

FOCUS

RISORSE UMANE

AREA LECCO-SONDRIO

*Centro Studi
Confapindustria Lombardia*

INDICE

Anagrafica	3
Risorse umane	4
Selezione.....	4
Sviluppo delle risorse umane.....	9
Costi di produzione e risorse umane.....	11

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	4%
Chimico	0%	6- 9	23%
Plastica-Gomma	9%	10- 15	7%
Metalmeccanico	63%	16-19	43%
Produzioni Meccaniche	5%	20-49	11%
Macchine	2%	50-99	2%
Impiantistica	5%	100-249	0%
Elaborazioni meccaniche	0%	250 e più	4%
Edile-lapideo	0%		
Elettromeccanica	0%		
Elettronica	2%		
Ceramiche-Vetro	0%	fatturato	%
Pelle-Calzature	0%	meno di 500.000€	5%
Tessile-Abbigliamento	2%	più di 500.000€, meno di 1Mil€	14%
Legno	4%	più di 1Mil, meno di 2Mil€	7%
Informatica-telecomunicazioni	0%	più di 2Mil, meno di 5Mil€	30%
Carto-Grafico-Editoria	2%	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%

Le imprese metalmeccaniche ne rappresentano ampia maggioranza (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

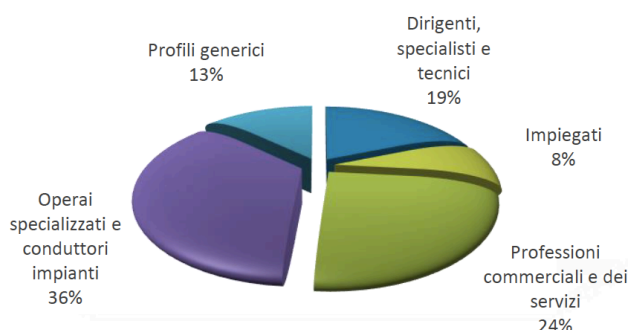
La gestione del personale rappresenta ad oggi un nodo di sviluppo aziendale particolarmente critico, sottoposto alle difficoltà – che sembrano sempre più evidenti anche nell’organizzazione aziendale – che le imprese di tutti i settori stanno attraversando, strette nelle pressioni legate a eventi esogeni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

Secondo l’ultimo rapporto pubblicato dalla banca dati Excelsior, nella sola area di Lecco nel periodo luglio – settembre 2022 sono previste in ingresso 2340 nuove risorse, poco meno della metà nell’area Industria (le restanti nell’ambito dei servizi): più in particolare, il 45% troverebbe collocazione in industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo.

Stante a quanto previsto nel rapporto, le figure più richieste (la domanda peraltro vede una netta prevalenza di imprese di piccole e medie dimensioni – dove troverà collocazione il 65% delle 2340 nuove risorse) si polarizzano attorno alla figura degli operai specializzati e dei conduttori di impianti.

Come si legge nello stesso rapporto, il 47% delle realtà prevede di aver difficoltà a trovare i profili desiderati.

Risorse umane in ingresso – classificazione per tipo di profilo ISTAT



Fonte: rapporto Excelsior area Lecco

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:

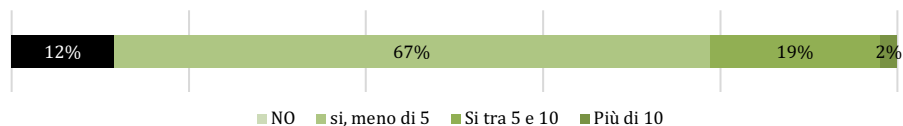
- la selezione di nuovo personale

Selezione

Nell’area in esame, il mercato del lavoro rilevato dalle imprese associate ha presentato dinamiche complessivamente positive in crescita - che peraltro qualificano in modo trasversale i settori.

