

## ASSUNZIONI E RICERCA DEL LAVORO

(marzo 2023)

Sono 8.530 le **entrate di personale** previste complessivamente dalle imprese del Friuli-Venezia Giulia a marzo 2023. Un terzo rivolte a **giovani** under 29.

È quanto emerge dalle elaborazioni realizzate dall'Ufficio Studi di Confindustria Udine sul Bollettino del Sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e Anpal. Si evidenzia, inoltre, che il 47% riguardano l'**Area** produzione di beni ed erogazioni di servizi, il 20% l'Area commerciale e della vendita, il 15% l'Area tecnica e progettazione, il 10% la logistica, il 4% l'Area amministrativa, finanziaria e legale, il 4% l'Area Direzione, personale, organizzazione risorse umane.

Considerando i **settori economici** il 30,2% delle assunzioni previste proviene dal comparto manifatturiero, il 9,3% dalle costruzioni, il 12,5% dal commercio, il 16,5% dai settori alloggio e ristorazione, il 20% dai servizi alle imprese, l'11,6% dai servizi alle persone.

### FVG – Lavoratori previsti in entrata dalle imprese nel mese di marzo 2023

Totale	8.530	Peso %
Manifattura	2.580	30,2%
Costruzioni	790	9,3%
Commercio	1.070	12,5%
Alloggio e ristorazione	1.410	16,5%
Servizi alle imprese	1.710	20,0%
Servizi alle persone	990	11,6%

*Elaborazione Ufficio Studi Confindustria Udine su dati Excelsior*

Con riferimento al **livello di istruzione**, per l'11,9% delle posizioni è richiesto un titolo universitario, per il 30,6% un livello secondario, per il 22,9% un diploma professionale, per il 34,6% nessun titolo di studio.

Si attesta complessivamente a 56,5% la quota di assunzioni per cui le imprese dichiarano **difficoltà di reperimento** (34,1% per mancanza di candidati, 16% per preparazione inadeguata dei candidati).

In media le imprese impiegano 3,9 mesi a reperire il profilo ricercato. Il 16,8% dei profili richiede una ricerca tra 6 -12 mesi e per l' 8,1% la ricerca supera i 12 mesi.

Nel complesso il flusso delle assunzioni è caratterizzato da una prevalenza di **contratti** a tempo determinato con il 63% del totale (nella manifattura il 58%). Seguono i contratti a tempo indeterminato, il 25% del totale (nella manifattura il 35%).

\*\*\*

È risaputo che c'è un **mismatch** di competenze. La scuola e la formazione non riescono a soddisfare nei tempi giusti le esigenze delle imprese. E sul mismatch non pesa solo "l'inverno demografico", ovvero l'aumento dell'età media della popolazione, a causa della bassa natalità, e di conseguenza il minor numero di giovani.

C'è anche dell'altro, ovvero un mutamento nella **concezione del lavoro**.

Utili indicazioni al riguardo provengono da una indagine promossa dalla Federmeccanica e realizzata da Daniele Marini di Community Research Analysis «sulle rappresentazioni del lavoro degli italiani».

Un primo aspetto di rilievo riguarda le generazioni più giovani: esprimono un'idea di lavoro orientata e interpretata come un percorso di carriera, fatto di opportunità di crescita professionale e di mobilità, meno legata a un posto fisico di lavoro.

Sul campione, il **lavoro-percorso** conta per il 56,9% mentre il **lavoro-stabilità** si ferma al 43,1%. Ad alzare la media del lavoro-percorso sono soprattutto i giovani tra i 18 e i 34 anni e i laureati. La grande maggioranza degli interpellati (74,7%), inoltre, ritiene che le opportunità di crescita professionali siano decisamente più perseguibili lavorando in un'impresa del **privato**, piuttosto che con un impiego nel settore pubblico (25,3%), evidentemente considerato una realtà vischiosa dal punto di vista delle prospettive di carriera.

Un secondo elemento che emerge dall'indagine è che quasi la metà delle persone attualmente occupate ritiene o intende **cambiare lavoro prossimamente**. Alcuni hanno già opportunità alternative e il motivo prevalente è legato a un aumento del reddito percepito. Ma la maggioranza complessivamente adduce altri motivi soggettivi: conciliare il tempo di vita lavorativa con quello familiare, migliorare il proprio equilibrio psico-fisico, aumentare la propria professionalità.

Non si può tralasciare, poi, anche quella quota minoritaria, ma non assolutamente marginale (circa il 18%), di lavoratori che hanno deciso di abbandonare la propria occupazione pur essendo privi di un'altra occasione alternativa, per puri motivi personali. Fenomeno, quest'ultimo, che sta avendo una sua diffusione nella fase post-pandemica.

L'indagine, inoltre, evidenzia le **aspettative verso le imprese** che i candidati prendono ora in considerazione nel momento in cui devono scegliere un posto di lavoro, ovvero l'atmosfera di lavoro piacevole, la possibilità di avere un equilibrio fra vita lavorativa e vita privata, l'utilizzo di criteri meritocratici tali da valorizzare i collaboratori, il sentirsi ascoltato nelle proprie esigenze dal management.

Sempre poi considerati importanti altre dimensioni più strettamente **strutturali** di un'impresa: la competenza professionale dei dirigenti, la sua solidità finanziaria, il contenuto interessante del lavoro e che offra prospettive chiare del percorso di carriera e opportunità di formazione.

A seguire altri aspetti come la vicinanza a casa, la disponibilità di benefit e indennità, la possibilità di lavorare da casa (smart working), soprattutto da parte dei più giovani.

il lavoro sembra perdere la caratteristica necessitante (il “dover” lavorare), per lasciare spazio alla opportunità, alla possibilità, al rispondere a criteri più di natura immateriali ed espressivi (il “voler” lavorare), che rispondono alla soggettività delle persone. In questo senso, il lavoro costituisce sempre più una *scelta*, un'opzione, e meno una *necessità*, un vincolo ineludibile.

*Info: Gianluca Pistrin – [studi@confindustria.ud.it](mailto:studi@confindustria.ud.it)*