

# forema

LEARNING ECOSYSTEM



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

FOREMA

## 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?



NEL MESE DI APRILE **208** AZIENDE HANNO  
DESCRITTO I FABBISOGNI DI COMPETENZE E  
FIGURE PROFESSIONALI PER LO SVILUPPO  
DEL SISTEMA INDUSTRIALE VENETO

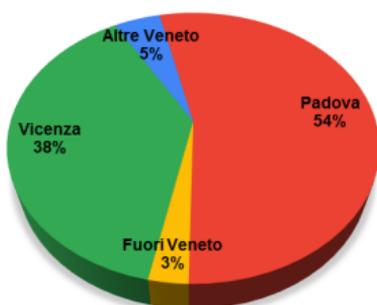
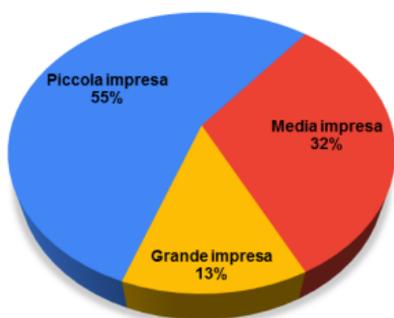


PARTECIPA ANCHE TU!

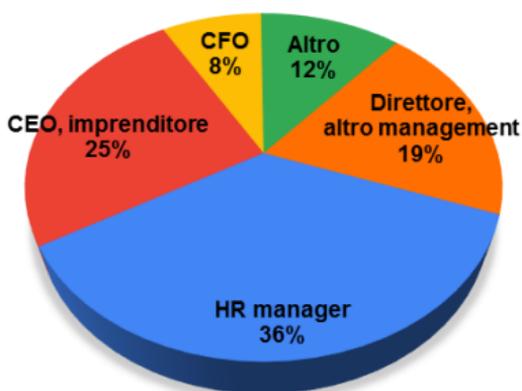
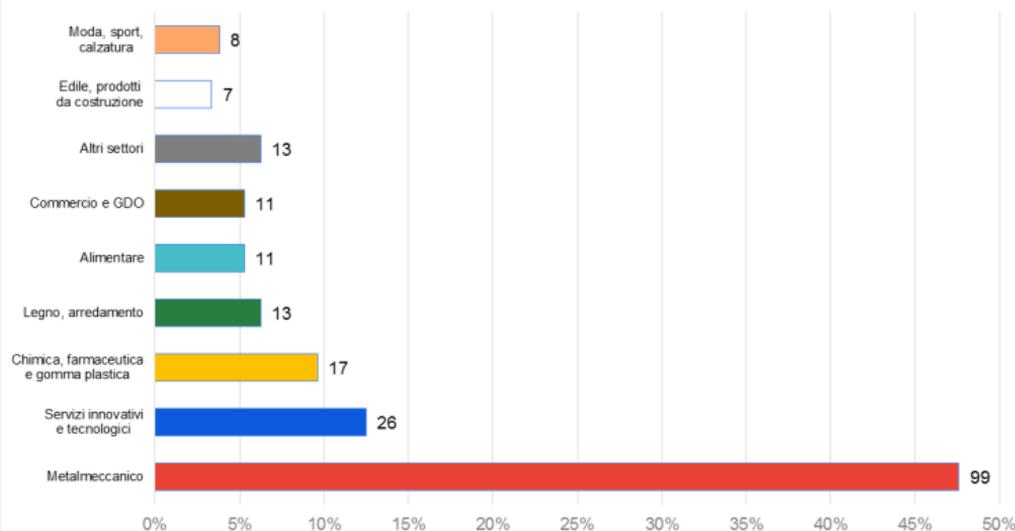
<https://forema.it/it/news/survey-skills-e-lavoro-in-veneto-indagine-sui-fabbisogni-professionali-delle-imprese>

## LE IMPRESE CHE HANNO PARTECIPATO

### Dimensioni, settori di attività, territori



### Cosa producono, in quale settore operano, chi ci ha risposto

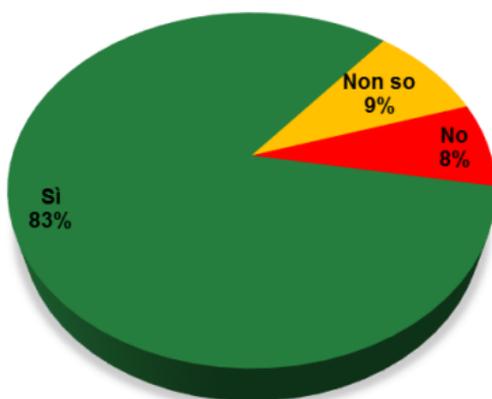


### HIGHLIGHTS:

- quasi la metà delle aziende partecipanti appartiene ai comparti metalmeccanici; grande presenza di aziende manifatturiere delle specializzazioni tipiche del sistema Veneto e peso crescente delle imprese IT e dei servizi tecnologici
- le medie e le grandi imprese sono il 45% del panel
- l'invito a compilare è stato riservato in anteprima ai clienti Fòrema, poi aperto al territorio
- ci hanno risposto HR manager, imprenditori, prime linee di responsabilità in azienda
- nelle prossime card i dati di sintesi e le elaborazioni statistiche

