

forema

LEARNING ECOSYSTEM



SCOPRIAMO ASSIEME I FABBISOGNI DI
PERSONALE E DI COMPETENZE DELLE
AZIENDE INDUSTRIALI

FOREMA

SKILLS E LAVORO IN VENETO

La ricerca di competenze e personale per lo sviluppo - 2024

Domande Risposte **224** Impostazioni



Sezione 1 di 5

SKILLS E LAVORO IN VENETO: la ricerca di competenze e personale per lo sviluppo - 2024

Le incertezze dello scenario macroeconomico attuale influenzano l'andamento della domanda di professionalità da parte del sistema delle imprese, sovrapponendosi ai trend della twin transition. Anche se il numero di lavoratori attivi sta registrando dei record (fonte Veneto Lavoro), il trend demografico e la velocità dei cambiamenti delle tecnologie e dei mercati producono effetti negativi sul mercato del lavoro (gap di competenze, mismatching domanda/offerta), che limitano il potenziale di uno dei fattori competitivi chiave per la transizione: il capitale umano.

La survey vuole indagare le nuove opportunità di sviluppo aziendale e di inserimento professionale. La tua opinione è importante. Bastano 4 minuti per compilare il questionario ed aiutarci ad individuare i profili più richiesti dalle imprese.

Scorri le cards e fatti sapere se ti riconosci
nelle risposte che abbiamo raccolto

TRA DICEMBRE E FEBBRAIO **224** AZIENDE HANNO
DESCRITTO I FABBISOGNI DI COMPETENZE E FIGURE
PROFESSIONALI PER LO SVILUPPO DEL SISTEMA
INDUSTRIALE VENETO

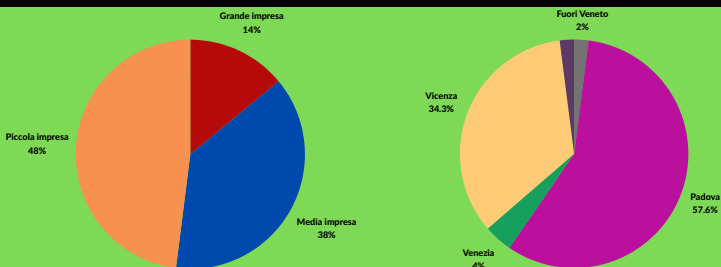


PARTECIPA ANCHE TU!

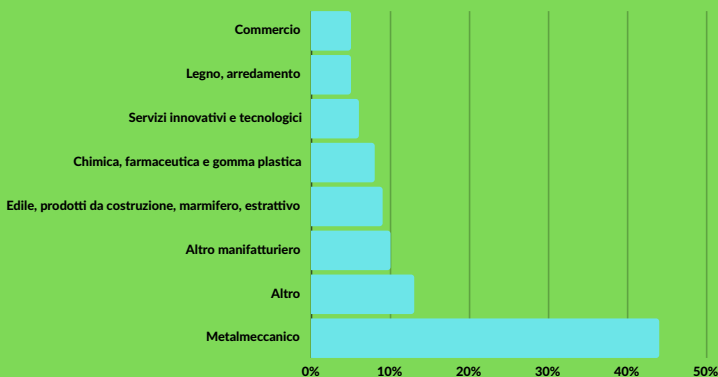
www.forema.it/it/azienda/centro-studi/

LE IMPRESE CHE HANNO PARTECIPATO

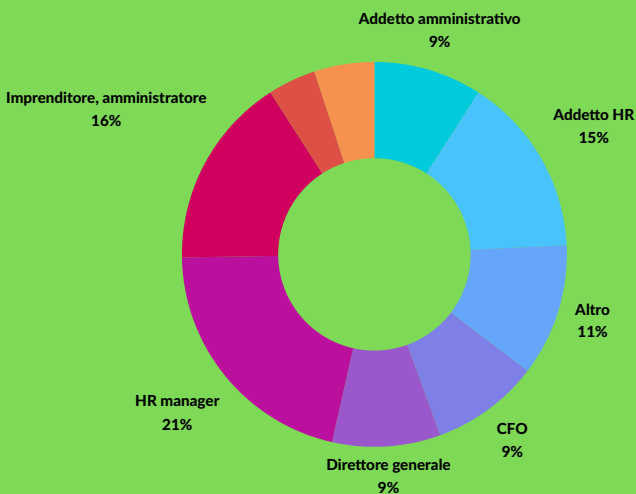
Dimensioni, settori di attività, territori



