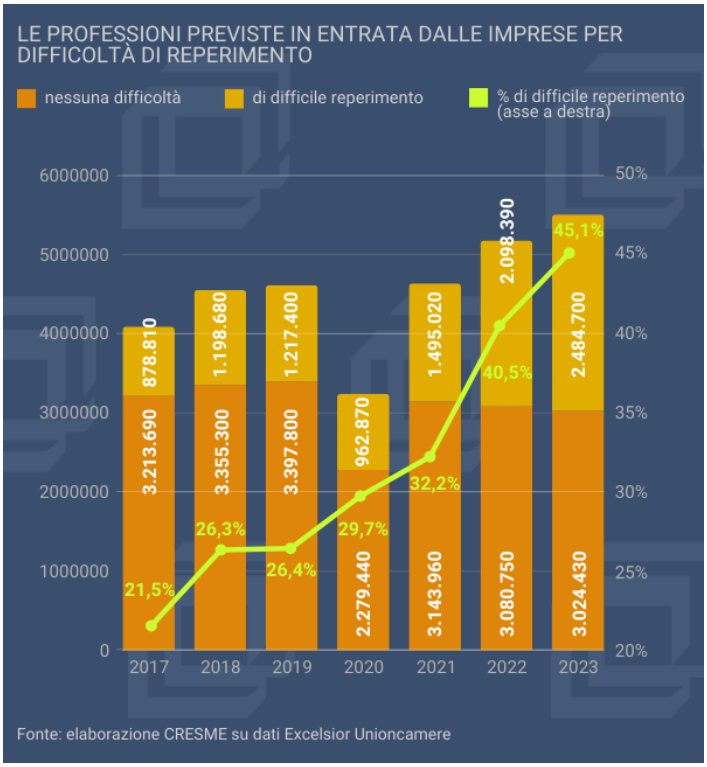
IL FABBISOGNO DI PROFESSIONI: IL NODO DEL TURNOVER NELLE PICCOLE IMPRESE DI COSTRUZIONI E LOGISTICA

