

Competitività e Risorse Umane nella Metalmeccanica FVG

I Semestre 2023



Con la collaborazione di

Area Science Park, Intesa Sanpaolo, Università degli Studi di Trieste, Università degli Studi di Udine

Un progetto di: 

Con la collaborazione di:

Area Science Park

Intesa Sanpaolo - Direzione Studi e Ricerche

Università degli Studi di Trieste

Università degli Studi di Udine

© Maggio 2023 COMET Cluster Metalmeccanica Friuli Venezia Giulia
Tutti i diritti sono riservati.

Grafica:
Emma Toffolo - Comunicazione

Progetto realizzato con il contributo della
Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.



www.osservatorio.clustercomet.it



Competitività e Risorse Umane nella Metalmeccanica FVG



Con la collaborazione di



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**

hic sunt futura



Indice

Introduzione	pag. 7
1. Metalmeccanica e Occupazione	pag. 8
1.1 Caratterizzazione del settore	pag. 9
1.2 I flussi occupazionali della metalmeccanica FVG	pag. 11
1.3 La questione di genere nei flussi occupazionali	pag. 13
1.4 Giovani e Formazione	pag. 15
1.5 L'ingresso di nazionalità extra UE	pag. 17
1.6 Il ruolo delle imprese innovative	pag. 19
Sintesi	pag. 21
2. Analisi della composizione del board delle imprese dell'Elettromeccanica del FVG	pag. 22
2.1 Introduzione	pag. 23
2.2 Profilatura per età e genere dei componenti del board	pag. 24
2.3 Impatto della composizione del board per età sulla competitività	pag. 29
Sintesi	pag. 31
3. Instant Poll alle imprese - maggio 2023	pag. 32
Attrattività delle imprese e turnover in uscita	pag. 33
Sintesi	pag. 39
Conclusioni	pag. 41
Grazie alla collaborazione di	pag. 42

Introduzione

a cura di

Saverio Maisto | Direttore Cluster COMET

L'obiettivo di questo nostro lavoro, l'Osservatorio della Metalmeccanica FVG, è fornire una **fotografia dello stato attuale del nostro settore in Friuli Venezia Giulia**. L'oggettività fornita dai dati rappresenta la base di partenza per avviare e stimolare nuovi ragionamenti utili a far crescere la singola impresa e l'intero sistema produttivo regionale.

Le nostre imprese si trovano ad operare in un contesto sempre più complesso. Uno degli elementi che oggi rende difficoltosa l'attività imprenditoriale, e la sua conseguente crescita, è il **reperimento di personale qualificato** da inserire all'interno del proprio organico. Si tratta forse della principale difficoltà.

Partendo proprio da questa criticità, in questa occasione, i principali attori del panorama regionale e nazionale come **Area Science Park, Direzione Studi e Ricerche di Intesa Sanpaolo, Università degli Studi di Trieste e Università degli Studi di Udine** hanno lavorato in sinergia per **analizzare la situazione occupazionale e delle risorse umane nel settore della metalmeccanica del Friuli Venezia Giulia**.

I dati del presente report ci aiutano quindi ad **individuare le cause e le possibili strategie più efficaci per affrontare la difficoltà di reperimento del personale e fidelizzare l'attuale organico**. Va inoltre sottolineato come tale criticità rappresenti un problema condiviso sia nelle grandi realtà aziendali che nelle piccole: un aspetto quindi che merita un momento di riflessione in quanto va ad impattare sull'intero sistema economico regionale.

Ci troviamo di fronte a un **epocale cambio di paradigma**. Durante la selezione di un nuovo candidato da inserire all'interno dell'organico non vengono più solo verificate le competenze di quest'ultimo, ma sotto il riflettore vengono messe anche le opportunità che l'azienda a lui offre.

Il lavoratore si trova oggi nelle condizioni di poter scegliere valutando, oltre all'aspetto retributivo, nuovi fattori considerati pariteticamente importanti: la responsabilità sociale, il benessere sul posto di lavoro, l'attenzione al welfare e l'adeguato bilanciamento tra lavoro e vita privata, parità di genere, solo per citarne alcune.

La bassa natalità e le scelte compiute in merito all'accoglienza renderanno il tema delle risorse umane sempre più centrale. Attuale oggi e non di immediata soluzione.

Diviene quindi strategico avviare attività interne all'azienda per migliorare il proprio *appeal* per **attrarre nuovi talenti**. Risulta inoltre fondamentale prevedere sempre più momenti di condivisione e **coinvolgimento degli attuali dipendenti** costruendo con loro relazioni di autentico valore. Questo approccio porta risultati concreti e a lungo termine.

Un **collaboratore felice oggi rappresenta uno degli asset per costruire un'immagine aziendale solida e positiva**, non solo all'interno dell'impresa, ma anche al suo esterno e nell'intero territorio.

1. Metalmeccanica e Occupazione

a cura di

*Andrea Binoletto, Enrico Longato, Leyla Vesnic | Area Science Park
con il contributo dell'Osservatorio Regionale sul Mercato e le Politiche del Lavoro Regione FVG*



1.1 Caratterizzazione del settore

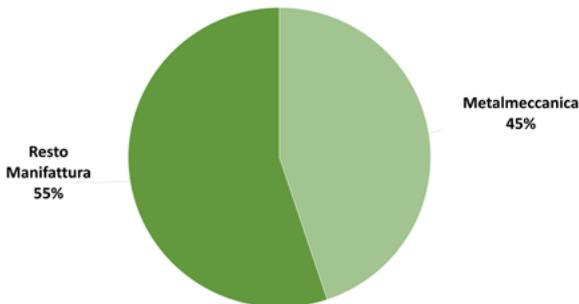


Figura 1.1: Numero di imprese della metalmeccanica e del resto della manifattura (Fonte: Innovation Intelligence FVG, gennaio 2023)

Il comparto metalmeccanico del Friuli Venezia Giulia viene definito tramite la legge regionale n.3/2015, articolo 15 comma 2ter, che associa i codici attività Ateco al Cluster COMET. Pertanto, grazie a tale definizione è possibile individuare e caratterizzare il settore identificando le aziende ed i relativi flussi occupazionali tramite Innovation Intelligence FVG¹ ed il database delle Comunicazioni Obbligatorie dell'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro della Regione Friuli Venezia Giulia².

Ai fini della sua caratterizzazione, la metalmeccanica può essere suddivisa in quello che è il comparto *core* elettro-meccanico ed il resto in quelle definite come filiere collegate³. Tale operazione per questo studio è stata eseguita prendendo in considerazione il codice primario (P) dell'impresa oppure, in mancanza di questo, il codice secondario (S), e selezionando solo le sedi delle imprese attive delle province del Friuli Venezia Giulia.

Inoltre, allo scopo di comparare le informazioni con le restanti imprese della manifattura, è stata adottata la stessa metodologia per l'intero macrosettore Ateco C.

Ai fini del tema trattato in questo report, grazie ai dati forniti dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro (ORML) della Regione Friuli Venezia Giulia, è stato possibile collegare i dati delle imprese individuate con i dati anonimizzati delle Comunicazioni Obbligatorie (CO), forniti dai datori di lavoro sulle assunzioni e le cessazioni.

Dando una dimensione alla metalmeccanica del Friuli Venezia Giulia ne consegue che questa rappresenta, considerando tutte le forme societarie, quasi il 45% della manifattura regionale (Figura 1.1).

Declinando tale numero sui territori provinciali (Tabella 1), la maggior concentrazione è riscontrabile nella provincia di Udine con il 45,9% (2.323 imprese), cui seguono le province di Pordenone (1.616, 31,9%), Gorizia (563, 11,1%) e infine Trieste, con 561 imprese (11,1%).

Provincia	n. imprese metalmeccanica	% imprese metalmeccanica	n. imprese manifattura	% imprese manifattura
Udine	2323	45,9%	5548	49,2%
Pordenone	1616	31,9%	3329	29,5%
Gorizia	563	11,1%	1110	9,8%
Trieste	561	11,1%	1295	11,5%
Totale	5.063	100%	11282	100%

Tabella 1: Suddivisione imprese metalmeccanica per provincia FVG con benchmark manifattura (Fonte: Innovation Intelligence FVG, gennaio 2023)

¹ <https://www.innovationintelligence.it/>

² <https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/dati-analisi-mercato-lavoro/FOGLIAo1/>

³ Per il comparto *core* elettro-meccanico sono stati considerati gli Ateco 25, 27 28 e 33. Le filiere collegate comprendono gli Ateco 22, 24.41, 24.42, 24.43, 24.44, 24.45, 24.46, 24.51, 24.52, 24.53 e 24.54.

All'interno della metalmeccanica, le società di capitale sono la forma giuridica prevalente, pari al 47,2% contro i dati dell'intero comparto della manifattura che, invece, si attesta al 39,8% (Tabella 2). Seguono le imprese individuali (35,3% vs 39,0%) e le società di persona (16,4% vs 19,7%).

Forma giuridica	n. imprese metalmeccanica	% imprese metalmeccanica	n. imprese manifattura	% imprese manifattura
Società di capitale	2392	47,2%	4492	39,8%
Imprese individuali	1787	35,3%	4399	39,0%
Società di persone	829	16,4%	2221	19,7%
Altre forme	55	1,1%	170	1,5%
Totale	5.063	100%	11282	100%

Tabella 2: Suddivisione imprese della metalmeccanica FVG per forma giuridica con benchmark manifattura (Fonte: Innovation Intelligence FVG, gennaio 2023)

In termini di specializzazione settoriale, il 93,9% delle imprese appartiene al comparto *core* della metalmeccanica (Tabella 3), ovvero quello elettro-meccanico; il restante 6,1% delle imprese fa riferimento alle filiere collegate.

Comparto/filiera	n. imprese	% imprese
Comparto elettro-meccanico	4.754	93,9%
C25 - FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	2.286	45,2%
C27 - FABBRICAZIONE DI APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE PER USO DOMESTICO NON ELETTRICHE	314	6,2%
C28 - FABBRICAZIONE DI MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	675	13,3%
C33 - RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHIATURE	1.479	29,2%
Filiera collegate	309	6,1%
C22 - FABBRICAZIONE DI ARTICOLI DI GOMMA E MATERIE PLASTICHE	271	5,4%
C24 - METALLURGIA	38	0,8%
Totale complessivo	5.063	100%

Tabella 3: Ripartizione settoriale delle imprese della metalmeccanica FVG (Fonte: Innovation Intelligence FVG, gennaio 2023)

1.2 I flussi occupazionali della metalmeccanica FVG

I dati dei flussi occupazionali all'interno di un settore danno la possibilità di comprendere che tipo di rapporti le aziende instaurano con i lavoratori in termini contrattuali, e quali tipi di competenze vengono coinvolte. È importante sottolineare che i dati di flusso occupazionale non descrivono le caratteristiche dimensionali dei settori in termini di occupati, ma spiegano, invece, le variazioni dei rapporti contrattuali in un arco temporale fra imprese e lavoratori e le caratteristiche di tali contratti. Premesso ciò, e data la già complessa natura dell'analisi dei flussi occupazionali, in questo studio si è optato per considerare la metalmeccanica nella sua totalità e non suddividendola in comparto *core* e filiere collegate per concentrare l'attenzione sulle differenze proprie della metalmeccanica con la manifattura.

Di tutte le aziende della manifattura FVG, 6.510 hanno presentato Comunicazioni Obbligatorie, e 3.063 di queste appartengono alla metalmeccanica. Nella Figura 1.2 si può notare l'andamento degli avviamenti, cioè di tutti i contratti stipulati durante un determinato anno, e del saldo annuale, cioè tutti i contratti stipulati al netto di quelli cessati sempre all'interno dello stesso anno. Nel primo caso, gli avviamenti possono essere utilizzati come indicatore della vivacità del settore, mentre nel secondo, il saldo esprime l'espansione o la contrazione in termini occupazionali di un determinato settore.

L'intero comparto della metalmeccanica, a gennaio 2023, si compone di un totale di 5.063 imprese, e guardando al 2022, sono le società di capitale a contribuire maggiormente in termini di nuovi avviamenti, comprendendo l'86% del totale dei nuovi rapporti contrattuali.



Figura 1.2: Avviamenti (sinistra) e saldo (destra) Metalmeccanica e Resto della Manifattura, periodo 2018-2022 (Fonte: ORML, 2023)

Un primo dato da evidenziare è il forte apporto della metalmeccanica al manifatturiero nel suo insieme, in quanto, per ogni anno considerato, l'ammontare di contratti avviati rappresenta più della metà di quelli della manifattura complessiva del Friuli Venezia Giulia. Osservando l'andamento delle curve, inoltre, si può notare l'evidente contrazione del 2020 in entrambi i grafici ed il conseguente rimbalzo del 2021. Successivamente, però, i grafici si differenziano in quanto gli avviamenti rimangono alti ed in crescita, seppur ad un ritmo inferiore, confermando la vivacità della metalmeccanica. Cosa diversa per il saldo della metalmeccanica che, dopo una forte spinta della ripresa del 2021, nel 2022 torna a valori più vicini ma comunque maggiori al 2020. Il resto della manifattura, invece, nel 2022 registra il saldo più basso nel periodo 2018-2022.

