



FOCUS

RISORSE UMANE:

Criticità e gap di competenze

Centro Studi
CONFAPI BRESCIA

INDICE

ANAGRAFICA.....	3
Risorse umane	4
Selezione e mercato del lavoro	4
Competenze ricercate e formazione per lo sviluppo delle risorse umane	8
L'offerta formativa del territorio.....	11

ANAGRAFICA

L'analisi dei dati presentati per la provincia di Brescia analizza un campione di cento imprese, che rappresentano il tessuto di imprese di piccole e medie dimensioni associate a Confapi Brescia.

settore	%	numero dipendenti	%
Agroalimentare	1%	1- 5	7%
Chimico	5%	6- 9	7%
Plastica-Gomma	3%	10- 15	19%
Metalmeccanico	62%	16-19	14%
Produzioni Meccaniche	4%	20-49	30%
Macchine	4%	50-99	16%
Impiantistica	0%	100-249	7%
Elaborazioni meccaniche	0%	250 e più	1%
Edile-lapideo	3%		
Elettromeccanica	0%		
Elettronica	3%		
Ceramiche-Vetro	1%	fatturato	%
Pelle-Calzature	0%	meno di 500.000€	3%
Tessile-Abbigliamento	3%	più di 500.000€, meno di 1Mil€	5%
Legno	0%	più di 1Mil, meno di 2Mil€	11%
Informatica-telecomunicazioni	0%	più di 2Mil, meno di 5Mil€	32%
Carto-Grafico-Editoria	0%	più di 5Mil, meno di 10Mil€	22%
Mobili Arredo	0%	più di 10Mil, meno di 20Mil€	16%
Servizi alle imprese	8%	più di 20Mil, meno di 50Mil€	5%
Altro	3%	più di 50Mil€	3%

Si tratta di imprese prevalentemente metalmeccaniche (più di 6 su 10), i dati sul numero di dipendenti e sul fatturato confermano la presenza maggioritaria di strutture aziendali di medie dimensioni. Ben rappresentate tuttavia, tutte le categorie dimensionali e settoriali .

Risorse umane

La gestione del personale rappresenta da sempre un rilievo deciso di sviluppo aziendale particolarmente critico, sottoposto alle difficoltà – che sembrano sempre più evidenti anche nell’organizzazione aziendale – che le imprese di tutti i settori stanno attraversando, strette nelle pressioni legate a eventi esogeni alle dinamiche aziendali.

L’analisi proposta nel seguito emerge da domande direttamente sottoposte ad imprese di piccole e medie dimensioni del territorio, sollecitate ad esprimersi su diverse tematiche legate alle risorse umane:

- la selezione di nuovo personale ed il mercato del lavoro;
- l’analisi delle competenze ricercate e la formazione per lo sviluppo delle risorse umane in organico;
- l’offerta formativa del territorio;

Per una parte consistente delle domande presenti nell’indagine, viene utilizzata una scala di valutazione da 1 a 5, dove 5 rappresenta sempre il valore massimo attribuibile, il completo riconoscimento rispetto alla affermazione proposta; al contrario, il valore 1 si collega ad un punteggio nullo o assente, o al totale disconoscimento rispetto alla domanda sottoposta a valutazione.

