

SKILLS E LAVORO IN VENETO

INDAGINE SUI FABBISOGNI PROFESSIONALI DELLE IMPRESE 2022

Domande Risposte **208** Impostazioni



Sezione 1 di 5

SKILLS E LAVORO IN VENETO: Indagine sui fabbisogni professionali delle imprese

Il nostro sistema produttivo ha dimostrato di saper far leva sui propri fattori di competitività per agganciare la crescita internazionale. Le tecnologie digitali, la transizione della sostenibilità, le dinamiche del mercato del lavoro cambiano la richiesta di professionalità per le imprese, elemento sempre più centrale per le strategie di sviluppo. Quali sono le nuove opportunità?

La tua opinione è importante. Bastano 4 minuti per compilare il questionario ed aiutarci ad individuare i profili più richiesti dalle imprese.

Il questionario è suddiviso in 4 parti:

1. Anagrafica generale,
2. Figure più ricercate,
3. Competenze strategiche e connessione tra formazione e lavoro,
4. Mismatching sul mercato del lavoro.

Grazie al tuo contributo continueremo a sviluppare servizi ed opportunità per la tua azienda.

Report di sintesi dei risultati

Maggio 2022

SKILLS E LAVORO IN VENETO

Indagine sui fabbisogni professionali delle imprese

I risultati della survey 2022

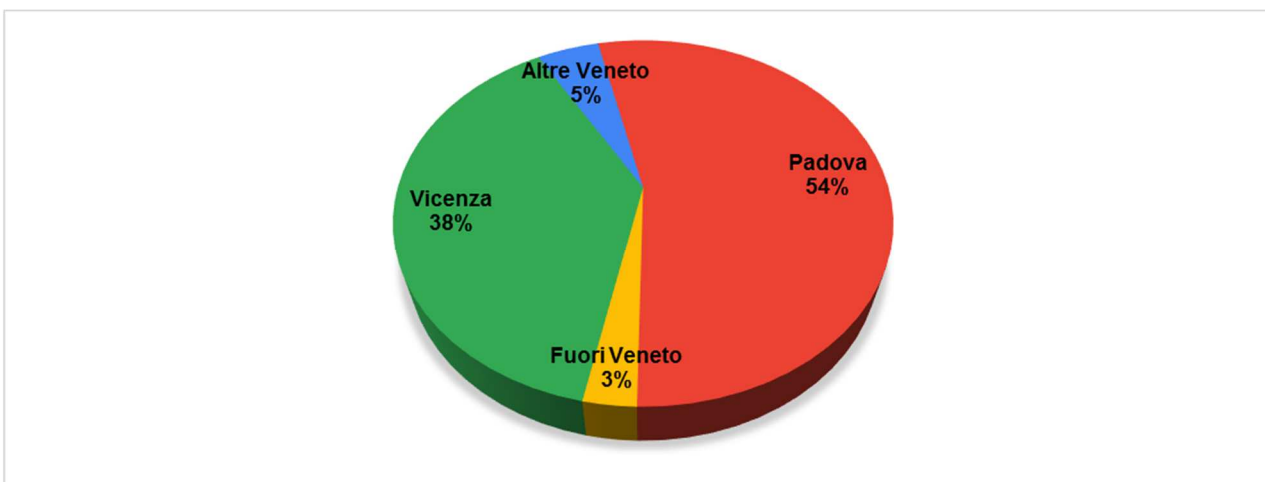
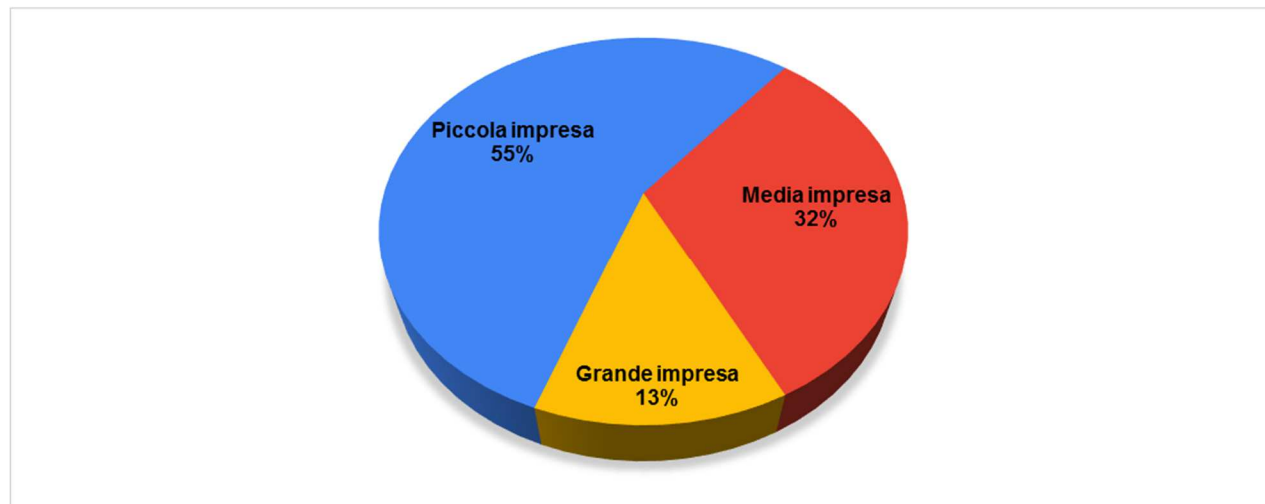
La crisi internazionale, la penuria di materie prime e il repentino aumento dei costi energetici rappresentano serie sfide per il sistema industriale e le imprese delle diverse specializzazioni produttive venete. Tuttavia le aziende continuano a credere ad uno scenario di sviluppo, segnalando una crescente disponibilità ad investire nel proprio capitale cognitivo, per sfruttare il potenziale delle tecnologie digitali e cogliere le opportunità della sostenibilità. Come emerso dalla survey “IMPRESE E COMPETENZE NELLA DIGITAL&GREEN TRANSITION” l’81% del panel ritiene strategico realizzare percorsi di formazione e aggiornamento professionale per il proprio personale, con un’attenzione particolare al reclutamento di nuovi collaboratori, nella consapevolezza che i processi di trasformazione competitiva poggiano necessariamente sull’attivazione e la messa a sistema di nuove competenze e risorse specializzate.

I dati ufficiali messi a disposizione da Veneto Lavoro per il primo trimestre 2022 (<https://www.venetolavoro.it/-/il-mercato-del-lavoro-veneto-nel-primo-trimestre-2022>) fotografano una buona dinamicità del mercato del lavoro con saldi positivi nei principali comparti produttivi; si delinea di fatto il ritorno ad una condizione strutturale per il Veneto di skill shortage, che rischia di frenare lo sviluppo per mancanza di “teste”, più che “braccia”. Lo studio vuole completare con dati qualitativi e previsionali il quadro statistico pubblico, mettendo a disposizione degli operatori della formazione e dell’istruzione spunti di riflessione raccolti direttamente dal sistema produttivo.

L’analisi condotta ad aprile 2022 tramite survey online, ha coinvolto 208 tra HR manager, imprenditori, responsabili di funzione, cui abbiamo chiesto di identificare i fabbisogni di competenze e profili professionali per la propria azienda, indicando le proprie priorità per ambiti di attività, ruoli lavorativi, le motivazioni per la ricerca di nuovo personale per i prossimi mesi. Nella consapevolezza che il job title difficilmente riesce a rappresentare la complessità delle singole situazioni concrete, abbiamo adottato il modello degli “hybrid jobs”, analizzando le competenze tecniche, digitali e soft che sono più richieste per l’inserimento lavorativo, introducendo anche il tema delle competenze per la sostenibilità economica, ambientale e sociale dell’impresa.

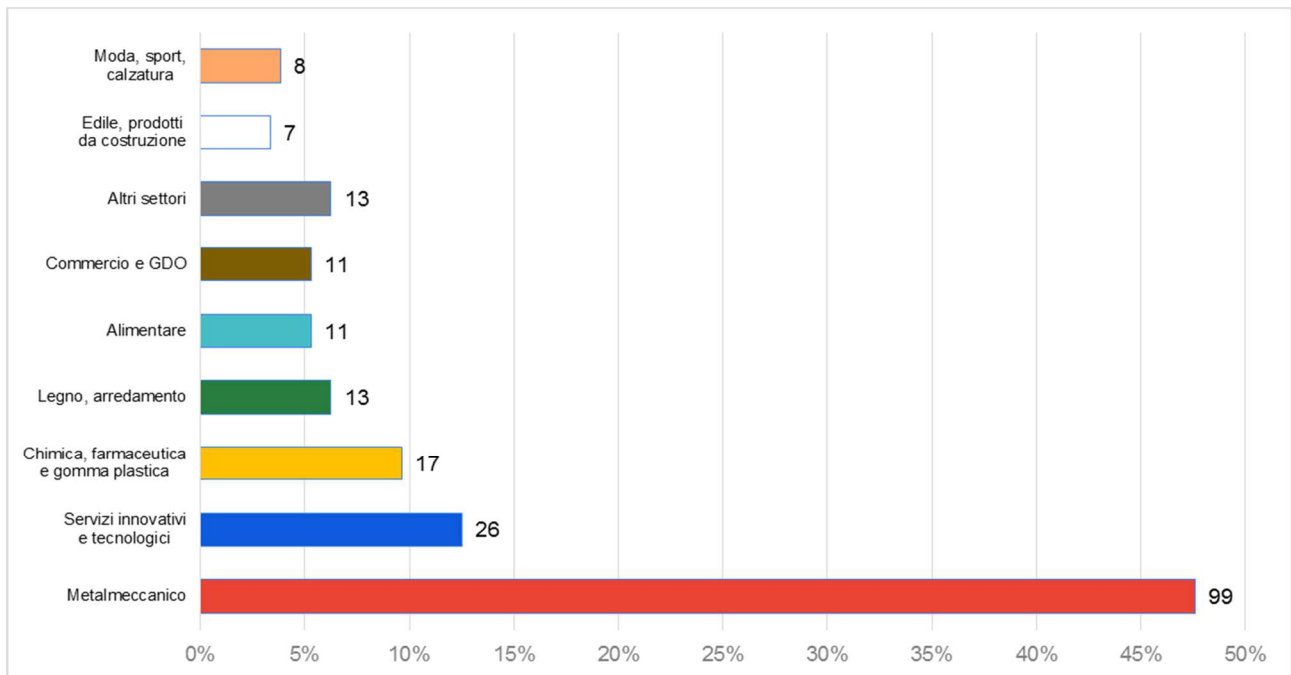
Chiude l’analisi una valutazione sui canali e le metodologie per coltivare le competenze attraverso azioni formative finalizzate all’inserimento lavorativo e un aggiornamento sui profili “introvabili” e le cause principali.

