



I NUMERI PER LE RISORSE UMANE

IL MERCATO DEL LAVORO BERGAMASCO

Pietro Frecassetti
Area Studi, Territorio, Competitività

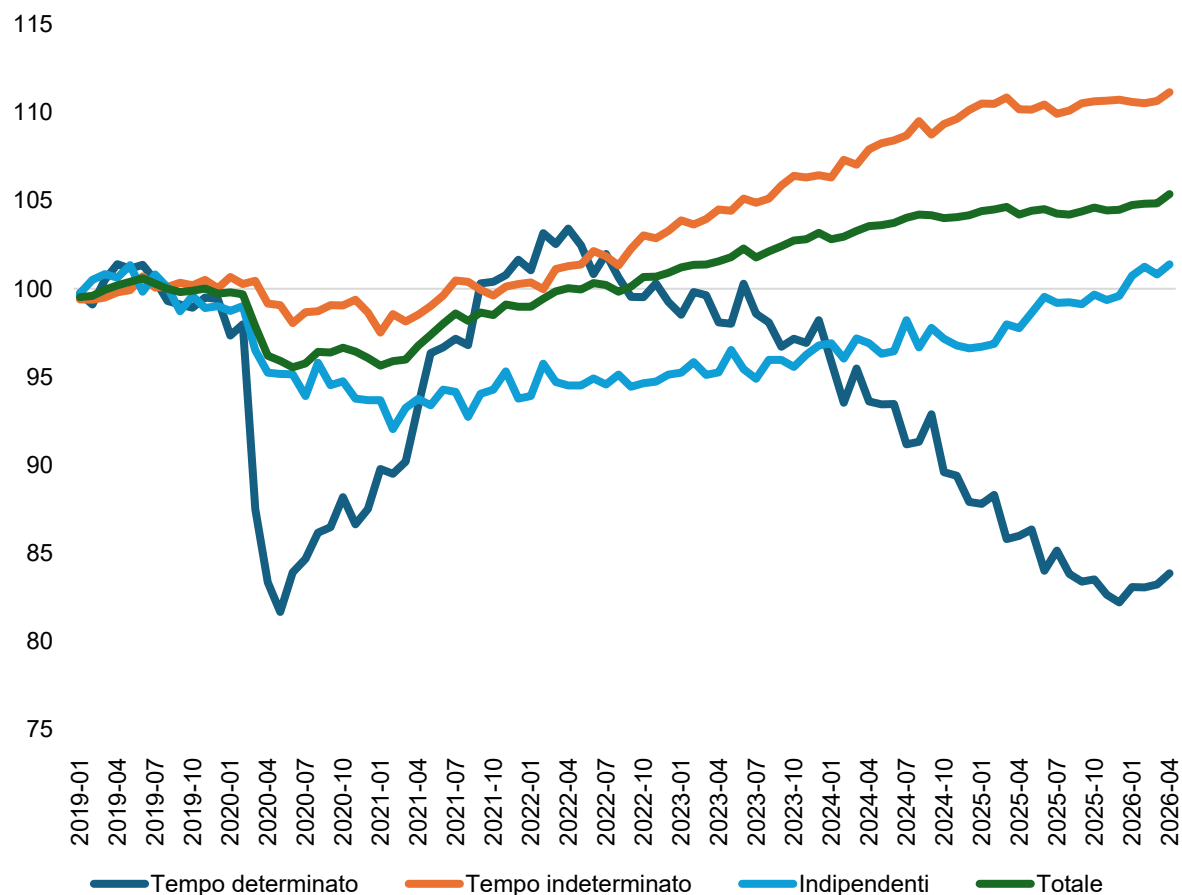
Bergamo, 6 Luglio 2026

IL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA

Prosegue la crescita degli occupati in Italia, rallentano le posizioni dei dipendenti a tempo indeterminato

Italia, andamento degli occupati (2019=100)