Newsletter n. 114 del 14/05/2024

di Antonella Stemperini

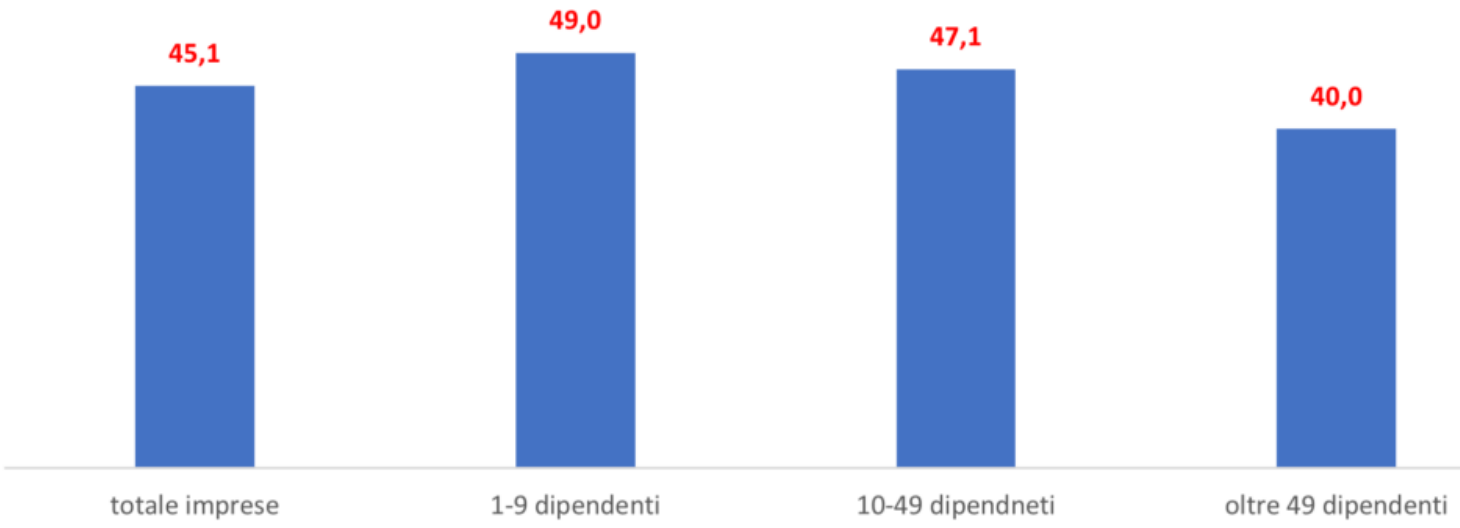


A preoccupare è però un altro dato, quello relativo ai cosiddetti NEET (dall'acronimo inglese di Not in employment, education or training), ovvero i giovani che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in percorsi di formazione. Nel 2023, nella fascia tra i 15 e i 29 anni, in NEET sono più di 1,4 milioni, di questi, una quota è disoccupata (527 mila, il 37,5%), ma il dato più critico è l'elevata quota di inattivi, pari al 62,5%; in definitiva, sono circa 878mila i giovani tra i 15 e i 29 anni che non cercano lavoro e che non sono impegnati in alcuna attività formativa.

Fin qui i dati ufficiali Istat. Informazioni interessanti possono essere dedotte dai risultati delle indagini condotte da Unioncamere sulla domanda di lavoratori espressa dalle imprese. Quello che merge è la presenza di un sistema imprenditoriale che fatica a trovare la forza lavoro necessaria per un pieno sviluppo della propria attività, in particolare per le imprese più piccole, che sono la struttura portante del sistema dell'offerta. In base ai dati Unioncamere, le imprese italiane nel 2023 hanno avuto un fabbisogno quantificato in più di 5,5 milioni di figure professionali, di cui il 45% di difficile reperimento. Questa della difficoltà di reperimento è una caratteristica che è andata accentuandosi nel corso degli ultimi anni, passando da meno del 33% del 2017 a poco più del 40%

1,7 milioni di unità di entrate e in questo caso, la quota di difficile reperimento sale al 49%.

Grafico 1. Professionalità in entrata previste dalle imprese per difficoltà di reperimento e classe dimensionale di impresa (in %)

