



## Il reperimento del personale per l'industria dell'FVG

### SECONDO L'INDAGINE CONDOTTA DA CONFAPI FVG

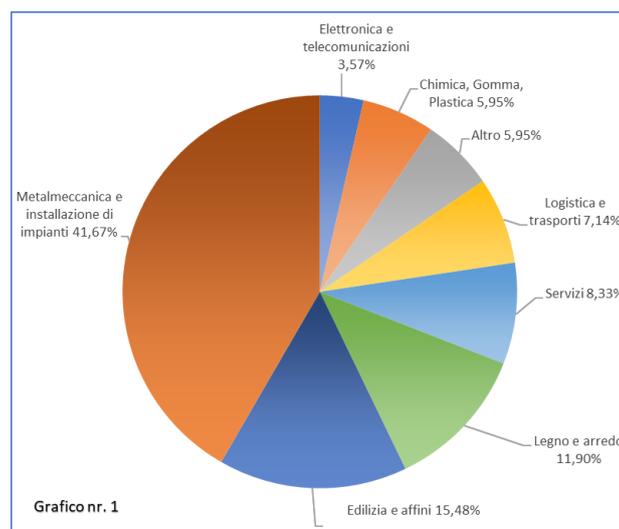
#### Premessa

Confapi FVG ha condotto presso la propria base associativa un'indagine sulle carenze di personale e sulle difficoltà di reperimento del medesimo da parte delle piccole e medie imprese del Friuli Venezia Giulia. La rilevazione consiste in un questionario rivolto alle piccole e medie imprese di tutti i rami di attività (manifatturiero, delle costruzioni, dei trasporti e della logistica e dei servizi all'industria), nel quale sono state poste domande circa la consistenza del problema, le sue articolazioni per profili professionali e tipologie contrattuali e le sue cause, commisurate al breve periodo (fino a 12 mesi).

L'indagine ha riguardato un campione consistente nel 13,90% delle imprese associate e proporzionato al peso dei singoli rami di attività e, precisamente per: il 69,05% del ramo manifatturiero, del 15,48% dell'industria delle costruzioni e affini, del 7,14% della logistica e dei trasporti e dell'8,33% dei servizi all'industria.

Sul totale delle imprese intervistate il ramo manifatturiero, a sua volta, comprende per il

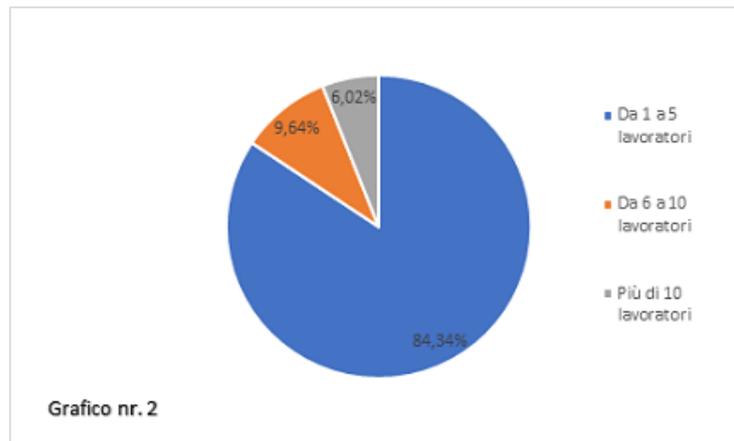
- 41,67% l'industria metalmeccanica e impiantistica industriale,
- 11,90% l'industria del legno-arredo,
- 3,57% l'industria dell'elettronica e delle comunicazioni,
- 5,95% l'industria della chimica, gomma e plastica,
- 5,95% gli altri settori produttivi, incluso l'abbigliamento.



#### Fabbisogno di personale entro i 12 mesi

È stato chiesto a tutti gli intervistati se abbiano necessità di assumere personale entro i prossimi 12 mesi (entro il 30 giugno 2023). La quasi totalità delle imprese ha dichiarato di ricercare nuovi addetti da assumere per il periodo considerato (in pratica entro il giugno 2023), per la precisione il 98,8% si è espresso in tal senso. Il fabbisogno di personale si attesta fra 1 e 5 unità per l'84,3% degli intervistati, mentre il restante 15,6% è suddiviso per fasce da 6 a 10 e più di 10 unità. In valore assoluto sono i settori metalmeccanico, dell'edilizia e del legno arredo a manifestare le maggiori necessità; ma, se si tiene conto del peso di ciascun settore sul totale, le carenze dei restanti settori, come, ad es. quello della logistica e dei trasporti, non accusano intensità minori. Il fenomeno, dunque, assume una fisionomia di carattere generale.