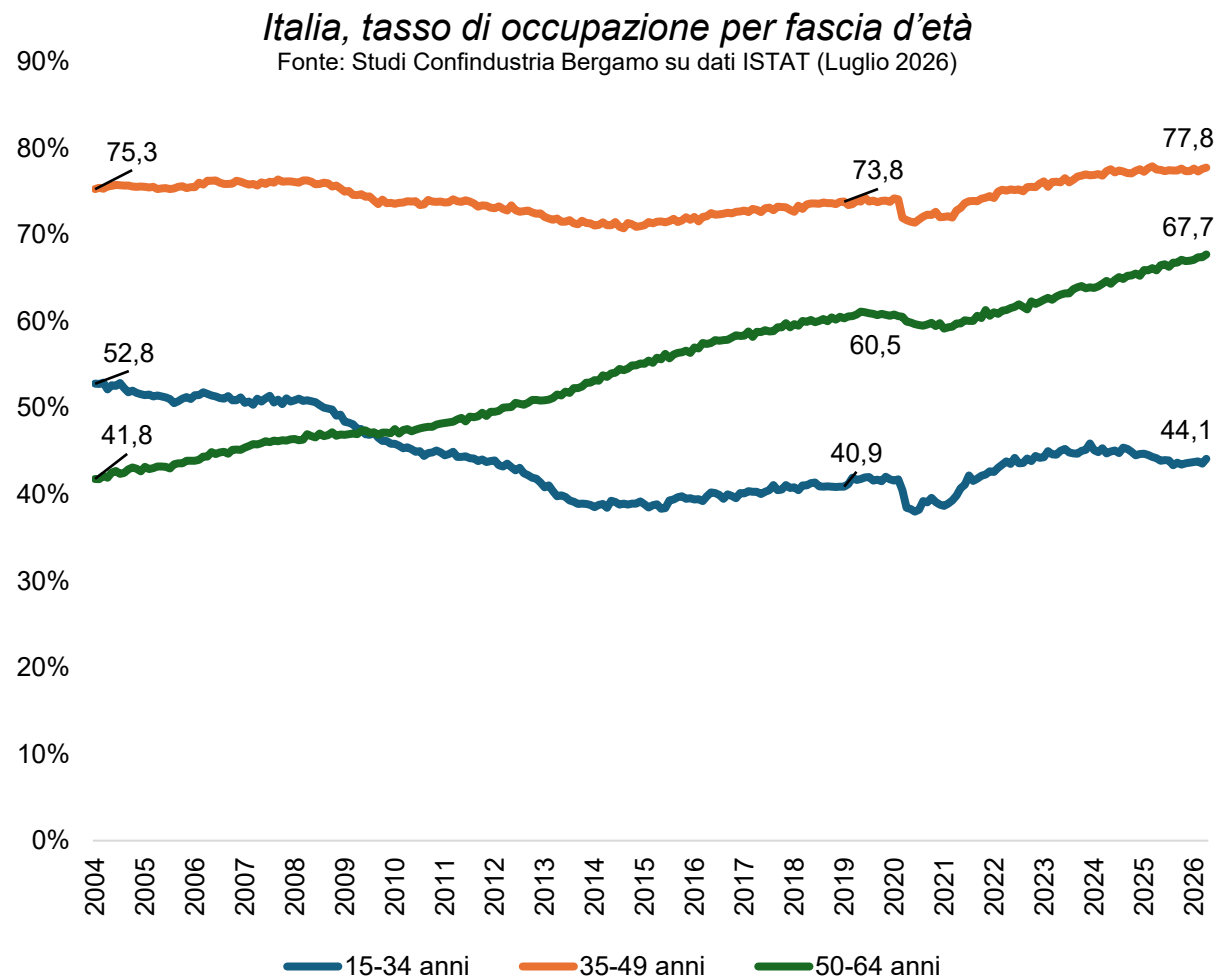
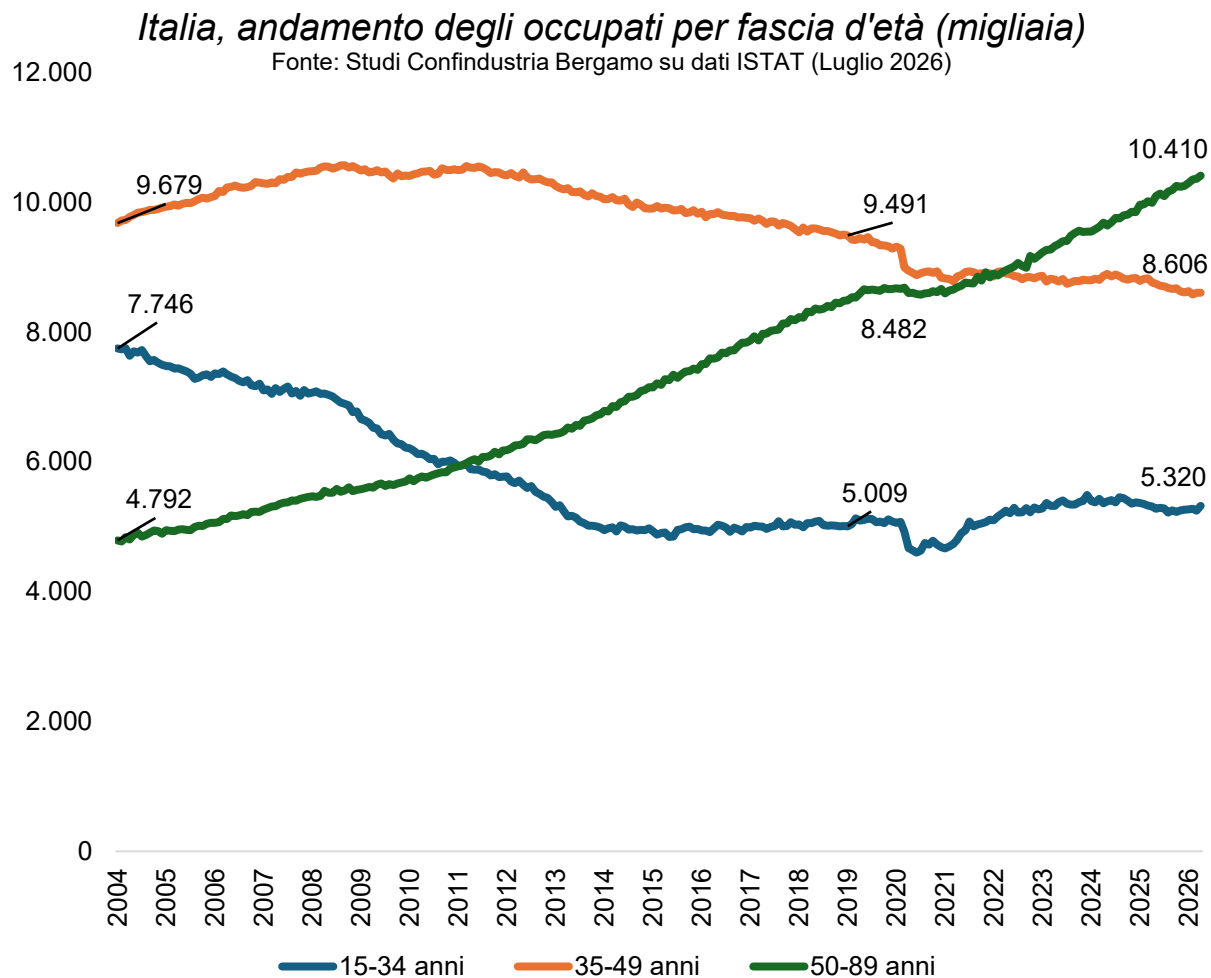
Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati ISTAT (Luglio 2026)



- Record nel numero di occupati (24,3 milioni) in Italia a Aprile 2026.
- Tuttavia, nel confronto con lo scorso anno (feb-apr):
 - Rallentamento complessivo (+0,5%), particolarmente marcato per i dipendenti a tempo indeterminato (+0,2%)
 - Recupero e crescita sostenuta degli indipendenti (+3,7%)
 - Primi segnali di stabilizzazione dei dipendenti a tempo determinato