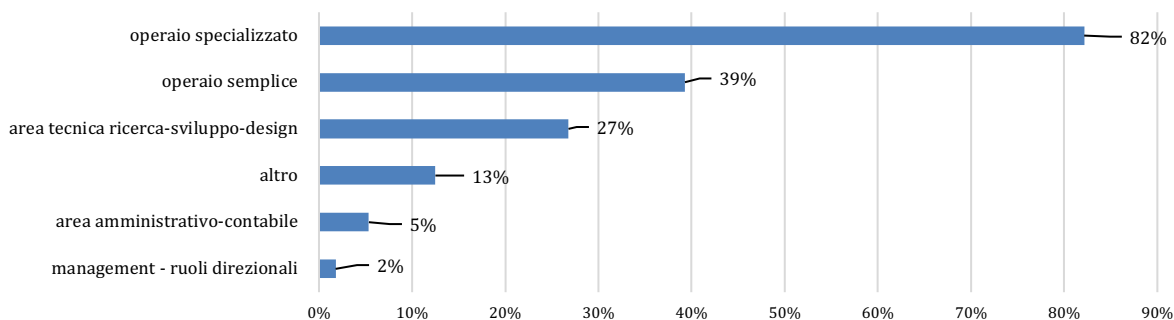
Complice la fase espansiva dei mercati che accompagna le imprese post Covid, ma che inizia a rallentare nel 2022, perdura la ricerca di nuovo personale: nonostante 1 su 10 (12% per la precisione) non abbia ritenuto necessario assumere nuovo personale da inizio anno, i restanti intervistati ha ampliato il proprio organico nell’anno in corso, con numeri fortemente polarizzati nella fascia 1-5. Per 2 intervistati su 10 sono entrati in azienda tra 5 e 10 nuovi dipendenti.

Ricerca di nuovo personale da inizio 2022



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.

GAP domanda- offerta: le figure più desiderate



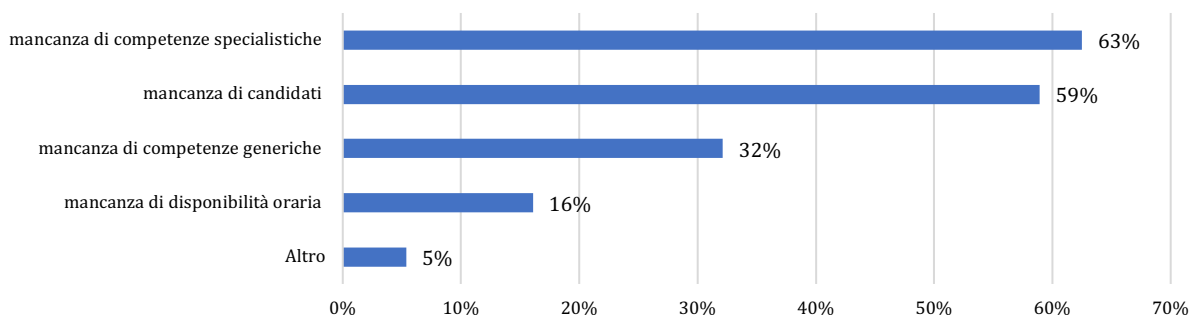
La figura più critica, sottolineano gli intervistati, è quella più operativa.

- la specializzazione – soprattutto a livello operaio – rimane un desiderata che trova scarsa compensazione sul mercato, limitando nei fatti l'operatività aziendale: 82 imprese su 100 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.

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 affaccino sul mercato.

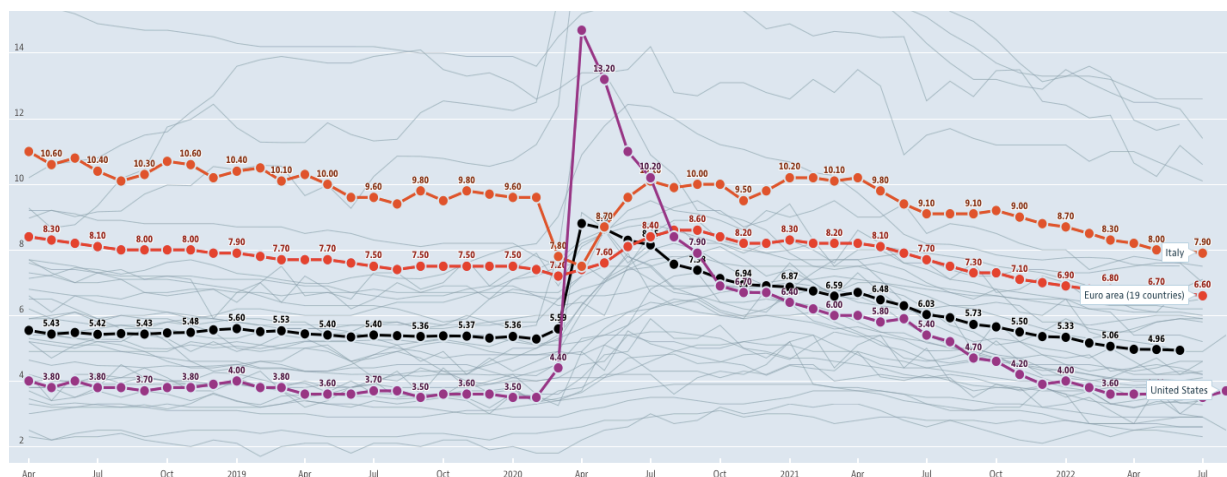
Le competenze specialistiche negli intervistati sono la carenza più avvertita dalle imprese (63% delle realtà intervistate); per 6 realtà industriali su 10 mancano candidati che si presentino per sostenere colloqui legati alle posizioni offerte.