IL PANEL DELLA SURVEY



Dimensioni delle aziende rispondenti e localizzazione geografica

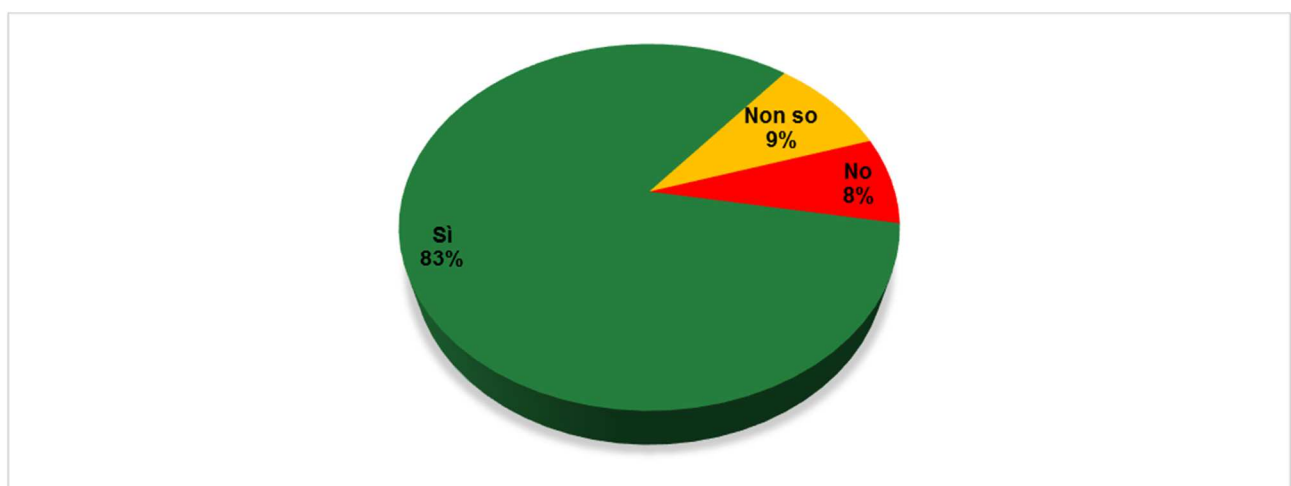
Ai fini dell'analisi dei risultati, possono essere individuati tre cluster dimensionali, definiti sulla base della normativa comunitaria per le aziende rispondenti; il 45% delle imprese è di dimensioni medie e grandi. Il comparto metalmeccanico rappresenta quasi la metà del panel, come nel 2021, e cresce in maniera significativa la partecipazione delle imprese del terziario avanzato. È possibile clusterizzare le aziende dei settori manifatturieri (al netto delle costruzioni) e quelle dei servizi tecnologici e innovativi, presentando dinamiche e trend simili.



Settori produttivi del panel

VACANCIES E FABBISOGNI DI COMPETENZE

Alla domanda se prevede l’inserimento di nuovo personale nei successivi 6 mesi, l’83% degli intervistati – pari a 173 aziende – ha risposto affermativamente, con una crescita del 13% rispetto allo scorso anno, mentre solo l’8% dichiara di non voler ampliare l’organico, contro il 18% del 2021. Le percentuali crescono ulteriormente per i settori metalmeccanici (85%) e dei servizi tecnologici (89%), particolarmente interessati dalla digital transformation. Anche le classi dimensionali forniscono interessanti chiavi di lettura: il 100% delle grandi aziende è alla ricerca di collaboratori, mentre per le piccole evidenziano il trend solo nel 77% con un 12% di incerti.

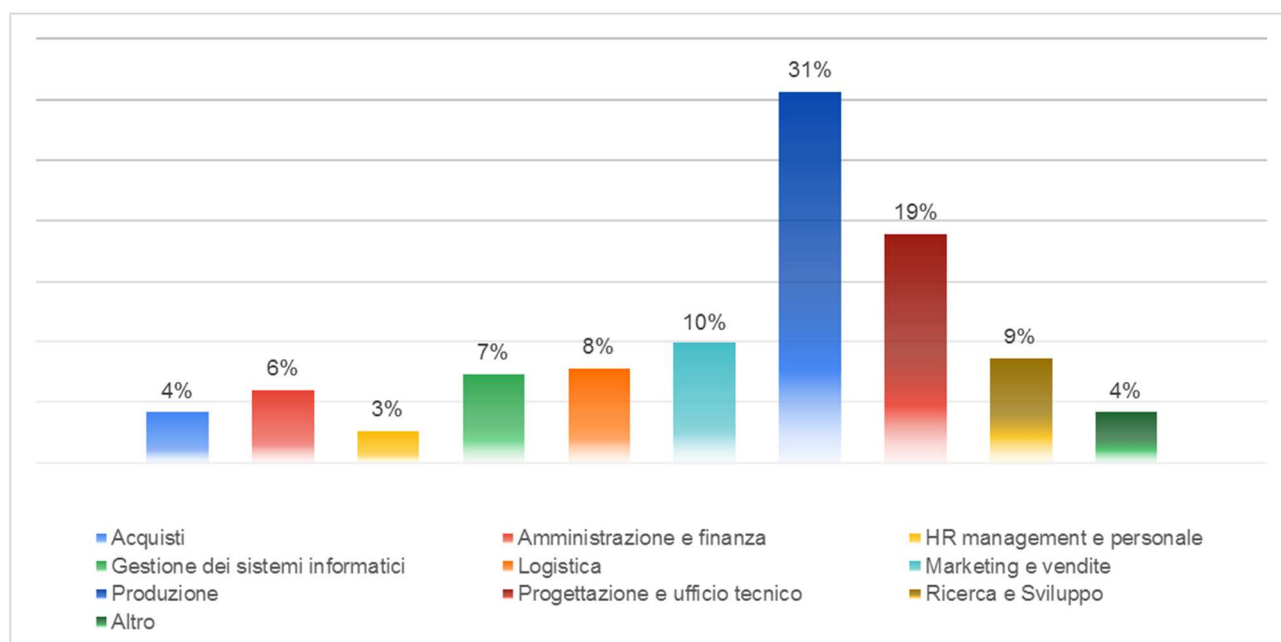


Previsioni di assunzioni e inserimenti singoli o multipli nei prossimi 6 mesi

Utilizzando la matrice di Porter, abbiamo chiesto una valutazione su quali aree aziendali vedranno crescere gli addetti e i collaboratori. Una larga maggioranza del panel segnala l’urgenza di potenziare gli ambiti diretti di creazione del valore: le attività in ambito operations (acquisti, produzione, logistica) pesano sul totale il 43% analogamente al 2021, mentre la progettazione, l’ufficio tecnico e le funzioni di R&D arrivano al 28%, in

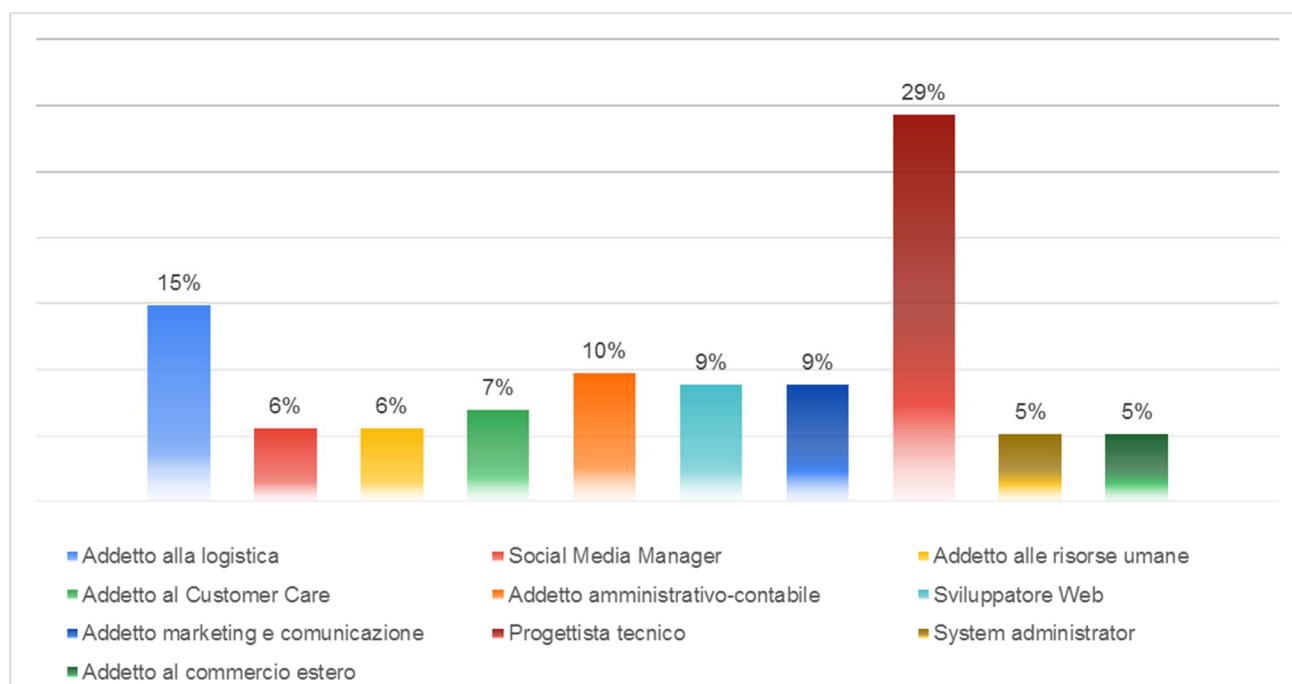
netta crescita rispetto al 21% dello scorso anno, segnalando nel complesso uno sviluppo trainato dai processi di innovazione e digitalizzazione delle attività produttive. Assistiamo ad una forte polarizzazione delle preferenze, dato che le attività di raccordo con il mercato rappresentano il 10%, mentre tutte le altre aree si attestano tra l'8% e il 3%.