IL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA

L'impatto evidente delle dinamiche demografiche

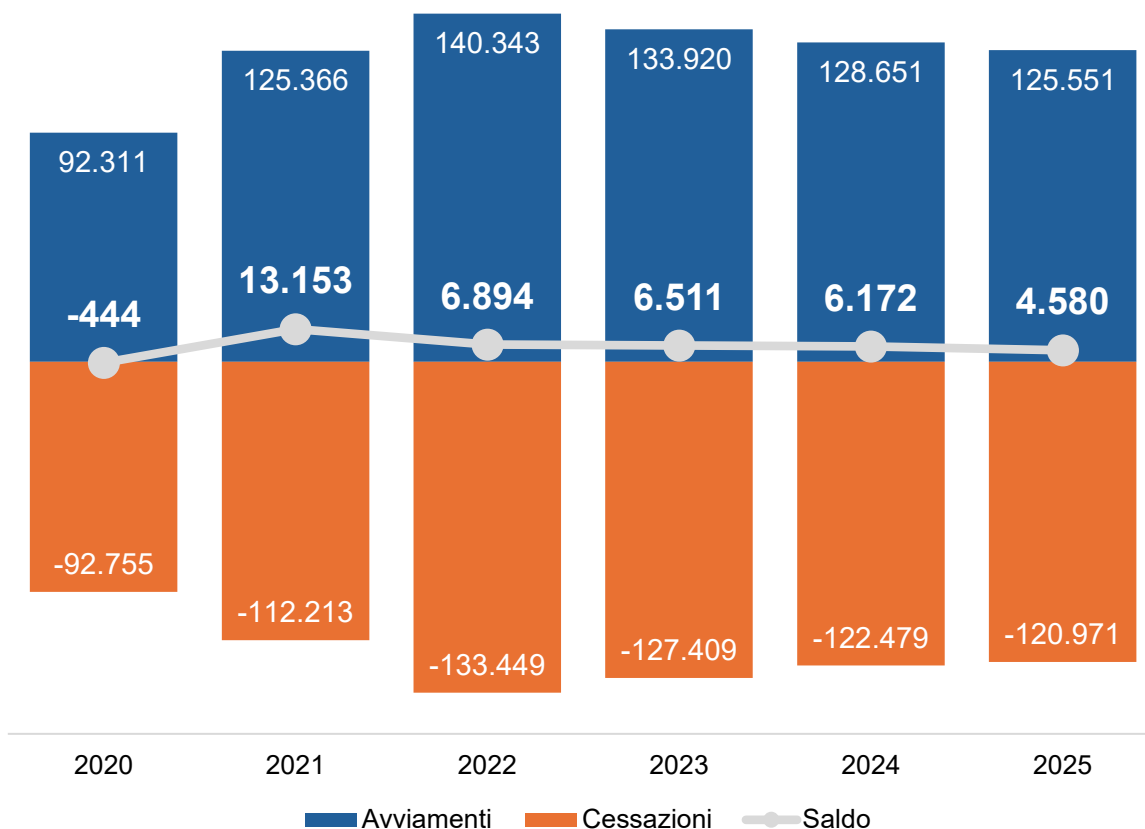


IL MERCATO DEL LAVORO A BERGAMO

Calo marcato del turnover nel settore industriale, che da due anni fatica a generare occupazione

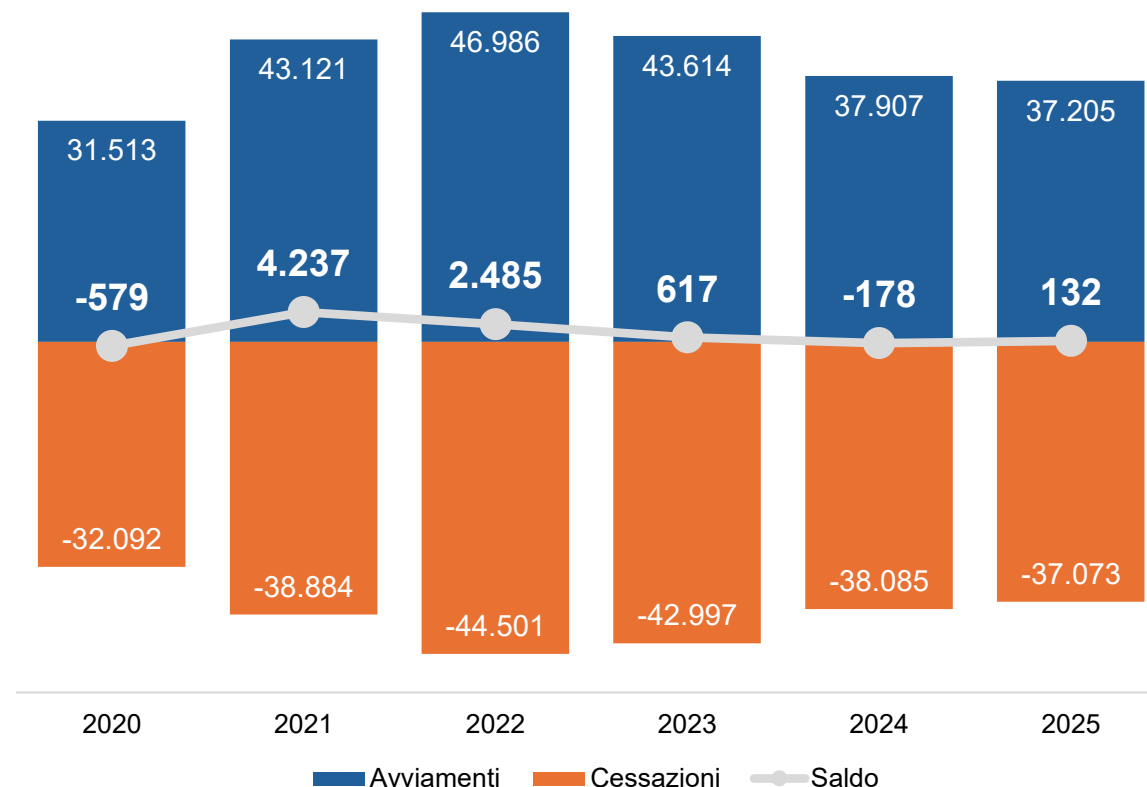
Bergamo, totale avviamenti e cessazioni

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo (2026)



Bergamo, avviamenti e cessazioni nell'industria in senso stretto

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo (2026)

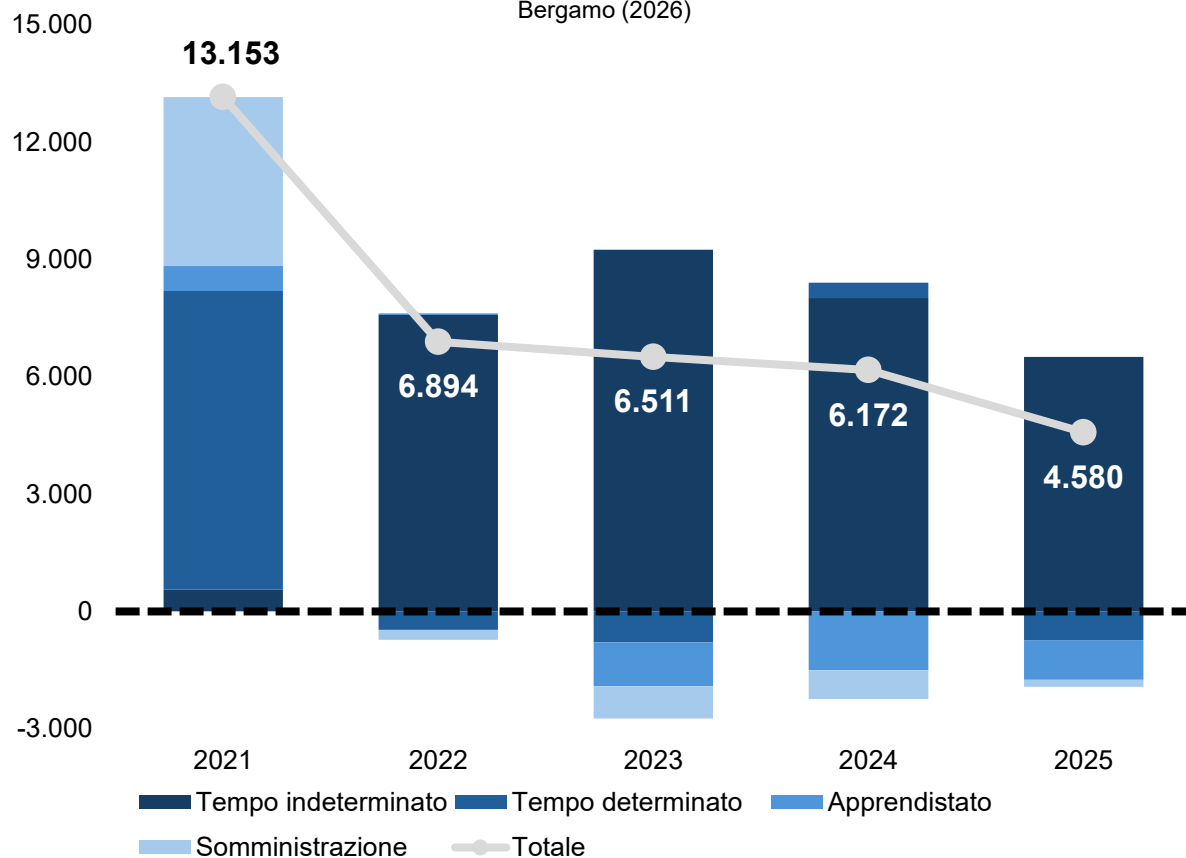


IL MERCATO DEL LAVORO A BERGAMO

La crescita occupazionale negli ultimi anni è stata guidata dai contratti permanenti...