Cosa producono, in quale settore operano, le aziende che ci hanno risposto

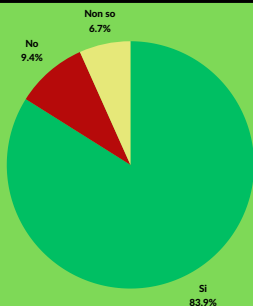


Ruolo aziendale di chi ci ha risposto



L'INSERIMENTO DI NUOVO PERSONALE

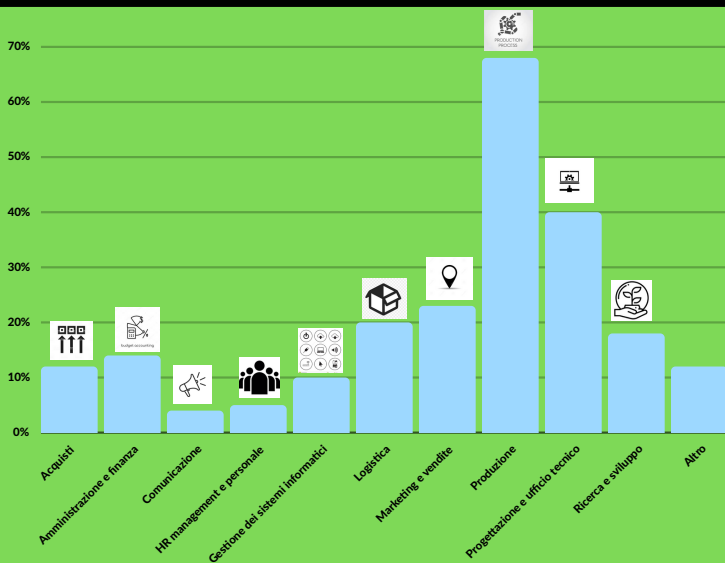
Nei prossimi 6 mesi, nella tua impresa sono previste assunzioni o nuovi inserimenti?



OVERVIEW:

- l'84% del panel (188 aziende) dichiara un esplicito fabbisogno di nuovo personale, immediato o nei prossimi 6 mesi, in linea con quanto rilevato a fine 2022
- le percentuali crescono nel settore metalmeccanico: 90%, in crescita rispetto alla precedente rilevazione
- le dimensioni contano: l'88% delle grandi e delle medie imprese è alla ricerca di nuovi collaboratori, mentre le piccole (fino a 50 dipendenti) si fermano all'80%
- quasi il 7% dei rispondenti non è in grado di fare previsioni sull'assunzione di nuovo personale

IN QUALE AMBITO AZIENDALE SONO PREVISTI GLI INSERIMENTI?