## L'INSERIMENTO DI NUOVO PERSONALE

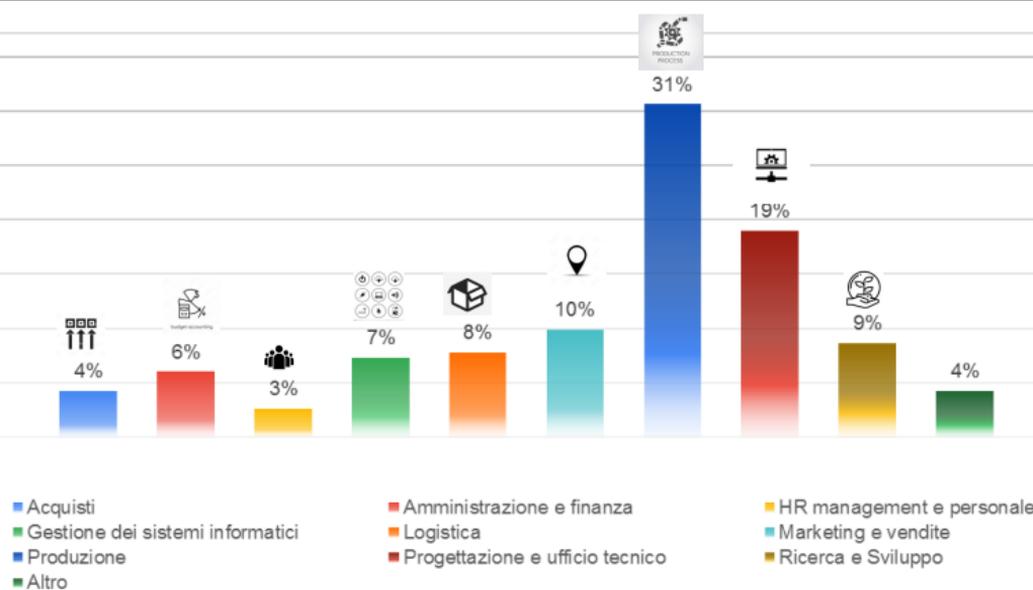
Nei prossimi 6 mesi, nella tua impresa sono previste assunzioni o nuovi inserimenti?



### OVERVIEW:

- l'84% del panel (173 aziende) dichiara un esplicito fabbisogno di nuovo personale, immediato o nei prossimi 6 mesi (nel 2021 era il 70%); le percentuali crescono nei settori più dinamici grazie alla digital transformation (metalmeccanico - 85%; servizi tecnologici - 89%)
- le dimensioni contano: il 100% delle grandi imprese (>250 dipendenti) e l'86% delle medie imprese (fino a 250 dipendenti) prevede nuovi inserimenti a breve, mentre le piccole imprese (<50 dipendenti) contribuiscono solo per il 77% (l'incertezza incide per il 12%)

### IN QUALE AMBITO AZIENDALE SONO PREVISTI GLI INSERIMENTI?

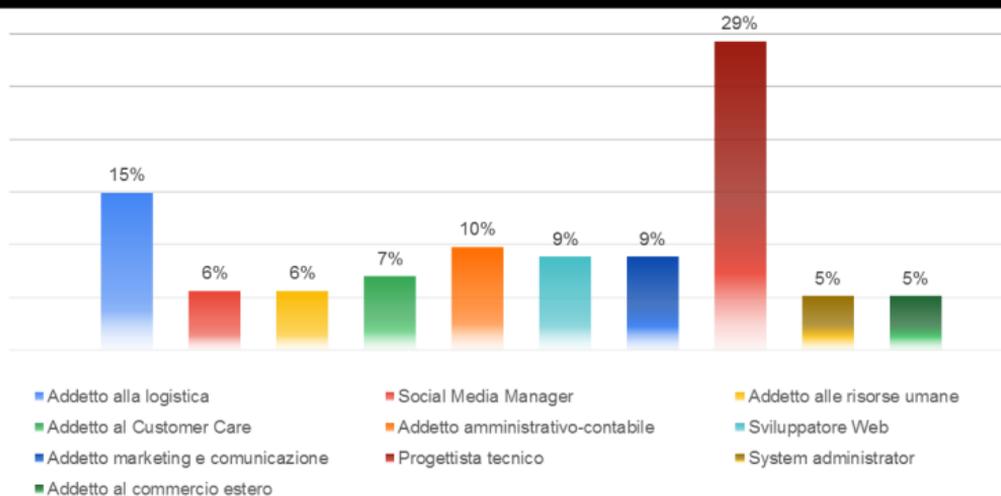


### HIGHLIGHTS

- si conferma rispetto al 2021 la grande attenzione all'ambito operations (produzione + acquisti + logistica) che pesa per il 43% sul fabbisogno totale di personale
- cresce al 28% il fabbisogno di figure professionali per l'ufficio tecnico e l'R&D (21% nel 2021), indice di uno sviluppo trainato dall'innovazione dei processi e delle attività aziendali
- uno sguardo sempre al mercato: il 10% delle vacancies riguarda gli ambiti commerciali e di marketing
- le PMI sono polarizzate su operations e progettazione, le grandi imprese presentano una gamma di fabbisogni più ampia interessando anche le funzioni indirette d'impresa
- per le imprese dei servizi innovativi e dell'information technologies il focus è sui processi di progettazione e innovazione (39% delle vacancies), lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi (21%), le attività di marketing (16%), elementi essenziali della value proposition

## I PROFILI RICERCATI

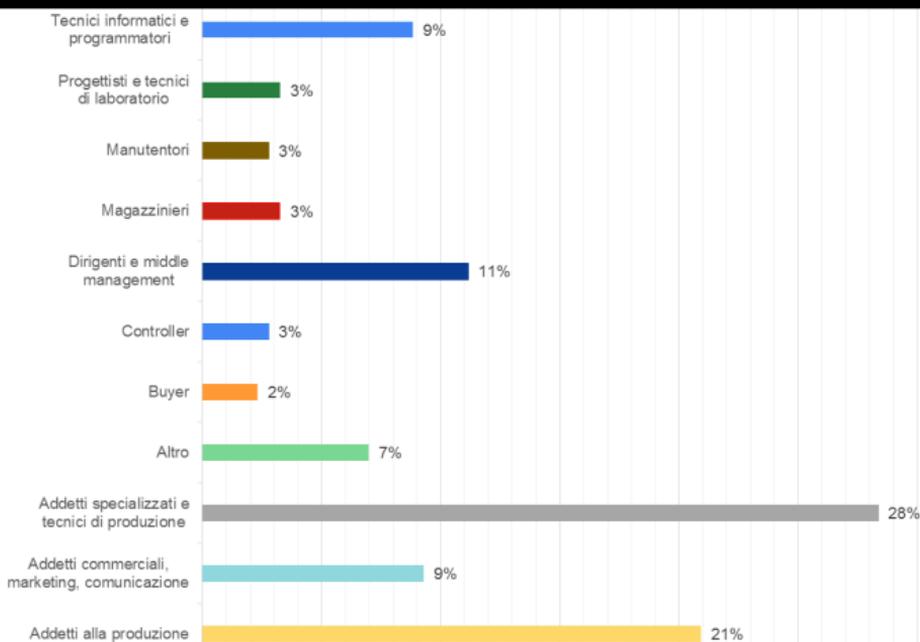
### Quali profili professionali stai cercando?