Tenendo conto di quella che è la dimensione degli avviamenti e dell'espansione della manifattura ma soprattutto della metalmeccanica, risulta utile approfondire un indicatore di stabilità del mercato del lavoro, cioè il totale dei contratti avviati sul totale dei soggetti che hanno avviato almeno un contratto durante un anno. Prendendo in considerazione questo indicatore si rileva che, in media, nel 2022, nella metalmeccanica, ciascun soggetto ha avviato 1,09 contratti, mentre nel totale della manifattura regionale il dato si assesta leggermente più in alto, con 1,12. Guardando allo storico di questo indicatore si evince che la differenza tra la metalmeccanica e la manifattura regionale si è via via negli anni assottigliata, dimostrando così una maggiore stabilità nei contratti. Infatti, nel caso della metalmeccanica, si registra un incremento di contratti a tempo indeterminato (6.208 nel 2022) che raggiunge livelli del 2018 (6.308), ma con ancora una maggioritaria presenza di contratti a tempo determinato (8.073) e determinato somministrato (7.720).

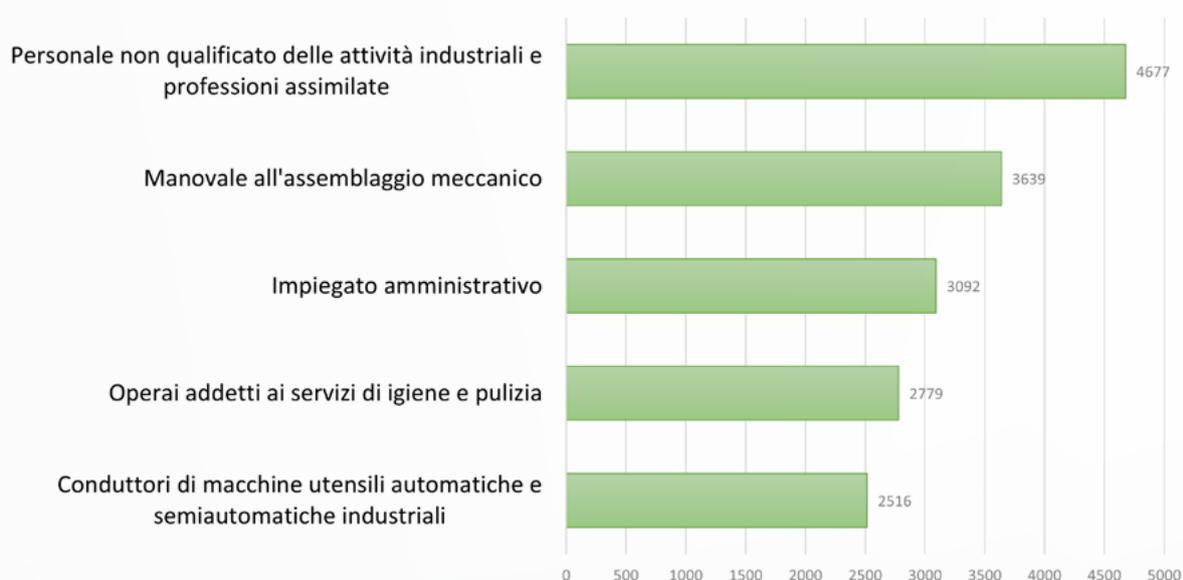


Figura 1.3: Le top 5 qualifiche professionali della metalmeccanica FVG, periodo 2018-2022 (Fonte: ORML, 2023)

Per finalizzare una caratterizzazione del tessuto occupazionale della metalmeccanica tramite i dati di flusso è possibile osservare nella Figura 1.3 quelle che sono state le principali qualifiche professionali assunte nel periodo 2018-2022. Oltre a rilevare una preponderante assunzione di figure tecniche, si registra, inoltre, un progressivo aumento delle assunzioni di personale legato alle mansioni di pulizia che dal 2019 al 2022 sono passate da 213 a 800, con un picco di 836 nel 2021, dato presumibilmente associabile alle direttive in materia di igiene del periodo pandemico.

1.3 La questione di genere nei flussi occupazionali

Addentrando più a fondo nei dati dei flussi occupazionali è possibile soffermarsi su tematiche di forte rilevanza all'interno del dibattito sulla qualità del lavoro, come quello della parità di genere, in particolar modo in un settore come quello della metalmeccanica, generalmente percepito come settore a forte presenza maschile. Tale percezione di fatto è confermata dai dati: seppur la metalmeccanica contribuisca al 55% degli avviamenti della manifattura regionale, la Figura 1.4 illustra come gli avviamenti di personale femminile invece costituisca nel 2022 solo il 44% della manifattura.

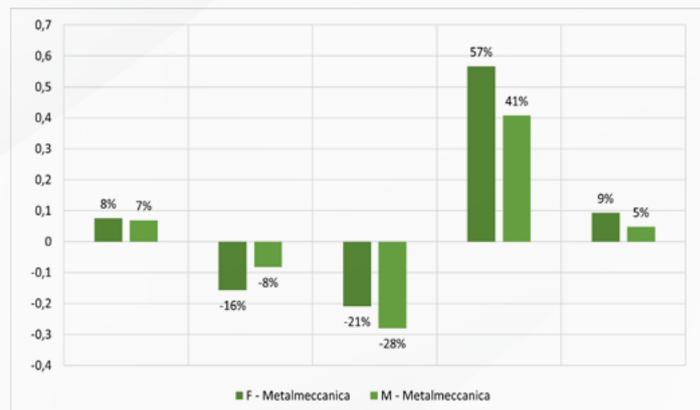
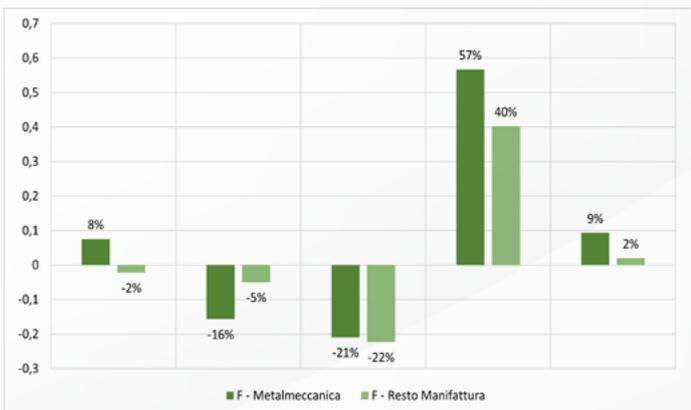
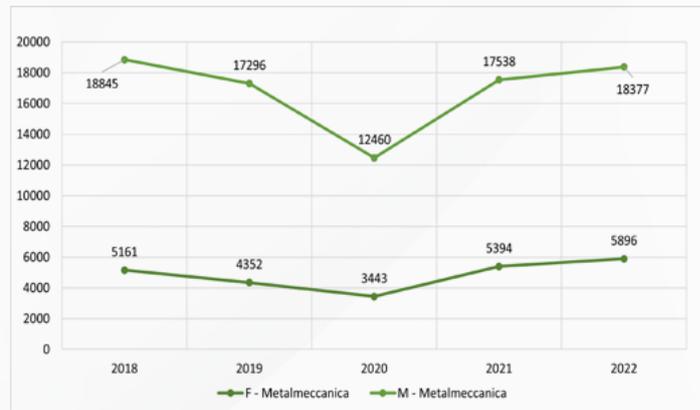
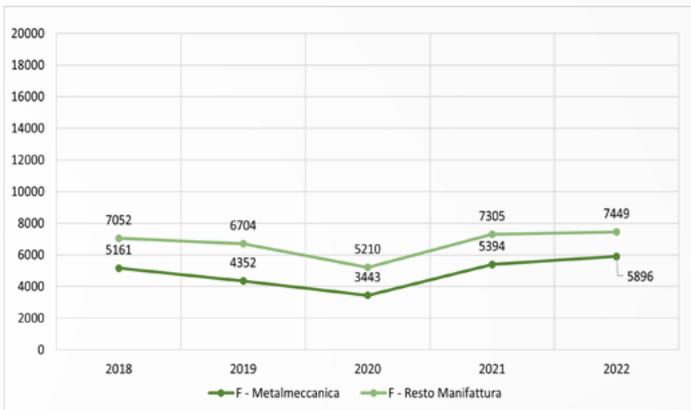


Figura 1.4: Avviamenti di personale femminile Metalmeccanica e Resto della Manifattura FVG, periodo 2018-2022 (Fonte: ORML, 2023)

Figura 1.5: Avviamenti della Metalmeccanica FVG per genere, periodo 2018-2022 (Fonte: ORML, 2023)

Nella Figura 1.5, osservando i diversi andamenti degli avviamenti maschili e femminili nella metalmeccanica, si evince una maggiore flessione degli avviamenti nel 2020 per gli uomini, che di fatto ha portato ai minimi dal 2018 la differenza tra gli avviamenti dei due generi, registrando un gap di 9.017 unità, decisamente inferiore al gap registrato nel 2018, pari a 13.684 unità.

Dopo l'assottigliamento del divario del 2020, la differenza tra gli avviamenti maschili e femminili riprende ad allargarsi nei due anni successivi. Va sottolineato, però, che in termini di avviamenti su avviati si registra una progressiva equiparazione dell'indicatore. Difatti, nel 2014, il rapporto tra avviamenti e avviati per le donne presenta un valore di 1,4 contratti all'anno contro l'1,3 per gli uomini, mentre dal 2017 si rilevano valori pressoché uguali. Pertanto, quello che si può dedurre dall'andamento di tale rapporto è una equiparazione relativa alla durata dei contratti che, come già anticipato nel capitolo precedente a livello settoriale, si sono fatti via via più stabili.

Una consistente differenza la si può trovare in quelle che sono le prime cinque qualifiche professionali, come evidenziato nella Figura 1.6, dove per gli uomini troviamo qualifiche tecniche, mentre per le donne spiccano profili professionali legati all'ambito amministrativo e a quello delle pulizie.

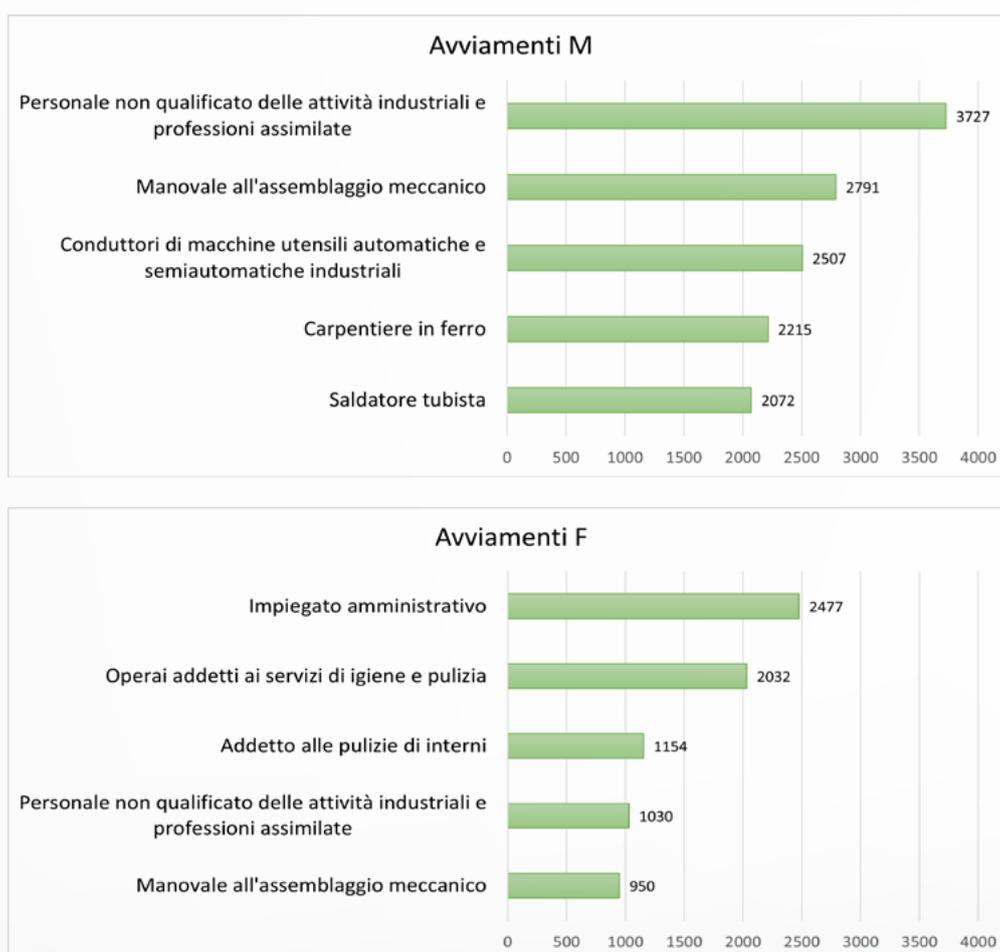


Figura 1.6: Le top 5 qualifiche professionali maschili (sinistra) e femminili (destra) della metalmeccanica FVG, periodo 2018-2022 (Fonte: ORML, 2023)

1.4 Giovani e Formazione

Generalmente chi si affaccia al mondo del lavoro presenta prevalentemente due caratteristiche: è giovane e/o inesperto. Pertanto, un modo per identificare questi particolari lavoratori e il modo in cui questi partecipano al mercato del lavoro è quello di andare ad indagare le tipologie contrattuali utilizzate nelle prime esperienze lavorative, tirocini e apprendistati, oppure andando a selezionare i lavoratori under 24⁴.

