



LE IMPRESE VOGLIONO ASSUMERE, MANCANO I CANDIDATI E L'ECONOMIA RISCHIA DI INCEPPARSI

La carenza di lavoratori impedisce al 62,5% delle imprese del Triveneto di esprimere tutto il potenziale di crescita. Tante sono le aziende che dichiarano di essere pronte ad assumere per poter rispondere all'incremento della domanda e sostituire chi va in pensione

di Silvia Oliva

Le imprese sono pronte ad assumere. Ma non trovano persone. Nel Triveneto il 62,5% degli imprenditori intervistati dalla Fondazione Nord Est ha risposto che ha intenzione di assumere nei prossimi sei mesi. Con punte del 76,8% nel commercio e del 71,4% nel metalmeccanico. E sono soprattutto le grandi a cercare personale (94,6%).

Lo vogliono fare per rispondere all'aumento della domanda (37,4%) e sostituire persone che andranno in pensione (28,1%) o supportare un cambiamento organizzativo (18,0%). Insomma, per esigenze di crescita nelle dimensioni e nella qualità del fare impresa.

Cercano soprattutto operai specializzati, con elevate competenze nel condurre i macchinari (81,4%), ma anche dirigenti e tecnici (30,2%). Solo in un caso su otto si tratta di manodopera non qualificata. Per lo più, invece, serve "mentedopera", cioè persone con un elevato bagaglio di conoscenze: laureati (26,1%) o diplomati ITS (25,8%). Anche se ancora ben un quinto di aziende pensa di cavarsela non richiedendo nessun titolo di studio, in un'ottica di competizione low cost che non può non avere il fiato corto. Tra le persone con educazione terziaria sono privilegiate (quattro su cinque) le discipline STEM, ossia Science, Technology, Engineering, Mathematics.

Trovare persone competenti è, però, una mission semi-impossibile: nel 64,2% le imprese dichiarano che incontrano difficoltà se si tratta di tecnici specializzati, nel 57,5% se hanno un'alta specializzazione. Addirittura, il 79,8% di intervistati fatica a reperire operai specializzati. Perché mancano candidati, con percentuali che variano tra il 57,9% e il 72,0%. Mentre le richieste economiche incidono in misura degna di nota (31,2%) solo nel caso dei dirigenti.

Nelle prossime Note dalla FNE si andrà alle radici di questa carenza di persone che minaccia di bloccare lo sviluppo, partendo dall'esodo di giovani.

La mancanza di lavoratori è diffusa

A fine dicembre 2021, l'Eurostat certificava una crescita importante dei posti di lavoro vacanti in Europa e nell'Area Euro. A influire su tale dinamica ci sono diversi fattori, tra cui la forte ripresa economica seguita alla pandemia, ma anche un impatto sempre più significativo delle dinamiche demografiche che riducono la disponibilità di lavoratori. La situazione coinvolge tutti i paesi, compresa la Germania, dove l'agenzia federale del lavoro ha registrato una carenza di 150mila lavoratori e la necessità di 400mila nuovi cittadini qualificati per rispondere al declino demografico e assicurare la tenuta del sistema economico.

L'Italia e il Nord-est non fanno eccezione: gli ultimi dati del Sistema formativo Excelsior indicano che per il 38% (pari a oltre 345mila posizioni aperte) delle assunzioni realizzate nel 2021 le imprese nordestine hanno registrato una difficoltà di reperimento. In prospettiva i problemi saranno ancora maggiori a causa della riduzione di futuri lavoratori: nel corso del ciclo scolastico primario 2015-2020 si sono registrati 107mila studenti in meno a livello italiano e circa 10mila a livello nordestino.

Nuove assunzioni per sostenere la domanda in crescita

Tre imprese su cinque nel Triveneto¹ esprimono la necessità di assumere nel periodo tra marzo e agosto 2022. L'esigenza di nuovi collaboratori risulta più rilevante nelle imprese sopra i 50 addetti e raggiunge un dato particolarmente elevato per le aziende con oltre 250 lavoratori (94,6%). I comparti più coinvolti negli investimenti in risorse umane risultano il commercio (76,8%), il metalmeccanico (71,4%) e le costruzioni (67,9%), queste ultime beneficiarie dei diversi incentivi edilizi e della spesa pubblica in progetti infrastrutturali inseriti nel PNRR.