#### OVERVIEW

- i profili top del 2022: progettista tecnico (29%), addetto alla logistica (15%), addetto amministrativo contabile (10%) - 2021: addetto alla logistica (26%), e-commerce specialist (13%), sviluppatore web (17%)
- PMI in controtendenza: addetti marketing, sviluppatori web, addetti al customer care
- sistema manifatturiero: progettisti tecnici (19%), addetti alla logistica (10%)
- servizi innovativi: sviluppatori web (17%), progettisti tecnici (15%), social media manager (10%)

#### PUOI SPECIFICARE LA VOCE "ALTRO"?



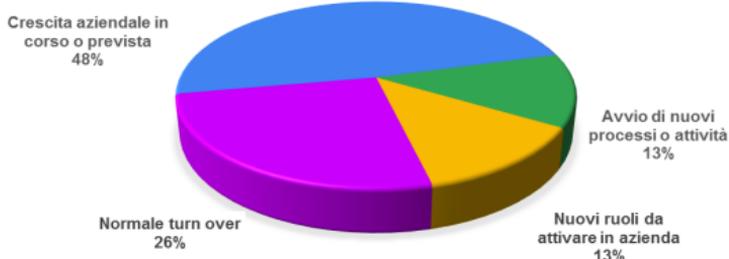
#### OVERVIEW

- si confermano i trend 2021: grande varietà e opacità dei job title, in particolare per i ruoli non-operations
- top: addetti alla produzione (specializzati o meno) 49%; middle management/manager 11%; tecnici informatici/programmatori e addetti commerciali (9%)
- ulteriore focus delle grandi imprese su ruoli di responsabilità e di gestione dei gruppi di lavoro

#### HIGHLIGHTS

- rispetto all'anno precedente si osserva una maggiore concentrazione delle ricerche di personale nei reparti produttivi, sia per profili operativi che di organizzazione, coordinamento e responsabilità
- la richiesta di tecnici informatici è quasi raddoppiata rispetto al 2021: sono la terza famiglia di professioni più ricercate assieme ai profili commerciali
- le professioni in ambito operations continuano a rappresentare un'importante occasione di impiego

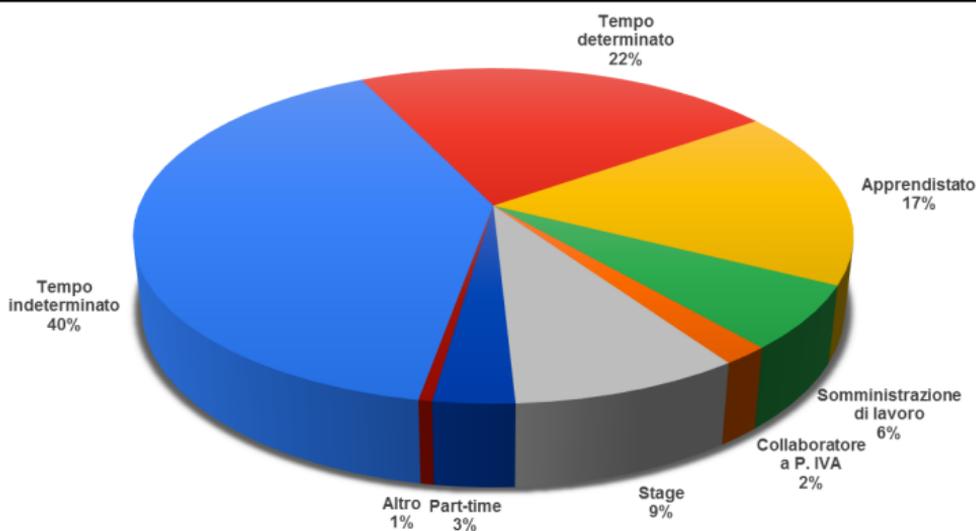
## MOTIVAZIONI E CANALI PER L'INSERIMENTO DI NUOVO PERSONALE



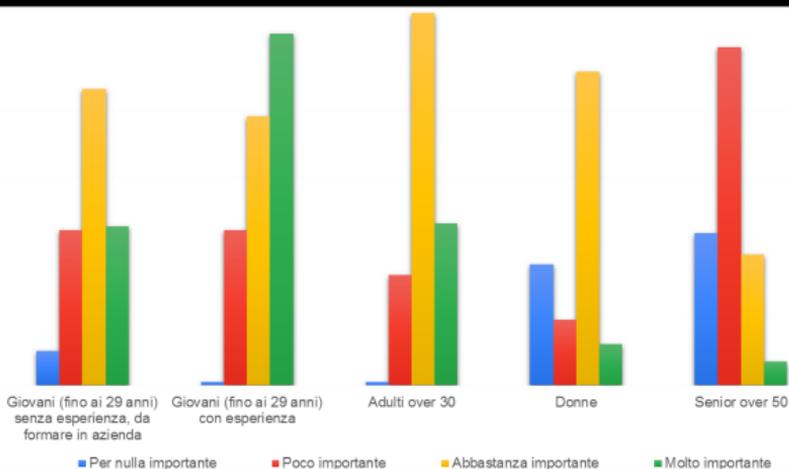
### OVERVIEW

- come nel 2021: quasi la metà del panel (48%) collega la richiesta di competenze principalmente alle aspettative di crescita delle attività aziendali; il 26% degli inserimenti è generato da un processo di trasformazione organizzativa: nuove attività o processi (13%), nuovi ruoli e professionali (13%)
- le grandi imprese assumono a fronte di un aumento delle attività nel 53% dei casi e solo per il 9% per l'avvio di nuovi processi o l'inserimento di nuove figure professionali (12%)
- le aziende dei servizi tecnologici crescono per mantenere (12%) o aumentare l'organico (69%), ma anche a causa dei nuovi processi di generazione del valore (15%)

## QUALI STRUMENTI UTILIZZERAI PER L'INSERIMENTO DI NUOVO PERSONALE?



## IN FASE DI ASSUNZIONE, QUANTO RITieni IMPORTANTE L'INSERIMENTO DELLE SEGUENTI CATEGORIE?

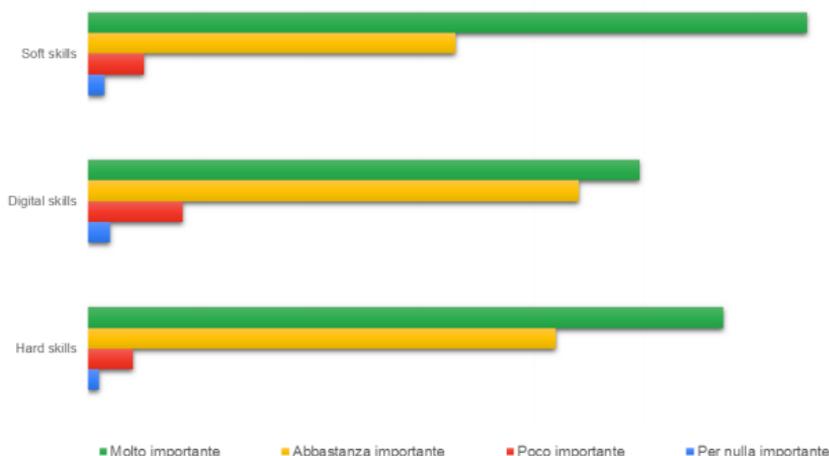


### OVERVIEW

- due target al top: i giovani con precedenti esperienze di lavoro (89%) e gli adulti over 30 (81%)
- la maggiore polarizzazione delle priorità: donne e giovani senza esperienza
- maggiori criticità: senior over 50, prioritari per il 25% del panel, ma nel 2021 erano al 21%

## LE COMPETENZE IN AZIONE: HARD-SOFT-DIGITAL SKILLS

QUANTO RITIENI IMPORTANTI LE DIVERSE COMPETENZE PER I TUOI COLLABORATORI?

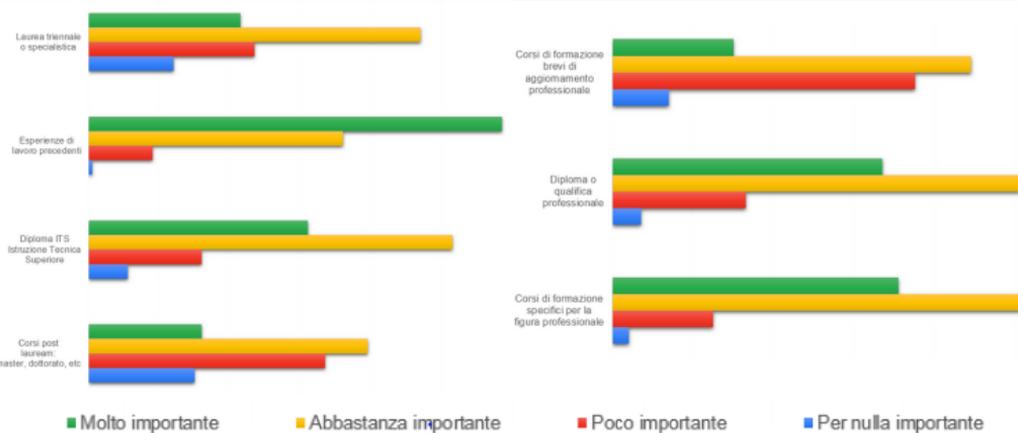


### OVERVIEW

- la padronanza delle digital e delle soft skills ha lo stesso livello di rilevanza delle hard skills più tradizionali
- 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 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?