Nel primo caso, cioè dando uno sguardo ai contratti di formazione e tralasciando dall'analisi l'anno particolare che è stato il 2020, si nota un progressivo declino negli avviamenti di contratti di tirocinio contrapposto ad un costante incremento dei contratti di apprendistato, con un aumento della qualifica di impiegato amministrativo (130 avviamenti nel 2022, +46% rispetto al 2021) ed un calo degli ingegneri meccanici (20 avviamenti nel 2022, -23% rispetto al 2021).

Individuando, invece, i soggetti da poco entrati nel mondo del lavoro tramite la selezione della fascia d'età inferiore ai 24 anni si registra che, per il periodo 2018-2022, questi rappresentano il 23,7% di tutti gli avviamenti della metalmeccanica, nonché la seconda fascia d'età per numero di avviamenti dopo quella 25-34.

Osservando l'andamento dei contratti per questa fascia d'età nella Figura 1.7 è possibile intravedere il primato dei contratti a tempo determinato somministrato, cioè tramite agenzie di collocamento, e a tempo determinato, seguiti dai contratti di apprendistato e, a differenza di poco più di cento unità nel 2022, a tempo indeterminato. Tale caratteristica non la si rileva anche nel resto della manifattura dove, in proporzione e a parità di under 24, si registra un minor numero di contratti di apprendistato. Infatti, il 61% di questa tipologia contrattuale dell'intera manifattura del FVG per il 2022 fa riferimento alla metalmeccanica.

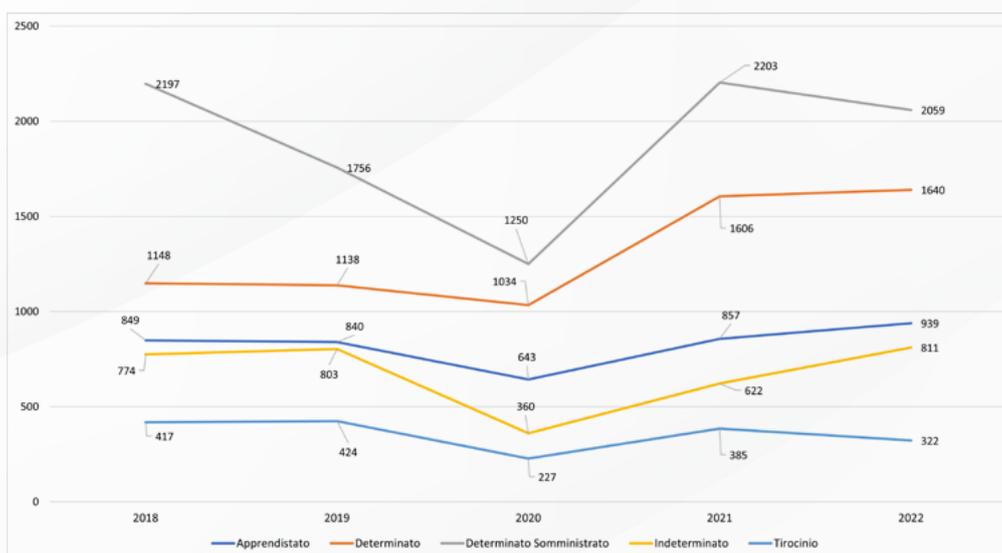


Figura 1.7: Numero di avviamenti per anno e per tipologia contrattuale per personale under 24 metalmeccanica FVG, periodo 2018-2022 (Fonte: ORML, 2023)

Dando, infine, uno sguardo alle qualifiche maggiormente rappresentate per tale fascia d'età è possibile osservare un'esclusiva presenza di professioni tecniche, a differenza di quelle relative a contratti di apprendistato che rientrano in prevalenza nell'ambito amministrativo (Figura 1.8).

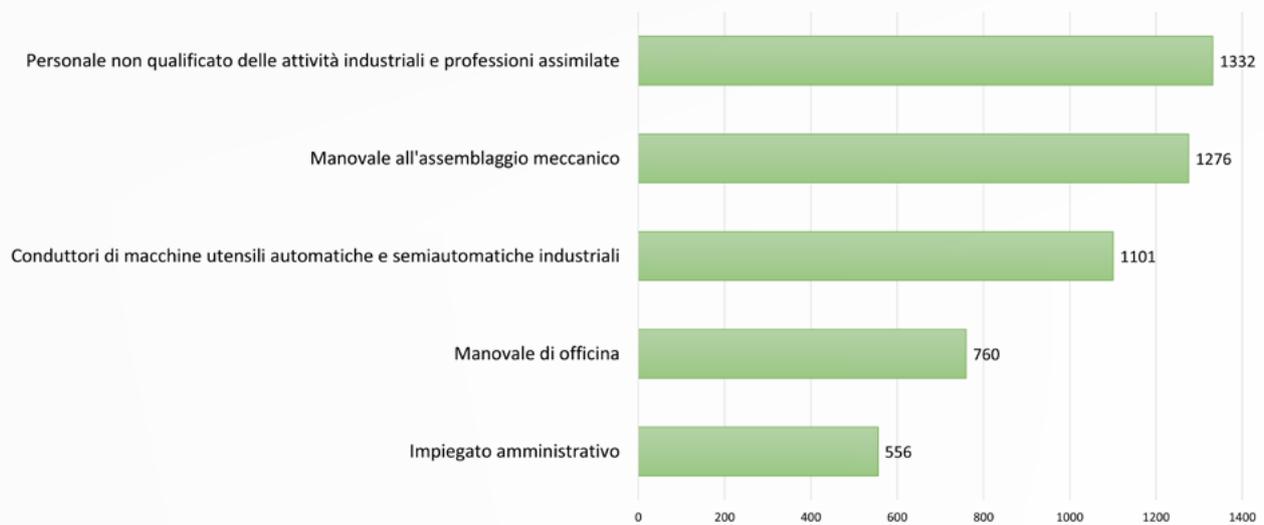


Figura 1.8: Le top 5 qualifiche professionali per personale under 24 della metalmeccanica FVG, periodo 2018-2022 (Fonte: ORML, 2023)

1.5 L'ingresso di nazionalità extra UE

Un ulteriore tassello utile a comprendere la composizione dei flussi occupazionali della metalmeccanica è un'analisi delle nazionalità che vanno a costituire il personale impiegato nel comparto.

La Figura 1.9 permette di osservare il saldo occupazionale della metalmeccanica FVG suddivisa per lavoratori e lavoratrici di nazionalità italiana, di paesi facenti parte dell'Unione Europea, e paesi non comunitari. Il dato che salta all'occhio è che nel 2022, per la prima volta, si registra un saldo lievemente maggiore dei contratti avviati a personale di nazionalità extra UE rispetto a quello rilevato per il personale di nazionalità italiana. Tale dato si inserisce in un contesto di ripresa successiva agli anni più difficili della pandemia ed un relativo fisiologico rallentamento che, in entrambi i casi, ha riguardato principalmente cittadini italiani, portando il relativo saldo al di sotto di quello dei cittadini extra UE, che invece presentano caratteristiche di saldo più costanti negli anni considerati.

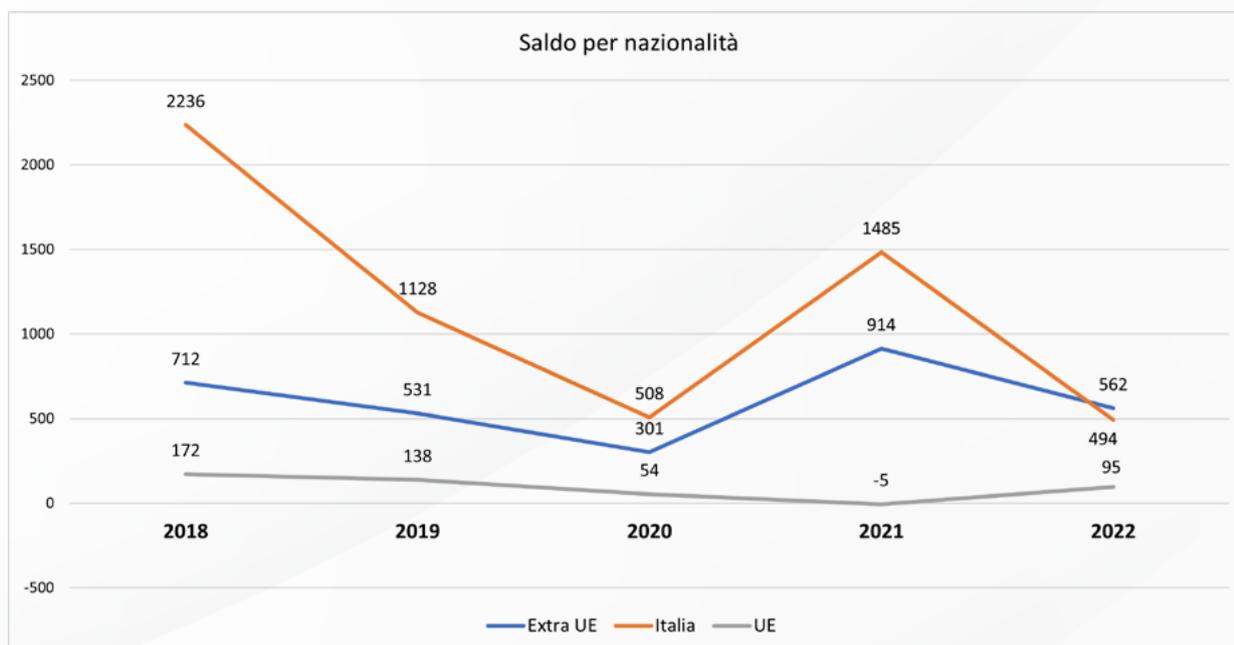


Figura 1.9: Saldo per nazionalità della metalmeccanica FVG, periodo 2018-2022 (Fonte: ORML)

Aggiungendo un ulteriore elemento, se si considera l'indicatore che rapporta gli avviamenti di nuovi contratti sul personale interessato da tali contratti e ci si concentra sul personale italiano ed extra UE, si evince che tale indicatore presenta sempre valori superiori per questa ultima categoria mostrando così un maggior numero di contratti pro-capite per il personale extra UE. Tale differenza però si sta via via assottigliando, infatti, nel 2019, tale rapporto per il personale extra UE si attesta a 1,24 e 1,11 nel 2022, mentre per gli italiani a 1,18 nel 2019 e 1,08 nel 2022. Tale discorso vale anche per le qualifiche professionali che, come evidenziato dalla Figura 1.10, in proporzione tendono ad avere caratteristiche simili.

