Innovazione
L'intervista

L'analisi di Paolo Ferrario (E-work) sulle assunzioni estive
«I candidati cercano trasparenza su turni e stipendi»

di **Claudia Marin**

Estate e Ho.Re.Ca., il lavoro stagionale diventa un trampolino di carriera

LA STAGIONE estiva è in arrivo, e con lei anche il boom delle richieste di personale. Paolo Ferrario, presidente e amministratore delegato dell'agenzia per il lavoro E-work, fa il punto.

Ferrario, quali comparti stanno concentrando oggi la maggiore richiesta di personale stagionale in vista dei mesi estivi?

«In vista dell'estate, la domanda si concentra soprattutto nei servizi legati al turismo e all'accoglienza: ristorazione, hotellerie, stabilimenti balneari, catering, eventi e retail nelle località ad alta affluenza. Le figure più ricercate restano cuochi, aiuto cuochi, camerieri, baristi, addetti sala, addetti al ricevimento, personale ai piani e profili di supporto operativo».

Quali fattori stanno rendendo più complesso per le aziende trovare candidati disponibili in tempi brevi?

«La complessità nasce da più fattori: tempi di selezione sempre più stretti, picchi di domanda concentrati in poche settimane, disponibilità dei candidati non sempre compatibile con turni, stagionalità e trasferte, oltre a una forte concorrenza tra aziende sugli stessi profili. A questo si aggiunge il fatto che molti lavoratori valutano con maggiore attenzione condizioni contrattuali, organizzazione dei turni, possibilità di alloggio e qualità del contesto lavorativo».

PAOLO FERRARIO, PRESIDENTE E AD E-WORK

«La domanda si concentra soprattutto nei servizi legati al turismo e all'accoglienza: dalla ristorazione all'hotellerie, fino al retail»

Dove si manifestano oggi le principali distanze tra le competenze richieste dalle imprese e quelle effettivamente presenti sul mercato?

«Le distanze maggiori emergono sulle competenze operative immediatamente spendibili: gestione del servizio, conoscenza delle dinamiche di sala e cucina, uso di strumenti e procedure, lingue straniere nei contesti turistici e capacità di relazione con il cliente. Spesso non manca solo la competenza tecnica, ma anche l'abitudine a lavorare con ritmi intensi, flessibilità, precisione e tenuta organizzativa».

Quanto incidono elementi come flessibilità, competenze operative, mobilità territoriale e nuove aspettative dei lavoratori nei processi di selezione stagionale?

«Incidono moltissimo. Nel lavoro stagionale non conta solo «avere esperienza», ma essere disponibili nei tempi giusti, sapersi adattare a turni e picchi di attività, muoversi sul territorio e inserirsi rapidamente in team già operativi. Allo stesso tempo, le nuove aspettative dei lavoratori impongono alle aziende maggiore chiarezza: mansioni, orari, retribuzione, eventuale vitto e alloggio e prospettive devono essere comunicati in modo trasparente fin dall'inizio».

In che modo il lavoro stagionale si è trasformato negli ultimi anni, sia dal punto di vista delle aziende sia da quello dei candidati?

«Il lavoro stagionale è diventato meno improvvisato e più strategico. Per le aziende significa programmare prima, selezionare meglio e investire anche su formazione e retention, perché la qualità del servizio dipende dalle persone. Per i candidati non è più solo un impiego temporaneo: può essere un'occasione per entrare nel mercato, rafforzare competenze, costruire continuità professionale o sperimentare nuovi contesti».

Come supportate i candidati Ho.Re.Ca. a trovare il contesto giusto e a rendere il proprio profilo realmente spendibile sul mercato?

«In e-work accompagniamo i candidati Ho.Re.Ca. partendo dall'ascolto: analizziamo esperienza, disponibilità, competenze tecniche, attitudini e obiettivi, per proporre non solo un'offerta, ma il contesto più coerente. Il punto non è semplicemente trovare un lavoro, ma individuare quello giusto: una realtà in linea con aspettative, ritmi, competenze e prospettive di crescita. Proprio in questa direzione nasce Work check – Speciale Ho.Re.Ca., l'iniziativa che si è svolta a maggio del format Check by e-work, pensata per aiutare candidati junior e profili con esperienza a comprendere il proprio posizionamento nel settore, valorizzare il profilo e accedere a opportunità mirate, anche attraverso il network nazionale delle filiali e-work».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA SCHEDA

L'agenzia che gestisce le risorse umane

E-Work è un'importante agenzia per il lavoro italiana, attiva nella gestione delle risorse umane. Nata per mettere in contatto aziende e candidati, offre servizi di ricerca e selezione, somministrazione di lavoro (lavoro interinale), formazione professionale, outplacement e consulenza aziendale.

ALLA GUIDA DEL GRUPPO ITALIANO

Paolo Ferrario (in foto) è presidente e amministratore delegato dell'agenzia per il lavoro E-work. Nella foto in alto: una barista durante un turno di lavoro