



Camera di Commercio
Vicenza

GENNAIO 2024

L'INDAGINE EXCELSIOR FOTOGRAFA IL FABBISOGNO OCCUPAZIONALE DELLE IMPRESE VICENTINE NEL 2023

In questa Economia Flash abbiamo sintetizzato i principali risultati del Rapporto sull'indagine Excelsior relativa al fabbisogno occupazionale delle imprese della provincia di Vicenza relativamente al 2023.

Può apparire tardivo presentare una proiezione previsionale del fabbisogno professionale delle imprese dell'anno appena trascorso. In realtà riteniamo l'indagine fondamentale sia sotto l'aspetto dei flussi quantitativi previsti sia soprattutto sotto il profilo qualitativo; i lavoratori previsti in entrata e i programmi occupazionali delle imprese sono infatti analizzati sotto vari criteri: area aziendale di riferimento, gruppo professionale, età, genere, caratteristiche delle professioni richieste, competenze ritenute importanti dalle imprese, livelli di istruzione e gli indirizzi di studio, difficoltà di reperimento e esperienza richiesta, tipologie contrattuali, propensione all'innovazione. Il complesso di tali informazioni raccolte ed elaborate da Unioncamere costituisce il più ampio e dettagliato quadro disponibile riguardo all'offerta occupazionale delle imprese, utile per chi deve inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro, per gli studenti chiamati ad una scelta formativa coerente con le loro attitudini, capacità e ambizioni ma anche con le dinamiche del fabbisogno occupazionale delle imprese del territorio, per coloro che definiscono le politiche attive del lavoro, per le istituzioni preposte ad assicurare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, per i soggetti che a vario titolo si occupano di formazione.

SONO QUASI 85MILA I LAVORATORI PREVISTI IN ENTRATA

Il 40% sono operai specializzati e il 30% impiegati e addetti a professioni qualificate; la metà si inserisce in attività produttive di beni e di erogazione di servizi, ma anche l'area commerciale e della vendita e quella della logistica risultano attrattive.

Complessivamente nel 2023 i lavoratori richiesti dalle imprese vicentine sono 84.860 (*nel 2017 erano 63.150 e nel 2018 78.750*), di cui il 16,7% del gruppo professionale di prima fascia (0,2% dirigenti, 4,7% professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, 11,8% professioni tecniche), il 31,1% di seconda fascia (8,0% impiegati e 23,1% professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi), il 40,1% del terzo gruppo professionale (19,1% operai specializzati e

21,0% conduttori di impianti e addetti a macchinari fissi e mobili) e infine 12,1% nel gruppo residuale professioni non qualificate.

	 ENTRATE PREVISTE	 IMPRESSE CHE ASSUMONO	 GIOVANI	 DI DIFFICILE REPERIMENTO
2023	84.860	63%	37%	53%
2022	84.890	62%	36%	48%

LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLE PROFESSIONI RICHIESTE DALLE IMPRESE VICENTINE

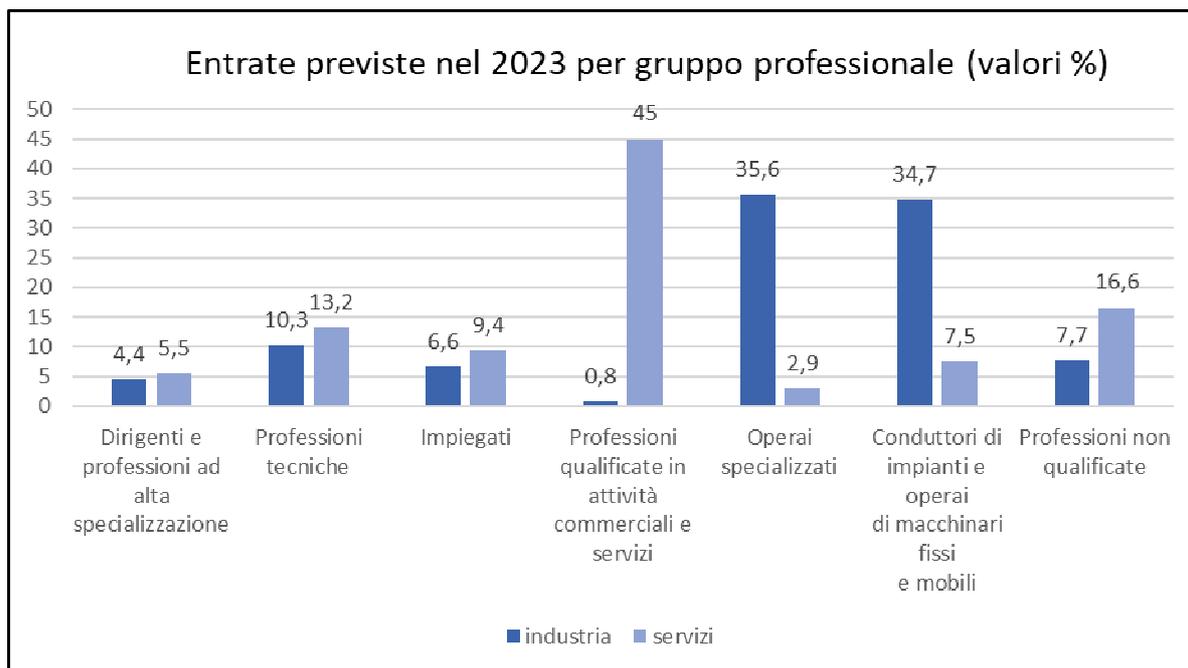
Più della metà delle figure risultano difficili da reperire, per lo più per mancanza di candidati, ma anche per l'inadeguatezza dei profili richiesti. Un lavoratore su 10 sarà una nuova figura non presente in azienda.

Dei 84.860 neoassunti previsti nel 2023 il dato più preoccupante è la percentuale di personale difficile da reperire: 52,6% e in continua crescita (era 35% nel 2019, 39% nel 2020, 42% nel 2021 e 47% nel 2022). La difficoltà di reperimento è da imputare maggiormente alla mancanza di candidati (34,7%), ma il 12,6% è da imputare alla preparazione inadeguata. Purtroppo il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro è un tema ormai imprescindibile in tema di occupazione non solo a livello nazionale ma anche provinciale.

Tra i lavoratori vicentini in entrata al 57% è richiesta una esperienza professionale pregressa (ma la percentuale è quasi dell'85% per i dirigenti e i professionisti specializzati), il 39,0% è in sostituzione di personale in uscita e per il 12% si tratta di nuove figure professionali, cioè che non sostituiscono un'analoga figura in uscita e/o già presenti in azienda.

Lavoratori previsti in entrata per gruppo professionale - provincia di Vicenza - anno 2023			
		(v.a.)*	%
Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici		14.180	16,7
1	Dirigenti	160	0,2
2	Professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione	4.030	4,7
3	Professioni tecniche	9.990	11,8
Impiegati, professioni commerciali e nei servizi		26.360	31,1
4	Impiegati	6.780	8,0
5	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	19.580	23,1
Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine		34.010	40,1
6	Operai specializzati	16.210	19,1
7	Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	17.800	21,0
Professioni non qualificate		10.310	12,1
TOTALE		84.860	100

* Valori assoluti sono arrotondati alle decine. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.