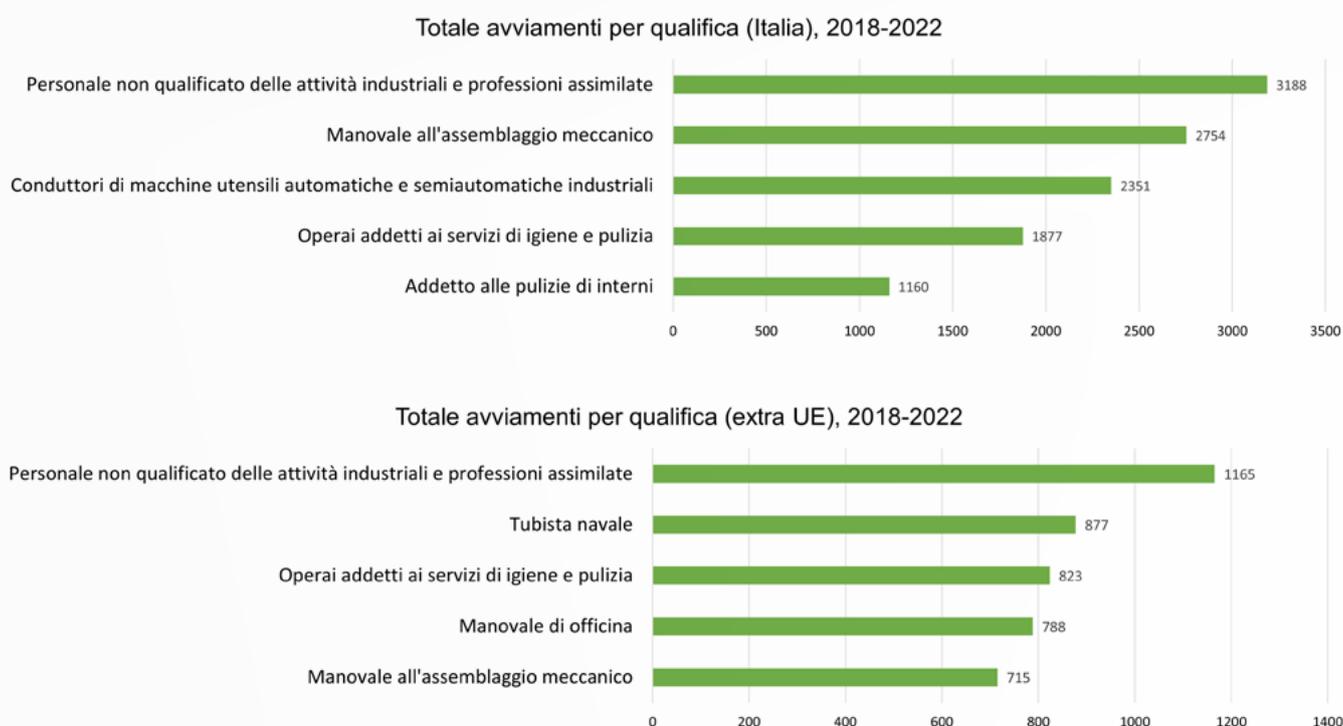


Figura 1.10: Le top 5 qualifiche professionali di lavoratori italiani (in alto) ed extra-UE (in basso) della metalmeccanica FVG, periodo 2018-2022 (Fonte: ORML 2023)

1.6 Il ruolo delle imprese innovative

La propensione all'innovazione è un indicatore proprietario di Innovation Intelligence FVG, che, incrociando dati sulla brevettazione, sulla partecipazione a progetti regionali o comunitari contestuali all'innovazione, e sullo status di startup innovativa o PMI innovativa, è in grado di individuare la presenza di segnali oggettivi di propensione all'innovazione nelle aziende considerate.

Nel caso della metalmeccanica queste aziende, considerando solo le società di capitali che hanno presentato Comunicazioni Obbligatorie nel 2022, e pertanto che hanno assunto, sono il 21,4% (489).

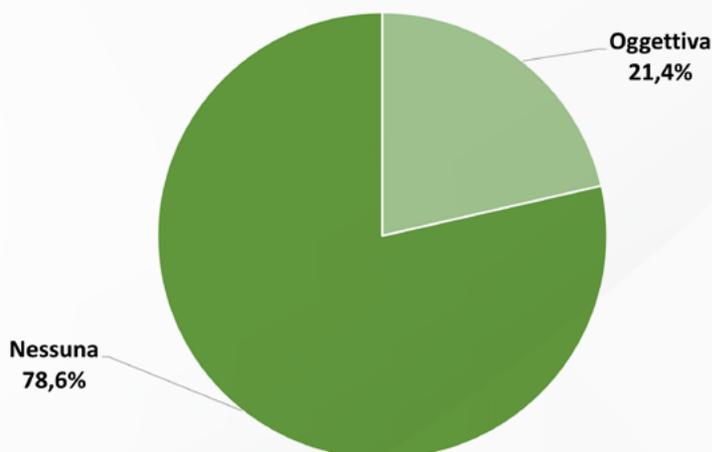


Figura 1.11: Percentuale delle imprese con oggettivi segnali di propensione all'innovazione sul resto del settore della metalmeccanica, che hanno presentato CO, 2022 (Fonte: ORML 2023 e Innovation Intelligence FVG)

Va però sottolineato come tale categoria sia significativa nel contesto dei flussi occupazionali in quanto se si osservano le tipologie contrattuali che vengono avviate, emerge che nel periodo 2018-2022 ci sia proporzionalmente un maggior ricorso al contratto indeterminato. Tant'è che nel 2022, del numero complessivo degli avviamenti di contratti a tempo indeterminato, le aziende con oggettivi segnali di propensione all'innovazione ne hanno avviati il 45%, nonostante esse rappresentino solamente il 21% del campione metalmeccanico. Le imprese che, invece, non presentano segnali oggettivi di innovazione prediligono contratti a tempo determinato o determinato somministrato.

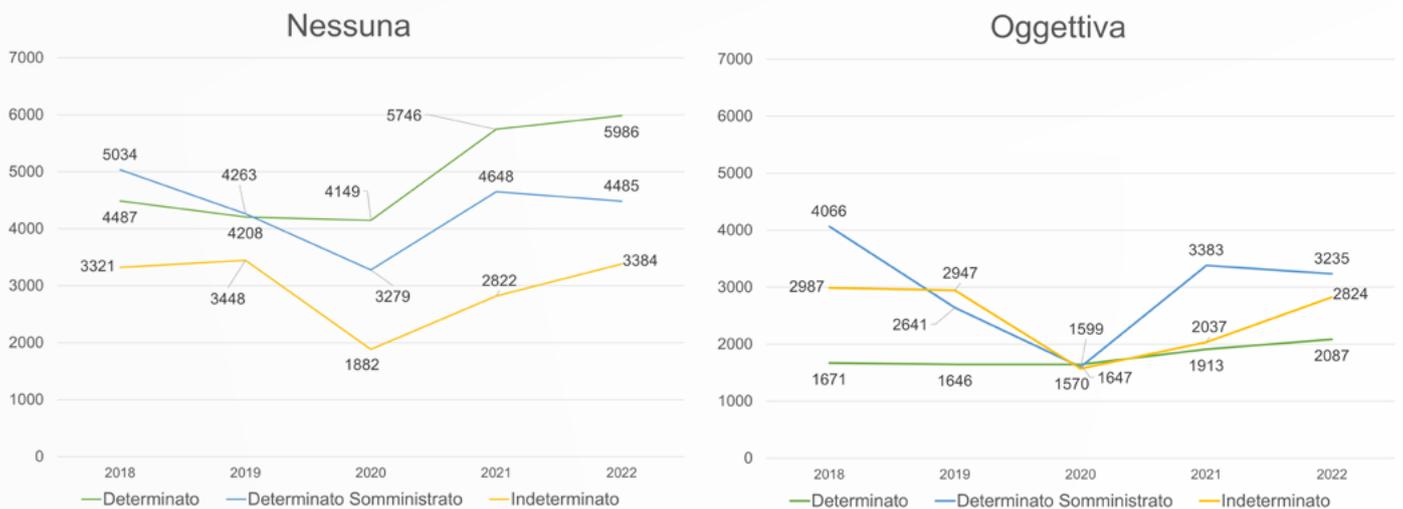


Figura 1.12: Avviamenti per tipologia contrattuale delle imprese con segnali di propensione all'innovazione (sinistra) e non (destra) della metalmeccanica FVG, periodo 2018-2022 (Fonte: ORML, 2023)

Sintesi

La metalmeccanica nel settore manifatturiero del Friuli Venezia Giulia svolge un ruolo di primo piano, sia in termini numerici, sia per l'apporto di personale nei flussi occupazionali, dove si registra una forte vivacità in termini di avviamenti ed una maggiore capacità, rispetto alla manifattura, di mantenere la crescita nel 2022 in termini di saldo occupazionale, a seguito di un rallentamento complessivo del settore dopo il "rimbalzo" del 2021. Tale andamento è confermato anche dal saldo del primo trimestre 2023, che presenta dati incoraggianti attestandosi a 2.330 unità di nuovo personale al netto delle uscite, dato inferiore solo al primo trimestre del 2018, dove si è registrato un valore di 2.813 unità.

In tale contesto di espansione una grande risorsa per l'apporto di nuovo personale è rappresentata dai giovani under 24 e dal personale di nazionalità diversa da quella comunitaria. Nel primo caso i giovani under 24 presentano prevalentemente contratti a tempo determinato, somministrato e diretto, anziché contratti di apprendistato, che, invece, è utilizzato prevalentemente in percorsi a vocazione amministrativa. Nel secondo caso il personale non comunitario per la prima volta, nel 2022, presenta un saldo occupazionale annuale maggiore rispetto al personale italiano, con qualifiche professionali pressoché simili ma con una maggiore instabilità rispetto a quest'ultimo.

A contribuire in maniera significativa alla maggiore stabilità contrattuale raggiunta negli ultimi anni sono le imprese che presentano almeno un segnale oggettivo di innovazione. Queste imprese, nonostante rappresentino meno di un quarto delle aziende che hanno presentato Comunicazioni Obbligatorie nel 2022, hanno avviato quasi la metà dei contratti a tempo indeterminato.

Infine, questione ancora del tutto aperta, è la parità di genere nella metalmeccanica regionale, sia da un punto di vista delle assunzioni di personale femminile, che nel 2022 rappresenta il 24% di quelle totali della metalmeccanica, sia dal punto di vista dell'equiparazione delle qualifiche. Un segnale positivo, però, lo si registra nella stabilità dei contratti, che negli ultimi cinque anni si è sempre di più consolidata ed equiparata in termini di genere.

2. Analisi della composizione del board delle imprese dell'Elettromeccanica del FVG

a cura di

Romina Galleri e Anna Maria Moressa | Direzione Studi e Ricerche Intesa Sanpaolo



2.1 Introduzione

Temi di grande interesse sono quelli dell'invecchiamento dei board aziendali (conseguenza diretta delle dinamiche demografiche italiane e dell'allungamento dell'età pensionabile) e del passaggio generazionale. Si tratta di eventi fisiologici inevitabili ma centrali, che moltissime imprese stanno affrontando e dovranno affrontare nei prossimi anni.

L'importanza è legata al fatto che gli effetti della gestione di questi temi riguarda sia il livello "micro" relativo al futuro dell'impresa stessa, che il livello "macro", nell'ottica della garanzia dei livelli di occupazione e del rispetto degli interessi di tutti gli stakeholders diretti e indiretti. Una corretta governance d'impresa presuppone che vi sia una gestione del passaggio generazionale all'interno delle imprese strutturata nel tempo. In questo approfondimento intendiamo sviluppare per l'anno 2022 una fotografia dei board delle imprese dell'Elettromeccanica, comparto *core* della Metalmeccanica del Friuli Venezia Giulia, nel confronto con l'Elettromeccanica e l'intero manifatturiero italiano.

L'analisi è stata effettuata su 81.839 imprese manifatturiere italiane per le quali abbiamo a disposizione i dati relativi agli amministratori nel 2022 e i dati di bilancio relativi agli anni 2019 e 2021¹. Di queste, 35.858 imprese appartengono al comparto dell'«Elettromeccanica» (quelle con ateco 25, 27, 28, 33) e 45.981 sono state classificate come «altro manifatturiero». Le imprese del FVG sono 2.081, di cui 947 dell'«Elettromeccanica» e le restanti 1.134 rientrano nell'«altro manifatturiero».

Partendo dai dati anagrafici sugli amministratori abbiamo identificato e suddiviso le imprese in due gruppi a seconda della presenza di un board costituito integralmente da over 65, che presuppone un'urgenza di passaggio generazionale in tempi relativamente brevi, o la presenza di almeno un under 40 nel board, come segnale di un processo di introduzione di giovani leve, già iniziato. La crescente attenzione alla partecipazione delle donne alle professioni tradizionalmente a connotazione maschile, e quindi anche nelle fabbriche, ci ha spinto ad analizzare la composizione del board anche per genere, al fine di comprendere il grado di presenza delle donne nelle posizioni apicali dell'Elettromeccanica.

1

Sono state considerate solo le imprese con un fatturato minimo di 400 mila euro nel 2019 e di 150 mila euro nel 2021. L'analisi esclude le imprese entrate sul mercato dopo il 2019 che potrebbero avere capi azienda relativamente più giovani rispetto ad aziende con più anni di attività.

2.2 Profilatura per età e genere dei componenti del board

Il primo aspetto che approfondiremo riguarda l'età dei componenti del board. In particolare, ci soffermeremo sulla quota di imprese con **board completamente over 65**². L'Elettromeccanica del FVG si distingue positivamente se confrontata alla media dell'Elettromeccanica italiana poiché ha una quota inferiore di imprese con board tutto over 65: 10,6% vs 13,9%. Questo presuppone un'urgenza meno marcata di passaggio generazionale. In FVG non si rilevano particolari differenze tra l'Elettromeccanica e il resto del manifatturiero (10,6% vs 10,7%).

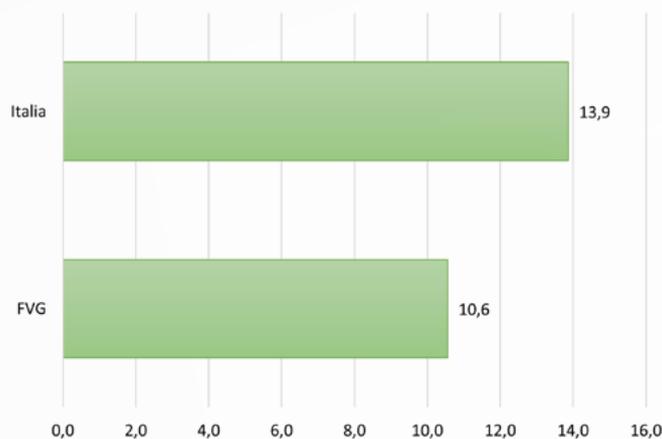


Figura 2.1: Elettromeccanica: quota di imprese con tutto il board over 65 (%)

Abbiamo poi cercato di individuare le imprese guidate da giovani o che per lo meno abbiano già avviato il processo del passaggio generazionale. Ci siamo dunque concentrati sulla quota di imprese che hanno **almeno un giovane under 40** nel board. Per l'Elettromeccanica del FVG risulta una quota lievemente inferiore alla media italiana del settore: 16,6% vs 17,3%. Anche in questo caso non si rilevano differenze in FVG tra l'Elettromeccanica e il resto del manifatturiero (16,6% vs 16,5%).