Principali carenze riscontrate nei candidati



Rispetto al passato, migliora l'elasticità dei candidati in termini di disponibilità orarie, caratteristica che invece zavorrava la scelta nel passato, ma le figure che si presentano ai colloqui paiono risultare carenti di competenze generiche (lo riscontra il 32% degli intervistati)

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. Secondo gli ultimi dati OECD, il tasso di disoccupazione in Italia segue dinamiche positive, con una lenta ma progressiva diminuzione nonostante numeri peggiori rispetto alla media europea. Il grafico proposto individua le dinamiche della disoccupazione, tra aprile 2018 e l'ultima rilevazione (per l'Italia, luglio 2022) evidenziando da un lato come da fine 2021, la disoccupazione stia scendendo nel nostro Paese (ma rallenta nelle ultime rilevazioni) e resti rimarcato il gap rispetto al dato dell'Unione Europea di poco inferiore a 1,5 punti percentuali.



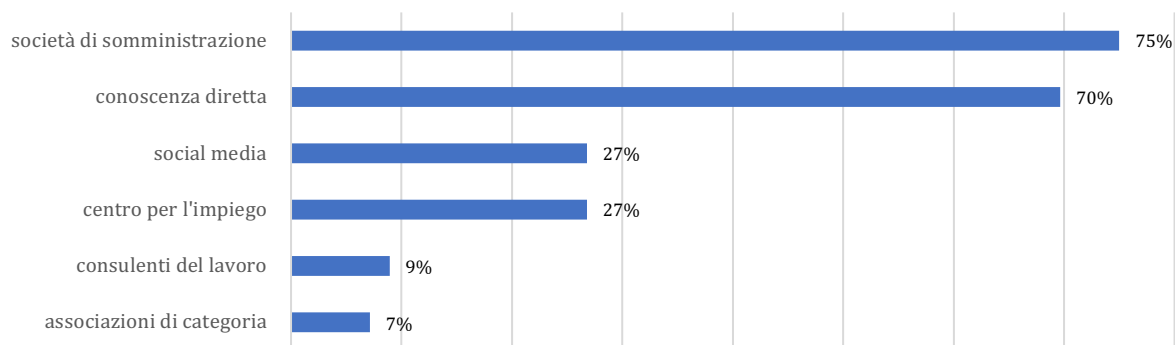
Fonte: oecd.

Secondo gli intervistati del territorio, peraltro, la mancanza di candidati avvertita dalla metà delle intervistate che hanno reso disponibili posizioni lavorative, si manifesterebbe nonostante le imprese si affidino a strumenti indiretti ma professionali di recruiting.

Nel 75% dei casi le società di somministrazione sono il primo strumento ricercato per selezionare nuovo personale, ma la conoscenza diretta resta importante fonte d'aiuto per 7 imprese su 10.

Molto minore la diffusione delle altre modalità – dai social media ai centri per l'impiego, alle associazioni di categoria.

