

FOCUS

RISORSE UMANE

AREA LECCO-SONDRIO

*Centro Studi
Confapindustria Lombardia*

INDICE

Anagrafica	3
Risorse umane	4
Selezione e mercato del lavoro	5
Competenze ricercate e formazione per lo sviluppo delle risorse umane	9
L'offerta formativa del territorio.....	12

Anagrafica

L'analisi dei dati presentati per la provincia di Lecco Sondrio analizza un campione di cento imprese, che rappresentano il tessuto di imprese di piccole e medie dimensioni associate al sistema Api Lecco Sondrio.

settore	%	numero dipendenti	%
Agroalimentare	0%	1- 5	7%
Chimico	0%	6- 9	5%
Plastica-Gomma	8%	10- 15	36%
Metalmeccanico	65%	16-19	0%
Produzioni Meccaniche	3%	20-49	30%
Macchine	3%	50-99	18%
Impiantistica	3%	100-249	4%
Elaborazioni meccaniche	0%	250 e più	0%
Edile-lapideo	3%		
Elettromeccanica	0%		
Elettronica	3%		
Ceramiche-Vetro	0%	fatturato	%
Pelle-Calzature	0%	meno di 500.000€	5%
Tessile-Abbigliamento	1%	più di 500.000€, meno di 1Mil€	14%
Legno	1%	più di 1Mil, meno di 2Mil€	7%
Informatica-telecomunicazioni	0%	più di 2Mil, meno di 5Mil€	30%
Carto-Grafico-Editoria	1%	più di 5Mil, meno di 10Mil€	16%
Mobili Arredo	0%	più di 10Mil, meno di 20Mil€	21%
Servizi alle imprese	4%	più di 20Mil, meno di 50Mil€	4%
Altro	4%	più di 50Mil€	0%

Il settore più rappresentato è il metalmeccanico (rappresenta l'ampia maggioranza degli intervistati, più di 6 su 10), i dati sul numero di dipendenti e sul fatturato confermano la presenza diffusa 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.

Forti timori di recessione paventati dai grandi istituti di ricerca internazionali generavano, dalla seconda metà del 2022 con forte evidenza, un rallentamento generale della domanda e del commercio – soprattutto in ambito manifatturiero, che viene registrato nelle rilevazioni congiunturali. 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.

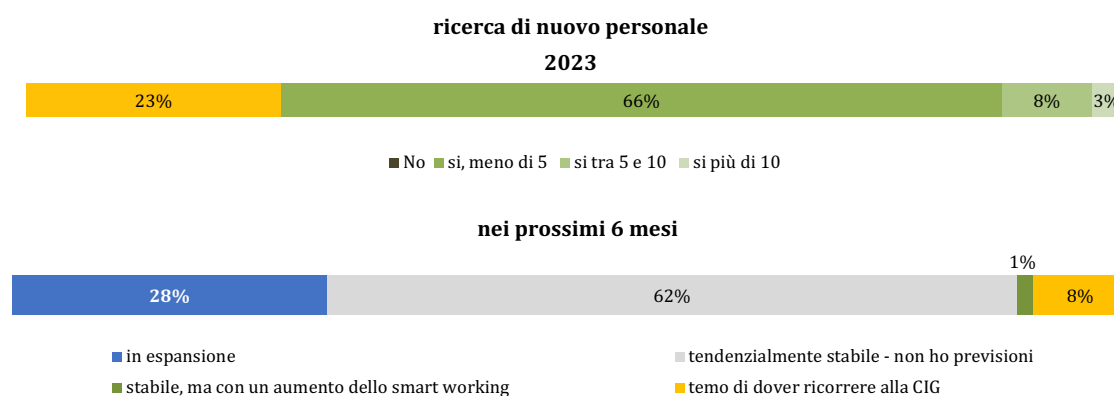
L’analisi proposta nel seguito emerge da domande direttamente sottoposte ad imprese di piccole e medie dimensioni del territorio, sollecitate ad esprimersi su diverse tematiche legate alle risorse umane:

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

Il mercato del lavoro sul territorio si presenta dinamico, tende a riflettere le 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, ma il 23% non ha implementato l'organico; per 66 intervistati su 100 si è trattato di una integrazione fino a 5 dipendenti.