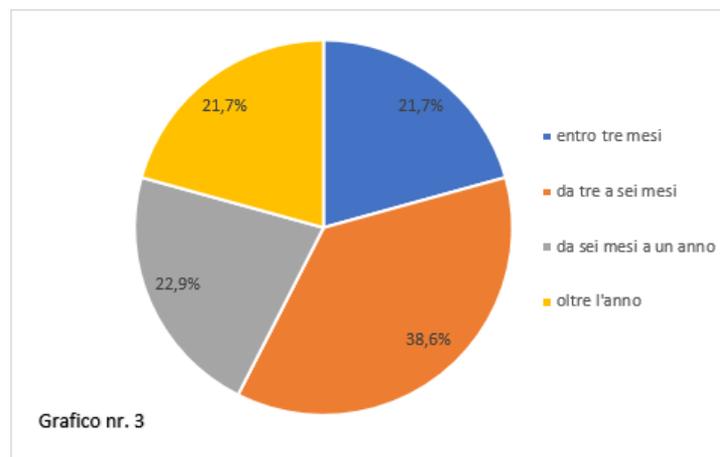


### Sussistenza e gradi di difficoltà nel reperimento di personale

La totalità delle imprese che ricercano personale ha, indistintamente, dichiarato di trovare difficoltà nel reperimento, sia pure con gradazioni diverse: per il 77,10% le difficoltà sono rilevanti, mentre per il restante 22,90% il livello di difficoltà è medio. Nessuna impresa, dunque, ha dichiarato di incontrare scarse difficoltà nel reperire personale.

Su questo dato incide anche la stima sui tempi necessari per la ricerca e la selezione. Sul punto è stata posta una specifica domanda sulla prevedibile durata della ricerca e della selezione, a prescindere dai canali utilizzati.

Ne è risultato che per l'83,20% delle imprese i tempi sono stimati superiori a 3 mesi (per alcuni anche oltre un anno), con l'effetto che, se anche riuscissero a trovare i profili desiderati, questi non sarebbero tempestivamente disponibili, con il perdurare di conseguenze negative sull'immediato.

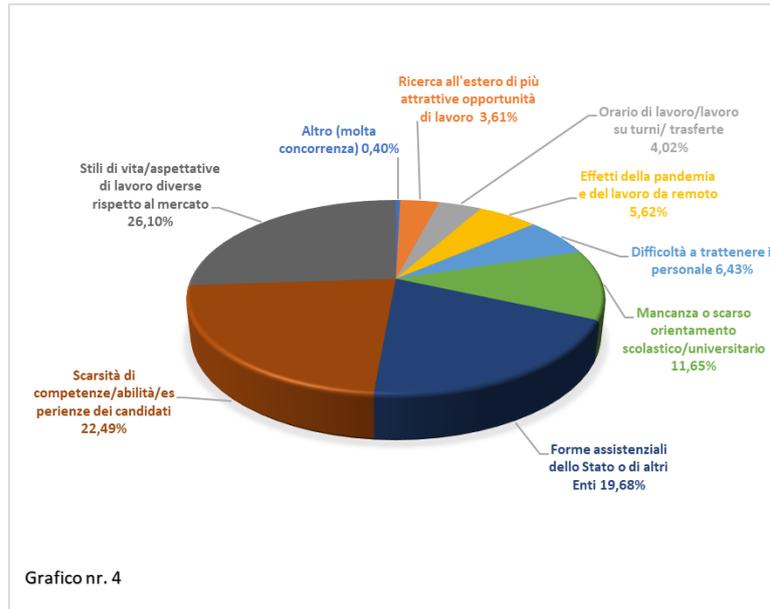


### Le cause delle difficoltà del reperimento (o mantenimento) del personale

Di tutto interesse è la percezione che hanno le imprese circa le cause della situazione sopra delineata. Dalle risposte risulta che queste sono molteplici e fra loro coesistenti. Sono state proposte le seguenti opzioni:

- mancanza o scarso orientamento scolastico/universitario;
- forme assistenziali dello Stato o di altri enti;
- stili di vita o aspettative di lavoro diverse rispetto al mercato, anche con riguardo alle retribuzioni;
- ricerca all'estero di più attrattive opportunità di lavoro;
- effetti della pandemia e del lavoro da remoto,
- difficoltà a trattenere il personale;
- orario di lavoro, lavoro su turni, trasferte;
- scarsità di competenze, capacità, esperienze dei candidati;
- altro.

