

Il 70% delle imprese non trova competenze, oltre la metà forma i dipendenti in azienda

Nicoletta Picchio

L'occupazione cresce, +1,4% tra la fine del 2022 e la fine del 2023 (+0,5% nei servizi e +1,9% nell'industria) trainata da quella femminile, +3,4%, mentre quella maschile risulta pressoché stabile, +0,3 per cento. Crescono i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, +1,7%, che sono il 92,6% del totale; -5,4% per quelli a tempo determinato.

Ma ci sono ostacoli ad assumere: il 69,8% delle imprese che stanno cercando personale hanno difficoltà a trovarlo. La quota più elevata è nell'industria, 73,5%, specie nelle grandi. Mancano le competenze tecniche e a segnalare questo deficit è il 69,2% delle aziende; sono scarse anche quelle manuali, per esempio operai e turnisti, (nel 47,9% dei casi a livello nazionale e nel 58,9% nel settore industriale). È al 16,5% la difficoltà a reperire competenze trasversali e all'8,3% per le competenze manageriali. Osservando gli ambiti aziendali in due terzi dei casi scarseggiano le competenze legate alla transizione digitale, 66,3% delle imprese, il 32,5% delle imprese denunciano questa carenza nelle competenze legate all'internazionalizzazione e il 15,1% quelle legate alla transizione green.

È la fotografia che emerge dall'indagine annuale di Confindustria sul lavoro, che il Centro Studi ha svolto tra febbraio e aprile di quest'anno e che fornisce informazioni per il 2023 e inizio 2024 sulla struttura dell'occupazione e le politiche aziendali di gestione del lavoro nelle aziende associate (il campione è di 3.742 aziende che a fine 2023 occupavano 813.366 lavoratori dipendenti).

Un mondo del lavoro che cambia: il ricorso allo smart working, lavoro agile, dal pre pandemia è quasi quadruplicato, passando dall'8,9% al 32,6%, una modalità più diffusa nei servizi, 38,5%, che nell'industria, 28,2%, anche per la natura stessa dell'attività. Una diffusione legata alla dimensione aziendale: nelle imprese con meno di 15 dipendenti si assesta al 24,2% per salire al 66,6% in quelle con più di 100 dipendenti. Quanto alla tipologia di lavoratori che lo utilizzano, ha riguardato il 34% dei dipendenti non dirigenti per 2 o 3 giorni alla settimana.

Oltre un quarto delle imprese associate, il 25,2%, inoltre, ai primi mesi del 2024 aveva in essere un contratto aziendale, 33,4% nell'industria, 18,1% nei servizi. Gli accordi sono più diffusi nelle grandi imprese (63% tra quelle con almeno 100 dipendenti; 11,8% sotto i 15 dipendenti). I lavoratori coperti sono quindi il 65,1 complessivamente, di cui il 70,8% nell'industria. Tra le materie regolate dai contratti aziendali, i premi di risultato: oltre il 60%, percentuale che sale all'83,4% tra le imprese oltre i 100 dipendenti.

C'è il welfare al centro dell'attenzione: lo dimostra il 47,7% dei casi in cui nei contratti aziendali c'è la possibilità di tradurre in welfare il premio di risultato (l'orario di lavoro è al 46,7, l'offerta di servizi di welfare aggiuntivi è al 39%, la conciliazione vita-lavoro al 36,7%) e un altro dato da cui emerge che oltre la metà, il 51,3% delle imprese associate a Confindustria ha adottato iniziative in tal senso (57% l'industria e il 43,7% nei servizi, una quota che sale con la crescita dimensionale).

Tonando alla difficoltà di reperire competenze, la risposta delle imprese è prevedere attività di formazione rivolte ai dipendenti (59,7%); il 49,0% ricorre a servizi esterni, come consulenze e collaborazioni, il 38,3% ha allargato il bacino di ricerca per area geografica o metodologie di recruitment. Inoltre il 28,5% delle imprese è coinvolto in programmi educativi sul territorio (Its Academy, tirocini curriculari ecc), il 50,7% tra le più grandi. L'indagine ha calcolato anche il tasso di assenteismo: 6,6%, (7,2% nei servizi), la malattia non professionale è la causa più frequente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA