



AGENZIA DEL LAVORO

Provincia autonoma di Trento
Il luogo delle opportunità

Tavolo S3 - 5 Dicembre 2024
La sfida del talento: il problema dei talenti in Trentino



www.agenzia lavoro.tn.it



PROVINCIA
AUTONOMA
DI TRENTO



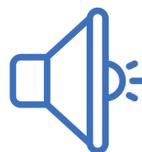
Indice



STEP 1

Cos'è il Talento?

Una definizione del termine



STEP 2

Il contesto internazionale

Focus sul tema a livello internazionale, europeo



STEP 3

Il talent gap in Trentino

Il talent gap Trentino nel contesto italiano



STEP 4

Cosa cercano i Talenti?

Cos'è il talento?

NEL CONTESTO CONTEMPORANEO IL TERMINE TALENTO HA DIVERSE ACCEZIONI:

1. **Dono naturale:** Si riferisce a capacità innate o potenziali straordinarie di una persona in un determinato campo (artistico, scientifico, sportivo, ecc.).
2. **Abilità sviluppate:** Indica competenze acquisite o affinate tramite studio, esperienza e pratica.
3. **Persona di valore:** In un senso collettivo, il termine "talenti" può indicare un gruppo di persone dotate di qualità e abilità significative.

Cos'è il talento?

IN AMBITO HR IL TERMINE "TALENTO" HA ASSUNTO UNA POSIZIONE CENTRALE DECLINANDOSI IN VARI ASPETTI:

1. Gestione del talento (Talent Management):

- Si riferisce all'identificazione, acquisizione, sviluppo e mantenimento delle persone più capaci e promettenti all'interno di un'organizzazione.
- L'obiettivo è coltivare le capacità individuali e allinearle agli obiettivi aziendali.

2. Scoperta del talento:

- Riconoscere le potenzialità latenti dei candidati o dei dipendenti, valorizzandole attraverso percorsi formativi e opportunità di crescita.

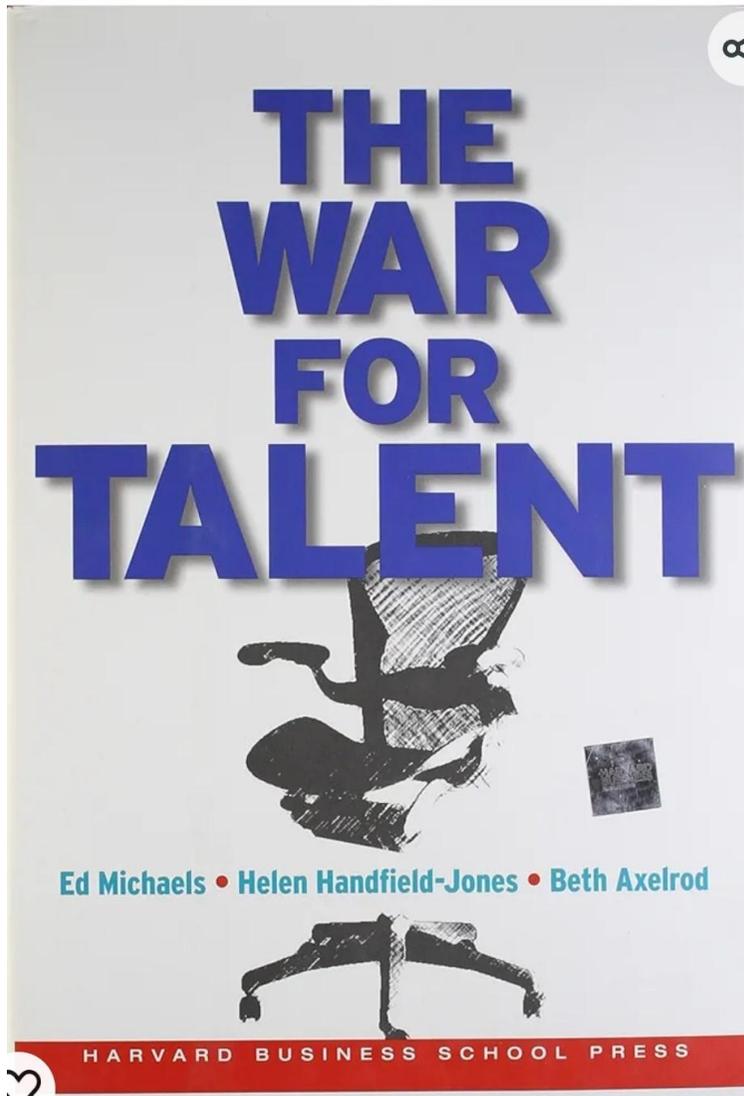
3. Sviluppo continuo del talento:

- Le aziende oggi vedono il talento come un'entità dinamica che deve essere costantemente alimentata attraverso programmi di apprendimento, coaching e mentoring.
- Questo approccio valorizza il potenziale di crescita individuale e favorisce l'adattabilità ai cambiamenti del mercato.

4. Talento come capitale umano:

- Nel contesto economico, il "talento" è spesso considerato una risorsa strategica per il successo e la sostenibilità dell'organizzazione.

Il contesto internazionale



Libro del 2001, sviluppo di un omonimo report
McKinsey del 1997

Il contesto internazionale

Future labour shortages are strongest in high-skilled non-manual and elementary occupations

Future occupational shortages to 2035, ranging from 1 (weak or no shortage) to 4 (strong shortage)

	ISCO	Occupation	Expansion	Replacement	Imbalance	Future shortage indicator
High-skilled non-manual occupations	11	Chief executives, senior officials and legislators	2	4	2	2.7
	13	Production and specialized services managers	3	3	2	2.7
	21	Science and engineering professionals	4	2	1	2.3
	22	Health professionals	3	4	1	2.7
	25	ICT professionals	4	1	1	2.0
	26	Legal, social and cultural professionals	3	3	2	2.7
	33	Business and administration associate professionals	3	3	2	2.7
	34	Legal, social, cultural and related associate professionals	4	3	2	3.0
Skilled non-manual occupations	42	Customer services clerks	3	3	2	2.7
	51	Personal services workers	3	2	3	2.7
	52	Sales workers	2	2	3	2.3
	53	Personal care workers	3	3	2	2.7
Skilled manual occupations	71	Building and related trades workers (excluding electricians)	2	2	3	2.3
	72	Metal, machinery and related trades workers	2	2	3	2.3
	74	Electrical and electronic trades workers	2	2	2	2.0
	82	Assemblers	3	2	3	2.7
	83	Drivers and mobile plant operators	2	3	3	2.7
Elementary occupations	91	Cleaners and helpers	2	4	4	3.3
	93	Labourers in mining, construction, manufacturing and transport	3	2	4	3.0
	94	Food preparation assistants	3	2	4	3.0
	95	Street and related sales and services workers	2	2	4	2.7
	96	Refuse workers and other elementary workers	3	2	4	3.0

Note: Selection of occupations at ISCO 2-digit level, including those with the highest projected future shortages (indicator of 2.7 or higher) and those characterised by persistent labour shortages (in grey) (see Table 2.3); for the full list, see Table A.2; yellow to red colouring represents low to high indicator levels.

Source: Calculations based on Cedefop Skills Forecast 2023.

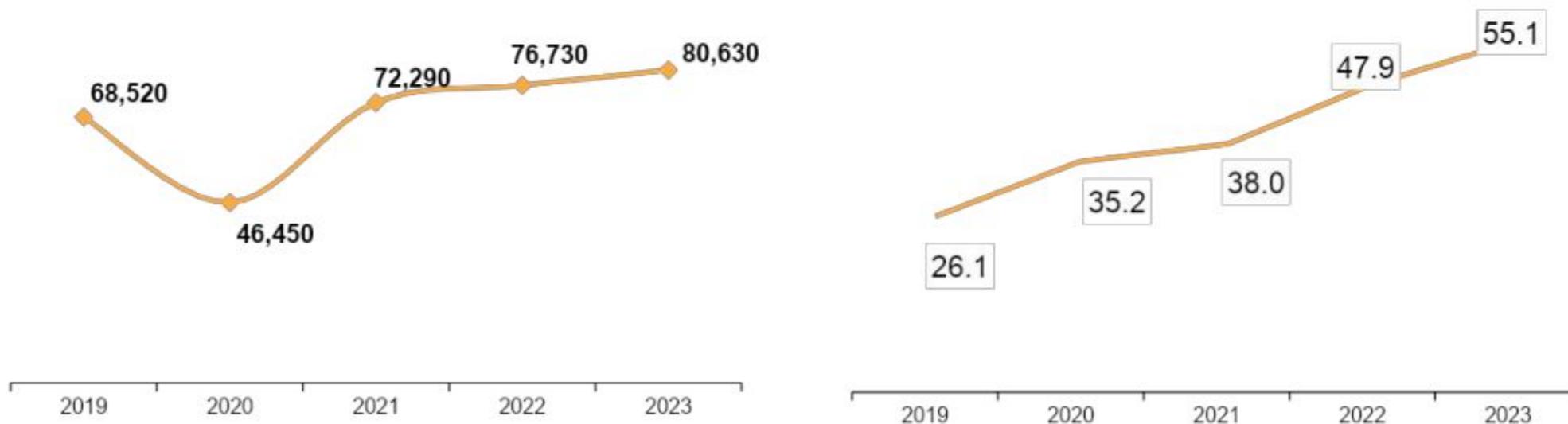
Fonte: Rapporto commissione europea, Employment and Social Developments in Europe: Addressing labour shortages and skills gaps in the EU, 2023