Alle imprese, in primo luogo, è stato chiesto di indicare quale, a loro vedere, fosse fra queste la prima causa di difficoltà. Al primo posto su base percentuale, con il 26,10% si collocano gli stili di vita o aspettative di lavoro diverse da quelle che il mercato può offrire; seguono a ruota la scarsità di competenze, capacità ed esperienza possedute dai candidati (22,49%) e le forme assistenziali pubbliche (19,68%). Le altre cause restano molto distanziate, inclusa la mancanza o scarso orientamento scolastico o universitario (11,65%); il dettaglio si può ricavare dal sottostante grafico.



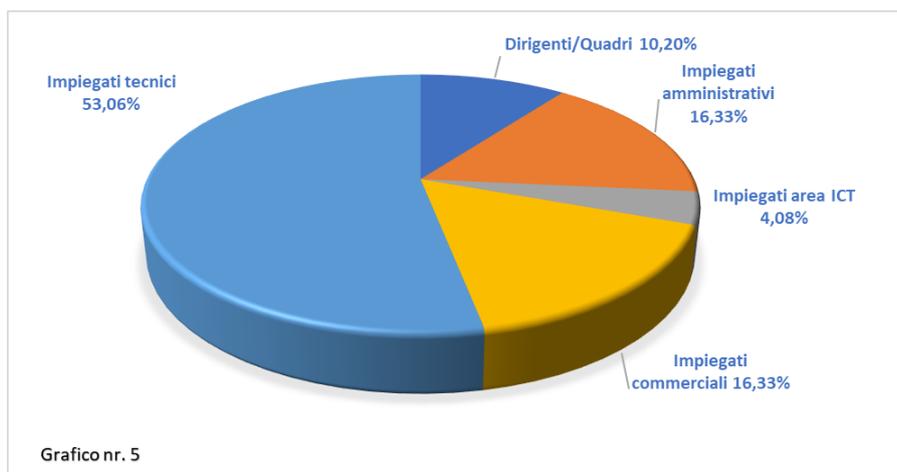
Dunque, l'impatto pandemico, la difficoltà di trattenere il personale e l'organizzazione del lavoro sembrano incidere marginalmente sulle difficoltà di reperimento o mantenimento del personale, contrariamente a quanto, per lo più, si era portati a pensare.

### Profili professionali di cui maggiormente si avverte la mancanza

Altrettanto importanti sono le risposte al quesito di quali siano i profili professionali di cui si avverte maggiormente la mancanza. Il 73,3% degli intervistati ha dichiarato di ricercare prioritariamente figure con mansioni di operai; il restante 26,7% si è pronunciato per personale impiegatizio, quadri e dirigenti. Da notare che il 26,5% dichiara di essere contestualmente interessato alla ricerca di entrambi i profili.

#### A. Profili dirigenziali e impiegatizi

Se si disaggregano i primi due dati, emerge che, per quanto riguarda gli impiegati, più della metà degli intervistati (53,06%) è interessato a profili tecnici; percentuale che si avvicina al 60%, se si considerano anche gli impiegati nell'area delle tecnologie informatiche e della comunicazione (ICT). Merita menzione anche il 10,20% delle imprese che ricerca personale con funzioni manageriali (dirigenti e quadri), considerato evidentemente importante per lo sviluppo delle imprese.



#### B. Profili di operai

In via prioritaria dunque, per i 3/4 delle imprese è questo il profilo di cui si avverte la carenza.

Nel quesito sono state enucleate le sottostanti mansioni:

1. operai specializzati nel settore meccanico ed elettrico;
2. operai specializzati nella manutenzione di impianti meccanici ed elettrici;
3. operai specializzati nel settore del legno-arredo;
4. operai addetti alla qualità e al controllo;

5. operai specializzati non specificati o in ambiti diversi da quelli sopra indicati;
6. operai generici e assimilabili;
7. operai edili (specializzati e generici);
8. conducenti di veicoli e di macchine operatrici;
9. magazzinieri e addetti alla logistica.

Il sottostante grafico evidenzia le rispettive percentuali. Ne emerge che per la metà delle imprese le ricerca si concentra su figure specializzate, soprattutto nei comparti dell'elettromeccanica ed elettronica, mentre gli operai generici occupano una percentuale non molto significativa. Se si sommano, poi, gli addetti alla guida dei veicoli a quelli della logistica, si ottiene un totale del 18,35%, che conferma quanto il ramo dei trasporti e della logistica si trovi in una fase di sviluppo e di diversificazione, ma soffra per la mancanza di addetti per tali mansioni. Va precisato, tuttavia, che in questo valore sono da includersi anche i conducenti rientranti nel settore dell'industria delle costruzioni.

