

fòrema

**Skills e lavoro in  
Veneto: indagine sui  
fabbisogni professionali  
delle imprese**

I RISULTATI DELLA SURVEY FÒREMA 2022



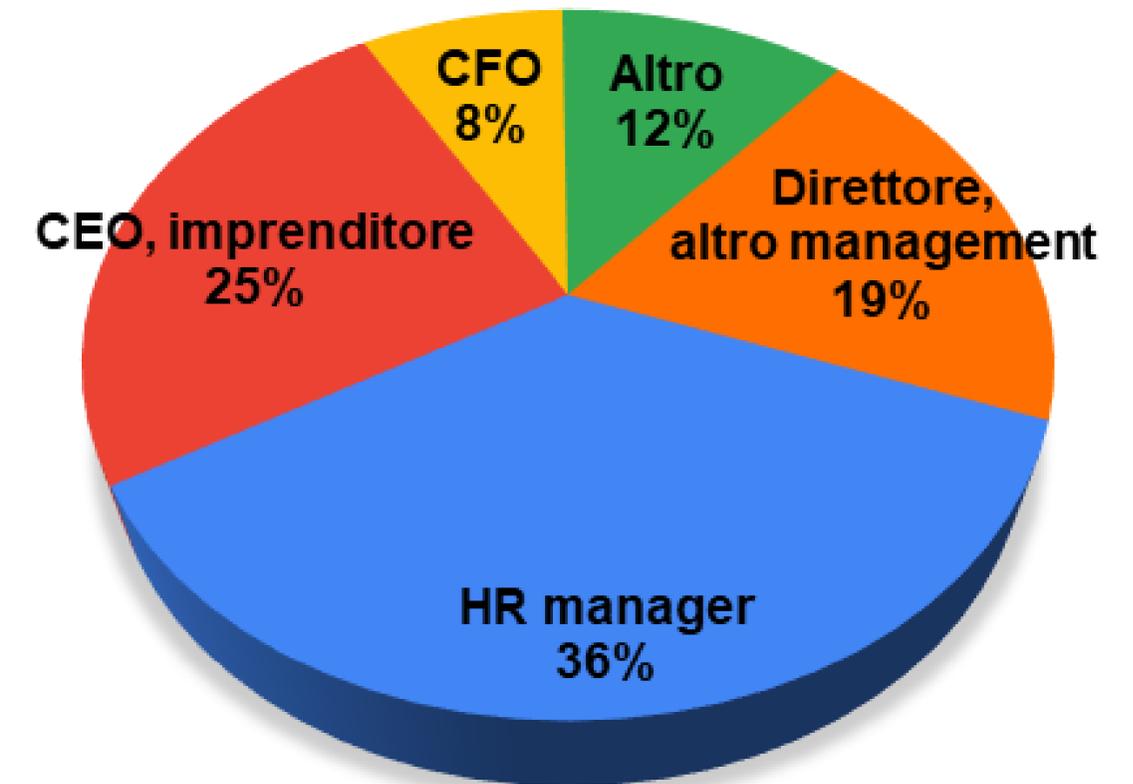
Il nostro sistema produttivo ha dimostrato di saper far leva sui propri fattori di competitività per agganciare la crescita internazionale. Le tecnologie digitali, la transizione della sostenibilità, le dinamiche del mercato del lavoro cambiano la richiesta di professionalità per le imprese, elemento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

### Quali sono le nuove opportunità?

Abbiamo coinvolto un panel di **208 aziende**, di diversa dimensione.

I rispondenti sono così suddivisi:

- 75 HR Manager;
- 52 CEO, Imprenditori;
- 17 CFO;
- 40 Direttore, Altro Management;
- 24 'Altro'.

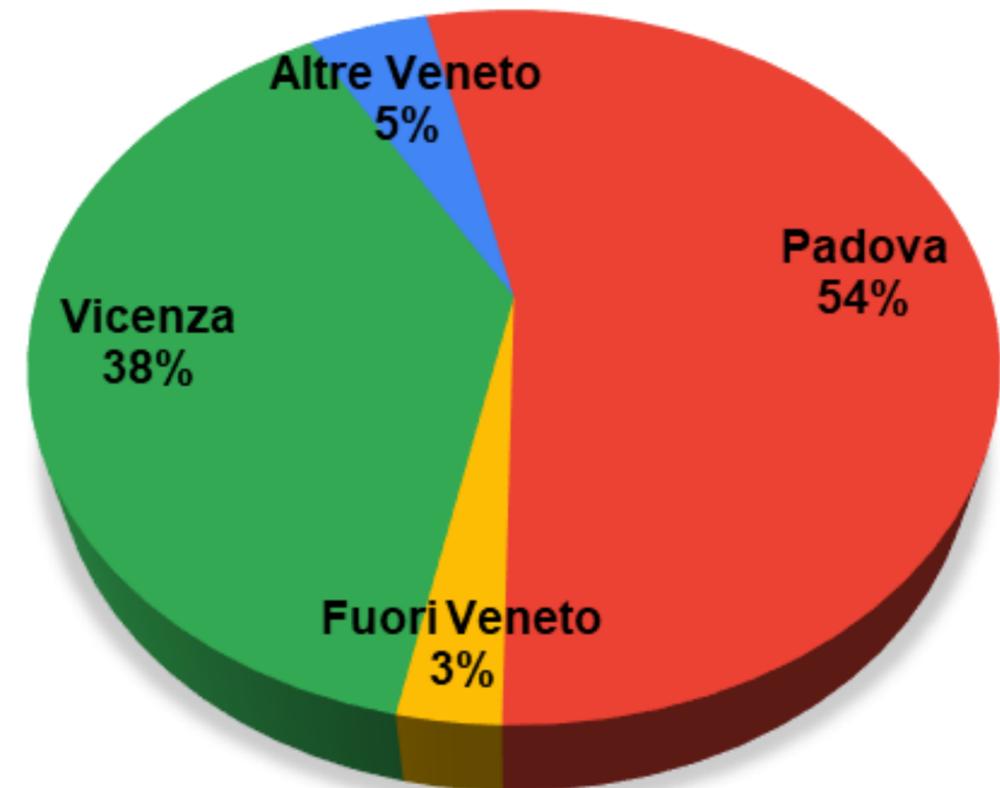
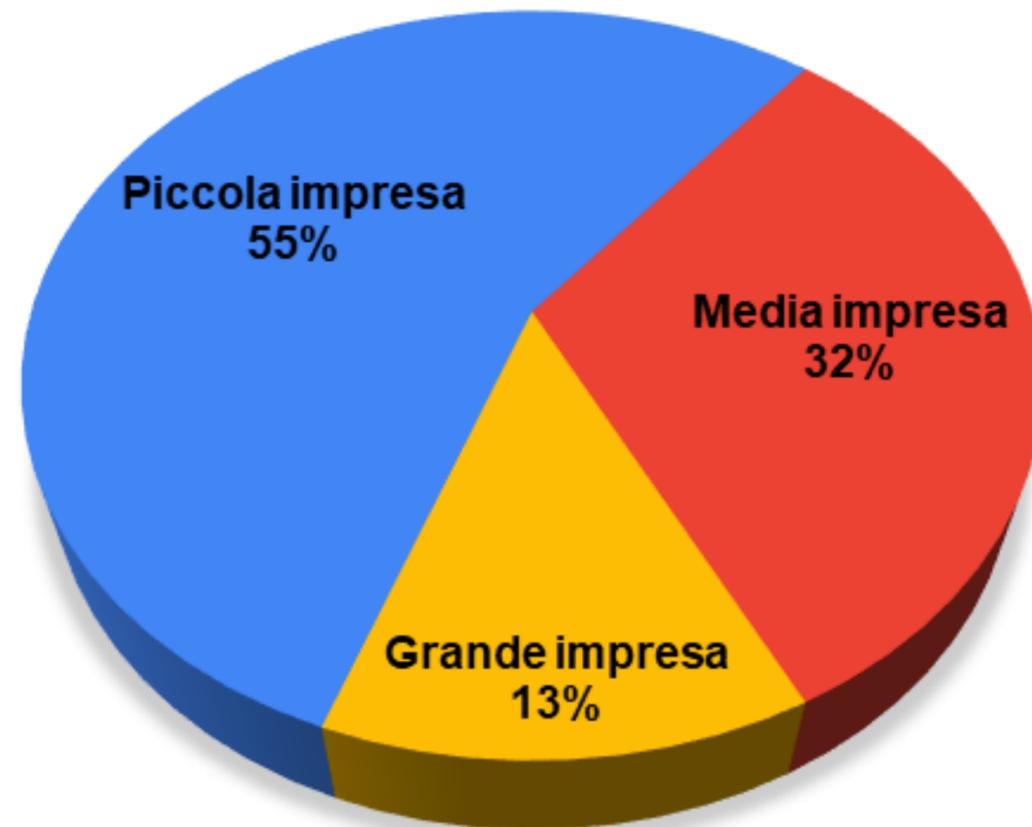