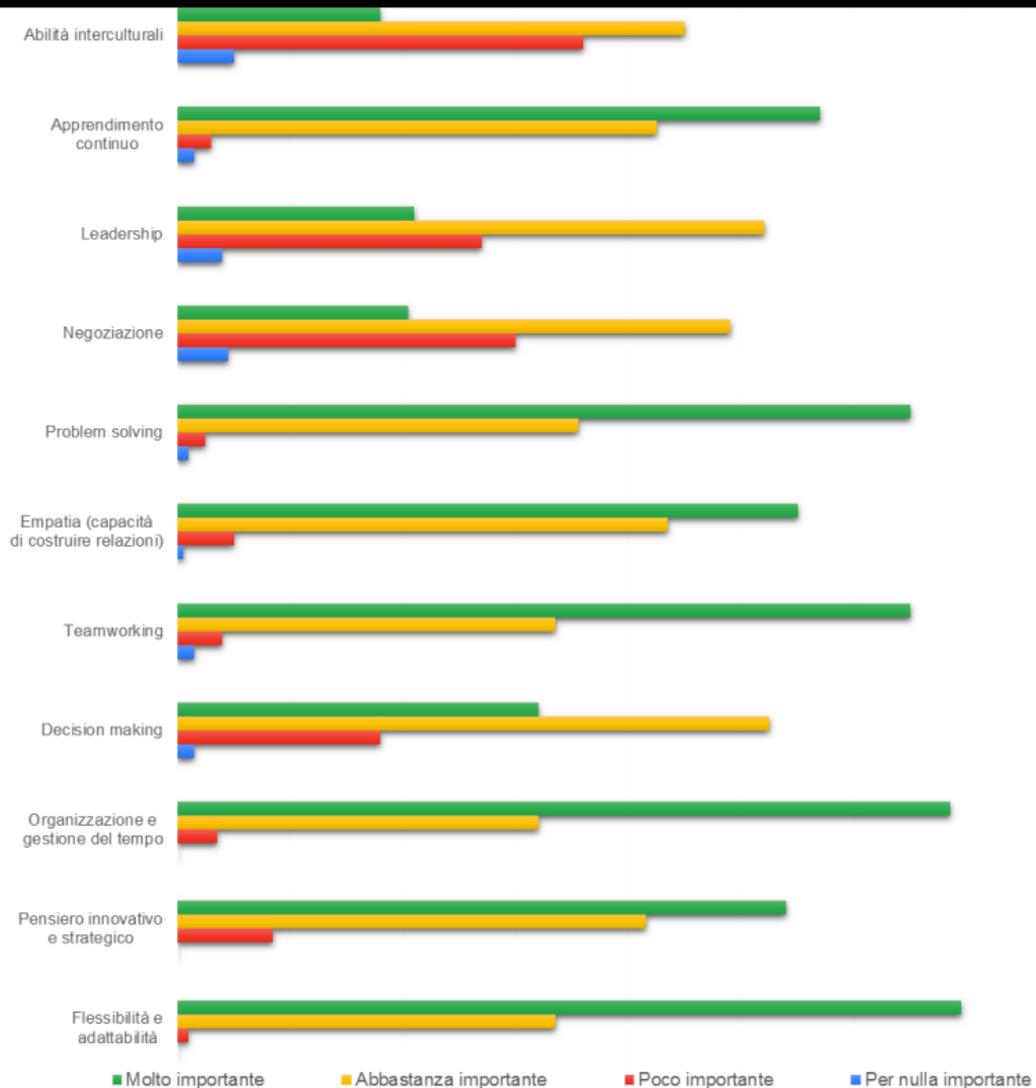
### OVERVIEW

- l'ambito maggiormente riconosciuto dal panel per l'acquisizione di competenze tecniche e know-how immediatamente spendibile è costituito dall'esperienza lavorativa: nel 91% dei casi riveste un'importanza alta o altissima
- 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 laurea (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 dal tipo di attività cui sono chiamati gli addetti

## LE SOFT SKILLS PER IL MERCATO DEL LAVORO IN TRASFORMAZIONE

Le **SOFT SKILLS** sono fondamentali per promuovere e accompagnare la trasformazione delle organizzazioni.

Quanto ritieni importante il possesso delle seguenti competenze trasversali per i tuoi collaboratori?