Peraltro, anche i mesi a venire sembra saranno caratterizzati da una diffusa stabilità rispetto alla ricerca di nuovo personale, che rimarrebbe confinata in poco meno di tre intervistati su 10. Segnali di allarme nell'8% delle imprese, che temono di dover ricorrere alla cassa integrazione.

Nelle intenzioni degli intervistati paiono non prefigurarsi casi di contrazione dell'organico.

Nonostante dinamiche certamente positive e diffuse nei primi sei mesi dell'anno, le difficoltà riscontrate nella selezione di nuovo personale restano evidenti, e tendono a ricalcare le rilevazioni che il sistema Confapi ha avuto modo di monitorare negli ultimi anni.

Nel grafico, si evidenziano i risultati dell'indagine dello scorso anno con le risultanze del 2023.

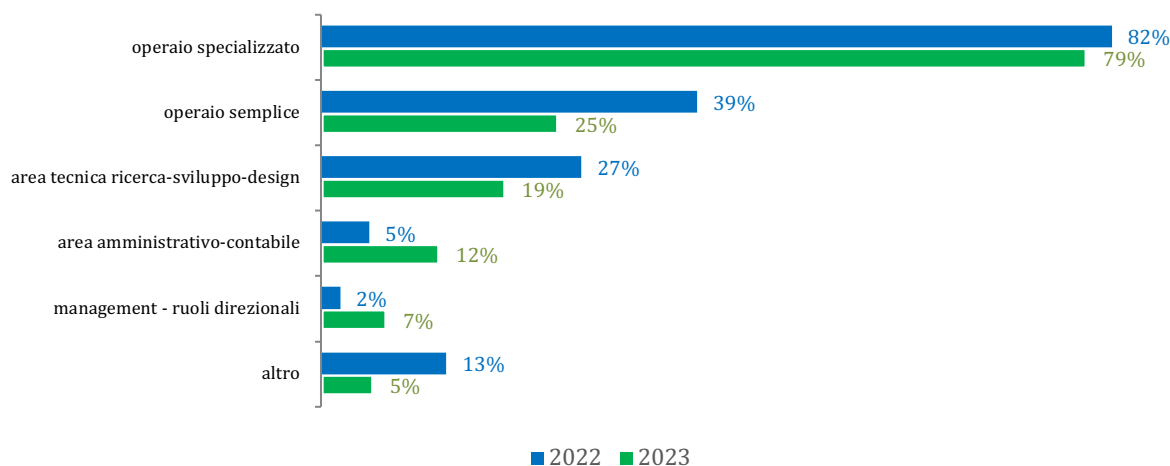
La specializzazione – soprattutto ai livelli operativi – rimane un desiderata che trova scarsa compensazione sul mercato, limitando nei fatti l'operatività aziendale: per 74 intervistati su 100 spicca la mancanza di operai specializzati, essenziali nei ruoli più operativi. Migliora, ma in modo marginale, il risultato dello scorso anno.

Le dinamiche rilevate sono prevalentemente positive e diffuse, rimangono tuttavia difficoltà concrete per le imprese in cerca di personale da inserire nel proprio organico, con un gap tra domanda e offerta che tende a affermare quanto rilevato nel tempo dal sistema di monitoraggio delle risorse umane del sistema Confapi.

La figura più critica, sottolineano gli intervistati, resta quella più operativa.

- la specializzazione – soprattutto a livello operaio – rimane un desiderata che trova scarsa compensazione sul mercato, limitando nei fatti l'operatività aziendale per 8 intervistate su 10, secondo cui marcano la mancanza di operai specializzati, essenziali nei ruoli più operativi ma da anni nodo irrisolto;
- resta elevato il gap domanda offerta per 4 imprese su 10 su figure operaie semplici.