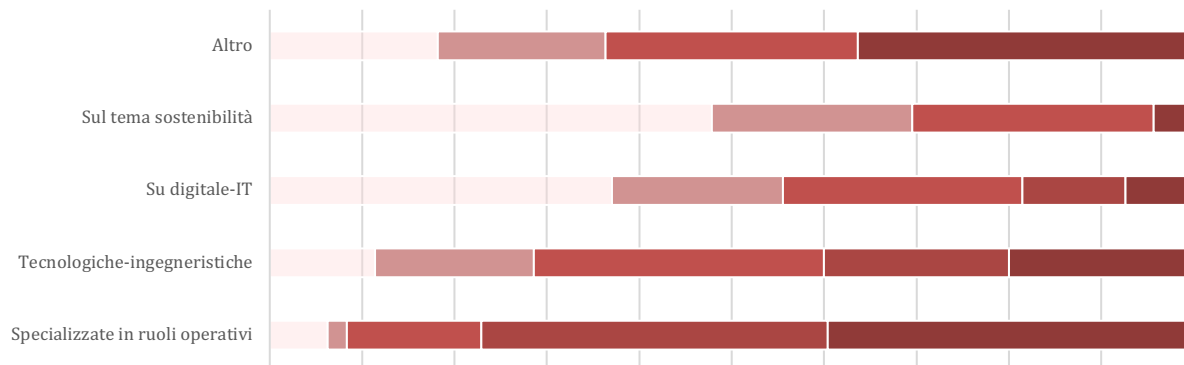
Principali modalità di recruiting



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

Chiamate a dare una valutazione di quanto le dinamiche presenti sul mercato del lavoro impattino sulla gestione aziendale, le intervistate evidenziano con estrema rilevanza, la criticità di competenze specializzate in ruoli operativi, in primis, e di tipo tecnologico- ingegneristiche, poi: in merito alle prime, 4 su 10 danno 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 8 imprese su 10.

Mancanza di competenze: quanto pesa in azienda



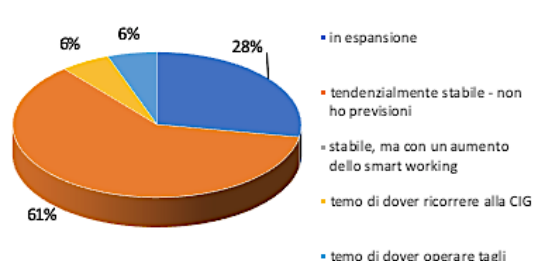
Sulla base dei numeri raccolti, possiamo quindi ben dire che l'80%ca. delle imprese di piccole e medie dimensioni rilevi una mancanza di competenze fortemente specializzate in ruoli operativi e che tale vuoto, presenti una criticità massima o elevatissima per la gestione aziendale.

	SPECIALIZZATE IN RUOLI OPERATIVI	TECNOLOGICHE-INGEGNERISTICHE	SU DIGITALE-IT	SUL TEMA SOSTENIBILITÀ	ALTRO
1 – SCARSO O NULLO	6%	11%	37%	48%	18%
2	2%	17%	19%	22%	18%
3	15%	31%	26%	26%	27%
4	38%	20%	11%	0%	0%
5 - FORTISSIMO	40%	20%	7%	4%	36%

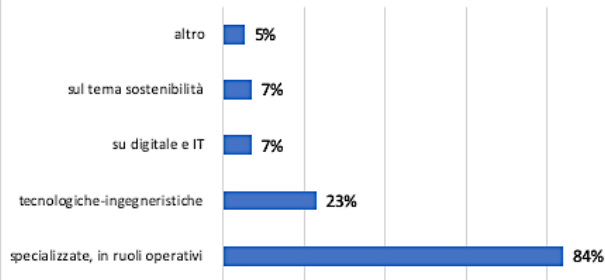
Le aspettative per i prossimi mesi tendono a ricalcare, nelle intenzioni attuali delle intervistate, le caratteristiche e le dinamiche fino ad ora presentate. Forte attesa di stabilità, condivisa dal 61% delle intervistate; focus sulla specializzazione – anche per colmare i vuoti d'offerta che già si presentano per più di 8 imprese su 10 e che per altrettante continueranno a rappresentare una priorità, e sulla crescita – per circa 3 imprese su 10 si tenderà ad ampliare l'organico aziendale.