Il talent gap in Trentino

Nel 2023 la ricerca di personale **cresce ancora**, del **5%**.

La difficoltà di reperimento si porta al 55% -> **soffriamo più del Nord Est**.

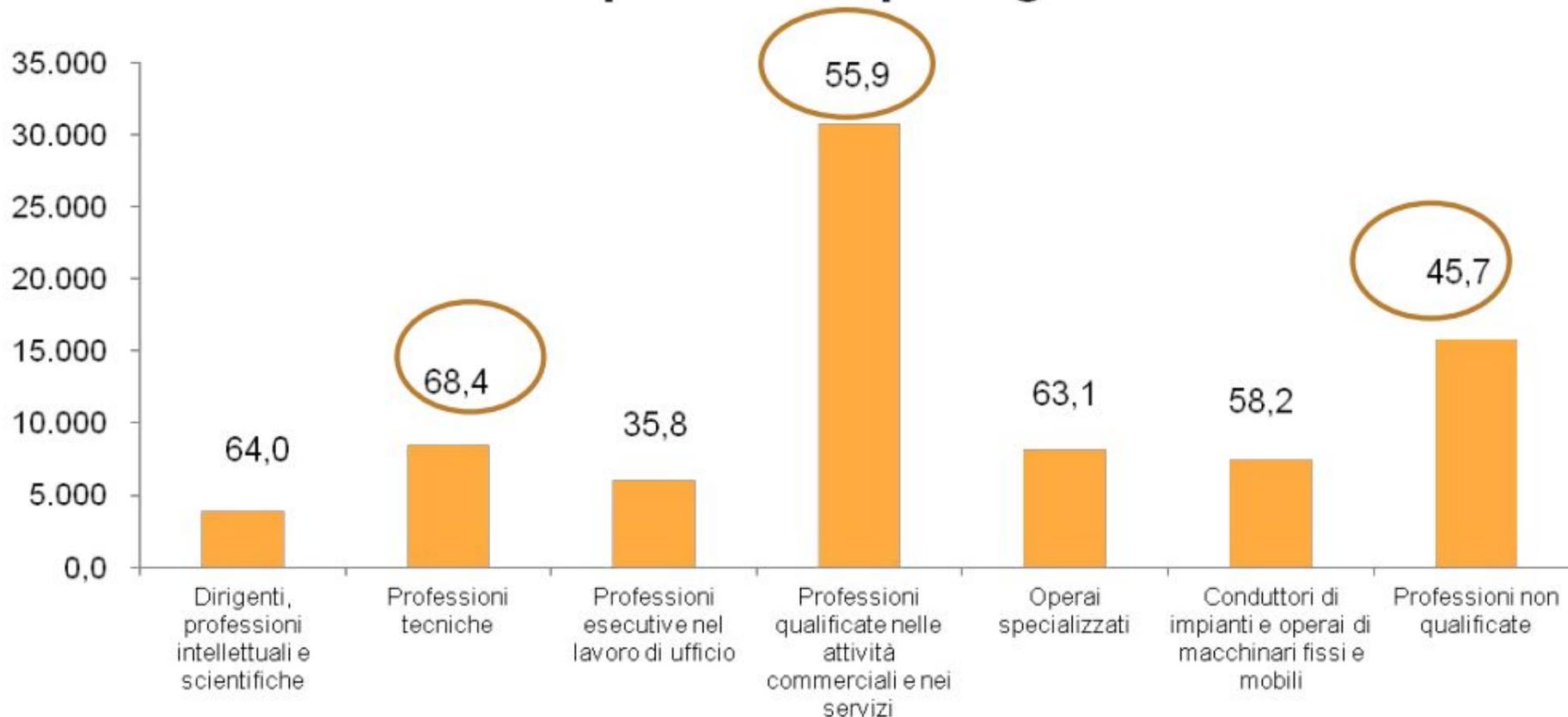
Quattro candidati su dieci non sono disponibili per le professioni offerte e il mismatch qualitativo per inadeguatezza delle competenze impatta per il 12,4%.



