

Servizi di sicurezza e reclutamento del personale, un binomio più difficile in questo momento di ripartenza

intervista a Marco Stratta, Segretario Generale di A.N.I.V.P.

Come si delinea in questo momento il mercato del lavoro per le aziende di vigilanza armata e dei servizi fiduciari non armati?

Partiamo da una premessa generale: in questo momento, l'intero comparto della sicurezza manifesta una forte necessità di trovare nuove risorse da avviare ai vari lavori, per la concomitanza tra il periodo estivo e la ripresa delle attività dopo la fase acuta della pandemia.

Si potrebbe affermare che mai come oggi “il lavoro insegue il lavoro”, nel senso che le aziende cercano di adattarsi giorno per giorno ai mutamenti per cogliere tutte le opportunità di business. Questo fenomeno era già presente nel 2019 prima della pandemia, ma ha avuto una importante accelerazione proprio in questi due anni difficili.

Di conseguenza, abbiamo da una parte i servizi più tradizionali e dall'altra si aggiungono in modo sempre più prepotente proposte a maggior contenuto tecnico, tecnologico e consulenziale perché con maggior valore aggiunto.

In questo contesto, il mercato del lavoro evidenzia due dinamiche che nascono da radici diverse ma che generano lo stesso problema: la difficoltà a reperire risorse umane e, ancor più, a reperire risorse qualificate.

I fattori sono differenti per le varie aree.

Per la vigilanza privata è molto problematico il connubio tra i tempi e la complessità per l'inserimento al lavoro e la retribuzione mentre, nei servizi disarmati, la fase di inserimento non è un problema ma, spesso, lo diventa la prospettiva di stabilità dell'occupazione.

Si deve inoltre sottolineare che, su questo versante, il reddito di cittadinanza si sta dimostrando un fattore piuttosto controproducente dal momento che non stimola le persone a muoversi da una posizione economicamente assistita. Fino a

quando non si determineranno le condizioni di mercato per un aumento dei salari, questa situazione di stallo non potrà che peggiorare, dal momento che la differenza economica tra il sussidio e uno stipendio base è ora troppo piccola per motivare le persone a lavorare di notte o nei fine settimana.

Ben diverso è il discorso per le figure tecniche, come gli installatori, oppure per le figure commerciali che, in questo momento sono molto ricercate e non sono molte quelle veramente valide. La regola della domanda dell'offerta fa il resto.

Quali sono le maggiori difficoltà per le imprese del comparto nel reclutamento?

Conosco questo settore da venti anni e mi permetto dire che non è ancora molto diffusa la “cultura delle risorse umane” (*Human Resources - HR*), in quanto viene privilegiato l'approccio più operativo orientato, solitamente, alla copertura dei turni a qualunque costo.

In realtà, le dinamiche connesse alle risorse umane sono più tecniche e complesse e, se fossero ben gestite, permetterebbero una riduzione dei problemi interni, un miglior servizio ai clienti ed un clima aziendale più produttivo.

Il reclutamento è stato gestito per anni, ma non solo del nostro comparto, con il “passaparola” o con la consultazione delle liste di mobilità, senza dedicare molto tempo ad ulteriori forme di valutazione. Questo ha comportato in passato, e comporta tuttora, un importante turnover con conseguenti difficoltà a mantenere la qualità delle prestazioni a livelli ottimali.





Per alcune aziende è una scelta voluta in una logica di contenimento dei costi ora/uomo ma, senza una corretta calibrazione con i costi di inserimento, può diventare un inutile spreco di energie.

In ogni caso, le dinamiche sopra descritte partono dal presupposto che si trovi personale da avviare al lavoro mentre oggi questo assunto non è così vero.

Come già detto, i lunghi tempi di inserimento, la necessità di specializzazione, l'instabilità della posizione, il lavoro disagiato e la bassa retribuzione di base sono alcuni degli elementi interni che, uniti a quelli esogeni come i sussidi, rendono e renderanno sempre più difficile reperire risorse umane.

Ritiene possibile per il comparto ricorrere alle agenzie di lavoro somministrato?

Il lavoro somministrato è una componente del mercato del lavoro e, quindi, tutte le aziende vi possono accedere secondo le modalità e i limiti dettati dalla normativa e dalla contrattazione collettiva di settore. Oggi il riferimento è il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Non vedo pertanto impedimenti oggettivi, semmai ci possono essere valutazioni da parte delle aziende sul miglior beneficio che può essere portato da questa forma di contratto.

Credo sia evidente che le aziende di servizi non armati possano meglio impiegare i lavoratori somministrati.

Quali potrebbero essere quindi i vantaggi per gli operatori dei servizi non armati?

Le società di somministrazione hanno sempre una struttura professionale dedicata al recruit nonché ampi archivi di curricula cui attingere. Questo determina la possibilità di supportare con velocità, elemento spesso fondamentale per le aziende, la fase di reclutamento del personale.

Da sottolineare inoltre che, rispetto al lavoro interinale di una volta, oggi le formule contrattuali di somministrazione sono più variegate con l'effetto, per le aziende, di poter evitare tutta una serie di incombenze amministrative tipicamente legate all'instaurazione di un rapporto di lavoro.



Sistema audio di segnalazione incendi per CAMPEGGI

Sistema di comunicazione bidirezionale per SPAZI CALMI