Ampio il fronte degli stabili (42% degli intervistati) mentre si presenta particolarmente contenuto il complesso di chi teme di dover operare tagli nel prossimo futuro (6% delle imprese interrogate).

organico aziendale: le aspettative per i prossimi mesi



Competenze: quale il focus per lo sviluppo futuro

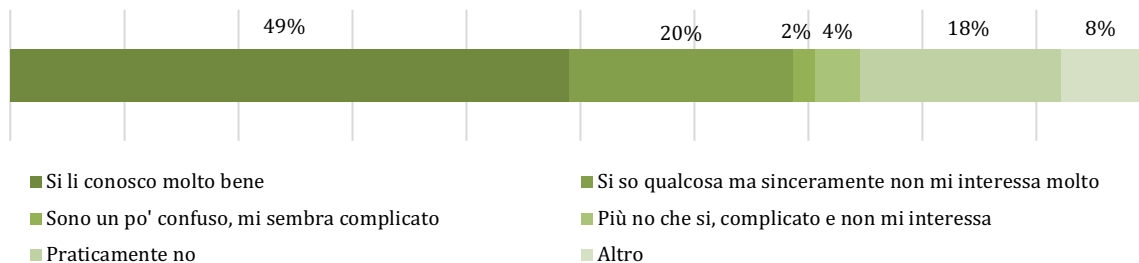


Nel colmare il gap di mercato nelle risorse specializzate mancanti – ma ricercate dalle imprese – può giocare un ruolo importante la formazione offerta ai giovani dagli istituti tecnici.

Da parte delle aziende, si rileva una certa fiducia, ma gli spazi di divulgazione dei benefici che da percorsi professionali emergerebbero, resta al momento confinata: su una scala Likart a 5 gradini, chi conosce poco o per nulla gli ITS rappresenta poco meno di 4 intervistate su 10. Si tratta di un numero, peraltro cospicuo, di aziende

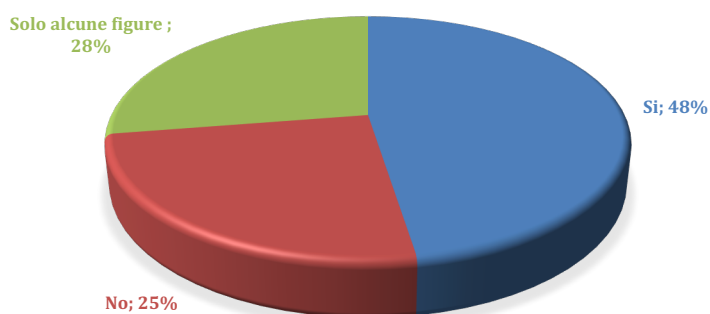
rispetto alle quali si rende necessaria maggior conoscenza diffusa sia dei percorsi proposti che delle potenzialità di formazione in adeguamento alle necessità delle imprese del territorio.

Grado di conoscenza ITS



Se si nota nel grafico che segue, infatti, tra coloro che conoscono gli ITS infatti, l'utilità avvertita di inserire in azienda i giovani formati in percorsi professionali è molto alta.

FORMAZIONE ITS: UTILE PER L'IMPRESA?



Sfiora la metà delle imprese (48%) il sì netto, a cui si aggiunge un ulteriore 28% di quegli intervistati che ricercano particolarmente delle figure professionali specifiche– per lo più legate a percorsi di mecatronica.