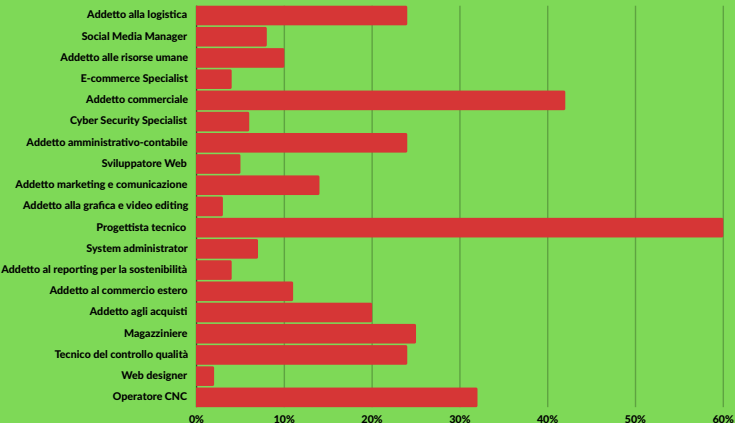
HIGHLIGHTS

- la manifattura asse portante della competitività regionale: il fabbisogno di personale si concentra nell'ambito operations (produzione + acquisti + logistica) che pesa per il 44% sul fabbisogno totale di personale e interessa la quasi totalità delle imprese alla ricerca di nuovi collaboratori
- la ricerca di figure professionali per l'ufficio tecnico e l'R&D mostra il trend di crescita più accentuato: il 26% delle vacancies si concentra su questi ruoli professionali dedicati all'innovazione del prodotto e dei processi aziendali, attività che riguarda il 57% delle imprese rispondenti
- il presidio del mercato: rimane costante rispetto al 2022 la quota vacancies per gli ambiti commerciali e di marketing (10%)
- le PMI sono polarizzate su operations (35%), progettazione (21% e 22%), marketing e vendite (11% e 10%), mentre le grandi imprese presentano una gamma di fabbisogni più ampia (produzione 19%, progettazione 16%, R&D 11%, IT 10%)
- per le imprese metalmeccaniche il focus rimane sulle funzioni produttive (35%), lo sviluppo del prodotto (21%), la sua commercializzazione (10%)

I PROFILI RICERCATI

Quali profili professionali stai cercando?

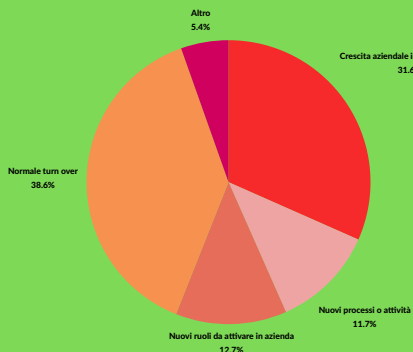
Quali di questi profili professionali stai cercando?



OVERVIEW:

- profili professionali più richiesti: progettista tecnico (18% del totale delle vacancies, ricercato dal 27% delle aziende intervistate), addetto commerciale (13% e 19%), operatore CNC (10% e 14%) - nel 2022: progettista tecnico (29%), addetto alla logistica (15%), addetto amministrativo contabile (10%)
- ranking dei profili per
 - aziende metalmeccaniche: progettista tecnico 23%, operatore CNC 17%, addetto commerciale 11%
 - grandi imprese: progettista tecnico 19%, addetto commerciale 13%, addetto agli acquisti 10%
 - medie imprese: progettista tecnico 15%, addetto commerciale 14%, operatore CNC 10%
 - piccole imprese: progettista tecnico 22%, addetto commerciale 10%, operatore CNC 10%, magazziniere 9%

Quali sono le motivazioni che ti portano alla ricerca di nuovi collaboratori?



OVERVIEW:

- la maggioranza relativa delle nuove assunzioni (38,9%, dichiarata dal 57% dei rispondenti) è determinata dai processi di sostituzione del personale in uscita dall'azienda, per raggiunti limiti di età e per la volatilità del mercato del lavoro - nel 2022 questo fattore pesava per circa il 50% dei casi
- al secondo posto la crescita quantitativa delle attività e l'aumento delle commesse (31,6%, fattore chiave per il 47% degli intervistati) - nel 2022 era fermo al 26%
- i processi trasformativi dell'azienda (ruoli e attività) pesano complessivamente per il 24,4% e interessano più di un'azienda su tre, in linea con la tendenza registrata nel 2022
- il trend si conferma per tutte le classi dimensionali e i settori merceologici esaminati

HIGHLIGHTS:

- un sistema produttivo fortemente orientato al fare: le vacancies si concentrano nell'ambito operations e sviluppo prodotto (57% sul totale dei profili analizzati), segnalando la necessità di ingaggiare nuovo personale produttivo per garantire i percorsi di crescita dell'azienda
- la diminuzione degli inserimenti lavorativi per sostituire personale uscito dall'organizzazione riflette l'allungamento della vita professionale e la saturazione del mercato locale del lavoro

STRATEGIE DI EMPLOYER BRANDING E ATTRAZIONE DEI COLLABORATORI

Quanto ritieni importanti le seguenti strategie per attrarre i collaboratori e migliorare l'employer branding?