Figura 2.2: Elettromeccanica: quota di imprese con almeno un under 40 nel board (%)

² È stata considerata la soglia dei 65 anni come limite per l'attivazione del passaggio generazionale, perché molto vicina all'età pensionabile. Tuttavia, ciò non vuole indicare necessariamente l'età di abbandono dell'attività lavorativa da parte del capo azienda, ma il tempo massimo per l'avvio del processo di introduzione di nuove forze nel vertice aziendale per poter garantire un numero di anni di compresenza adeguato tra generazioni diverse, affinché il passaggio generazionale sia un processo pianificato e non un evento da gestire.

L'analisi per dimensioni³ mette in evidenza che all'aumentare della dimensione aziendale, diminuisce la quota di imprese con il board completamente over 65. Per le imprese di dimensioni più grandi, in FVG si evidenziano forti differenze tra l'Elettromeccanica e il resto del manifatturiero: tra le imprese di grandi dimensioni dell'Elettromeccanica del FVG considerate nella nostra analisi, nessuna ha il board completamente over 65, mentre per il resto del manifatturiero del FVG la quota di imprese con board completamente over 65 è pari al 5,8%. Anche nelle imprese di medie dimensioni si evidenziano differenze a favore dell'Elettromeccanica (5,2% vs 7%). Per le imprese micro e piccole del FVG si rilevano invece differenze minime tra Elettromeccanica e altro manifatturiero, intorno ad un punto percentuale.

Concentrandoci sul solo settore dell'Elettromeccanica, per dimensione aziendale si nota che le imprese dell'Elettromeccanica del FVG si posizionano meglio delle imprese dell'Elettromeccanica italiana in tutte le dimensioni aziendali, grazie ad una minor quota di imprese completamente over 65. La differenza è pari a 4,2 punti percentuali per le imprese grandi, 3,9 punti percentuali per le imprese medie e piccole e 2,6 per le imprese micro.

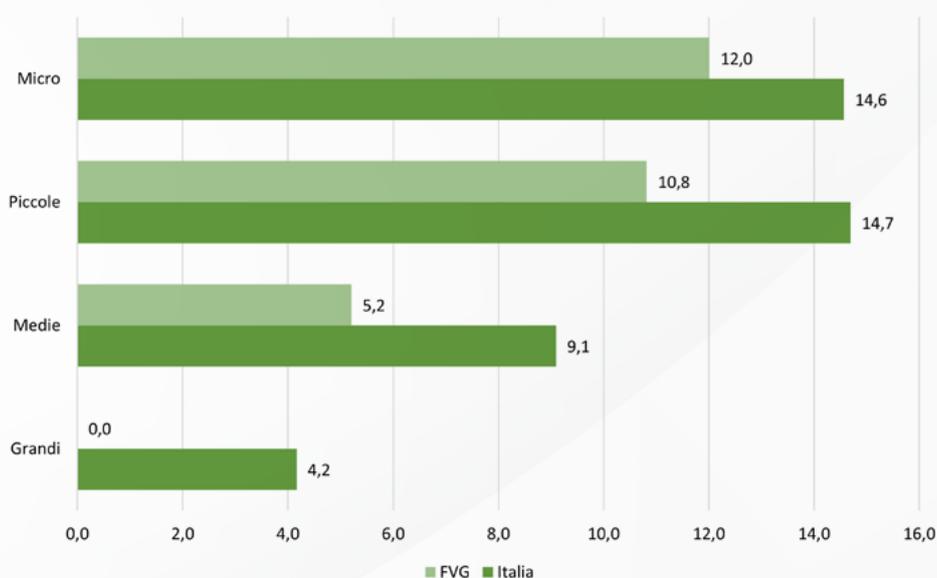


Figura 2.3: Elettromeccanica: quota di imprese con tutto il board over 65 per dimensione aziendale (%)

Quando si considera invece la quota di imprese con almeno un under 40 nel board, per l'Elettromeccanica del FVG si mettono in luce le imprese di grandi dimensioni, dove la quota di imprese con board con almeno un under 40 è pari al 23,1%. Le differenze tra le altre dimensioni aziendali, invece, sono minime (comprese tra il 15,6% e il 17%). Probabilmente, ciò è dovuto al fatto che spesso i board delle imprese di dimensioni maggiori sono più ampi, con maggior possibilità di ingresso di nuovi membri (dal punto di vista numerico).

Il fatto che in FVG la quota di imprese con almeno un under 40 nel board sia superiore alla quota di imprese con tutto il board over 65 per tutte le dimensioni aziendali può essere letto come un fattore positivo, a significare che una nuova generazione è già operativa.

Se si confrontano i dati dell'Elettromeccanica del FVG con la media dell'Elettromeccanica italiana si nota che il grosso della differenza che abbiamo visto nel grafico 2.2 è spiegata dalle medie imprese, dove la differenza è pari a 4,5 punti percentuali.

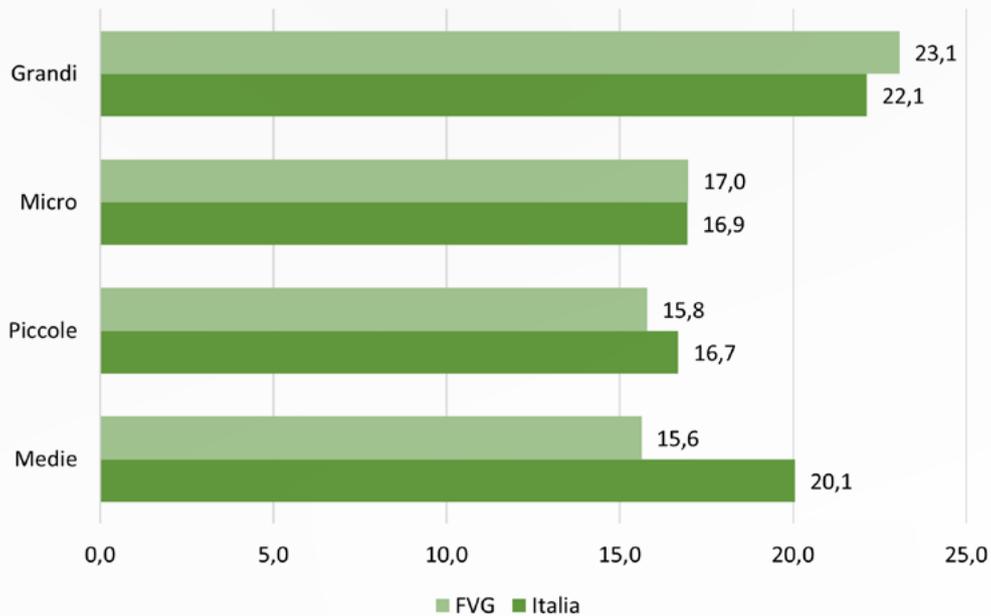


Figura 2.4: Elettromeccanica: quota di imprese con almeno un under 40 nel board per dimensione aziendale (%)

Nel valutare la composizione dei board si è voluto affrontare anche il tema del genere, per capire quanto sia diffusa la presenza femminile nei vertici aziendali, distinguendo le aziende che non hanno nessuna donna nel board da quelle che ne hanno per almeno il 50%.

Per quanto riguarda l'Elettromeccanica del FVG, i due terzi delle imprese del campione non hanno **nessuna donna** nel board, senza differenze rispetto a quanto si osserva per l'Elettromeccanica in Italia. Non si rilevano neanche particolari differenze in FVG tra l'Elettromeccanica e il resto del manifatturiero (64,3% vs 64,5%).



Figura 2.5: Elettromeccanica: quota di imprese con tutto il board maschile (%)

Le imprese dell'Elettromeccanica che hanno un board composto dal 50% o più di donne sono circa il 17% (16,6% in FVG e 17,6% come media italiana).

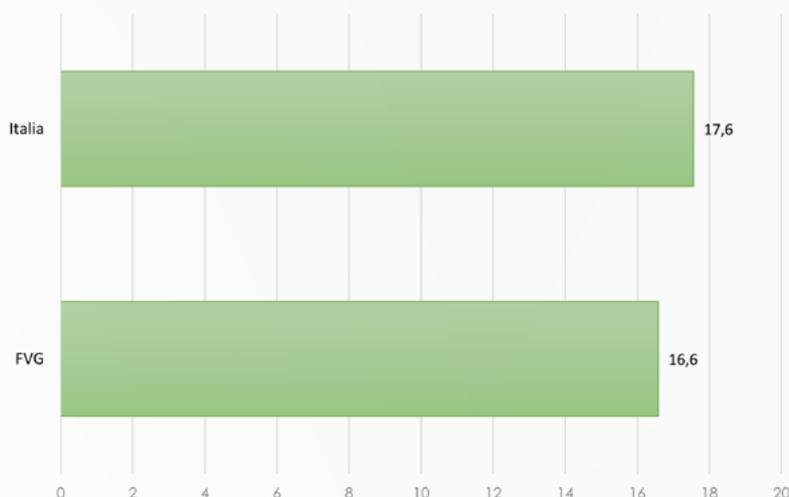


Figura 2.6: Elettromeccanica: quota di imprese con il board femminile al 50% o più (%)

In riferimento alle imprese dell'Elettromeccanica del FVG, la quota di imprese con il board femminile al 50% o più scende al 12% nelle società unipersonali (in questo caso l'impresa unipersonale è guidata da una donna) e raggiunge il 25,5% nelle società con board composto da più di un amministratore.

L'analisi per dimensioni aziendali mette in evidenza in FVG alcune differenze tra l'Elettromeccanica e il resto del manifatturiero ancora una volta nelle imprese di grandi dimensioni, dove è minore la quota di imprese a guida completamente maschile (46% Elettromeccanica vs 62% altro manifatturiero) e le imprese con almeno una donna nel board superano la metà (54% Elettromeccanica vs 38% altro manifatturiero).

Concentrandoci invece sulla sola Elettromeccanica risulta evidente che il FVG rispetto alla media italiana sia meglio posizionato per presenza di almeno una donna nel board, soprattutto nelle imprese di grandi dimensioni (54% FVG vs 45% Italia, cioè il complemento a 100 della quota di imprese che hanno tutto il board maschile).

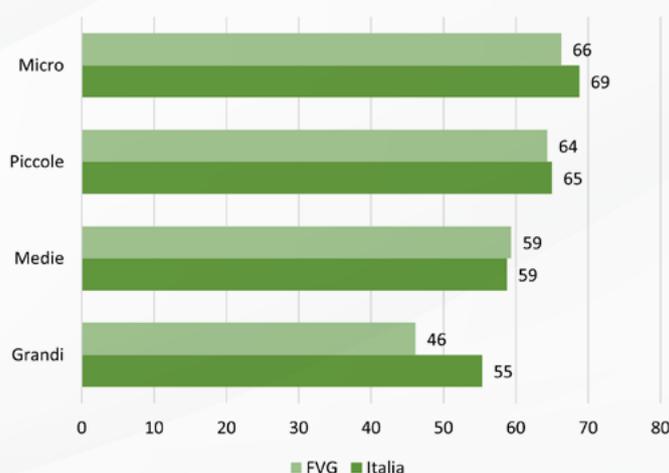


Figura 2.7: Elettromeccanica: quota di imprese con tutto il board maschile per dimensione aziendale (%)

Sempre in riferimento alla sola Elettromeccanica, risulta invece inferiore in FVG, rispetto alla media italiana, la quota di imprese grandi e medie in cui il board risulta femminile al 50% o più. Le imprese grandi sono quelle dove la maggioranza femminile è più scarsa, in FVG più che nella media italiana.