Le grandi imprese mostrano fabbisogni di professionalità meno concentrati nell'ambito produttivo, interessando – seppure in misura minore – anche le altre aree, mentre le PMI risultano essere ancora più focalizzate su produzione e progettazione. Le imprese dei servizi innovativi e tecnologici – date le specificità di settore – sono in controtendenza: il focus è sui processi di progettazione di nuovi servizi e di innovazione (39% delle vacancies), sullo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi (21%), sul marketing e le vendite (16%), ossia gli elementi essenziali della propria value proposition.



Aree aziendali target per i nuovi inserimenti di personale

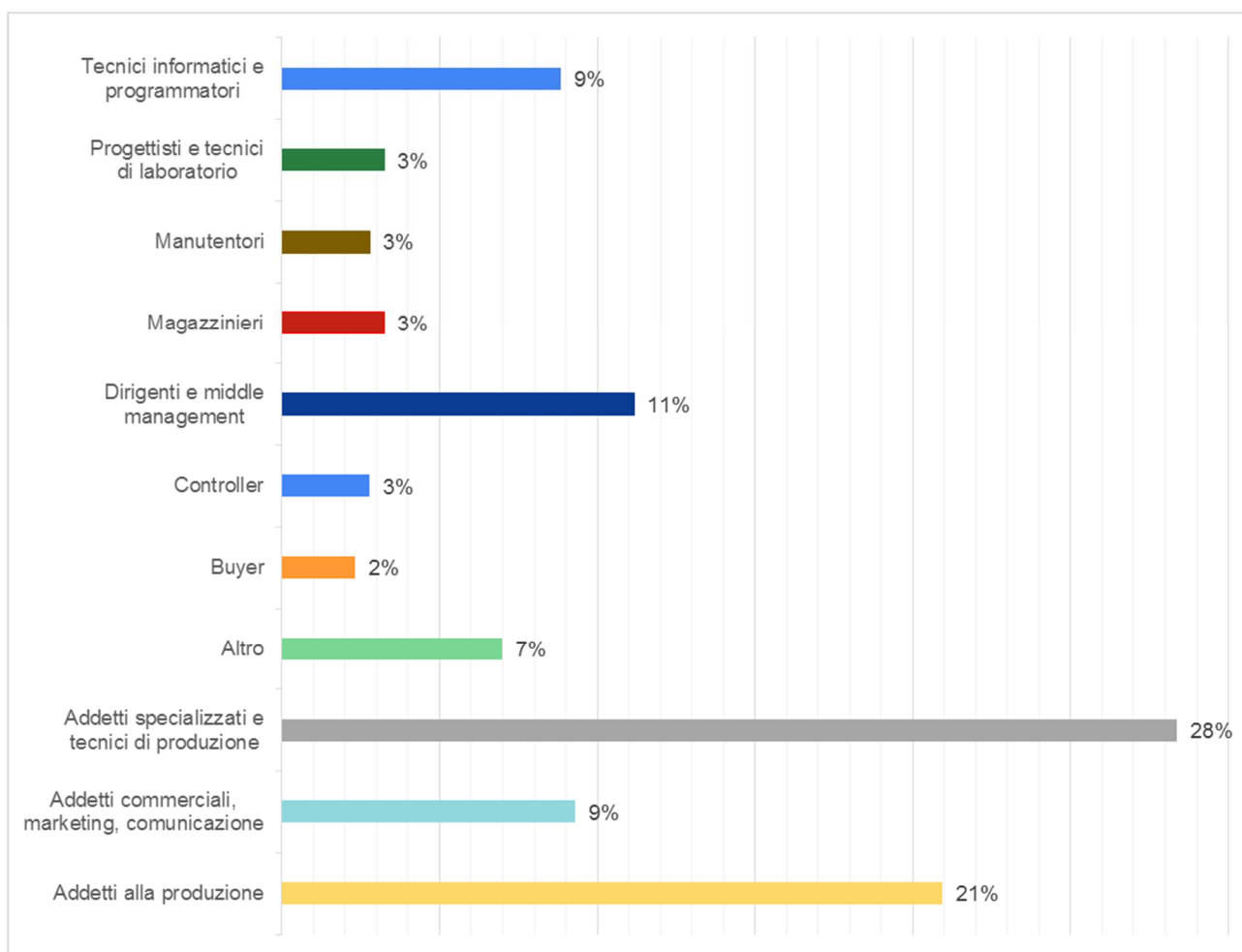
A fronte dei fabbisogni di competenze dichiarati, abbiamo chiesto una valutazione su un set di profili professionali predefiniti, per registrare la frequenza con cui il panel ne riconosce l'utilità per i propri percorsi di sviluppo. I profili al top per il 2022 tra quelli segnalati sono il progettista tecnico (29% delle preferenze), l'addetto alla logistica (15%) e l'addetto amministrativo contabile (10%). Va tuttavia segnalato che la sola indicazione di un job title non è sufficiente a catturare la complessità dei reali contesti organizzativi, in particolare negli ambiti impiegatizi o non-operations, tanto che la maggioranza relativa degli intervistati (il 40%) esprime una domanda per ulteriori professionalità. Le PMI appaiono in controtendenza rispetto alle grandi imprese mettendo ai primi posti gli addetti marketing, gli sviluppatori web e gli addetti al customer care, focalizzandosi quindi sui processi aziendali indiretti. Le aziende del sistema manifatturiero prediligono i progettisti tecnici (19%) e gli addetti alla logistica (10%), mentre i comparti dei servizi innovativi puntano agli sviluppatori per il web (17%), di nuovo ai progettisti tecnici (15%), ai social media manager (10%).



Profili professionali ricercati: distribuzione di frequenza nell'insieme chiuso

Il panel è stato sollecitato a dichiarare le ulteriori figure professionali di cui è alla ricerca, raccogliendo 215 ulteriori segnalazioni (in media più di un profilo ulteriore per ogni azienda rispondente). Le singole risposte sono state successivamente analizzate e categorizzate per ragioni di comparabilità e per sintetizzare gli esiti dell'indagine. Si confermano i trend già emersi in sede di analisi 2021, ossia la priorità ai profili degli addetti alla produzione (specializzati o meno), a figure di livello manageriale in grado di governare processi e gruppi di lavoro (11%, tendenza accentuata per quanto riguarda le grandi aziende), con la novità della grande crescita dei tecnici informatici e dei programmatori (9%, contro il 4% dello scorso anno).

Rispetto allo scorso anno si osserva una maggiore concentrazione delle ricerche di personale per i reparti produttivi, sia a livello di addetti operativi che di figure di coordinamento, organizzazione e sviluppo; la richiesta di tecnici informatici è più che raddoppiata, portando questa famiglia di professioni al terzo posto tra quelle più ricercate, assieme al personale commerciale.

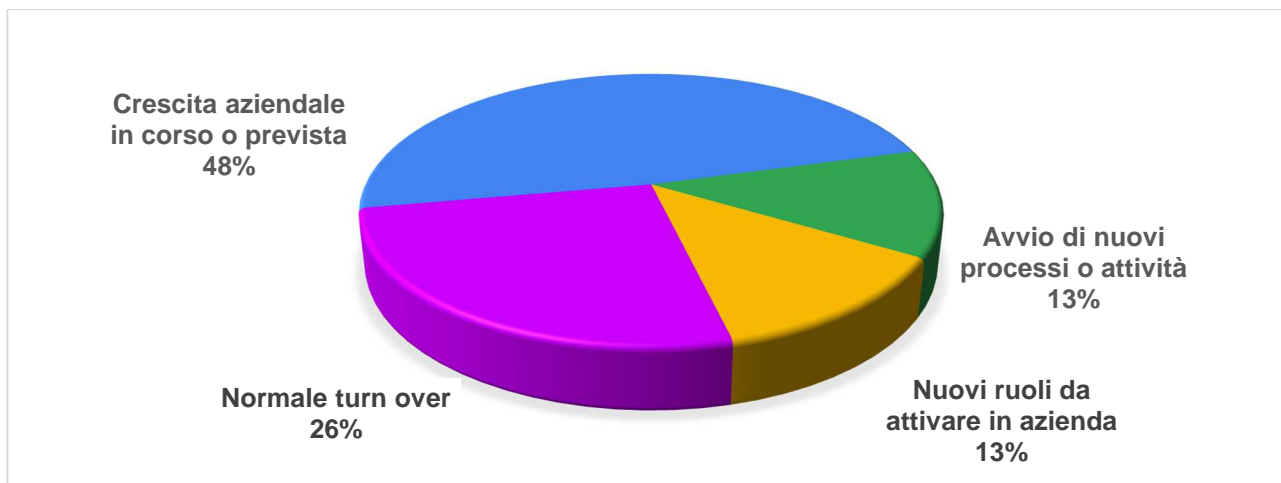


Profili professionali ricercati: distribuzione di frequenza per le risposte aperte e clusterizzate

