

3.19 RAPPORTO

CERCASI PERSONALE QUALIFICATO!?

IL PUNTO DI VISTA DELLE IMPRESE ALTOATESINE

IRE

Istituto di
ricerca economica



CAMERA DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

I rapporti dell'IRE sono brevi analisi orientate alla soluzione di problemi riguardanti aspetti specifici dell'economia altoatesina. Le informazioni fornite sono di immediato interesse pratico.

Per una maggiore leggibilità, nei nostri studi e rapporti rinunciamo all'uso della doppia forma maschile e femminile. I sostantivi riferiti a persone sono quindi da attribuire a entrambi i sessi.

Pubblicato in agosto 2019

Autrice

Nina Overhage

Collaborazione

Urban Perkmann

Nicola Riz

Citazione consigliata

Overhage, Nina (2019): Cercasi personale qualificato!? Il punto di vista delle imprese altoatesine. IRE, Rapporto 3.19

Informazioni

IRE – Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano

Via Alto Adige 60, 39100 Bolzano

T +39 0471 945 708

ire@camcom.bz.it

Ulteriori pubblicazioni sul sito web

www.ire.bz.it

INDICE

Cercasi personale qualificato!?

Sintesi	5
Abstract	7
1. Introduzione	9
2. Il mercato del lavoro altoatesino	12
3. Percezione della carenza di manodopera qualificata nelle imprese	16
4. Cause e conseguenze della carenza di manodopera qualificata	18
5. Soluzioni delle imprese	22
6. Il ruolo della politica e delle parti sociali	26
7. Conclusioni	29
Allegato A: Settori economici	33
Allegato B: Risultati dell'indagine	35
Riferimenti bibliografici	43

Da qualche tempo il mercato del lavoro altoatesino si trova in una situazione molto vicina alla piena occupazione. Tuttavia, questa fase congiunturale particolarmente positiva ha anche messo in evidenza che il tema della carenza di manodopera qualificata potrebbe diventare uno dei maggiori freni alla crescita della nostra economia. Alla luce dei cambiamenti demografici a cui è soggetto anche l'Alto Adige, è prevedibile che in futuro le imprese troveranno sempre più difficile coprire le posizioni vacanti e saranno costrette a ripensare profondamente le politiche di gestione del personale. Per meglio chiarire l'entità attuale del problema, l'IRE - Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano - ha chiesto a circa 1.700 imprese di fornire una valutazione sulla carenza di manodopera qualificata in Alto Adige. I risultati dell'indagine mostrano che questo tema non riguarda tutte le aziende.

Circa un terzo delle imprese intervistate afferma che la carenza di manodopera qualificata rappresenta un problema effettivo. Rispetto a quanto osservato in Austria e in Germania, si tratta di una quota relativamente bassa (ibw 2018). Circa la metà delle aziende tedesche riferisce infatti di avere difficoltà a coprire i posti vacanti (DIHK 2018). L'indagine dell'IRE mostra al contrario come la carenza di manodopera qualificata non sia affatto un problema diffuso in Alto Adige: essa interessa soprattutto il comparto turistico, le cooperative agricole e l'edilizia. I settori caratterizzati da imprese più piccole, come quello dei servizi, sono invece meno colpiti da questo problema. Considerando le dimensioni, le imprese che hanno tra i 10 e i

49 dipendenti risentono maggiormente della carenza di lavoratori qualificati. Le aziende più grandi ritengono invece che il tema le riguarderà maggiormente in futuro. Infine è interessante notare come la percezione del problema sia più acuta nei settori in cui predomina l'occupazione stagionale. Stabilizzare ove possibile i collaboratori qualificati trasformando i contratti di lavoro stagionali in annuali, in questo caso, potrebbe fornire una parziale soluzione.

Secondo l'indagine "Excelsior", le imprese cercano soprattutto collaboratori in possesso di un diploma professionale o della maturità. Anche se la domanda di laureati è minore in termini assoluti, le imprese trovano relativamente più difficile coprire le posizioni vacanti per cui è necessario un titolo di studio di livello universitario. Intervistate sui motivi della difficoltà di coprire le posizioni vacanti, metà delle imprese che hanno dichiarato di soffrire carenza di manodopera qualificata sostengono di non riuscire a trovare candidati in possesso delle conoscenze specifiche necessarie per quella mansione. La seconda ragione più indicata è che semplicemente non c'erano abbastanza candidati interessati alla posizione bandita. Il perdurare del problema comporta nella migliore ipotesi un carico di lavoro aggiuntivo per il titolare e i collaboratori esistenti, ma in casi estremi anche il rifiuto di alcuni lavori o la riduzione della qualità dei servizi offerti.

Che cosa fanno quindi le imprese per ovviare alla carenza di manodopera qualificata? Per la ricerca di personale le aziende altoatesine si affidano principalmente ai contatti personali e alle

inserzioni sui giornali, che tuttavia hanno una portata piuttosto limitata. Tuttavia, al crescere delle dimensioni aziendali il reclutamento viene condotto con tecniche più professionali.

Per contrastare la carenza di manodopera qualificata le imprese ritengono che i contenuti dei programmi didattici dovrebbero essere maggiormente adattati alle loro esigenze e che l'immagine della formazione e delle professioni artigianali debba essere migliorata. Molte imprese spererebbero in un maggiore interesse dei giovani per l'artigianato, ma raramente frequentano scuole o fiere del lavoro per pubblicizzare il proprio apprendistato tra gli studenti. Inoltre molte delle intervistate auspicerebbero che i candidati possano maturare esperienze lavorative durante gli studi, ma solo poche di loro offrono stage per entrare in contatto con potenziali futuri dipendenti. Tuttavia, oltre ad una strategia provinciale per migliorare l'immagine dei mestieri artigiani, anche le imprese dovrebbero rendersi più attive per catturare l'attenzione dei giovani.

Tante aziende altoatesine hanno molto da offrire ai potenziali dipendenti, ma in tema di gestione del personale ci sono ancora ampi margini di miglioramento. Le risposte fornite dalle imprese riguardo alle strategie adottate internamente per rendersi più attrattive agli occhi dei dipendenti suggeriscono alcuni spunti di riflessione: solo poche aziende offrono ai propri collaboratori opportunità di sviluppo professionale e prospettive di carriera, modelli di lavoro flessibili o benefit aggiuntivi. Considerando l'evoluzione strutturale della popolazione attiva, è necessario intensificare gli sforzi per trovare e trattenere i propri collaboratori. In quest'ottica le imprese con al massimo 50 dipendenti si trovano nella posizione più difficile e andrebbero pertanto sostenute. Da un lato esse infatti percepiscono maggiormente il problema della carenza di manodopera qualificata; dall'altro non riescono ad essere così propositive a causa delle dimensioni ridotte.

Infine, il potenziale bacino di lavoratori qualificati costituito dagli stranieri e dai laureandi non è attualmente considerato dalle imprese come una valida opportunità per contrastare la carenza di manodopera qualificata. Tuttavia, alla luce della crescente mobilità dei lavoratori, una maggiore sensibilizzazione

delle aziende sulle potenzialità e sulle esigenze di questi due gruppi diventerà sempre più importante.

ABSTRACT

Looking for high potentials!?

For some time now, the South Tyrolean labour market has been close to full employment. However, this particularly positive economic phase has also highlighted that the shortage of skilled labour could become one of the main brakes on our economy's growth. Due to demographic changes it is expected that finding the best workers will become more difficult and requires companies to adjust their HR strategy. To evaluate the current situation in South Tyrolean companies, the IER – Institute for Economic Research of the Chamber of Commerce of Bolzano – asked around 1,700 companies to assess their situation regarding the availability of skilled workers. The survey results show that not all companies are affected by a shortage of skilled workers.

About one third of all companies state that the shortage of skilled workers poses a threat to them. Looking at Austria and Germany, this is a comparatively low figure (ibw 2018). In Germany for instance about half of the companies report having problems filling vacancies (DIHK 2018). The IER-survey has shown that the shortage of skilled workers is by no means widespread: the economic sectors most affected are the hospitality industry, agricultural cooperatives and the construction industry. Small structures sectors such as the service sector are less affected by the shortage of skilled workers. In terms of company size, companies with 10 to 49 employees feel the shortage of skilled workers the most. Larger enterprises perceive the shortage of skilled workers to a lesser extent but they expect problems resulting from an increasing skills shortage in the future. Enterprises in sectors where seasonal work predominates are particularly vulnerable to the phenomenon of skills shortages. A

possible solution could be to stabilise skilled workers by replacing, where possible, seasonal jobs with year-round jobs.

According to the "Excelsior" company survey, companies intend to hire mostly applicants with a vocational diploma or secondary school leaving certificate. Companies search less frequently for candidates with a university degree, however finding them is more difficult. Asked about the causes of the shortage of skilled labour, half of the companies with a shortage of skilled labour claim that the candidates do not have the required knowledge. Secondly, they simply do not receive enough answers on job announcements. As a result, the burden on the already employed workforce increases, orders must be rejected and the quality of the services offered drops.

How do companies counter the shortage of skilled workers? To recruit personnel, South Tyrolean companies rely mainly on personal contacts and advertisements in newspapers and thus use channels with a limited range of coverage. However, the larger the company, the more professional the recruitment process. Many companies hope to see more interest in craft trades among youngsters but are rarely present in schools or at career fairs to advertise their own apprenticeship opportunities to pupils. Many companies would like their applicants to have already gained some work experience but only few offer internships to establish contacts with potential future employees. In order to alleviate the shortage of skilled labour, companies believe that a) the content of school education should be geared towards the needs of companies and that b) the image of training and craft

occupations needs improvement. However, a cross-country strategy to enhance the public image of craft trades could be supported by more initiative on the part of companies themselves.

Many South Tyrolean companies have much to offer but they still have some catching up to do when it comes to staff management. When asked about internal solution strategies, the companies' answers reveal a sobering picture: Only a few companies offer their employees long-term perspectives for professional development, flexible schedules or additional company benefits. In view of the working population's development, efforts to find and retain employees must be intensified. Above all, companies with up to 50 employees, which on the one hand are dearly in need of skilled workers but on the other hand have less resources to attract them, need support in finding and retaining employees.

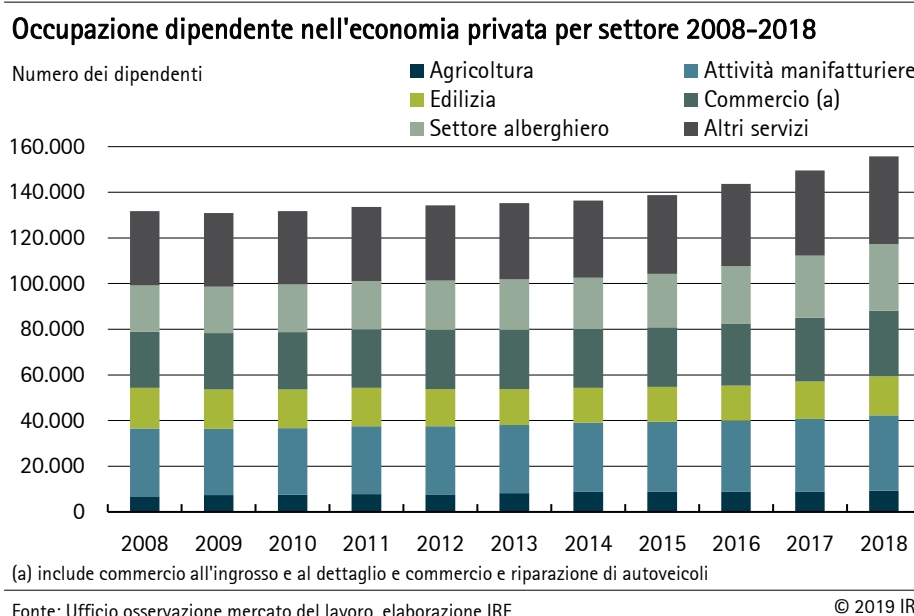
The labour potential of foreign skilled workers or graduates is currently seen less as an opportunity to counter the shortage of skilled workers. In view of an increasingly mobile work force, raising awareness of foreign workers' needs will be crucial in future.

1. INTRODUZIONE

Cercasi personale qualificato!?