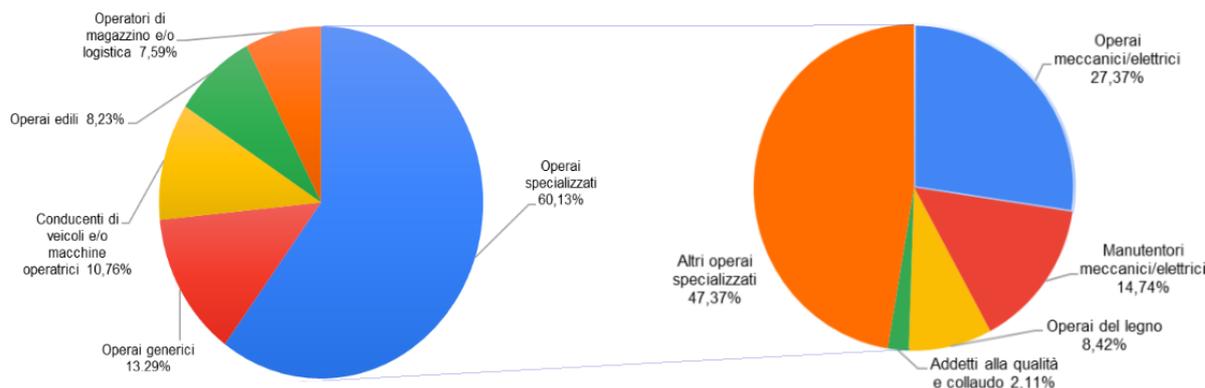


Grafico nr. 6

### Stima dei tempi necessari per ricerca e selezione del personale

Alle imprese è stata chiesta una stima dei tempi necessari alla ricerca e alla selezione degli addetti di cui necessitano. Sono state proposte 4 scansioni temporali: entro 3 mesi, da 3 a 6 mesi, da 6 mesi a un anno, oltre un anno.

Le aspettative di ricerca e selezione, già riportate nel grafico n. 3, sono relativamente equilibrate. La maggioranza degli intervistati (38,6%) conta di riuscire a farlo fra 6 mesi e un anno; ma un significativo 21,7% pensa di non riuscirci prima di un anno.

### Utilizzo di tipologie contrattuali per le assunzioni del personale

Anche in questo caso le imprese considerano contestualmente più di una tipologia di contratto per l'assunzione del personale. Tuttavia, limitandosi alla forma preferita, la maggioranza (41,94%) delle imprese si è espressa per il contratto a tempo determinato, probabilmente anche per il venir meno degli incentivi volti alle assunzioni a tempo indeterminato.

La relativa scarsità di ricorso al lavoro somministrato (21,43%), a sua volta, potrebbe essere attribuibile anche ai maggiori oneri per le Agenzie di lavoro. Anche il contratto di apprendistato viene preso in considerazione relativamente poco, in misura pari all'11,90%, nonostante il regime contributivo agevolato.

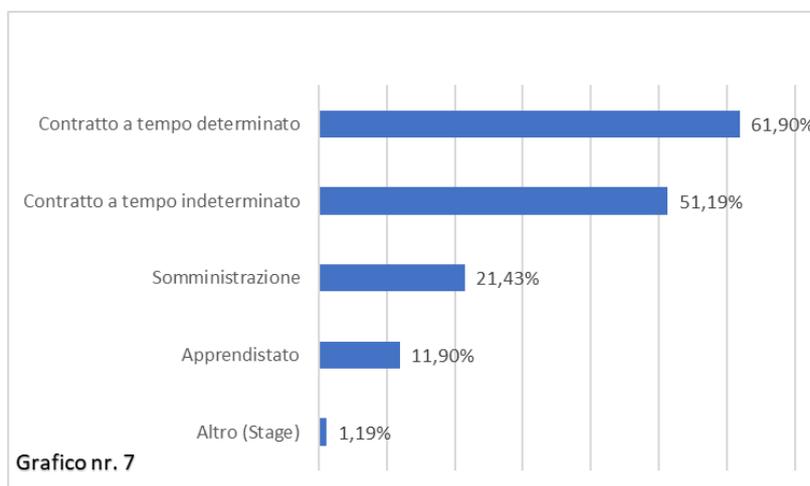
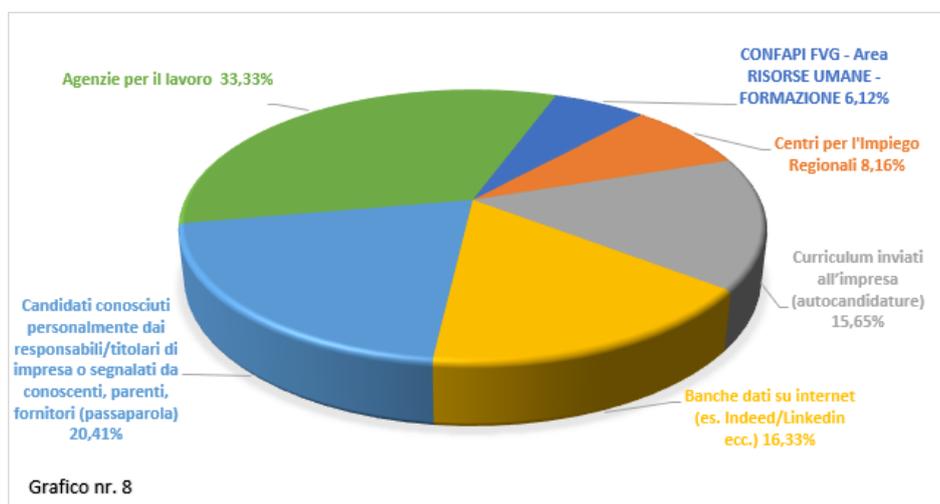


