



Lavoro, Consulenti: in Piemonte e Valle d'Aosta con assenza candidati a rischio competitività pmi

Descrizione

(Adnkronos) - Imprese di Piemonte e Valle d'Aosta alle prese con crescenti difficoltà nel reperire personale. In questa macroarea su 100 assunzioni programmate solo 22 si concludono nei tempi previsti, mentre la maggioranza si chiude in tempi molto più lunghi (32) o scendendo a compromessi sul profilo individuato (30). Se nel 2019 circa il 14% delle imprese dichiarava di non riuscire ad assumere per la mancanza di candidati, nel 2025 la percentuale è salita al 33%. Quanto emerge dalla ricerca della Fondazione Studi consulenti del lavoro, che il mercato del lavoro in Piemonte-Valle d'Aosta tra mismatch e carenza di profili, condotta su un campione significativo di consulenti del lavoro su dati UnionCamere-Ministero del Lavoro, che sarà presentata domani al Congresso interregionale della categoria.

Secondo gli intervistati, alla base delle criticità, vi è la scarsità di candidati (60,8%) più che la mancanza di competenze specifiche (50,7%). A incidere su questa situazione sono soprattutto fattori strutturali, legati all'inverno demografico e alla fuga dei giovani all'estero. Rispetto a questo fenomeno, i dati contenuti nel rapporto evidenziano come la macroarea Piemonte/Valle d'Aosta sia uno dei territori che ha registrato negli ultimi anni la maggiore crescita dei trasferimenti dei giovani italiani all'estero: tra 2019 e 2024 il numero dei laureati che ha lasciato la regione per un altro Paese è più che raddoppiato, passando da 1.793 a 3.676.

L'uscita dal lavoro dei boomers, la componente più numerosa, si è inoltre accompagnata a una riduzione significativa della disponibilità potenziale di lavoro. Piemonte e Valle d'Aosta, così come gran parte del Nord Italia, registrano da anni una progressiva decrescita della popolazione attiva tra i 20 e i 65 anni: dal 2019 questa si è ridotta di 58 mila unità e per il 2040 il calo atteso è di circa 270 mila. Le difficoltà di recruiting (tra i profili più introvabili, operai specializzati, professioni tecniche e a elevata specializzazione, nonché dirigenti e quadri) stanno mettendo in ginocchio in modo particolare le piccole e medie imprese, che rappresentano la struttura portante del sistema produttivo locale. A rendere difficile il reperimento dei lavoratori sono soprattutto le retribuzioni meno competitive rispetto alle aziende più grandi (64,2%), minori opportunità di crescita professionale (57,7%) e modelli organizzativi più rigidi (34,3%), fattori che rendono più difficile attrarre nuovi lavoratori.

Le conseguenze del mismatch si riflettono poi direttamente sull'organizzazione delle aziende: tra gli effetti piÃ¹ frequenti si registrano il sovraccarico di lavoro per il personale giÃ in organico, segnalato dal 71,6% degli intervistati e l'aumento dei costi aziendali (60,4%). Per far fronte a queste difficoltÃ molte imprese stanno ripensando le proprie politiche di gestione del personale. Tra le strategie piÃ¹ diffuse emergono il rafforzamento del welfare aziendale, indicato dal 64,1% dei Consulenti del Lavoro la principale risposta al mismatch sia come leva di attrattivitÃ che come elemento di fidelizzazione dei dipendenti. Al secondo posto (49%) l'utilizzo di tirocinio e apprendistato per ampliare il bacino dei candidati e il 43,8% indica l'introduzione di una maggiore flessibilitÃ negli orari di lavoro per rispondere alle aspettative di conciliazione vita-lavoro espressa soprattutto dalle generazioni piÃ¹ giovani.

â??

lavoro

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. Ultimora

Data di creazione

Marzo 20, 2026

Autore

redazione