I dati sull'occupazione in Alto Adige rivelano un quadro molto positivo: negli ultimi dieci anni l'Alto Adige ha sperimentato una crescita continua del numero di occupati e del tasso di occupazione, mentre la disoccupazione è diminuita: "Il numero dei disoccupati registra il valore più basso mai raggiunto dopo il 2010 attestandosi per il 2018 a 7.700 individui, corrispondente ad un tasso di disoccupazione del 2,9%", commenta l'ASTAT - l'Istituto provinciale di statistica - analizzando gli ultimi dati disponibili (ASTAT 2019). La figura 1.1 mostra il forte aumento dell'occupazione dipendente nel settore privato registrato a partire dal 2015, in particolare nel turismo. Solamente in questo comparto nell'arco di 10 anni sono stati creati quasi 9.000 nuovi posti di lavoro (nel 2008 gli occupati in questo settore erano 20.324, nel 2018 ben 29.049).

Figura 1.1



Se dal punto di vista dei lavoratori questo andamento del mercato del lavoro può essere considerato molto positivo, dalla prospettiva dei datori di lavoro la dinamica osservata potrebbe invece dare origine a un problema di carenza di manodopera. Un alto livello di occupazione e una bassa disoccupazione riducono infatti la platea di persone a cui le imprese possono rivolgere offerte di lavoro. Nel 2016 il quotidiano "Südtirol Panorama" ha pubblicato un articolo sul tema della carenza di manodopera qualificata in Alto Adige, intitolandolo "Cercasi disperatamente [personale]!". Questa espressione provocatoria voleva sottolineare le difficoltà delle aziende altoatesine nel trovare nuovi collaboratori. L'indagine "Excelsior", un servizio dell'Unione delle Camere di commercio italiane (Unioncamere), porta alcune cifre a supporto di questa valutazione: nel 2018 il 36,6 per cento delle posizioni

vacanti risultava difficile da coprire, una quota ben più alta della media nazionale, pari al 26,7 per cento¹.

INFOBOX

Carenza di manodopera qualificata

In generale, il termine carenza di manodopera qualificata si riferisce alla difficoltà incontrata dalle imprese nel coprire posizioni vacanti. Ai fini del presente rapporto, il termine "manodopera qualificata" denota tutte le persone in età lavorativa, ad eccezione dei lavoratori non qualificati, come gli aiutanti di cucina e i garzoni. Di conseguenza, la carenza di manodopera qualificata deve essere distinta dalla mera scarsità di lavoratori, che descrive una carenza di persone in età lavorativa, indipendentemente dalle loro qualifiche.

In letteratura si possono trovare diverse definizioni e metodi di misurazione della scarsità di manodopera qualificata, per cui solitamente non è possibile comparare direttamente il fenomeno in diverse realtà. Una caratteristica comune ai vari metodi di calcolo è il tentativo di confrontare i posti vacanti con l'attuale potenziale della forza lavoro. La piattaforma del lavoro online tedesca Stepstone², ad esempio, calcola un indice mensile per le varie figure professionali, in cui l'attuale numero di offerte di lavoro viene confrontato con la media del 2013. Indici più complessi, come l'analisi "Fachkräfteengpassanalyse" dell'agenzia federale del lavoro tedesca Bundesagentur für Arbeit o l'indice B,S,S combinano diversi indicatori rilevanti per il mercato del lavoro. Questi includono il tasso di disoccupazione, la struttura per età, il tempo per cui i posti di lavoro rimangono vacanti e il tasso di immigrazione (cfr. Bundesagentur für Arbeit, 2018 e B,S,S 2018). Nel presente rapporto è stata utilizzata la definizione di lavoratore qualificato sopra descritta, in cui i termini "lavoratore qualificato" e "collaboratore" sono sinonimi. Per definire la carenza di manodopera qualificata non sono stati specificati altri criteri, come il tempo minimo per il quale una posizione è rimasta vacante. Nella pratica è stato infatti dimostrato che la comprensione del termine "carenza di manodopera qualificata" non è univoca e che non è quindi possibile delimitare in modo chiaro e completo i risultati dell'indagine.

Alla luce dei trend demografici è prevedibile che il fenomeno della scarsità di manodopera qualificata assumerà rilevanza sempre maggiore in futuro. Anche in Alto Adige si sta infatti assistendo a un rapido invecchiamento della popolazione, con importanti ripercussioni sulla struttura del mercato del lavoro, come mostra la figura 1.2. Nel 2000 gli ultracinquantenni rappresentavano ancora l'11,5 per cento degli occupati dipendenti, nel 2018 la quota di questa categoria è salita al 29,5 per cento. Solamente nel 2018 l'Ufficio osservazione mercato del lavoro ha registrato un aumento del numero di dipendenti over 50 rispetto all'anno precedente pari al 7 per cento. Il numero di collaboratori con meno di trent'anni è invece cresciuto in misura molto minore (3,7 per cento), mentre quello degli stranieri è aumentato dell'8,4 per cento rispetto all'anno precedente (Ufficio osservazione mercato del lavoro 2018).

¹ Cfr: Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_bollettiniyear2017&Itemid=1681#bolzano (consultato il 10/04/2019).

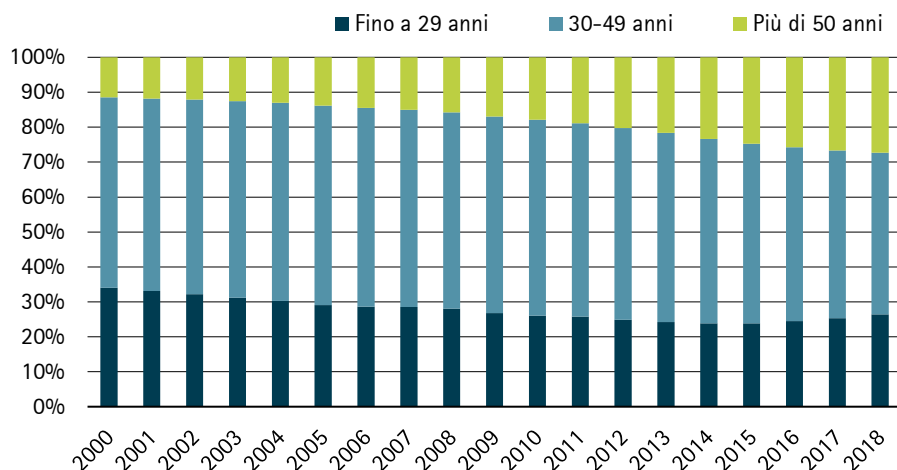
² Cfr: Stepstone, <http://www.fachkraefteatlas.de/> (consultato il 09/05/2019).

Questi dati sollevano la questione di come affrontare le sfide poste dall'evoluzione della struttura demografica della popolazione attiva: come si può promuovere l'apprendimento permanente tra le generazioni più anziane di lavoratori? Come si può rispondere alle esigenze dei millennials? Come si possono integrare i lavoratori stranieri nel mercato altoatesino?

Figura 1.2

Occupazione dipendente per classe d'età - 2000-2018

Distribuzione percentuale



Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro, elaborazione IRE

© 2019 IRE

In questo contesto, l'IRE - Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano - ha deciso di approfondire il tema della carenza di manodopera qualificata intervistando direttamente le imprese altoatesine. È difficile a loro avviso coprire le posizioni vacanti? In caso affermativo, quali sono le cause e le conseguenze di una persistente carenza di personale qualificato? Cosa si dovrebbe fare secondo le imprese per ovviare alla carenza di manodopera qualificata? La presente analisi non vuole tuttavia essere un'indagine quantitativa sul fabbisogno di personale, come accade per la rilevazione Excelsior. Lo scopo che essa si prefigge è quello di tracciare un quadro più ampio del problema della carenza di manodopera qualificata visto dalla prospettiva delle imprese altoatesine, indagandone le cause e tracciando anche alcune possibili soluzioni.

In occasione della rilevazione congiunturale condotta dall'IRE nella primavera del 2019, 1.738 imprese sono state intervistate su questo tema. I prossimi capitoli presentano i risultati dell'indagine per nove settori economici (cfr. classificazione secondo l'ATECO 2007 nell'allegato A) e sei classi dimensionali (imprese unipersonali, da 2 a 5 dipendenti, da 6 a 9 dipendenti, da 10 a 49 dipendenti, da 50 a 249 dipendenti, 250 dipendenti e più). Il resto del rapporto è strutturato come segue: il secondo capitolo descrive alcuni aspetti del mercato del lavoro altoatesino, mentre quelli successivi presentano i risultati del sondaggio tra le imprese. Il terzo capitolo esamina la percezione che le aziende hanno del tema della carenza di manodopera qualificata; il quarto analizza le cause e le conseguenze del persistere di questo problema, mentre il quinto indaga su cosa fanno le imprese per ovviare a tale carenza. Il sesto capitolo illustra invece quello che secondo le imprese potrebbero fare la politica e le parti sociali per alleviare il problema. L'ultimo capitolo riassume i principali risultati dell'indagine e presenta alcune considerazioni per la politica economica prima di trarre le conclusioni.

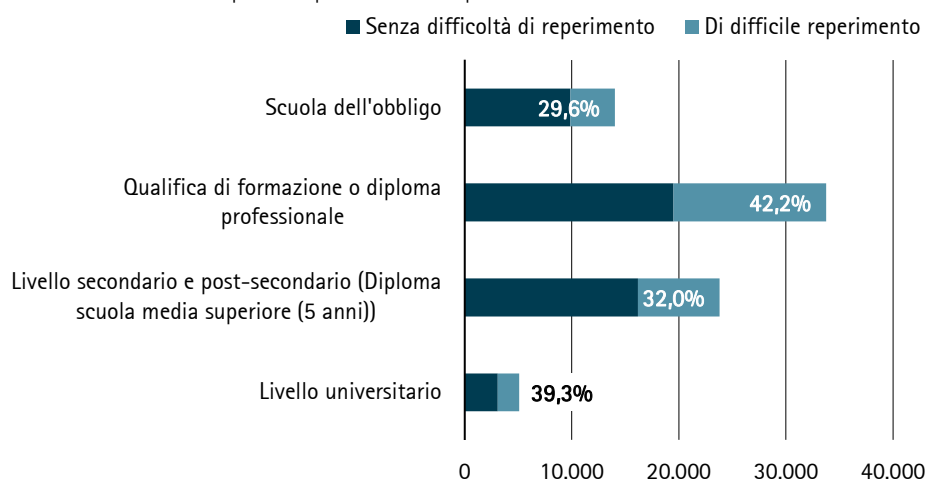
2. IL MERCATO DEL LAVORO ALTOATESINO

La rilevazione “Excelsior” è un servizio dell’Unione delle Camere di commercio italiane (Unioncamere) che fornisce regolarmente dati sull’evoluzione del mercato del lavoro e sulla domanda di lavoro e di qualificazioni da parte delle imprese. Excelsior raccoglie i dati sulle difficoltà che le aziende incontrano nel coprire le posizioni vacanti e scompone i profili professionali ricercati per settore e branca di attività, qualifiche e altri criteri. Secondo questa rilevazione, nel 2018 le aziende altoatesine hanno pianificato 76.690 nuove assunzioni.