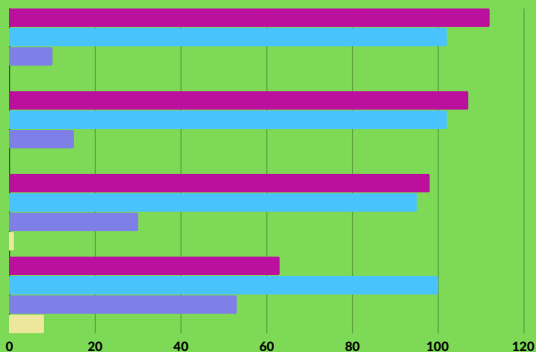
■ Molto
 ■ Abbastanza
 ■ Poco
 ■ Per niente

Vantaggi contrattuali e incentivi economici, per esempio stabilità e continuità lavorativa, solidità aziendale, benefit economici superiori alla media, bonus e premi, welfare aziendale

Ambienti di lavoro sicuri e confortevoli, per esempio sede accogliente, accessibile, attrezzature di lavoro all'avanguardia, spazi di condivisione

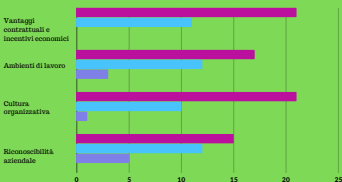
Cultura organizzativa, per esempio modelli organizzativi innovativi, piani di onboarding e di sviluppo di carriera, percorsi formativi, valutazione per obiettivi, azioni per l'inclusione sociale, comunicazione trasparente

Riconoscibilità aziendale, per esempio certificazioni internazionali, reputazione aziendale, collaborazione con Scuole, Università, istituzioni del territorio, azioni efficaci per la sostenibilità

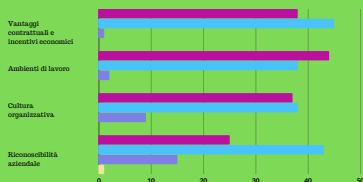


LE PRIORITA' PER I CLUSTER DI ANALISI

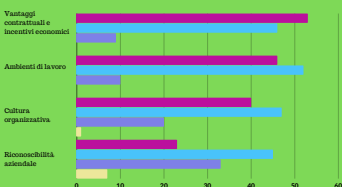
GRANDI IMPRESE



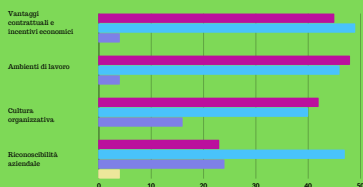
MEDIE IMPRESE



PICCOLE IMPRESE



IMPRESSE METALMECCANICHE



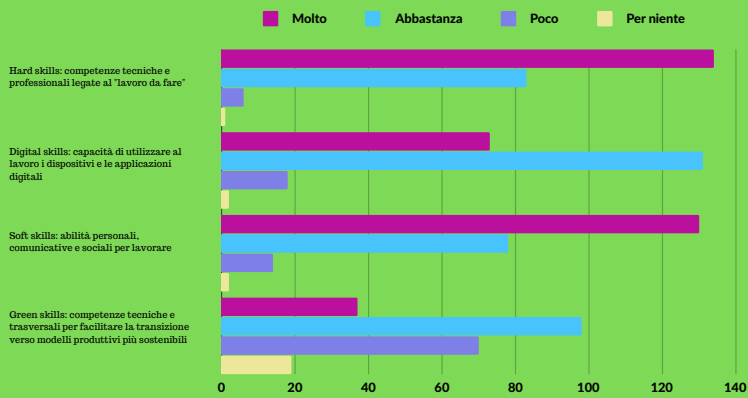
HIGHLIGHTS

- la leva dei vantaggi contrattuali e degli incentivi economici, sotto forma di retribuzione differenziale, benefit e stabilità lavorativa nel tempo, rimane al primo posto tra le strategie aziendali per attirare i nuovi potenziali collaboratori: questo moltiplicatore viene valutato importante (46%) o fondamentale (50%) dal 96% degli intervistati. Nel caso delle Grandi Imprese il fattore è valutato positivamente da tutti i rispondenti e raggiunge il punteggio massimo nel 66% dei casi. L'analisi del 2022 mostrava una valutazione di rilevanza solo del 56%
- a livello aggregato il secondo fattore di attrazione è l'ambiente di lavoro, elemento decisivo nel 48% dei casi
- l'analisi per cluster indica che per le Grandi Imprese la cultura organizzativa è importante tanto quanto gli aspetti economici (valore massimo nel 66% dei casi); per le Medie Imprese e le Metalmeccaniche la sicurezza e il comfort degli ambienti di lavoro sono al primo posto (rispettivamente 52% e 49%), seguite dagli elementi economici (45%)
- i fattori di riconoscibilità aziendale ricevono le valutazioni più basse, anche se sono importanti per il 73% del panel