MOTIVAZIONI E CANALI PER L'INSERIMENTO DI NUOVO PERSONALE

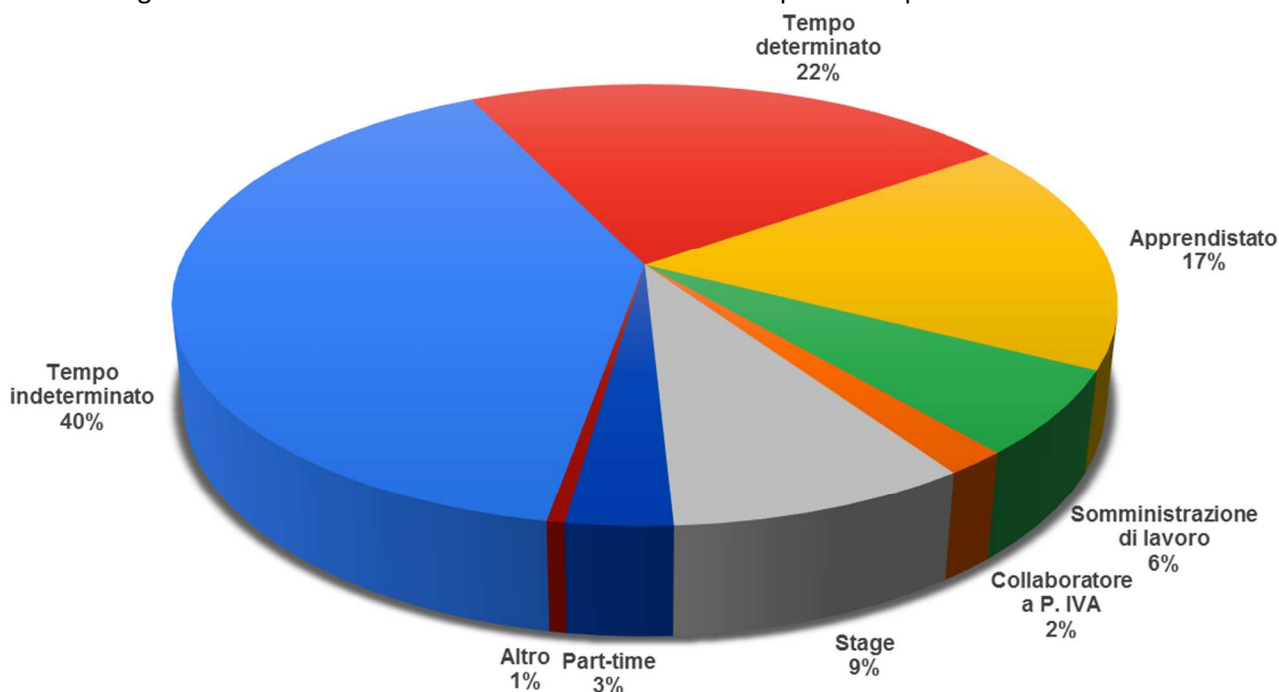
Con l'obiettivo di comprendere quanto i fabbisogni di nuovo personale delineati siano collegati a processi di crescita o di trasformazione del sistema produttivo, abbiamo chiesto al panel di indicare le motivazioni prevalenti per la ricerca di nuovi profili. Circa un quarto dei rispondenti (un 26% analogo al dato del 2021) la collega al normale turnover e ai pensionamenti, mentre circa la metà (48%) l'attribuisce ad una crescita meramente dimensionale dell'organico per far fronte ad un aumento – attuale o previsto – delle attività. Il 26% degli inserimenti è originato da un vero processo di trasformazione organizzativa che ha avviato nuovi processi da presidiare (13%) o ha creato la necessità di nuovi ruoli o nuovi professionali, prima non contemplati (13%).

Le grandi imprese assumono prevalentemente per una crescita dimensionale nel 53% dei casi e solo nel 21% dei casi per una crescita qualitativa (12% nuovi ruoli, 9% nuovi processi), anche perché buona parte degli investimenti tecnologici ha già impattato sull'organizzazione nel corso del biennio 2020-21; le aziende dei servizi tecnologici ricercano nuovo personale per aumentare la capacità produttiva (69%) e per attivare nuovi processi (15%).



Motivazioni alla base della ricerca di nuovo personale da inserire

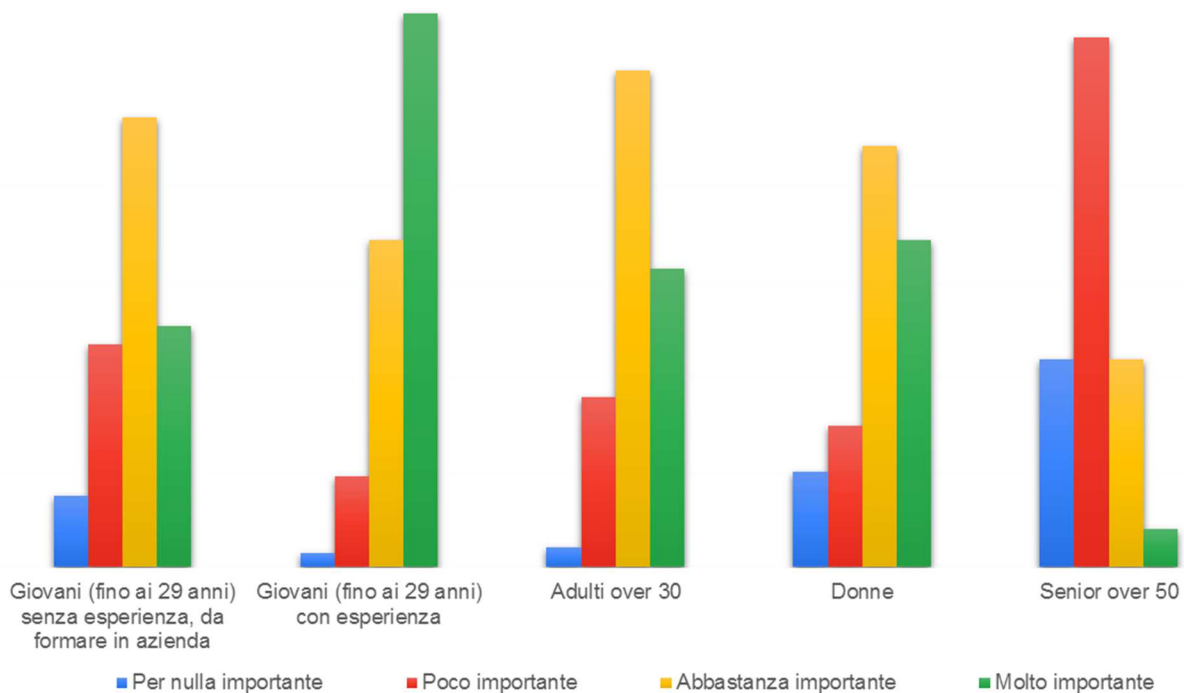
Per quanto riguarda i canali per realizzare l’inserimento nell’organizzazione, il 79% delle imprese del panel si dichiara disponibile all’utilizzo degli strumenti più tradizionali: il contratto a tempo indeterminato (40%, in crescita rispetto al 34% del 2021), il contratto a tempo determinato (22%, contro il 27% dello scorso anno) e l’apprendistato (17%) hanno un ruolo di primo piano nell’attivare le competenze ricercate a fronte dei fabbisogni individuati. Lo strumento dell’apprendistato in particolare mantiene il proprio peso relativo ed è particolarmente impostante soprattutto per le PMI (18%) e le imprese dei servizi innovativi e tecnologici (26%). Diminuisce ulteriormente il peso dei contratti di somministrazione (6% contro il 10% del 2021), in particolare per le PMI; il tirocinio è sempre più uno strumento di sviluppo delle competenze firm specific, come emerge dai dati successivi sulle modalità di formazione del personale preferite.



Canali e strumenti per l’inserimento lavorativo per le aziende del panel

Alcune caratteristiche sociodemografiche dei candidati (genere, età, possesso di esperienza), giocano un ruolo nei processi di selezione del personale e possono dare un’idea sui gap da colmare per favorire il funzionamento del mercato del lavoro.

Nonostante tutti i segmenti mostrino valori positivi per il panel, i punteggi più alti continuano ad essere raggiunti dai “Giovani under 29 con precedenti esperienze di lavoro” (prioritari per l’89% del panel, punteggio medio 3,4/4), seguiti da “Adulti over 30” (81% e 3,1/4); le categorie “Donne” e “Giovani senza esperienza” presentano le maggiori polarizzazioni tra prioritari o meno, mentre le maggiori criticità sono segnalate per i senior over 50, prioritari solo per il 25% dei rispondenti pur in crescita rispetto al 21% del 2021.



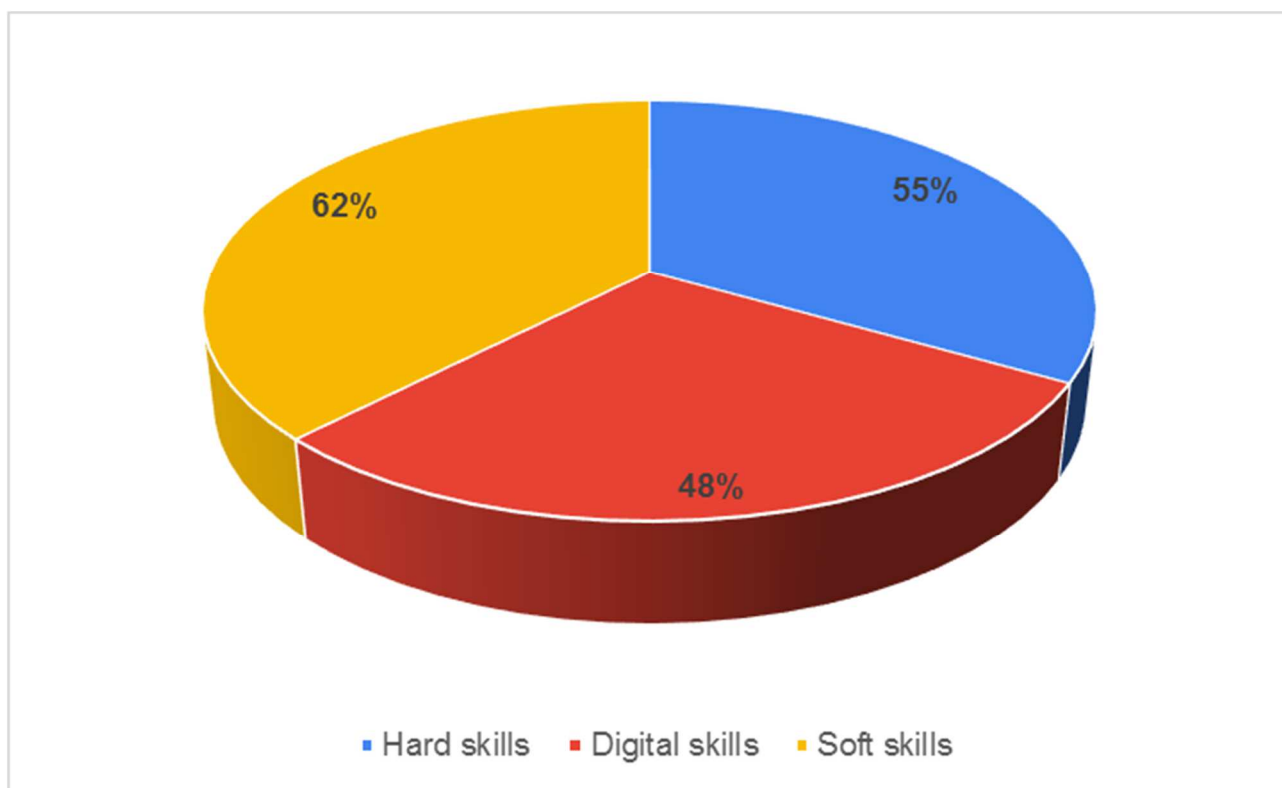
Valutazione di rilevanza di alcune caratteristiche dei candidati

LE COMPETENZE IN AZIONE: HARD, SOFT, DIGITAL SKILLS

La complessità e la dinamicità dei processi aziendali richiede l’utilizzo di schemi interpretativi che aiutino a comprendere i fenomeni in atto. Il modello degli “hybrid jobs” – da non confondere con l’“hybrid working” – permette di analizzare l’interazione tra competenze tecniche, soft e digital skills, per catturare la complessità dei ruoli agiti all’interno di organizzazioni industriali in trasformazione. Abbiamo quindi chiesto una valutazione di rilevanza sul possesso delle tre componenti: hard skills, ossia competenze tecniche e professionali legate al “lavoro da fare”, digital skills, ossia capacità di utilizzare al lavoro i dispositivi e le applicazioni digitali, soft skills, ovvero abilità personali, comunicative e sociali per lavorare, che contribuiscono a sostenere la performance dei collaboratori.