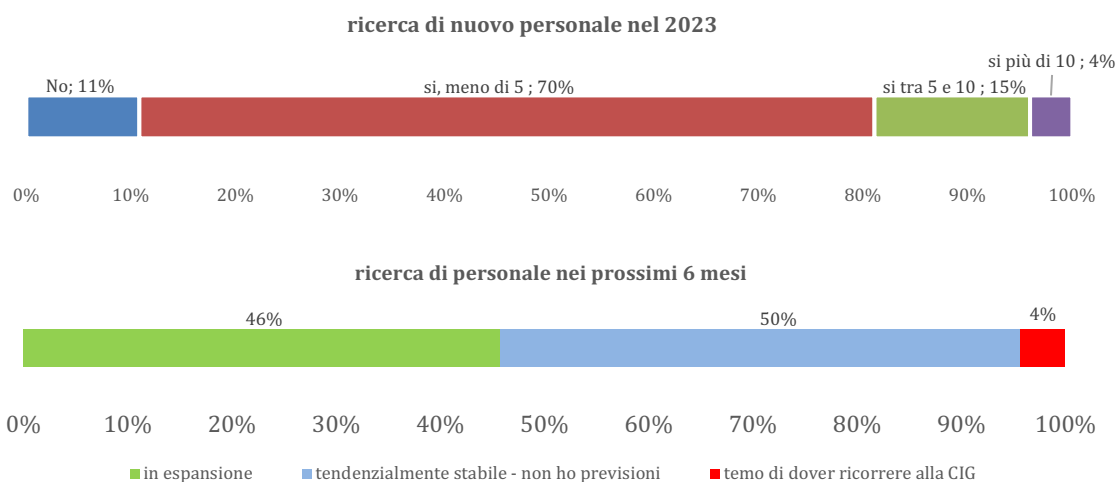
Selezione e mercato del lavoro

Le dinamiche congiunturali della seconda metà del 2022 riflettevano estrema cautela, generata da forti timori di recessione paventati dai grandi istituti di ricerca internazionali. Parzialmente accantonati tali timori, in Italia migliora sensibilmente il clima di fiducia delle imprese, con una progressione decisa nelle rilevazioni mensili realizzate a livello nazionale.

Nonostante una domanda che al momento non segnala miglioramenti sensibili (una diffusa cautela negli ordini che si attenua con lentezza e rivela una generale fragilità del sistema manifatturiero nelle maggiori macro economie, ed in Italia) sono molto positive le attese per un rafforzamento diffuso nel corso dei prossimi mesi – con prospettive di decisa espansione a partire dal 2024.

Il mercato del lavoro sul territorio riflette queste dinamiche e la fiducia che le piccole e medie industrie nutrono per prossimi mesi: nel corso del 2023 la ricerca di nuovo personale si è diffusa tra gli intervistati, solo l’11% non ha implementato l’organico, in 7 intervistati su 10 si è trattato di una integrazione fino a 5 dipendenti.

Assunti più di 5 dipendenti nelle restanti 2 su 10.

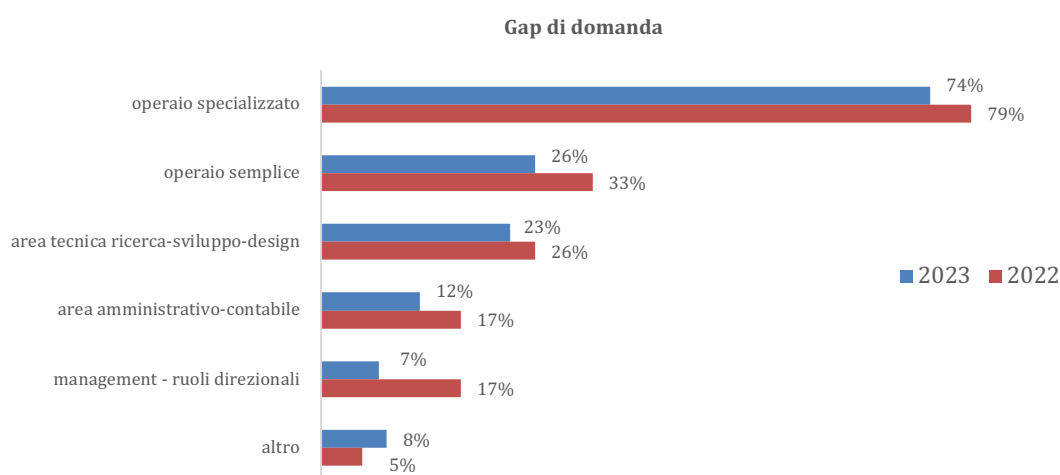


Peraltro, anche i mesi a venire sembra saranno caratterizzati da una diffusa ricerca di nuovo personale, che qualificerebbe poco meno della metà degli intervistati – mentre i restanti non sono in grado di prefigurare scenari. Molto contenuti i casi di aziende che, a fronte del perdurare di condizioni non positive degli ordini, temono di dover ricorrere alla cassa integrazione, mentre nelle intenzioni degli intervistati paiono assenti casi di contrazione dell’organico.