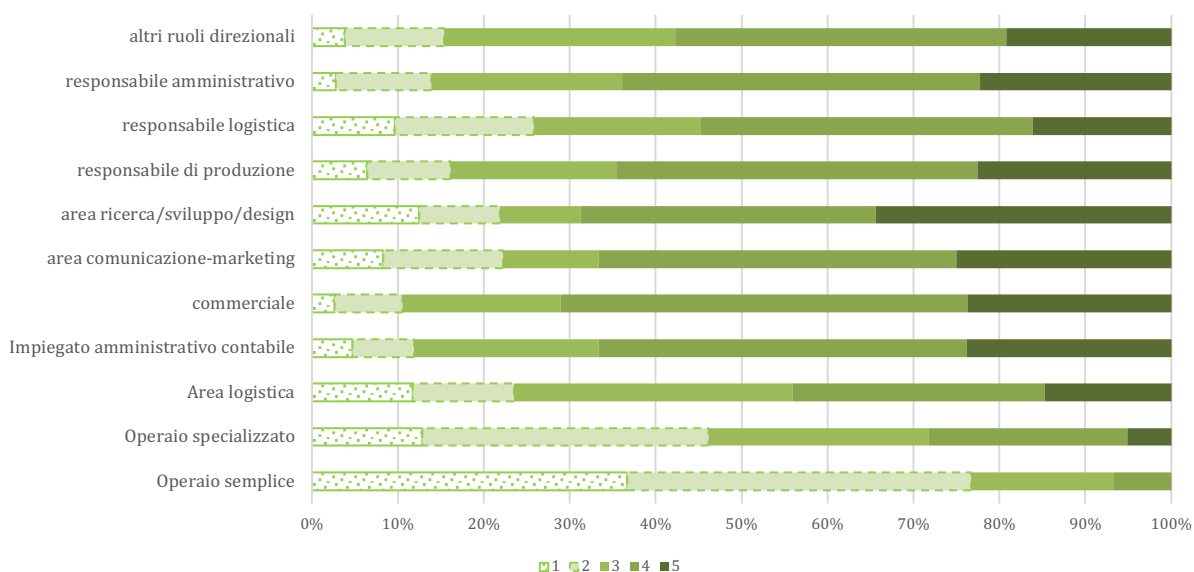
Sviluppo delle risorse umane

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 competenze specializzate nelle attività qualificanti il contesto aziendale, la composizione del personale in essere viene a modificarsi in ragione della progressiva trasformazione del business verso modelli più evoluti.

Da un lato, si rafforza la necessità di competenze digitali – a prescindere dalle mansioni per le quali si è assunti. Fanno eccezione i ruoli operativi –soprattutto l'operaio semplice – per i quali il rilievo del digitale è considerato particolarmente contenuto. Importanza considerevole invece per i responsabili della produzione.

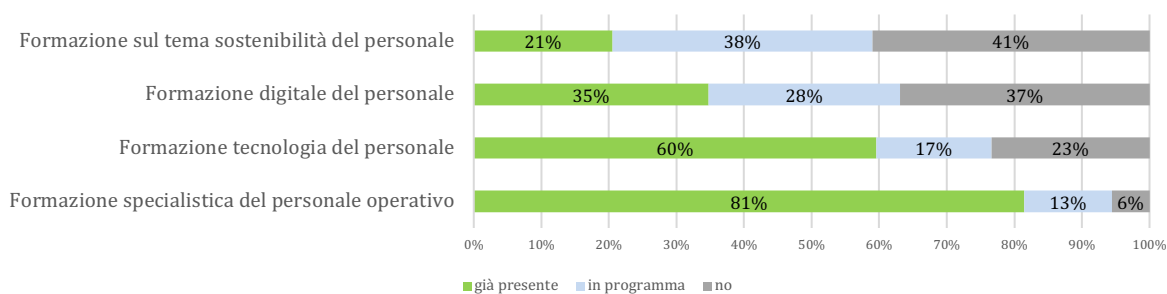
Rispetto alla tua realtà aziendale, su quali ruoli incideranno maggiormente le competenze digitali?



Sempre più necessario, al contrario, nell'area ricerca-sviluppo design, nelle aree amministrative, comunicazione-marketing. Il digitale entra a piè pari anche nell'area logistica e nei ruoli direzionali

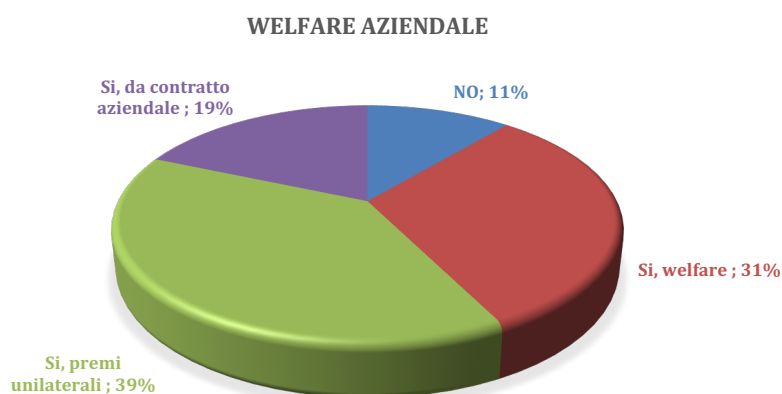
Determinante il ruolo della formazione aziendale, che spinge sulle criticità avvertite dalle imprese: da un lato la specializzazione del personale operativo – stretto tra un mercato del lavoro che non aiuta le imprese, e la necessità di rafforzare percorsi nuovi di sviluppo qualificato della gestione operativa. Per 8 imprese su 10 si tratta di una valorizzazione delle risorse, già realizzata.

