



Smartworking e retribuzioni le leve per attrarre (e trattenere) i lavoratori

Il rapporto. Secondo **Confindustria Lombardia** trovare sul mercato le figure professionali, portarle in azienda senza poi perderle sono tra le maggiori criticità delle imprese in questa fase storica. Il presidente **Buzzella**: «Creare rapporti di fiducia con i lavoratori»

Il grande tema è sempre quello: la carenza di figure professionali adeguate a sostenere le sfide che le imprese devono e dovranno affrontare nei prossimi anni, in particolare quelle legate alle transizioni digitale e ambientale. Il Rapporto sul mercato del lavoro di **Confindustria Lombardia** parte da questa considerazione per concentrarsi poi sugli strumenti che le imprese hanno a disposizione per attrarre le risorse umane migliori. Ma anche per trattenerle dato che, dopo la pan-

demia, è esploso il fenomeno del turnover volontario, ovvero le dimissioni dei lavoratori, che nel 2023 sono diminuite rispetto al 2022 (507mila contro 518mila), ma restano ben al di sopra del dato pre-Covid (331mila l'anno, in media, nel quinquennio 2015-2019).

Tra le leve più utilizzate dalle imprese ci sono le politiche retributive (adottate in maniera strutturata e ufficiale dal 38% delle imprese intervistate), il welfare aziendale e la possibilità per i lavoratori di lavorare per uno o più giorni a settimana da remoto. Nel

2023, lo smartworking è stato utilizzato dal 51% delle aziende aderenti all'indagine (33% nelle realtà di minori dimensioni, 41% nelle medie imprese, 74% nelle aziende con più di 100 lavoratori).

Al di là dei singoli strumenti, tuttavia, la strategia da perseguire è quella di creare rapporti di reciproca fiducia tra impresa e lavoratore, a beneficio di entrambi, come osserva il presidente di **Confindustria Lombardia, Francesco Buzzella**.

Mancini
— a pagina 2

Smartworking e retribuzioni leve per attrarre i lavoratori

Giovanna Mancini

Il tema di fondo è sempre quello: la reperibilità di personale con competenze adeguate per affrontare le sfide dello sviluppo nei prossimi anni, con particolare riguardo alle transizioni digitale e ambientale.

Le difficoltà nel trovare sul mercato le figure necessarie, attrarle in azienda e poi trattenerle, sono indicate dalle imprese lombarde come una delle maggiori criticità di questa fase storica. Guidare le politiche di gestione del personale, anche per rispondere a queste criticità, è il principale obiettivo dell'Indagine sul lavoro svolta ogni anno da **Confindustria**, di cui **Confindustria Lombardia** ha realizzato uno spac-

cato territoriale attraverso il Rapporto lombardo sul mercato del lavoro. Fondata sulle risposte di 840 aziende che occupano circa 155mila dipendenti, la ricerca si propone, più che come un'analisi statistica, come uno strumento a beneficio di chi in azienda si occupa di capitale umano, offrendo un quadro di riferimento territoriale su cui impostare politiche di gestione competitive e attrattive. Tra i temi presi in considerazione, il tasso di assenza e quello di turnover, l'organizzazione del lavoro da remoto (smartworking), la diffusione e i contenuti della contrattazione collettiva.

Secondo l'indagine Excelsior promossa periodicamente da Unioncamere, nel 2023 in Lombardia le difficoltà delle imprese nel re-

perire i profili desiderati riguarda il 45% delle entrate programmate, una quota inferiore rispetto a quelle di altre regioni del Nord e Centro Italia, con una forbice che varia dal 40% nella città metropolitana di Milano, fino al 53% nella provincia di Lecco. Il Rapporto lombardo (le cui informazioni sono state raccolte tra febbraio e marzo di quest'anno) mettono in evidenza una situazione ancor più problematica, con il 65% delle imprese che ammette difficoltà nelle ricerche di personale in corso. Le figure introvabili si confermano essere quelle con competenze tecniche (segnalate dal 77% delle imprese con difficoltà di reperimento) e manuali (49%). Per quanto riguarda gli ambiti, invece, mancano soprattutto risorse con

Analisi. Il Rapporto di **Confindustria Lombardia** sulle politiche di gestione del personale. Cresce il turnover volontario dei dipendenti dopo il Covid



competenze funzionali alla transizione digitale (30%).

A questo problema si aggiunge quello del turnover volontario dei dipendenti, ovvero le dimissioni dei dipendenti, che in Lombardia risulta essere in flessione, con 507mila uscite nel 2023 contro le 518mila del 2022. Tuttavia, si tratta di una cifra ampiamente superiore al dato medio pre-pandemia, pari a 331mila l'anno per il quinquennio 2015-2019. Questo dato, si legge nel rapporto, è particolarmente significativo per valutare le potenzialità aziendali in termini di *retention* dei lavoratori.