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema ADL, elaborato su dati Unioncamere _ANPAL, Sistema Informativo Excelsior 2023

Il talent gap in Trentino

Difficoltà di reperimento per figura ricercata



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema ADL, elaborato su dati Unioncamere _ANPAL, Sistema Informativo Excelsior 2023

Il talent gap in Trentino

Nel 2023 le figure tecniche sono le più difficili da intercettare e rispetto al 2019 l'incremento della difficoltà percepita da parte delle imprese è di 33,5 punti.

Rispetto a cinque anni fa **crece la difficoltà anche per le professioni del commercio, dei servizi e le non qualificate** +34,1 e +31,6; va considerato che il 40% della ricerca riguarda le professioni del commercio e dei servizi e che la ricerca di personale non qualificato satura un ulteriore 20% del totale.

Difficoltà elevata per le figure dirigenziali, per le artigiane e degli operai specializzati.

Solo per le figure impiegatizie non emergono criticità.

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema ADL, elaborato su dati Unioncamere _ANPAL, Sistema Informativo Excelsior 2023

Il talent gap in Trentino

→ **Deficit partecipativo e occupazionale di genere**



condizioni di lavoro

→ **Profili di invecchiamento nell'occupazione**



**innesti di formazione anche
in ottica motivazionale**

→ **Mobilità volontaria dei lavoratori da posto a posto**



**alla ricerca di condizioni
diverse**

→ **Processi di mobilità dei lavoratori**



**distinguersi per restare
o diventare un'area di
interesse**

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema ADL, elaborato su dati Unioncamere _ANPAL, Sistema Informativo Excelsior 2023

Il talent gap in Trentino

TRENTINO

TRENTINO for TALENT

Scarica l'eBook



invest in
Trentino

La sfida del talento: il problema dei talenti in Trentino



TRENTINO

Cosa cercano i talenti?