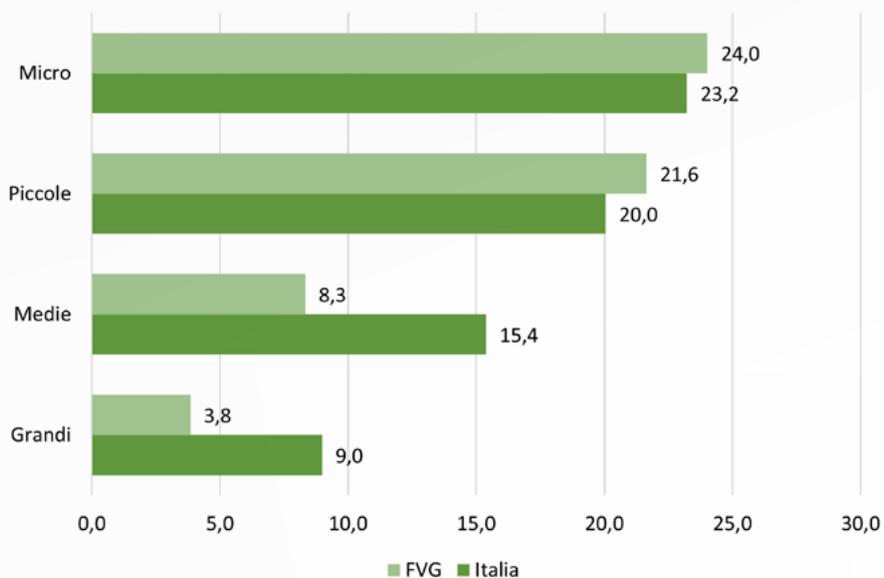


Figura 2.8: Elettromeccanica: imprese con il board femminile al 50% o più per dimensione aziendale (%)

2.3 Impatto della composizione del board per età sulla competitività

La diversa composizione del board può influire sulla competitività, sulla capacità di innovazione, sulla sostenibilità e sulle potenzialità di crescita delle imprese. Abbiamo dunque indagato l'evoluzione economico-reddituale e le strategie competitive delle imprese, mettendole in relazione con la composizione dei board.

Le imprese con under 40 inseriti nel board sono cresciute di più in termini di **variazione del fatturato** tra il 2019 e il 2021: questo è vero sia per l'Italia che per il FVG. In particolare, in FVG nell'Elettromeccanica questa evidenza è ancora più marcata rispetto al resto del manifatturiero: tra il 2019 e il 2021 le imprese dell'Elettromeccanica del FVG con almeno un giovane nel board sono cresciute in termini di fatturato del 15,1%, mentre per il resto del manifatturiero la crescita è stata pari all'11,6%. nettamente più contenuti, seppur positivi, i risultati in termini di crescita del fatturato per le imprese con tutto il board over 65: in FVG 6,5% per l'Elettromeccanica e 5,4% per il resto del manifatturiero.

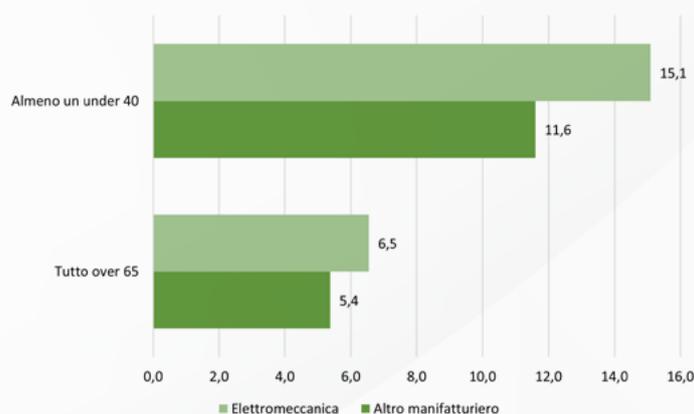


Figura 2.9: FVG: crescita del fatturato tra il 2019 e il 2021 (valori mediani, %)

Le imprese dell'Elettromeccanica del FVG sono caratterizzate da marginalità alta e in crescita tra il 2019 e il 2021. Si osservano lievi differenze a favore delle imprese con almeno un under 40 nel board, rispetto a quelle con tutto il board over 65 sia nel 2019 che nel 2021.

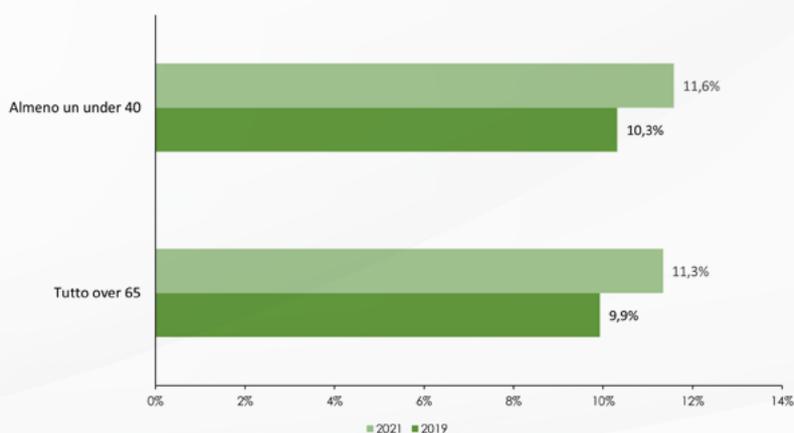


Figura 2.10: Elettromeccanica FVG: EBITDA Margin (valori mediani, %)

Le imprese dell'Elettromeccanica con board più giovani risultano anche più attente ai temi ambientali: la quota di imprese con almeno un under 40 nel board che possiede **certificazioni ambientali** è nettamente più elevata rispetto a quella delle imprese con board completamente over 65 (questo è vero sia per il FVG, che per l'intera media italiana). Il 25,5% delle imprese dell'Elettromeccanica del FVG con almeno un under 40 nel board ha certificati ambientali; questa quota si ferma al 7,8% per le imprese che hanno tutto il board over 65.

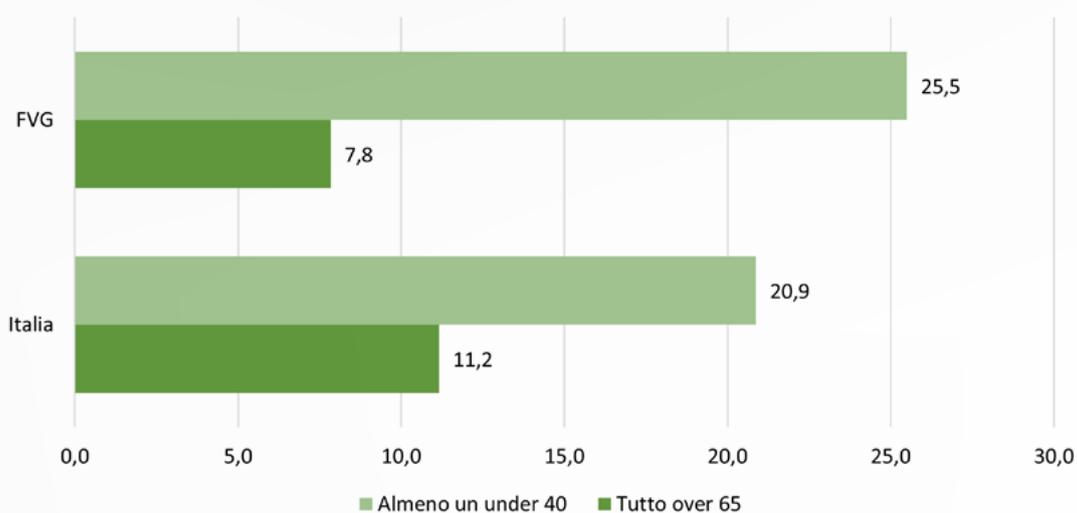


Figura 2.11: Elettromeccanica: quota di imprese in possesso di almeno una certificazione ambientale sul totale settore (%)

Le imprese che hanno almeno un under 40 nel board risultano anche più attente all'innovazione, infatti una quota maggiore di imprese (rispetto alle imprese con board totalmente over 65) ha almeno un brevetto: il 10,8% delle imprese dell'Elettromeccanica del FVG con almeno un under 40 ha un brevetto, contro il 4% di quelle che hanno tutto il board over 65. I brevetti rappresentano in modo parziale il processo di innovazione sviluppato all'interno delle imprese, perché non sempre i risultati di ricerca vengono formalizzati con la presentazione di una pratica all'EPO.

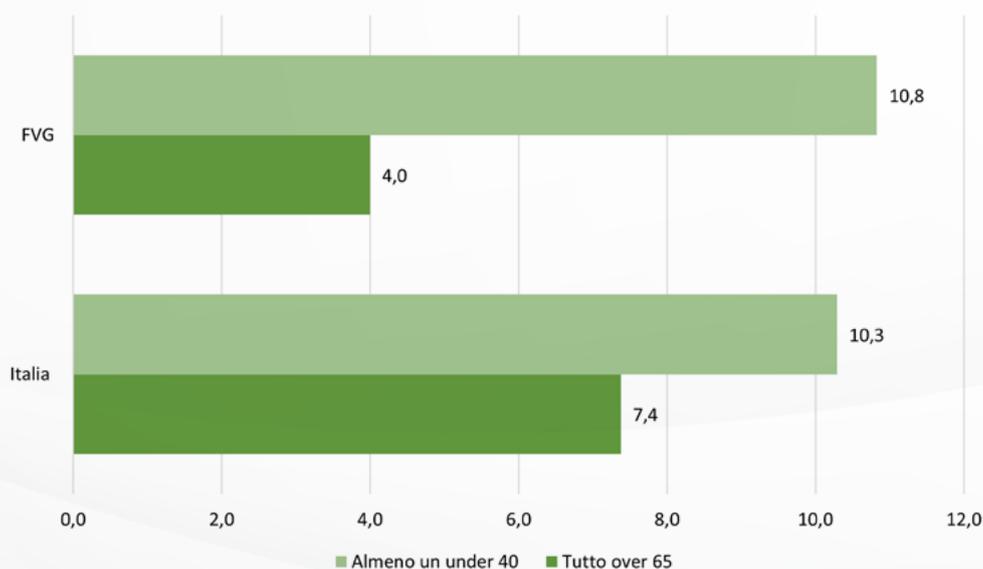


Figura 2.12: Elettromeccanica: quota di imprese in possesso di almeno un brevetto (%)

Sintesi

In conclusione, emerge una situazione positiva per le imprese dell'Elettromeccanica del FVG, che mostrano una quota di imprese totalmente over 65 inferiore rispetto alla media italiana di settore, questo presuppone una minor necessità di passaggio generazionale urgente. Ciò si rispecchia anche nella maggior quota di imprese grandi che hanno già introdotto un under 40 nel board. La presenza dei giovani risulta determinante per la crescita economica delle imprese e per sostenere la marginalità.

I giovani sembrano più orientati all'innovazione e, grazie ad una maggior attenzione ai temi ambientali, a guidare le imprese nella transizione ecologica. Una conferma in tal senso viene da una maggior diffusione di imprese con giovani nel board e proprietarie di brevetti e certificati ambientali. Inoltre, le giovani leve sono più orientate all'adozione di nuovi modelli di business funzionali all'innovazione e alla transizione ecologica. Questi elementi risultano sempre più necessari per le imprese friulane dell'Elettromeccanica votate alla subfornitura e che si inseriscono nelle supply chain globali. Infine, il ricambio generazionale potrà dare più spazio anche alla componente femminile all'interno dei board, che è ancora scarsa e che rappresenta un obiettivo di apertura della governance.

3. Instant Poll alle imprese maggio 2023

a cura di

*Guido Bortoluzzi | Università degli Studi di Trieste
Maria Chiarvesio e Raffaella Tabacco | Università degli Studi di Udine*



Attrattività delle imprese e turnover in uscita

L'Instant Poll aveva l'obiettivo di cogliere la percezione delle imprese rispetto al problema del turnover e alla capacità di attrarre e trattenere talenti.

Hanno partecipato all'indagine 81 imprese nel periodo compreso tra fine aprile ed inizio maggio 2023. La distribuzione dei partecipanti per dimensione aziendale (approssimata dal numero degli addetti) è riassunta in Figura 3.1.

Abbiamo attribuito ciascuna impresa partecipante ad una categoria dimensionale in questo modo:

- "Micro" impresa con meno di 10 addetti;
- "Piccola" impresa con un numero di addetti compreso tra 10 e 49;
- "Media" con un numero di addetti compreso tra 50 e 249;
- "Grande" con un numero di addetti superiore a 250.

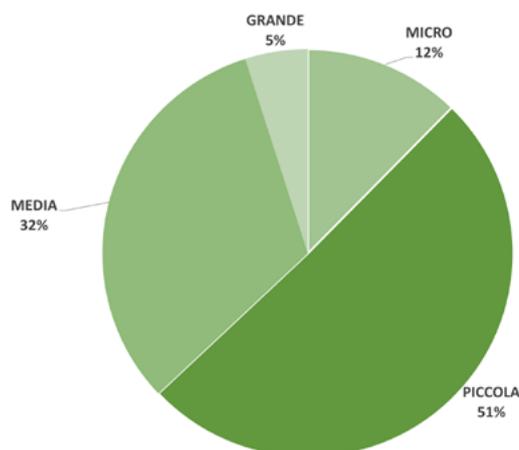


Figura 3.1: Imprese intervistate per dimensione

Si tratta di una buona distribuzione che, pur non essendo statisticamente rappresentativa della popolazione meccanica regionale, offre uno spaccato variegato dei vari tipi di impresa che interagiscono in modo sistematico con il cluster COMET.

La prima tematica affrontata in questo Instant Poll è quella del turnover aziendale, che indica il flusso di persone in ingresso e in uscita dall'organico aziendale.