LE COMPETENZE STRATEGICHE

Hard, soft, digital, green skills per il lavoro

Quanto ritieni importanti le diverse tipologie di competenze per i tuoi collaboratori?



LE PRIORITA' PER I CLUSTER DI ANALISI

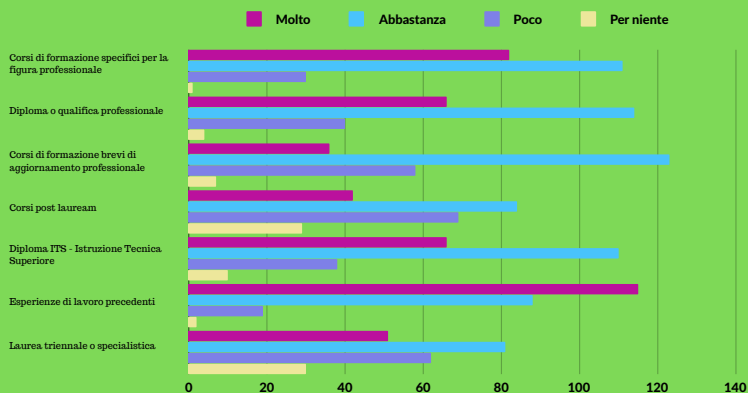


HIGHLIGHTS

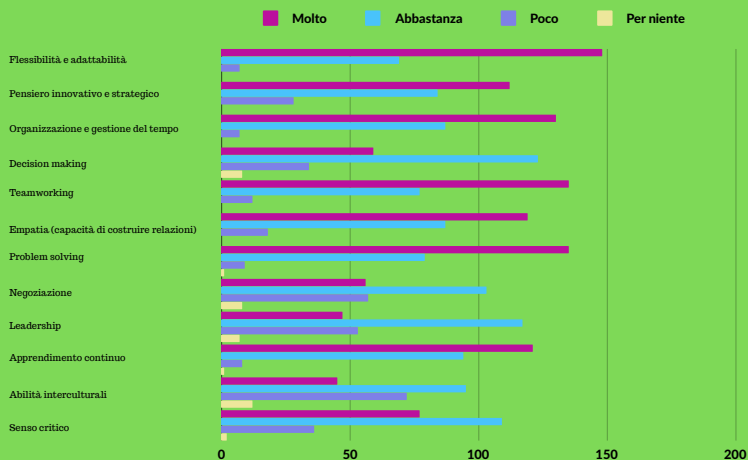
- le competenze tecniche sono al centro dell'interesse delle aziende (fondamentali per il 60% degli intervistati), al pari delle competenze trasversali (58%), in controtendenza rispetto al 2022 quando prevalevano le soft skills
- cresce l'importanza delle digital skills (elemento chiave in fase di reclutamento per un'impresa su tre) e aumenta la consapevolezza sulla rilevanza delle green skills (il 17% degli intervistati le reputa molto importanti)
- l'impresa come luogo di apprendimento: in fase di inserimento le Grandi Imprese tendono ad attribuire maggiore importanza alle soft skills rispetto alle hard skills (69% vs 53%), così come le Medie (60%)
- le Piccole Imprese tendono a privilegiare la padronanza delle competenze tecniche, fondamentali nel 68% dei casi
- la maggiore sensibilità verso le competenze per la sostenibilità è maggiore della media nelle Grandi Imprese (22%) e nelle Piccole (20%)
- le imprese Metalmeccaniche sono solidamente ancorate alle competenze tecnico-professionali (62%)

HARD SKILLS & SOFT SKILLS

Le hard skills fondano il profilo professionale e le mansioni concrete. Quale importanza hanno i diversi percorsi di studio e formazione svolti dai collaboratori che stai cercando per maturarle?