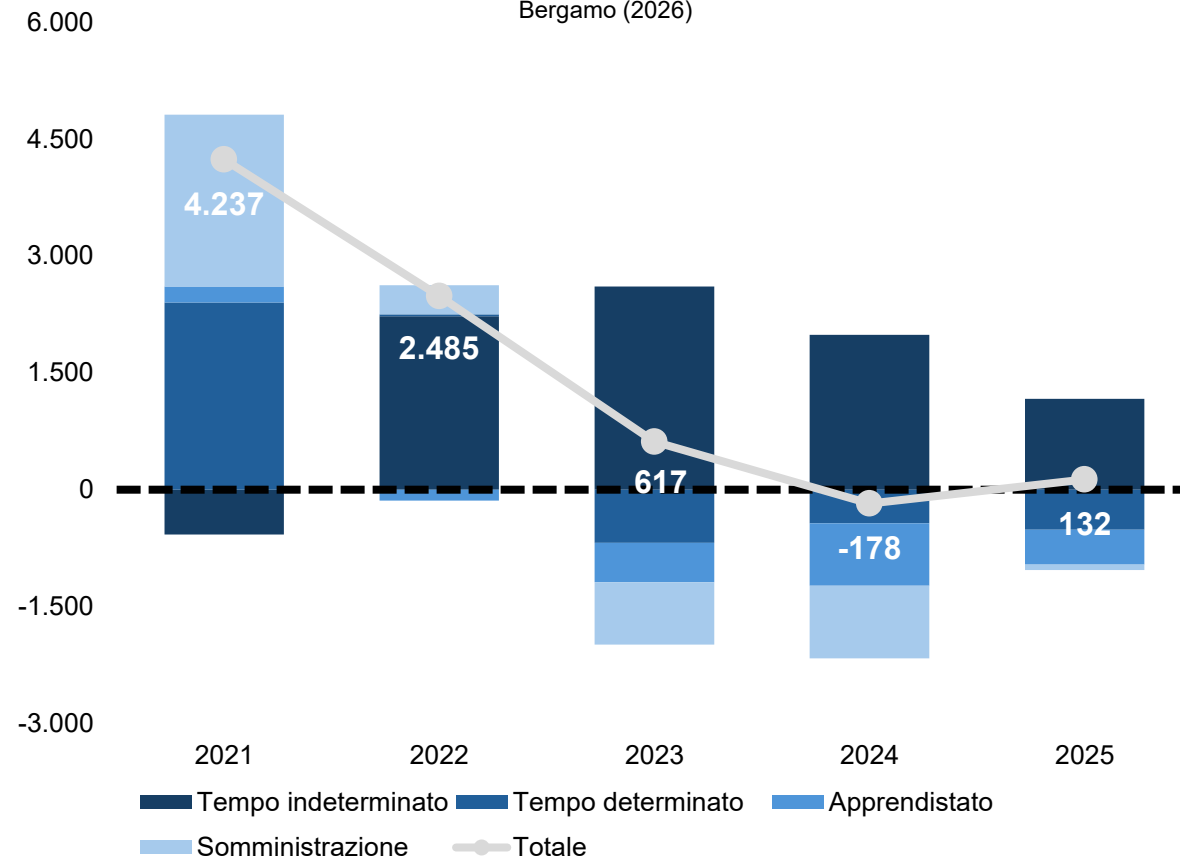
Bergamo, saldo avviamenti-cessazioni per tipologia contrattuale

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo (2026)



Bergamo, saldo avviamenti-cessazioni per tipologia contrattuale nell'industria in senso stretto

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo (2026)