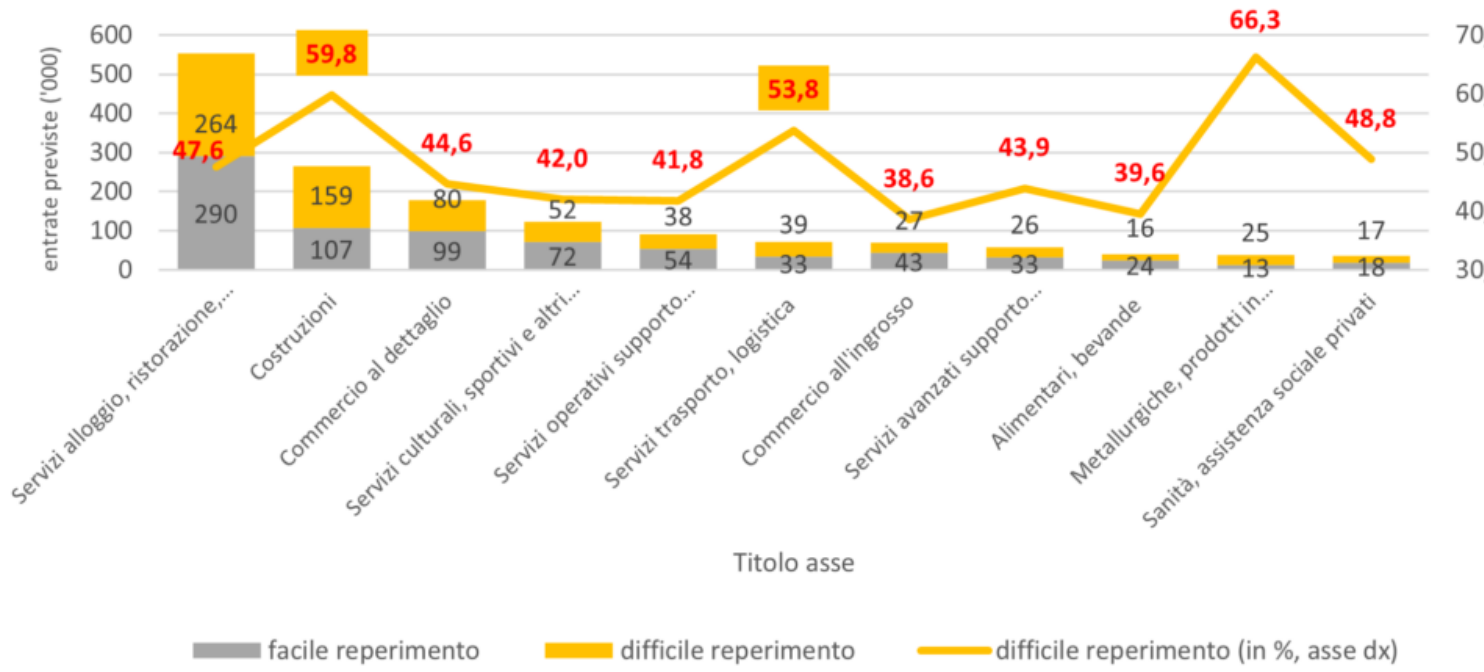


Fonte: elaborazione CRESME su dati Excelsior Unioncamere

Per quanto riguarda i vari settori di attività economica, degli oltre 1,7 milioni di entrate previste dalle piccole imprese, quasi sempre a carattere artigiano, oltre 554 mila servirebbero ad ampliare l'offerta di servizi di alloggio e ristorazione; segue, per numerosità di figure previste in entrata, il settore delle costruzioni, con quasi 266mila entrate; terzo ambito è il commercio al dettaglio, con circa 179mila entrate previste, mentre si scende a circa 123mila per le piccole imprese che erogano servizi culturali e sportivi, 92mila per quelle che offrono servizi operativi di supporto alle imprese, 72mila per i servizi di trasporto e logistica.

Nel caso delle costruzioni e dei servizi di trasporto e logistica, inoltre, la quota di fabbisogno che risulta di difficile reperimento è particolarmente alta, pari rispettivamente al 59,8% e 53,8%, il valore più alto tra le attività economiche più rilevanti in termini di fabbisogno di figure professionali per le piccole imprese (ad eccezione del settore della metallurgia, quantificato in meno di 40mila entrate previste). Si tratta di numeri che ben descrivono la criticità di tutto il mercato del lavoro e, in particolare, di settori strategici per lo sviluppo locale (turismo, costruzioni e trasporti).

Grafico 2. Entrate previste dalle imprese con 1-9 addetti per settore di attività economica e difficoltà di reperimento. Anno 2023



Fonte: elaborazione CRESME su dati Excelsior Unioncamere

Degli oltre 1,7 milioni di entrate previste dalle piccole imprese, la quota più rilevante riguarda nuove posizioni, ovvero 1,26 milioni di entrate, mentre 496mila sono le sostituzioni. I risultati dell'osservatorio mostrano come, tra le piccole imprese, sia particolarmente complicato garantire un efficiente turn-over, soprattutto nei settori delle costruzioni e della logistica: le imprese con meno di 10 dipendenti che prevedono di dover sostituire circa 55mila lavoratori nelle costruzioni, per pensionamento o per mobilità (soprattutto verso altri settori), ritengono che in quasi il 66% dei casi avranno difficoltà soprattutto a causa di mancanza di candidati. Nel settore della logistica la percentuale è pari al 61%, e anche in questo caso l'ostacolo principale è la mancanza di candidati. Rilevante, specie per il settore delle costruzioni, è però anche la quota di candidati che non hanno le qualifiche necessarie per sostituire la forza lavoro che per motivi demografici, o scelta lavorativa, necessita di essere sostituita (36%).