Indagine sui fabbisogni professionali delle imprese

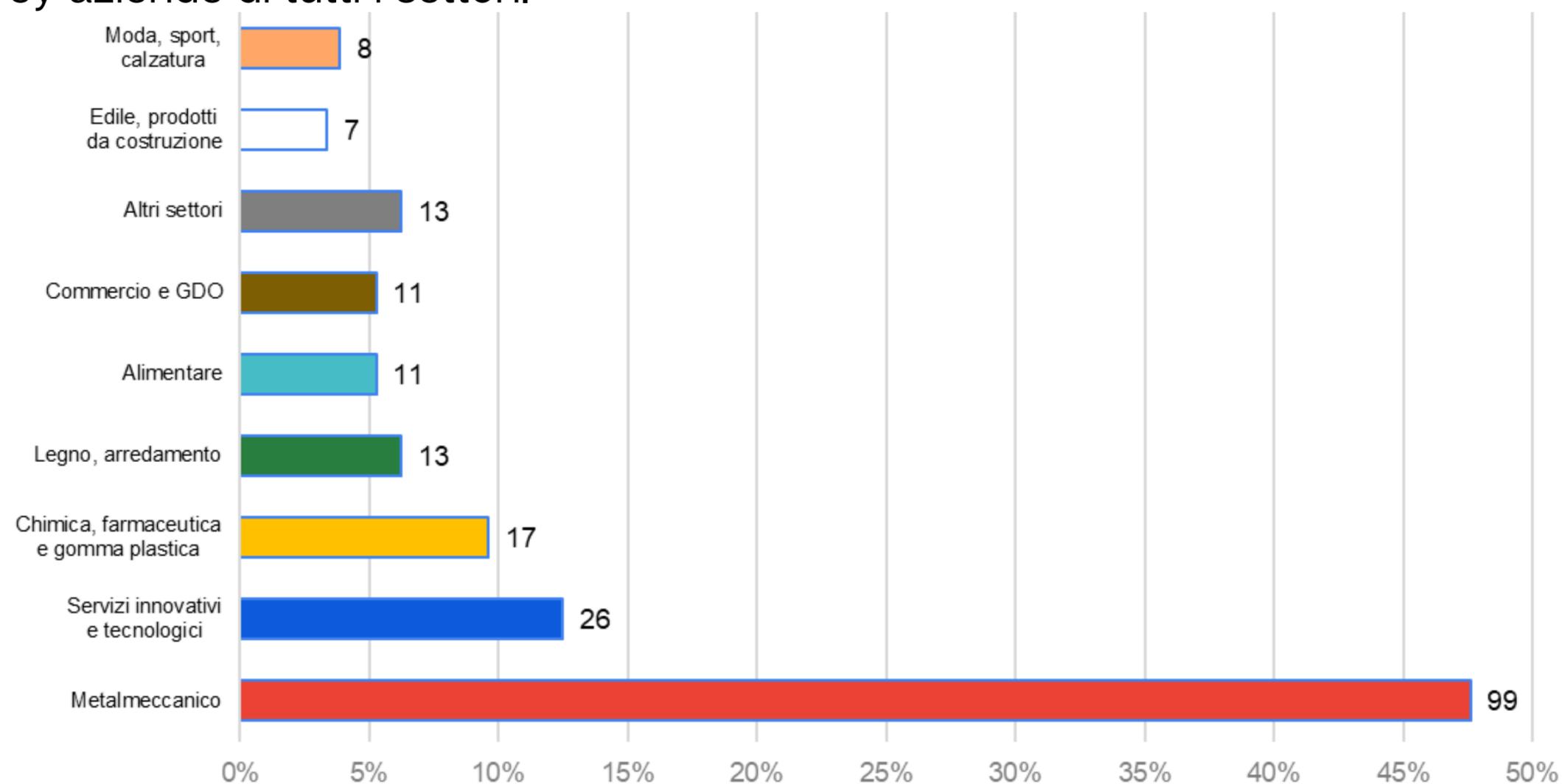
## 1.LE IMPRESE CHE HANNO PARTECIPATO

Dimensioni delle aziende rispondenti e localizzazione geografica.



## 2. SETTORI PRODUTTIVI DEL PANEL

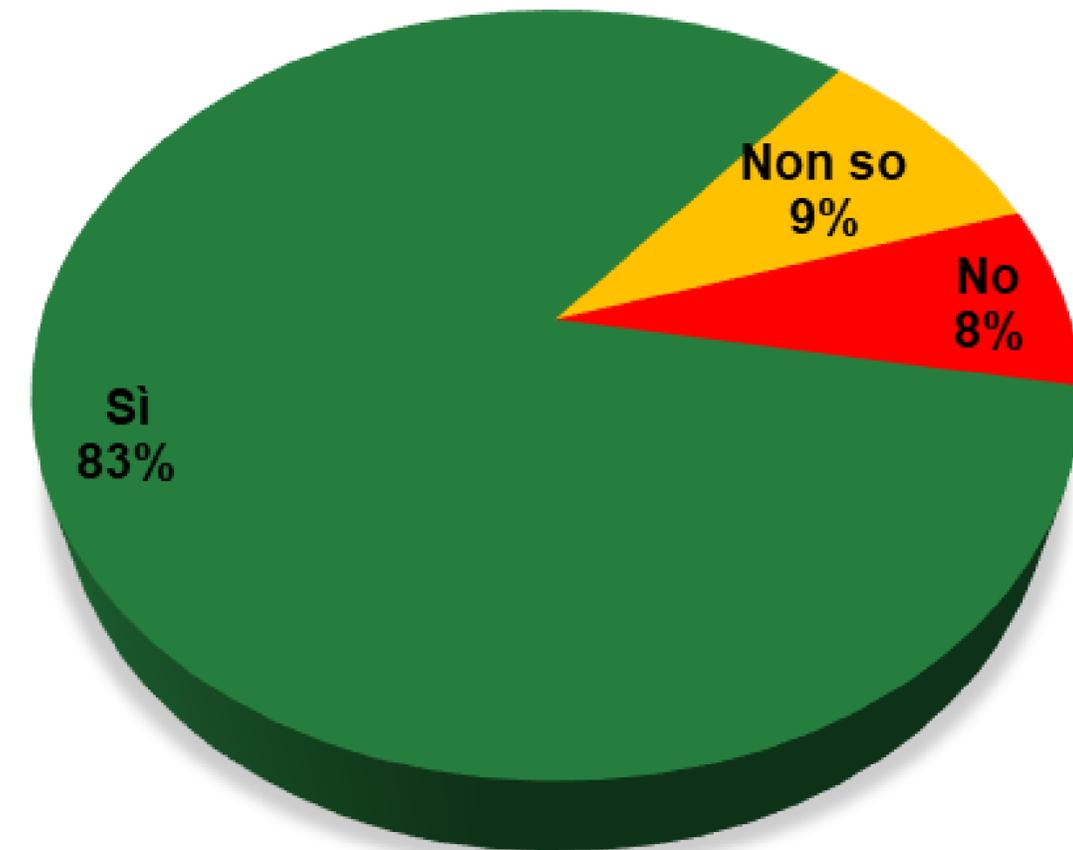
Ai fini dell'analisi dei risultati, possono essere individuati tre cluster dimensionali (definiti sulla base della normativa comunitaria) per le imprese rispondenti; il **comparto metalmeccanico** rappresenta quasi la metà del panel, anche se hanno partecipato alla survey aziende di tutti i settori.



### 3. PREVISIONI DI ASSUNZIONI E INSERIMENTI SINGOLI O MULTIPLI NEI PROSSIMI 6 MESI

***L'83% degli intervistati afferma di prevedere assunzioni e l'inserimento di nuovo personale nei prossimi 6 mesi***, a fronte di un 8% di segno opposto, segnalando che il sistema produttivo continua a investire per la crescita e lo sviluppo, analogamente a quanto accade sul fronte interno del personale già in forza.

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



## 4. AREE AZIENDALI TARGET PER I NUOVI INSERIMENTI DI PERSONALE

### In quale settore o ambito aziendale si concentrano gli inserimenti?

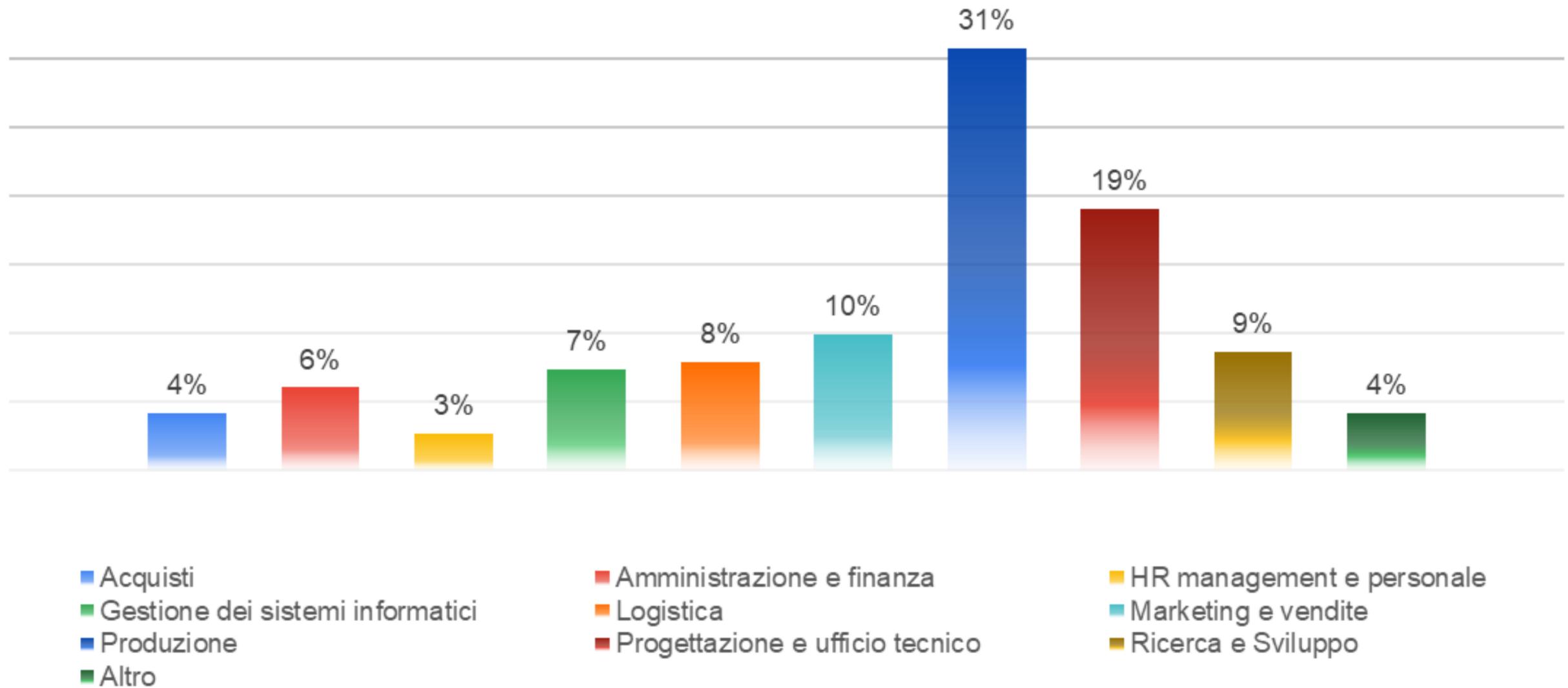
Le risposte raccolte indicano chiaramente una polarizzazione nell'ambito **Produzione** che in totale pesa per il **31%** sul fabbisogno totale di personale, aprendo di fatto scenari positivi per quanto riguarda la ripresa produttiva.