Figura 2.1

Entrate previste dalle imprese nel 2018 per livello di studio

Numero di entrate e scomposizione per difficoltà di reperimento



Fonte: Unioncamere - ANPAL, Excelsior; elaborazione IRE

© 2019 IRE

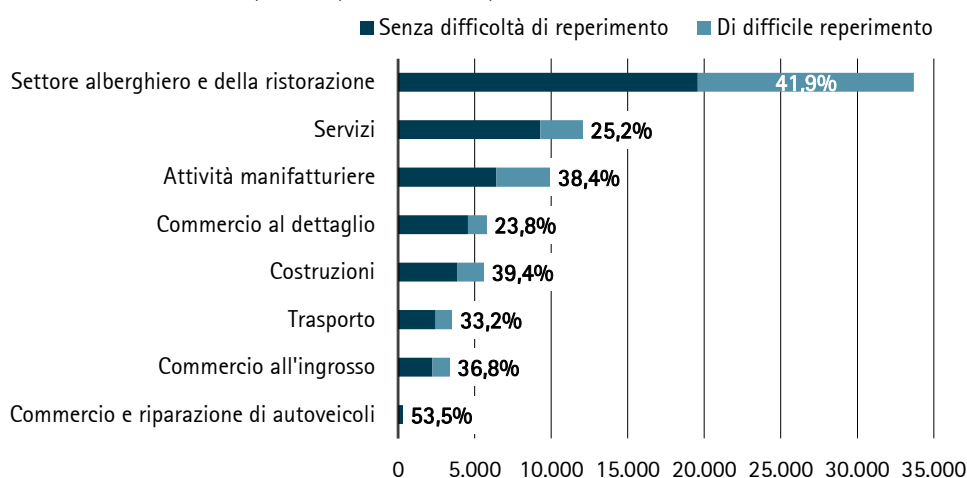
I dati rivelano altresì che attualmente le maggiori difficoltà di copertura dei posti vacanti si incontrano per artigiani e lavoratori tecnici specializzati, ovvero persone in possesso di titoli di studio di livello intermedio. Sebbene la domanda di collaboratori in possesso di un diploma universitario sia notevolmente inferiore rispetto a quella per altri livelli di qualificazione, in questi casi le imprese trovano particolarmente difficile scovare il candidato adatto³. Un recente studio condotto dall’IRE ha infatti evidenziato che la fuga dei cervelli in Alto Adige è aumentata notevolmente negli ultimi anni. Il principale motivo che spinge le persone ad emigrare è l’insoddisfazione nei confronti delle condizioni di lavoro locali (IRE 2.19).

³ Cfr: Bollettino 2018 Bolzano: Excelsior informa: i programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle camere di commercio. Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior. Disponibile al seguente link: https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_bollettiniyear2017&Itemid=1681#bolzano (10/04/2019).

Figura 2.2

Entrate previste dalle imprese nel 2018 per settore economico

Numero delle entrate e scomposizione per difficoltà di reperimento



Fonte: Unioncamere - ANPAL, Excelsior; elaborazione IRE

© 2019 IRE

Il più grosso datore di lavoro in Alto Adige è il settore dei servizi, seguito dalle attività manifatturiere e dal turismo. L'agricoltura e l'edilizia, invece, rappresentano una quota minore⁴. Nel 2018 il maggior numero di assunzioni programmate è stato espresso dai comparti turistico e dei servizi. Le aziende attive nei settori "commercio e riparazione di autoveicoli" e "alberghi e ristoranti" sono quelle che invece hanno incontrato maggiori difficoltà nel coprire i posti vacanti (vedi Fig. 2.2).

Considerando le classi dimensionali delle imprese, quasi tre quarti delle nuove assunzioni programmate sono attribuibili ad aziende con al massimo 49 dipendenti, mentre le imprese con 250 dipendenti o più pesano solamente per l'8,8 per cento del totale delle assunzioni. La maggior parte (71 per cento) delle posizioni da ricoprire viene bandita nella forma di contratto di lavoro a tempo determinato. Il 36,6 per cento delle posizioni aperte nel 2018 è stato difficile da coprire, una quota ben al di sopra della media nazionale, pari al 26 per cento⁵. Secondo le rispondenti la causa principale del problema è il numero limitato di candidati. Questa motivazione vale infatti per il 26,7 per cento delle figure professionali difficili da reperire, mentre un livello di qualificazione inadeguato o la mancanza di competenze dei candidati costituiscono il problema principale solo nel 7,4 per cento dei casi.

La difficoltà di occupare le posizioni vacanti può dipendere da molti fattori. A livello macroeconomico, oltre ai cambiamenti demografici, uno squilibrio tra il mondo dell'istruzione e il mercato del lavoro può portare ad una carenza di manodopera qualificata in determinati settori. A livello micro, uno scarso numero di candidati per una determinata posizione o la scarsa visibilità di un'azienda possono essere motivi decisivi. Inoltre, le cattive condizioni di lavoro possono determinare la carenza di candidati, tra cui fattori di localizzazione come la scarsa accessibilità all'azienda o le condizioni quadro relative al

⁴ A questo proposito si vedano i dati online dell'Ufficio Osservazione del mercato del lavoro, Disponibile al seguente link: <http://www.provinz.bz.it/arbeitswirtschaft/arbeitsstatistik/arbeitsmarktdaten-online.asp> (consultato il 02/05/2019).

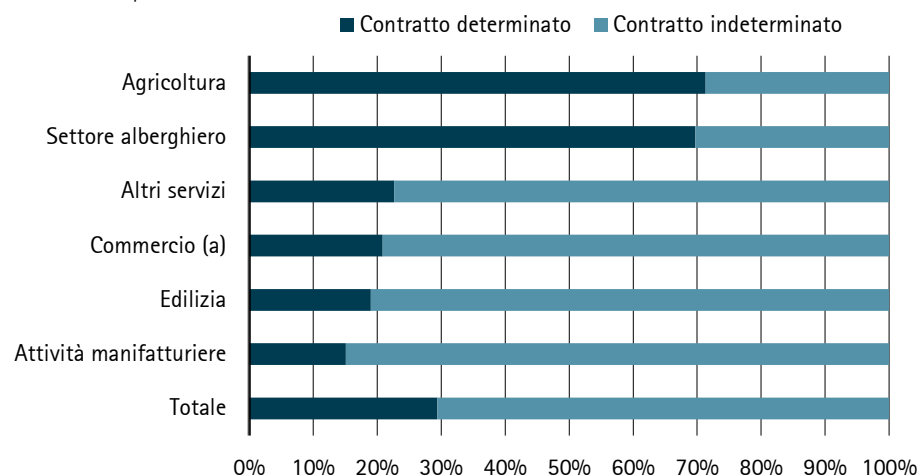
⁵ Percentuale delle imprese che nell'ambito dell'indagine Excelsior hanno risposto „Sì" alla domanda: "Questa figura professionale è difficile da reperire nella Sua provincia?"

datore di lavoro. Le fluttuazioni settoriali o stagionali possono anche indurre le imprese a sovrastimare la carenza di lavoratori qualificati.

Figura 2.3

Rapporti di lavoro dipendenti per durata del contratto - 2018

Distribuzione percentuale



(a) include commercio all'ingrosso e al dettaglio e commercio e riparazione di autoveicoli

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro, elaborazione IRE

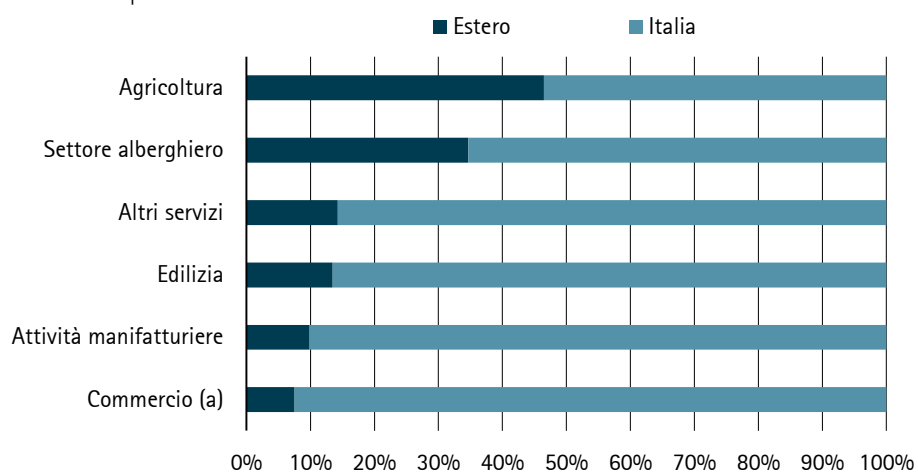
© 2019 IRE

Nell'agricoltura e nel turismo, due importanti settori economici per l'Alto Adige, le nuove assunzioni hanno un forte carattere stagionale. Sebbene l'occupazione in questi settori sia complessivamente aumentata (cfr. introduzione), tale incremento è attribuibile principalmente ai contratti a tempo determinato. Nel 2018, ad esempio, la quota di contratti a tempo determinato in questi due comparti - indicatore di stagionalità - si è attestata intorno al 70 per cento, ben al di sopra della media per il totale dell'economia, pari al 29,4 per cento. Inoltre, anche se negli ultimi dieci anni il settore alberghiero ha visto aumentare la percentuale di lavoratori con cittadinanza italiana, compresi gli altoatesini, il numero di lavoratori stranieri impiegati in questi due settori è superiore alla media. A causa dell'elevato turnover di collaboratori, questi due comparti si confrontano quindi più frequentemente con il tema della ricerca di personale.

Figura 2.4

Occupazione dipendente per cittadinanza - 2018

Distribuzione percentuale



(a) include commercio all'ingrosso e al dettaglio e commercio e riparazione di autoveicoli

Fonte: Ufficio osservazione mercato del lavoro, elaborazione IRE

© 2019 IRE

3. PERCEZIONE DELLA CARENZA DI MANODOPERA QUALIFICATA NELLE IMPRESE

Nell'ambito dell'indagine condotta dall'IRE, poco meno di un terzo dei rispondenti (31,8 percento) ha dichiarato che la carenza di lavoratori qualificati costituisce un problema rilevante nella propria impresa, mentre per quasi un'azienda su due (48,2 percento) non lo è. Il restante 19,9 percento afferma infine di non soffrire al momento di questo problema, ma si aspetta che il tema della carenza di personale qualificato diventerà più rilevante in futuro. Da queste risposte si può concludere che parlare di una diffusa scarsità di manodopera qualificata in Alto Adige sia quantomeno una generalizzazione grossolana.

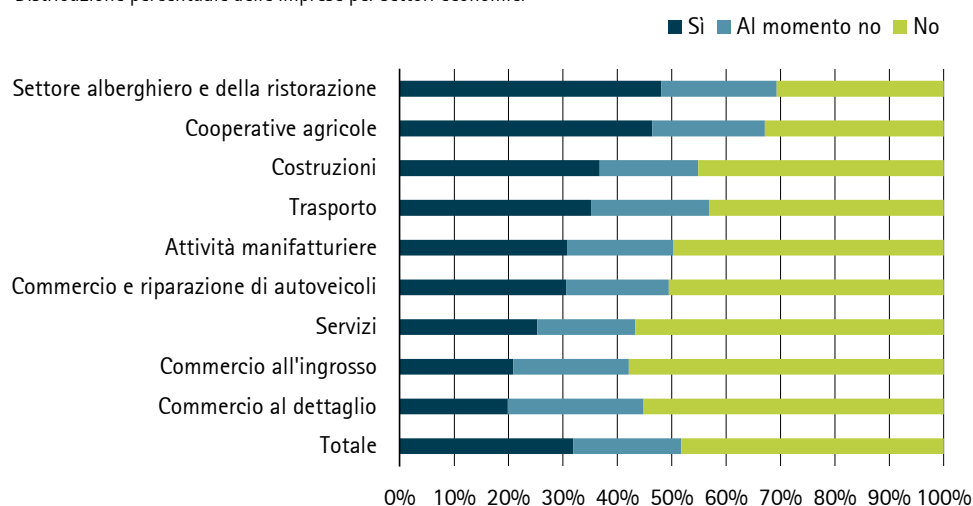
Carenza di personale qualificato per settore economico

Più precisamente, la percezione del tema della carenza di personale qualificato varia molto a seconda del settore economico e della classe dimensionale. Esso costituisce un vero e proprio problema soprattutto per le imprese che operano nei settori turistico e dell'edilizia, nonché per le cooperative agricole.

Figura 3.1

"Il tema della carenza di personale qualificato è rilevante per la Sua impresa?"