HOW THE IDEAL COMPANY LOOKS

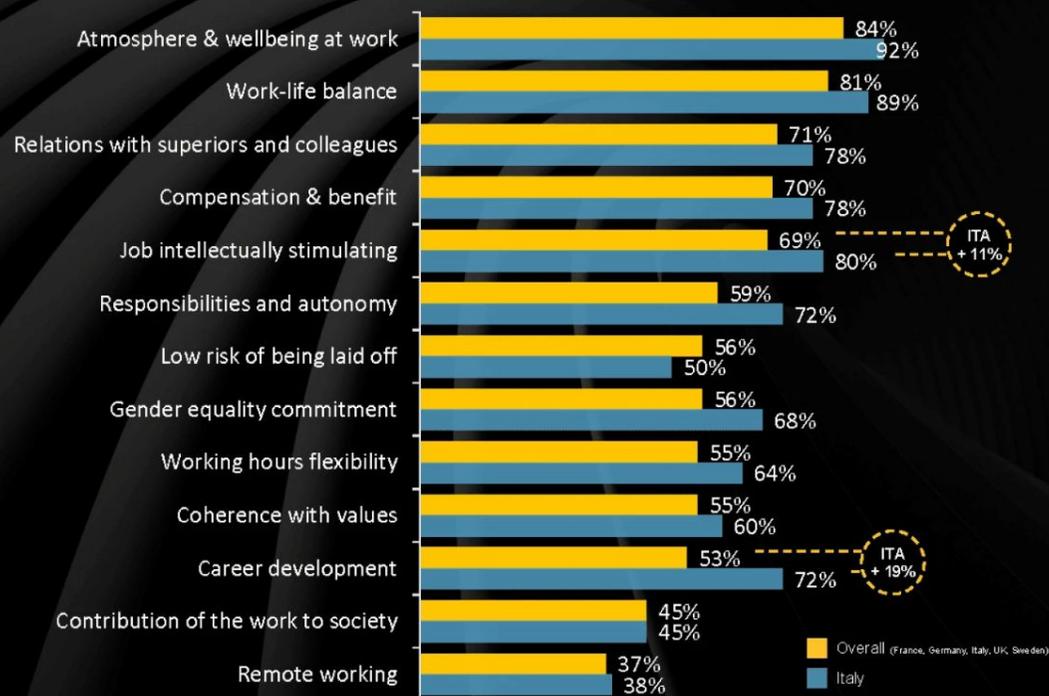
2

When we ask people **what defines an ideal company they point 3 key elements out: atmosphere at work, quality of relationships with colleagues and work-life balance.**

Compensation and benefits are important, but hope is not lost: to create an ideal workplace companies should become places where people can pursue self-realization and have high-quality relationships.

FOCUS ON ITALY. Italy has priority very similar to the other countries involved in the study, two points where they are different are the intellectual stimulation coming from the job and career development.

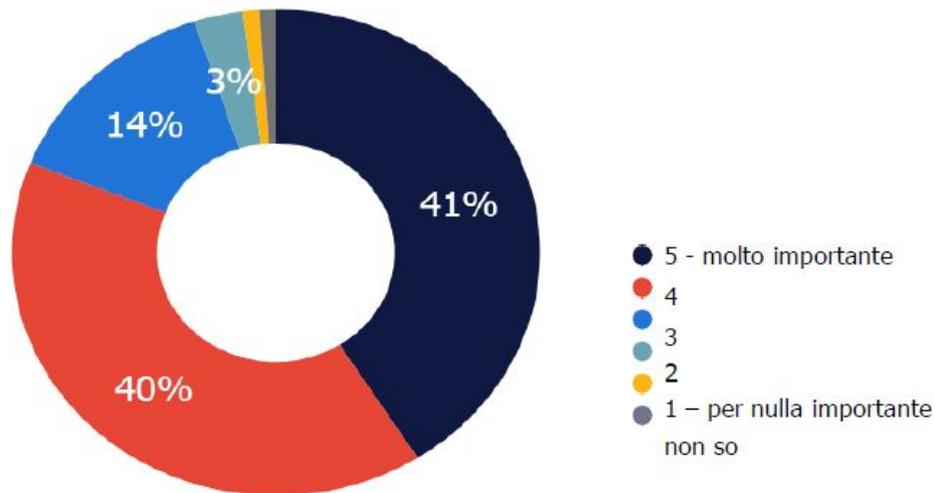
How important are the following criteria to you? (% displayed: very important)



Fonte: Boston consulting Group Bright House Study, Bringing back the spark in employee engagement , 2023

Cosa cercano i talenti?

nella scelta di un datore di lavoro rispetto a un altro, quanto sono importanti per te gli altri benefit non materiali?



i benefit non materiali sono importanti quanto quelli materiali

- per l'**81%** dei rispondenti i benefit non materiali sono molto importanti o altrettanto importanti di quelli materiali (81%).
- l'importanza dei benefit non materiali si rileva in tutti i gruppi di riferimento, sebbene le **donne (83%)** e le persone di età dai **55 ai 64 anni (85%)** sembrano apprezzarli un po' di più.
- un buon rapporto con manager/colleghi è molto importante per il **91%** dei rispondenti, il che lo rende il principale benefit non materiale.

Fonte: Randstad Employer Brand Research, Report Italia, 2023

Cosa cercano i talenti?

I 7 BENEFIT NON MATERIALI PIU' IMPORTANTI:

1. Buona relazione col manager
2. Buona relazione con i colleghi
3. Comoda ubicazione dell'azienda
4. Opzioni di lavoro flessibile
5. Maggior autonomia su come svolgere il proprio lavoro
6. Più tempo libero (lavorare part time, periodi sabbatici)
7. Spazi di lavoro moderni

Fonte: Randstad Employer Brand Research, Report Italia, 2023

Grazie!



Umberto Pessot

umberto.pessot@provincia.tn.it