Nonostante dinamiche certamente positive e diffuse, le difficoltà riscontrate nella selezione di nuovo personale restano rimarcate, e tendono a ricalcare le rilevazioni che il sistema Apindustria Confapi ha avuto modo di monitorare negli anni.

Nel grafico, si comparano in particolare i risultati dell’indagine dello scorso anno e le risultanze del 2023. Agli associati è stato chiesto di indicare le figure più difficili da reperire.

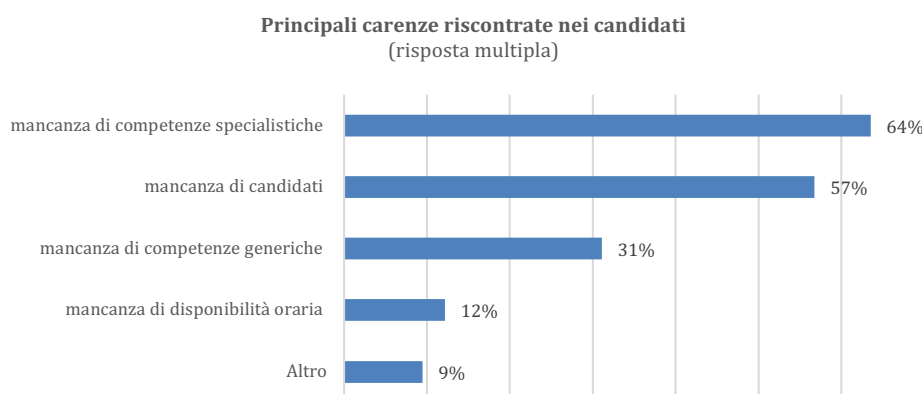
La specializzazione – soprattutto ai livelli operativi – rimane un desiderata che trova scarsa compensazione sul mercato, limitando nei fatti l’operatività aziendale: per 74 intervistati su 100 spicca la mancanza di operai specializzati, essenziali nei ruoli più operativi: migliorano i risultati dello scorso anno, in cui il gap era sottolineato da 8 su 10, ma il divario resta deciso e diffuso.



Se da un lato, i ‘vuoti d’offerta’ presenti sul mercato del lavoro sembrano riconducibili proprio ad un mismatch di competenze, per il 64% delle industrie il personale selezionato ha manifestato una strutturale carenza di competenze specialistiche, inadeguate a rispondere alle esigenze aziendali. 31 intervistate su 100 hanno sottolineato tuttavia anche una mancanza di competenze di tipo generico, evidenziando un vuoto di formazione importante nelle figure sottoposte a selezione.

Preoccupa il vuoto di candidati per le posizioni offerte, situazione in cui sono ricadute il 57% delle piccole e medie industrie del territorio intervistate sul tema.

Scarsa la reticenza ad adattarsi agli orari richiesti dalle imprese: solo 1 su 10 ne sottolinea il tema.



La mancanza di candidati alle posizioni aperte – registrata dal 57% degli intervistati – è un dato che stupisce.