Tabella 1 - Nella sua azienda sono previste nuove assunzioni nei prossimi sei mesi? (val. %)

	sì	No	Tot
Totale	62,5	37,5	100,0
Classe dimensionale			
fino 49 addetti	57,9	42,1	100,0
50 - 249 addetti	84,4	15,6	100,0
250 o più addetti	94,6	5,4	100,0
Settore			
Alimentare-Tessile-Legno	51,4	48,6	100,0
Metalmeccanico	71,4	28,6	100,0
Altro manifatturiero	58,6	41,4	100,0
Costruzioni	67,9	32,1	100,0
Commercio	76,8	23,2	100,0
Servizi	61,3	38,7	100,0

Fonte: FNE (n. casi 427, gennaio-febbraio 2022)

Il dato risulta in linea con le rilevazioni Istat sull'occupazione che per il primo trimestre registrano un aumento significativo sia tendenziale che congiunturale, tanto a livello italiano che nordestino. Le nuove assunzioni indicate dal panel intervistato sono legate nella maggioranza dei casi ad aspettative di aumento della domanda (37,4%) o alla necessità sostitutive di pensionati (28,1%). Viceversa, risulta minoritaria la quota di assunzioni derivanti da un rinnovamento dell'impresa di tipo organizzativo (18%), strategico (6,5%), tecnologico o di ricerca di nuovi mercati (4,7%).

¹ L'indagine, condotta da Fondazione Nord Est, ha coinvolto un panel privilegiato di 427 imprese di Veneto, Friuli-Venezia Giulia e Trentino di tutti i settori economici. La rilevazione è stata realizzata dalla società Questlab Srl e si è svolta tra gennaio e febbraio 2022.

Figura 1 - Se sì, si tratta prevalentemente di assunzioni per... (val. %)



Fonte: FNE (n. casi 427, gennaio-febbraio 2022)

Quasi la totalità dell'impresa (81,4%) dichiara di aver bisogno di operai specializzati e conduttori di impianti e macchine, tra queste il 59,4% necessita soprattutto di quelli impiegati in attività meccaniche ed elettromeccaniche. Seguono (a distanza) le imprese che dichiarano la necessità di assumere figure ad alta specializzazione (30,2%) e in particolare i tecnici in ambito informatico, ingegneristico e della produzione (23,8%).

Tabella 2 - Tra le figure del seguente elenco di quali avrà bisogno la sua azienda nel prossimo semestre? (val. ass. e val.% di imprese che hanno dichiarato di aver bisogno)

	v.a.	%
Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici, di cui:	81	30,2
tecnici delle vendite, del marketing e della distribuzione commerciale.	28	10,6
tecnici in campo informatico, ingegneristico e della produzione.	64	23,8
Impiegati, di cui:	46	17,2
personale di amministrazione, di segreteria e dei servizi generali.	42	15,8
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine, di cui:	217	81,4
operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche.	159	59,4
operai specializzati e conduttori di impianti nell'industria alimentare.	9	3,3
operai specializzati e conduttori di impianti nelle industrie tessili, abbigliamento.	19	6,9
conduttori di mezzi di trasporto.	11	4,0
conduttori di macchine mobili.	5	1,7
Professioni non qualificate, di cui:	34	12,6
personale non qualificato nella logistica, facchini e corrieri.	25	9,5

Fonte: FNE (n. casi 427, gennaio-febbraio 2022)

* la % è calcolata sulle imprese che hanno dichiarato di voler assumere (267)

** la somma dei di cui può essere superiore all'aggregato (perché una singola impresa poteva dare più indicazioni)

Concentrandosi sui profili formativi richiesti, il 53,1% delle imprese dichiara di aver bisogno soprattutto di diplomati, il 49,4% di diplomati in istituti tecnici e il 50,9% di persone con qualifiche professionali. Il 26,1% intende assumere laureati – in particolare con una provenienza nelle discipline STEM (20,6%) - e in egual misura diplomati ITS (25,8%). Non distante la percentuale di imprese che indica come ambito di interesse quello di lavoratori senza specifiche qualifiche (22,1%).

