

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 - 2026



TRA MARZO E APRILE **84** AZIENDE HANNO DESCRITTO
I FABBISOGNI DI COMPETENZE E FIGURE
PROFESSIONALI PER LO SVILUPPO DEL SISTEMA
INDUSTRIALE VENETO



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

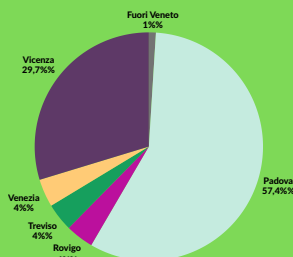
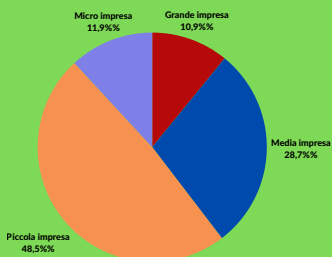


PARTECIPA ANCHE TU!

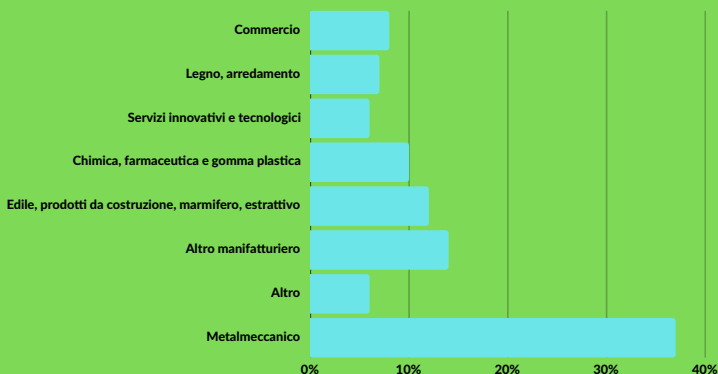
www.forema.it/it/azienda/centro-studi/

LE IMPRESE CHE HANNO PARTECIPATO

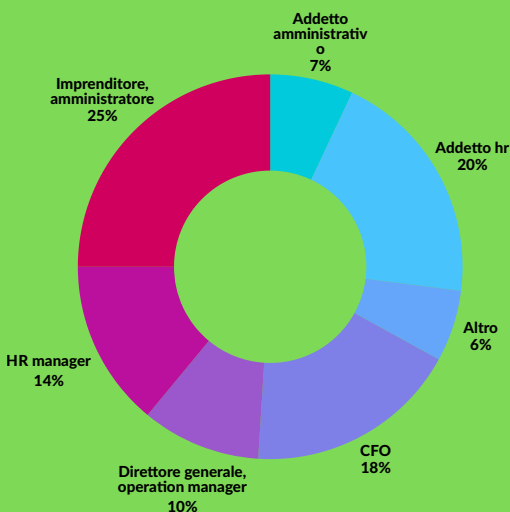
Dimensioni, settori di attività, territori



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

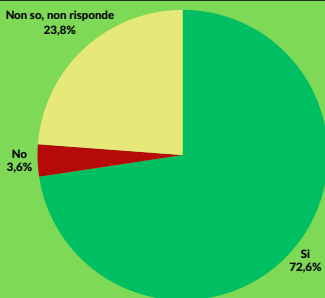


Ruolo aziendale di chi ci ha risposto



L'INSERIMENTO DI NUOVO PERSONALE

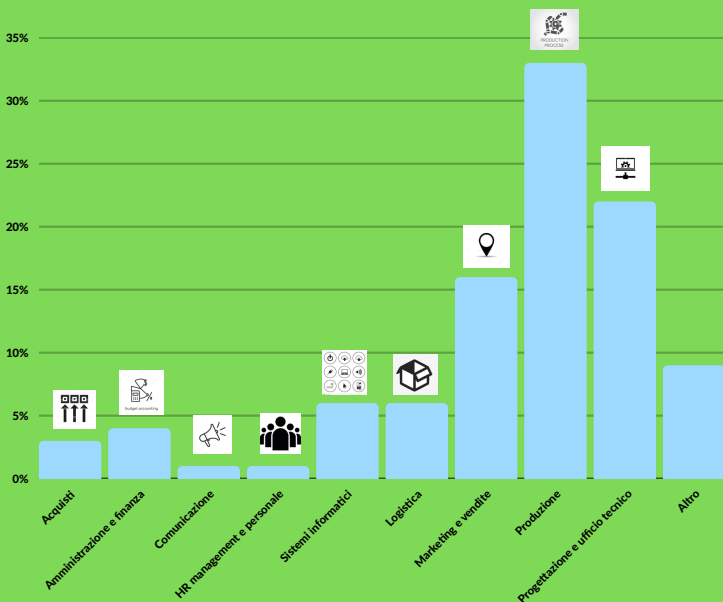
Nei prossimi 6 mesi, nella tua impresa sono previste assunzioni o nuovi inserimenti?



