AAA personale cercasi: in un manuale i consigli per introdurre la settimana lavorativa corta

20231211230138shutterstock-2077657576-4ce38943

Alzi la mano chi non ha mai visto, entrando in un bar o in ristorante, il fatidico cartello appeso vicino alla parete: **"Cercasi personale"**. Un problema, quello della mancanza di forza lavoro per i pubblici esercizi, che è balzato sotto gli occhi di tutti dopo la pandemia, spingendo le principali associazioni di categoria a lanciare l'allarme.

Nella ristorazione, ha sintetizzato Fipe nella recente Assemblea annuale della Federazione dei pubblici esercizi Confcommercio, mancano addirittura **151.550 figure professionali**: soprattutto **camerieri e baristi (per il 50%) e cuochi.** Le più ricercate sono figure oltre i venticinque anni, con una esperienza specifica, ma il reperimento del personale rappresenta il tallone d'Achille per il 60% delle imprese.

PUBBLICI ESERCIZI, PER IL 71% E' DIFFICILE TROVARE PERSONALE

Eppure, ha sottolineato recentemente **Stefano Pregel**, Vertical Leader Horeca Man Power Group, durante uno degli incontri del **Master Fare Impresa** (il ciclo di lezioni online gratuite che Planet One tiene fino al 30 gennaio 2024 per promuovere lo sviluppo del settore Horeca), è proprio **il comparto dell'ospitalità professionale quello capace di esercitare una maggiore attrattiva**.

Lo dimostrano i risultati del **ManpowerGroup Employment Outlook Survey**, secondo cui in Italia le migliori prospettive occupazionali per settore sono così ripartite: ristorazione e hotellerie (34%), costruzioni/commercio/manifattura, commercio/ingrosso/dettaglio (17%), produzione primaria (15%), It/telecomunicazioni/media (14%), altri servizi (13%).

Ma quali sono le cinque 'soft skills' ricercate dai datori di lavoro del settore? Al primo posto accountability e disciplina, al secondo collaborazione e teamworking, al terzo resilienza e adattabilità, al quarto creatività e originalità e, infine, apprendimento attivo. Il risultato, però, non è soddisfacente, tanto che anche un big dell'HR come Man Power Group conferma le difficoltà sottolineate da Fipe. "*Nel nostro Paese* - ha detto Pregel - *la domanda di talenti supera l'offerta. Addirittura, il 71% delle aziende dichiara di avere difficoltà a trovare i talenti di cui ha bisogno*".

Che poi le motivazioni siano da ricercare nelle tendenze post Covid - dalla Great Resignation alla diffusione dello smart working - ha un'importanza relativa: ciò che conta è che **la GenZ, con le sue elevate aspettative n termini di Diveristy, ClimateChange, Inclusione, entro il 2025 costituirà il 27% della forza lavoro globale**. "*Per questo motivo, le attività legate al mondo Horeca devono dotarsi di una strategia di acquisizione dei talenti attenta alle specifiche necessità dei lavoratori, oltre ad avere una visione chiara e obiettivi autentici*", ha concluso Pregel.

ARRIVA IL MANUALE PER ASSUMERE

Candidati concentrati sul tema del tempo libero, e non della retribuzione. Domande, durante i colloqui di lavoro, che hanno cambiato di segno in pochi anni. "*Prima la domanda chiave era: quanto mi dai? Adesso è sempre più diffusa un'altra domanda: quanto mi fai lavorare?*", ha raccontato **Luca Lotterio**, Founder e CEO di Restworld, startup che ha l'obiettivo di offrire un servizio di recruiting facilmente accessibile per l'intero settore dell'ospitalità professionale.

Proprio per questo, Restworld e Studio Necchio, studio di consulenza aziendale e del lavoro, hanno pubblicato **Step By Step**, manuale interamente dedicato alla riduzione della settimana lavorativa nella ristorazione (**scarica QUI l'e-book**).

"*Da un anno a questa parte abbiamo ascoltato innumerevoli testimonianze di camerieri, imprenditori e attori vari del mondo della ristorazione, abbiamo consultato le normative giuslavoriste e abbiamo unito i diversi punti di vista per guidare gli imprenditori nella riorganizzazione della loro attività*", ha proseguito Lotterio.

"*Tenendo conto del fatto che il lavoro nella ristorazione è anche molto giovane (il 40% circa ha meno di 30 anni e ben il 62% meno di 40), accorciare la settimana lavorativa è un passo dovuto in quanto il lavoro per obiettivi è la nuova frontiera. Per organizzare al meglio la propria prestazione lavorativa e tutelare la propria* ***work life balance*** *è necessario allontanarsi dal tradizionale cartellino "marcatempo" e dare più spazio alla flessibilità lavorativa*", ha concluso Alessandro Necchio, fondatore di Studio

Necchio.

Sette i passi contenuti nel manuale che, nelle intenzioni degli autori, dovrebbero aiutare gli esercenti: pianificazione e organizzazione dei turni; gestione delle risorse umane e reclutamento; analisi del budget e della redditività; investimento sulla comunicazione interna ed esterna; valutazione del clima aziendale e della produttività; efficientamento delle ore di lavoro dello staff; efficientamento della gestione degli acquisti.