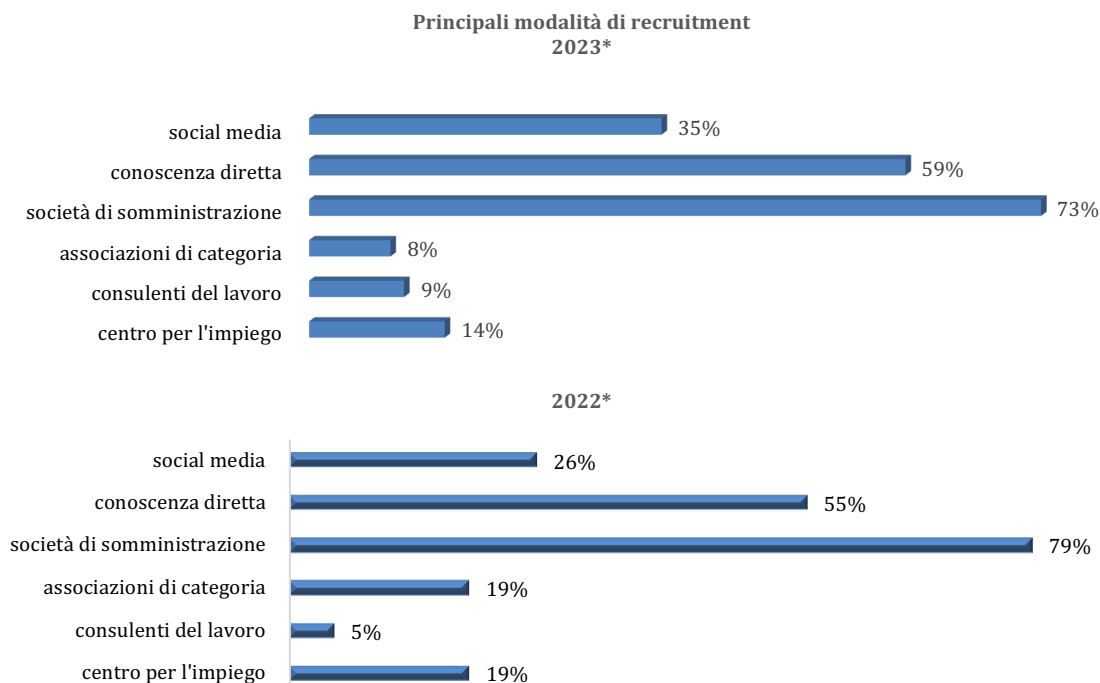
Il tasso di disoccupazione a livello nazionale si riduce nel 2023, con una progressione resa evidente a livello mensile nelle rilevazioni di ISTAT. L'istituto nazionale di ricerca rileva a marzo – ultimo dato disponibile – un tasso di occupazione che sfiora il 61% a livello nazionale – mentre il tasso di disoccupazione scenderebbe al 7,8%.

Diversa la tendenza riscontrata nei giovani, rispetto ai quali il tasso di disoccupazione resta particolarmente alto: 22,3%. Certo, continua a pesare la performance dell'Italia rispetto alla Comunità Europea con riferimento ai neet (Not in Education, Employment or Training), indicatore atto a individuare la quota di popolazione di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non è né occupata né inserita in un percorso di istruzione o di formazione. Gli ultimi dati resi pubblici da Eurostat assegnano all'Italia il record a livello europeo, con il 19% di neet. Nonostante vi sia una maggior collocazione di giovani inattivi in Meridione rispetto al nord Italia, nella sola Lombardia si arriva ad una proporzione di inattivi pari a un giovane su sei (dati di novembre 22).

Secondo gli intervistati del territorio, la mancanza di candidati ai posti disponibili si manifesterebbe nonostante le imprese si affidino ad una pluralità di strumenti e canali di recruiting.

Le società di somministrazione continuano ad essere il principale strumento di appoggio nella selezione di nuovo personale (utilizzato da 73 intervistati su 100), di concerto con la conoscenza diretta del candidato – utilizzata da circa 6 intervistati su 10.

Rispetto alle rilevazioni del 2022, cresce anche il rilievo dei social media mentre solo poche associate si appoggiano a centri per l'impiego, associazioni di categoria o consulenti del lavoro.



