

lavoro



Le città dove il lavoro è buono e anche bello La Sicilia perde in servizi e mete economiche

Fondazione Aidp. Italia spaccata in due, tutti i 9 capoluoghi nella fascia in cui c'è l'ecosistema peggiore per l'occupazione

RADAR ACADEMY

«Le menti brillanti non più costrette a lasciare l'Isola»

I dati dell'ultimo report di AlmaLaurea confermano che sono ancora tanti, troppi, i giovani che lasciano il Sud per cercare una carriera altrove. Tra i laureati di primo livello sono il 33,3% coloro che fanno le valigie e vanno via, mentre la percentuale si alza, arrivando a oltrepassare il 47%, per i laureati magistrali.

Eppure la fuga delle energie è spesso rafforzata da una mancanza di connessione tra i poli produttivi del territorio, le eccellenze aziendali e la ricerca di chi si avvia alla prima occupazione con molti timori e perplessità. Insomma, offerta e domanda spesso faticano a incontrarsi.

Su questo tema lavora Radar Academy Business School of Management, che tra le sue 13 sedi ne ha inaugurato una anche a Catania, proprio per scommettere sul Sud Italia e sulla Sicilia in particolare. Formarsi e lavorare al Sud è possibile: questa la mission che la business school si è data con l'apertura di nuovi master, che vogliono offrire agli studenti un'esperienza pratica significativa attraverso stage presso importanti aziende partner.

Gli stage consentono agli allievi di mettere in campo le conoscenze teoriche acquisite durante il percorso formativo e di apprendere concretamente le competenze e le attività relative al ruolo professionale che desiderano svolgere.

La formula sembra funzionare e a confermarlo sono i dati: il 72% degli allievi siciliani, nel corso dell'ultimo anno, è riuscito a trovare un'occupazione stabile nella stessa regione, attraverso proposte di apprendistato o contratti di lavoro subordinato.

«I nostri allievi risultano preparati e pronti a mettersi in gioco - ha dichiarato Ernesto D'Amato, direttore generale di Radar Academy -. Lo sviluppo delle soft skills durante il percorso di studi, li aiuta ad adattarsi al contesto professionale in cui sono inseriti e comprendere cosa vuol dire realmente essere multitasking e lavorare in team. Il dato relativo alla loro riconferma in azienda post tirocinio è la principale testimonianza dell'efficacia del percorso formativo offerto da Radar Academy nel creare opportunità di lavoro in Sicilia. In questo modo, contribuiamo a tutelare il "capitale umano" siciliano: le menti brillanti non sono più costrette a lasciare l'isola per lavorare e ottenere riconoscimenti professionali di alto profilo».

Gli studenti dell'ultimo master si sono incontrati la scorsa settimana per la cerimonia dei Diplomi, condividendo speranze e buoni propositi, ma anche storie di successo, tra cui quella di Flavia Lanzarotta, allieva del master in Management delle Risorse Umane, che ha intrapreso uno stage presso una filiale palermitana di Randstad, multinazionale olandese che si occupa di ricerca, selezione e formazione di risorse umane.

Un altro caso di successo è quello di Vanessa Castorina, allieva del master in Management delle risorse umane, che ha svolto uno stage a Free Mind Foundry, scuola di alta formazione con sede nel catanese, ed è stata poi assunta.

L'obiettivo è quello di consentire ai futuri manager di trovare lavoro e crescere non necessariamente lontano da casa: un traguardo che comincia con una formazione all'altezza dei sogni dei giovani più grintosi.

S. G.

SANTINA GIANNONE

Il Sud continua a non essere un posto per lavoratori. Lo confermano i dati della classifica "Le città del Lavoro" 2023, stata stilata dalla Fondazione Aidp, promossa dall'Associazione Italiana per la Direzione del Personale, con la collaborazione scientifica di Isfort e la supervisione di Nadio Delai, presidente del comitato scientifico Fondazione Aidp.

Il focus non è solo sulle questioni economiche, ma anche su quelle di benessere legate al lavoro negli specifici territori delle province italiane.

I 110 capoluoghi di provincia sono stati analizzati sulla base di sette macro-criteri di valutazione: fondamentali economici, servizi di cittadinanza, cultura e tempo libero, sicurezza, vivibilità ambientale, inclusione, futuro e innovazione. La classifica è suddivisa in tre fasce cromatiche - verde, gialla e rossa: la prima corrisponde alla fascia dei promossi della classifica. I

capoluoghi che ne fanno parte riceveranno il bollino della Fondazione quale riconoscimento del punteggio ottenuto; la seconda fascia riguarda le città che si attestano su valori intermedi, non raggiunge il riconoscimento; la terza fascia, infine, è quella a cui appartengono le città con i punteggi più bassi.

Quaranta sono quelli che hanno ottenuto il riconoscimento come "migliore città del lavoro in Italia" assegnato dalla Fondazione e si trovano tutte dell'area centro-nord del Paese, a parte Cagliari che rientra tra le migliori. In fascia rossa ci sono le città che offrono un ecosistema peggiore per il lavoro.

I 30 capoluoghi che hanno questo triste riconoscimento, sono quasi tutti del Sud Italia e ci rientrano tutti e nove i capoluoghi siciliani.

Le 40 città della fascia verde che otterranno il riconoscimento "Le città in cui si

lavora meglio in Italia 2023" della Fondazione Aidp sono Milano, Trieste, Udine, Bergamo, Pordenone, Cagliari, Gorizia, Padova, Siena, Cremona, Bolzano, Verbania, Trento, Treviso, Sondrio, Modena, Monza, Brescia, Pavia, Pisa, Firenze, Bologna, Belluno, Lodi, Parma, Prato, Macerata, Lecco, Torino, Ancona, Vicenza, Genova, Forlì, Mantova, Venezia, Ravenna, Piacenza, Novara, Roma, Lucca.

Le 40 città della fascia gialla sono Cesena, Cuneo, Reggio Emilia, La Spezia, Verona, Sassari, Ascoli Piceno, Ferrara, Livorno, Aosta, Oristano, Biella, Savona, Varese, Perugia, Pesaro, Rovigo, L'Aquila, Vercelli, Nuoro, Lecce, Arezzo, Bari, Viterbo, Fermo, Grosseto, Potenza, Matera, Rimini, Como, Massa, Rieti, Pescara, Imperia, Terni, Latina, Alessandria, Carbonia, Teramo, Asti.

Le 30 città della fascia rossa sono Brindisi, Pistoia, Frosinone, Taranto, Palermo, Ragusa, Caserta, Campobasso, Chieti, Vibo Valentia, Catanzaro, Trani, Cosenza, Benevento, Siracusa, Agrigento, Reggio Calabria, Isernia, Salerno, Catania, Caltanissetta, Avellino, Messina, Barletta, Trapani, Foggia, Napoli, Enna, Crotone, Andria. Tutti i capoluoghi siciliani si trovano in questa ultima fascia.

Covili Faggioli, presidente della Fondazione Aidp ha spiegato come è nata l'indagine: «Abbiamo voluto capire come tutte le componenti esogene vanno a contribuire sulla qualità del lavoro, facendolo diventare un bel lavoro, non solo un buon lavoro».

Sette i parametri che sono stati presi in considerazione per la definizione della classifica nazionale delle migliori città del lavoro in Italia: i fondamentali economici (livello dei redditi e costo della vita); servizi di cittadinanza (sociale e sanità, offerta formativa, trasporti e accessibilità; cultura e tempo libero (offerta culturale e tempo libero); sicurezza (incidentalità stradale, criminalità, sicurezza sul lavoro, sicurezza sul territorio); vivibilità ambientale (inquinamento, produzione rifiuti, verde pubblico, condizioni climatiche); inclusione, diritti e pari opportunità (qualità della vita delle donne, qualità della vita dei bambini, qualità della vita dei giovani, qualità della vita degli anziani); futuro e innovazione (demografia, impre-

sa, digitalizzazione). Sulla base della media di tali parametri è stata definita la classifica generale.

Nel complesso sono stati utilizzati 57 indicatori, non tutti ovviamente stimati con lo stesso peso. Il 15% della valutazione è influenzata dai redditi di lavoro dipendente pro capite, il che spiega il posizionamento nella fascia verde di molte città del Nord. Altri criteri, tuttavia, mettono ad esempio Milano in fondo alla classifica: è il caso del costo degli affitti o della vivibilità ambientale.

«La ricerca si è posta l'obiettivo di esplorare il tema delle aree territoriali dove si lavora meglio intendendo con questa espressione la valutazione dei fattori interni ed esterni alla condizione lavorativa, analizzando il lavoro come parte integrante della vita. Questi fattori influiscono innegabilmente sulle scelte localizzative di occupazione e professione».

