

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 - 2025

Domande Risposte **243** Impostazioni

forema

LEARNING ECOSYSTEM

Sezione 1 di 3

SKILLS E LAVORO IN VENETO: la ricerca di
competenze e personale per lo sviluppo -
2025



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

TRA OTTOBRE E DICEMBRE **243** AZIENDE HANNO
DESCRITTO I FABBISOGNI DI COMPETENZE E FIGURE
PROFESSIONALI PER LO SVILUPPO DEL SISTEMA
INDUSTRIALE VENETO

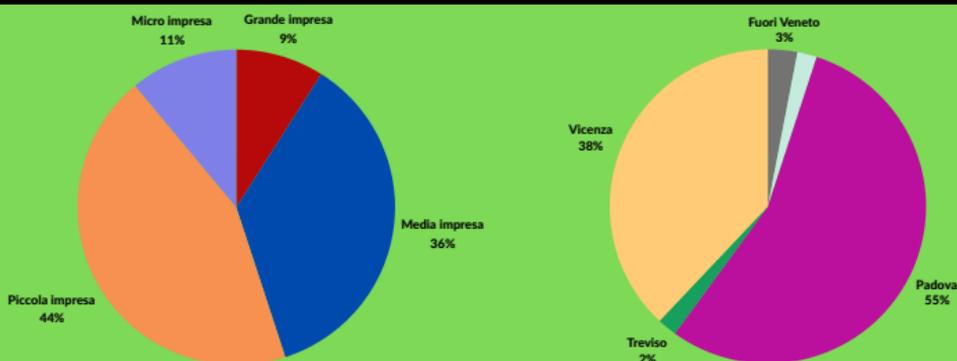


PARTECIPA ANCHE TU!