I risultati della survey dicono che la padronanza delle digital e delle soft skills ha lo stesso livello di rilevanza delle hard skills tradizionali, segnalando un passaggio culturale dal “saper fare” al “saper essere”, fondamentale per cogliere le opportunità attuali. In termini relativi, le soft skills sono più importanti delle altre due componenti nella valutazione per l’inserimento di nuovo personale: il 62% dei rispondenti vi attribuisce il valore massimo, contro il 55% per le competenze tecniche e il 48% per le digital skills (il trend è più accentuato per le grandi aziende e le imprese dei servizi tecnologici). Le grandi aziende mostrano una grande attenzione alla componente digital (l’81% dei rispondenti vi attribuisce la priorità massima, contro il 58% per il cluster delle PMI), ben superiore alle componenti tecniche (52%), anche per effetto del 4.0 che ha

trasformato la confidenza con le tecnologie informatiche in un prerequisito per operare nelle moderne organizzazioni, evidentemente ancora raro.

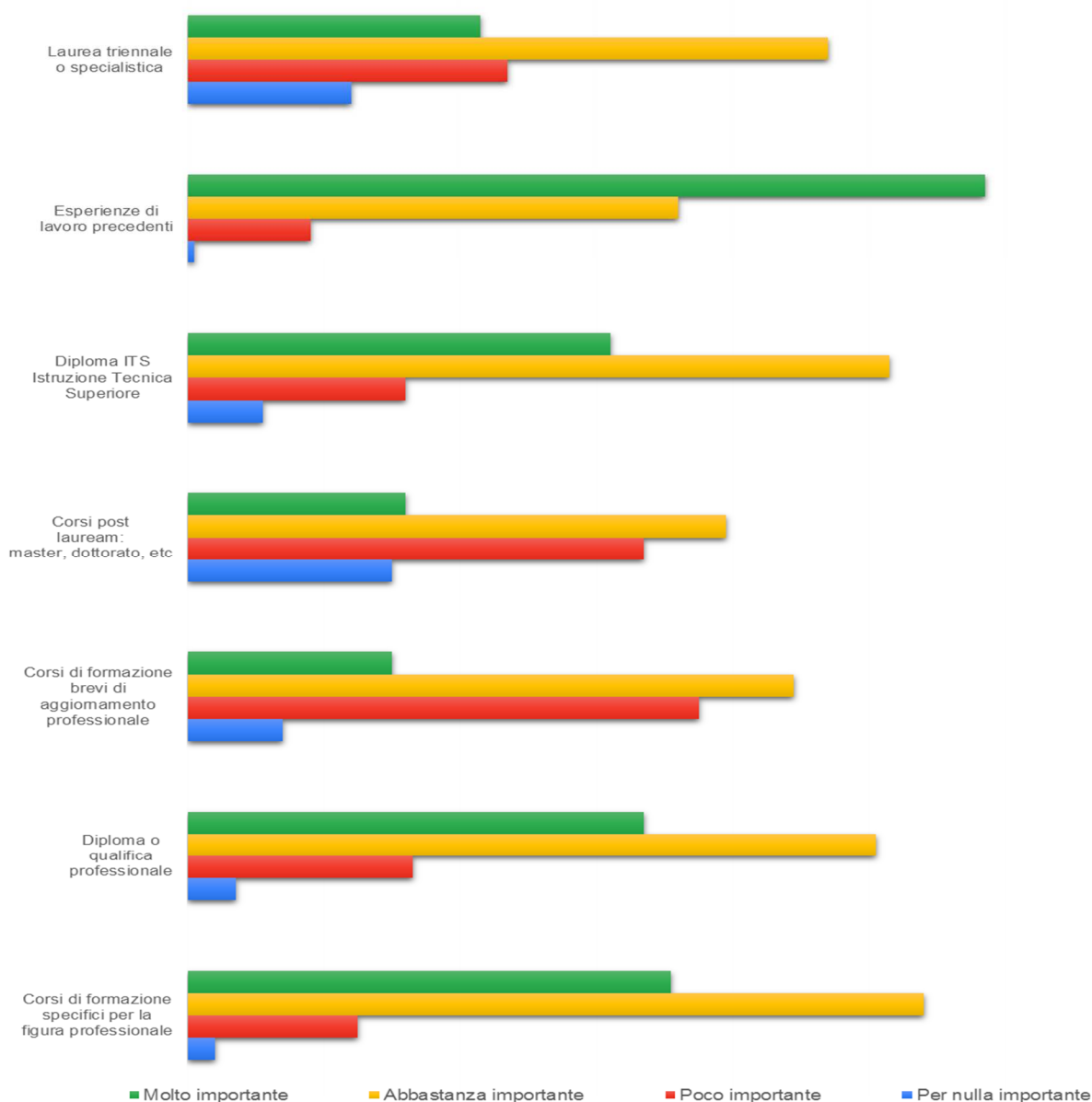


Hard, soft, digital skills: distribuzione delle priorità massime per ogni classe di competenza

Partendo dall'assunto che le hard skills fondano il profilo professionale e le mansioni concrete per i nuovi collaboratori, abbiamo chiesto di stimare l'importanza dei principali percorsi di studio, lavoro e formazione disponibili per maturarle e come sono valutati in un processo di selezione del personale.

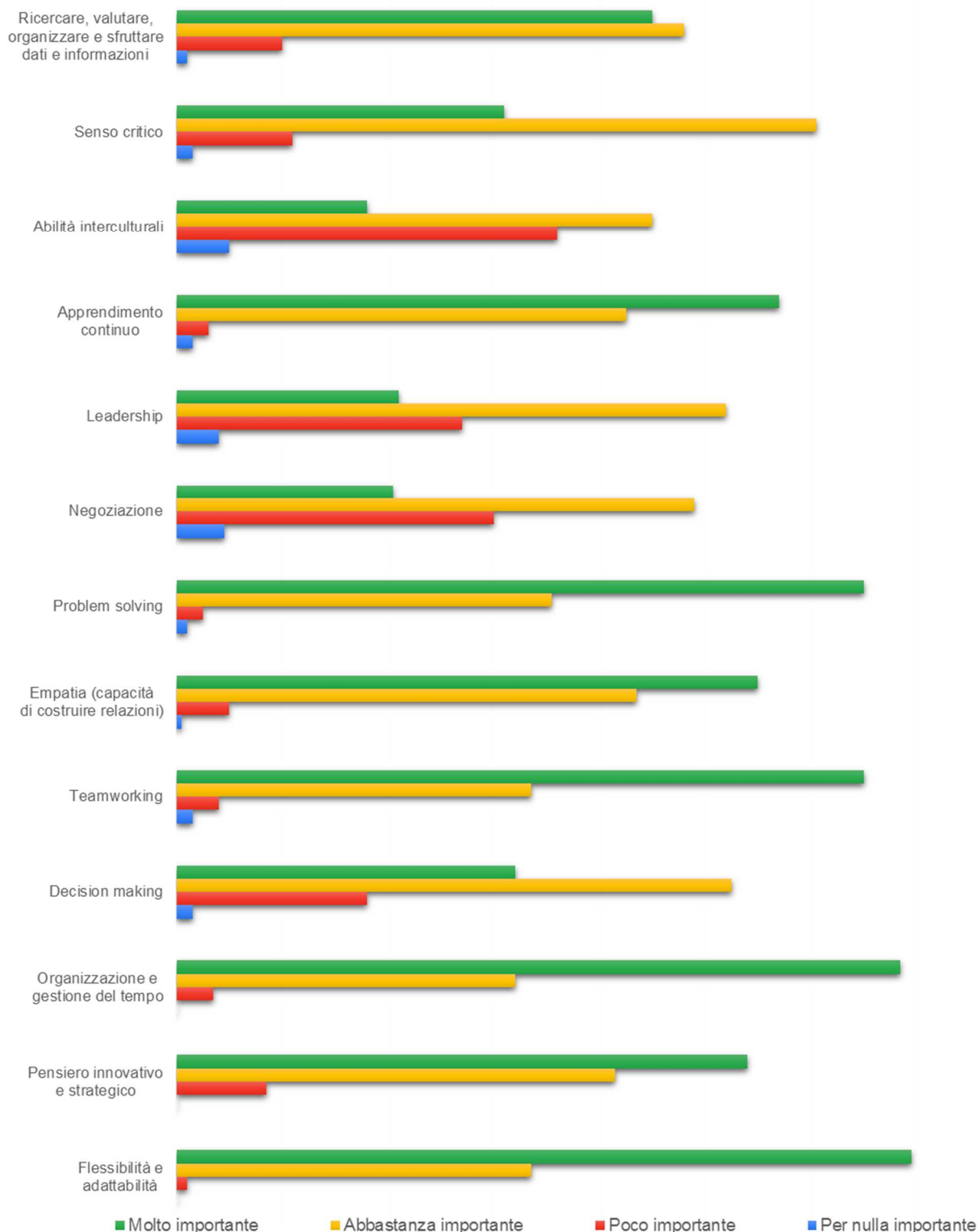
L'ambito maggiormente riconosciuto dal panel per l'acquisizione di competenze tecniche e know-how immediatamente spendibile è costituito dall'esperienza lavorativa: nella grande maggioranza dei casi riveste un'importanza alta (35%) o altissima (56% del totale). Le competenze in esito ai percorsi formali di istruzione e formazione ricevono una valutazione positiva per il 73% del panel; tra questi la formazione secondaria si attesta all'81%, la formazione continua al 72%, la formazione terziaria e superiore al 66% (compresi gli ITS). Mostrano una rilevanza attorno all'80% i corsi di formazione specifici, progettati sui fabbisogni aziendali (86%), i diplomi e le qualifiche professionali del sistema dell'istruzione (81%) e i percorsi biennali offerti dagli ITS (79%); chiudono il ranking i percorsi di laurea (66%), i corsi di formazione brevi (57%) e la formazione universitaria post lauream (53%).