OVERVIEW:

- il 73% del panel dichiara un esplicito fabbisogno di nuovo personale, immediato nei prossimi 6 mesi, in linea con il dato 2025 (76%)
- le dimensioni contano: l'85% delle grandi e medie imprese è alla ricerca di nuovi collaboratori, mentre le piccole imprese e le micro imprese si attestano al 64%
- il peso del contesto geopolitico ed economico: il 24% dei rispondenti non è in grado di fare previsioni sull'assunzione di nuovo personale, dato che aumenta al 32% per le piccole e le micro imprese

IN QUALE AMBITO AZIENDALE SONO PREVISTI GLI INSERIMENTI?



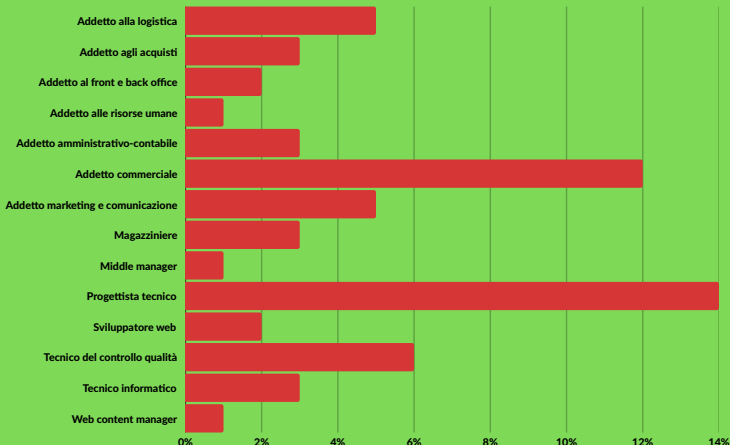
HIGHLIGHTS

- rallenta ulteriormente la richiesta di profili nell'ambito operations (produzione + acquisti + logistica) che passa dal 42% del 2025 al 41% sul fabbisogno totale di personale e riguarda il 79% delle aziende con vacancies aperte: anche la ricerca di figure professionali per l'ufficio tecnico e l'R&D scende dal 23% al 22%, ruoli ricercati dal 36% delle imprese che hanno programmato nuovi inserimenti
- aumentano i fabbisogni di competenze nei processi indiretti rispetto al 2025: marketing, vendite e comunicazione (17% sul totale); IT e gestione dei sistemi informativi (6%), mentre le funzioni amministrazione e finanza appaiono in controtendenza (4%)
- le PMI e le microimprese sono polarizzate su produzione (33%), marketing e vendite (23%), progettazione (17%)
- le grandi imprese presentano una gamma di fabbisogni di personale più diversificata: produzione 30%, progettazione 25%, gestione dei sistemi informativi 10%, amministrazione e finanza; marketing e vendite entrambe 8%

I PROFILI RICERCATI

Quali profili professionali stai cercando?

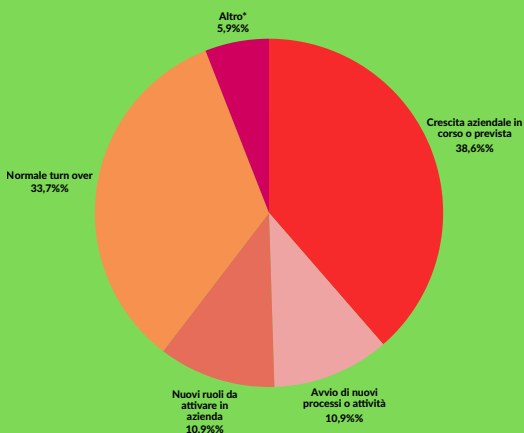
Quali di questi profili professionali stai cercando?