Il secondo polo di attrazione è rappresentato dalla **Progettazione** e **Ufficio Tecnico** (19%), mentre rimane alta l'attenzione rivolta al **Marketing** e alle **Vendite** (10%).



Indagine sui fabbisogni professionali delle imprese

## 4. AREE AZIENDALI TARGET PER I NUOVI INSERIMENTI DI PERSONALE

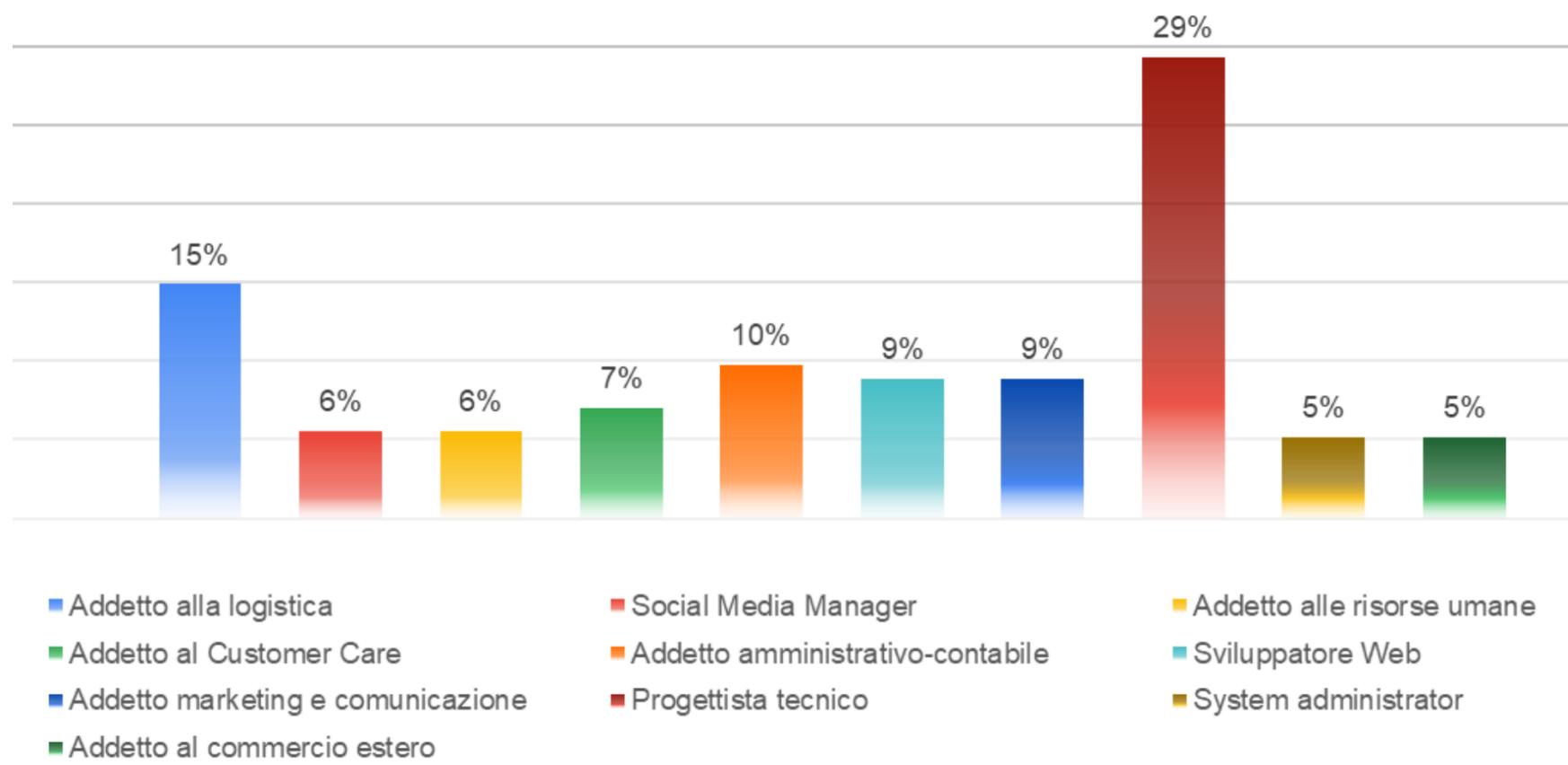




## 5. PROFILI PROFESSIONALI RICERCATI

Per quanto riguarda i profili professionali ricercati, la figura maggiormente richiesta è quella del **Progettista Tecnico** (29%) seguita dalla figura dell'**Addetto alla Logistica** che pesa per il 15%.

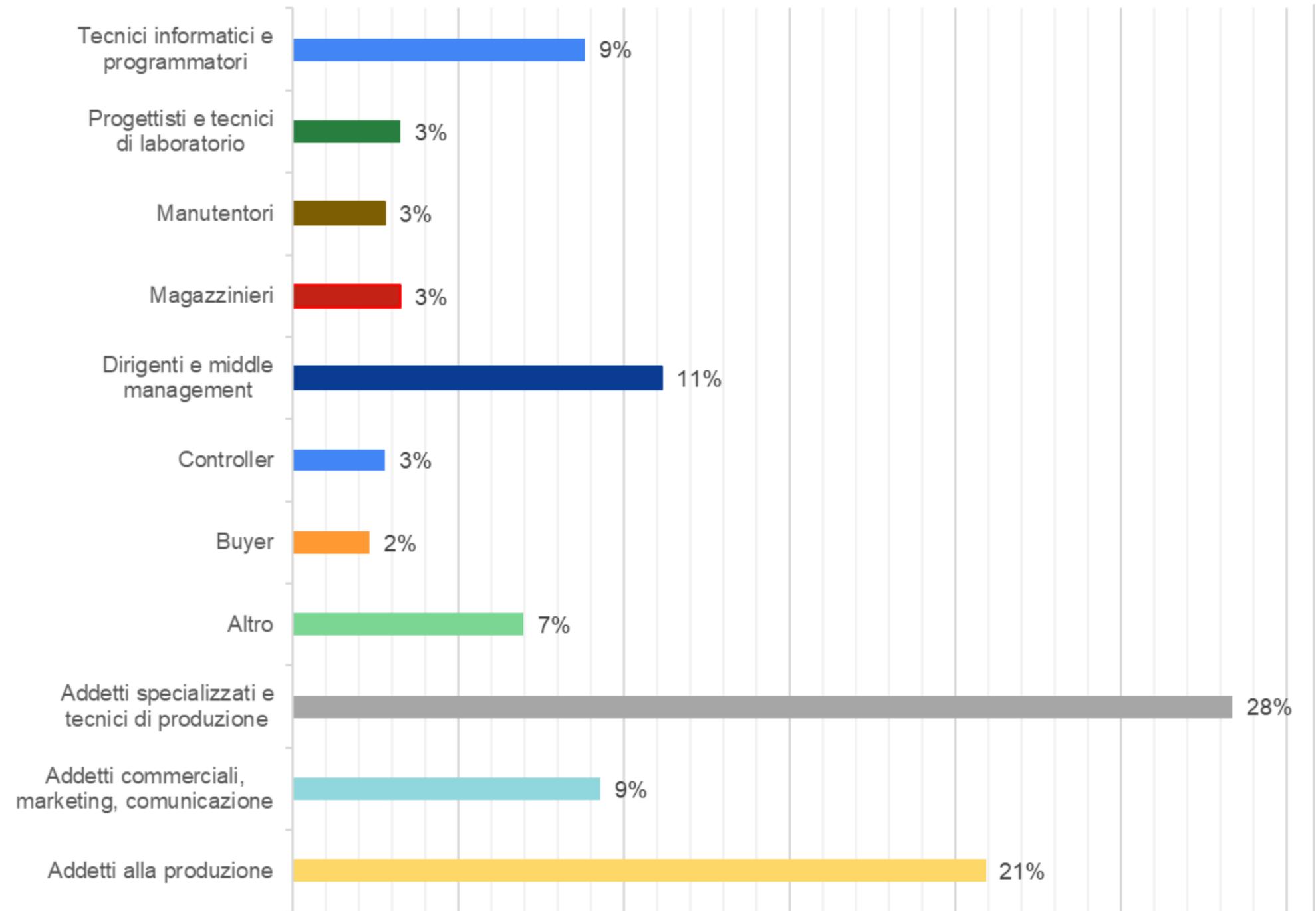
Il **40%** ha dichiarato di ricercare delle figure diverse rispetto a quelle indicate nella Survey, in particolare sono fortemente richiesti **Addetti specializzati e tecnici di Produzione** (28%) e **Addetti alla Produzione** (21%).