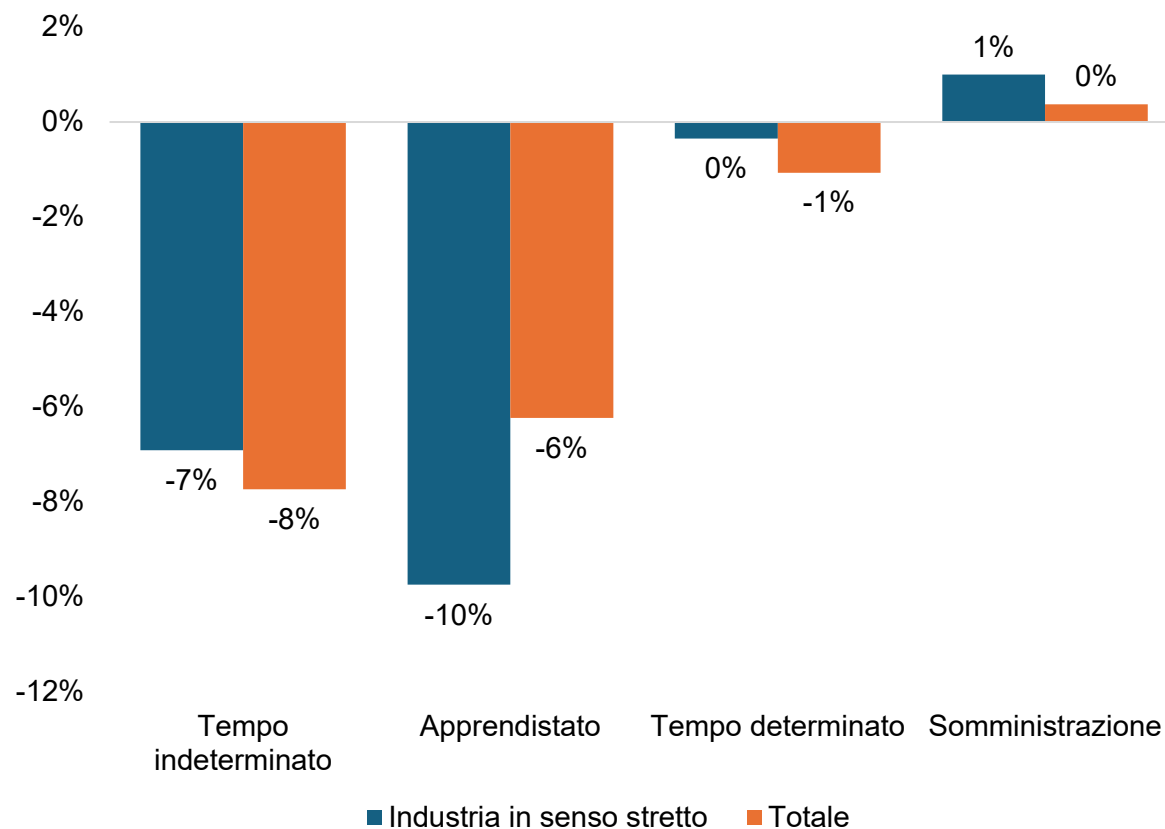


IL MERCATO DEL LAVORO A BERGAMO

...nonostante un lavoro evidente rallentamento nel 2025

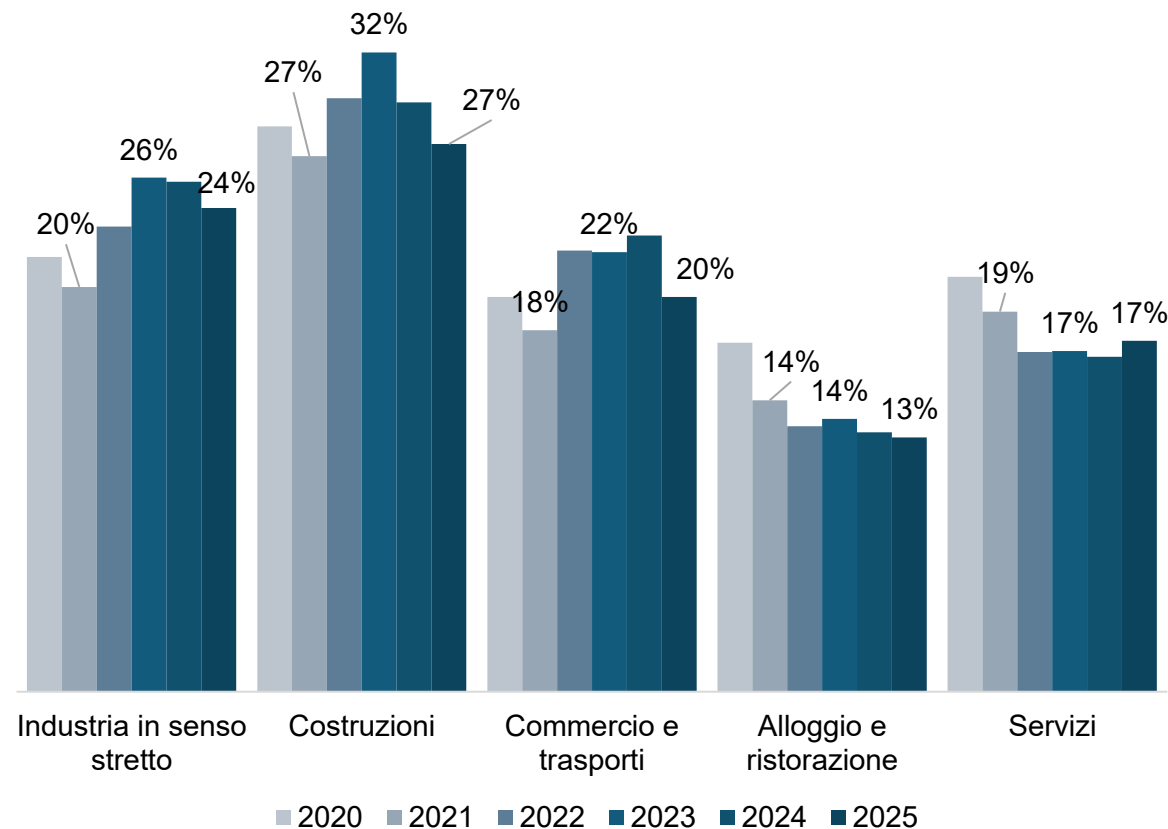
Bergamo, avviamenti per tipologia contrattuale, delta 2025-2024 (%)

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo (2026)



Bergamo, quota degli avviamenti a tempo indeterminato

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo (2026)