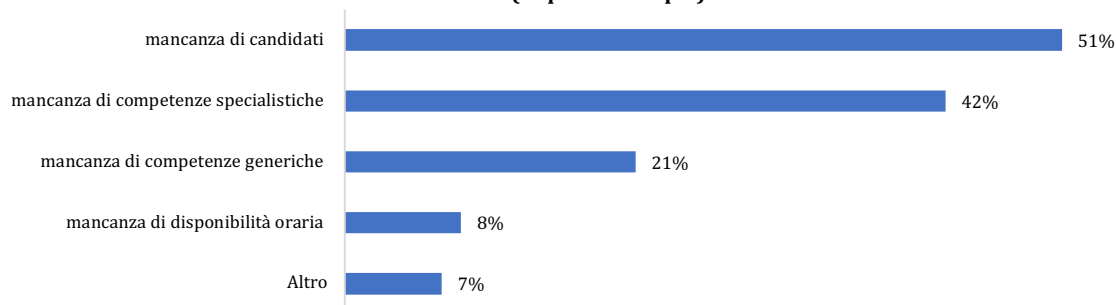
GAP domanda- offerta: le figure più desiderate



Se da un lato, i ‘vuoti d’offerta’ presenti sul mercato del lavoro sembrano riconducibili proprio alla mancanza di formazione adeguata a rispondere alle esigenze aziendali, in modo altrettanto evidente si manifesta carenza di candidati, di soggetti che – in cerca di una posizione – comunque si affacciano sul mercato.

Per 5 industrie su 10 mancano candidati che si presentino per sostenere colloqui legati alle posizioni offerte e questo rappresenta il problema più diffuso tra le intervistate. Certamente, si conferma in coloro che si presentano per posizioni ben definite, la mancanza di competenze specialistiche funzionali al ruolo per il quale vengono selezionati. Tuttavia, per 2 imprese su 10 mancherebbero addirittura competenze di tipo generico.

problemi ricorrenti nella selezione del personale (risposta multipla)



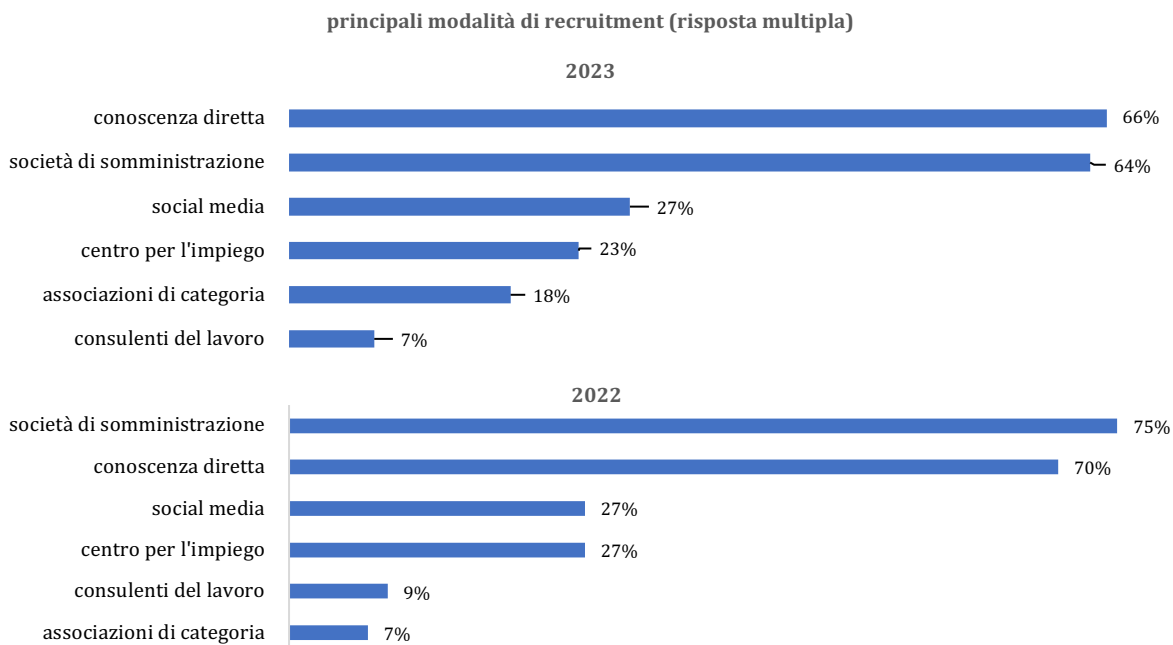
La mancanza di candidati rappresenta un fatto particolarmente grave: è vero che il tasso di disoccupazione ha subito una progressiva riduzione nell’Unione Europea ed in Italia – dove rimane tuttavia ancora molto alto.