## 5. PROFILI PROFESSIONALI RICERCATI

Profili indicati dai rispondenti all'interno della categoria **'Altro'**

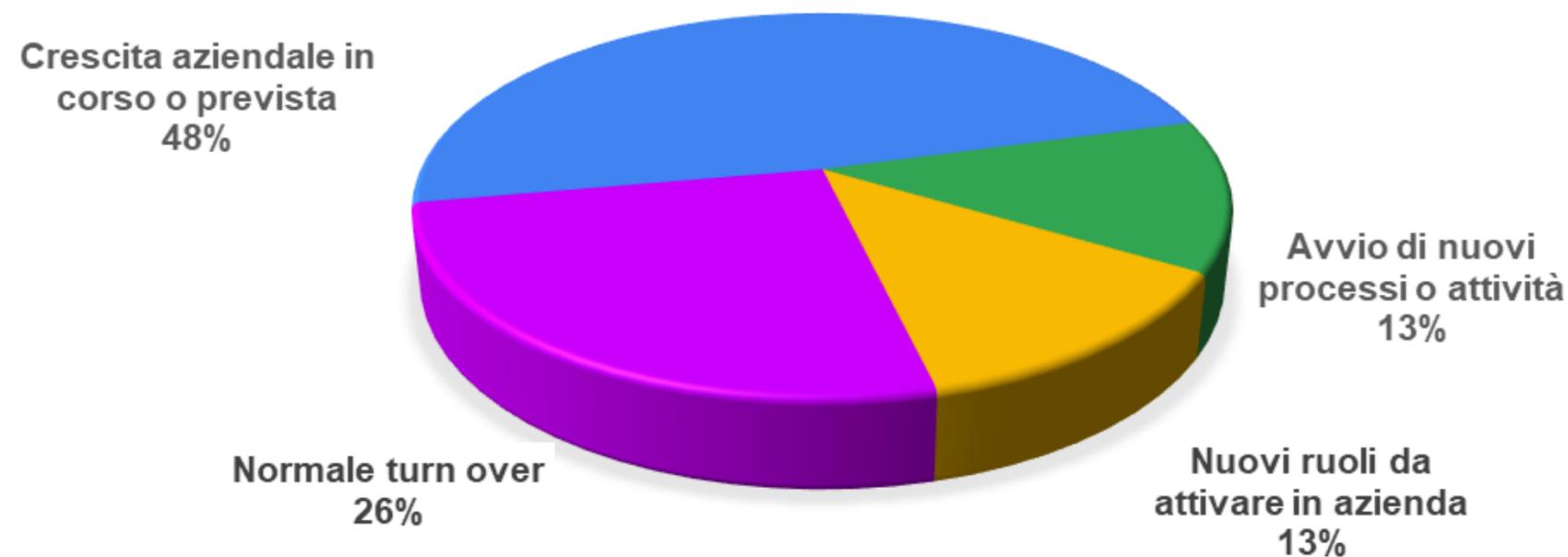


## 6. MOTIVAZIONI ALLA BASE DELLA RICERCA DI NUOVO PERSONALE DA INSERIRE

### Quali sono le motivazioni alla base della ricerca di nuovo personale?

A questa domanda il **48%** del panel ha risposto dicendo che l'assunzione di nuovo personale è motivata da una **crescita aziendale in corso o prevista**, mentre per il **26%** ciò è dovuto al **normale turnover** presente all'interno delle aziende.

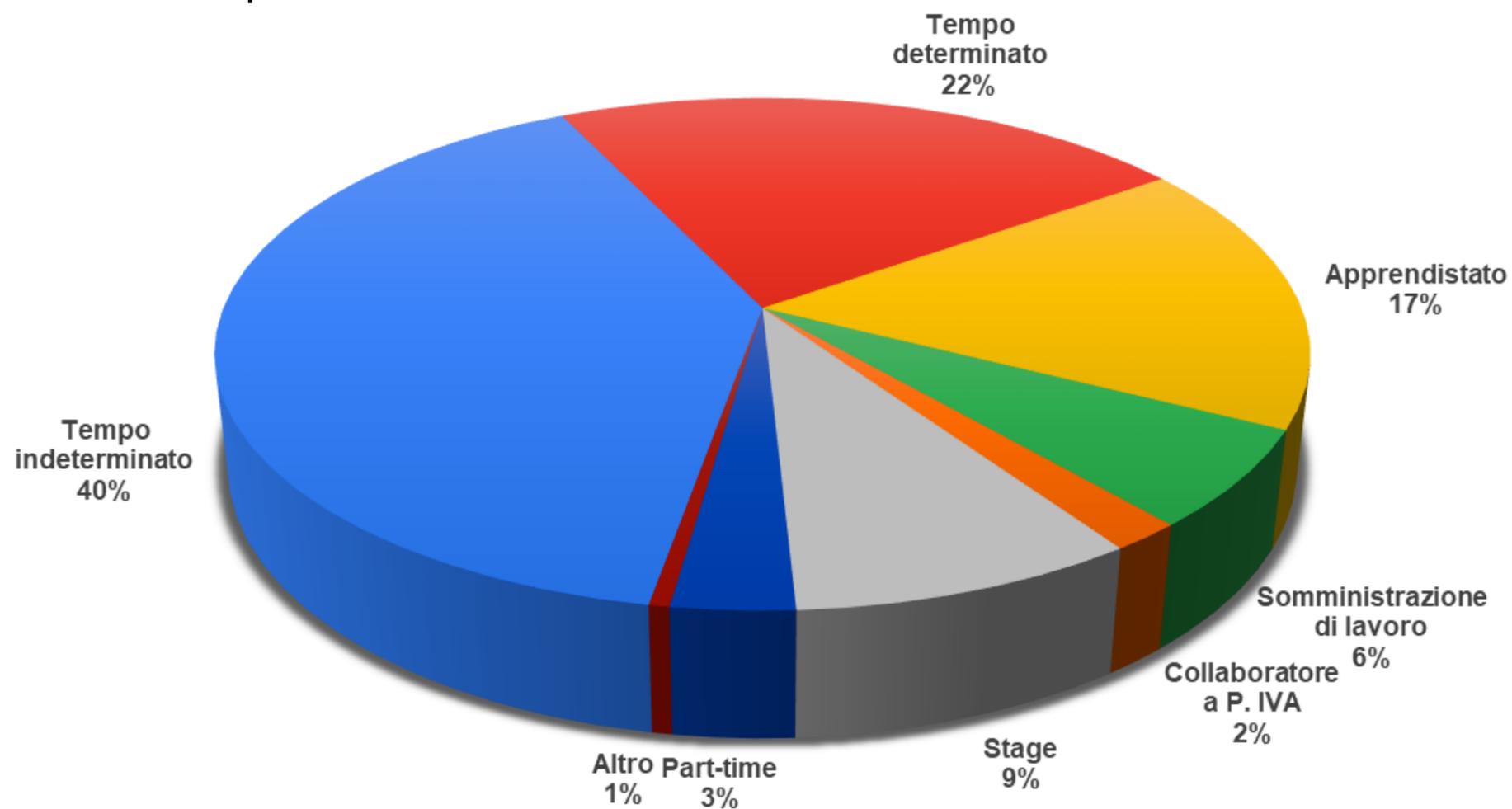
Nel **13%** dei casi analizzati, le nuove assunzioni coincidono con l'**avvio di nuovi processi o attività**; il **13%** del panel, inoltre, afferma che l'assunzione di nuovo personale coincide con l'**attivazione di nuovi ruoli in azienda**.



## 7. POSSIBILE TIPOLOGIA CONTRATTUALE DEI PROFILI DA INSERIRE

Il **40%** dei rispondenti dichiara di proporre un **contratto a tempo indeterminato**, mentre la seconda tipologia contrattuale privilegiata è il contratto a tempo determinato (22%).

Tipologie contrattuali come stage, somministrazione di lavoro, collaboratore o partita iva sono quelle meno frequentemente citate.

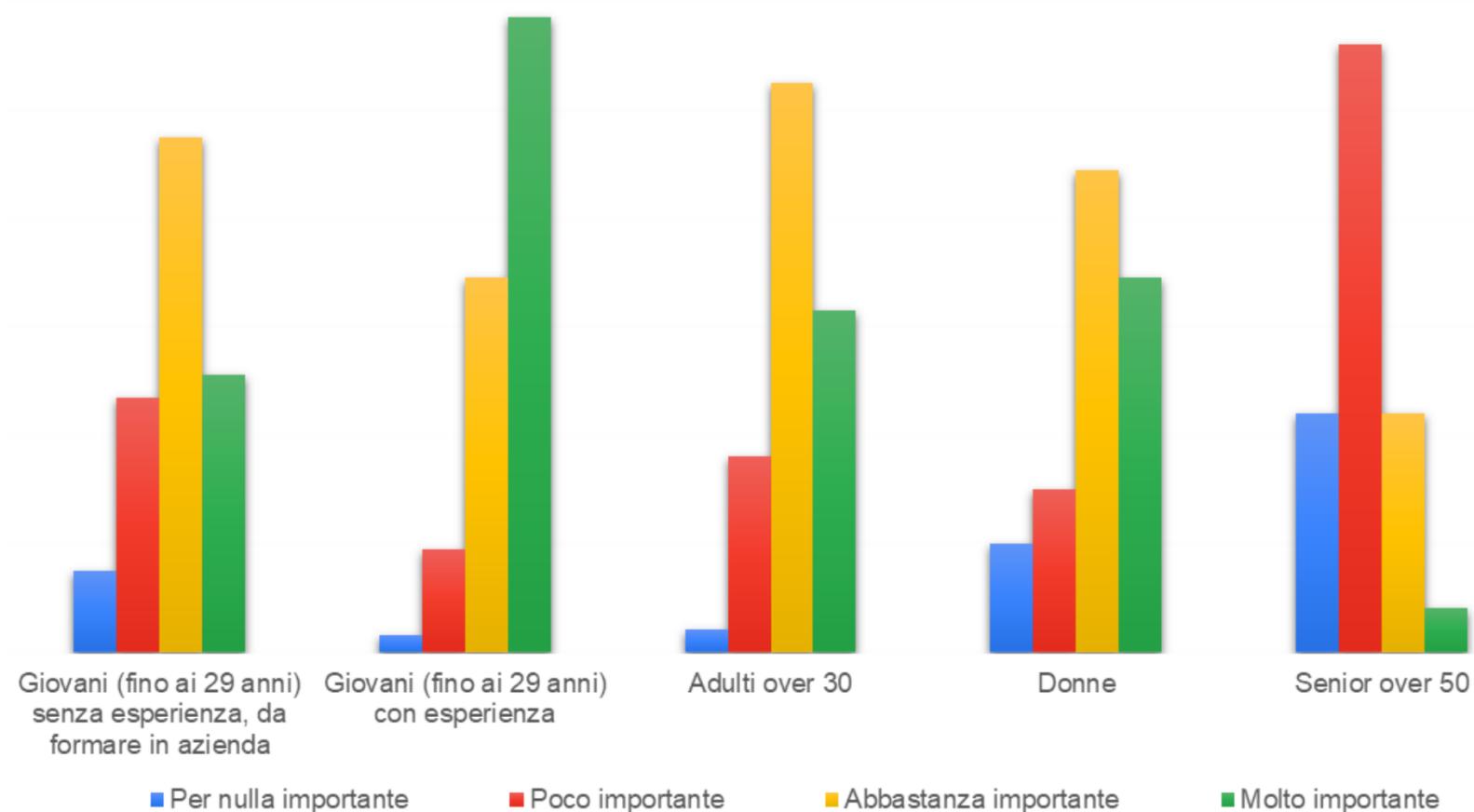


## 8. VALUTAZIONE DI RILEVANZA DI ALCUNE CATEGORIE DI CANDIDATI

In fase di assunzione, quanto ritieni importante l'inserimento delle seguenti categorie?