Oltre all'esperienza pregressa, le grandi imprese tendono a valutare più positivamente i diplomi ITS e le lauree (triennali o specialistiche), mentre le PMI si orientano maggiormente su percorsi formativi specifici e diplomi professionali. Nei servizi innovativi e tecnologici il possesso di una laurea coerente ha un ruolo chiave, mentre nei comparti manifatturieri rileva maggiormente il diploma o la qualifica professionale, differenze dettate per lo più dal tipo di attività cui sono chiamati gli addetti.



Percorsi e strumenti per le hard skills

In un mercato del lavoro e in un sistema industriale in accelerato cambiamento, per dinamiche tecnologiche e di mercato, le soft skills ricoprono un ruolo decisivo nel promuovere e accompagnare la trasformazione delle organizzazioni. Come nel 2021, la rilevazione delle competenze trasversali, non direttamente connesse al ruolo tecnico, ma in grado di abilitare l'individuo all'agire organizzativo, si è basata su un elenco predefinito, elaborato sulla base delle analisi del progetto Erasmus+ "KEY SKILLS & EMPLOYABILITY ASSESSMENT SERVICE PER GIOVANI E ADULTI" (www.keystart2work.eu) e chiedendo ai rispondenti di dare una valutazione di rilevanza (da molto a per nulla importante). L'87% del panel attribuisce alle soft skills elencate un livello di priorità alta o massima, in crescita rispetto all'84% precedente. Il punteggio maggiore viene raggiunto da cinque competenze: flessibilità e adattabilità (67%), organizzazione e gestione del tempo (66%), teamworking (63%), problem solving (63%) e apprendimento continuo (55%), tutte fortemente richieste per agire efficacemente da almeno la metà del panel.



Quanto è importante il possesso di competenze trasversali da parte dei candidati?

Nonostante le soft skills maggiormente richieste siano le stesse, è possibile dare una lettura dei dati in base alle dimensioni aziendali – prima approssimazione del livello di complessità organizzativa – evidenziando due trend distinti. Per le grandi aziende il ranking delle soft skills vede al primo posto la capacità di lavorare in

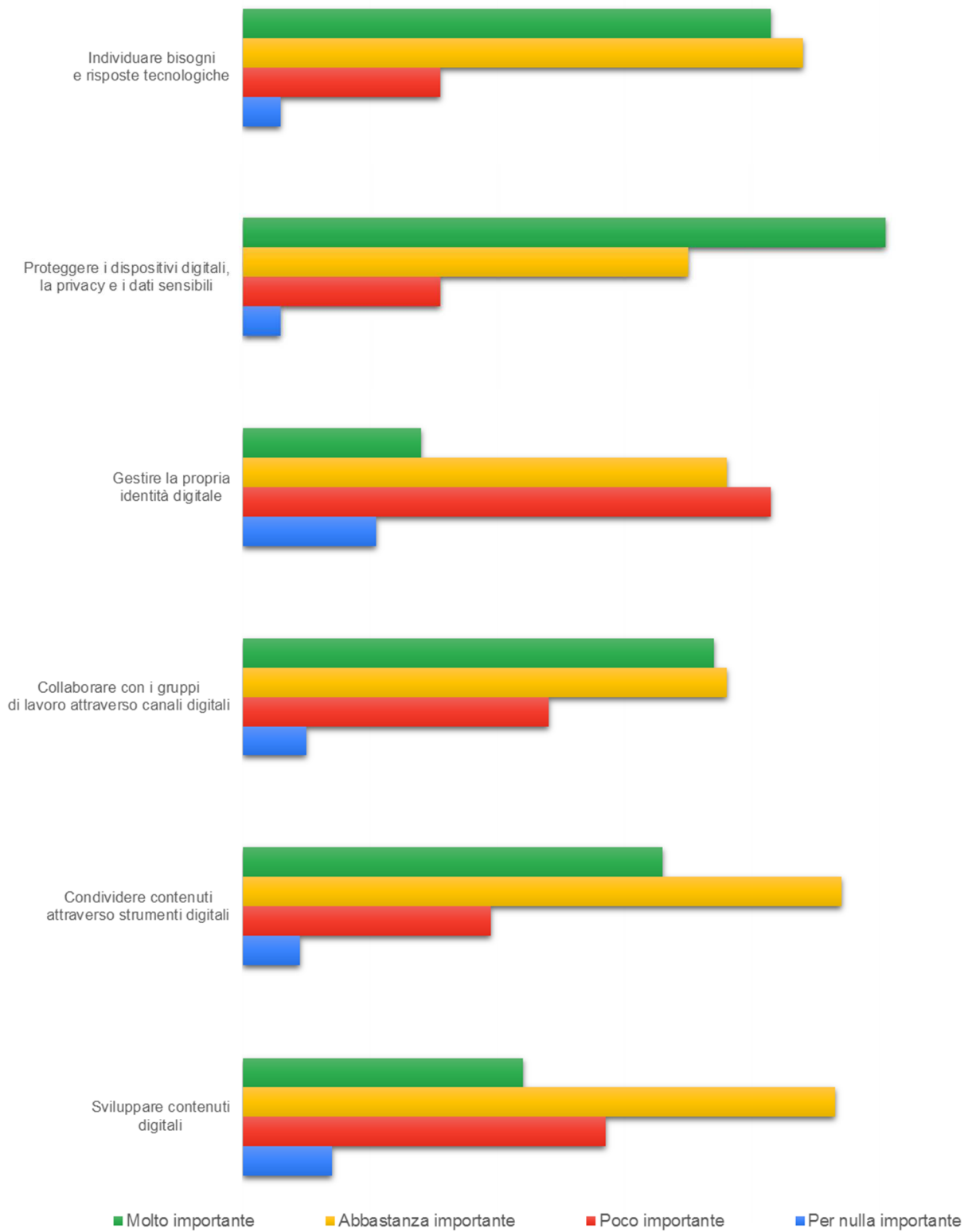
gruppo (punteggio medio 3.8 su 4), seguito dalla flessibilità/adattabilità, dalla capacità di organizzazione e gestione del tempo e dal saper mantenere sempre aggiornate le proprie competenze (tre item con punteggio 3.7 su 4); chiude la classifica il pensiero innovativo e strategico (3.6 su 4). Per quanto riguarda le PMI invece sono privilegiati la flessibilità/adattabilità (3.7 su 4), l'organizzazione e il problem solving (entrambe 3.6 su 4), il team working e l'apprendimento continuo (3.5/4).

Allo stesso modo assistiamo a una revisione delle priorità tra le aziende dei comparti manifatturieri (flessibilità e adattabilità 3.6/4, problem solving 3.6/4, teamworking 3.6/4, organizzazione e gestione del tempo 3.6/4, apprendimento continuo 3.5/4) rispetto ai servizi innovativi e tecnologici (problem solving, organizzazione, teamworking tutte al 3.7/4, valutare e utilizzare dati e informazioni 3.6/4, flessibilità 3.5/4). Le soft skills relativamente meno ricercate sono le abilità interculturali (fondamentali solo per il 17% del panel), la negoziazione e la leadership (20%)

A completare l'analisi sulle competenze ricercate dalle aziende, seguendo il modello delineato, abbiamo chiesto una valutazione di rilevanza (da molto a per nulla) sul possesso di alcune digital skills, intese come l'attitudine ad utilizzare strumenti tecnologici e a sfruttare il potenziale generativo del digitale. L'elenco sottoposto ad esame si basa su un'attualizzazione delle definizioni di competenze digitali adottate dalla Commissione Europea, in considerazioni delle dinamiche osservate nell'ultimo anno. Anche se il panel continua ad attribuire a queste abilità un livello di priorità alta o massimo nel 72% dei casi come nel 2021, non raggiunge i vertici delle soft skills (87%) scontando la relativa novità del tema, con cui tuttavia il confronto è oggi aperto e accelerato.

Le competenze digitali prioritarie secondo i partecipanti alla survey sono 4, evidenziando un set differente rispetto alla precedente rilevazione e con un'incidenza mediamente più alta: proteggere i dispositivi digitali, la privacy e i dati sensibili è al primo posto (temi tipici della cybersecurity, il 49% dei rispondenti segnala priorità massima, contro il 33% del 2021), individuare bisogni e risposte tecnologiche (40% contro il precedente 38%), condividere contenuti attraverso strumenti digitali (36% in crescita rispetto al 26% del 2021) e collaborare con i gruppi di lavoro attraverso i canali digitali (32%, prima 26%), indicando una crescente consapevolezza maturata grazie all'attivazione sul campo delle digital skills.

La clusterizzazione delle risposte per individuare dinamiche settoriali o dimensionali, indica tendenze molto simili a prescindere dalla filiera produttiva e dal livello di complessità organizzativa dell'impresa, evidenziando per lo più con pesi relativi diversi sullo stesso set di competenze.)