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%. I risultati del nostro Paese rispetto agli membri della Comunità Europea risultano i peggiori con riferimento ai *neet* (Not in Education, Employment or Training), ovvero 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 infatti all’Italia il record a livello europeo per maggior numero di *neet* :19%. 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).

La mancanza di candidati ai posti disponibili si manifesterebbe nonostante le imprese si affidino ad una pluralità di strumenti e canali di recruitment: lo dimostrano i dati raccolti in merito alle diverse formule utilizzate dalle piccole e medie industrie del territorio.

Come si può notare, le società di somministrazione continuano ad essere tra i principali strumenti di appoggio nella selezione di nuovo personale: venivano utilizzate da 73 intervistati su 100 lo scorso anno, scendono al 64% nel 2023, seconde solo alla conoscenza diretta del candidato – che accomuna il 66% delle intervistate. Meno diffuse le altre modalità indicate. Rispetto alle rilevazioni del 2022, resta stabile il rilievo dei social media come modalità di ricerca del personale, cui vi fanno ricorso poco meno di 3 intervistate su 10. Scarso, secondo quanto evidenziato dall'indagine, il ricorso a centri per l'impiego, associazioni di categoria o consulenti del lavoro.



Un gap tra domanda ed offerta molto alto, come alto è il conto da pagare per le imprese.

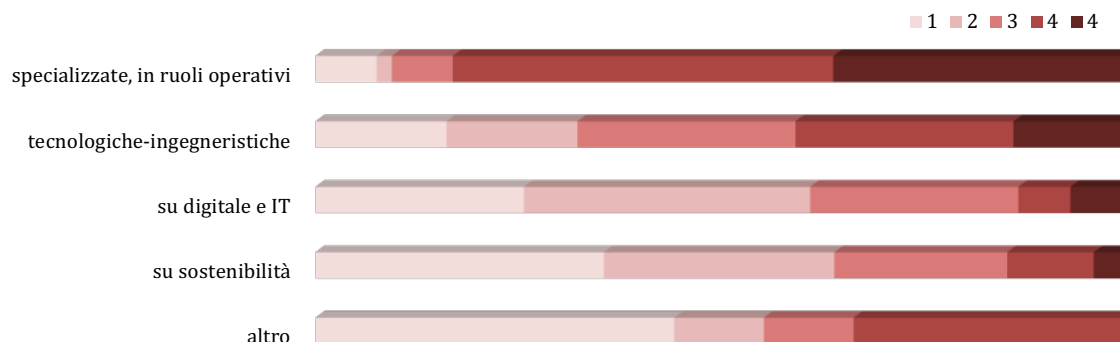
Per capire l'impatto in azienda del gap generato tra imprese e mercato del lavoro, si è chiesto alle intervistate di dare una auto valutazione di quanto rilievo abbia il vuoto di candidati e competenze registrato, rispetto alle esigenze pratiche di gestione aziendale.

Ne emerge un quadro molto coerente con quanto delineato dalle domande precedenti in merito alla coerenza da tempo espressa e sempre più cogente, in merito a risorse specializzate, soprattutto (ma non solo) in ruoli operativi.

Dai dati processati, emerge come un minor livello d'urgenza si associ a competenze che, seppur difficili da reperire, non sono considerate critiche per la resilienza o lo sviluppo del business.

I dati elaborati sottolineano la diffusa criticità di competenze specializzate in ruoli operativi, in primis, e di tipo tecnologico- ingegneristico, poi: in merito alle prime, 36 su 100 attribuiscono un rilievo massimo all'impatto che la mancanza di competenze di questo tipo ha sull'operatività aziendale. Ma sommando i punteggi più elevati (4 e 5 su un massimo di 5) si trovano complessivamente 83 imprese su 100.