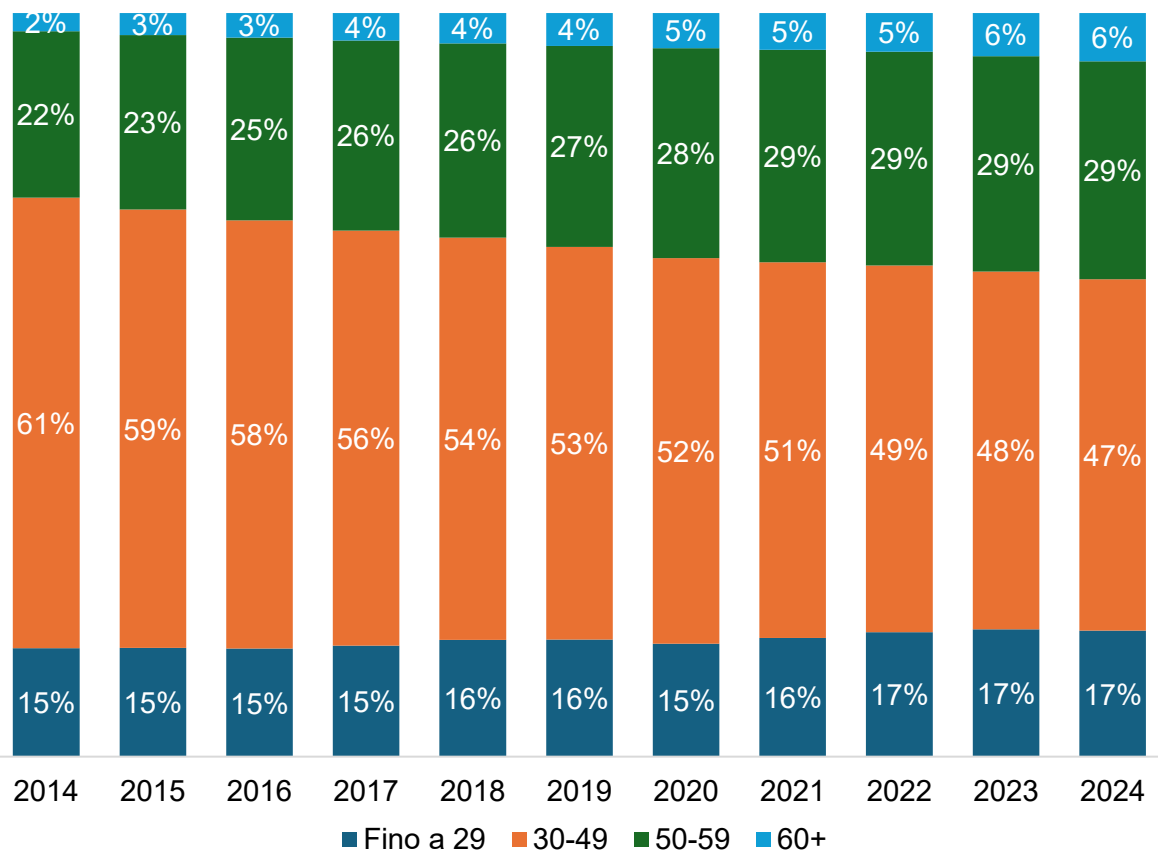


IL MERCATO DEL LAVORO A BERGAMO

La polarizzazione per età dei lavoratori dipendenti nella manifattura

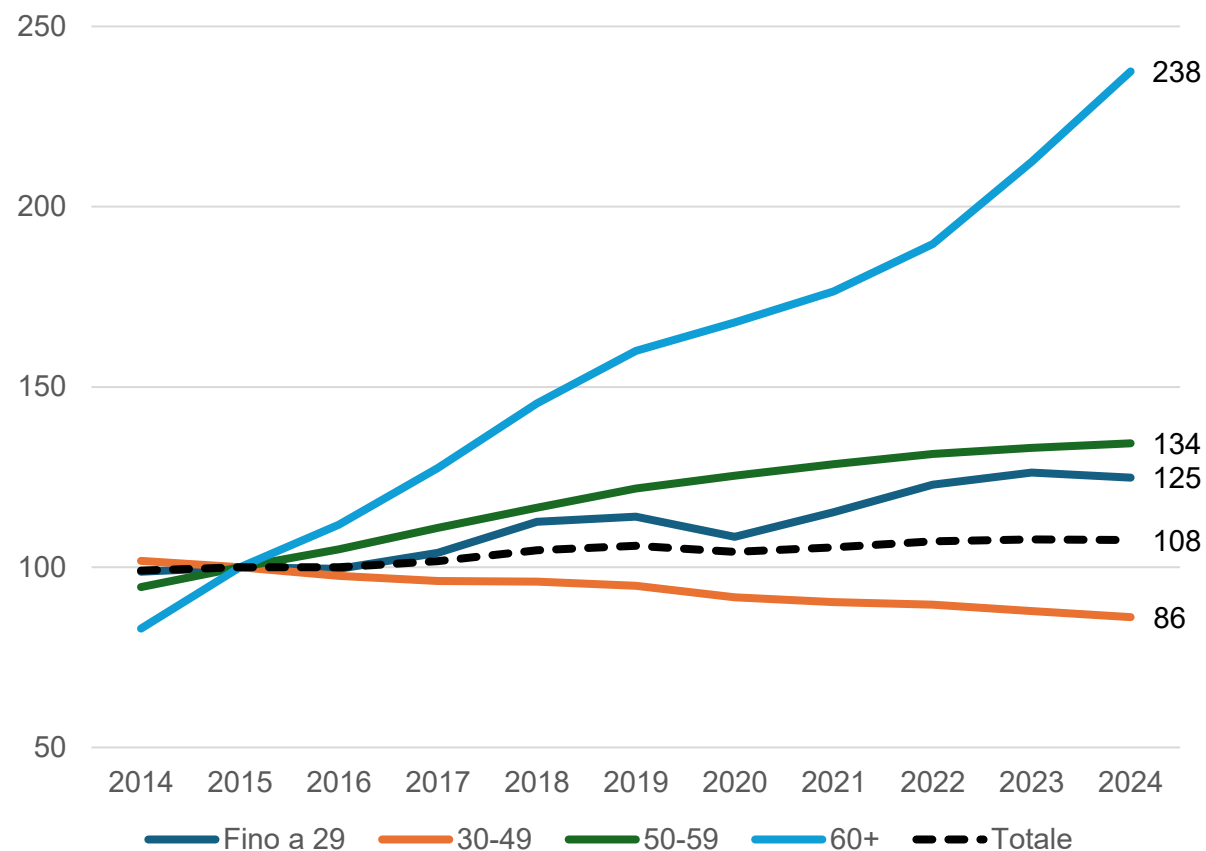
Bergamo, lavoratori dipendenti nella manifattura per fascia d'età

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati INPS (2026)



Bergamo, lavoratori dipendenti nella manifattura per fascia d'età (2015=100)

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati INPS (2026)

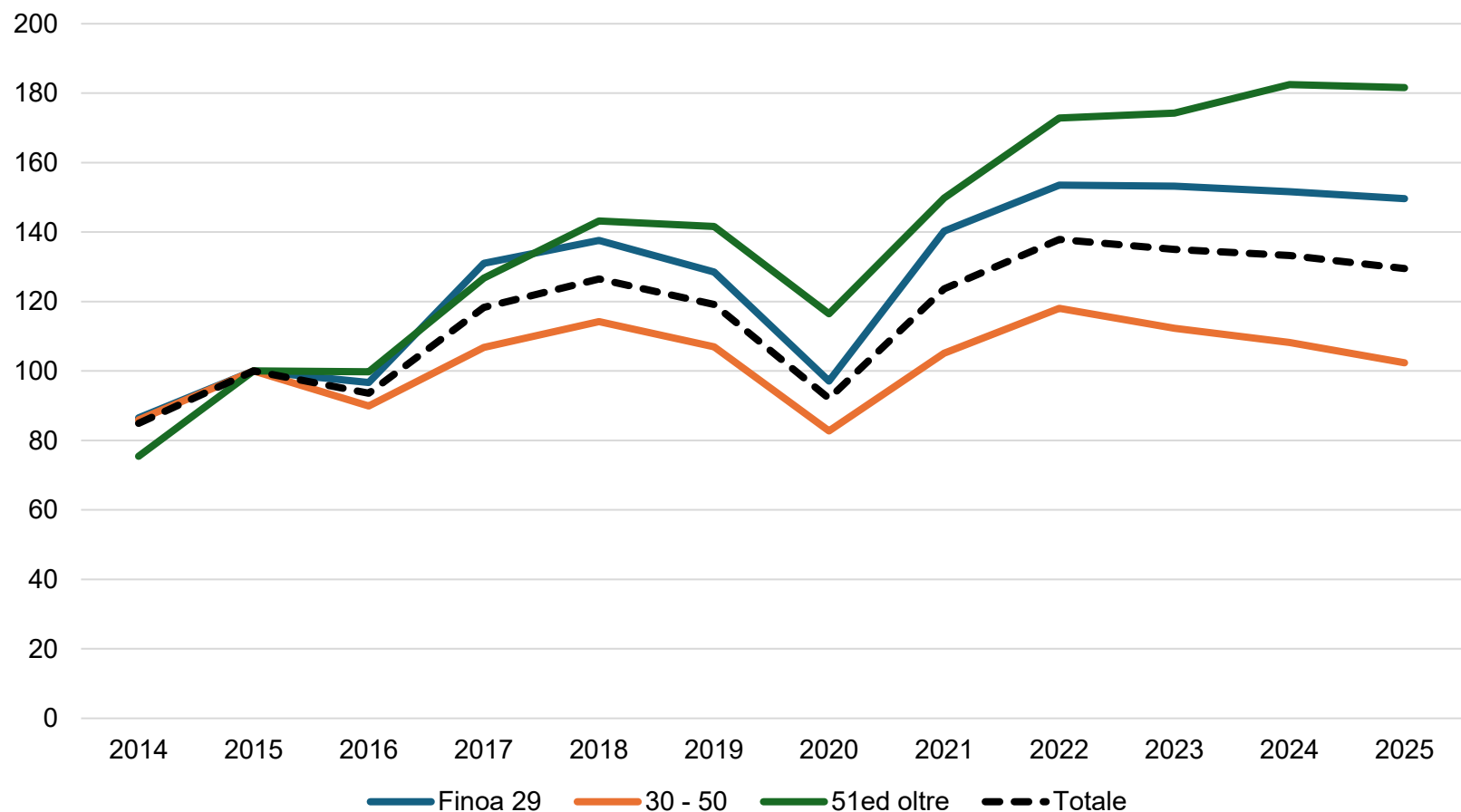


IL MERCATO DEL LAVORO A BERGAMO

L'andamento degli avviamenti non dipende esclusivamente dallo stock di lavoratori