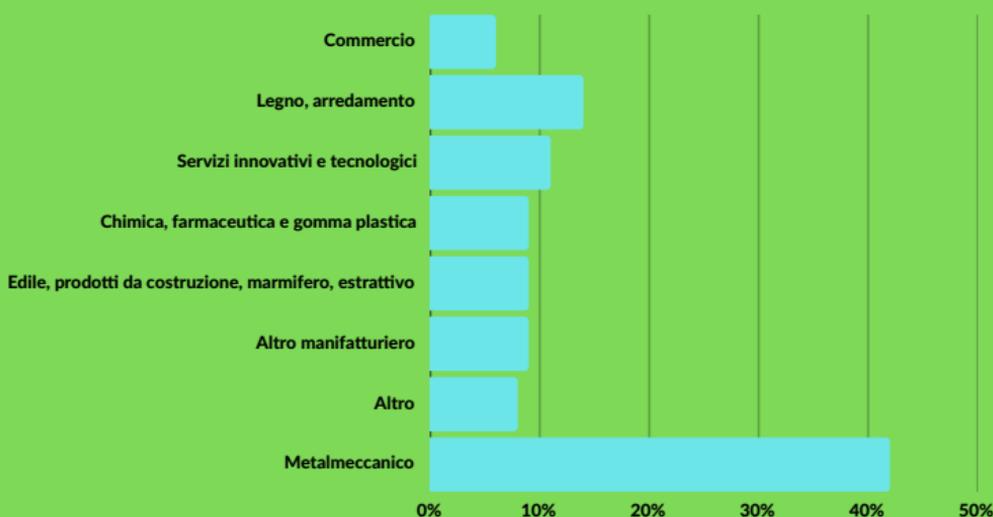
www.forema.it/it/azienda/centro-studi/

LE IMPRESE CHE HANNO PARTECIPATO

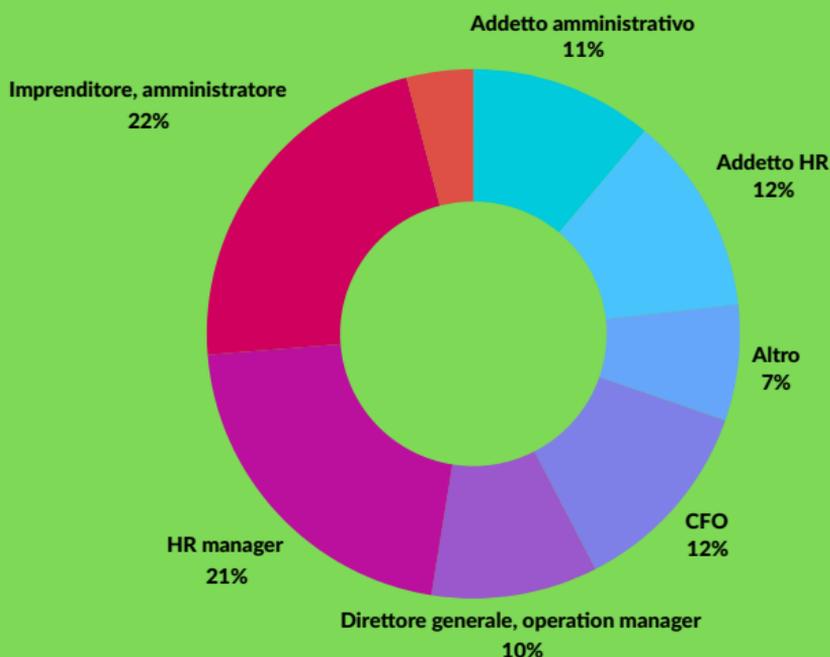
Dimensioni, settori di attività, territori



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

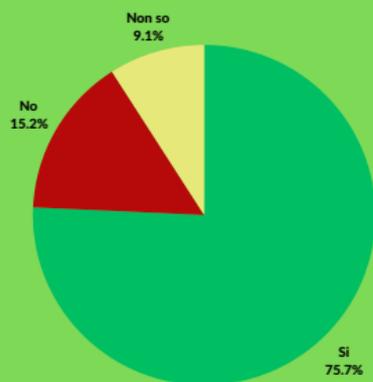


Ruolo aziendale di chi ci ha risposto



L'INSERIMENTO DI NUOVO PERSONALE

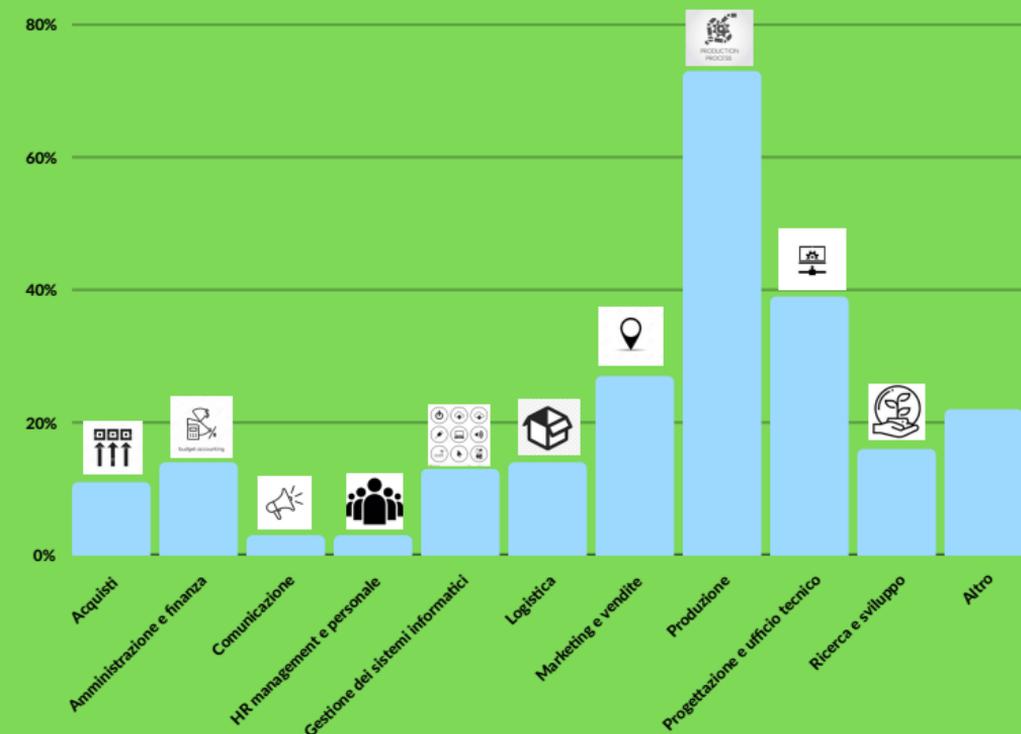
Nei prossimi 6 mesi, nella tua impresa sono previste assunzioni o nuovi inserimenti?