Distribuzione percentuale delle imprese per settori economici



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

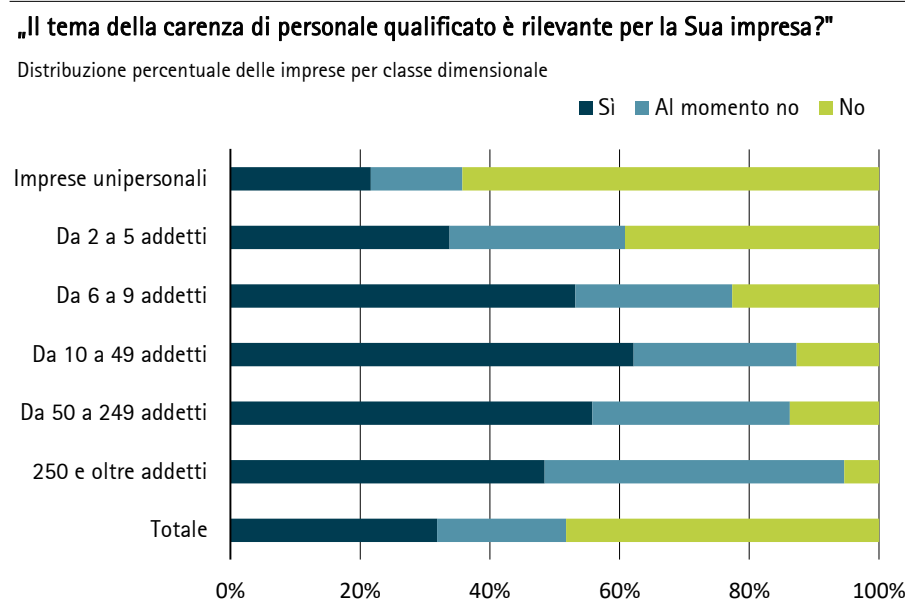
Queste asimmetrie sono in parte dovute alla diversa struttura dei settori economici: ad esempio il comparto del commercio al dettaglio altoatesino è caratterizzato da una netta

prevalenza di imprese di piccole dimensioni, mentre un terzo delle aziende del settore alberghiero e della ristorazione ha più di sei dipendenti, così come quasi l'80 per cento delle cooperative agricole.

Carenza di personale qualificato per classe dimensionale

Considerando invece la dimensione delle imprese, la carenza di manodopera qualificata è particolarmente sentita dalle aziende con 10-49 dipendenti. In questa classe la percentuale di rispondenti che ha segnalato di soffrire di questo problema raggiunge il 62,2 per cento, quasi il doppio della media per l'intera economia, pari al 31,8 per cento. Questa discrepanza è spiegata dal fatto che la maggior parte delle imprese altoatesine sono aziende individuali o con meno di 6 dipendenti. Esse sperimentano quindi un basso turnover del personale e, di conseguenza, risentono in misura minore degli effetti della carenza di lavoratori qualificati.

Figura 3.2



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

Le grandi aziende con più di 250 dipendenti sembrano invece maggiormente preoccupate dalla rilevanza che questo tema assumerà in futuro: oltre la metà di esse dichiara infatti di non avere attualmente problemi di carenza di manodopera qualificata, ma prevede che la questione le riguarderà direttamente in futuro. Una probabile spiegazione di ciò potrebbe essere la maggiore visibilità sul mercato del lavoro di cui godono queste imprese: la reputazione e la disponibilità di uffici ben strutturati dedicati alle risorse umane consentono loro di trovare ancora personale con le giuste qualifiche. Tuttavia esse si mostrano consapevoli dei potenziali stravolgimenti che i cambiamenti demografici possono portare alla struttura del personale. Un ultimo fattore che influenza la percezione del problema della carenza di personale è la localizzazione dell'impresa. Nelle aree rurali si osserva una maggiore percezione rispetto ai comuni urbani dell'Alto Adige⁶.

⁶ Sono considerati comuni urbani tutti i comuni altoatesini con almeno 15.000 residenti, ovvero Bolzano, Bressanone, Brunico, Laives e Merano (cfr. ASTAT).

4. CAUSE E CONSEGUENZE DELLA CARENZA DI MANODOPERA QUALIFICATA

Vi sono numerosi motivi, diversi da settore a settore, per cui le imprese non riescono a coprire le posizioni vacanti. Il cambiamento demografico è una prima ragione per cui in alcuni comparti si verificano strozzature. Un'altra possibile causa è la mancata corrispondenza tra istruzione e qualifiche effettivamente richieste sul mercato del lavoro. Per alcune professioni la formazione è difficile e piuttosto lunga, perciò si osserva una costante carenza. In altri casi invece si tratta di nuove figure professionali, per le quali non esiste ancora una formazione adeguata né a livello scolastico, né sul piano della formazione continua. Ciò è dovuto ad esempio alla progressiva digitalizzazione ed evoluzione dell'economia altoatesina. Altre possibili difficoltà possono essere attribuite all'insufficiente numero di candidati, alle cattive condizioni di lavoro che caratterizzano quella specifica posizione o a fattori di localizzazione. I giovani, in particolare quelli con un buon livello di qualificazione, sono più flessibili e meglio disposti ad emigrare in altre regioni o paesi. In altri casi la reputazione di un'azienda tra gli stessi dipendenti è talmente buona da far passare in secondo piano i fattori di localizzazione.

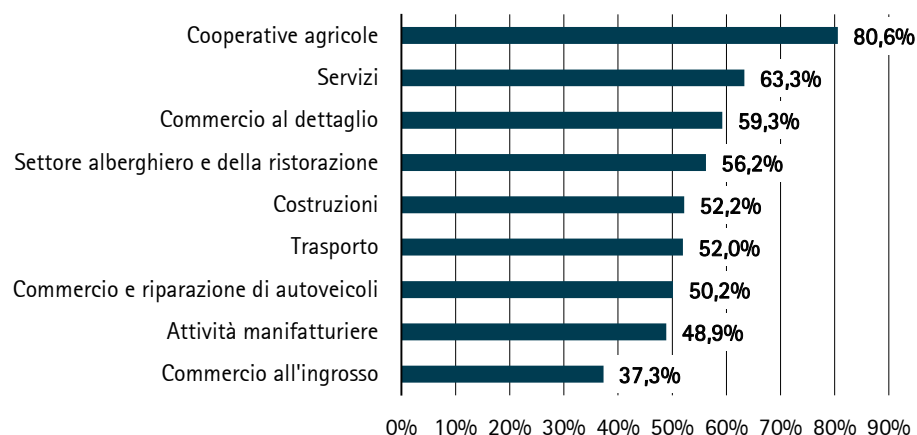
Nell'ambito della presente indagine, alle imprese per cui si pone il tema della carenza di manodopera qualificata è stato chiesto quali sono, a loro avviso, i motivi alla base del problema. La maggior parte delle imprese intervistate ha citato più di una causa che, a suo avviso, rende difficile trovare lavoratori qualificati.

“I candidati non erano in possesso delle necessarie qualifiche”

Figura 4.1

Motivi della carenza di personale qualificato: qualificazioni mancanti

Incidenza percentuale delle imprese con carenza di personale qualificato



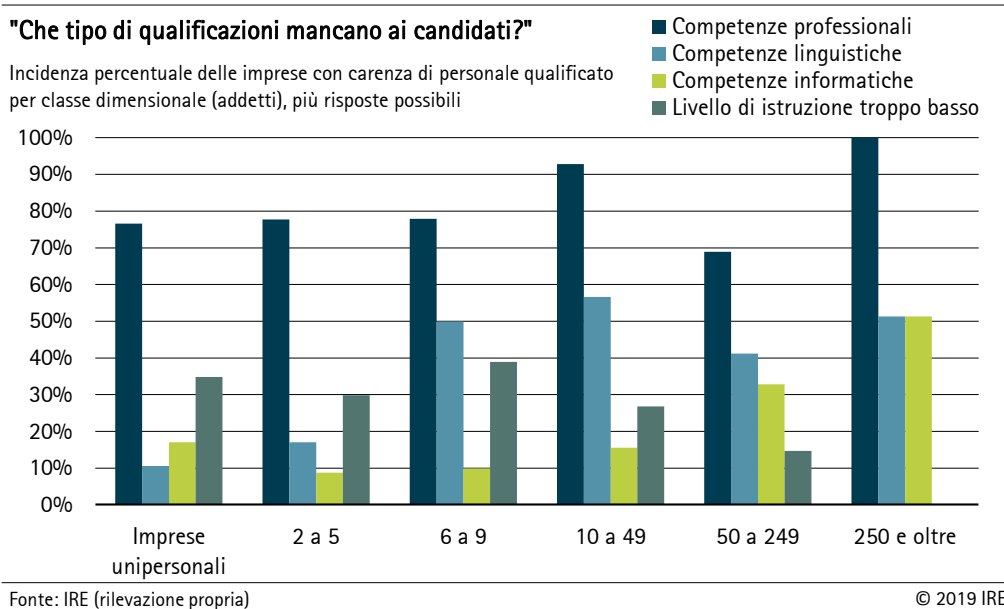
Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

Più della metà (54,8 percento) delle aziende altoatesine che ha sperimentato carenza di manodopera qualificata ha dichiarato che i candidati non erano in possesso delle qualifiche necessarie per la mansione da coprire. La figura 4.1 mostra chiaramente che questo motivo è stato indicato con maggiore frequenza dalle cooperative agricole. Da un lato ciò è dovuto al fatto che per azionare i macchinari nelle cooperative frutticole, nelle cantine e nei caseifici occorrono tecnici elettronici, meccanici e meccatronici. Proprio questi profili professionali risultano infatti più difficili da trovare. Inoltre, per alcune figure professionali rilevanti nel mondo delle cooperative, come il casaro, in Alto Adige non esiste un apposito istituto di formazione, pertanto i giovani devono essere formati fuori provincia.

Scendendo più nel dettaglio, alle imprese è stato chiesto di specificare che tipo di qualifiche manchino ai candidati. Nel 79,9 percento dei casi ai candidati mancano conoscenze specifiche nel campo dove dovrebbero essere impiegati. Tale quota arriva addirittura al 93,8 percento nel settore delle costruzioni e all'89,9 percento nei servizi. Alcune imprese nel settore dei trasporti segnalano di non riuscire a trovare candidati in possesso della patente di guida professionale (CQC – Carta di Qualificazione del Conducente) richiesta per gli autocarri. Conseguire questa patente è costoso e richiede tempo. In più, una volta ottenuta, essa ha validità solo per cinque anni. Quasi un terzo delle imprese segnala invece che ai candidati mancano le competenze linguistiche. Questo problema ha un'incidenza maggiore tra le cooperative agricole (52,7 percento) e nel settore alberghiero (44,8 percento). Anche il livello di qualificazione insufficiente viene segnalato da quasi un terzo delle imprese (32,1 percento). Le competenze informatiche, infine, vengono citate più raramente delle altre (13,5 percento), ma la loro mancanza è segnalata con maggiore frequenza all'aumentare delle dimensioni dell'impresa.

Figura 4.2



“Non ci sono abbastanza candidati per le posizioni aperte”

Il secondo motivo più citato dalle imprese (44,5 percento) è il numero troppo basso di candidati per le posizioni vacanti. Questa situazione si verifica con incidenza particolarmente elevata tra le cooperative agricole (83 percento) e nel settore turistico (64,9 percento). Questi settori sono anche quelli che percepiscono di più il problema della carenza di lavoratori

qualificati. Dal punto di vista della classe dimensionale la mancanza di un numero sufficiente di candidati tra cui scegliere colpisce maggiormente le imprese con 10-49 dipendenti (73,2 per cento) o 50-249 dipendenti (75,9 per cento).

“Alcuni dipendenti lasciano l'azienda e devono essere sostituiti”

Un terzo delle imprese ha bisogno di sostituire dipendenti che lasciano l'azienda. Infatti, a causa delle dimensioni, nelle grandi aziende la fluttuazione dei dipendenti è più elevata, motivo per cui è più probabile che esse abbiano necessità di coprire posti vacanti. A livello settoriale, le cooperative agricole (48,6 per cento) e le imprese attive nel comparto del trasporto (47,6 per cento) esprimono la maggiore incidenza di questo problema come causa della ricerca di nuovi collaboratori qualificati. Sorprendentemente, nemmeno un'azienda su quattro del settore alberghiero (36,7 per cento) ha segnalato una carenza di lavoratori qualificati a causa delle fluttuazioni.

Nella maggior parte dei casi i dipendenti vanno a lavorare in altre aziende (50,2 per cento). La concorrenza tra imprese è maggiore nel Burgraviato (62,8 per cento) e in Val Pusteria (61,4 per cento). In Val Venosta, invece, i dipendenti cambiano raramente azienda (7,9 per cento). I maggiori concorrenti per quanto riguarda il personale qui sono il settore pubblico altoatesino (69,7 per cento) e l'estero, presumibilmente la vicina Svizzera (27,7 per cento).