Bergamo, avviamenti per classe di età

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati INPS (2026)

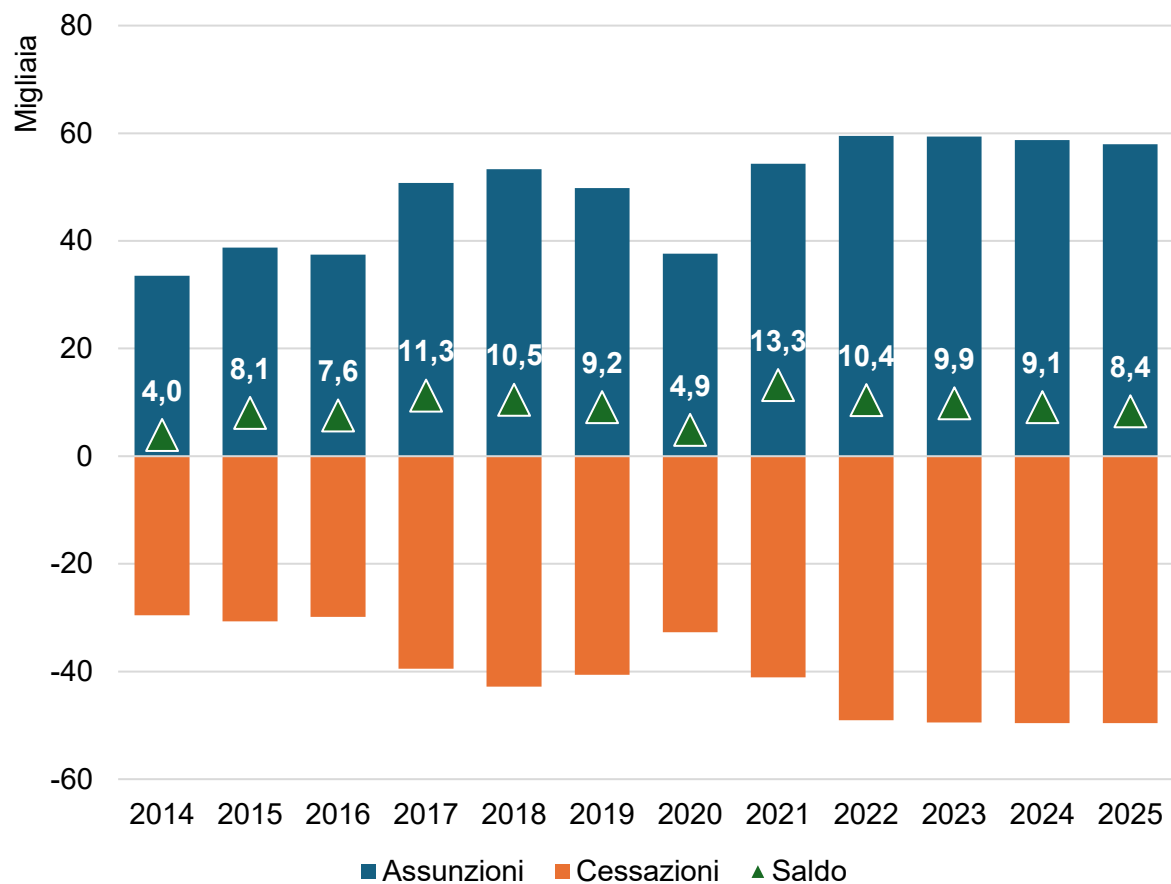


IL MERCATO DEL LAVORO A BERGAMO

Anche tra i lavoratori più giovani, la crescita è trainata dai contratti a tempo indeterminato

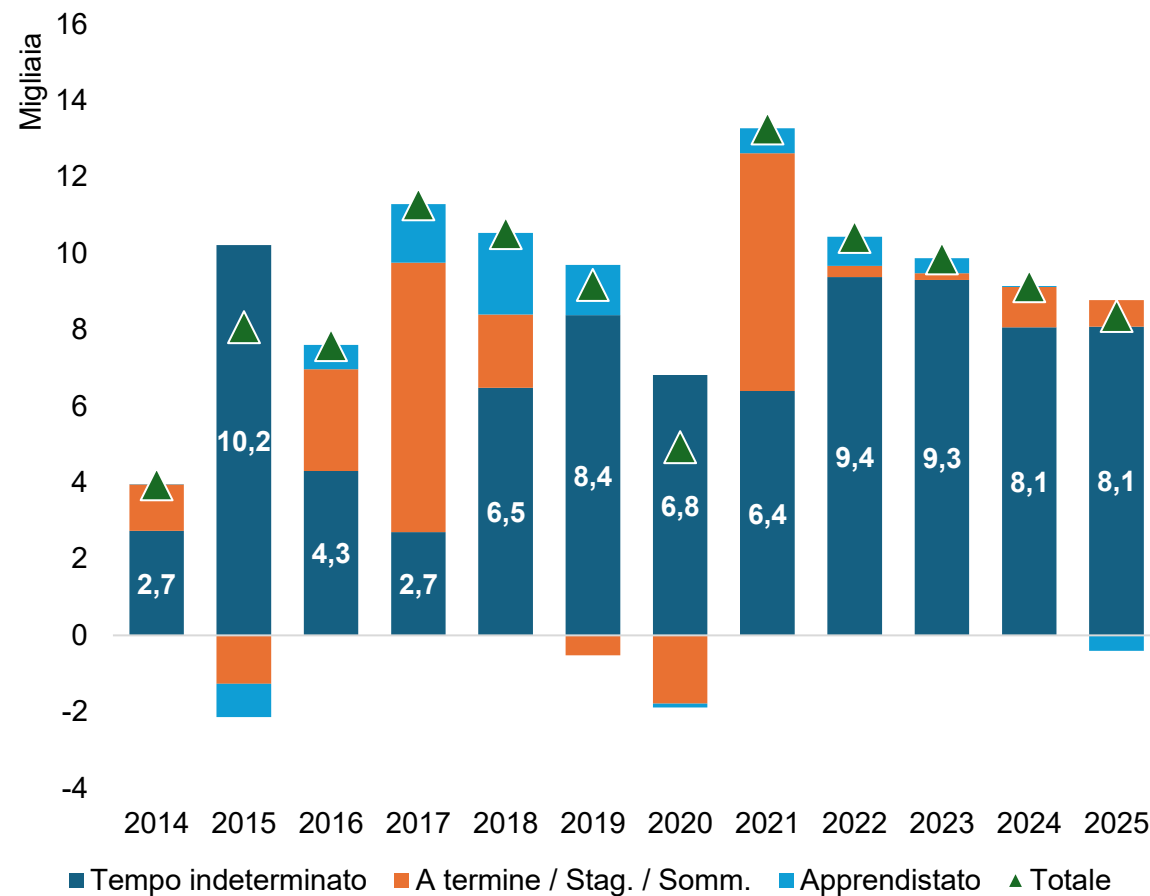
Bergamo, totale avviamenti e cessazioni fino a 29 anni