* Domande a risposta multipla

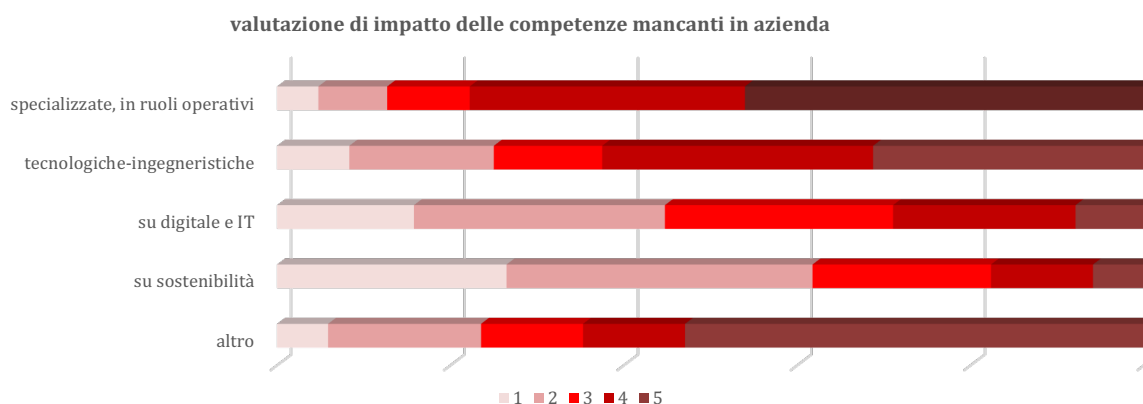
Resta alto il conto da pagare per le imprese.

Per comprenderne l'impatto, è stato chiesto alle imprese di valutare le competenze mancanti in azienda e, rispetto al gap evidenziato, darne una valutazione circa l'impatto sui processi di ordinaria gestione aziendale. Viene utilizzata una scala a 5 livelli a cui si associa il valore 1 al valore nullo o bassissimo, 5 alla valutazione di massima urgenza.

Vale la pena sottolineare che un minor livello d'urgenza si associa a competenze che, seppur difficili da reperire, non sono considerate critiche per la resilienza o lo sviluppo del business.

	SPECIALIZZATE, IN RUOLI OPERATIVI	TECNOLOGICHE-INGEGNERISTICHE	SU DIGITALE E IT	SU SOSTENIBILITÀ	ALTRO
1 – SCARSO O NULLO	5%	8%	16%	26%	6%
2	8%	17%	29%	35%	18%
3	10%	13%	26%	21%	12%
4	32%	31%	21%	12%	12%
5 - FORTISSIMO	46%	31%	8%	6%	53%
% RISPONDENTI	85%	65%	51%	46%	23%

Al momento, la carenza di competenze specifiche sul tema della sostenibilità – avvertita da meno della metà degli intervistati - sembra non avere un impatto critico diffuso per le piccole e medie industrie del territorio. All’opposto, dalle rilevazioni emerge chiaramente una sensazione di urgenza in merito alle difficoltà correlate alla mancanza di operai specializzati: viene sottolineata dall’85% delle intervistate, il 78% delle quali esprime una urgenza tra 4 e 5 (altissima e prioritaria).



Forte tensione sul gap tra domande ed offerta in merito alle competenze tecnologiche e ingegneristiche: 65 imprese su 100 hanno rilevato un vuoto nel mercato del lavoro: per queste, l’urgenza per l’inserimento di questa famiglia di competenze nella propria realtà aziendale risulta molto alta (62% dei casi).

Competenze ricercate e formazione per lo sviluppo delle risorse umane

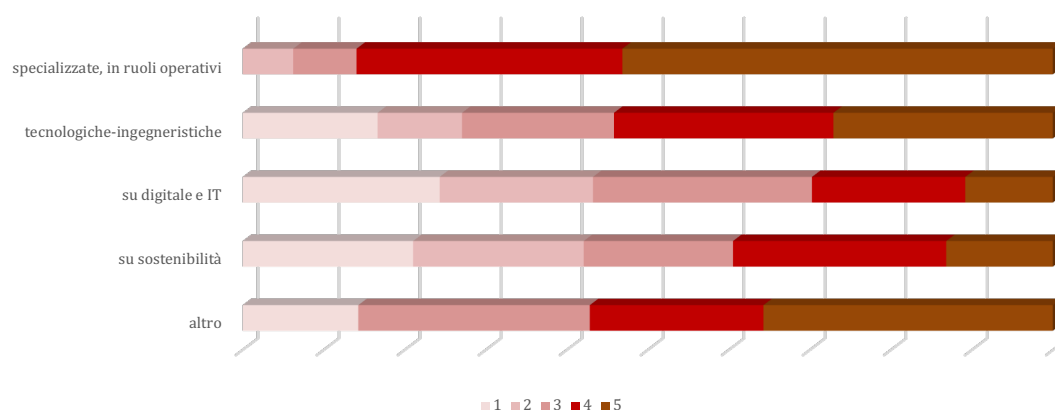
L'analisi delle competenze delle imprese, condiziona lo sviluppo futuro – dal punto di vista dell'evoluzione tecnologica e della capacità di agile adattamento alle sollecitazioni di contesto.