Formazione in azienda



Dall'altra parte, sensibilità ai temi della formazione tecnologica e digitale, in parte già realizzate dall'impresa ma ampiamente in programma.

Stupisce al contrario la forte reticenza a fornire una formazione del proprio organico sul tema sostenibilità. Per circa 4 intervistate su 10, non si avverte la necessità di lavorare su percorsi di questo tipo per la crescita del personale. Bene anche l'attenzione dedicata agli elementi contributivi aggiuntivi rispetto al contratto collettivo nazionale. Nonostante ne resti al momento indifferente 1 intervistata su 10, per le restanti si rileva la diffusione di premi unilaterali (in uso in 4 imprese su 10) o da contratto aziendale. Forme di welfare per 31 PMI su 100.

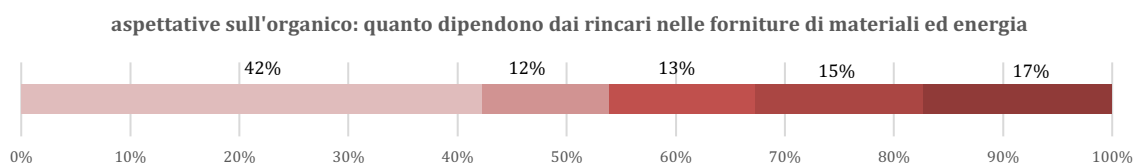


Costi di produzione e risorse umane

Il rilievo dei costi della produzione – nella componente materie prime ed ora nella componente energia – attanagliano gli equilibri aziendali e la stessa operatività ne risulta minacciata.

Per comprendere se ed in che modo le dinamiche dei costi produttivi possono influenzare l'organizzazione del personale, le imprese intervistate sono state sollecitate ad esprimere il punto di vista della propria realtà aziendale.

In prima battuta, è positivo sottolineare come le dinamiche del personale presentino allo stato attuale un legame relativamente equilibrato rispetto all'andamento dei costi produttivi. Se poco più di 4 intervistati su 10 non collega gli andamenti delle forniture di materiali ed energia agli andamenti delle risorse umane, il 32% vi attribuiscono un'importanza medio alta.

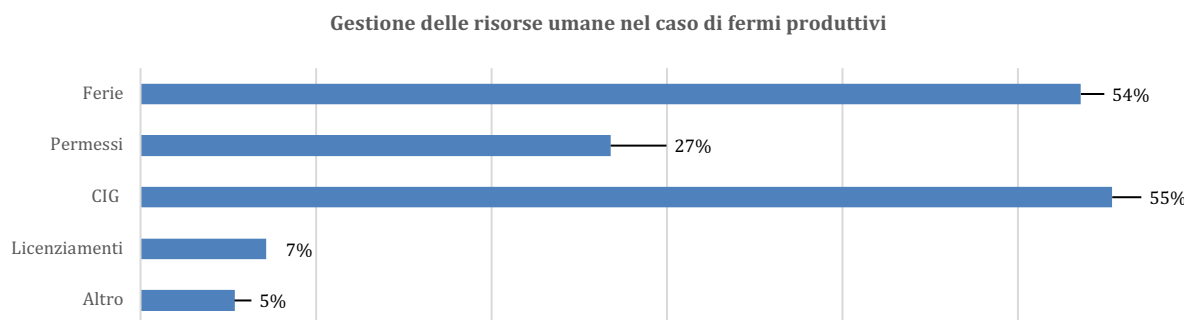


Nonostante una rilevazione che sembra al momento manifestare una sensibilità non condivisa dal complesso delle imprese di piccole e medie dimensioni del territorio, il futuro che aspetta tante imprese non può non contemplare la possibilità di dover operare dei fermi alla produzione – ipotesi che pare concreta nei timori di poco meno di 3 imprese su 10.