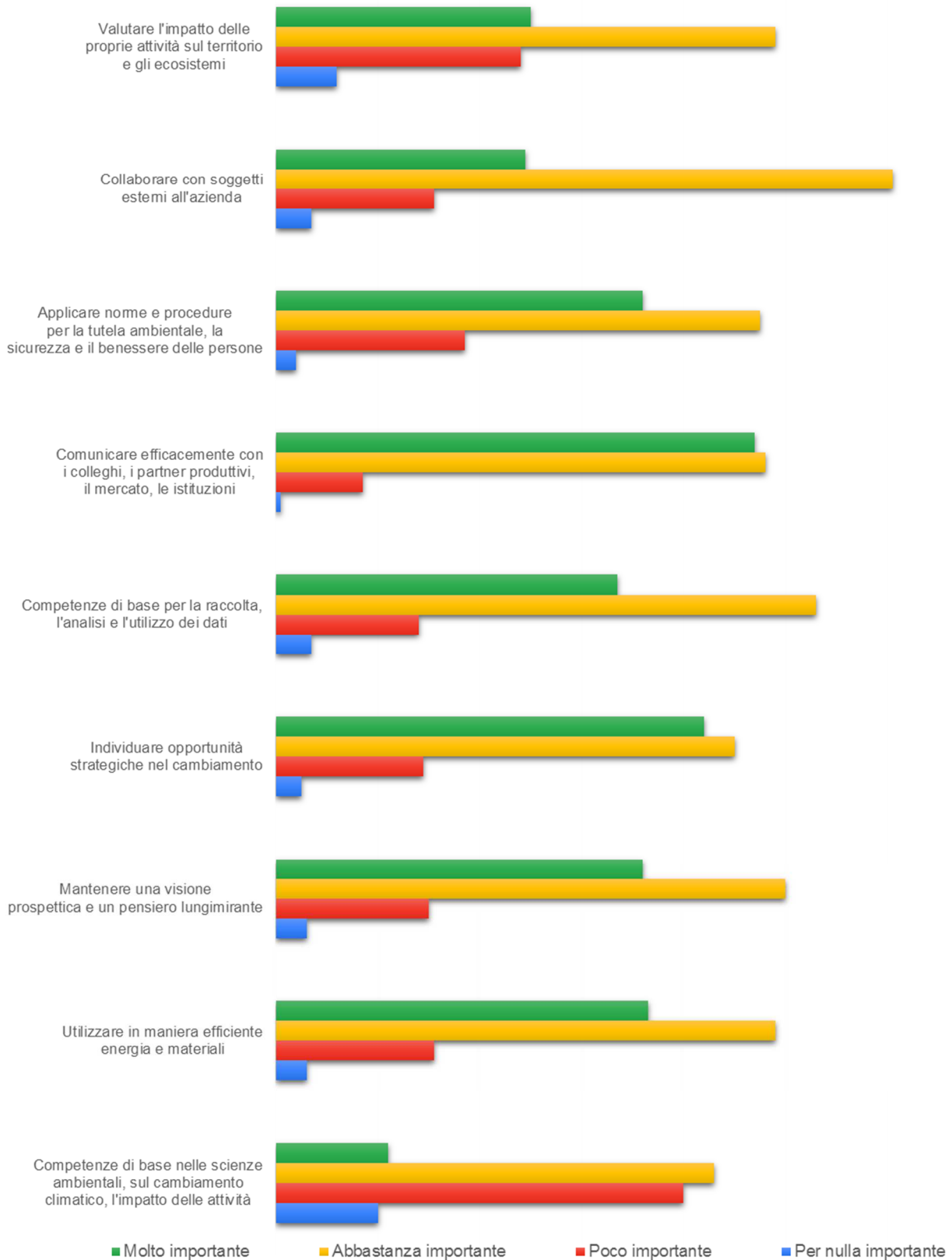


Quanto è importante il possesso di competenze digitali da parte dei candidati?

Da ultimo abbiamo esplorato l’impatto della sostenibilità ambientale, sociale ed economica del sistema industriale sulle competenze richieste al proprio personale ai diversi livelli organizzativi. Per farlo abbiamo utilizzato la recente pubblicazione del Joint Research Centre della Commissione Europea “Green Comp – the European sustainability competence framework” reperibile a questo indirizzo https://joint-research-centre.ec.europa.eu/greencomp-european-sustainability-competence-framework_en, che prova a delineare quali competenze avranno un ruolo chiave per garantire la sostenibilità del sistema economico europeo.

Rispetto al set di skills elencato, i partecipanti alla survey hanno potuto esprimere la propria valutazione di rilevanza, fotografando una situazione in forte evoluzione. Si tratta di abilità che non possono nascere solo nei contesti aziendali, ma vanno coltivate lungo tutta la filiera dell’istruzione, della formazione e del lavoro; tuttavia sta crescendo la consapevolezza del ruolo che possono avere: il 79% del panel attribuisce alle competenze indicate livelli di priorità alta o massima, riconoscendo una priorità di investimento addirittura superiore alle digital skills. Gli ambiti d’azione a massima priorità sono il management e le funzioni direzionali, chiamate a promuovere e governare la svolta green (56%), la produzione, ovverosia i processi in cui si movimentano materiali, prodotti semilavorati, consumi energetici, (52%), la progettazione e l’ufficio tecnico, dove innovare i prodotti e i processi è divenuto un’esigenza fondamentale (48%), e infine gli acquisti (43%), anche sull’onda del quadro internazionale attuale.

Le competenze per la sostenibilità al top, con la priorità massima, definite dal panel si collocano apparentemente a metà tra soft e hard skills tradizionalmente intese: la capacità di comunicare efficacemente con i colleghi, i partner produttivi, il mercato, le Istituzioni è al massimo nel 45% dei casi, seguita dal saper individuare opportunità strategiche nel cambiamento (40%), mentre saper utilizzare in maniera efficiente energia e materiali, applicare norme e procedure per la tutela ambientale, la sicurezza e il benessere delle persone e mantenere una visione prospettica e un pensiero lungimirante mostrano lo stesso alto livello di priorità, pari al 35% degli intervistati. Le priorità evidenziate non subiscono particolari variazioni nei diversi cluster dimensionali o settoriali, che appaiono pertanto interessati in maniera omogenea a questi temi ancora di frontiera.

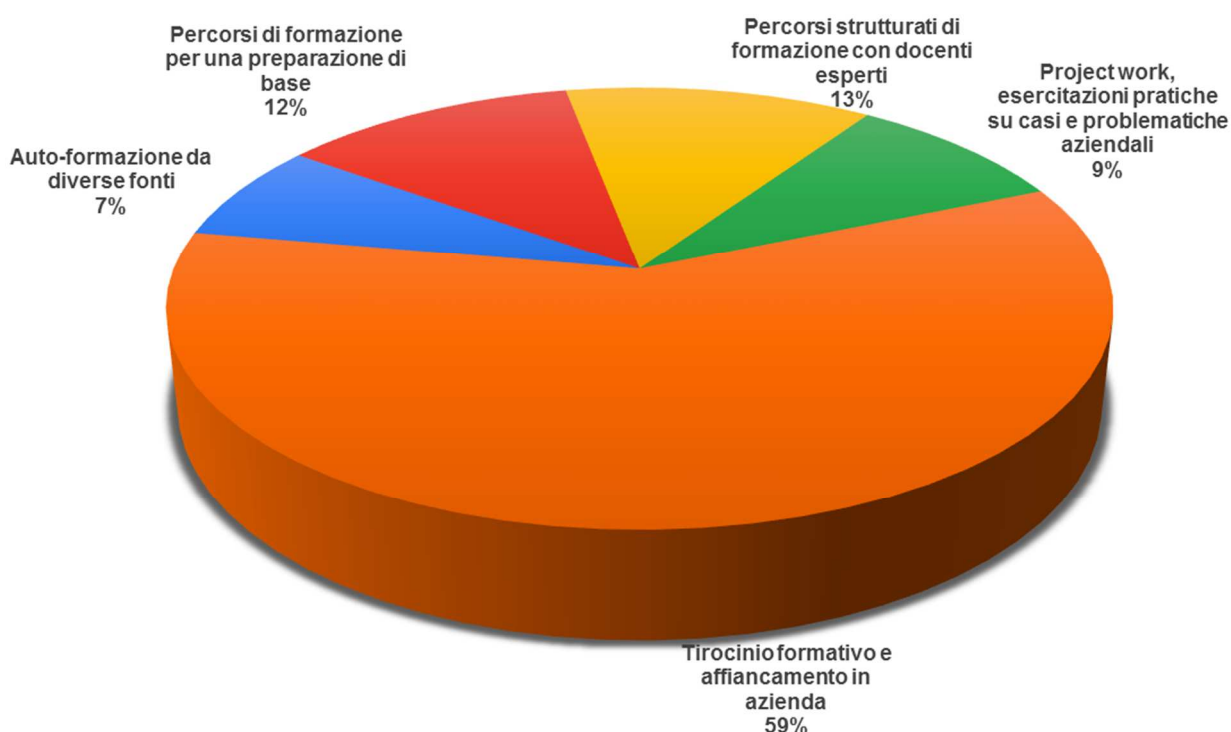


Quanto è importante il possesso di competenze per la sostenibilità da parte dei collaboratori?

ON BOARDING E FORMAZIONE PER I NUOVI COLLABORATORI

Il percorso di inserimento lavorativo e di messa a regime delle competenze dei nuovi collaboratori, nella grande maggioranza dei casi richiede un'attività di affiancamento e di training – cd. onboarding – che spesso avviene in maniera destrutturata o poco consapevole. Prendendo spunto dall'esempio di alcuni best performer del territorio, abbiamo chiesto al panel di indicare tra un set definito di metodologie a presidio della formazione del personale in ingresso (strumenti che nella pratica quotidiana sono normalmente combinati tra loro), la scelta principale dell'azienda. Il tirocinio formativo con il supporto di tutor si è rivelato il canale largamente preferito dal panel (59% del totale), evidenziando come l'impresa sia il luogo privilegiato di apprendimento delle competenze per il lavoro; le percentuali crescono ulteriormente per i servizi innovativi e tecnologici (73%), mentre nei comparti manifatturieri si fermano al 56% del panel.

I percorsi formativi di base o strutturati e specialistici sono preferiti al tirocinio dal 25% dei rispondenti, mentre i project work (esercitazioni su casi concreti proposti dall'azienda) utilizzati come strumento stand alone sono valutati come il canale preferenziale dal 9% del panel.