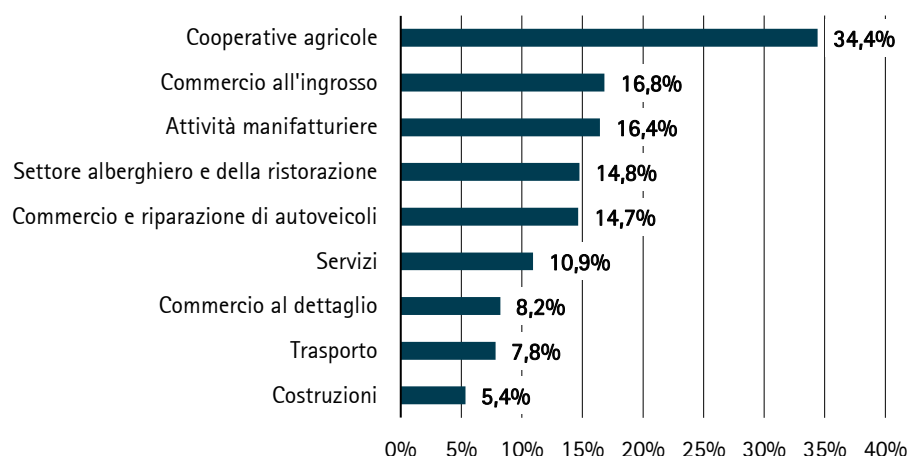
La seconda causa più comune del turnover sono i collaboratori che vanno in pensione: quasi tre aziende su dieci (29,8 per cento) sono alla ricerca di nuovi dipendenti per questo motivo.

“A causa della crescita dell'azienda, abbiamo bisogno di più dipendenti”

Figura 4.3

Motivi della carenza di personale qualificato: a causa della crescita dell'azienda abbiamo bisogno di più dipendenti

Incidenza percentuale delle imprese con carenza di personale qualificato



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

Confortante è scoprire che un'azienda su dieci stia cercando personale qualificato a causa dell'espansione della propria attività. Le differenze tra i settori in questo caso sono tuttavia rilevanti. Le cooperative agricole mostrano la crescita più intensa.

Conseguenze della carenza di manodopera qualificata per le imprese

Il 40 per cento delle imprese afferma che la persistente carenza di lavoratori qualificati comporta solitamente l'aumento del carico di lavoro dei collaboratori esistenti, in particolare per i proprietari o per i collaboratori familiari.

Figura 4.4

"Cosa comporta il perdurare di una situazione di carenza di personale per la Sua impresa?"

Incidenza percentuale delle imprese con carenza di personale qualificato, fino a 3 risposte possibili



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

In alternativa, le aziende sono costrette a rifiutare alcune commesse. Secondo alcune aziende anche la qualità dei prodotti o servizi offerti soffre della mancanza di un numero congruo di lavoratori. Ad esempio, i tempi operativi tendono ad allungarsi oppure i progetti devono essere posticipati e ciò comporta una maggiore attesa per il cliente. Come estreme conseguenze del problema le aziende indicano addirittura la perdita di competitività e di know-how, nonché l'aumento del costo del lavoro. Solo il 5,4 per cento delle imprese afferma che la carenza di manodopera non abbia alcun impatto sulla sua attività.

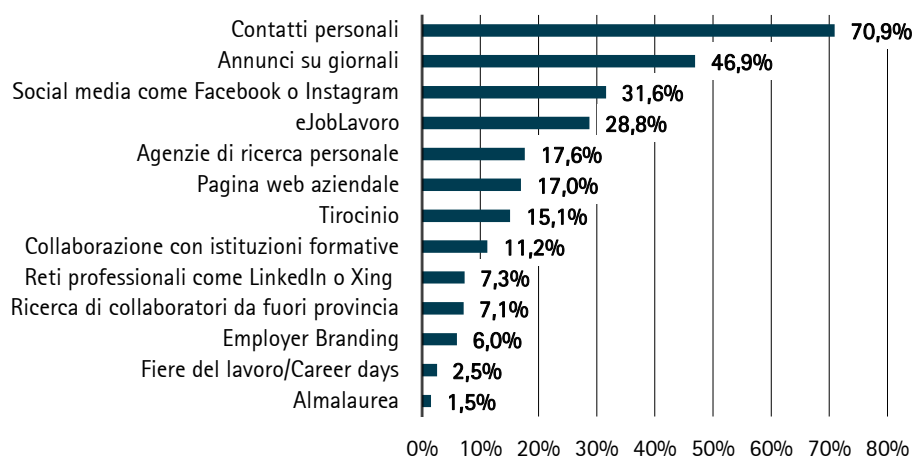
5. LE SOLUZIONI ADOTTATE DALLE IMPRESE

Sia i metodi utilizzati per la ricerca del personale, sia le misure adottate per aumentare l'attrattività agli occhi dei potenziali collaboratori variano molto a seconda delle dimensioni dell'impresa. Nel complesso si può constatare che le imprese più grandi sono molto più attive in entrambi gli ambiti. Per contro è opportuno ricordare che le microimprese spesso hanno a disposizione meno risorse da dedicare alla ricerca del personale e quindi è lecito aspettarsi che la loro capacità di reclutamento sia più limitata rispetto a quella di un ufficio personale professionalmente organizzato.

Figura 5.1

"Quali canali utilizza la Sua impresa per cercare personale?"

Incidenza percentuale delle imprese con carenza di personale qualificato, più risposte possibili



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

Nella ricerca di nuovi collaboratori le aziende altoatesine preferiscono affidarsi ai propri contatti personali. Questo canale viene utilizzato ancor più frequentemente nei comuni rurali (75,9 per cento, contro il 61,7 per cento nei comuni urbani) e tra le aziende con 50-249 dipendenti. Seguono annunci sui giornali, sui social media come Facebook o Instagram e il servizio eJobLavoro dell'amministrazione provinciale. Alcune intervistate riferiscono anche di aver pubblicato annunci alla radio o sulle bacheche comunali. Solo poche imprese invece utilizzano le fiere del lavoro.

Questi risultati evidenziano come le imprese altoatesine tendano ad affidarsi principalmente a canali di ricerca dalla portata geografica limitata, rivolgendosi quindi principalmente a

potenziali candidati in Alto Adige. Infatti, solo poco meno del sette per cento delle intervistate dichiara esplicitamente di cercare collaboratori al di fuori dell'Alto Adige. Raramente utilizzata è altresì la piattaforma di collocamento Almalaurea (1,5 per cento), attraverso la quale le imprese possono rivolgersi ai laureati delle università italiane. Relativamente poco gettonati sono anche i canali di ricerca con cui le imprese potrebbero contattare dipendenti più giovani, come gli apprendisti. Meno del 16 per cento delle intervistate ricorre infine a tirocini per reclutare nuovi collaboratori, oppure collabora con istituti di formazione o si presenta a fiere del lavoro.

Non sorprende che le imprese di maggiori dimensioni cerchino personale con una metodologia più professionale. Ciò potrebbe giustificare la percezione leggermente inferiore della carenza di competenze tra le imprese con più di 250 dipendenti (cfr. capitolo 3). Da un lato, la buona reputazione delle aziende aiuta ad attrarre un maggior numero di candidati, dall'altro l'impiego di metodi di ricerca diversificati permette di raggiungere una platea più ampia di potenziali collaboratori. Più grande è l'azienda, più ampia è la gamma dei canali di ricerca utilizzati per il reclutamento del personale. Mentre le aziende con più di 250 dipendenti utilizzano in media otto dei canali di ricerca proposti, il totale delle imprese intervistate si basa invece su appena tre di essi. Infine, le imprese più grandi pubblicano più spesso sulla propria homepage gli annunci di posizioni vacanti o le informazioni sulla possibile carriera in azienda piuttosto che contattare direttamente i candidati.

Rendersi attrattivi e legare a sé i propri dipendenti

Esistono molti modi per rendere un datore di lavoro più attrattivo agli occhi dei propri collaboratori e per attirare potenziali candidati. Aumentare l'appetibilità di un luogo di lavoro diventa ancor più importante quando i potenziali interessati ad una posizione scarseggiano. Evitare un continuo ricambio di dipendenti è inoltre essenziale per non perdere il personale con maggiore esperienza e know-how sul modus operandi dell'azienda e, allo stesso tempo, per limitare i costi di ricerca e formazione di nuovi collaboratori. Il benessere dei propri dipendenti costituisce altresì una forma di pubblicità positiva per l'impresa stessa nei confronti dell'esterno, che può persino contribuire a rendere più facile il reclutamento di nuovi collaboratori (cd. employer branding).

Figura 5.2

"Quali strumenti utilizza la Sua impresa per rendersi più attrattiva agli occhi dei collaboratori?"

Incidenza percentuale delle imprese con carenza di personale qualificato, possibili più risposte



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

Alla domanda sulle strategie utilizzate per rendersi più attrattivi agli occhi dei potenziali collaboratori qualificati, tuttavia, le risposte delle aziende sono piuttosto limitate. Quattro aziende su dieci legano la retribuzione alle prestazioni svolte o cercano di rendere più flessibile l'orario di lavoro concordando l'orario di lavoro con il dipendente, dando la possibilità di lavorare part time, utilizzando il job sharing, o permettendo ai collaboratori di prendere periodi sabbatici o permessi simili. Un terzo delle aziende offre corsi di formazione e perfezionamento professionale ulteriori rispetto a quanto previsto obbligatoriamente dalla legge. Meno di un'impresa su tre (27,6 per cento) dichiara di retribuire o permettere di recuperare gli straordinari. Altre misure proposte dall'indagine vengono offerte solamente da poche imprese.

Va comunque notato che ogni azienda deve trovare soluzioni individuali per i propri dipendenti. Agli intervistati è stato quindi permesso di indicare le proprie particolari strategie. Le risposte, classificate in base alla frequenza con cui sono state date, comprendono misure come creare un'atmosfera di lavoro positiva, pagare stipendi più elevati, permettere molte esperienze lavorative, fornire buoni pasto o addirittura l'alloggio. È infine interessante notare che il 10,4 per cento delle imprese alle prese con il problema della carenza di manodopera qualificata ha dichiarato esplicitamente di non aver fatto nulla per rendersi più attrattiva agli occhi dei lavoratori stessi.

Aumentare l'attrattività del datore di lavoro è più semplice per le grandi imprese

In generale, i risultati dell'indagine mostrano che al crescere delle dimensioni aziendali aumenta anche l'offerta di benefit per i collaboratori. Le aziende con cinquanta dipendenti o più investono maggiormente in corsi di lingua, perfezionamento professionale e benefit aziendali aggiuntivi (ad es. compensazioni per i pendolari, assicurazioni complementari, asili nido aziendali). Tuttavia, nemmeno la metà delle grandi imprese con più di 250 dipendenti offre orari di lavoro flessibili o si preoccupa della pianificazione a lungo termine della carriera dei propri dipendenti. Questo risultato mostra in primis che è più difficile per le piccole imprese offrire qualcosa in più ai propri collaboratori. In secondo luogo, che anche le grandi aziende potrebbero illustrare ancora più chiaramente ai propri dipendenti le possibilità di carriera e le opportunità di sviluppo a lungo termine.

6. IL RUOLO DELLA POLITICA E DELLE PARTI SOCIALI

Alle imprese è stato inoltre chiesto cosa possono fare la politica e le parti sociali per ovviare alla carenza di manodopera qualificata. Le risposte proposte comprendevano, tra le altre, modifiche al settore dell'istruzione, misure per aumentare l'attrattività dell'Alto Adige agli occhi dei lavoratori stranieri e per incentivare il ritorno degli altoatesini qualificati, creazione di servizi di consulenza alle imprese sulla gestione del personale, in particolare per quanto riguarda la ricerca. Per poter definire una scala di priorità, alle intervistate è stata data la possibilità di selezionare al massimo tre di queste proposte.

Secondo le imprese la cosa più importante da fare per contrastare la carenza di lavoratori qualificati è migliorare le condizioni quadro nel settore dell'istruzione. Delle cinque misure più frequentemente indicate, ben quattro sono infatti rivolte al settore dell'istruzione.