Se la selezione punta, con forte polarizzazione di risposte tra gli intervistati, a inserire competenze specializzate nelle attività più operative nel contesto aziendale, anche agire sulle competenze del personale già in organico viene a modificarsi in ragione della progressiva trasformazione del business verso modelli più evoluti.

L'indagine ha inteso rappresentare proprio lo stato delle competenze su cui le intervistate intendono puntare per rafforzare il proprio organico. Alle intervistate sono sottoposte due diverse domande, la prima legata alle competenze di tipo tecnico; la seconda, dedicata alle cosiddette *soft skills*.

Da un lato, si rafforza la necessità di competenze specialistiche – particolarmente urgenti nella visione di sviluppo delle imprese intervistate: per l'86% delle imprese intervistate si evidenzia la necessità cogente di fornire questo tipo di competenze al personale operativo già in organico.

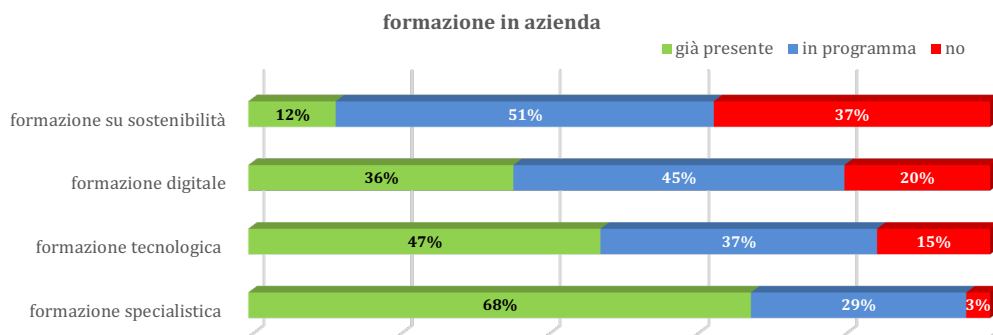
Priorità di sviluppo delle competenze di tipo tecnico



PRIORITA' DI SVILUPPO DI COMPETENZE TECNICHE	specializzate, in ruoli operativi	tecnologiche-ingegneristiche	digitale e IT	sostenibilità	altro
1	0	17%	24%	21%	14%
2	6%	10%	19%	21%	0%
3	8%	19%	27%	18%	29%
4	33%	27%	19%	26%	21%
5	53%	27%	11%	13%	36%
% RISPONDENTI	86%	65%	50%	51%	19%

La diffusione di competenze digitali e IT è prioritaria per un nucleo ridotto di imprese: si tratta di una competenza su cui nel passato (lo testimoniano le ricerche condotte negli ultimi cinque anni da Confapi Brescia) le realtà del territorio già manifestavano forte attenzione e rispetto alle quali hanno già investito in formazione (36% degli intervistati) ma resta molto da fare (è in programma nel 45%).

Determinante il ruolo della formazione specialistica, rivolta come si sottolineava nella precedente domanda, a ruoli operativi: si tratta di una criticità da tempo avvertita e che il mercato del lavoro ancor oggi non è in grado di soddisfare. Le intervistate vi hanno provveduto tramite formazione interna, già in essere ed in corso in poco meno di 7 intervistate su 10, ed in programma nel restante 30% c.