Grafico nr. 7

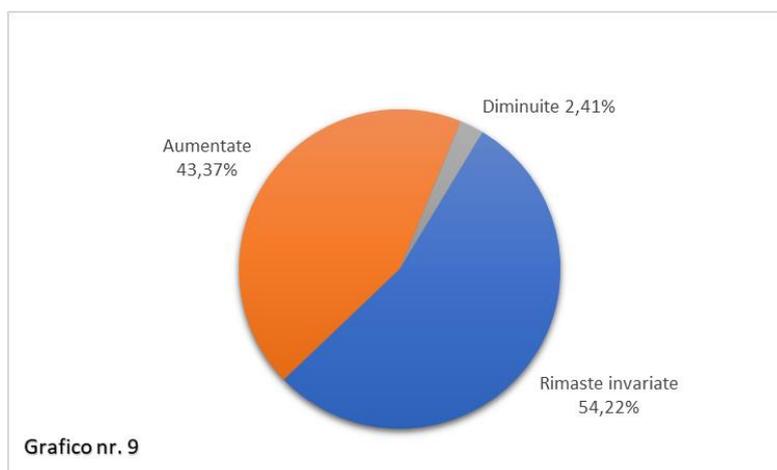
### Canali maggiormente utilizzati o utilizzabili per la ricerca del personale

Il ricorso alle agenzie per il lavoro è risultato il canale di ricerca di personale più utilizzato dalle imprese nella misura del 33,33%. Mantiene una quota di preferenze importante anche la ricerca tramite conoscenze (c.d. passaparola) per un totale del 20,41%. Distanziata è la ricerca di candidati su banche dati e su siti specializzati, come pure tramite autocandidature. Più staccato ancora l'utilizzo dei centri per l'impiego regionali e del servizio di ricerca e selezione offerto da Confapi FVG, che comunque si attesta a un non trascurabile 6,12% del totale.



### Andamento delle dimissioni volontarie prima e dopo la pandemia

L'ultimo quesito riguarda l'andamento delle dimissioni volontarie in relazione alla pandemia da Covid 19 e, quindi, il possibile impatto che questo ha avuto su questo fenomeno. Quasi la metà delle imprese (43,37%) registra un aumento delle dimissioni volontarie rispetto al periodo pre-pandemico, sintomo di come la pandemia abbia influito anche su questo aspetto.



In sede di primo commento, per Massimo Paniccia, Presidente di Confapi FVG, gli esiti dell'indagine confermano che la piccola e media industria regionale è in grado di offrire non poche opportunità di lavoro in un ampio ventaglio di profili professionali, anche con contratti a tempo indeterminato.

Sotto un'altra prospettiva, però, l'ampiezza e la caratterizzazione della difficoltà di reperimento costituisce un fenomeno di tutto rilievo e diffuso in tutte le tipologie di imprese e profili lavorativi. Esso presenta il rischio di porsi non solo come un problema di competenze, ma pure di disaffezione dal lavoro, specie nelle giovani leve, ed è tale da assumere una dimensione generazionale. Nell'immediato è in grado anche di incidere sulle prospettive di sviluppo delle imprese e dimostra quanto bisogno vi sia di nuove politiche che avvicinino i giovani al lavoro e alle imprese, già in periodo scolastico, accanto a una costante promozione culturale del lavoro.