Tabella 1.1

"Cosa potrebbero fare, secondo Lei, la politica e le parti sociali per ridurre il problema della carenza di personale qualificato?"	
Incidenza percentuale delle imprese, fino a 3 risposte possibili	%
Orientare il sistema formativo alle esigenze delle imprese	46,5
Migliorare l'immagine delle professioni tecniche e dei mestieri artigiani	40,7
Introdurre incentivi fiscali per l'assunzione di personale altamente qualificato	27,8
Incentivare il bilinguismo	20,3
Organizzare incontri conoscitivi tra imprese altoatesine e studenti universitari	10,8
Introdurre misure per promuovere l'Alto Adige come luogo di lavoro	8,2
Facilitare l'accesso al mercato del lavoro a collaboratori qualificati stranieri (riconoscimento del titolo di studio, ridurre la burocrazia, ecc.)	7,7
Aiutare le imprese a contattare personale al di fuori dell'Alto Adige (career days, incontri conoscitivi, ecc.)	6,2
Ampliare l'offerta formativa della Libera Università di Bolzano	5,5
Offrire formazione specifica ai migranti (competenze linguistiche, competenze professionali)	5,1
Creare uno sportello di consulenza sulle opportunità lavorative e sull'integrazione in Alto Adige per i collaboratori qualificati stranieri e le loro famiglie	4,3
Fornire maggiori informazioni e formazione alle imprese su temi quali l'assunzione di lavoratori qualificati all'estero, il marketing aziendale o l'impiego di persone con disabilità/migranti	3,0
Fonte: IRE (rilevazione propria)	
© 2019 IRE	

Quasi un'azienda su due (46,5 percento) ritiene necessario allineare i contenuti dell'istruzione scolastica con le esigenze delle aziende. Un ulteriore 40,7 percento considererebbe utile migliorare l'immagine della formazione professionale e delle professioni artigianali. Questa posizione è particolarmente condivisa dalle imprese del settore delle costruzioni (62,4 percento) e del commercio e della riparazione di autoveicoli (59,3 percento). Anche molte delle proposte lanciate autonomamente dalle imprese riguardano il tema della formazione e dell'istruzione: in generale le aziende auspicerebbero che le scuole si concentrassero meno sulla formazione teorica, a beneficio di un più rapido inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ad esempio attraverso tirocini o visite alle aziende. Il finanziamento degli apprendisti è particolarmente problematico per le piccole imprese. Ostacoli e barriere burocratiche all'assunzione di apprendisti derivano anche dal fatto che spesso essi sono ancora minorenni.

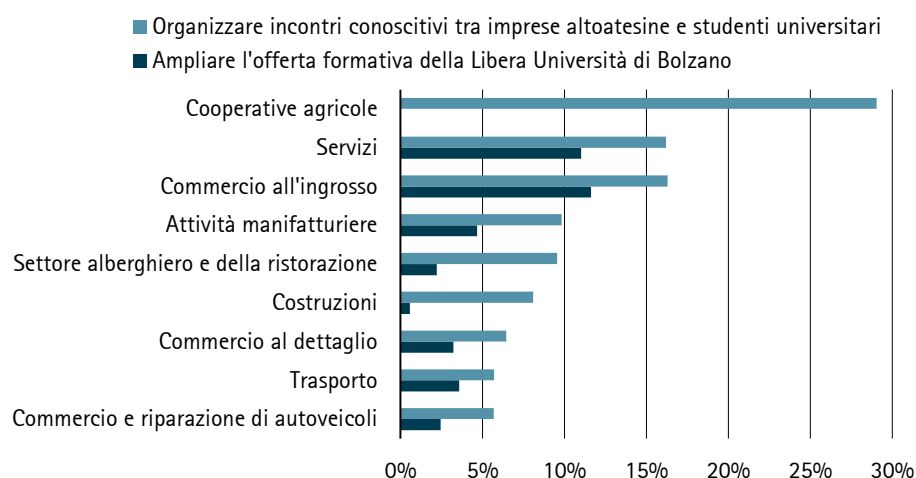
In questo contesto non sorprende che in particolare le microimprese auspicino di ricevere un sostegno finanziario per l'assunzione di personale altamente qualificato. La richiesta di sgravi fiscali per l'assunzione di personale altamente qualificato diminuisce al crescere delle dimensioni dell'azienda. Al contrario, il tema del bilinguismo diventa più importante all'aumentare delle dimensioni aziendali.

Un altro fatto interessante è che il 10,8 percento delle imprese ha indicato come una misura utile l'istituzione di incontri di networking tra università e imprese, mentre solo il 5,5 percento reputa prioritario ampliare l'offerta formativa dell'Università di Bolzano. Un coinvolgimento più intenso dell'Università - sia ampliando l'offerta formativa, sia organizzando incontri con le imprese - sarebbe apprezzato soprattutto dai fornitori di servizi e dai grossisti. Occorre qui osservare tuttavia che la percentuale di imprese che hanno dichiarato di utilizzare la piattaforma Almalaurea, attraverso la quale le aziende possono contattare direttamente i laureati delle università italiane, è pari solamente all'1,5 percento, una quota notevolmente inferiore a quella delle imprese che vorrebbero maggiori occasioni di incontro con gli studenti.

Figura 6.2

"Cosa potrebbe fare, secondo Lei, la Libera Università di Bolzano per ridurre il problema della carenza di personale qualificato?"

Incidenza percentuale delle imprese, possibili fino a 3 risposte



Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

La valutazione delle risposte aperte ha mostrato che alcune imprese chiedono una riduzione dei costi non salariali del lavoro o del cuneo fiscale e considerano l'onere burocratico un ostacolo rilevante alle assunzioni. Le imprese del settore dei trasporti vorrebbero vedere una riduzione dei costi della già citata patente di guida professionale, prerequisito indispensabile per la guida di autocarri.

Infine, le imprese altoatesine considerano meno urgenti le misure volte a compensare la carenza di lavoratori qualificati provenienti dall'estero. Queste includono ad esempio la promozione di incontri con lavoratori qualificati al di fuori dell'Alto Adige, l'aumento dell'occupabilità degli immigrati (ad es. migliorando le loro competenze linguistiche e professionali) o la creazione di un centro di consulenza per i lavoratori qualificati stranieri per l'orientamento e l'integrazione professionale locale. Un altro fatto sorprendente è che, nonostante la carenza di manodopera qualificata, solo una piccola quota di imprese vorrebbe ricevere maggiori informazioni o una formazione continua su argomenti quali l'assunzione di lavoratori qualificati all'estero, il marketing aziendale o l'assunzione di persone affette da disabilità o di migranti (3 per cento).

7. CONCLUSIONI

Qual è dunque l'entità del problema della carenza di manodopera qualificata in Alto Adige? Questo tema colpisce direttamente un'impresa su tre, pertanto presenta un'incidenza maggiore che nel resto d'Italia (cfr. capitolo 1). Tuttavia, allo stesso tempo tale quota risulta inferiore a quanto osservato in altre realtà: in Germania, ad esempio, quasi la metà delle imprese ha problemi a coprire le posizioni vacanti (DIHK 2018). In Austria addirittura il 74,6 per cento delle aziende dichiara di percepire la carenza di manodopera qualificata come un problema "molto grave" o "piuttosto grave" (ibw 2018).

Le imprese attive nei settori in cui predomina il lavoro stagionale, come le cooperative agricole o gli operatori del settore turistico, sono particolarmente sensibili al tema della carenza di personale qualificato. Questi comparti rappresentano altresì pilastri importanti dell'economia altoatesina e negli ultimi anni hanno registrato una significativa crescita occupazionale. Misure volte a ridurre la stagionalità dell'offerta turistica in Alto Adige assumono in quest'ottica un valore anche in considerazione del mercato del lavoro locale: riuscire a stabilizzare i lavoratori qualificati sostituendo, ove possibile, i posti di lavoro stagionali con contratti di durata annuale costituirebbe già una prima possibile soluzione del problema.

L'analisi delle risposte delle imprese permette inoltre di delineare una serie di suggerimenti che potrebbero alleviare il problema della carenza di manodopera qualificata e che riportiamo qui di seguito. Esse dovrebbero essere tuttavia integrate da una maggiore consapevolezza e attenzione delle imprese rispetto al tema della gestione del personale.

Ampliare i canali utilizzati nella ricerca di personale

Secondo le imprese, le difficoltà di copertura delle posizioni vacanti sono in gran parte dovute alla mancanza di candidati a cui rivolgersi o al fatto che quelli esistenti non hanno le competenze necessarie per quella specifica mansione. Tuttavia, i risultati dell'indagine evidenziano anche che le aziende altoatesine dovrebbero diventare più proattive, avvicinando ad esempio i giovani che stanno concludendo la scuola o ampliando la gamma di canali utilizzati per la ricerca di personale. Attualmente le imprese si rivolgono principalmente al personale potenzialmente disponibile nelle immediate vicinanze. La carenza di manodopera impone tuttavia l'introduzione di nuovi metodi di ricerca che permettano di estendere il raggio di ricerca e quindi la probabilità di trovare il candidato adeguato. Il progressivo collegamento in rete reso possibile dalla digitalizzazione può quindi essere utilizzato a proprio vantaggio, in particolare dalle imprese localizzate in aree periferiche.

Come accade in Germania e in Austria, anche secondo le imprese altoatesine, per ovviare alla carenza di manodopera qualificata, occorrerebbe un sistema scolastico più orientato alla

pratica e un miglioramento dell'immagine delle professioni artigiane. Dare ai giovani la possibilità di entrare in contatto con il mondo del lavoro già durante la scuola favorirebbe secondo le imprese lo sviluppo di un interesse per i mestieri artigiani. Chi sta per concludere il percorso scolastico dovrebbe idealmente aver già acquisito una prima esperienza sul mercato del lavoro. Molte aziende lamentano inoltre di non riuscire a trovare apprendisti (realmente interessati). Tuttavia, i comportamenti delle imprese stesse sembrano contraddire queste aspettative: solo il 15 per cento delle aziende utilizza i tirocini per assumere nuovi dipendenti. Una maggiore presenza delle imprese nelle scuole e nei centri di formazione potrebbe inoltre rivelarsi un buon complemento ad una strategia intersettoriale per migliorare l'immagine dei mestieri artigiani. Solo un'impresa su dieci coglie infatti l'opportunità di collaborare con gli istituti di formazione per suscitare l'interesse dei potenziali candidati. Una quota ancora minore di esse dichiara di partecipare alle fiere del lavoro. Proprio queste occasioni offrono il contesto ottimale per conoscere e ispirare i giovani che lasciano la scuola e magari sono interessati a imparare un mestiere artigiano: una cooperazione più intensa tra imprese e istituti di formazione permetterebbe alle prime di giocare un ruolo attivo nel plasmare l'orientamento professionale iniziale dei giovani e di sfatare alcuni cliché. Soprattutto i giovani spesso non conoscono le opportunità di carriera che questo mondo mette loro a disposizione.

Fornire maggiore sostegno alle piccole imprese

Affinché l'Alto Adige diventi un luogo di lavoro più attrattivo, anche le piccole imprese hanno bisogno di maggiore sostegno e visibilità. Le grandi imprese infatti riescono ad attirare i candidati grazie alla propria reputazione e a metodi di reclutamento altamente professionali. Le aziende con 10-49 dipendenti sono invece particolarmente sensibili al tema della carenza di manodopera qualificata. Contemporaneamente, spesso esse non dispongono delle risorse sufficienti per fronteggiare le conseguenze della carenza di lavoratori qualificati nel lungo periodo e per implementare adeguate politiche di gestione del personale. Inoltre queste imprese non hanno una visibilità sul mercato del lavoro tale da attirare i candidati adeguati e i costi connessi ad attività di autopromozione presso gli istituti di formazione sono spesso troppo elevati. Tuttavia, proprio queste piccole aziende rappresentano la quota più importante del tessuto imprenditoriale altoatesino e ciò rende auspicabile lo studio di varie forme di sostegno mirato per garantire all'Alto Adige una maggiore visibilità sul mercato del lavoro.