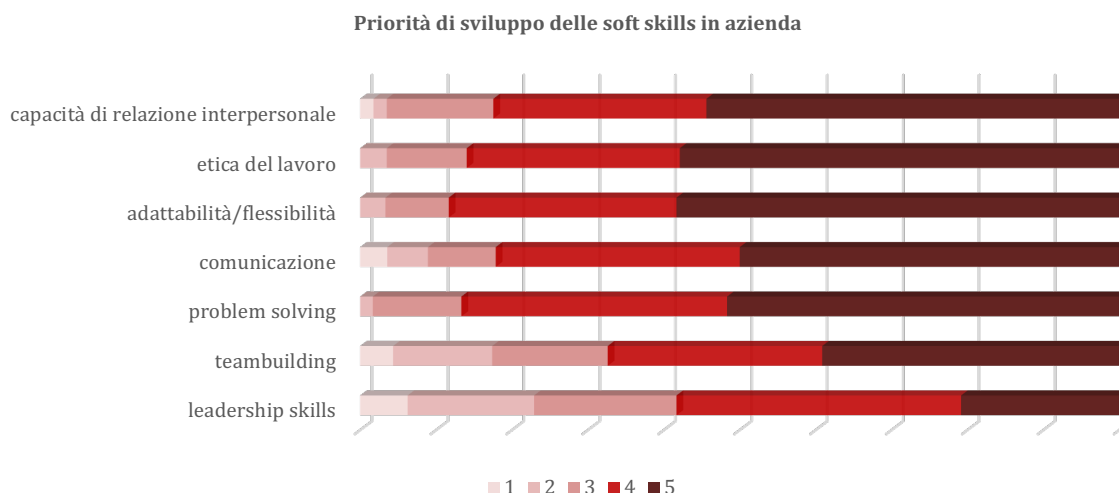


Mancando una percezione tangibile sulla criticità del tema delle competenze legate alla sostenibilità, le intervistate si mostrano poco propense ad attivare percorsi formativi dedicati al tema: dice ‘no’ una percentuale insolitamente alta di intervistate (37%). Per poco più della metà tuttavia (51%) è in programma.

Molto attenzionate le competenze di tipo ‘soft’. Le imprese puntano diffusamente a rendere più autonomo il lavoratore su piccoli task, tramite lo sviluppo di abilità legate al problem solving: sarà nella priorità dell’87% delle intervistate.

Anche flessibilità e adattabilità risultano fortemente prioritarie nelle progettualità delle PMI del territorio: per 9 su 10, la formazione legata alle *soft skills* si concentrerà proprio sul qualificare il lavoratore di elevata capacità di adattamento.

Tra le *soft skills* ritenute rilevanti da un nucleo meno diffuso di imprese, vi sono il teambuilding e, soprattutto, leadership skills. Quest’ultima in particolare, difficilmente trova diffusa riqualificazione del personale, confinandosi a livelli manageriali e di direzione.

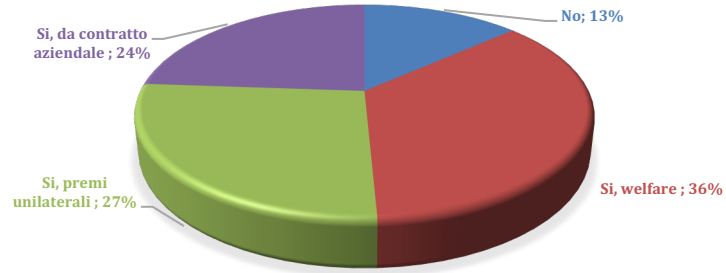


Meritano una nota le rilevazioni circa l’attenzione dedicata agli elementi contributivi aggiuntivi rispetto al contratto collettivo nazionale.

Nonostante ne resti al momento indifferente poco più di 1 intervistata su 10 (si dimezzano però rispetto alla rilevazione del 2022 in cui alla medesima domanda rispondevano ‘no’ il 23% degli intervistati), per le restanti si rileva una certa diffusione

Le forme di welfare sono le più diffuse: vengono adottate dal 36% delle PMI intervistate.