OVERVIEW:

- i profili professionali più richiesti: progettista tecnico (14%), addetto commerciale (12%), tecnico del controllo qualità (6%), addetto marketing e comunicazione (5%), addetto alla logistica (5%) - nel 2025: progettista tecnico (29%), magazziniere (19%), addetto commerciale (13%), addetto amministrativo contabile (13%)
- aumenta rispetto al 2025 la frammentazione e la varietà della domanda per i profili professionali

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



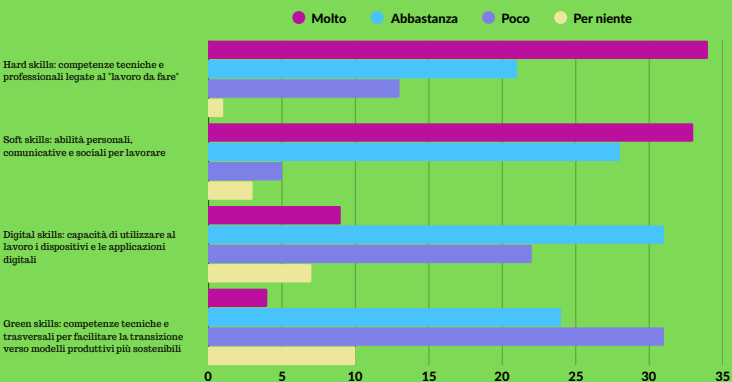
OVERVIEW:

- nonostante il quadro macroeconomico, la maggioranza relativa delle nuove assunzioni (39%) è determinata dalla crescita aziendale: nel 2025 questo fattore pesava per il 35%
- i processi di sostituzione del personale in uscita dall'azienda, per raggiunti limiti di età e per la volatilità del mercato del lavoro, causano la domanda di nuovi inserimenti nel 34% dei casi, contro il 36% dello scorso anno
- i processi trasformativi dell'azienda (ruoli e attività) pesano complessivamente per il 22%, in linea con le tendenze pluriennali

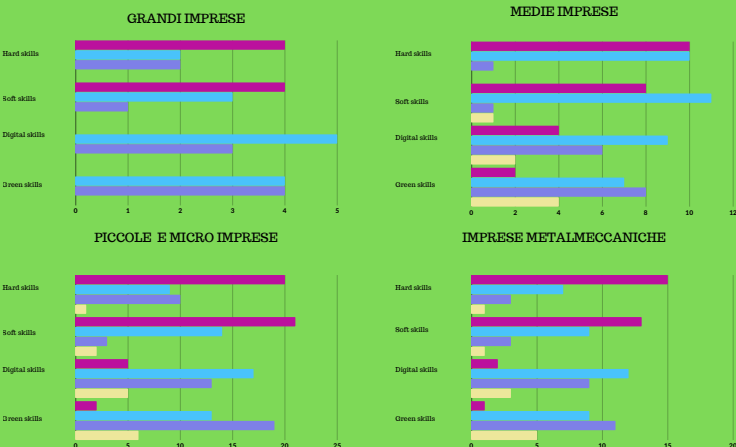
LE COMPETENZE STRATEGICHE

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

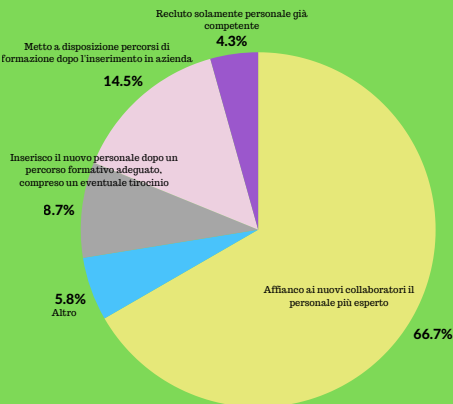


HIGHLIGHTS

- le soft skill superano nella valutazione di rilevanza le competenze tecniche, risultando fondamentali o molto importanti per l'88% degli intervistati, contro l'analoga valutazione nell'80% dei casi
- le digital skills rimangono importanti, ma meno rilevanti rispetto al 2025 (58% contro il 67%) e ma cresce la consapevolezza sulle green skills (41%)
- 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 (88% vs 75%), a differenza delle medie (90% vs 95%), mentre le piccole e le micro si allineano al trend generale; le metalmeccaniche pesano allo stesso modo hard e soft skills all'85%
- le digital skills sono maggiormente valorizzate dalle grandi e nelle medie (62%) e nelle metalmeccaniche (54%)
- la sensibilità verso le competenze per la sostenibilità è maggiore nelle grandi imprese (50%), nelle medie (43%) e nelle metalmeccaniche (38%)