Evoluzione strutturale della popolazione attiva: guardare al futuro

La struttura della popolazione attiva altoatesina sarà influenzata in futuro da due tendenze, ovvero dal progressivo invecchiamento della popolazione e dall'aumento dell'immigrazione (cfr. introduzione). Il primo trend dovrebbe acuire il problema della carenza di manodopera qualificata, perciò occorre predisporre misure che incentivino i lavoratori validi a rimanere, che convincano coloro che sono emigrati a ritornare e che attraggano i lavoratori stranieri. Un tema importante a questo proposito è anche quello di adeguare all'età la pianificazione della carriera, in modo da garantire prospettive nel lungo termine ai lavoratori più giovani e contemporaneamente beneficiare dell'esperienza dei lavoratori più maturi. La maggior parte delle aziende ha inoltre grandi margini di miglioramento per rendersi più attrattiva nel lungo periodo e legare a sé i propri dipendenti. Ad esempio, la disponibilità di una buona connessione internet permette di offrire ai dipendenti maggiore flessibilità nell'organizzazione del proprio lavoro (ad esempio attraverso modelli di compensazione oraria, telelavoro, ecc.) e può compensare eventuali fattori negativi di localizzazione come

la scarsa accessibilità. In questo modo anche un territorio come il nostro, in cui molti vengono di solito per trascorrere le vacanze, può rapidamente diventare un luogo di lavoro interessante.

Per quanto concerne invece i fenomeni migratori che interessano il nostro territorio, lo studio "Brain Drain - Brain Gain: quanto è attrattivo il mercato del lavoro altoatesino? (IRE 2019) dimostra che l'Alto Adige è una terra di immigrazione fin dall'inizio degli anni '90; una tendenza che continuerà. Tuttavia l'analisi condotta dall'IRE ha anche evidenziato che un terzo dei cittadini tedeschi, italiani e ungheresi non risiedono più in Alto Adige già a distanza di cinque anni dall'arrivo. Ciò è in parte spiegabile dal fatto che essi rimangono delusi dalle condizioni di lavoro poco attrattive e dalla mentalità piuttosto chiusa. I risultati della presente indagine confermano in effetti che le aziende altoatesine tendano a rivolgersi quasi esclusivamente alla forza lavoro locale, non considerando il potenziale contributo che potrebbero fornire i lavoratori qualificati provenienti da fuori provincia. Eppure i dati mostrano che una maggiore integrazione dei lavoratori stranieri potrebbe ridurre la carenza di manodopera qualificata a lungo termine e allo stesso tempo portare nuovo know-how nel nostro territorio. Per evitare che i lavoratori qualificati lascino l'Alto Adige è necessaria una cultura dell'accoglienza che preveda sia l'integrazione professionale, sia sociale degli immigrati. Un'informazione trasparente sui vari aspetti del processo di immigrazione e la sensibilizzazione dei datori di lavoro alle esigenze dei diversi gruppi di potenziali dipendenti possono fare una grande differenza. Un'ultima considerazione può essere fatta riguardo all'integrazione sostenibile degli immigrati con cittadinanza extraeuropea: essi rimangono più frequentemente in Alto Adige, hanno solitamente famiglie più numerose e quindi nel lungo periodo potrebbero assumere anch'essi un ruolo importante per ridurre la carenza di lavoratori qualificati. Tuttavia, una percentuale significativa di essi non parla né l'italiano né il tedesco⁷. Un modo per integrare questo gruppo di immigrati è costituito dalla qualificazione linguistica ex-post degli adulti e l'integrazione linguistica dei bambini fin da piccoli attraverso il sistema scolastico altoatesino.

⁷ Il 36,8 per cento delle persone immigrate nel 2016 in Alto Adige da paesi extraeuropei non padroneggiano nessuna delle due lingue provinciali a un livello medio o progredito (IRE 2019).

Il sistema NACE Rev. 2 (*Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne*), introdotto nel 2008, è la classificazione delle attività economiche attualmente valido nella Comunità Europea. La NACE Rev. 2 comprende quattro livelli gerarchici. Il livello più alto è costituito da 21 settori. Seguono 88 divisioni, 272 gruppi e 615 classi^{8,9}. La versione di questa classificazione valida per l'Italia è l'ATECO 2007 (Classificazione delle attività economiche).

I nove settori economici analizzati nel presente rapporto sono costruiti sulla base dei livelli ATECO 2007.

Tabella A-1

Settori analizzati per divisioni ATECO 2007		
Settore	ATECO 2007	
	Divisione	Denominazione
Cooperative agricole (a)		
Attività manifatturiere	10-39	Attività manifatturiere; Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; Fornitura di acqua; Reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
Costruzioni	41-43	Costruzione di edifici; Ingegneria civile; Lavori di costruzione specializzati
Commercio e riparazione di autoveicoli	45	Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli
Commercio all'ingrosso	46	Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
Commercio al dettaglio	47	Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
Trasporto	49-53	Trasporto e magazzinaggio
Settore alberghiero e della ristorazione	55-56	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione

⁸ Cfr:

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_Prozent28NACE_Prozent29/de (consultato il 13/08/2018).

⁹ Cfr:

http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2&StrLanguageCode=DE&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC&IntCurrentPage=1 (consultato il 13/08/2018).

Servizi (b)	58-96	Servizi di informazione e comunicazione; Attività finanziarie e assicurative; Attività immobiliari; Attività professionali, scientifiche e tecniche; Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese; Istruzione; Sanità e assistenza sociale; Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; Altre attività di servizi
-------------	-------	---

(a) Le cooperative agricole sono attive in vari settori ATECO, come ad es. agricoltura, attività manifatturiere o commercio all'ingrosso.

(b) Escluse Amministrazione pubblica e difesa; Assicurazione sociale obbligatoria.

Fonte: ISTAT, elaborazione IRE

© 2019 IRE

ALLEGATO B RISULTATI DELL'INDAGINE

Le tabelle di questa appendice riportano le risposte alle singole domande poste alle imprese durante l'indagine. I risultati sono presentati per settore, classe dimensionale (addetti) e totale.

Tabella B-1

"Il tema della carenza di personale qualificato è rilevante per la Sua impresa?"

Distribuzione percentuale delle imprese

	Si, la carenza di personale qualificato è un problema nella nostra impresa	Al momento no, ma riteniamo che in futuro il problema della carenza di personale qualificato si farà sempre più sentire	No, nella nostra impresa la carenza di personale qualificato non è un problema
Cooperative agricole	46,4	20,7	32,9
Attività manifatturiere	30,8	19,4	49,8
Costruzioni	36,8	18,1	45,1
Commercio e riparazione di autoveicoli	30,6	18,9	50,6
Commercio all'ingrosso	20,9	21,2	57,9
Commercio al dettaglio	19,9	24,9	55,2
Trasporto	35,2	21,8	43,0
Settore alberghiero e della ristorazione	48,1	21,2	30,7
Servizi	25,2	18,0	56,7
Imprese unipersonali	21,6	14,1	64,3
Da 2 a 5 addetti	33,8	27,0	39,2
Da 6 a 9 addetti	53,2	24,2	22,6
Da 10 a 49 addetti	62,2	25,1	12,7
Da 50 a 249 addetti	55,8	30,5	13,7
250 e oltre addetti	48,4	46,2	5,4
Totale	31,8	19,9	48,2

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

Tabella B-2

"Quali sono, secondo Lei, i motivi della carenza di personale qualificato nella Sua impresa?"

Incidenza percentuale delle imprese con carenza di personale qualificato, più risposte possibili

	I candidati non hanno le qualificazioni necessarie	Insufficiente numero di candidati per le posizioni offerte	Alcuni collaboratori hanno lasciato l'impresa e devono essere rimpiazzati	A causa della crescita dell'azienda abbiamo bisogno di più dipendenti	Non siamo riusciti a trovare un accordo con il candidato (a)
Cooperative agricole	80,6	72,0	48,6	43,7	4,5
Attività manifatturiere	48,9	34,1	28,2	13,3	6,3
Costruzioni	52,2	22,0	18,7	4,1	4,0
Commercio e riparazione di autoveicoli	50,2	39,2	27,0	10,6	7,8
Commercio all'ingrosso	37,3	30,2	42,5	17,9	8,9
Commercio al dettaglio	59,3	35,1	29,2	4,2	6,6
Trasporto	52,0	44,4	47,6	7,5	4,2
Settore alberghiero e della ristorazione	56,2	59,1	36,7	15,1	7,4
Servizi	63,3	30,1	28,3	9,2	1,9
Imprese unipersonali	53,0	21,5	24,9	5,8	2,5
Da 2 a 5 addetti	54,9	39,5	25,3	9,3	7,1
Da 6 a 9 addetti	52,5	42,3	30,2	14,6	8,6
Da 10 a 49 addetti	60,6	63,7	47,7	17,7	5,7
Da 50 a 249 addetti	48,3	70,9	54,8	36,7	4,2
250 e oltre addetti	69,1	75,5	44,7	35,6	13,4
Totale	54,8	44,5	30,4	11,8	6,0

(a) riguardo alla remunerazione e/o alle condizioni di lavoro

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

Tabella B-3

"Che tipo di qualificazioni mancano ai candidati?"

Incidenza percentuale delle imprese con carenza di personale qualificato e che hanno indicato la mancanza di qualificazioni necessarie come causa della difficoltà di trovare nuovi collaboratori, più risposte possibili

	Competenze professionali	Livello di istruzione troppo basso	Competenze linguistiche	Competenze informatiche
Cooperative agricole	76,4	23,6	52,7	0,0
Attività manifatturiere	75,7	40,3	18,3	12,7
Costruzioni	93,8	36,1	6,9	24,8
Commercio e riparazione di autoveicoli	86,0	14,1	22,4	11,9
Commercio all'ingrosso	65,4	13,0	39,3	14,3
Commercio al dettaglio	72,5	32,0	32,4	2,2
Trasporto	66,7	8,5	35,2	0,0
Settore alberghiero e della ristorazione	69,1	40,3	44,8	5,7
Servizi	89,9	24,6	19,0	19,6
Imprese unipersonali	76,6	34,8	10,6	17,0
Da 2 a 5 addetti	77,7	29,9	17,1	8,7
Da 6 a 9 addetti	77,9	38,9	50,0	9,9
Da 10 a 49 addetti	92,8	26,8	56,6	15,5
Da 50 a 249 addetti	68,9	14,7	41,2	32,9
250 e oltre addetti	100,0	0	51,4	51,4
Totale	79,9	32,1	26,7	13,5

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

Tabella B-4

"Cosa comporta il perdurare di una situazione di carenza di personale per la Sua impresa?"

Incidenza percentuale delle imprese con carenza di personale qualificato, fino a 3 risposte possibili

	Maggiore carico di lavoro per il personale attualmente impiegato	Alcune commesse devono essere rifiutate	Perdita di competitività, capacità innovativa e/o know-how	Crescente costo del lavoro	Riduzione degli utili	Eternalizzazione di specifiche attività (Outsourcing)	Sostituzione del personale con tecnologie, digitalizzazione e automatizzazione	Vengono effettuati minori investimenti	Nessuna conseguenza	Gli investimenti vengono realizzati in sedi alternative
Cooperative agricole	61,3	6,5	12,9	25,8	9,7	19,4	29,0	0,0	0,0	0,0
Attività manifatturiere	41,3	18,7	16,0	15,5	10,6	10,8	11,5	4,2	4,4	1,7
Costruzioni	42,8	38,7	19,7	12,1	19,1	8,7	3,5	9,8	5,8	0,6
Commercio e riparazione di autoveicoli	47,2	24,4	12,2	13,8	16,3	2,4	6,5	8,9	4,1	1,6
Commercio all'ingrosso	40,1	8,4	14,5	15,4	9,3	10,6	5,7	7,5	3,1	2,6
Commercio al dettaglio	35,5	5,1	12,4	10,6	16,6	4,6	2,8	4,6	3,7	0,0
Trasporto	33,6	25,7	11,4	13,6	12,9	7,1	5,0	10,0	7,1	0,0
Settore alberghiero e della ristorazione	42,6	8,1	14,7	25,7	16,9	2,9	7,4	11,0	10,3	0,7
Servizi	32,4	11,6	17,3	9,5	8,5	10,2	4,9	5,3	2,5	0,4
Imprese unipersonali	24,7	11,5	14,1	9,3	9,3	4,4	3,1	6,6	7,0	1,8
Da 2 a 5 addetti	25,7	14,1	10,2	7,8	13,6	5,5	4,5	7,6	3,9	0,8
Da 6 a 9 addetti	33,2	14,0	7,6	12,9	12,2	3,3	3,3	6,6	3,6	0,5
Da 10 a 49 addetti	32,3	12,9	12,7	11,8	8,0	7,2	5,5	3,6	3,0	0,4
Da 50 a 249 addetti	33,9	8,5	14,0	14,4	2,6	11,8	11,1	0,7	0,4	0,7
250 e oltre addetti	33,3	2,6	20,5	10,3	7,7	10,3	5,1	0,0	5,1	5,1
Totale	40,0	16,5	15,2	14,7	12,7	8,6	6,9	6,7	4,5	1,1

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

"Quali canali utilizza la Sua impresa per cercare personale?"