Da qui l'analisi degli strumenti a disposizione delle aziende per attrarre e trattenere i talenti. A cominciare dalle politiche retributive, che sono presenti in maniera strutturata e formale nel 38% delle imprese intervistate.

Una percentuale che varia in base alla dimensione delle aziende: nelle realtà con oltre 100 addetti, sale al 55%, mentre in quelle più piccole (sotto i 25 addetti) si ferma al 19%. Guardando ai settori produttivi, il mondo dei servizi risulta più organizzato su questo fronte (45%) rispetto all'industria (36%). Per quanto riguarda gli aumenti delle retribuzioni, le aziende lombarde

risultano in linea con il quadro tracciato, a livello nazionale dal centro studi di Confindustria che, dopo l'incremento medio dell'1,9% nel 2023, prevede un +3,8% nel 2024 e un +4,1% nel 2025». In Lombardia sono stati programmati per quest'anno aumenti del 3,6%.

Per restare in tema di salari, è interessante osservare il dato riguardante le retribuzioni d'ingresso, che secondo il Rapporto variano tra i 25.834 e i 27.936 euro, con significative differenze a seconda della durata e dell'indirizzo del percorso di studi: per i giovani in possesso di laurea triennale, lo stipendio medio iniziale è di 25.834 euro, con un gap di circa 2mila euro rispetto alle retribuzioni migliori. Tra le lauree magistrali, sono quelle tecnico-scientifiche a ottenere i migliori compensi, con un salario medio d'ingresso pari a 27.936 euro. Seguono le materie economico-giuridiche (26.879 euro) e quelle umanistiche.

Altro fattore sempre più rilevante in termini di attrattività e *retention* è il lavoro da remoto o *smartworking*, che nel 2023 è stato utilizzato dal 51% delle aziende aderenti all'indagine, ma tale percentuale aumenta con l'aumentare degli organici: si passa infatti dal 33% delle realtà di minori dimensioni al 41% delle medie imprese, fino al 74%

nelle aziende con più di 100 lavoratori. Anche in questo caso il settore dei servizi risulta più attivo (67%) rispetto all'industria (46%).

Secondo i dati Eurostat, nel 2023 in Italia la percentuale di persone che lavorano da remoto è pari al 12%, mentre tra le imprese che hanno partecipato alla rilevazione sulla Lombardia tale quota raggiunge mediamente il 26%.

La formula più diffusa prevede un periodo di *smartworking* tra 1 e 3 giorni a settimana, mentre solo il 29% delle imprese dà la possibilità di utilizzare più di 12 giorni al mese per il lavoro da remoto. Guardando invece le scelte dei lavoratori, circa due terzi degli organici aziendali (il 66%) che utilizza lo *smartworking* lavorano a distanza fino a 3 giorni a settimana, il 27% per un giorno a settimana e il 7% per 4 o più giorni a settimana.

Infine, uno sguardo al tema del welfare aziendale, anch'esso importante leva attrattiva per i lavoratori: l'indagine si sofferma in particolare su due parametri, ovvero il numero di lavoratori che convertono il premio di risultato in welfare (circa 22%) e in quale misura (il 66%) del premio: cifre che testimoniano l'apprezzamento di questo strumento da parte dei dipendenti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

65%

MISMATCHING

il 65% delle imprese lombarde riscontra difficoltà nelle ricerche di personale in corso. Le figure più richieste sono quelle con competenze tecniche

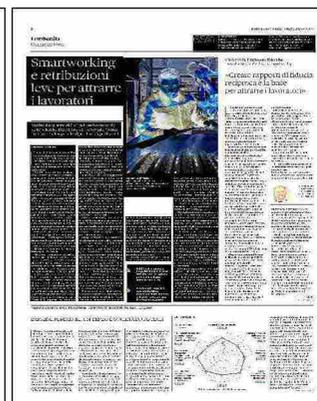
(per il 77% delle imprese) e manuali (49%). Per quanto riguarda gli ambiti, invece, mancano soprattutto risorse con competenze funzionali alla transizione digitale (30%)



Il 38% delle aziende ha politiche retributive strutturate. In regione previsti per il 2024 aumenti del 3,6%



Il 66% degli organici aziendali utilizza il lavoro a distanza fino a 3 giorni a settimana, il 27% per un giorno





Fenomeno dimissioni.

Sebbene stabile nel 2023 rispetto al 2022, il turnover volontario nelle aziende lombarde è in forte aumento dopo la pandemia

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

176776