**ELEMENTI AGGIUNTIVI DEL CONTRATTO EROGATI AI
DIPENDENTI**

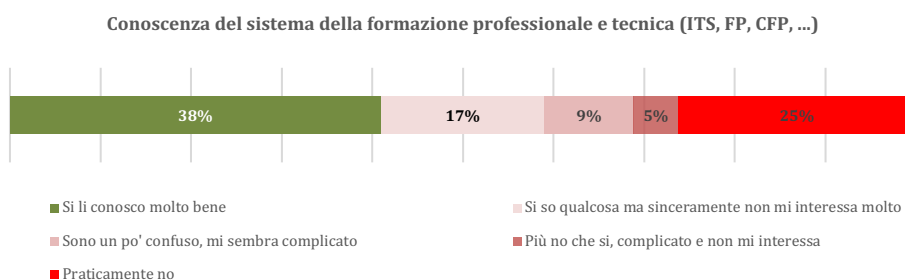


Il 24% si limita a fornire i benefit legati al contratto aziendale, mentre per poco meno di 3 su 10 (27%) gli elementi aggiuntivi erogati si sostanziano in premi unilaterali.

L'offerta formativa del territorio

Il sistema scolastico del territorio presenta un'offerta articolata e vasta.

La formazione professionale e tecnica sono ampiamente conosciute, ma restano margini di implementazione su cui agire con un sistema di promozione e collegamento tra aziende e istituti scolastici.

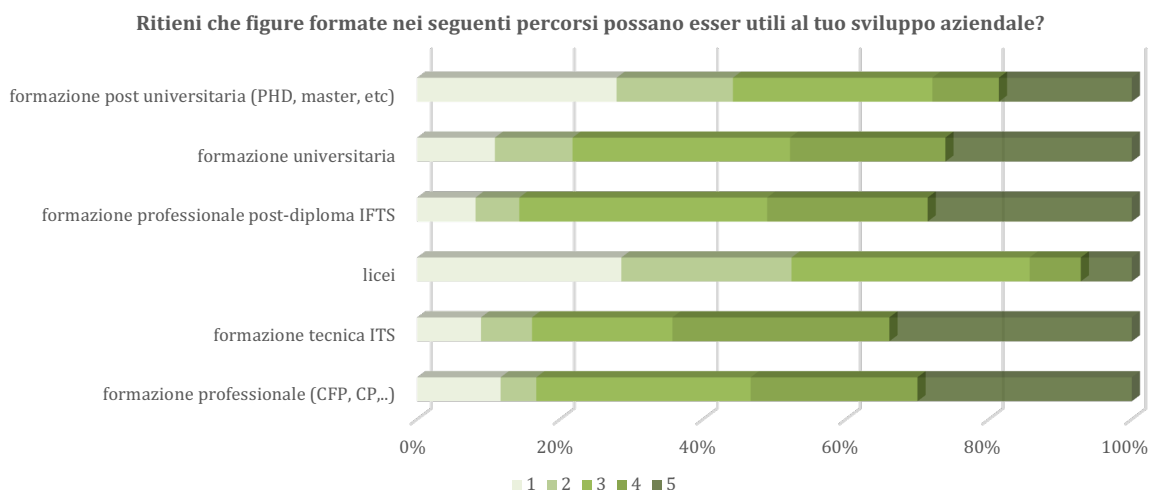


Per poco meno di 4 intervistate su 10 il tema della formazione professionale e tecnica è noto e chiaro. Le restanti, tuttavia, paiono più confuse e prive di informazioni chiare a cui riferirsi, disinformazione che tende ad associarsi diffusamente a disinteresse.

Un disinteresse, questo, che risulta profondamente discordante con la necessità di reperire competenze e personale formati da quei percorsi scolastici rispetto ai quali prevalgono indifferenza e non conoscenza.

Ulteriormente sollecitate da questo punto di vista, le intervistate sottolineano il rilievo per la propria realtà aziendale di figure con alta formazione, derivanti sia da percorsi formativi universitari, che tecnici (IFTS).

Scarsa l'utilità percepita per la formazione superiore derivante dai licei; al contrario forte utilità per i percorsi tecnici e professionali.



Da una verifica incrociata sulle due domande proposte, emerge una forte correlazione positiva: un interesse attivo (da cui risulta una buona o ottima conoscenza del sistema degli istituti tecnici e professionali) si correla ad una elevata importanza attribuita alle figure formate da questi percorsi, all'interno della realtà aziendale.