Tabella. Entrate previste dalle imprese 1-9 addetti per difficoltà reperimento e tipo posizione

		di cui di difficile reperimento				
	Sostituzioni previste	Totale	In %	per mancanza candidati	per mancanza qualifiche	altro
Costruzioni	55.000	36.170	65,8	20.570	13.020	2.580
Trasporto e logistica	19.490	11.790	60,5	7.990	2.740	1.060

	Nuove posizioni previste	di cui di difficile reperimento				
		Totale	In %	per mancanza candidati	per mancanza qualifiche	altro
Costruzioni	210.790	122.760	58,2	72.530	38.570	11.660
Trasporto e logistica	52.600	26.990	51,3	16.830	7.740	2.420
Totale attività	**1.258.580**	586.300	46,6	343.970	185.660	56.670

Fonte: elaborazione CRESME su dati Excelsior Unioncamere

Anche per le nuove entrate la situazione nei due settori è particolarmente critica, con indici di difficoltà di reperimento superiori alla media del totale delle attività economiche – più alto per le costruzioni che per il settore della logistica. Per entrambi gli ambiti di attività il principale ostacolo nella ricerca di professionalità è la carenza di canditati, ma anche tra le nuove entrate rileva il numero dei candidati che non rispondono, per qualifica professionale, alle necessità delle imprese (31% per le costruzioni).

Il quadro che emerge mostra quindi un profondo squilibrio tra domanda e offerta, e una particolare rigidità dei settori delle costruzioni e dei trasporti. In questi settori, le micro imprese faticano a vedere soddisfatta la domanda di personale per supportare i flussi di forza lavoro in uscita, sia in termini numerici sia in termini qualitativi; i motivi sono legati a fattori demografici e, soprattutto, a una sempre minore capacità attrattiva di questi settori rispetto ad altre attività lavorative. In sostanza, da un lato, il sistema imprenditoriale perlopiù artigiano non è in grado di attirare forza lavoro in ambiti strategici per l'economia locale, dall'altro, sussiste un problema di carenza di percorsi formativi mirati a preparare figure professionali necessarie per colmare il gap generazionale e gestire il processo di innovazione (di processo, amministrativa, di prodotto), trasferimento tecnologico e transizione verde, un processo che mostra aspetti particolarmente critici per le realtà imprenditoriali meno strutturate.

Per il settore delle costruzioni, poi, si pone la questione di una sfida imminente. Dopo la fase di mercato eccezionale dovuta alla spinta del superbonus, che ha alimentato la domanda di forza lavoro da parte delle imprese – non solo numericamente ma anche in termini di qualità degli addetti da coinvolgere in operazioni più complesse – con l'approvazione della Direttiva Casa Green, nei prossimi anni sarà necessario intervenire in maniera decisa sul patrimonio abitativo per ridurre i consumi energetici, e il tasso di riqualificazione delle abitazioni potrebbe essere persino maggiore di quanto registrato durante il periodo del superbonus.
È evidente che l'ambito del green e dell'efficienza energetica non può prescindere da un processo di innovazione tecnologica che richiede nuove figure professionali, un processo che porta con sé un aumento della produttività e quindi della possibilità di crescita economica. Si tratta di

qualificazione della forza lavoro e di capacità organizzativa. Un lavoro che potrà essere sostenuto da azioni e politiche mirate da un lato a favorire i percorsi formativi specializzati per i giovani sul territorio; dall'altro a fornire incentivi alle imprese per l'inserimento di queste nuove figure professionali nel loro organico.