OVERVIEW:

- il 76% del panel (184 aziende) dichiara un esplicito fabbisogno di nuovo personale, immediato o nei prossimi 6 mesi, in calo rispetto ai primi mesi del 2024 (84%)
- le aziende dei comparti metalmeccanici si uniformano al trend generale, ma con una flessione rispetto allo scorso anno (76% vs 90%)
- le dimensioni contano: il 96% delle grandi imprese è alla ricerca di nuovi collaboratori; le medie e le piccole imprese si attestano tra il 76% e il 78%; le micro imprese (fino a 9 addetti) si fermano al 48%
- il 9% dei rispondenti non è in grado di fare previsioni sull'assunzione di nuovo personale

IN QUALE AMBITO AZIENDALE SONO PREVISTI GLI INSERIMENTI?



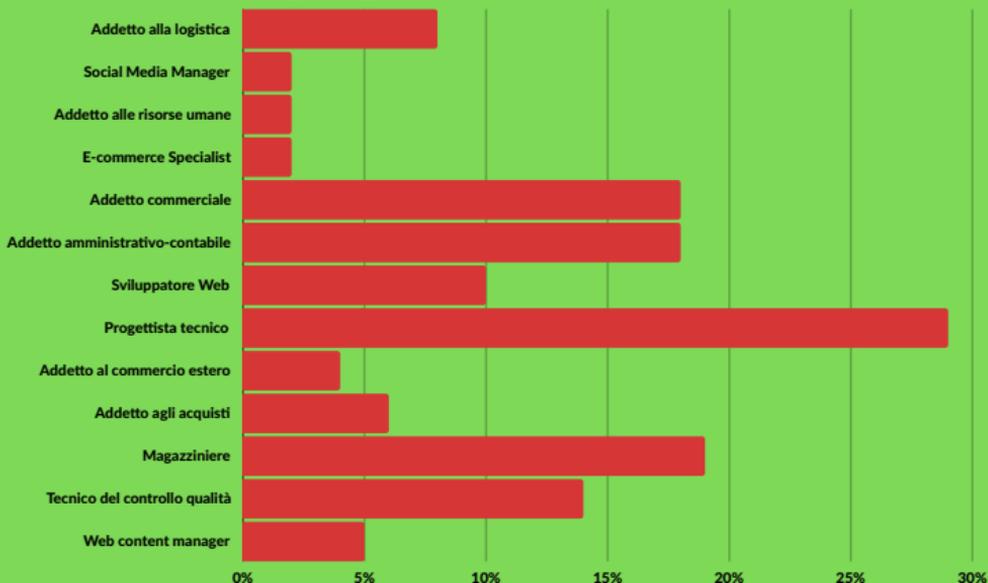
HIGHLIGHTS

- si allenta la pressione sull'ambito operations (produzione + acquisti + logistica) che passa dal 44% del 2024 al 42% sul fabbisogno totale di personale e riguarda il 74% dei rispondenti; anche la ricerca di figure professionali per l'ufficio tecnico e l'R&D scende dal 26% al 23% delle vacanzies, ruoli ricercati dal 41% delle imprese rispondenti
- aumentano i fabbisogni di competenze nei processi indiretti rispetto al 2024: marketing, vendite e comunicazione (13% sul totale - 23% delle aziende intervistate); amministrazione e finanza (6% - 10% dei rispondenti); IT e gestione dei sistemi informativi (rispettivamente 5% e 9.5%)
- le PMI e le microimprese sono polarizzate su produzione (32%), progettazione (17%), marketing e vendite (13%)
- le grandi imprese presentano una gamma di fabbisogni di personale allo stesso tempo più ampia e focalizzata rispetto al 2024 (produzione 29%, progettazione 14%, R&D 14% - tutte quote in crescita)
- per le imprese metalmeccaniche il focus rimane sulle funzioni produttive (35%), lo sviluppo del prodotto (23%), la sua commercializzazione (9%) analogamente all'anno precedente

I PROFILI RICERCATI

Quali profili professionali stai cercando?

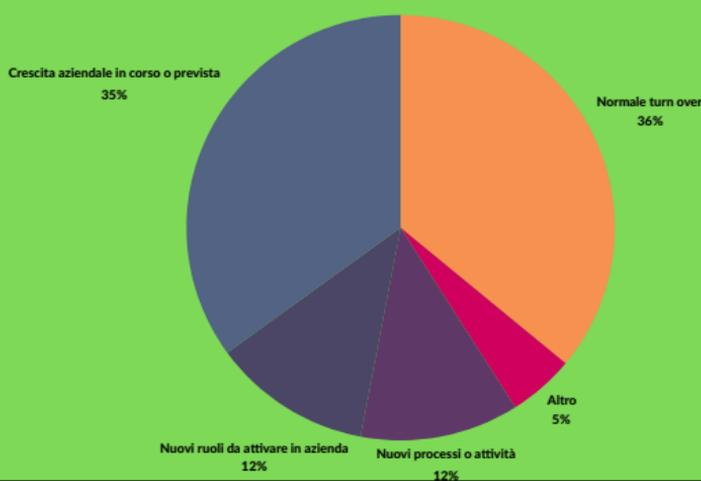
Quali di questi profili professionali stai cercando?