ONBOARDING E STRATEGIE DI FORMAZIONE DEI COLLABORATORI

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

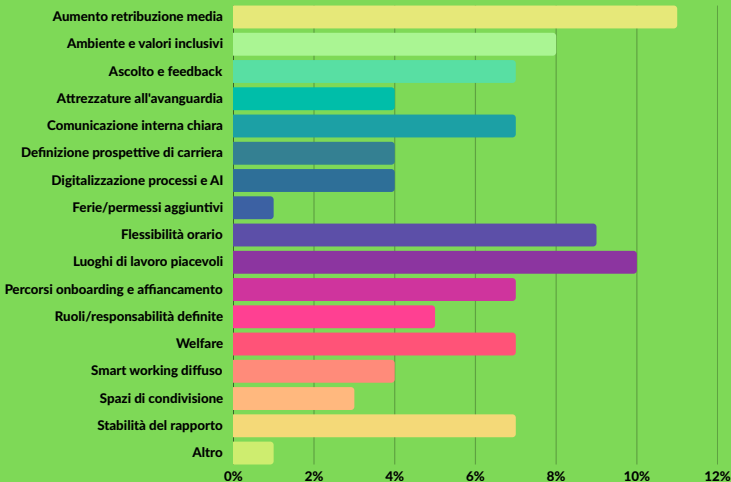


OVERVIEW:

- la trasmissione del know how aziendale: la maggioranza assoluta dei rispondenti (più dell'81%) 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 (15%). Il dato è in continuità con quanto rilevato nel 2024 e nel 2025
- meno del 15% degli intervistati offre ai nuovi collaboratori percorsi formativi strutturati successivi all'inserimento in organico, in calo rispetto allo scorso anno
- il 9% circa dei rispondenti preferisce assumere il personale dopo un periodo di formazione esterna, meglio se completato da un periodo di tirocinio
- il 4% preferisce reclutare solamente personale già in possesso delle competenze che sta cercando, in calo rispetto al 2025

LE STRATEGIE DI ATTRAZIONE DEI TALENTI

Nell'ultimo anno hai adottato misure o politiche per attrarre e trattenere i talenti nella tua organizzazione?

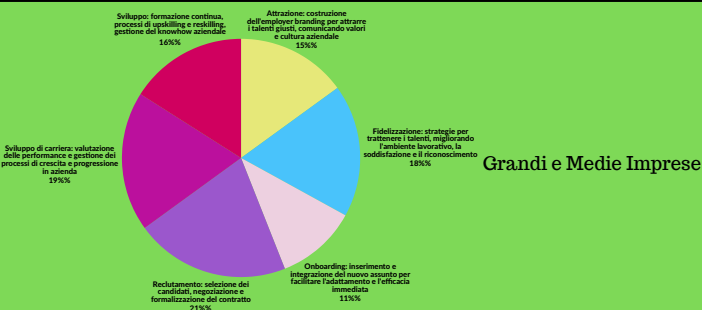
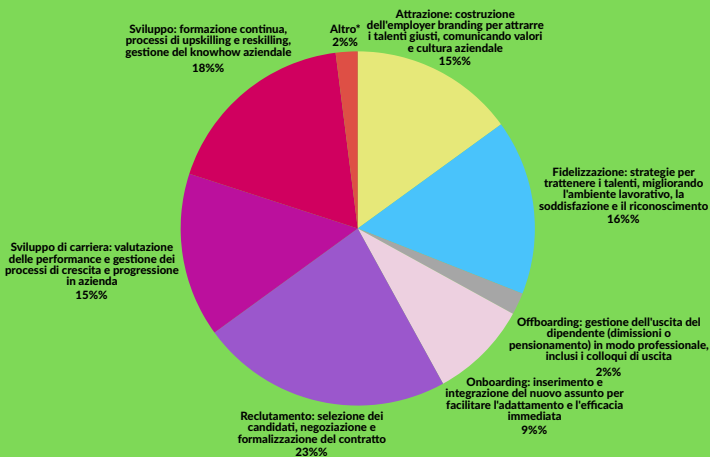