Le soft skills sono fondamentali per promuovere e accompagnare le trasformazioni. Quanto ritieni importante il possesso delle seguenti competenze trasversali per i tuoi collaboratori?



HIGHLIGHTS

- l'esperienza diretta sul campo è l'ambito privilegiato (51%) di apprendimento delle competenze tecniche, seguito dalla partecipazione a percorsi formativi specialistici (37%), mentre i PhD, la formazione post lauream e la formazione continua di breve durata registrano i punteggi di rilevanza più bassi (sono molto importanti rispettivamente per il 19% e il 16%)
- le Grandi Imprese si distinguono per valutare molto positivamente i diplomi ITS (34%), le imprese Metalmeccaniche mostrano un'incidenza più marcata dei due ambiti formativi più rilevanti per il panel
- flessibilità e adattabilità (66%), teamworking e problem solving (entrambe 60%) sono le soft skills più importanti per il panel, mentre le abilità interculturali (20%), la leadership (21%) e la negoziazione (25%) sono reputate meno necessarie
- le soft skills top per i quattro cluster di analisi:

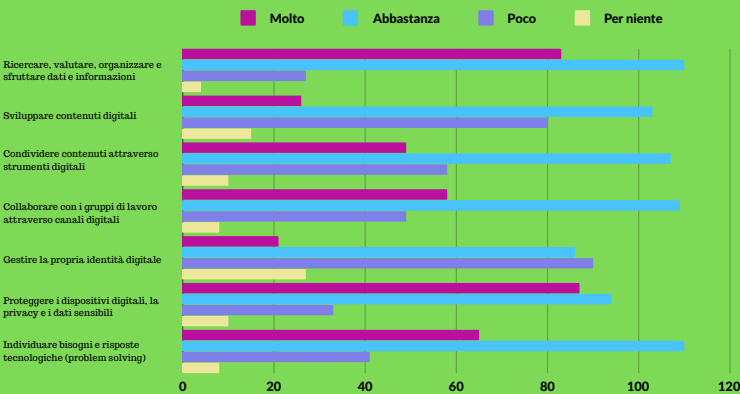
Grandi imprese: apprendimento continuo (66%), flessibilità (63%) Piccole imprese: flessibilità (69%), gestione del tempo (65%)

Medie imprese: flessibilità (64%), gestione del tempo (57%)

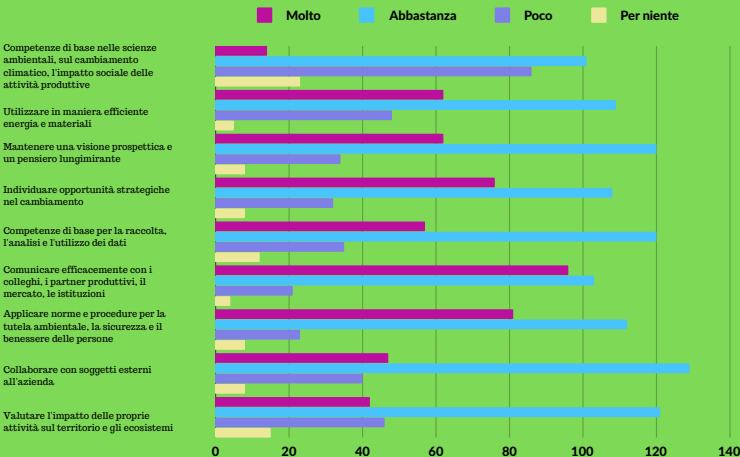
Metalmeccaniche: flessibilità (57%), teamworking (56%)

DIGITAL SKILLS & GREEN SKILLS

Le tecnologie digitali contribuiscono alla creazione di valore per il mercato. Quanto ritieni importante il possesso delle seguenti competenze digitali per i tuoi collaboratori?



Le strategie aziendali per la sostenibilità alimentano e sono influenzate dal set di competenze dei collaboratori. Quanto ritieni importante il possesso delle seguenti competenze?