OVERVIEW:

- i profili professionali più richiesti: progettista tecnico (29% del totale delle vacancies, ricercato dal 22% delle aziende intervistate), magazziniere (19% e 14%), addetto commerciale e addetto amministrativo (13% e 18%) - nel 2024: progettista tecnico (18%), addetto commerciale (13%), addetto amministrativo contabile (10%)
- ranking dei profili per:
 - aziende metalmeccaniche: progettista tecnico 49%, tecnico qualità 23%, magazziniere 22%
 - grandi imprese: progettista tecnico 32%, addetto amministrativo 27%, magazziniere 27%, addetto commerciale 23%
 - medie imprese: progettista tecnico 47%, addetto commerciale 33%, addetto amministrativo e magazziniere 32%
 - piccole e micro imprese: progettista tecnico 35%, addetto commerciale 22%, addetto amministrativo e magazziniere 21%

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



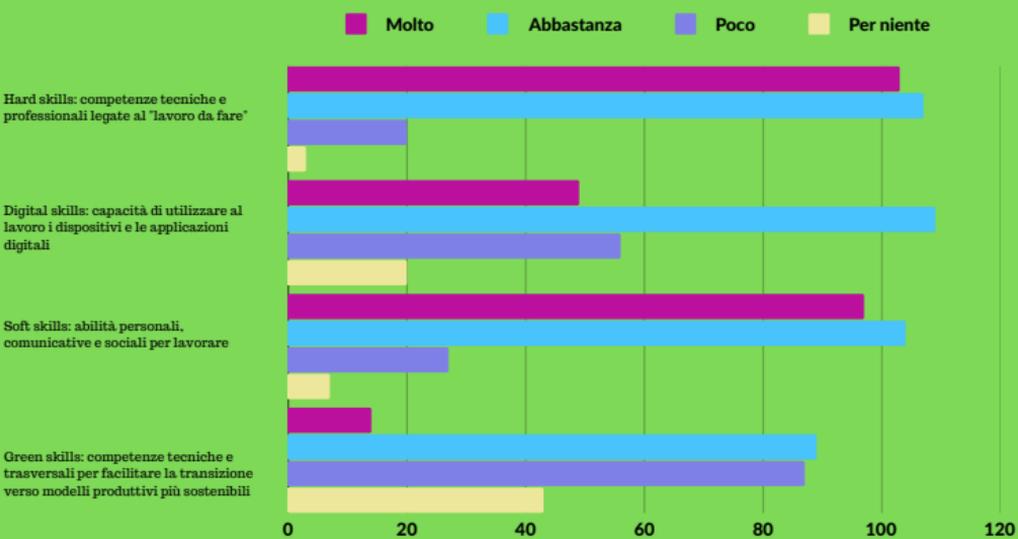
OVERVIEW:

- la maggioranza relativa delle nuove assunzioni (36%, dichiarata dal 65% 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 2024 questo fattore pesava per circa il 39% dei casi in leggero calo fin dal 2022
- al secondo posto la crescita quantitativa delle attività e l'aumento delle commesse (35%, fattore chiave per il 63% degli intervistati) - nel 2024 pesava per il 31% ed è in crescita dal 2022
- i processi trasformativi dell'azienda (ruoli e attività) pesano complessivamente per il 24% e interessano il 44% delle aziende, in linea con la tendenza registrata nel 2022 e nel 2024
- il trend si conferma, anche se con pesi diversi, per tutte le classi dimensionali e i settori merceologici esaminati