<i>Caro energia e fermi produttivi</i>		<i>%</i>
SI		26%
NO		74%

Si tratta di soluzioni estreme che le imprese tendono a scongiurare naturalmente, ma che richiedono una revisione delle politiche del personale assunto, con soluzioni 'tampone' di vario tipo, o definitive.

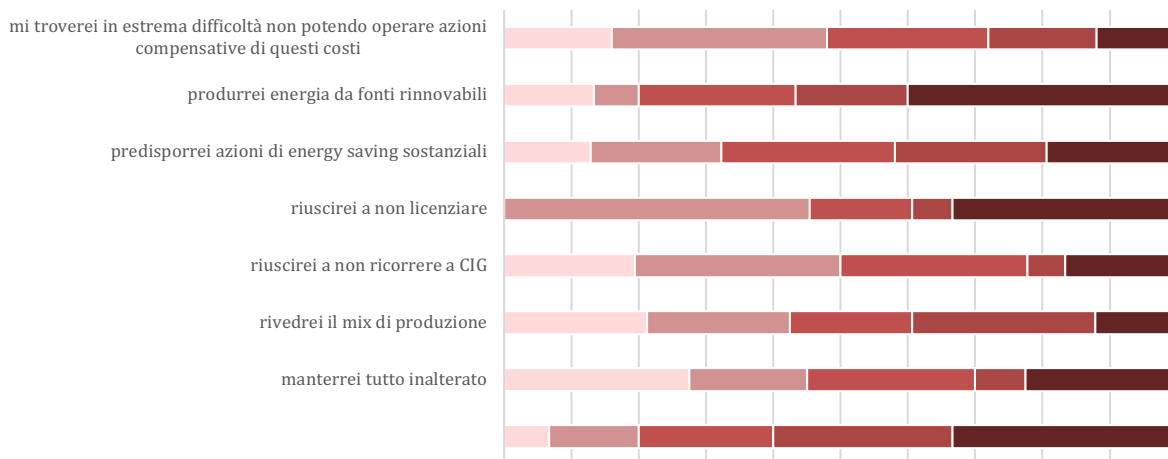
Le intervistate lavorano in una logica di continuità aziendale e ipotizzando fermi 'temporanei' alle attività produttive, considerano soluzioni 'tampone' per la gestione dei propri dipendenti: il ricorso alle ferie è la prima ipotesi a cui puntano (54%ca delle intervistate), ma resta molto forte l'appoggio richiesto allo stato – più della metà dei rispondenti conta sulla cassa integrazione.



Scarsissime, almeno tra le considerazioni espresse, le probabilità di tagli definitivi nel personale – 7% degli intervistati.

Certamente, avere la sicurezza di una stabilità – per quanto agli odierni, elevatissimi livelli – della componente energetica dei costi aziendali, consentirebbe più facilmente di non incidere con misure di taglio al personale e ridurrebbe significativamente la possibilità di ricorso a CIG.

cosa accadrebbe se i costi energetici si stabilizzassero ai prezzi odierni



D'altra parte, dover adattare la gestione d'impresa a condizioni di mercato straordinarie (per quanto, nella nostra ipotesi, stabili), sottolinea le difficoltà estreme cui le imprese intervistate sono soggette, a causa della impossibilità di operare azioni compensative dei costi della produzione.

Si sostiene inoltre con evidenza la necessità di predisporre con urgenza azioni di energy saving sostanziali e di operare modifiche nel mix di produzione.

	<i>manterrei tutto inalterato</i>	<i>rivedrei il mix di produzione</i>	<i>riuscirei a non ricorrere a CIG</i>	<i>riuscirei a non licenziare</i>	<i>predisporrei azioni di energy saving sostanziali</i>	<i>produrrei energia da fonti rinnovabili</i>	<i>sarei in estrema difficoltà non posso operare azioni compens. di questi costi</i>
1	28%	21%	19%	0%	13%	13%	16%
2	18%	21%	31%	45%	19%	7%	32%
3	25%	18%	28%	15%	26%	23%	24%
4	8%	27%	6%	6%	23%	17%	16%
5	23%	12%	17%	33%	19%	40%	12%