LE PROFESSIONI PIÙ RICHIESTE PER AREA

Gli ingegneri e i tecnici in campo ingegneristico, i tecnici dei rapporti con i mercati, gli addetti alla segreteria, all'accoglienza e all'informazione della clientela, gli addetti nelle attività di ristorazione e nelle vendite, operai meccanici, montatori, riparazione e manutenzione di macchine fisse e mobili, fabbri ferrai costruttori di utensili, fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica e operai specializzati in installazione e manutenzione attrezzature elettriche/elettroniche

Nell'ambito del gruppo *dirigenti, professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione* (4.190 entrate previste) spiccano gli *ingegneri e professioni assimilate* (1.230 unità di cui 9/10 con esperienza e più di 7 su 10 di difficile reperimento) seguita dagli *specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie* (820 unità di cui l'82,9% con esperienza e il 37,4% di difficile reperimento) mentre in terza posizione troviamo i *docenti di scuola (non pubblica) primaria e pre-primaria* con 300 nuovi ingressi (di cui il 92,9% con esperienza)

Nelle *professioni tecniche* (9.990 lavoratori in entrata) tra tutte le figure professionali richieste emergono i *tecnici dei rapporti con i mercati* (3.040 richieste) di cui più di 7 su 10 con esperienza e 5 su 10 di difficile individuazione; seguono i *1.460 tecnici della salute* (per i quali la percentuale di quelli difficili da reperire sale al 66,4%, segno del perdurare delle difficoltà del settore dopo il periodo pandemico), i *tecnici in campo ingegneristico* (1.360 unità), i *tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni* (930, di cui difficili da reperire sono più di 7 su 10) e i *tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive* (830 lavoratori, quasi l'80% con esperienza); troviamo poi - rispettivamente con 720 e 610 unità - i *tecnici della gestione dei processi produttivi di beni e servizi* e i *tecnici della distribuzione commerciale* per i quali risulta determinante il background lavorativo precedente per più di 8 posizioni su 10.

Impiegati: più della metà delle 6.780 posizioni lavorative sono appannaggio degli *addetti alla segreteria e agli affari generali* (3.440), seguiti dagli *addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela* (1.240), rispettivamente in quasi 6 e 3 casi su 10 si richiede un percorso professionale precedente ma in entrambi i casi non si riscontrano carenze nell'offerta lavorativa.

Tra le Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi sono sostanzialmente due le figure maggiormente ricercate dalle aziende: 10.110 *esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione*, difficili da reperire in oltre 6 assunzioni su 10 (anche la ristorazione, dopo la pandemia, è un settore ancora in forte difficoltà sul fronte del reperimento di personale adeguato) e gli *addetti alle vendite* (6.550 unità); le altre figure segnano numeri residuali.

Operai specializzati. Tra le 16.660 figure ricercate troviamo profili professionali tipici del nostro tessuto produttivo fortemente caratterizzato dalla presenza del settore metalmeccanico: il profilo professionale più richiesto (2.680 unità) è quello dei *meccanici artigianali, montatori, riparazione e manutenzione di macchine fisse e mobili*, seguito da *fabbricanti costruttori di utensili* (2.630 ingressi), entrambe figure molto difficili da reperire (rispettivamente 73,3% e 68,5%). Seguono altre figure tipiche del territorio, espressione anche del settore delle costruzioni e del sistema moda: *operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni* (1.820), *fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica* e *operai specializzati in installazione e manutenzione attrezzature elettriche/elettroniche* (entrambi con 1.760 ingressi), *operai specializzati della lavorazione del cuoio, delle pelli e delle calzature* (1.200), *operai specializzati meccanica di precisione su metalli e materiali assimilati* (1.070), *operai specializzati addetti alle costruzioni e mantenimento di strutture edili* (1.060).

Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili: sono 17.800 le figure previste in entrata, complessivamente di difficile reperimento in 1 caso su 2. Anche in questa categoria ritroviamo figure tipiche dell'economia vicentina: *operai addetti all'assemblaggio di prodotti industriali* (3.460 ingressi); *conduttori di veicoli a motore e a trazione animale* (3.420, di cui il 76,2% ricercato con esperienza pregressa) e *operai macchine automatiche e semiautomatiche per lavorazioni metalliche* (2.570), entrambe le figure di difficile reperimento in 7 casi su 10; *operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni* (1.930), *operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali* (1.710), *conduttori macchinari fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche* (1.140).