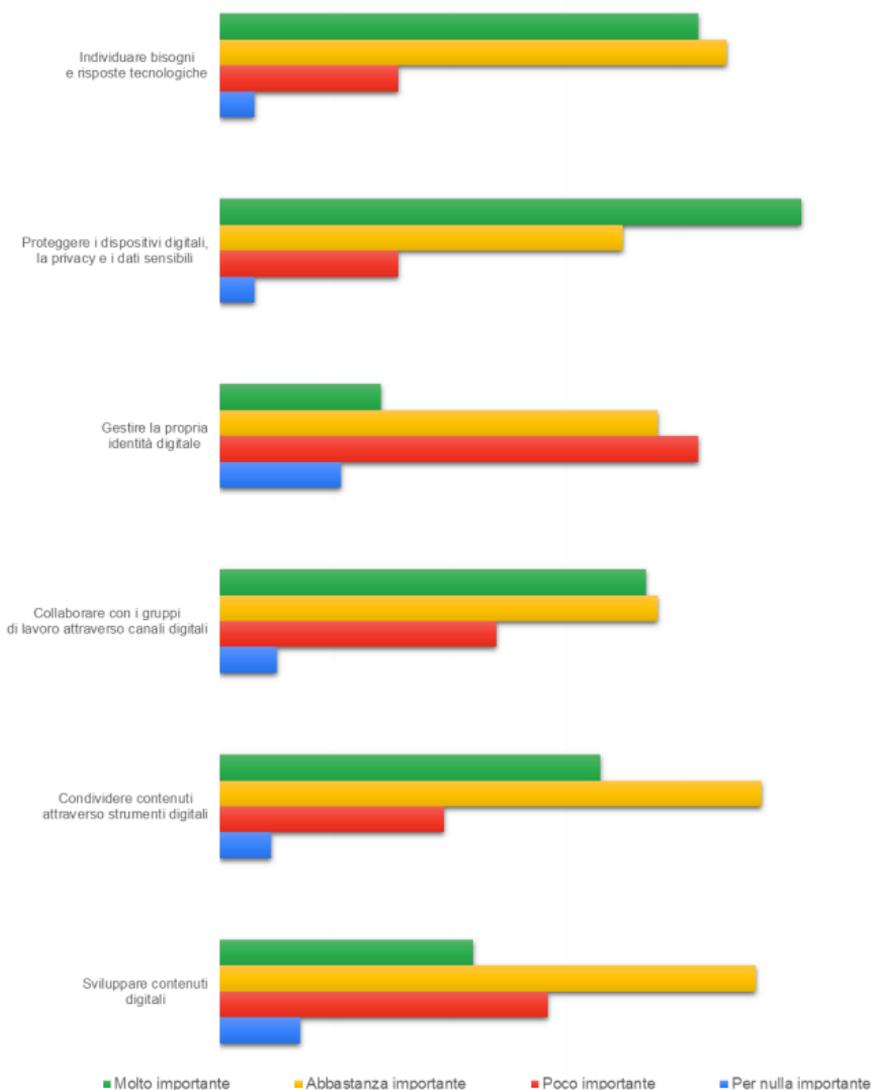
### OVERVIEW

- l'87% del panel attribuisce alle soft skills elencate livelli di priorità alta o massima, contro l'84% del 2021; crescono le valutazioni medie delle singole competenze
- le soft skills al top, con la priorità massima:
  1. Flessibilità e adattabilità (67%)
  2. Organizzazione e gestione del tempo (66%)
  3. Teamworking (63%)
  4. Problem solving (63%)
  5. Apprendimento continuo (55%)
- punteggi top **GRANDI IMPRESE**:
  1. Teamworking (3,8/4)
  2. Flessibilità e adattabilità (3,7/4)
  3. Organizzazione e gestione del tempo (3,7/4)
  4. Apprendimento continuo (3,7/4)
  5. Pensiero innovativo e strategico (3,6/4)
- punteggi top **PMI**:
  1. Flessibilità e adattabilità (3,7/4)
  2. Organizzazione e gestione del tempo (3,6/4)
  3. Problem solving (3,6/4)
  4. Teamworking (3,5/4)
  5. Apprendimento continuo (3,5/4)
- punteggi top per i **COMPARTI MANIFATTURIERI**:
  1. Flessibilità e adattabilità (3,6/4)
  2. Problem solving (3,6/4)
  3. Teamworking (3,6/4)
  4. Organizzazione e gestione del tempo (3,6/4)
  5. Apprendimento continuo (3,5/4)
- punteggi top per i **SERVIZI INNOVATIVI TECNOLOGICI**:
  1. Problem solving (3,7/4)
  2. Organizzazione e gestione del tempo (3,7/4)
  3. Teamworking (3,7/4)
  4. Ricercare, valutare, sfruttare dati e informazioni (3,6/4)
  5. Flessibilità (3,5/4)

## LE DIGITAL SKILLS: TRADURRE IN VALORE IL POTENZIALE DELLE TECNOLOGIE INFORMATICHE

Le tecnologie digitali contribuiscono in maniera crescente alla creazione di valore per il mercato.

Quanto ritieni importante il possesso delle seguenti DIGITAL SKILLS per i tuoi collaboratori?



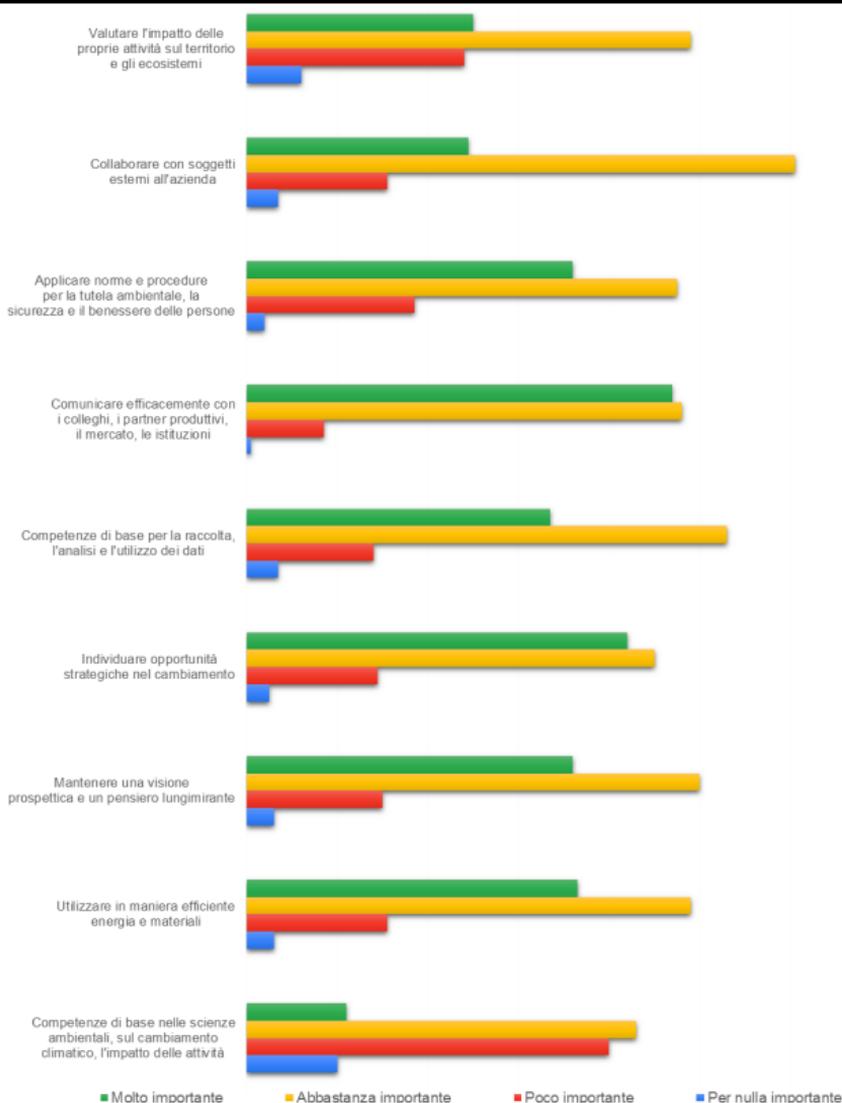
### OVERVIEW

- il 72% del panel attribuisce alle digital skills elencate livelli di priorità alta o massima, come nel 2021
- le digital skills al top, con la priorità massima:
  1. Proteggere i dispositivi digitali, la privacy e i dati sensibili (49%)
  2. Individuare bisogni e risposte tecnologiche (40%)
  3. Condividere contenuti attraverso strumenti digitali (36%)
  4. Collaborare con i gruppi di lavoro attraverso canali digitali (32%)
- punteggi top **GRANDI IMPRESE**:
  1. Proteggere i dispositivi digitali, la privacy e i dati sensibili (3,6/4)
  2. Collaborare con i gruppi di lavoro attraverso canali digitali (3,4/4)
  3. Individuare bisogni e risposte tecnologiche (3,3/4)
- punteggi top per i **COMPARTI MANIFATTURIERI**:
  1. Proteggere i dispositivi digitali, la privacy e i dati sensibili (3,3/4)
  2. Individuare bisogni e risposte tecnologiche (3,1/4)
  3. Condividere contenuti attraverso strumenti digitali (3,0/4)
- punteggi top **PMI**:
  1. Proteggere i dispositivi digitali, la privacy e i dati sensibili (3,2/4)
  2. Individuare bisogni e risposte tecnologiche (3,2/4)
  3. Collaborare con i gruppi di lavoro attraverso canali digitali (3,0/4)
- punteggi top per i **SERVIZI INNOVATIVI TECNOLOGICI**:
  1. Individuare bisogni e risposte tecnologiche (3,7/4)
  2. Collaborare con i gruppi di lavoro attraverso canali digitali (3,5/4)
  3. Proteggere i dispositivi digitali, la privacy e i dati sensibili (3,4/4)

## LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA, AMBIENTALE E SOCIALE D'IMPRESA: IL RUOLO DELLE COMPETENZE

Le strategie di sostenibilità alimentano e sono influenzate dal set di competenze dei collaboratori.

Quanto riteni importante il possesso delle seguenti competenze (GREENCOMP) e in quali ambiti aziendali entrano in azione?

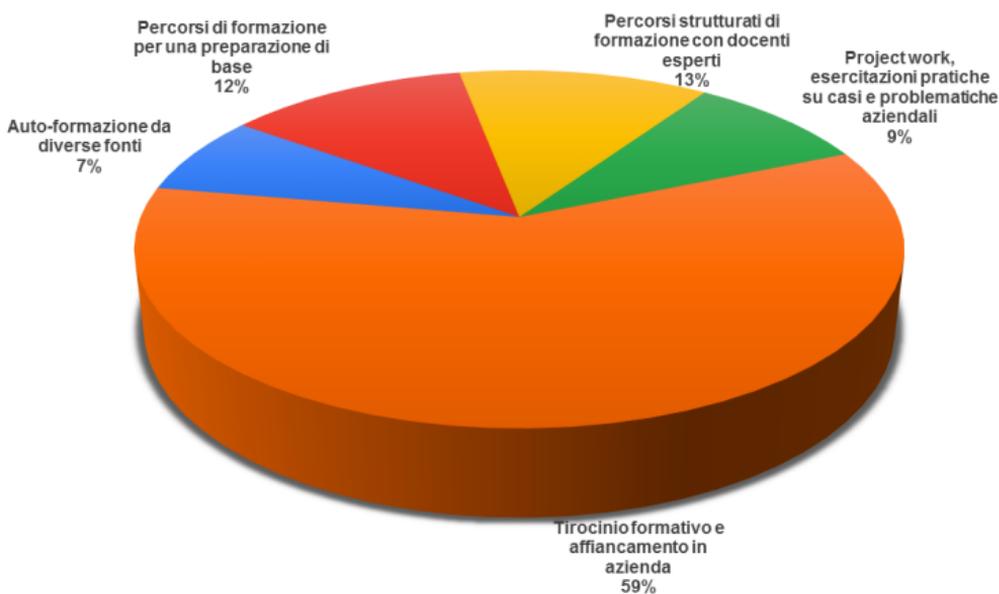


### OVERVIEW

- competenze in parte ancora da esplorare ma cresce 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 superiore alle digital skills
- gli ambiti d'azione a massima priorità: management e direzione (56%), produzione (52%), progettazione e ufficio tecnico (48%), acquisti (43%)
- le greencomp al top, con la priorità massima:
  1. Comunicare efficacemente con i colleghi, i partner produttivi, il mercato, le Istituzioni (45%)
  2. Individuare opportunità strategiche nel cambiamento (40%)
  3. Utilizzare in maniera efficiente energia e materiali (35%) - Applicare norme e procedure per la tutela ambientale, la sicurezza e il benessere delle persone (35%) - Mantenere una visione prospettica e un pensiero lungimirante (35%)
- punteggi top **GRANDI IMPRESE**:
  1. Comunicare efficacemente con i colleghi, i partner produttivi, il mercato, le Istituzioni (3,6/4)
  2. Mantenere una visione prospettica e un pensiero lungimirante (3,4/4)
  3. Individuare opportunità strategiche nel cambiamento (3,3/4)
- punteggi top **PMI**:
  1. Comunicare efficacemente con i colleghi, i partner produttivi, il mercato, le Istituzioni (3,3/4)
  2. Individuare opportunità strategiche nel cambiamento (3,2/4)
  3. Utilizzare in maniera efficiente energia e materiali (3,1/4)
- punteggi top per i **COMPARTI MANIFATTURIERI**:
  1. Comunicare efficacemente con i colleghi, i partner produttivi, il mercato, le Istituzioni (3,4/4)
  2. Utilizzare in maniera efficiente energia e materiali (3,2/4)
  3. Individuare opportunità strategiche nel cambiamento (3,2/4)
- punteggi top per i **SERVIZI INNOVATIVI TECNOLOGICI**:
  1. Comunicare efficacemente con i colleghi, i partner produttivi, il mercato, le Istituzioni (3,5/4)
  2. Competenze di base per la raccolta, l'analisi e l'utilizzo dei dati (3,2/4)
  3. Collaborare con soggetti esterni all'azienda (3,2/4)