Il **56,25%** del campione ritiene **'molto importante'** inserire in azienda **Giovani (fino ai 29 anni) con esperienza**. Allo stesso modo, è data significativa importanza all'assunzione di **donne** e **over 30**, contrariamente a quanto avviene per i Senior over 50.

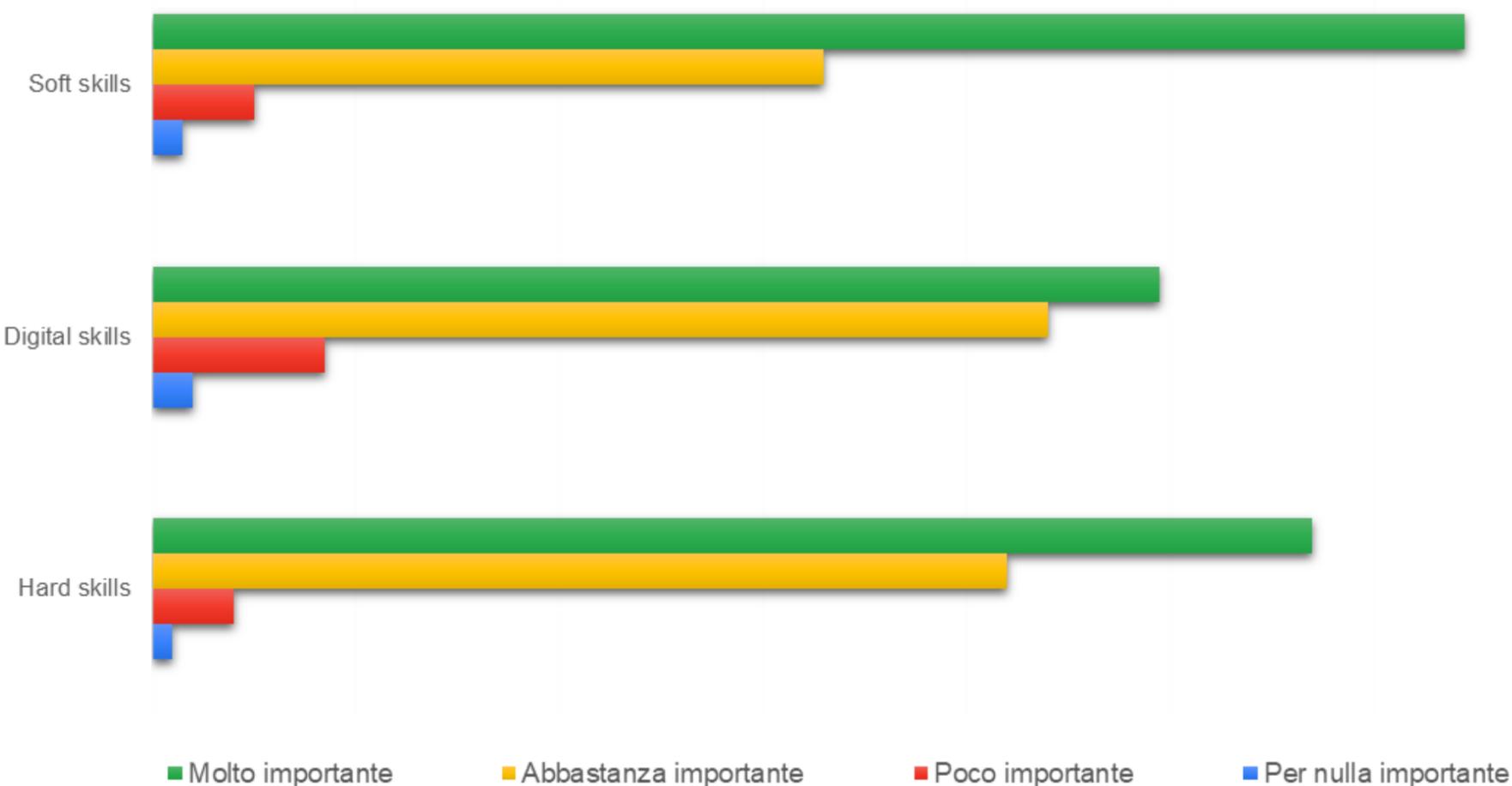
Secondo il **53,84%** del panel, infatti, è **'poco importante'** assumere **over 50**.



## 9. QUALI SONO LE PRINCIPALI COMPETENZE RICHIESTE

Le **soft skills** sono considerate **molto importanti** dal **62%** del panel; queste sono seguite dalle **hard skills**, ritenute **molto importanti** dal **55%** dei rispondenti. Il **48%**, invece, considera **'molto importante'** che i propri colleghi possiedano **digital skills**.

Soft, hard e digital skill sono considerate importanti da quasi tutto il panel, solo una piccola percentuale irrilevante non le considera importanti (0,96%, 1,44%, 1,92%).

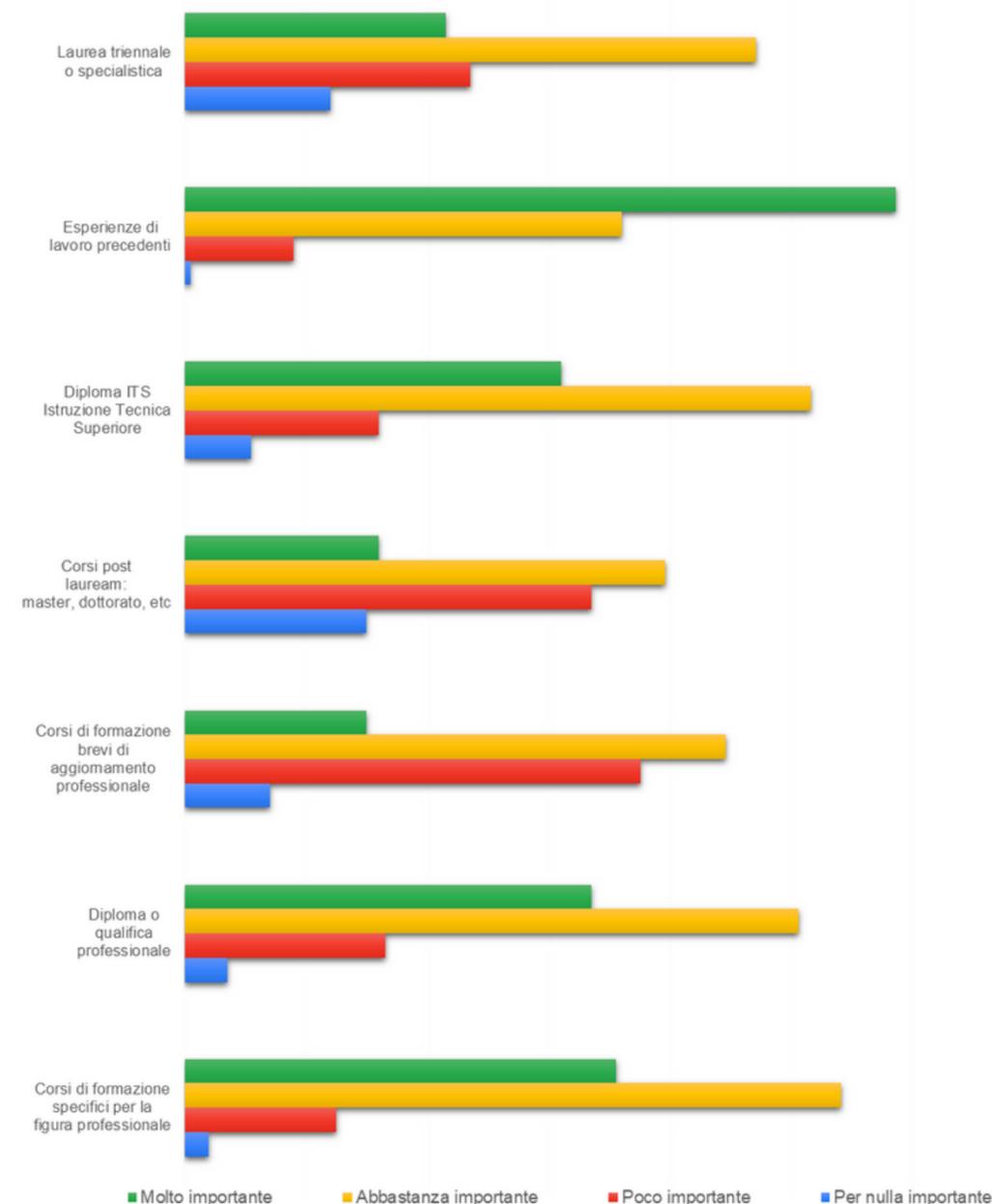


## 10. L'IMPORTANZA DEI PERCORSI DI STUDIO E FORMAZIONE PER MATURARE LE HARD SKILLS

In merito all'importanza dei **percorsi di studio e di formazione per maturare le hard skills**, il **56%** del panel considera **'molto importante'** le **esperienze lavorative precedenti**.

**Molto importanti** sono considerati anche i **corsi di formazione specifici per la figura professionale** (34%) seguiti dal **diploma** o dalla **qualifica professionale** (32%).

**Poca importanza** è data, invece, ai **corsi di formazione brevi di aggiornamento professionale** (36%) e ai **corsi post lauream, master, dottorati** etc. (32%)



## 11. LE SOFT SKILLS VALUTATE PIÙ IMPORTANTI E MENO IMPORTANTI

Al panel sono state presentate **13 soft skills** ed è stato chiesto di valutare la loro importanza su una scala a 4 punti, da 'per nulla importante' a 'molto importante'.

Le **soft skills** considerate **maggiormente importanti** sono:

- **Flessibilità e adattabilità** (67%);
- **Organizzazione e gestione del tempo** (66%);
- **Teamworking** (63%);
- **Empatia** (63%);
- **Apprendimento continuo** (55%).