Rilievo della mancanza di competenze rispetto alle esigenze aziendali

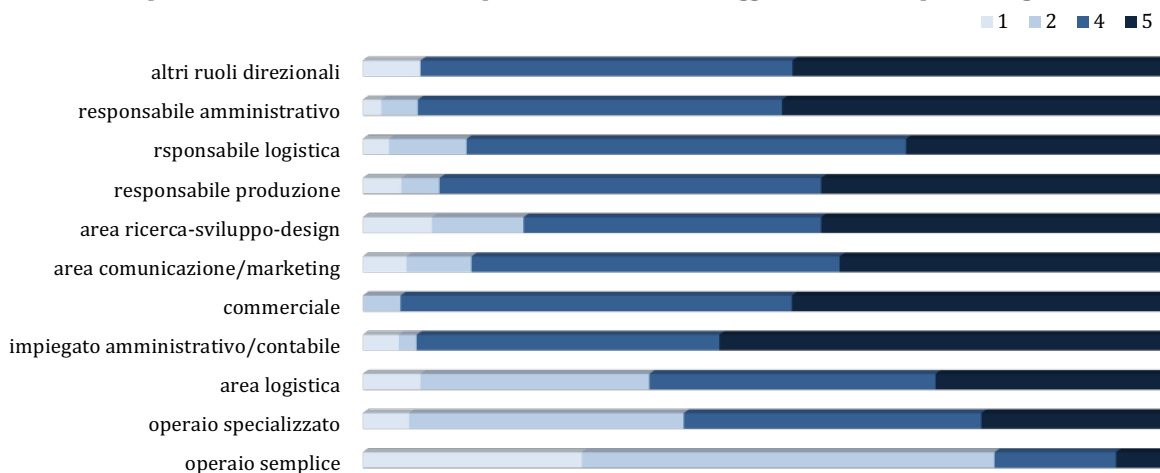


D'altro canto, parrebbe non presentare una urgenza diffusa la carenza di competenze specificamente legate ai tempi della sostenibilità e alla categoria residuale 'altre'. Media urgenza per le imprese che rilevano una carenza di competenze sui temi del digitale e IT.

	SPECIALIZZATE IN RUOLI OPERATIVI	TECNOLOGICHE-INGEGNERISTICHE	SU DIGITALE-IT	SUL TEMA SOSTENIBILITÀ	ALTRO
1 – SCARSO O NULLO	8%	16%	26%	36%	44%
2	2%	16%	35%	29%	11%
3	8%	27%	26%	21%	11%
4	47%	27%	6%	11%	33%
5 - FORTISSIMO	36%	14%	6%	4%	0%

Proprio le competenze digitali, investigate più nel dettaglio, rilevano una maggior rilevanza nei ruoli.

Rispetto alla tua realtà aziendale, su quali ruoli incideranno maggiormente le competenze digitali?



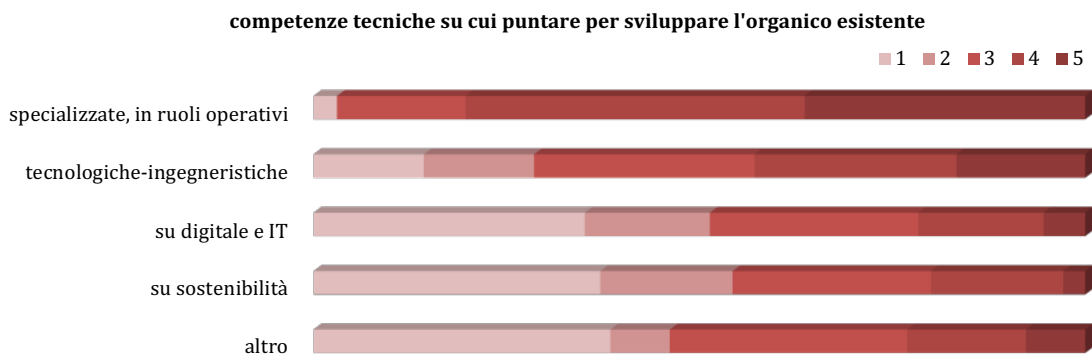
Competenze ricercate e formazione per lo sviluppo delle risorse in organico

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, grazie a 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: si è sottolineata la necessità di inserire in organico nuove risorse specializzate – soprattutto in ruoli operativi. Tuttavia, per l'80% delle imprese si evidenzia la necessità cogente (somma dei punteggi massimi 4+5) di fornire questo tipo di competenze al personale operativo già in organico.