Tabella 3 - Di quali dei seguenti profili formativi la sua azienda avrà prevalentemente bisogno nel prossimo semestre? (val. ass. e val.% di imprese che hanno dichiarato di aver bisogno)

	v.a.	%*
Laureati	70	26,1
Laureati in discipline STEM	55	20,6
Laureati in discipline non STEM	15	5,5
Diplomati ITS	69	25,8

Diplomati	142	53,1
Diplomati al liceo	10	3,7
Diplomati in istituti tecnici	132	49,4
Qualifica Professionale	136	50,9
Nessun titolo di studio richiesto	59	22,1

Fonte: FNE (n. casi 427, gennaio-febbraio 2022)

-* la somma delle percentuali può essere superiore a 100

Le imprese faticano a trovare le figure professionali...

Nonostante la disponibilità e la necessità di assumere, le aziende intervistate denunciano una significativa difficoltà di reperimento per tutti i livelli professionali, ad eccezione dei dirigenti. Particolarmente significativo il dato sugli operai specializzati per il quale quasi l'80% degli imprenditori segnalano criticità più o meno significative nel reperire candidati. Percentuali di difficoltà superiori al 50% si registrano per i tecnici specializzati (64,2%), per le persone con elevata specializzazione (57,5%) e per i tecnici (51,9%). Infine, solo un imprenditore su cinque segnala di avere difficoltà a reperire figure professionali senza qualifica.

Tabella 4 -La sua azienda registra difficoltà a reperire le seguenti figure professionali? (val. %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	n.r.	Totale
Dirigenti	4,3	10,3	25,0	33,1	27,3	100,0
Persone con alta specializzazione	27,7	29,8	10,5	9,6	22,3	100,0
Tecnici specializzati	30,1	34,1	8,1	8,4	19,3	100,0
Tecnici	20,5	31,4	16,3	8,9	22,9	100,0
Operai specializzati	46,8	33,0	10,5	5,3	4,5	100,0
Professioni senza qualifica	8,5	13,4	22,7	37,4	18,1	100,0

Fonte: FNE (n. casi 427, gennaio-febbraio 2022)

... la ragione è la mancanza di candidati

Limitando l'analisi delle risposte a coloro che hanno dichiarato una difficoltà nel reperire le figure, emergono le motivazioni che secondo gli imprenditori determinano questa situazione. Se per i dirigenti si tratta soprattutto di un gap tra le richieste salariali dei candidati e l'offerta delle imprese, per tutte le altre figure, invece, emerge in primis una **reale mancanza di candidati**, seguita da una carenza di competenze da parte dei potenziali collaboratori disponibili sul territorio.

Tabella 5 - Se sì, per quale ragione principalmente? (massimo una risposta per riga, val. %)

	Mancanza di candidati	Mancanza di competenze adeguate nei candidati	Mancanza di esperienza nei candidati	Richieste di salari non in linea con quanto offerto	Altro
Dirigenti	11,5	18,5	8,9	31,2	21,3
Persone con alta specializzazione	33,5	24,4	13,6	15,0	8,4
Tecnici specializzati	41,4	23,5	14,5	11,1	5,6
Tecnici	39,2	26,9	16,3	9,0	7,7
Operai specializzati	47,7	24,3	12,5	7,4	5,5
Professioni senza qualifica	30,8	15,1	12,3	14,9	18,6

Fonte: FNE (n. casi 427, gennaio-febbraio 2022)

*Calcolato su chi ha dichiarato una difficoltà di reperimento

La mancanza di candidati è connessa solo in parte con le scelte formative e si lega, invece, a ragioni di attrattività dei territori e a dinamiche demografiche che confermano già oggi e ancora più in

prospettiva un venire meno di giovani e lavoratori. Un singolo dato aiuta a chiarire la dimensione della tendenza: nel corso del ciclo scolastico primario 2015-2020 si sono registrati 107mila studenti in meno a livello italiano e circa 10mila a livello nordestino. Numeri che si tradurranno in minori studenti alle superiori e all'università e poi di lavoratori negli anni successivi, a fronte di un quadro già oggi critico.