Le **soft skills** considerate **abbastanza importanti**, invece, sono:

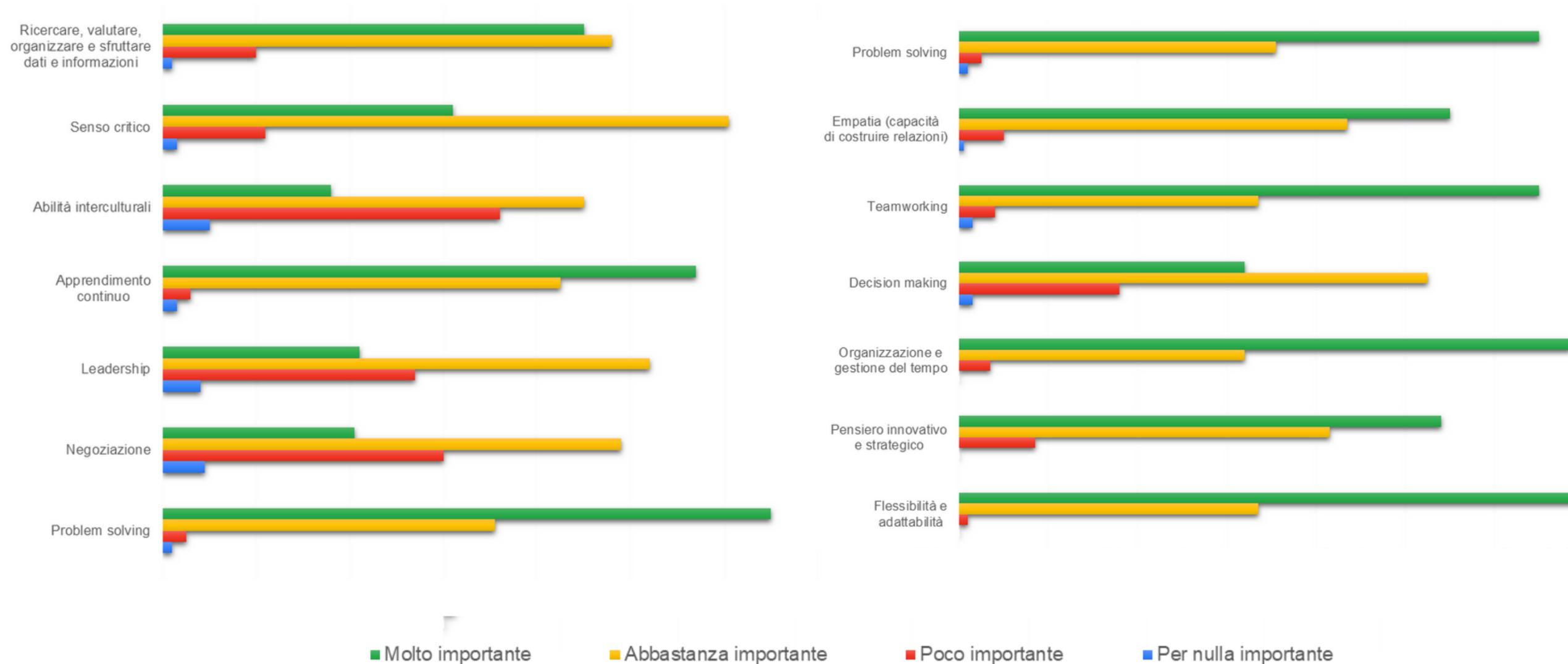
- **Senso critico** (58%);
- **Decision Making** (50%);
- **Leadership** (50%).

soft skills



## 11. LE SOFT SKILLS VALUTATE PIÙ IMPORTANTI E MENO IMPORTANTI

soft skills



## 12. LE COMPETENZE DIGITALI VALUTATE PIÙ IMPORTANTI E MENO IMPORTANTI

Al panel sono state presentate **6 competenze digitali** ed è stato chiesto di valutare la loro importanza su una scala a 4 punti, da 'per nulla importante' a 'molto importante'.

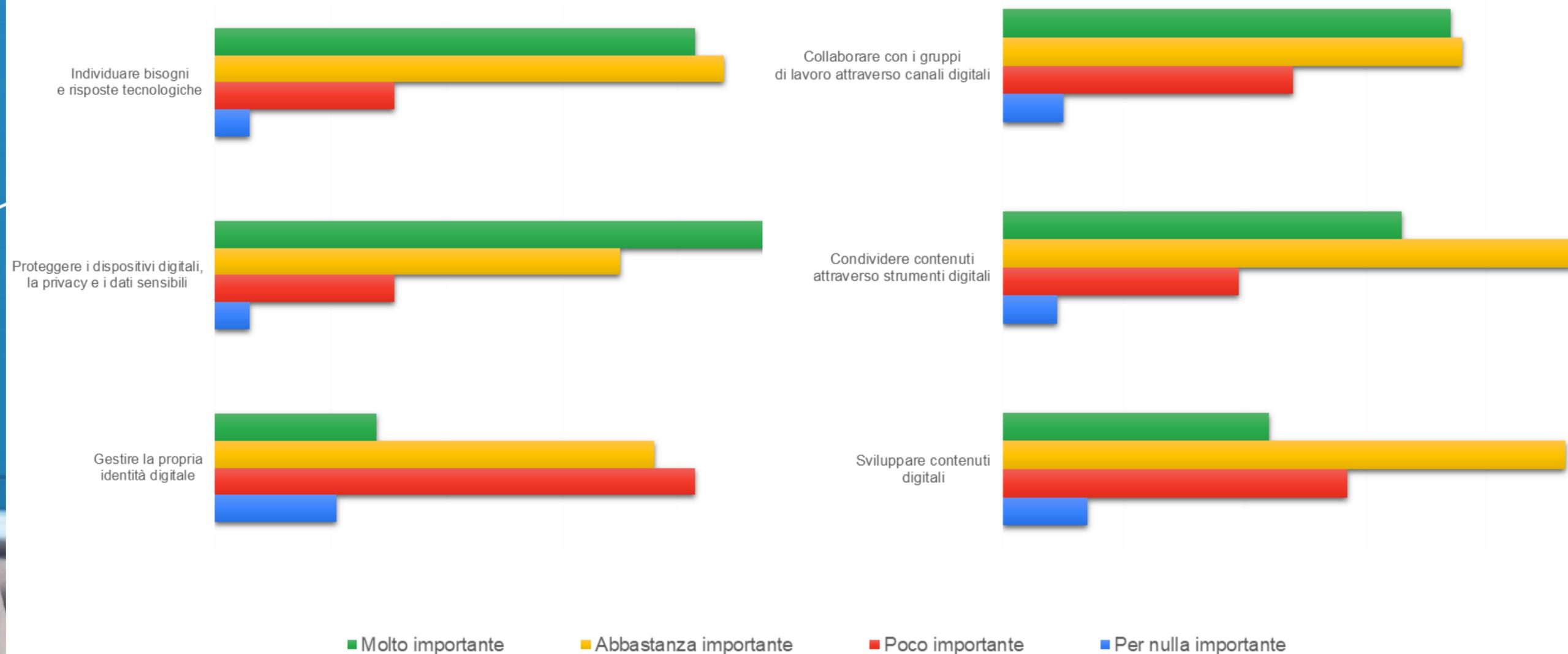
Le **competenze digitali** considerate **maggiormente importanti** sono:

- **Proteggere i dispositivi digitali, la privacy e i dati sensibili** (49%);
- **Individuare bisogni e risposte tecnologiche** (40%);
- **Collaborare con i gruppi di lavoro attraverso canali digitali** (36%).

Le **competenze digitali abbastanza importanti** sono competenze come **proteggere i dispositivi digitali, la privacy e i dati sensibili** (34%), **sviluppare contenuti digitali** (27%) e **condividere contenuti attraverso strumenti digitali** (19%).

La **competenza digitale** considerata **meno importante**, invece, è **gestire la propria identità digitale** (40%)

## 12. LE COMPETENZE DIGITALI VALUTATE PIÙ IMPORTANTI E MENO IMPORTANTI



## 13. LE COMPETENZE SOSTENIBILI VALUTATE PIÙ IMPORTANTI E MENO IMPORTANTI

Al panel sono state presentate **9 competenze sostenibili** ed è stato chiesto di valutare la loro importanza su una scala a 4 punti, da 'per nulla importante' a 'molto importante'.

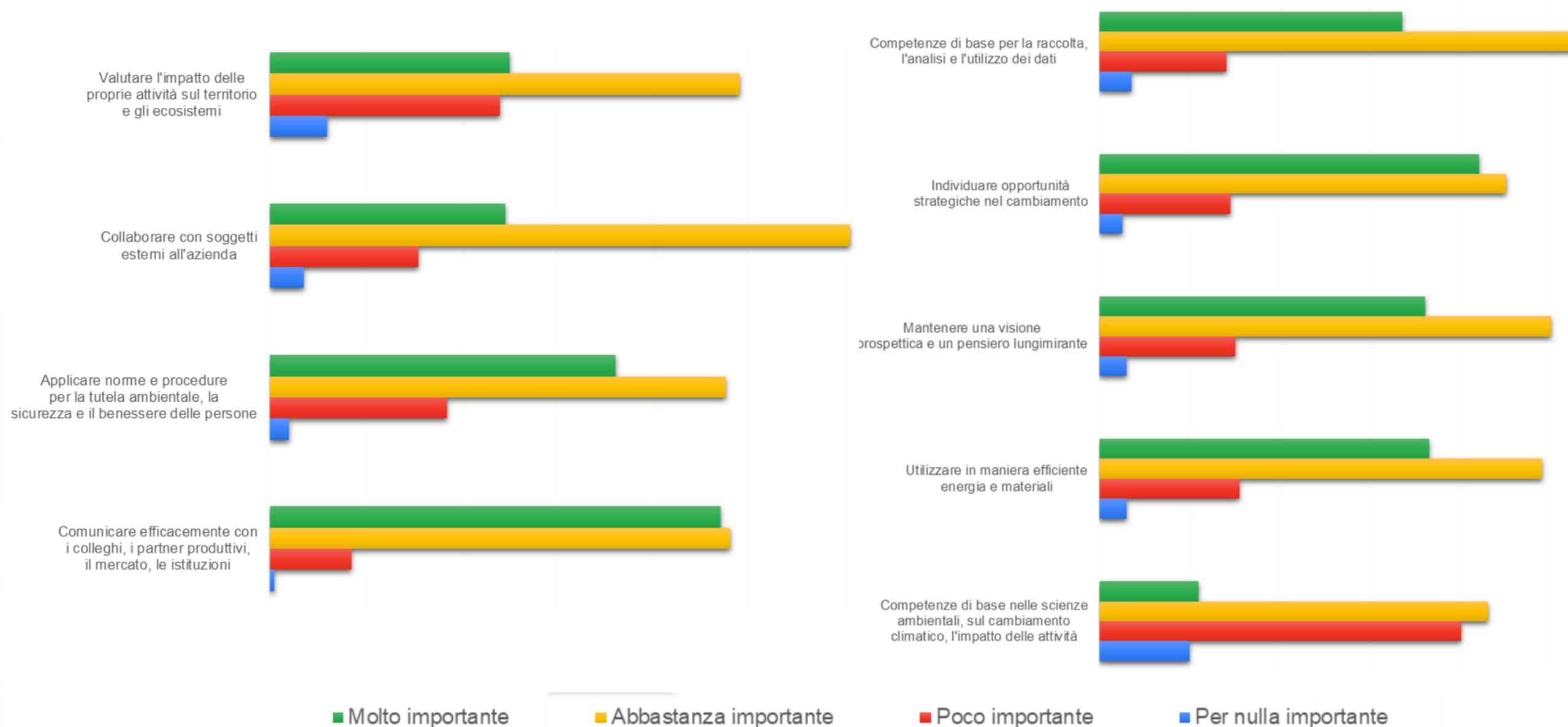
Le **competenze sostenibili** considerate **molto importanti** sono:

- **Comunicare efficacemente con i colleghi, i partner produttivi, il mercato e le istituzioni (45%);**
- **Individuare opportunità strategiche nel cambiamento (40%).**

Le **competenze sostenibili** considerate **abbastanza importanti**, invece, sono:

- **Collaborare con soggetti esterni all'azienda (58%);**
- **Competenze di base per la raccolta, l'analisi e l'utilizzo dei dati (51%);**
- **Mantenere una visione prospettica e un pensiero lungimirante (48%);**
- **Utilizzare in maniera efficiente energia e materiali (47%);**
- **Applicare norme e procedure per la tutela ambientale, la sicurezza e il benessere delle persone (46%).**

## 13. LE COMPETENZE SOSTENIBILI VALUTATE PIÙ IMPORTANTI E MENO IMPORTANTI

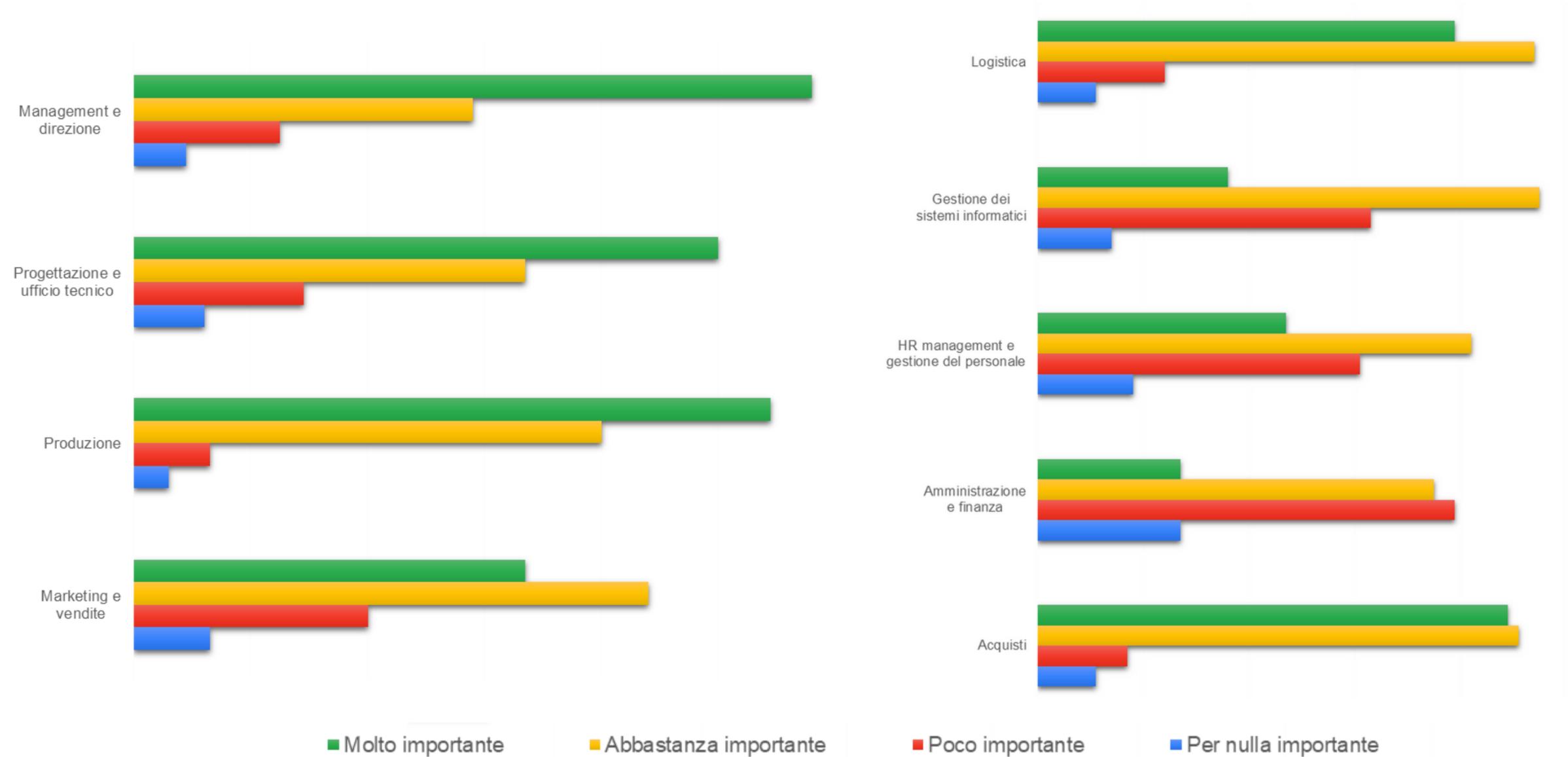


## 14. GLI AMBITI AZIENDALI IN CUI CI SI ASPETTA PIÙ COMPETENZE SOSTENIBILI

Alla domanda **'Quali sono gli ambiti aziendali in cui ti aspetti una maggiore incidenza delle competenze per la sostenibilità ambientale, economica e sociale?'** il campione ha risposto dichiarando di ritenere **'molto importante'** la presenza di tali competenze sostenibili in ambiti aziendali come **Management e Direzione** (56%), **Produzione** (52%), **Progettazione e Ufficio Tecnico** (48%) e **Acquisti** (42%).

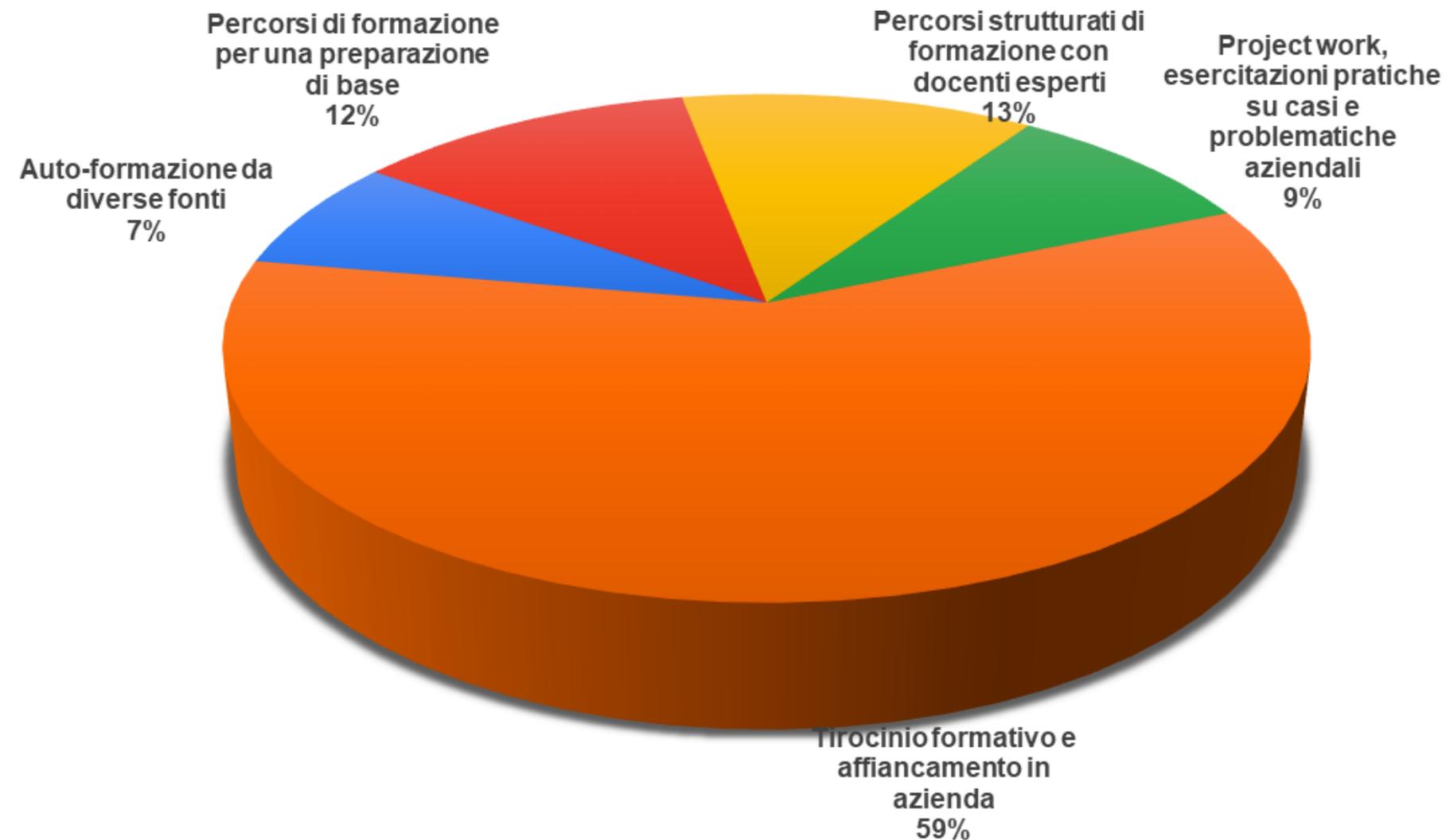
Al contrario, ci si aspettano meno **competenze sostenibili** in ambiti come **Amministrazione e Finanza** (38%), **Gestione dei sistemi informatici** (30%) e **HR Management e Direzione del Personale** (29%).