La diffusione di competenze digitali e IT nel personale in essere emerge come prioritaria per un nucleo ridotto di imprese, meno di 2 su 10, così come poco diffusa sembra essere al momento l'importanza di reperire e diffondere al personale competenze legate alla sostenibilità). D'altra parte quelle tecnologiche-ingegneristiche sono ad oggi avvertite come di rilievo medio alto: per 43 imprese su 100 continuano ad essere di forte rilevanza nella formazione del personale in essere in azienda.

Determinante il ruolo della formazione in azienda, volta a implementare le competenze utili all'impresa, nel personale già in organico o neo assunto.

Le aziende intervistate hanno investito per formare i propri dipendenti con competenze specialistiche, quelle più cogenti per l'industria e scarse sul mercato: più di 8 imprese su 10 hanno provveduto tramite una formazione interna, già in essere ed in corso, e che resta in programma in poco meno di 1 su 10: le associate che hanno avvertito la necessità di specializzare i propri dipendenti, vi stanno già provvedendo.

Ampiamente diffusa anche la formazione di tipo tecnologico, 6 su 10, ma per un ulteriore 25% di PMI sarebbe in programma.

stato di progresso in azienda

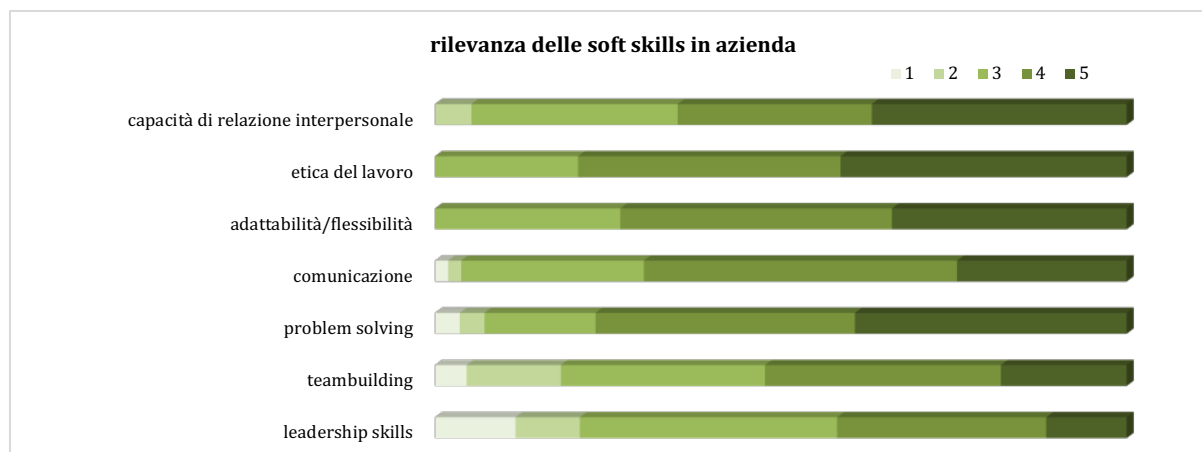


Le associate del territorio mostrano una buona lungimiranza sul tema della sostenibilità: per quanto il tema sia poco attenzionato nelle imprese, nella selezione di nuovo personale e nello sviluppo di competenze interne, vi è sensibilità, dimostrata dalle attività di formazione già presenti (26%) ed in programma negli intervistati (38%). Resta un nucleo non trascurabile di imprese che non intende muoversi in questa direzione nella formazione dei dipendenti. Diffusa nel 45% e in programma in un ulteriore 35% la formazione di tipo digitale.

Le competenze di tipo *'soft'* guadagnano grande attenzione, tendenzialmente polarizzata su etica del lavoro, capacità di relazione interpersonale, adattabilità e flessibilità, problem solving. 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 di poco meno 8 intervistate su 10.

Anche l'etica del lavoro risulta fortemente prioritaria nelle progettualità delle PMI del territorio: per 8 su 10, la formazione legata alle *soft skills* si concentrerà proprio sul qualificare il lavoratore di questa importante skill.