Professioni non qualificate: tra le 10.310 figure senza alcuna specializzazione, di problematico reperimento in 1 caso su 3, la maggior parte viene ricercata per essere adibita allo *spostamento e alla consegna di merci* (4.800) e ai *servizi di pulizia* (4.000); anche il *personale non qualificato nella manifattura* interessa 1.080 nuovi ingressi.



LE COMPETENZE CHE LE IMPRESE RITENGONO IMPORTANTI

Tra le competenze tecniche è fondamentale possedere competenze digitali e saper utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici. Tra le soft skills la flessibilità e l'adattamento sono imprescindibili per ogni nuova assunzione; saper lavorare in gruppo e essere in grado di affrontare e risolvere i problemi sono altrettanto importanti. Anche le competenze green trovano sempre più spazio nella ricerca di nuovo personale.

L'indagine Excelsior si sofferma sulle competenze che le imprese richiedono ai lavoratori suddividendole per gruppo professionale e per professionalità specifica. Per "competenza" di intende la "comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale".

Vediamo le risultanze dell'indagine, suddividendo innanzitutto le competenze in "hard" e "soft".

Tra le prime, che esprimono competenze tecniche e specialistiche, saper utilizzare competenze digitali è richiesto in più di 1 assunzione su 6, con valori oltre 9/10 per i profili a più alta qualificazione (dirigenti, professioni tecniche e impiegati); anche l'utilizzo di linguaggi e metodi matematici e informatici è considerato fondamentale in 1 caso su 2, specialmente per dirigenti e professioni tecniche, dove la competenza specifica è richiesta 8 volte su 10. Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi è richiesto a 7 nuovi assunti su 10 in caso di dirigenti e professioni intellettuali e scientifiche, e in 1 caso su 2 sia per le professioni tecniche che per gli impiegati,

segno che la digitalizzazione è ormai diventata una componente indispensabile delle nuove generazioni di lavoratori.

Tra le soft skills, cioè quelle che riguardano le competenze relazionali e trasversali legate ad attitudini personali del lavoratore, la *flessibilità e adattamento* sono imprescindibili per ogni nuova assunzione, richieste nel 96,9% delle assunzioni, una percentuale pressoché totale a tutti i livelli. Seguono il saper lavorare in gruppo (87,1%) ma contemporaneamente in autonomia (84,6%) e capacità di problem solving (83,3%). L'Indagine indaga anche un ulteriore aspetto, che emerge sempre più ricercato nelle nuove assunzioni, cioè l'attitudine al *risparmio energetico e sostenibilità ambientale* (c.d. competenze green): in quasi 1 assunzione su 8 è ritenuta di importanza fondamentale, non solo nei gruppi professionali più qualificati, come logico aspettarsi, ma anche in quelli meno specializzati, quali i conduttori di macchine e impianti e le professioni non qualificate in genere – per capire l'importanza che riveste oggi questa competenza basti pensare che nel 2017 era richiesta a circa il 35% dei neoassunti.

IL LIVELLO DI ISTRUZIONE E I TITOLI DI STUDIO PIU' RICHIESTI

Tra i titoli di studio universitari le più richieste sono la laurea ad indirizzo economico e la laurea in ingegneria; il diploma degli ITS Academy diventa un titolo sempre più appetibile, soprattutto per l'industria. Tra i diplomi medaglia d'oro all'indirizzo amministrazione-finanza-marketing, d'argento all'indirizzo meccanica-meccatronica-energia, di bronzo all'indirizzo turismo-enogastronomia-ospitalità. L'indirizzo meccanico è richiesto ad un terzo dei neoassunti con qualifica di formazione professionale.

Al personale appartenente ai gruppi professionali più evoluti si richiedono ovviamente titoli di studio più elevati: per quanto riguarda *i dirigenti* l'86,4% deve essere in possesso rispettivamente di una laurea; l'86,0% di chi è chiamato ad esercitare *professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione* deve essere laureato e il restante titolare di un diploma secondario o ITS (Istituto Tecnico Superiore); a coloro che svolgono *professioni tecniche* è richiesto un titolo di studio universitario, un diploma di scuola secondaria e ITS post secondaria rispettivamente nella misura del 45,5%, del 40,3% e del 3,5%.