Incidenza percentuale delle imprese con carenza di personale qualificato, più risposte possibili

	Contatti personali	Annunci su giornali	Social media come Facebook o Instagram	eJobLavoro della Provincia Autonoma di Bolzano	Agenzie di ricerca personale private/agenzie interinali	Informazioni su posti vacanti e prospettive di carriera pubblicate sulla pagina web aziendale	Utilizzo del tirocinio per selezionare nuovi collaboratori	Collaborazione diretta con istituzioni formative (Scuole, Università, ecc.)	Reti professionali come LinkedIn o Xing	Ricerca di personale da fuori provincia	Employer Branding: facciamo conoscere l'impresa attraverso i nostri collaboratori	Fiere del lavoro/Career days	Almalaurea
Cooperative agricole	88,3	100,0	52,6	52,6	35,2	17,0	13,0	5,3	11,7	0,0	10,9	0,0	0,0
Attività manifatturiere	76,1	51,4	24,0	28,0	15,1	13,2	15,8	23,8	6,0	7,9	3,9	4,7	0,5
Costruzioni	69,5	23,1	14,7	14,9	10,3	5,8	10,6	1,7	3,1	0,7	2,3	0	0,2
Commercio e riparazione di autoveicoli	76,7	56,8	33,0	23,1	6,9	11,5	10,9	13,0	8,2	2,8	8,8	0	0,0
Commercio all'ingrosso	66,0	56,9	18,0	29,4	19,8	31,7	14,1	8,0	20,1	8,0	6,1	6,4	0,0
Commercio al dettaglio	75,3	55,2	30,6	21,3	7,0	11,3	21,6	29,8	5,9	5,3	3,3	0	2,1
Trasporto	84,0	49,1	34,5	19,9	10,8	16,7	3,5	1,3	3,7	3,9	6,8	0,9	0,5
Settore alberghiero e della ristorazione	74,9	63,1	50,7	42,1	32,1	22,8	15,3	10,6	5,8	13,9	8,0	3,1	2,8
Servizi	60,7	37,4	29,2	28,0	11,1	19,9	19,7	10,7	11,5	5,0	8,0	3,1	2,3
Imprese unipersonali	64,3	25,7	21,7	16,7	14,7	11,3	17,0	7,7	2,6	1,6	7,5	1,6	0,0
Da 2 a 5 addetti	71,5	47,7	23,6	28,5	8,8	10,6	10,7	9,7	6,3	3,5	1,6	0,3	2,7
Da 6 a 9 addetti	73,5	63,9	41,5	32,1	13,1	16,6	11,4	10,2	9,7	8,0	7,7	1,3	0,0
Da 10 a 49 addetti	79,6	70,9	55,6	49,7	37,0	32,9	17,3	17,1	11,9	20,6	5,8	4,4	2,2
Da 50 a 249 addetti	87,1	81,5	49,1	39,0	57,2	67,2	46,9	45,8	42,4	30,6	31,0	37,9	9,5
250 e oltre addetti	64,1	84,3	57,1	30,9	56,7	92,6	81,6	72,4	72,4	65,9	48,4	72,4	51,2
Totale	70,9	46,9	31,6	28,8	17,6	17,0	15,1	11,2	7,3	7,1	6,0	2,5	1,5

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

Tabella B-6

"Quali strumenti utilizza la Sua impresa per rendersi più attrattiva agli occhi dei collaboratori?"

Incidenza percentuale delle imprese con carenza di personale qualificato, più risposte possibili

	Remunerazione commisurata ai risultati	Orari di lavoro più flessibili (a)	Attività di formazione continua aggiuntiva rispetto agli obblighi di legge	Retribuzione degli straordinari/ possibilità di recuperarli	Pianificazione di una carriera a lungo termine	Supporto nella ricerca dell'abitazione	Benefits (ad es. rimborso costi di trasporto, assicurazioni integrative, asilo nido aziendale)	Offerta di corsi di lingua	Possibilità di telelavoro	Opportunità di esperienze di lavoro all'estero	Jobrotation
Cooperative agricole	83,8	46,6	59,1	59,9	40,9	40,9	6,5	17,0	0,0	22,7	22,7
Attività manifatturiere	44,6	35,7	31,6	36,6	21,4	12,4	13,6	12,1	5,2	9,6	4,3
Costruzioni	44,0	20,6	18,4	17,9	7,4	2,4	7	6,6	6,7	0,9	0,4
Commercio e riparazione di autoveicoli	49,6	25,7	48,1	22,7	6,0	3	13	1,2	0	0	4,8
Commercio all'ingrosso	42,0	29,1	46,0	39,8	18,4	11,1	14,4	14,9	9,0	5	7,5
Commercio al dettaglio	35,0	62,5	26,1	35,5	7,1	7,5	5	6,2	5,8	2,1	0,0
Trasporto	44,2	29,0	21,6	30,0	17,5	4,3	7,9	3,1	1,8	8,7	1,3
Settore alberghiero e della ristorazione	40,4	61,6	42,3	30,2	17,7	25,8	6,3	5,5	3,8	4,9	5,4
Servizi	37,4	38,5	32,9	21,7	11,1	5,0	8,9	12,9	14,3	5,1	1,7
Imprese unipersonali	28,6	40,1	23,2	7,8	8,7	6,8	2,9	11,6	10,2	1,3	1,0
Da 2 a 5 addetti	39,9	39,3	30,7	28,3	11,3	3,5	6,9	2,3	2,1	3,2	1,6
Da 6 a 9 addetti	46,5	43,7	34,0	47,0	17,7	18,9	13,2	7,6	6,5	8,8	6,9
Da 10 a 49 addetti	61,3	45,7	49,2	46,2	22,4	28,6	14,9	8,5	7,7	8,9	5,6
Da 50 a 249 addetti	65,7	42,1	78,5	63,1	44,2	33,8	36,3	52,2	17,3	20,0	17,6
250 e oltre addetti	92,6	42,9	79,7	67,7	41,0	30,4	72,4	50,2	51,2	30,4	30,4
Totale	41,3	41,4	32,9	27,6	14,0	11,9	8,5	8,5	7,0	4,7	3,2

(a) orari e durata dell'attività lavorativa vengono decisi in accordo con il collaboratore (part time, Jobsharing, anno sabbatico, ecc.)

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

"Cosa potrebbero fare, secondo Lei, la politica e le parti sociali per ridurre il problema della carenza di personale qualificato?"

Incidenza percentuale delle imprese, fino a 3 risposte possibili

	Orientare il sistema formativo alle esigenze delle imprese	Migliorare l'immagine delle professioni tecniche e dei mestieri artigiani	Introdurre incentivi fiscali per l'assunzione di personale altamente qualificato	Incentivare il bilinguismo	Organizzare incontri conoscitivi tra imprese altoatesine e studenti universitari	Introdurre misure per promuovere l'Alto Adige come luogo di lavoro	Facilitare l'accesso al mercato del lavoro a collaboratori qualificati stranieri (a)	Aiutare le imprese a contattare personale al di fuori dell'Alto Adige	Ampliare l'offerta formativa della Libera Università di Bolzano	Offrire formazione specifica per migranti (competenze linguistiche, competenze professionali)	Sportello di consulenza sulle opportunità lavorative e sull'integrazione per i collaboratori qualificati stranieri e le loro famiglie	Maggiore formazione alle imprese sul management del personale (b)
Cooperative agricole	54,8	38,7	9,7	32,3	29,0	19,4	6,5	6,5	0,0	9,7	3,2	3,2
Attività manifatturiere	46,4	50,6	24,1	15,0	9,8	8,8	7,6	6,4	4,7	6,1	5,2	2,7
Costruzioni	46,8	62,4	37,0	12,7	8,1	7,5	5,2	4,6	0,6	4,0	2,3	1,2
Commercio e riparazione di autoveicoli	44,7	59,3	28	7,3	5,7	5,7	5,7	7,3	2,4	3,3	0,8	1,6
Commercio all'ingrosso	52,4	30,0	32	25,1	16,3	10,6	10,1	7,9	11,0	6,6	3,1	4,4
Commercio al dettaglio	48,8	33,2	21,7	26,7	6,5	6,9	5,5	2,8	3,2	3,2	5,1	2,3
Trasporto	38,6	36,4	27,1	25,7	5,7	7,1	7,9	5,7	3,6	4,3	5,7	2,9
Settore alberghiero e della ristorazione	33,1	35,3	29,4	23,5	9,6	11,0	10,3	11,8	2,2	8,1	10,3	2,2
Servizi	50,4	24,6	29,9	23,6	16,2	6,0	8,8	4,9	11,6	3,9	2,8	4,9
Imprese unipersonali	39,7	30,1	24,4	18,2	10,1	7,8	7,5	5,5	4,7	4,4	3,6	3,4
Da 2 a 5 addetti	46,0	41,0	29,3	18,7	9,3	6,5	5,8	4,5	3,3	3,0	4,3	2,0
Da 6 a 9 addetti	47,9	48,3	33,0	18,8	11,1	8,4	8,4	7,7	3,8	5,0	4,2	3,8
Da 10 a 49 addetti	51,9	49,6	29,5	23,2	12,1	8,8	8,1	6,0	7,6	7,6	3,8	3,3
Da 50 a 249 addetti	58,0	36,2	23,2	25,4	15,2	15,9	12,3	10,1	15,2	8,0	8,0	2,9
250 e oltre addetti	55,6	33,3	22,2	44,4	16,7	5,6	16,7	22,2	11,1	16,7	11,1	5,6
Totale	46,5	40,7	27,8	20,3	10,8	8,2	7,7	6,2	5,5	5,1	4,3	3,0

(a) riconoscimento del titolo di studio, ridurre la burocrazia, ecc.

(b) quali l'assunzione di lavoratori qualificati all'estero, il marketing aziendale o l'impiego di persone con disabilità/migranti

Fonte: IRE (rilevazione propria)

© 2019 IRE

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

ASTAT (2019)

ASTAT-Info 18/2019: Occupazione – 2018. Disponibile al link:
https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=4&news_article_id=624697 (30/04/2018).

OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (2018)

Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Bolzano 2018/2. Bolzano: Provincia autonoma di Bolzano, Osservatorio del mercato del lavoro.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2018)

Blickpunkt Arbeitsmarkt–Fachkräfteengpassanalyse–Methode und Begriffe, Nürnberg. Disponibile al link:
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html> (09/05/2019).

B,S,S. VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG AG (2018)

Fachkräfteindex 2018, Basel. Disponibile al link: <https://www.bss-basel.ch/de/fachkraefteindex> (09/05/2019).

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG E.V. (2018)

Fachkräfte gesucht wie nie! DIHK Arbeitsmarktreport 2018. Disponibile al link:
<https://www.dihk.de/themenfelder/wirtschaftspolitik/fachkraeftesicherung-verantwortung/beschaeftigung/umfragen-und-prognosen/arbeitsmarktreport-18> (09/05/2019).

IBW (2018)

Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel. Fachkräftenadar Teil II. Endbericht, Wien 2018.

IRE (2019)

Oberrauch Klaus, Perkmann Urban, Romagna Florian: Brain Drain – Brain Gain: quanto è attrattivo il mercato del lavoro altoatesino? IRE Studio 2.19. Camera di commercio di Bolzano (Ed.)

IRE

**Istituto di
ricerca economica**

IRE – Istituto di ricerca economica

I-39100 Bolzano

Via Alto Adige 60

T +39 0471 945 708

www.ire.bz.it

ire@camcom.bz.it



CAMERA DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