Quanto stanno soffrendo il turnover del personale le aziende intervistate? E relativamente a quali posizioni? Per rispondere alle domande abbiamo distinto, in modo piuttosto netto, tra tute "blu" e colletti "bianchi" ed analizzato i rispettivi andamenti nelle aziende, considerando anche la dimensione aziendale. La Figura 3.2 riassume i valori medi delle risposte fornite dalle imprese.

In media, il livello di sofferenza non sembra elevatissimo ma con alcune differenze interne. Le aziende dichiarano di soffrire maggiormente il turnover delle tute blu con un andamento che appare leggermente crescente all'aumentare delle dimensioni aziendali. Il problema è mediamente meno sentito per i colletti bianchi (il dato medio generale è appena di 1,83 su 5, dove 5 rappresenta la situazione di massima sofferenza), ma con un andamento letteralmente esponenziale all'aumentare delle dimensioni aziendali (ad eccezione delle microimprese).

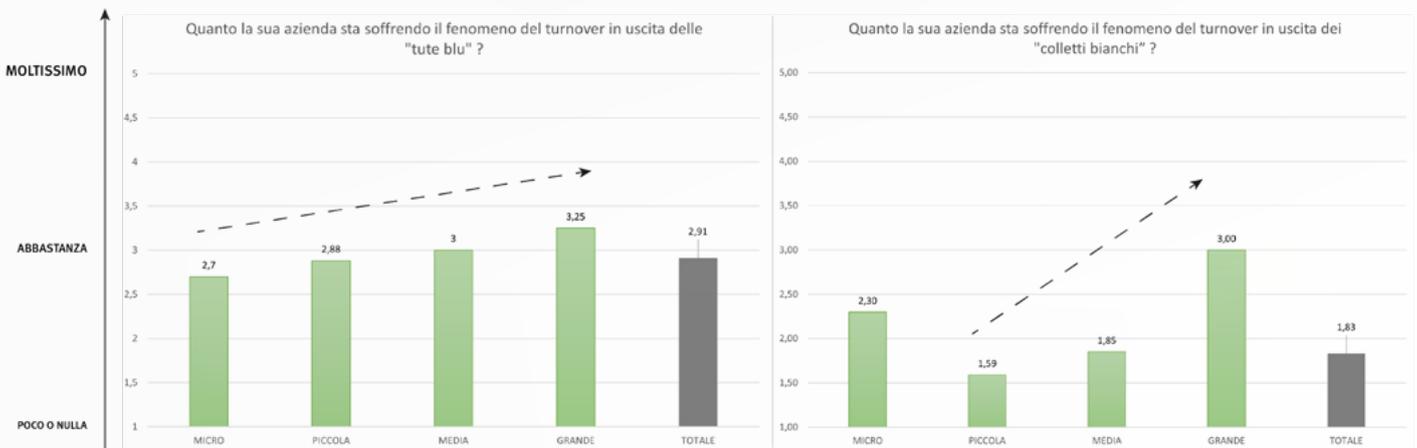


Figura 3.2: Turnover in uscita delle "tute blu" e dei "colletti bianchi", per dimensione aziendale

Ed in effetti, se si chiede alle imprese se la situazione complessiva relativa al turnover sia migliorata o peggiorata negli ultimi 3 anni, la risposta ottenuta è di complessiva stabilità all'interno del campione, ma con un peggioramento complessivo che si fa sensibile all'aumentare delle dimensioni aziendali (Figura 3.3). Il dato appare curioso se si pensa che le PMI lamentano spesso un effetto "predatorio" esercitato ai loro danni dalle imprese di grandi dimensioni.

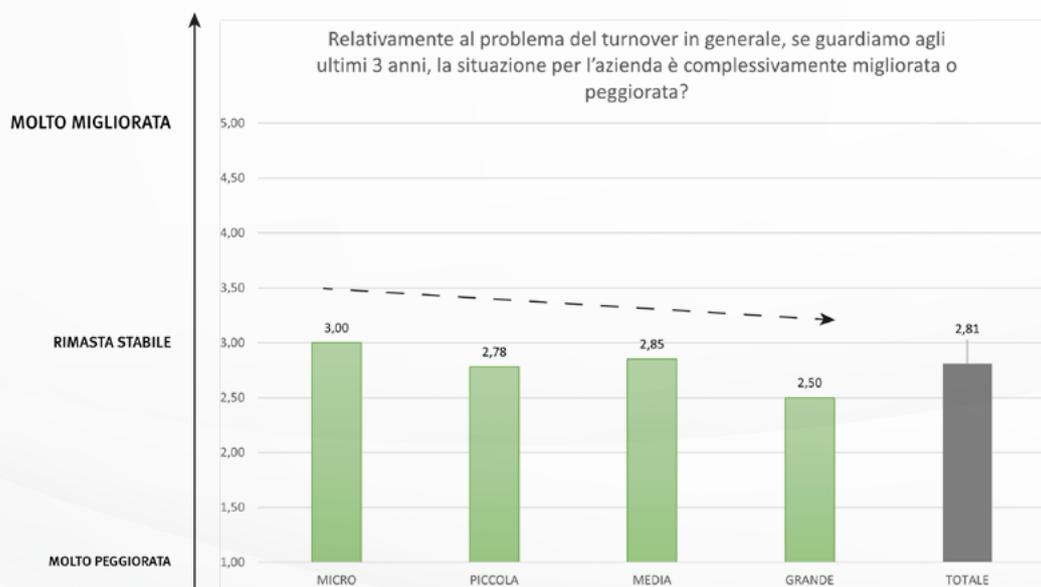


Figura 3.3: Andamento del turnover negli ultimi 3 anni, per dimensione aziendale

Ma quanto si sentono attrattive le aziende della meccanica? Quanto si sentono “sicure” di riuscire ad attrarre nuove risorse e talenti? Anche qui il dato medio è ... nella media. Ma ciò che emerge è un chiaro trend dimensionale. La percezione positiva tende ad aumentare all’aumentare delle dimensioni delle aziende. Detto in altre parole, le medie e grandi aziende ritengono di essere maggiormente attrattive sia quando si tratta di assumere tute blu che quando si tratta di assumere colletti bianchi (Figura 3.4).

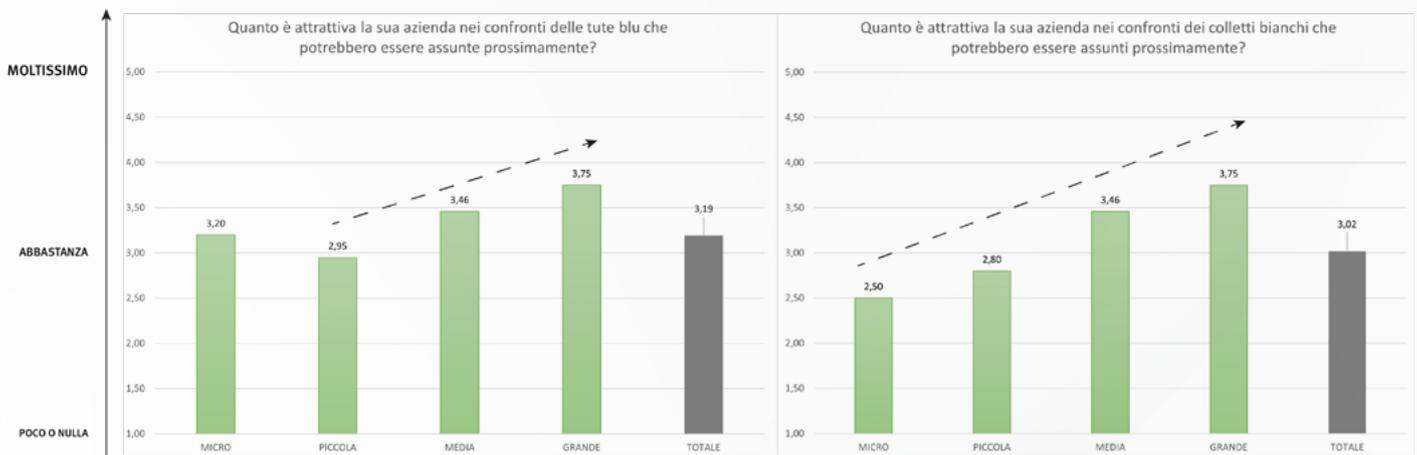


Figura 3.4: Attrattività aziendale nei confronti delle “tute blu” e dei “colletti bianchi”, per dimensione aziendale

In questi ultimi anni post-pandemia le aziende si sentono migliorate o peggiorate rispetto alla loro capacità di attrazione delle risorse umane? Non molto migliorate, a dire il vero (Figura 3.5, scala verde sulla sinistra). Vero è che il valore medio è superiore alla mediana naturale della distribuzione, ma in linea generale si rileva una sostanziale stabilità. Diversa invece la risposta concernente la volontà di intraprendere nel prossimo futuro degli investimenti destinati a rendere più attrattiva l’immagine aziendale. Volontà che appare mediamente forte in tutte le aziende del campione, ma con evidenti picchi in relazione alle imprese di medio-grande dimensione (Figura 3.5, scala arancione sulla destra)

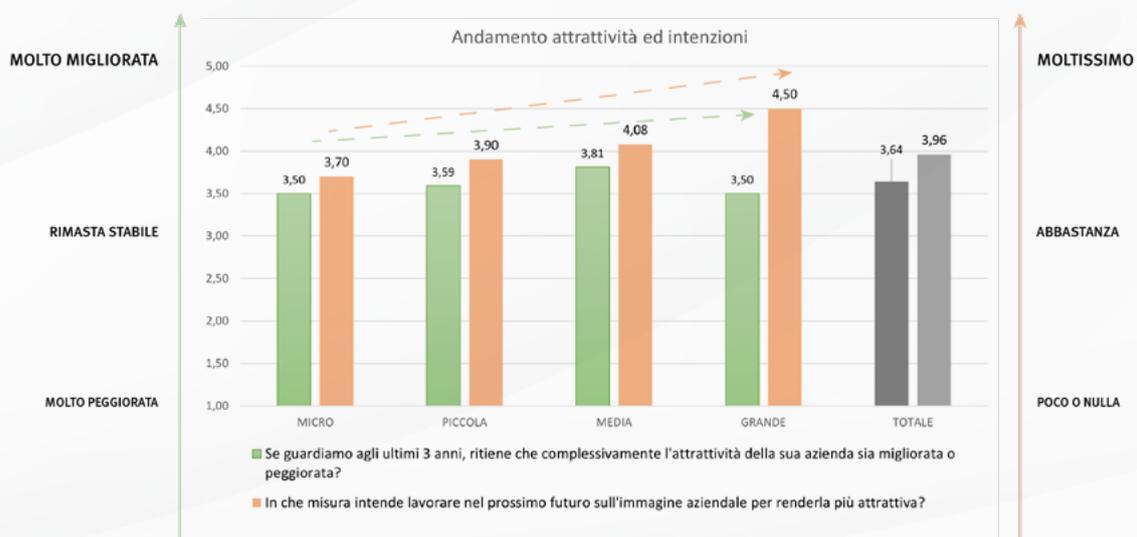


Figura 3.5: Andamento dell’attrattività e intenzioni di investimento sull’attrattività, per dimensione aziendale

E' interessante commentare questo dato assieme ai due precedenti: le aziende grandi si sentono più attrattive, stanno lavorando più delle altre per aumentare la loro attrattività, ma poi lamentano più delle aziende di minori dimensioni un peggioramento complessivo nei livelli di turnover. Come a dire che non solo la competizione sui talenti sta aumentando, ma anche che la barra del livello attrattivo "minimo" per poter attirare risorse umane si sta progressivamente alzando. E le imprese, soprattutto di grandi dimensioni, stanno correndo ai ripari.

Qui si inserisce una questione sempre più centrale anche nel comparto della meccanica, ovvero la presenza femminile in azienda. La meccanica è un mondo interessante per le donne? Una ricerca condotta immediatamente prima della pandemia su un campione simile di imprese mostrava ancora una marcata prevalenza maschile in tutti i ruoli, dalla fabbrica, all'ufficio, dirigenza compresa. E negli ultimi tre anni non ci sono state variazioni sostanziali, la presenza femminile è rimasta pressoché invariata in quasi tutte le aziende, con un leggero incremento nelle aziende medie. D'altra parte, sono le stesse aziende ad affermare di non essere attrattive per l'universo femminile, in particolar modo se l'azienda è piccola o piccolissima (Figura 3.6).