Impiegati, professioni commerciali e nei servizi: la laurea è richiesta al 14,6% dei neoassunti, il diploma di scuola secondaria a 2 su 3 e la qualifica professionale al 12,2% delle new entry.

A nessuno dei lavoratori appartenenti alle altre categorie si richiede la laurea; alla maggior parte (57,8%) degli *operai specializzati conduttori di macchine* è richiesta una qualifica o diploma professionale, al 19,5% la mera *scuola dell'obbligo* e al 21,5% un *diploma di scuola superiore*.

Infine le *professioni non qualificate*: la scuola dell'obbligo e il diploma professionale sono richiesti rispettivamente per circa il 45% dei nuovi ingressi, mentre la scuola secondaria è richiesta a 1 nuovo lavoratore su 10.

Complessivamente il *titolo universitario e ITS* sono richiesti nel 12,3% delle nuove assunzioni (era 8,6% nel 2017), il *diploma di scuola secondaria* nel 29,1%, la *qualifica o diploma professionale* nel 42,4% dei nuovi ingressi, mentre la *scuola dell'obbligo* è sufficiente per il 16,2% dei casi.

L'indagine Excelsior quantifica anche gli indirizzi di studio segnalati accompagnandoli con la quota relativa alla difficoltà del reperimento e all'esperienza richiesta.

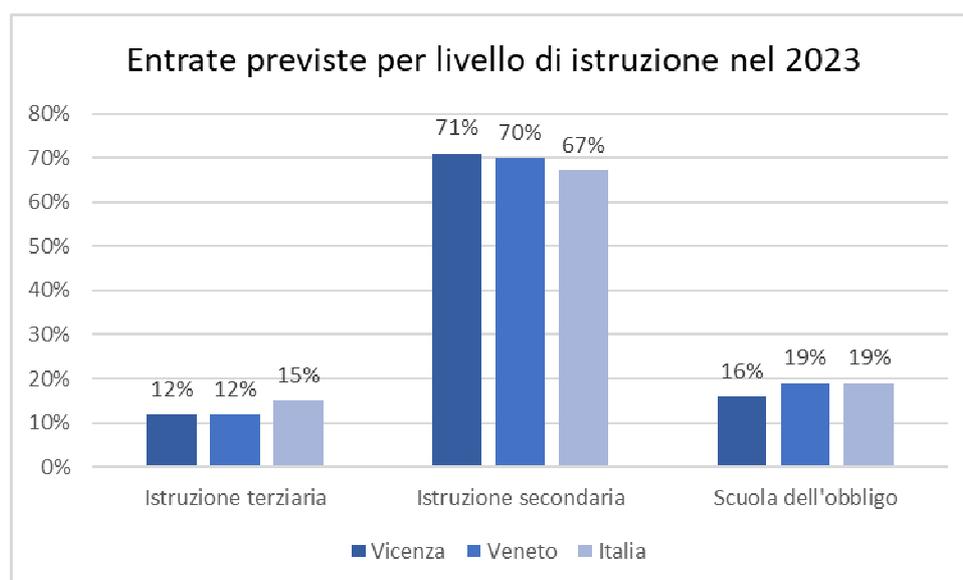
Tra i titoli di studio universitari la più richiesta è la *laurea ad indirizzo economico* con 2.870 nuovi assunti (più di 31%); la *laurea in ingegneria* (nelle sue varie articolazioni) copre quasi il 27% dei laureati neoassunti ed è una laurea i cui titolari sono anche di difficile reperimento: 69,9% per chi possiede il titolo di *ingegneria industriale*, l'82,0% per chi è *laureato in ingegneria elettronica e dell'informazione*, il 64,8% per chi ha seguito *ingegneria civile ed architettura*. Altro indirizzo "interessante" è l'*indirizzo insegnamento e formazione* (15,7%) con una difficoltà di reperimento nel 51,1% dei casi: l'*indirizzo sanitario e paramedico e chimico-farmaceutico* che impiegano assieme quasi l'11% delle nuove assunzioni e con una difficoltà di reperimento di circa il 73%.

Anche il diploma di Istruzione Tecnologica Superiore (ITS Academy) è diventato negli anni un titolo sempre più appetibile, soprattutto per l'industria: i numeri sono in costante crescita e le

figure sono di difficile reperimento in più di 6 assunzioni su 10 (tecnologie della informazione e della comunicazione addirittura 9/10)

Livello secondario e post-secondario. Dei 24.670 lavoratori previsti in entrata con tale titolo di studio 7.390 e 4.700 sono riferibili rispettivamente all'*indirizzo amministrazione, finanza e marketing* e all'*indirizzo meccanica, mecatronica ed energia* (la rarefazione dell'offerta è quantificata per il primo al 16,3% e per il secondo al 36,2%); 2.560, 1.800 e 1.700 sono i neoassunti che hanno seguito rispettivamente un percorso di scuola secondaria con *indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità, elettronica-elettrotecnica e trasporti e logistica*, tutti con difficoltà di reperimento in oltre 6 assunzioni su 10. 1.250 risultano anche i diplomati nel *settore sanitario*, e qui la difficile reperibilità va oltre 7 assunzioni su 10)

Tra tutte le aree della qualifica di formazione o diploma professionale (35.960 sono le entrate previste di lavoratori in possesso di tale titolo di studio) a prevalere è l'*indirizzo meccanico* (9.570 lavoratori) di cui 6 su 10 di non immediata individuazione nel mercato del lavoro, seguito dall'*indirizzo ristorazione* con 4.040 unità e una difficoltà nel reperimento in oltre il 72% delle assunzioni) davanti all'*indirizzo sistemi e servizi logistici* e all'*indirizzo servizi di vendita* (3.510 e 3.020, decisamente più facilmente reperibili sul mercato con una percentuale di circa il 65%). Anche l'*indirizzo sistemi e servizi logistici* trova buon impiego nel mercato del lavoro, con 3.050 assunzioni per la maggior parte nei servizi.



ENTRATE PREVISTE PER SETTORE DI ATTIVITÀ, TIPOLOGIA CONTRATTUALE E CLASSE DIMENSIONALE

La maggior parte degli assunti sarà inquadrato come dipendente, soprattutto nelle imprese medio-piccole; più cresce la dimensione dell'impresa più si prediligono altre forme contrattuali.

Quanto alle tipologie contrattuali, nel Vicentino il 77,5% delle entrate previste riguarda *personale dipendente* e il 18,0% *personale in somministrazione*, residuali le altre forme.

Nei *servizi* l'82,9% delle new entry è alle dipendenze e 1 su 10 in somministrazione con dinamiche abbastanza simili in tutti i comparti.

L'*industria*, invece, inquadra il 71,9% del personale come dipendente e opta nel 25,5% dei casi per la somministrazione: non tutti i comparti però hanno questa percentuale: nelle public utilities, nelle costruzioni e nell'industria dei gioielli all'incirca 9 lavoratori su 10 risultano alle dipendenze;

il personale in somministrazione risulta invece decisamente più elevato nelle industrie alimentari, delle bevande e del tabacco e in quelle chimiche, farmaceutiche, petrolifere, della gomma e delle materie plastiche.

L'analisi delle classi dimensionali segnala che nelle *imprese piccole e medio piccole* i nuovi assunti alle dipendenze sono all'incirca 9 su 10; la percentuale scende progressivamente con il crescere della dimensione dell'impresa: 78,2%, 71,6% e 68,0% rispettivamente in imprese con 10-49 dipendenti, 50-249 e con oltre 250 lavoratori. Per un confronto, la media in Veneto è 81,0% e in Italia 83,0%.

LE ENTRATE PREVISTE PER CLASSI DI ETÀ E GENERE

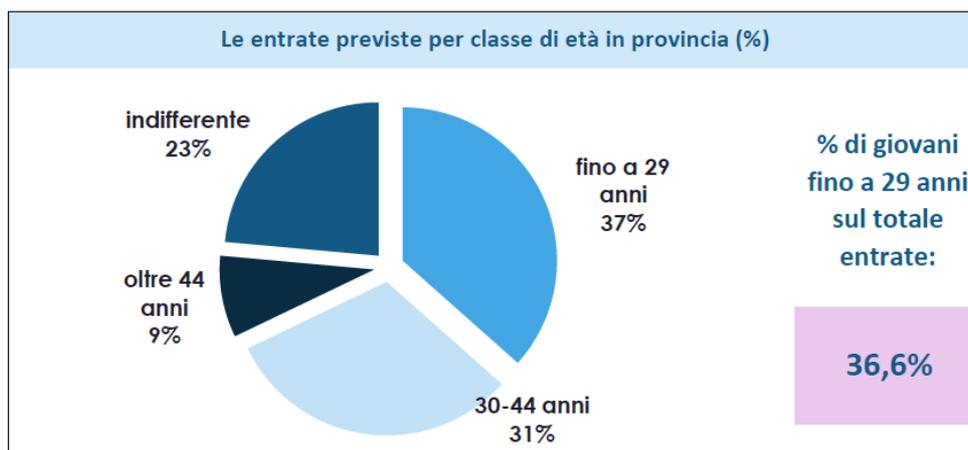
Le opportunità per i giovani vicentini sono più alte rispetto a quelle dei connazionali; 6 lavoratori su 10 saranno giovani fino a 29 (compresi quelli per i quali l'età è ininfluente); i servizi risultano più attrattivi dell'industria.

Ancora 15 punti percentuali separano le opportunità per le donne vicentine rispetto agli uomini. Le opportunità maggiori per le neo-assunte si esplicitano nei servizi: alloggio e ristorazione e turistici in genere; sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati; servizi culturali e sportivi.

L'analisi delle classi di età fa emergere che le opportunità per i giovani in provincia sono considerevoli: infatti se si sommano le entrate programmate dei giovani fino ai 24 anni (14,2%) con quelle della classe d'età 25-29 anni (22,4%) e quelle per cui l'età è ininfluente (23,6%) si giunge ad un valore del 60,1%, valore di poco superiore alla media veneta (59,6%) e nazionale (58,8%); se si prende in considerazione la fascia esplicita fino a 29 anni invece le opportunità per i giovani vicentini superano quella media dei connazionali di più di 6 punti percentuali (36,6% contro 30,0%). Nel manifatturiero le opportunità per i giovani scendono di circa 5 punti, ma le ritroviamo nei servizi: i settori maggiormente attrattivi per i giovani sono il turismo (77,4%), il commercio (67,2%) e i servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone (75,4%).

Se consideriamo le opportunità di impiego per le donne vicentine si rileva un differenziale rispetto agli uomini di circa 15 punti percentuali (20,4% contro 35,3%), mentre per il 44,4% delle assunzioni il genere è stato dichiarato indifferente. Il dato veneto esplicita un differenziale di circa 14 punti, 13 quello nazionale.

Le opportunità per le donne sono maggiori nei servizi che nell'industria: se consideriamo le dichiarazioni esplicite sulla preferenza di genere nei primi le opportunità per le donne interessano il 24,4% dei neo-assunti, nella seconda il 16,4% contro il 49,9% per gli uomini. Le opportunità maggiori per le neo-assunte si esplicitano nell'industria dei gioielli, nelle industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature, nei servizi di alloggio e ristorazione e nei servizi turistici, nei servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone, nella sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati, nei servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone.

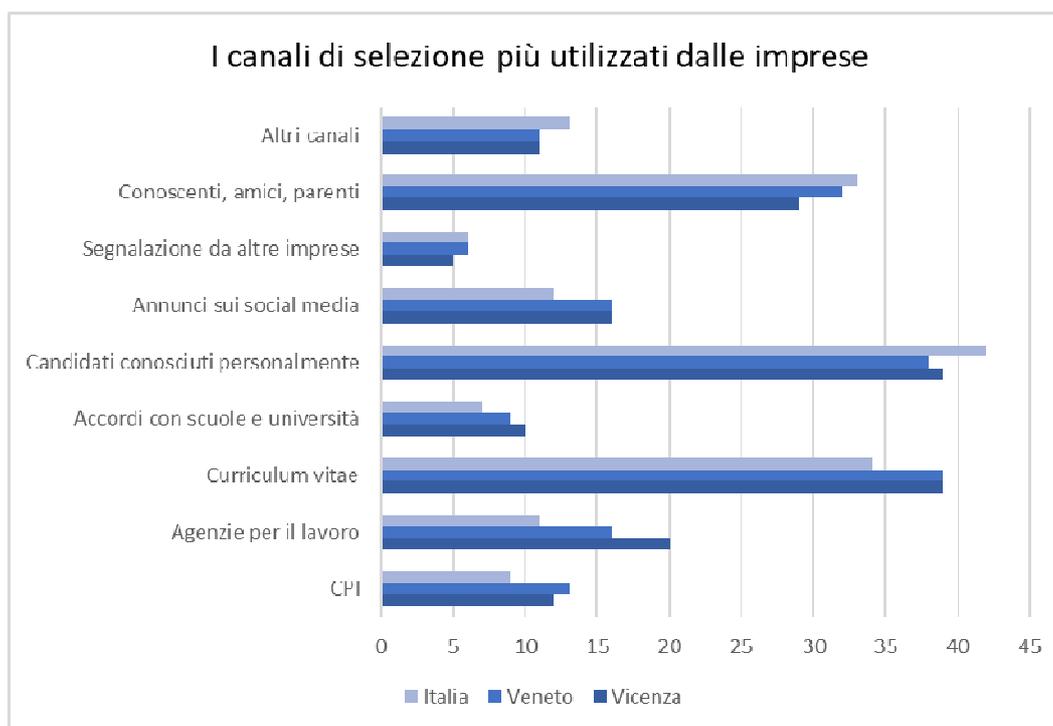


I CANALI DI SELEZIONE UTILIZZATI DALLE IMPRESE PER INDIVIDUARE I CANDIDATI

La conoscenza diretta, il passa-parola e i curriculum inviati direttamente alle aziende sono i canali preferiti per assumere nuovo personale.

Per selezionare personale in vista di un'assunzione le imprese vicentine preferiscono decisamente affidarsi a *candidati conosciuti personalmente* (nel 38,5% dei casi), *ai curriculum vitae inviati direttamente in azienda* (39,3%) e *al passa-parola di conoscenti e parenti* (28,8%). Il ricorso ad agenzie per il lavoro e di selezione del personale, come il ricorso ad annunci su internet e social media, è utilizzato rispettivamente nel 19,8% e 15,8% delle assunzioni (entrambi le modalità superano di qualche punto la media nazionale, dove si preferisce nettamente ricorrere a candidati conosciuti direttamente nel 41,7% dei casi). Decisamente meno efficaci il ricorso ai Centri per l'impiego o agli accordi con scuole, università e altri centri di formazione.

Approfondendo l'analisi, peraltro, si nota come nell'industria anche il ricorso alle agenzie per il lavoro e alle società di selezione del personale sia un buon canale di contatto (31% dei casi); nei servizi anche gli annunci su internet e social media risultano un valido canale ai fini di un'assunzione.



A cura
dell'Ufficio Studi, Statistica e Ricerca Economica della
Camera di Commercio di Vicenza

Per informazioni

Ufficio Studi, Statistica e Ricerca Economica
Camera di Commercio di Vicenza
studi@vi.camcom.it