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

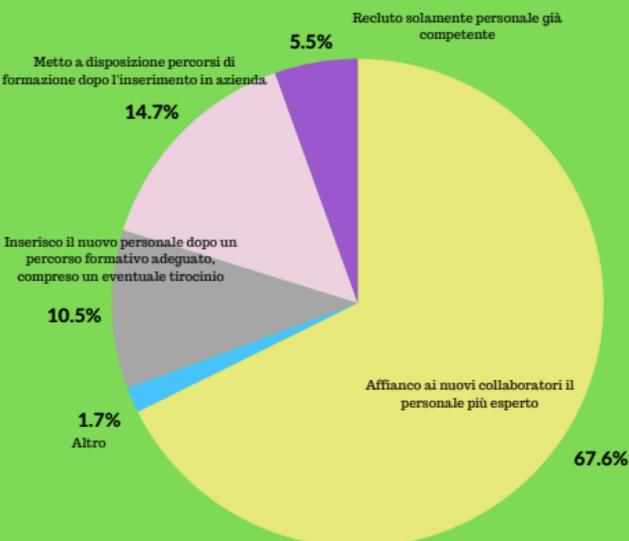


HIGHLIGHTS

- le competenze tecniche rimangono al centro dell'interesse delle aziende (fondamentali o molto importanti per il 90% degli intervistati), seguite dalle competenze trasversali (85%)
- cresce l'importanza delle digital skills (elemento chiave in fase di reclutamento per due aziende su tre) e arretra la consapevolezza sulle green skills (il 6% degli intervistati le reputa molto importanti, rispetto al 17% del 2024)
- 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 (57% vs 39%), così come le medie, mentre le piccole e le micro si allineano al trend generale; le metalmeccaniche privilegiano le hard skills nel 49% dei casi, in calo rispetto al 62% del 2024
- le digital skills sono maggiormente valorizzate dalle grandi (26%), seguite dalle piccole (21%) e dalle medie (17%)
- la sensibilità verso le competenze per la sostenibilità è maggiore nelle piccole e micro imprese (7%) rispetto alle altre classi dimensionali (attorno al 4%)

ONBOARDING E STRATEGIE DI FORMAZIONE DEI COLLABORATORI

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



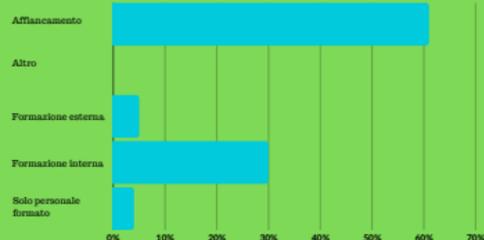
OVERVIEW:

- la trasmissione del know how aziendale: la maggioranza assoluta dei rispondenti (più dell'82%) investe direttamente nella formazione del proprio personale in fase di inserimento, in particolare prevedendo percorsi di affiancamento on the job (68%) e di formazione continua (15%). Il dato è in continuità con quanto rilevato nel 2024
- meno del 15% degli intervistati offre ai nuovi collaboratori percorsi formativi strutturati successivi all'inserimento in organico, in calo rispetto allo scorso anno
- l'11% circa dei rispondenti preferisce assumere il personale dopo un periodo di formazione esterna, meglio se completato da un periodo di tirocinio
- quasi il 6% preferisce reclutare solamente personale già in possesso delle competenze che sta cercando, in crescita rispetto al 2024

LE STRATEGIE PER I CLUSTER DI ANALISI

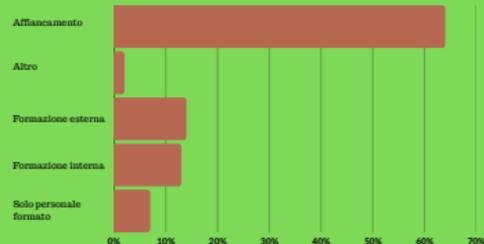
GRANDI IMPRESE

MEDIE IMPRESE



PICCOLE E MICRO IMPRESE

IMPRESE METALMECCANICHE

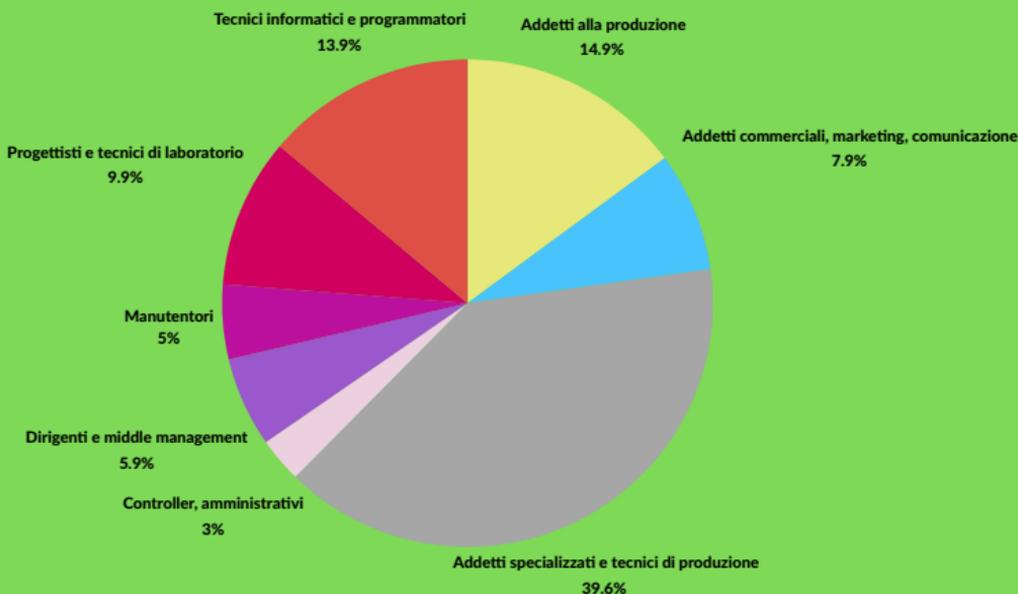


HIGHLIGHTS

- le grandi imprese puntano decisamente (30%) ai percorsi formativi interni (Academy e simili), oltre a ricorrere all'affiancamento con personale esperto già in forza all'azienda (61%, ma meno rispetto alla generalità dei rispondenti)
- le medie imprese seguono il trend generale, ma con un'attenzione particolare alla formula dell'affiancamento per gestire il trasferimento del know how aziendale (76%)
- le piccole e le micro imprese mostrano un'inversione di tendenza rispetto al 2024: cresce l'attenzione allo sviluppo formale delle competenze del nuovo personale, sia ricorrendo alla formazione interna (13%) che esterna (14%), e si affidano meno al training on the job interno (64% attuale vs 69% del 2024)
- 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

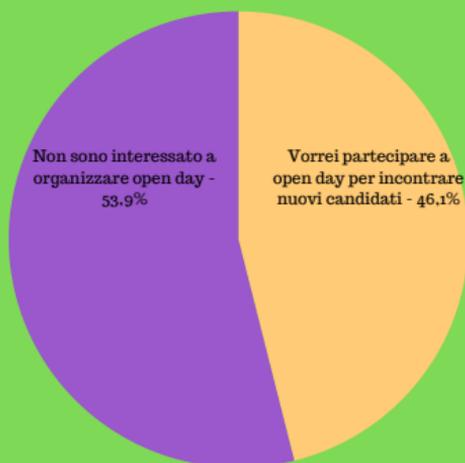
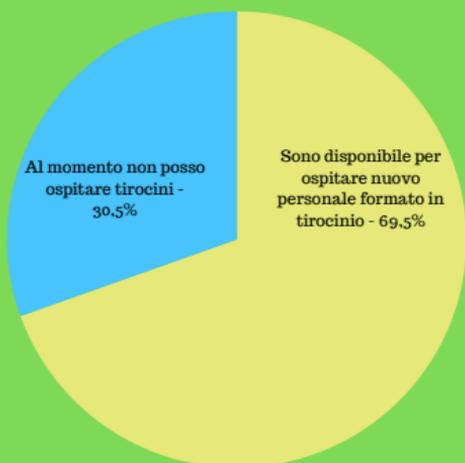
Ci sono profili professionali di difficile reperimento da inserire in azienda?



OVERVIEW:

- il 68% delle aziende rispondenti dichiara di riscontrare difficoltà nel reperire le figure professionali necessarie allo sviluppo e alla crescita aziendale, percentuale in calo rispetto all'86% registrato nel 2024
- la domanda di profili professionali si concentra nell'ambito della produzione: più della metà (55%) del panel ricerca personale (specializzato o meno) per i propri processi produttivi
- il dato cresce ulteriormente fino al 70% considerando l'intero ambito operations (produzione, progettazione, acquisti, manutentori, logistica)
- diminuisce rispetto allo scorso anno il peso relativo del personale commerciale (8% vs 10% nel 2024) e del management aziendale (6% vs 8%)
- le vacancies nell'ambito della programmazione e dei tecnici informatici mostra una forte crescita: dal 6% del 2024 al 10% dichiarato dalle aziende coinvolte nella survey

Sei disponibile a collaborare a misure di Politica Attiva per il Lavoro?



YOUR OPINION MATTERS

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

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

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