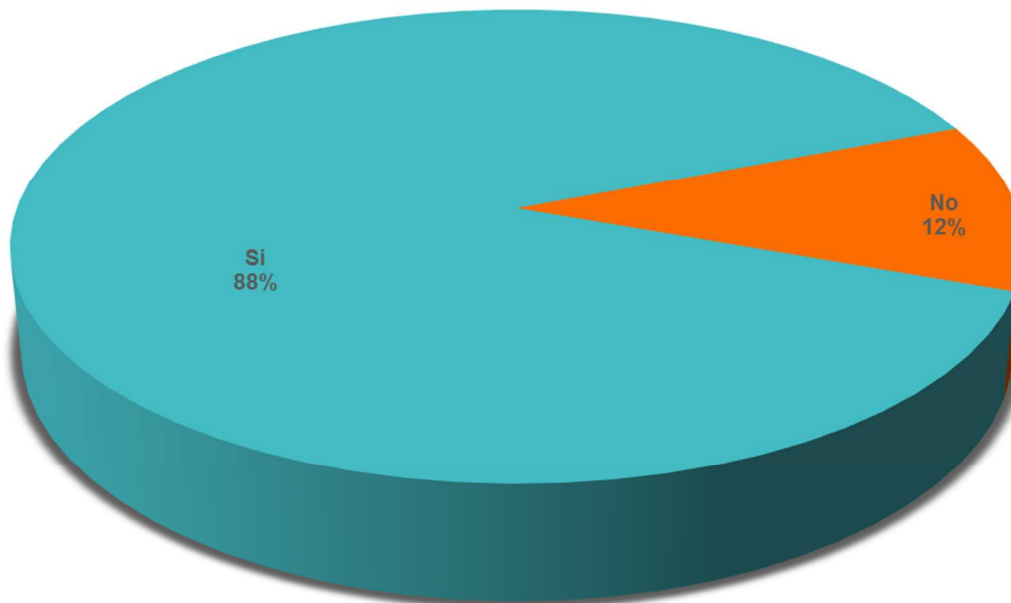


Qual è lo strumento principale per formare il personale da reclutare.

COMPETENZE E PROFESSIONALITA' INTROVABILI

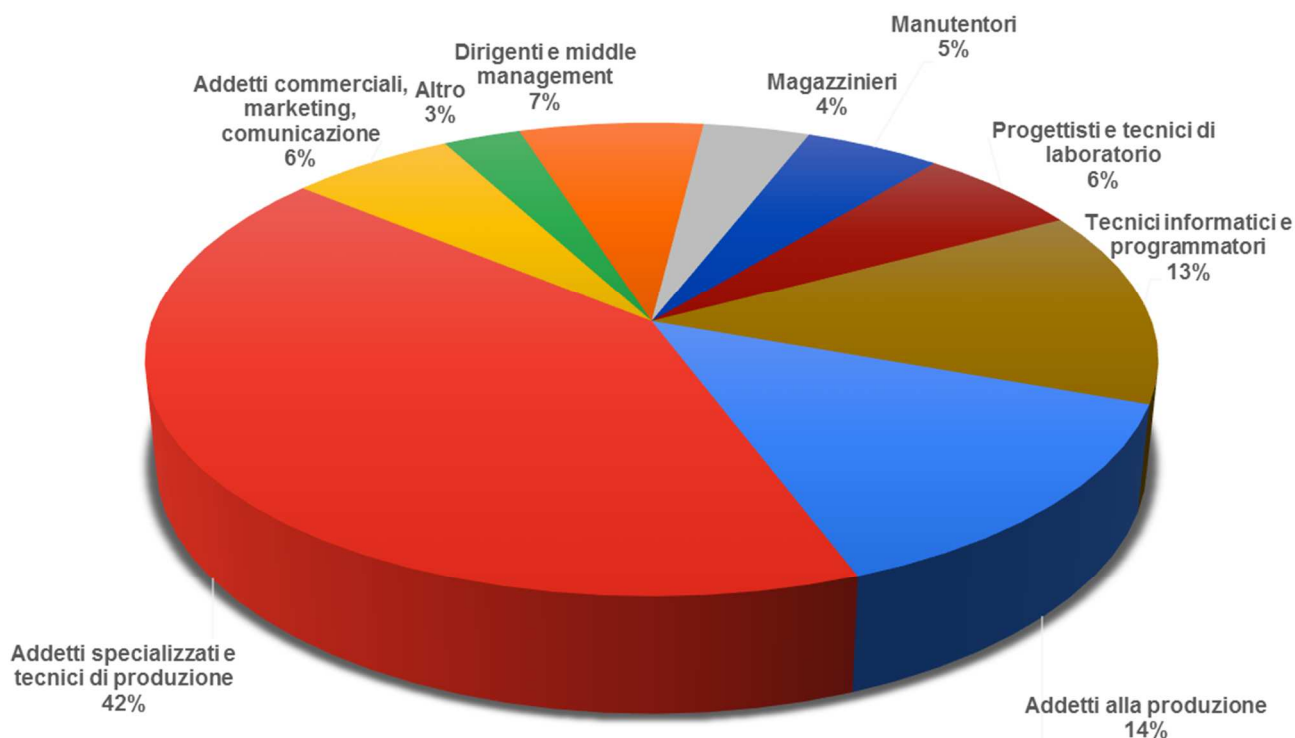
Anche quest'anno la survey si chiude con un aggiornamento sul gap di competenze e di personale tra la domanda espressa dal sistema industriale e i profili disponibili sul mercato del lavoro.

L'88% del panel, ossia 184 aziende, dichiara che sta riscontrando difficoltà nel reclutare il personale per il proprio organico – contro il 69% del 2021 – accentuando una tendenza confermata anche dai dati quantitativi del sistema informativo regionale. Le grandi imprese appaiono ancora più in difficoltà delle PMI (la percentuale sale al 93%), così come le aziende dei servizi innovativi e tecnologici (96%) rispetto ai comparti del manifatturiero, in controtendenza rispetto allo scorso anno.



Ci sono profili di difficile reperimento?

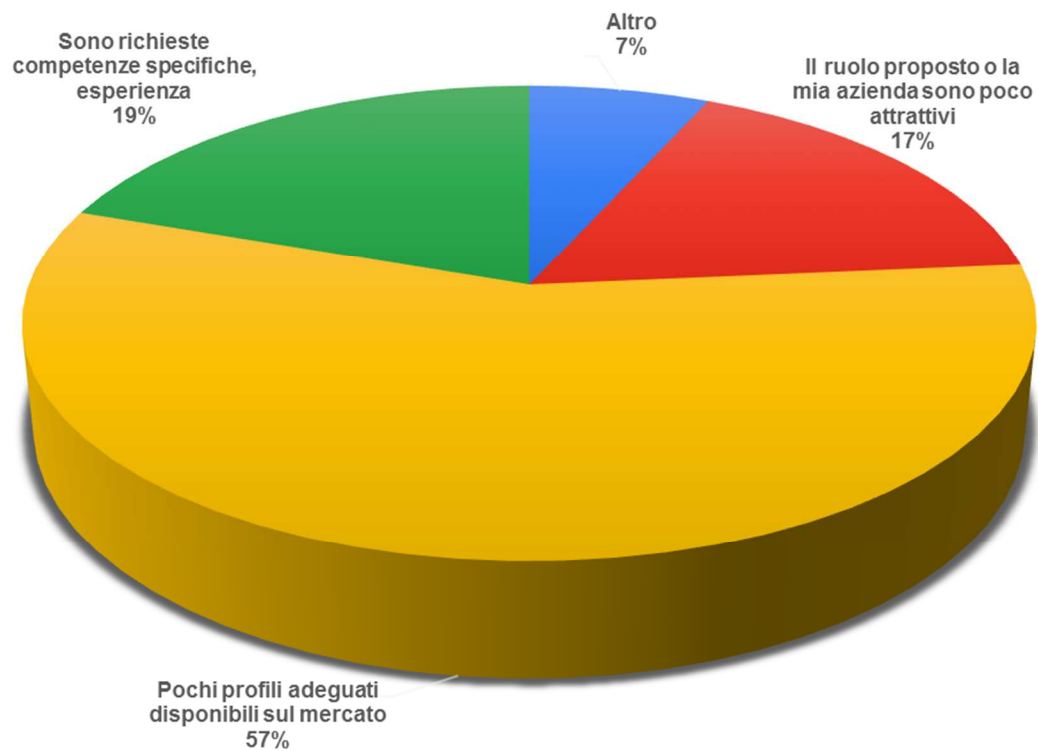
Nello specifico il reclutamento di figure operative (specializzate o meno) da inserire in produzione mostra le maggiori difficoltà, rappresentando il 56% del fenomeno, in forte aumento rispetto al 45% del 2021. L'elemento di maggiore novità è la domanda insoddisfatta di di programmatori e tecnici specializzati nell'ambito informatico, più che raddoppiata nell'ultimo anno passando dal 6% al 13%. Si conferma la necessità di inserire figure di responsabilità a presidio di processi e aree di attività aziendali (7%), indice di nuove risposte organizzative che le imprese mettono in campo a fronte della crescente complessità di tecnologie e mercati.



Quali sono i profili di difficile reperimento?

Abbiamo infine voluto indagare le cause delle difficoltà di reperimento delle figure citate, secondo la percezione delle imprese coinvolte. Il 57% dei rispondenti dichiara di non riuscire a ingaggiare il nuovo personale necessario per mancanza di figure disponibili, perché sono già in forza presso altre aziende, perché il sistema dell'istruzione e della formazione non riesce a coprire la domanda (44% nel 2021). A questo dato si aggiunge un ulteriore 19% che segnala come causa principale un disallineamento tra le competenze presenti sul mercato e quelle necessarie per operare efficacemente nel proprio contesto organizzativo. Non si delinea pertanto un problema di mero incontro domanda/offerta, ma l'opportunità di investire sulle competenze di giovani e adulti, secondo il modello degli hybrid jobs - per potenziare le dinamiche di sviluppo del sistema produttivo e limitare le criticità del mercato del lavoro attuale.

Nel 17% dei casi i rispondenti segnalano in via esclusiva o accessoria il tema della scarsa attrattività del ruolo offerto, delle mansioni richieste o dell'azienda nel suo complesso. Attrattività ed employer branding: entrano definitivamente nell'agenda di HR e imprenditori, con l'obiettivo di estendere il bacino di potenziali nuovi collaboratori e migliorare la retention dei talenti, anche in concorrenza con le aziende simili o di altri settori.



Motivazioni alla base delle difficoltà di reperimento di nuove risorse professionali, clusterizzazione

Un ringraziamento particolare a chi ha voluto condividere con noi informazioni, sensibilità e visione, per contribuire a sviluppare il settore e la community della formazione e dei servizi al lavoro.