HIGHLIGHTS

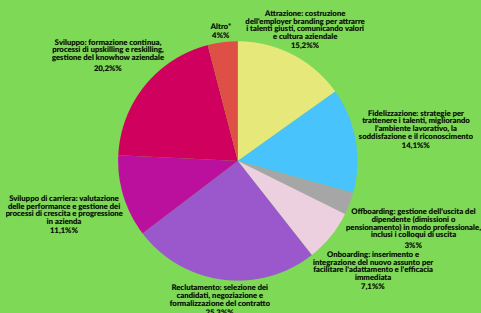
- le principali leve utilizzate dagli intervistati per migliorare l'attrazione e la fidelizzazione dei talenti in azienda sono di natura economica (11% ha aumentato la retribuzione media) e connesse all'ambiente professionale (luoghi di lavoro maggiormente confortevoli - 10%; flessibilità d'orario - 9%; pratiche di inclusività - 8%)
- le grandi e le medie imprese investono anche sulla predisposizione di percorsi strutturati di onboarding per i nuovi collaboratori (11%)
- le piccole e le micro imprese puntano a un differenziale retributivo (11%) e in egual misura a agli ambienti di lavoro (fisici e relazionali) e alla stabilità del rapporto lavorativo (9%)

I PROCESSI DI PEOPLE MANAGEMENT

Nei processi di people management, quando riscontri le maggiori difficoltà?



Piccole e Micro Imprese

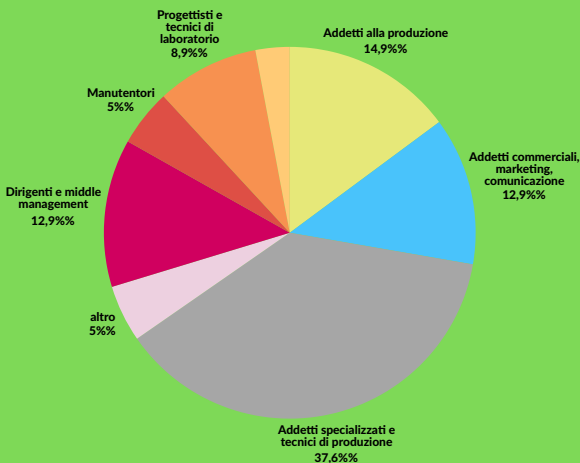


OVERVIEW:

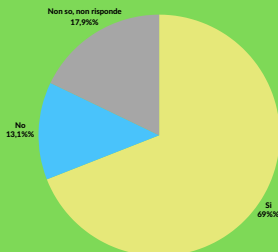
- le maggiori criticità tra i processi tipici del people management, si riscontrano nelle fasi di Reclutamento del personale (selezione dei candidati, negoziazione e formalizzazione del contratto - 23% dei casi) e di Sviluppo dei collaboratori (processi di formazione continua, upskilling e reskilling, gestione del knowhow aziendale - 18% dei casi)
- le Grandi e le Medie imprese segnalano inoltre le attività per la Fidelizzazione del personale (strategie per trattenerne i talenti, migliorando l'ambiente lavorativo, la soddisfazione e il riconoscimento) - 18% dei casi e il Reclutamento
- le Piccole e le Micro imprese riportano criticità, non soltanto anche nelle altre fasi

COMPETENZE E PROFESSIONALITÀ INTROVABILI

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



Sei disponibile ad ospitare in tirocinio nuovi potenziali collaboratori, per completare il percorso formativo che hanno intrapreso?



OVERVIEW:

- il 77% delle aziende rispondenti dichiara di riscontrare difficoltà nel reperire le figure professionali necessarie allo sviluppo e alla crescita, percentuale in aumento rispetto al 2025 (era scesa al 68%), riportandosi verso i valori del 2024 (86%)
- la domanda di profili professionali si concentra nell'ambito della produzione: più della metà (58%) dichiara di non riuscire a reclutare personale operativo (specializzato o meno) e manutentori
- il dato cresce ulteriormente sommando le altre figure professionali più direttamente connesse con l'area operations (logistica, progettazione, acquisti), arrivando al 67%
- è in forte crescita la domanda per profili nell'ambito commerciale e delle vendite, attestandosi al 13%, in controtendenza rispetto al 2025 (8%), mentre diminuiscono le vacancies per il personale in ambito IT e programmazione (3% contro il 10% dello scorso anno)
- in aumento anche le possibilità per nuovi inserimento in ruoli di responsabilità (middle management e dirigenti), che passano dal 6% del 2025 al 13% secondo la rilevazione attuale

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

YOUR OPINION MATTERS

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

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