Rispetto all'inadeguatezza delle competenze, altre ricerche condotte da Fondazione Nord Est richiamano quanto le problematiche principali siano legate alla questione delle competenze trasversali, in particolare l'autonomia, la capacità di lavorare in contesti complessi e in continua evoluzione, l'imprenditorialità e le capacità relazionali. L'insegnamento delle soft skills, tuttavia, ancora non trova largo spazio nei percorsi formativi, sia a livello scolastico che universitario, e oggi si apprendono principalmente nei contesti lavorativi.

La prima soluzione è il confronto con la scuola e gli studenti

Il focus sulle figure tecniche specializzate e non, che risultano quelle di cui c'è maggiore necessità ma anche maggiore difficoltà di reperimento – come evidenziano anche i dati dell'indagine Excelsior per tutto il territorio nazionale – offre uno sguardo sulle misure da intraprendere per ridurre tale criticità.

Da parte del panel, le soluzioni ritenute più utili vengono individuate nelle azioni volte ad agire preventivamente al fine migliorare le competenze acquisite e la conoscenza del mondo imprenditoriale tramite maggiori occasioni di dialogo tra la scuola e le imprese (41,2% di rispondenti) e di accrescere il numero di possibili candidati con adeguati percorsi di orientamento per gli studenti (27,1%). Entrambe le modalità hanno la necessità di essere affiancate da una diversa narrazione della fabbrica e del lavoro tecnico per superare l'immaginario collettivo legato ancora a un'idea di lavoro pesante, non riconosciuto, non valorizzato in luoghi sporchi, brutti e alienanti. A seguire, con il 20,2% delle indicazioni, la necessità di avviare percorsi di formazione interni per i collaboratori. Assolutamente marginale, invece, il ricorso a eventuali lavoratori stranieri appositamente chiamati attraverso una maggiore facilità di ingresso per lavoro (3,6%).

Tabella 6 - Rispetto alle figure dei tecnici e operai specializzati, quali tra le seguenti azioni ritiene più utili per superare la mancanza di candidati? (val. %)

	Maggiori occasioni di dialogo e confronto tra scuola e impresa	Orientamento per studenti	Formazione dei collaboratori interni	Favorire l'ingresso di immigrati a chiamata per lavoro	N.R.
Totale	41,2	27,1	20,0	3,6	8,1
Classe dimensionale					
fino 49 addetti	40,7	27,1	20,1	3,7	8,3
50 - 249 addetti	41,9	26,7	20,6	2,8	8,1
250 o più addetti	59,5	28,4	10,8	1,3	0,0
Settore					
Alimentare-Tessile-Legno	34,3	21,5	26,1	7,1	11,0
Metalmecanico	42,3	37,2	14,4	0,7	5,4
Altro manifatturiero	46,6	19,4	22,2	5,4	6,5
Costruzioni	57,2	0,0	42,8	0,0	0,0
Commercio	51,2	0,0	48,8	0,0	0,0
Servizi	47,1	6,7	9,3	0,8	36,1

Fonte: FNE (n. casi 427, gennaio-febbraio 2022)

A spingere maggiormente sulle azioni preventive, puntando sul ruolo della scuola, sono le aziende più grandi; mentre quelle più piccole si affidano maggiormente all'upgrading di competenze interno potendo probabilmente contare su una rete meno ampia di relazioni con le istituzioni formative. Tra i settori, sono soprattutto quelli del manifatturiero a spingere sul tema dell'orientamento, grazie anche all'impegno che le Associazioni di categoria locali hanno profuso in questo senso negli ultimi anni. Costruzioni e commercio, invece, evidenziano di ritenere ugualmente importanti sia le azioni preventive sia la formazione interna per sopperire alla mancanza di candidati necessari.