A un candidato oggi cosa si chiede per superare il muro dell'assunzione? Ognuno deve lavorare sulla propria occupabilità, mai come in questo momento il singolo ha un ruolo da protagonista nel proprio futuro nell'intraprendere azioni che possano portare verso le competenze che servono sul mercato. A questo proposito noi abbiamo lanciato Phyd, una piattaforma che misura l'occupabilità delle persone e indica gli interventi formativi e non solo che potrebbero essere utili per migliorare la propria occupabilità. È uno strumento molto utile, gratuito a cui invito tutti ad iscriversi.

Suggerisce auto politiche attive? Bisogna spronare le persone a non aspettare che arrivi qualcosa, a lavorare sulle proprie basi, a indirizzare le proprie competenze, in un contesto dove purtroppo i messaggi che arrivano dalla politica non vanno in questa direzione.

Bilancio 2020?

Per noi è stato un crash test incredibile verso un nuovo modo di lavorare. Il 21 febbraio del 2020 ho chiamato la filiale di Codogno e da lì abbiamo iniziato una serie di chiusure. Abbiamo dovuto switchare su lavoro a distanza e processi e modalità operative diverse. Lo stesso è avvenuto per molte altre imprese che avevano sempre millantato il desiderio di di-

gitalizzarsi, ma poi al momento dello scoppio della pandemia ancora non avevano le modalità operative. È stato un crash test per il privato, ma anche, forse soprattutto, per il pubblico.

Se dovesse indicare un settore che più di altri è e sarà in controtendenza quale sceglierebbe?

La pandemia ha fatto sì che per le aziende della logistica e dell'e-commerce fosse Natale tutto l'anno. Solo per citare alcuni esempi, la domanda di driver e addetti alla scaffalatura è raddoppiata e il fenomeno non si arresterà perché sono cambiate le abitudini di vita delle persone che oggi utilizzano i canali digitali per gli acquisti di regali, di beni di largo consumo, per la spesa o anche per il pranzo e la cena. Poi sono esplosi anche settori come l'alimentare, la cura della persona, la sanità, il medicale e tutta l'area di chi si occupa di infrastrutture legate alla digitalizzazione dei processi. Tutte le attività che eravamo abituati a fare in residenziale, grazie anche alle nuove tecnologie, le abbiamo trasferite su piattaforme digitali e questo ha chiesto a tutte le imprese un rafforzamento delle loro infrastrutture.

Il fenomeno quarantene ha avuto un impatto sulla somministrazione?

È stato molto impattante, le imprese ci hanno coinvolto nelle sostituzioni che si sono rese necessarie nel caso del personale assente per motivi legati al Covid e per il quale era impossibile lavorare da remoto.

Le agenzie possiamo sempre considerarle un termometro di

quello che accadrà alla nostra economia? Lei farebbe delle previsioni per il 2021?

Noi siamo abituati a lavorare con gli indici che ci permettono di interpretare il mercato. È vero che quando il mercato cresce noi cresciamo prima e più velocemente e quando cala noi caliamo prima e più velocemente. I costi flessibili sono i primi a essere tagliati e allo stesso modo i primi su cui si fanno investimenti. Oggi non è facile individuare gli indici, ma vedendo quello che è accaduto a fine 2020 sono soddisfatto che stiamo crescendo a doppia cifra rispetto all'anno precedente. Anche nelle nostre società che si occupano di ricerca e selezione già da novembre stiamo rivedendo segnali positivi.

Quali sono le leve importanti per la ripresa del mercato?

L'avvento dei vaccini e il successo della campagna vaccinale sicuramente potranno essere all'origine del rimbalzo e di un ritorno a una costante crescita a doppia cifra.

Quando pensa che tornerete ai livelli pre Covid?

Il 2021 sarà ancora un anno di transizione, non possiamo fare finta di non vedere quanto sta accadendo sul fronte dei contagi in Cina, o in Germania dove si susseguono picchi di contagio o nel Regno Unito. A gennaio del 2020 eravamo ripartiti in maniera incredibile, ma il crollo del secondo trimestre è stato tale che per tornare ai livelli pre Covid dovremo aspettare il 2022.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Andrea Malacrida. È il country manager di The Adecco group



L'indice che misura l'occupabilità. Con la piattaforma Phyd di The Adecco group i candidati possono misurare il proprio indice di occupabilità e avere un'indicazione sugli interventi utili per migliorarlo