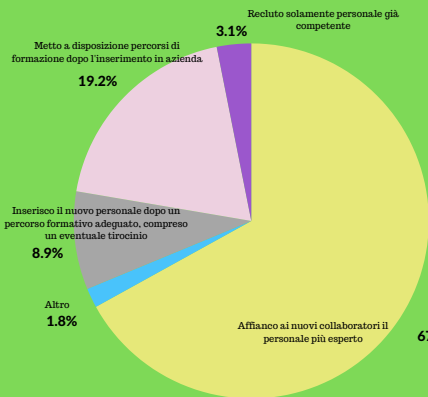


HIGHLIGHTS

- sicurezza informatica, gestione delle informazioni e digital problem solving sono le competenze digitali più rilevanti per il panel, fondamentali nel 39%, 37% e 29% dei casi rilevati, mentre lo sviluppo di contenuti digitali e la gestione dell'identità digitale sono nella parte bassa del ranking (rispettivamente 12% e 9%)
- si conferma rispetto al 2022 il trend di crescita delle green skills, che ricevono in media valutazioni di rilevanza molto superiori alle digital skills (3,00/4 vs 2,90/4): gli ambiti aziendali target sono la direzione generale e il management, la produzione e gli acquisti
- le green skills top per i quattro cluster di analisi:
 - Grandi imprese: comunicare colleghi, partner, mercato, istituzioni (53%), applicare norme e procedure (44%)
 - Medie imprese: comunicare colleghi, partner, mercato, istituzioni (42%), individuare opportunità nel cambiamento (36%)
 - Piccole imprese: comunicare colleghi, partner, mercato, istituzioni (41%), individuare opportunità nel cambiamento (34%)
 - Metalmecchaniche: comunicare colleghi, partner, mercato, istituzioni (43%), utilizzo efficiente di energia e materiali (32%)

ONBOARDING E STRATEGIE DI FORMAZIONE DEI COLLABORATORI

Qual è la strategia principale che utilizzi per formare i nuovi collaboratori?

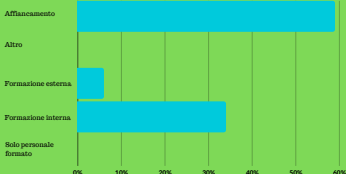


OVERVIEW:

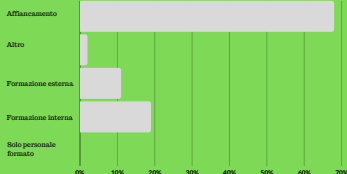
- l'azienda come luogo di apprendimento: la maggioranza assoluta dei rispondenti (più dell'86%) investe direttamente nella formazione del proprio personale in fase di inserimento, in particolare prevedendo percorsi di affiancamento on the job (67%) e di formazione continua (19%). Il dato è in ulteriore crescita rispetto al 2022, quando si attestava al 58%
- quasi un'impresa su 5 offre ai nuovi collaboratori percorsi formativi strutturati successivi all'inserimento in organico
- il 9% circa dei rispondenti preferisce assumere il personale dopo un periodo di formazione esterna, meglio se completato da un periodo di tirocinio
- solo il 3% preferisce reclutare solamente personale già in possesso delle competenze che sta cercando