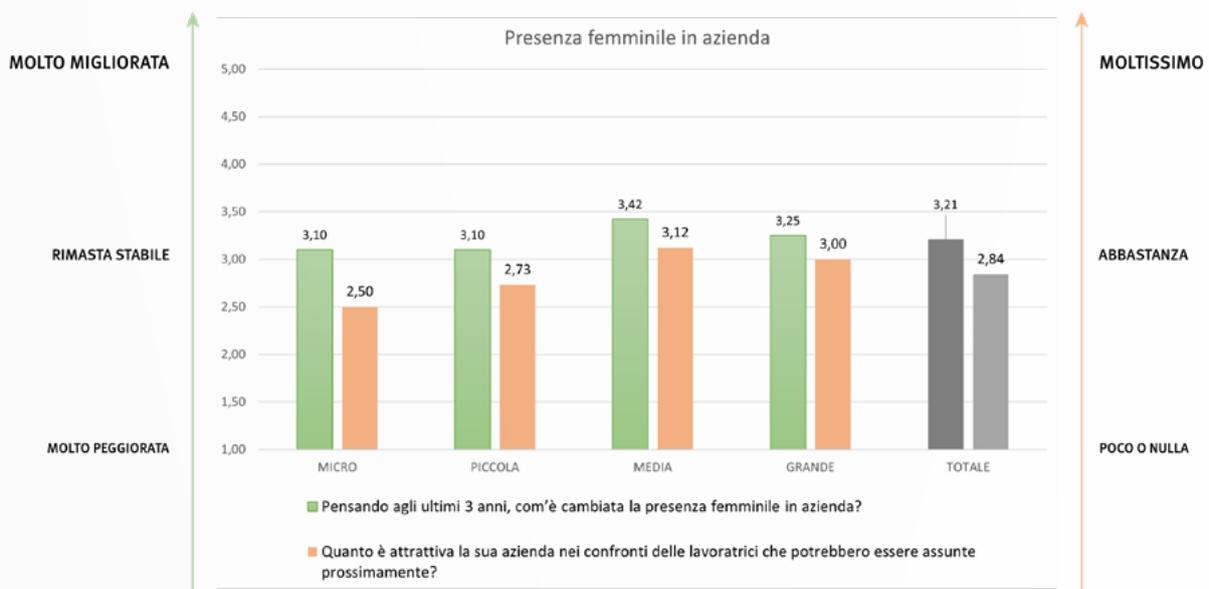


Figura 3.6: Presenza femminile e attrattività dell'azienda nei confronti delle lavoratrici, per dimensione aziendale

Complessivamente, quindi, le aziende intervistate non ritengono di avere un elevato potenziale rispetto alla capacità di attrazione di risorse umane, siano essi colletti bianchi o blu; e tantomeno rispetto al mondo femminile. Intendono tuttavia lavorare su questo in un prossimo futuro, in particolare le imprese più grandi.

Ci interessava però capire come si stanno muovendo le aziende per acquisire personale o accrescere la retention. Abbiamo quindi chiesto di segnalarci in modo libero attività e iniziative già realizzate in questa direzione nel passato più recente, negli ultimi 12 mesi (Figura 3.7).

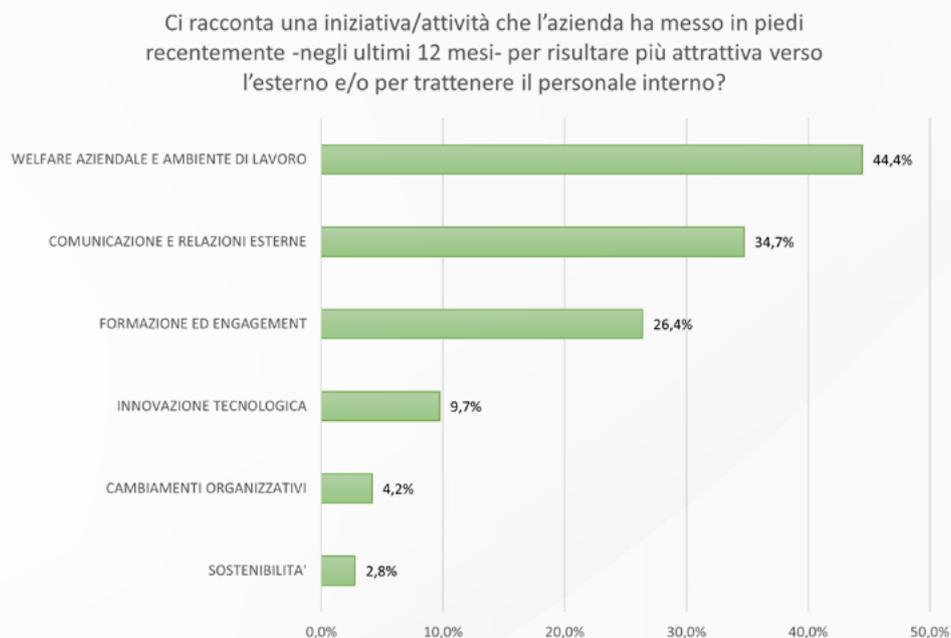


Figura 3.7: Attività e iniziative volte ad aumentare l'attrattività dell'azienda e realizzate negli ultimi 12 mesi*

La figura 3.7 restituisce alcune informazioni interessanti. La prima: la gran parte delle aziende della meccanica ha portato avanti qualche progetto per incrementare l'attraction o la retention del personale. Il 10% però ha fatto poco o nulla, forse perché non sente ancora alcuna pressione rispetto al tema. Abbiamo riclassificato le esperienze raccontate dalle 72 aziende rispondenti (su 81) in macro-categorie. Quella più frequente racchiude gli interventi che rientrano nelle politiche di welfare aziendale e di sviluppo di ambienti di lavoro confortevoli e piacevoli (44% delle imprese rispondenti). Qui troviamo incentivi monetari e premi di produzione, così come contributi più puntuali, per l'abitazione o per la spesa. Molto frequente il ricorso all'orario flessibile di lavoro. Alcune aziende segnalano l'attenzione per la salute delle persone e hanno aperto palestre aziendali o spazi relax. Formazione ed engagement completano le azioni rivolte in modo diretto ai collaboratori aziendali, azioni in cui assume un ruolo crescente l'attenzione per la condivisione delle strategie e il coinvolgimento.

Oltre un terzo delle aziende dichiara anche di aver svolto delle azioni rivolte all'esterno e che ricadono nell'ambito della comunicazione e delle relazioni esterne; tra questi, investimenti sulla comunicazione digitale (sito e social) e rapporti con le scuole o eventi di recruiting.

Essere innovativi può costituire elemento di attrazione, tanto che alcune aziende segnalano proprio l'innovazione tecnologica come uno degli elementi su cui hanno puntato per attrarre nuovi talenti. Per chiudere, una annotazione che stupisce, solo due aziende hanno indicato esplicitamente iniziative di sostenibilità come fattori di attrazione.

Sintesi

Sintetizzando quanto rilevato, l'emergenza per il turnover del personale non è elevata come ci aspettavamo; è tuttavia crescente al crescere delle dimensioni aziendali e più sentita per il personale di fabbrica. Le stesse aziende di maggiori dimensioni, più sensibili al problema, ritengono anche di essere più attrattive, ma di dover investire ancora di più in futuro. La necessità di lavorare su elementi di attrazione per i talenti è comunque sentita in tutte le aziende del campione. Tra le iniziative più recenti di attraction e retention ci sono soprattutto strumenti di welfare, con incentivazione economica, attenzione al work-life balance con la flessibilità di orario, creazione di contesti di lavoro confortevoli e stimolanti.

Emerge il valore dell'investimento sulle persone, con la formazione e il coinvolgimento, che sostengono l'appartenenza, la soddisfazione personale e quindi la retention. La comunicazione in chiave employer branding e il rapporto con il sistema della formazione sono ambiti di azione che supportano gli interventi orientati ai dipendenti. Manca un richiamo esplicito alla sostenibilità. Nonostante il welfare rientri nella sostenibilità sociale, questo tema rimane aperto: probabilmente le imprese stanno ancora esplorando come possa diventare elemento di attrattività nei confronti delle risorse umane e, più in generale, fonte di vantaggio competitivo.

Conclusioni

a cura di

Sergio Barel | Presidente Cluster COMET

Viviamo tempi complessi, una condizione che si riflette anche sul comparto metalmeccanico del Friuli Venezia Giulia, come conferma il report sullo stato delle risorse umane.

Dai dati emersi possiamo identificare alcuni trend, alcuni pressoché inaspettati, dai quali trarre importanti spunti per le nostre azioni, che non potranno che essere veloci, perché sono proprio prontezza nel rimettere in discussione le nostre idee e velocità d'azione le modalità di approccio che questi cambiamenti ci impongono.

Uno dei temi sui quali le nostre imprese si devono focalizzare è il binomio "Innovazione-contratti a tempo indeterminato" che ci conferma che la tensione verso il futuro paga. Ecco quindi che fiducia e "volontà di futuro" che le nostre imprese hanno sempre manifestato non vanno solo alimentate, ma anche perseguite con fermezza.

Purtroppo, però, sono ancora poche le imprese che hanno adottato questo approccio, portando a un ritorno al 2018 in termini di dati relativi all'occupazione.

Il secondo tema su cui dobbiamo concentrarci è il ruolo femminile nella meccanica, ancora assolutamente insufficiente. Certamente il bilanciamento vita privata-lavoro, che sta assumendo sempre più importanza per tutti noi, impatta maggiormente sulle donne impedendo a esse di costruire con la meccanica un rapporto virtuoso e di scegliere di intraprendere una professione in questo settore.

Il terzo tema è il ruolo delle persone provenienti da altri Paesi: è conclamata l'importanza del contributo che i nuovi italiani danno a livello di forza lavoro alle nostre imprese e al settore manifatturiero in generale. Un diverso approccio a questo tema ricco di molte facce si impone all'intera società friulana e non solo.

In sintesi, e guardando al futuro non possiamo che rivolgerci ai giovani e alle future generazioni che, come dimostrano i dati, sono anche coloro che possono fare la differenza in fatto di attenzione alla sostenibilità, se coinvolti nei board delle imprese.

È però doveroso ricordare che i talenti, prima che tenuti, vanno creati ed è tempo che le imprese si impegnino concretamente nel sostenere ed attivare tutti i percorsi di formazione possibili.

Sostenere e promuovere l'orientamento verso le scuole tecniche, attivare Academy interne per coltivare i nuovi talenti tra le tute blu, proporre contratti a tempo indeterminato in ambienti innovativi sono soluzioni intelligenti che oggi alcuni strumenti di legge favoriscono.

Lamentarsi del sistema scolastico è improduttivo: ripartiamo dai giovani presenti nelle aziende, dando loro spazio, creando percorsi formativi e supportando tutte le iniziative volte a creare attrazione per il manifatturiero e la meccanica in particolare.

Grazie alla collaborazione di

Area Science Park

È un ente nazionale di ricerca del Ministero dell'Università e Ricerca con sede a Trieste. Attivo da oltre 40 anni, concentra le proprie linee di attività nei settori: gestione e sviluppo del parco scientifico e generazione di impresa; ricerca a sostegno dell'innovazione tecnologica; valorizzazione della ricerca e supporto al sistema imprenditoriale. In quest'ultimo campo ha sviluppato Innovation Intelligence FVG, strumento di business intelligence che consente di elaborare dati sulle imprese di capitale del Friuli Venezia Giulia, con focus particolare sull'innovazione.

www.areasciencepark.it / www.innovationintelligence.it

Intesa Sanpaolo – Direzione Studi e Ricerche

La Direzione Studi e Ricerche Intesa Sanpaolo è uno dei principali centri italiani di ricerca economica e finanziaria. La sua mission è quella di sviluppare studi sull'andamento dell'economia italiana e internazionale, sui settori e distretti industriali, sul sistema bancario, su Enti e Servizi Pubblici Locali, oltre a produrre analisi indipendenti sul sistema economico italiano e globale, ricerche e raccomandazioni in materia d'investimenti sui principali mercati azionari e obbligazionari, con particolare riguardo ai titoli italiani e dell'area euro.

www.intesasanpaolo.com/ | <https://group.intesasanpaolo.com/it/research>

Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche “Bruno de Finetti” - Università degli Studi di Trieste

Il Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche (DEAMS) promuove e coordina l'attività didattica e di ricerca nell'ambito delle scienze economiche, delle scienze aziendali, delle scienze statistiche e della matematica applicata all'economia e alle scienze sociali. Comprende tutti i temi propri dei settori scientifico-disciplinari inclusi nell'area delle Scienze economiche e statistiche e alcune discipline di altri settori affini. Presso il Dipartimento ha sede amministrativa il Dottorato di Ricerca Circular Economy.

www.units.it | <https://deams.units.it/it>

Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche - Università degli Studi di Udine

Il Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche (DIES) promuove, organizza e coordina la didattica, le attività scientifiche e di ricerca dell'Università di Udine nell'ambito delle Scienze Economiche e Statistiche.

È organizzato in aree disciplinari: Economia e Direzione aziendale, Economia teorica e applicata, Matematica e Statistica. Al DIES fanno capo tre corsi di laurea triennali, quattro corsi di laurea magistrali, il dottorato di ricerca in Accounting and Management, sei master.

www.uniud.it › ateneo-uniud › dipartimenti › dies





REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



AREA
SCIENCE PARK
■■■■■

INTESA  SANPAOLO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE
hic sunt futura

 **COMET**
CLUSTER METALMECCANICA FRIULI VENEZIA GIULIA



**OSSERVATORIO
METALMECCANICA FVG**