Ma l'obiettivo è che la classifica si muova e che le città che hanno spazi di miglioramento lavorino con questo scopo in modo da poter vedere e auspicare, poi, risultati differenti e di soddisfazione per molti - spiega Isabella Covili Faggioli, Presidente Fondazione Aidp -. Tra i fattori che influiscono sulle scelte localizzative di occupazione, quelli intrinseci di qualità del posto di lavoro, ci sono i livelli retributivi, l'offerta di prospettive professionali, la reputazione d'azienda e la qualità degli ambienti lavorativi, delle mansioni da svolgere, i sistemi di welfare territoriale, la dinamicità del mercato del lavoro, una sorta di urbanistica del lavoro, e così via. Il lavoro si incunea in modo prepotente nella vita e ne è sempre di più parte. Abbiamo quindi voluto capire, con la collaborazione di Isfort, come tutte le componenti esogene vanno a contribuire sulla qualità del lavoro, facendolo diventare un bel lavoro, non solo un buon lavoro. Alle città più virtuose verrà assegnato il bollino di Città dove si lavora meglio della fondazione Aidp lavoro e sostenibilità, ma il nostro obiettivo è che questa classifica si muova, che le tante città che hanno spazi di crescita più o meno ampi, lavorino per un miglioramento dei vari aspetti in modo che nel prossimo rapporto possiamo vedere risultati nuovi ed entusiasmanti».

Svimez. Il direttore dell'Associazione per lo sviluppo dell'Industria nel Mezzogiorno Luca Bianchi South working occasione perduta: nessun investimento

«I dati del report "Le città del Lavoro" 2023 della Fondazione Aidp, non ci stupiscono molto e confermano il peggioramento in termini di sviluppo di molte aree del Sud. Allo stesso tempo crediamo che ci siano delle esperienze di grande valore qualitativo che rappresentano un'opportunità importante, in termine di insemminazione per il territorio».

Luca Bianchi, direttore di Svimez, Associazione per lo Sviluppo dell'Industria nel Mezzogiorno, legge i numeri dell'ultimo report con la consapevolezza di una lunga storia di fatica da parte del Sud, che riguarda soprattutto i comparti dei servizi pubblici, dai trasporti alla sanità, dall'inclusione sociale alla scuola. Sono questi, secondo Bianchi, a determinare il divario che poi si traduce anche in economico.

L'opportunità del south working e dello smart working in generale poteva rappresentare una possibilità di cambiamento positivo interessante, ma secondo Bianchi è andata in gran parte persa: «Ci avevamo creduto: il Covid ci aveva insegnato che era possibile continuare a lavorare per aziende esterne dalle piccole cit-

tà del Mezzogiorno grazie alla tecnologia; questo richiedeva un salto di qualità anche nei meccanismi organizzativi delle imprese a partire dalla PA, che non ha investito su questa possibilità. Noi lo riteniamo un errore, perché è uno strumento che poteva favorire il decongestionamento delle aree urbane del nord e favorire, attraverso la presenza giovanile, una rivitalizzazione di quei centri urbani che invece arrancano».

Alcune esperienze positive sono state supportate dalle amministrazioni locali con la creazione di spazi e servizi dedicati allo smartworking, ma non è stato abbastanza per invertire il trend, che si è anzi consolidato nel divario su banda larga e servizi infrastrutturali che anche i dati legati ai fondi del Pnrr mettono in luce.

Un segnale positivo emerge però dalle rilevazioni più recenti: l'occupazione al Sud sta tornando a crescere.

«È un elemento importante da non sottovalutare - spiega Bianchi -. Si tratta ancora per lo più di occupazione a basso valore aggiunto, nel settore del turismo e dell'edilizia, che spesso comporta basse retribuzioni e stagionalità. Bisogna soste-

nere il tessuto economico ad alto valore, quello che si occupa di ricerca e innovazione. Ci sono ecosistemi di aziende che su questo brillano anche al sud, tra cui molte startup. Due le priorità che indicherei agli amministratori locali che vogliono costruire lo sviluppo dei territori dal basso: investire sui servizi sociali per stimolare il tessuto umano (scuole, mense scolastiche, attività pomeridiane per ragazzi e giovani); senza queste è difficile fare sviluppo in maniera duratura ed efficace. E poi digitalizzazione: le infrastrutture tecnologiche hanno bisogno di molto meno tempo di quelle strutturali, ma producono sviluppo concreto. Sono due elementi che riducono il divario e le disuguaglianze nei territori: da qui bisogna partire per cambiare davvero il tessuto economico del Mezzogiorno. Gli amministratori del Sud non devono farsi scoraggiare dai dati - conclude Bianchi -, ma continuare nella loro opera intelligenze di fertilizzazione a partire dalle piccole comunità. Ci sono tante ottime esperienze che possono fare da esempio e da training».

S. G.