## 14. GLI AMBITI AZIENDALI IN CUI CI SI ASPETTA PIÙ COMPETENZE SOSTENIBILI



## 15. LE METODOLOGIE UTILIZZATE PER FORMARE IL PERSONALE

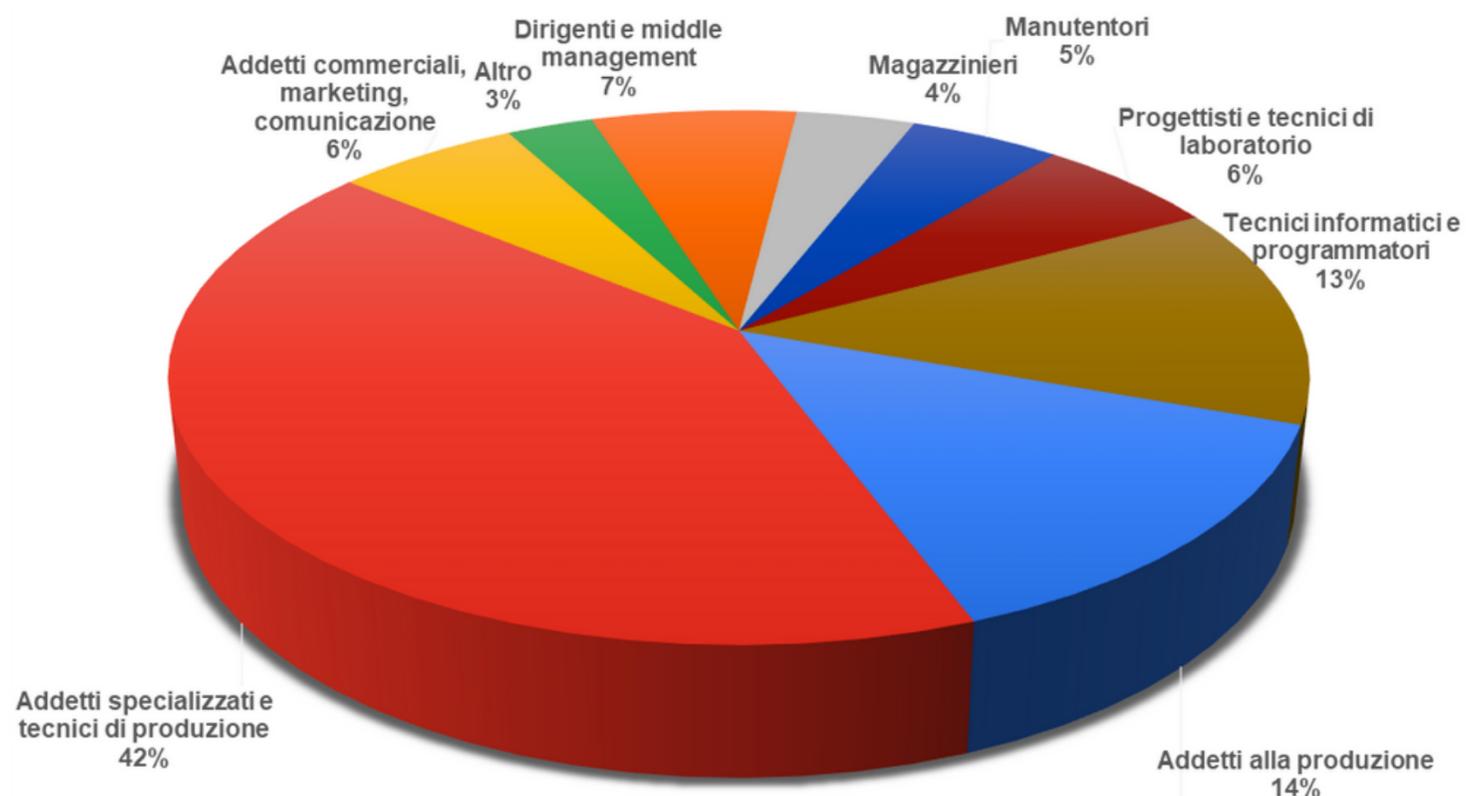
Analizzando le risposte fornite dal campione si vede come la metodologia più utilizzata per formare il personale da reclutare sia il **Tirocinio formativo e l'affiancamento in azienda** (59%); c'è una chiara polarizzazione verso questa modalità formativa, mentre le altre vengono utilizzate meno frequentemente, così come appare chiaro dal seguente grafico.





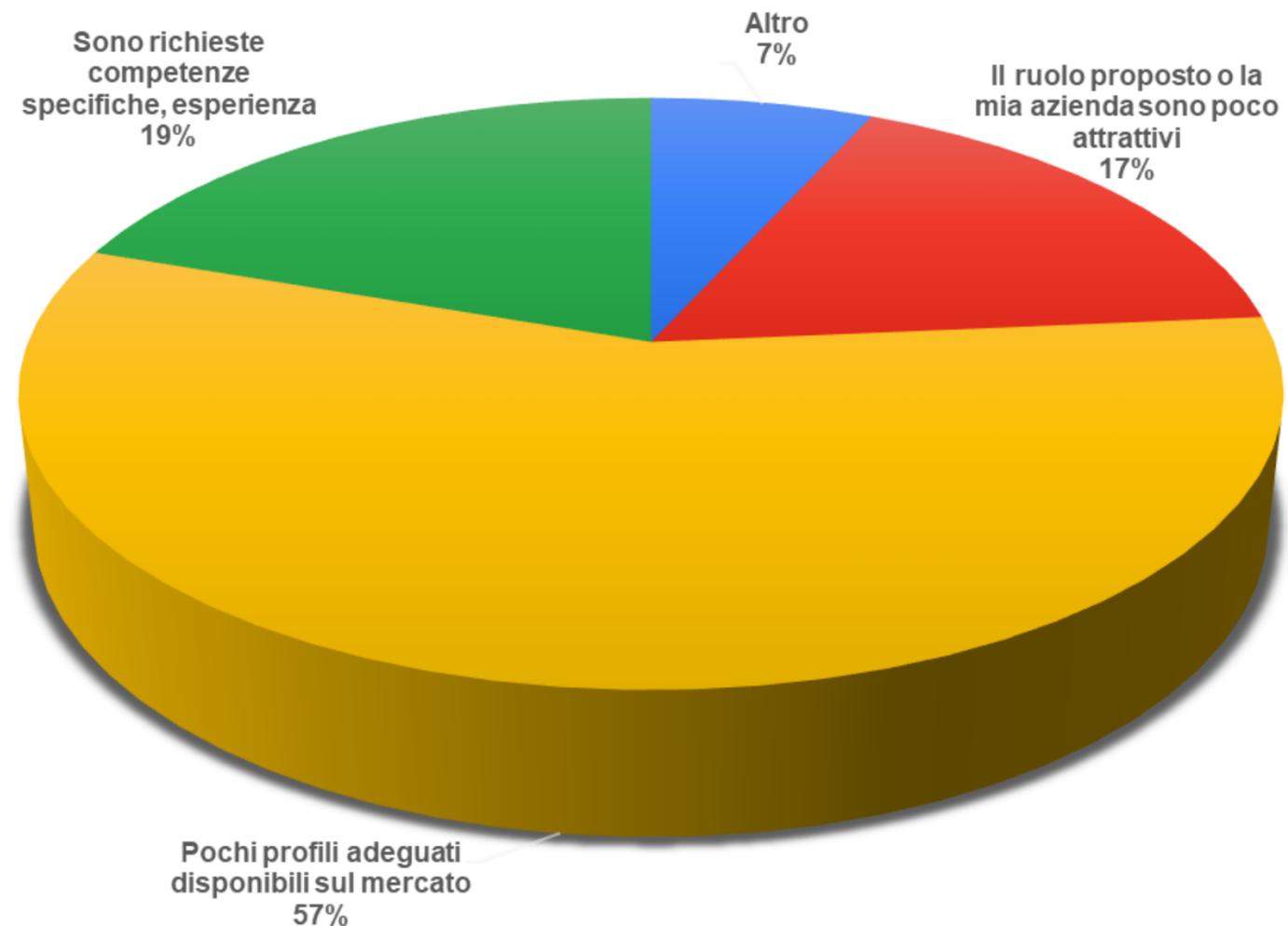
## 16. I PROFILI PROFESSIONALI DI DIFFICILE REPERIMENTO

Alla domanda '**Attualmente, ci sono profili professionali di difficile reperimento da inserire in azienda?**' l'**88%** dei rispondenti ha risposto in maniera affermativa. Nello specifico, si nota una chiara difficoltà nel trovare **Addetti specializzati e tecnici di produzione** (42%), le altre figure che risultano più difficilmente reperibili appartengono sempre all'ambito tecnico informatico e di produzione; ci si riferisce ad **Addetti alla Produzione** (14%) e **Tecnici informatici e Programmatori** (13%).



## 17. LE MOTIVAZIONI ALLA BASE DELLA DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO

La difficoltà nel reperire i profili professionali richiesti viene motivata, nel **57%** dei casi, da una **ridotta presenza di profili adeguati disponibili sul mercato**. Il **20%** dei rispondenti, invece, afferma che la difficoltà di tale reperimento sia dovuta alle **competenze specifiche e all'esperienza richiesta** dal lavoro stesso.



**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.**

**THANK YOU**