LE STRATEGIE PER I CLUSTER DI ANALISI

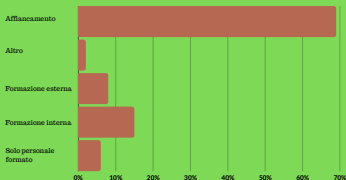
GRANDI IMPRESE



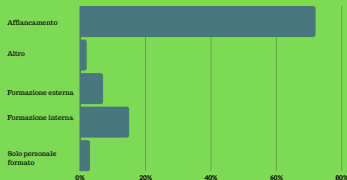
MEDIE IMPRESE



PICCOLE IMPRESE



IMPRESE METALMECCANICHE

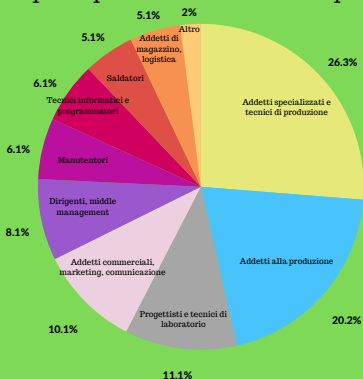


HIGHLIGHTS

- le Grandi Imprese puntano maggiormente (34%) ai percorsi formativi interni (Academy e simili), spesso in combinazione con attività esterna affidata a soggetti specializzati, rispetto alla media
- le Medie Imprese seguono il trend generale; così come per le Grandi, non considerano la padronanza delle competenze necessarie al ruolo un requisito per l'inserimento in azienda, ma preferiscono contribuire direttamente al percorso di crescita professionale dei candidati
- le Piccole Imprese mostrano una capacità più limitata di investimento per lo sviluppo formale delle competenze del nuovo personale, sia ricorrendo alla formazione interna (15%) che esterna (8%), e si affidano maggiormente (69%) al training on the job realizzato dal proprio personale esperto
- le aziende Metalmeccaniche evidenziano l'importanza dei processi di trasferimento del know how aziendale, spesso in ottica intergenerazionale, utilizzando la formula dell'affiancamento nel 72% dei casi

COMPETENZE E PROFESSIONALITA' INTROVABILI

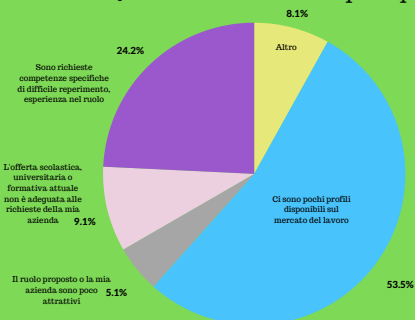
Ci sono profili professionali di difficile reperimento da inserire in azienda?



OVERVIEW:

- l'83% delle aziende rispondenti dichiara di riscontrare difficoltà nel reperire le figure professionali necessarie
- la domanda di profili professionali si concentra nell'ambito della produzione: quasi la metà (46%) del panel ricerca personale specializzato o meno, per i propri processi produttivi
- il dato cresce ulteriormente considerando l'intero ambito operations (71%)
- cresce il peso relativo del personale commerciale (10% vs 6% nel 2022) e del management aziendale (8% vs 7%)

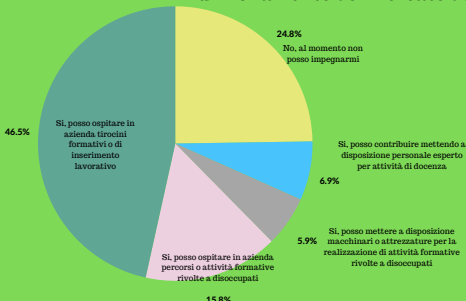
Quali sono le motivazioni principali per queste difficoltà?



OVERVIEW:

- dallo skill gap al people shortage: quasi il 54% dei rispondenti individua la causa principale delle difficoltà di reclutamento nella mancanza di personale disponibile sul mercato del lavoro
- un'economia knowledge intensive: il 24% del panel dichiara di non riuscire a trovare le giuste competenze o la giusta esperienza nel personale disponibile per l'inserimento in azienda
- solo il 5% attribuisce il fenomeno alla scarsa attrattività della propria organizzazione (era il 17% nel 2022)

Sei disponibile a partecipare a progetti e misure per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro?



OVERVIEW:

- 3 aziende su 4 sono disponibili ad investire per sostenere i percorsi formativi e di politica attiva per il lavoro: il 47% attraverso il tirocinio, il 16% ospitando percorsi formativi, il 7% attivando il proprio personale tecnico per la docenza, il 6% mettendo a disposizione macchinari e attrezzature
- le Grandi Imprese appaiono essere più pronte a partecipare direttamente ai processi di politica attiva (disponibilità al 84%), anche in funzione dell'intensità dell'investimento: personale per la docenza - 14%, aprire l'azienda a percorsi formativi - 18%

UN RINGRAZIAMENTO PARTICOLARE A TUTTE LE PERSONE CHE HANNO PARTECIPATO E CONTRIBUTITO ALLA RICERCA

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI, CONTATTACI ALL'INDIRIZZO progettazioni@forema.it

PER PARTECIPARE ALLA SURVEY O SCARICARE I REPORT DI RICERCA, VAI SU forema.it/azienda/centro-studi/

YOUR OPINION MATTERS