## ONBOARDING E FORMAZIONE DEI NUOVI COLLABORATORI

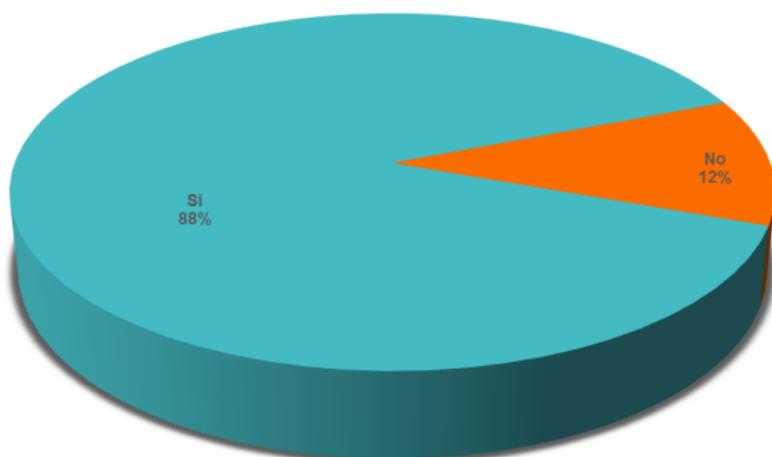
Esprimendo una sola opzione, indica tra le diverse metodologie quella principale per formare il personale da reclutare, per la tua azienda.



### OVERVIEW

- abbiamo proposto singole metodologie formative, che nella prassi quotidiana sono combinate tra loro, per individuare gli strumenti da attivare nel progettare i percorsi di inserimento lavorativo per i diversi target
- l'impresa come luogo privilegiato di apprendimento delle competenze per il lavoro: il 59% del panel dichiara che la metodologia principale per preparare i nuovi collaboratori è rappresentato da un periodo di tirocinio formativo, con l'affiancamento di personale esperto; le preferenze 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
- 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

Attualmente, ci sono profili professionali di difficile reperimento da inserire in azienda?

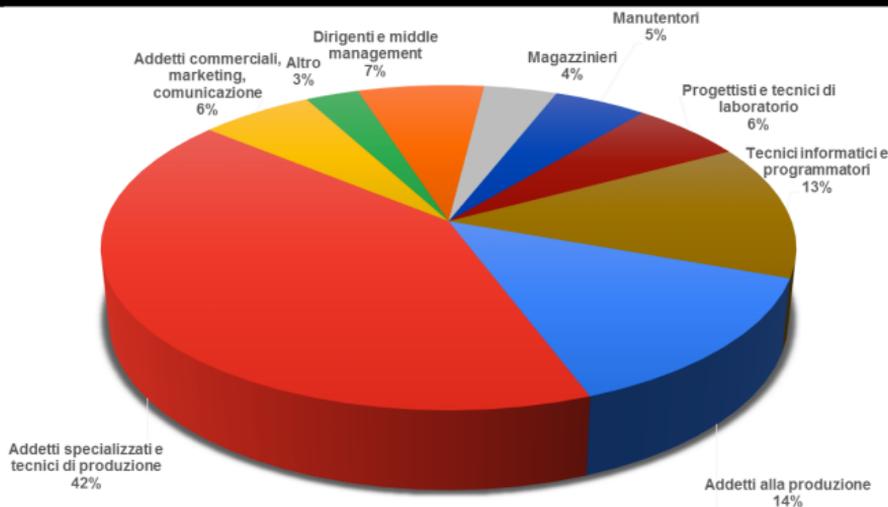


### OVERVIEW

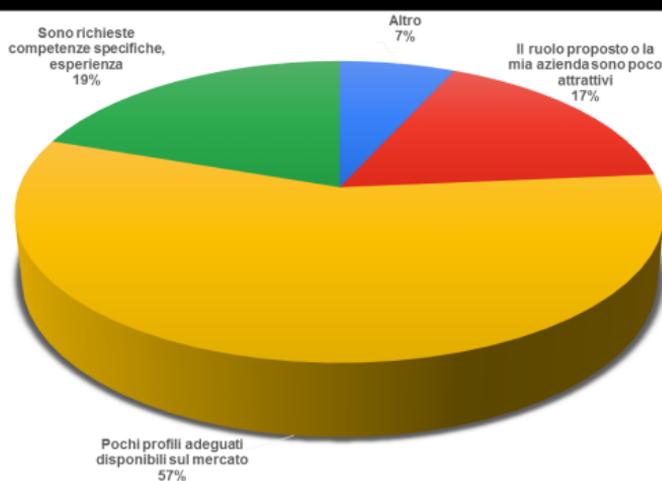
- l'88% delle aziende intervistate segnala difficoltà nel reclutamento di personale e competenze; dato strutturale del sistema veneto, ma nel 2021 la percentuale si fermava al 69%
- le grandi imprese appaiono ancora più in difficoltà (93%) rispetto alle PMI, così come le aziende dei servizi innovativi (96%) rispetto al manifatturiero, in controtendenza rispetto al 2021

## COMPETENZE E PROFESSIONALITA' INTROVABILI: THE QUEST FOR THE HOLY GRAIL?

### QUALI SONO I PROFILI INTROVABILI?



### PERCHE'?



### OVERVIEW

- il fabbisogno di figure operative (specializzate o meno) da inserire in produzione passa dal 45% del 2021 al 56%
- la richiesta di programmatori e tecnici specializzati nell'ambito informatico è 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%)
- le cause del mismatching per le aziende del panel:
  1. pochi profili adeguati disponibili sul mercato: 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 il fabbisogno crescente (44% nel 2021)
  2. gap di competenze: i ruoli aziendali ricercati chiedono skills specifiche e/o esperienza pregressa nel 19% dei casi (22% nel 2021)
  3. attrattività ed employer branding: la percezione del ruolo, dell'azienda o del contesto lavorativo offerto da parte dei candidati non è sufficiente ad attirare nuovo personale nel 17% dei casi (13% nel 2021) da altre aziende o da altri settori, in particolare per i giovani

**YOUR OPINION  
MATTERS**

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

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI,  
CONTATTACI ALL'INDIRIZZO  
[progettazione@forema.it](mailto:progettazione@forema.it)

PER PARTECIPARE ALLA SURVEY, VAI SU  
<https://forms.gle/pNGoHtUg5ehGwGj36>