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.

Ne resti al momento indifferente un numero particolarmente esiguo di intervistate, il 7%, per le restanti si rileva una certa diffusione ancorché disparata.

Le forme di welfare sono le più diffuse: vengono adottate dal 40% delle PMI intervistate.



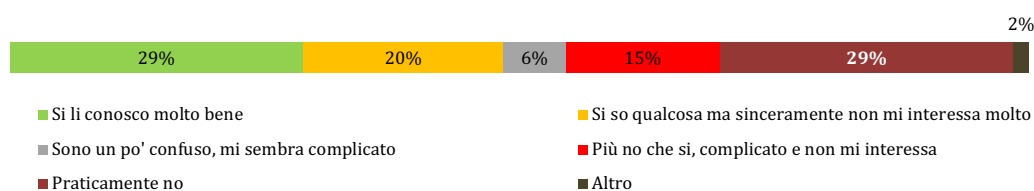
Il 21% si limita a fornire i benefit legati al contratto aziendale, mentre per poco più di 3 su 10 (32%) gli elementi aggiuntivi erogati si sostanziano in premi unilaterali.

L'offerta formativa del territorio

Il gap tra domanda ed offerta ha certamente una molteplicità di ragioni, tuttavia indagare più puntualmente il grado di diffusione delle conoscenze relative all'offerta scolastica del territorio può risultare utile per colmare alcune delle lacune che abbiamo evidenziato nella presente indagine.

La formazione professionale e quella tecnica – ovvero i percorsi da cui attingere poi per le risorse specializzate di cui vi è tanta richiesta nelle industrie medie e piccole, sono ben conosciute solo da 2 intervistate su 10, mentre restano diffusi margini di implementazione della conoscenza – su cui agire con un sistema di promozione e collegamento tra aziende e istituti scolastici.

Conosci il sistema della formazione professionale (ITS, FP, CFP, ...)?

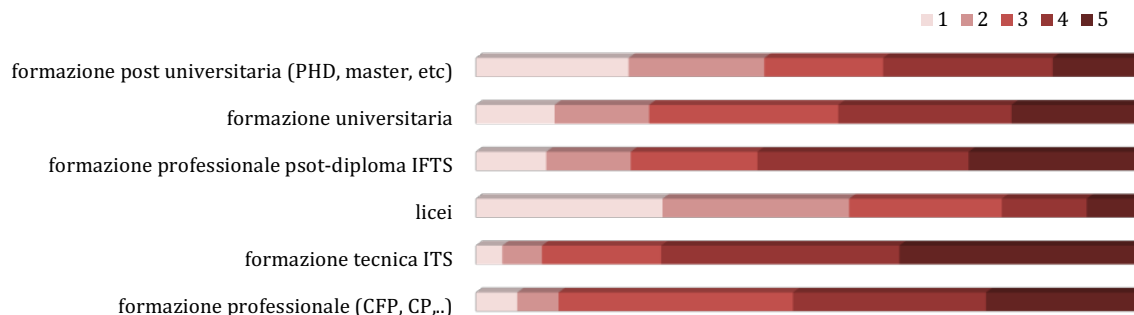


Diffuso il disinteresse, che risulta profondamente discordante con la necessità di reperire competenze e personale formati da quei percorsi scolastici rispetto ai quali prevalgono indifferenza e non conoscenza.

Ulteriormente sollecitate sul tema della formazione e sull'utilità di inserire in azienda risorse umane derivanti da diversi percorsi educativi, le intervistate sottolineano il rilievo per la propria realtà aziendale di figure emergenti da percorsi di tipo tecnico (ITS) che nel 72% delle intervistate sono considerati di massimo interesse; particolarmente elevato l'interesse per figure emergenti da percorsi professionali (CFP, CP,...) e tecnici superiori (IFTS).

Anche l'alta formazione derivante da percorsi formativi universitari e post universitari registra interesse, ma meno diffuso.

Ritieni che figure formate nei seguenti percorsi possano esser utili al tuo sviluppo aziendale?



Ben più contenuto l'interesse delle figure formate nei licei.

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.