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati INPS (2026)



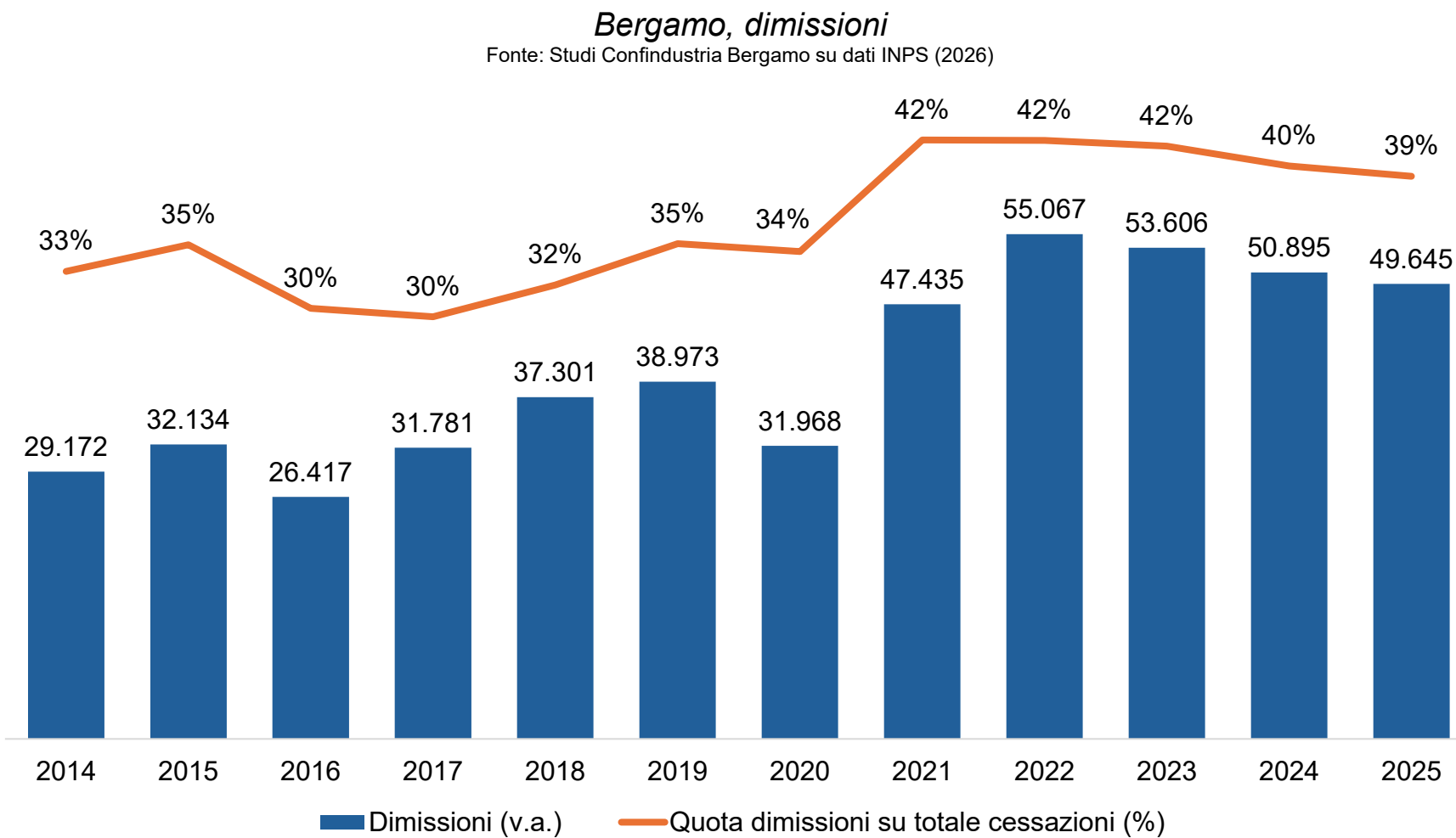
Bergamo, saldo avviamenti e cessazioni fino a 29 anni

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati INPS (2026)



IL MERCATO DEL LAVORO A BERGAMO

In moderato rallentamento le dimissioni, che permangono su livelli elevati...

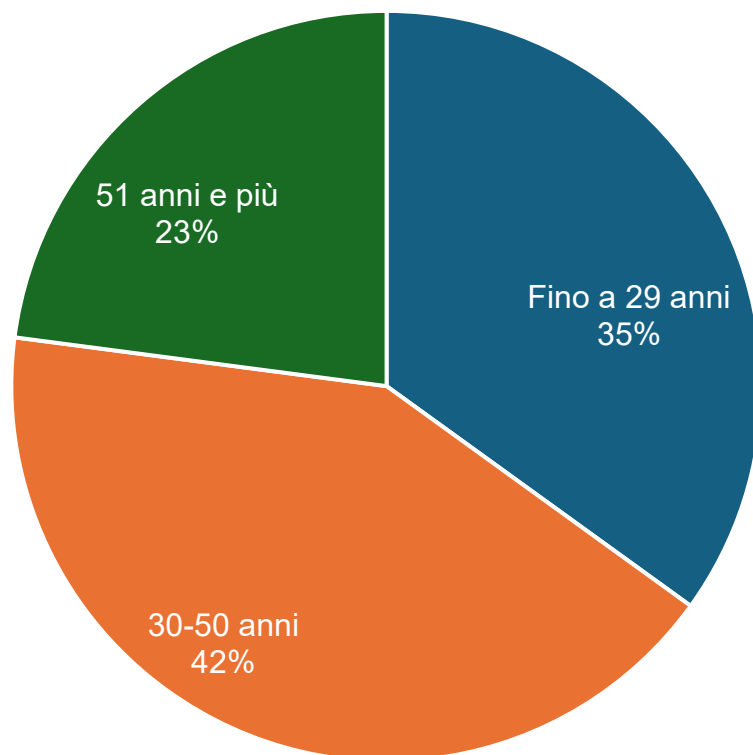


IL MERCATO DEL LAVORO A BERGAMO

...ma con ampie differenze per età e causate anche da dinamiche demografiche

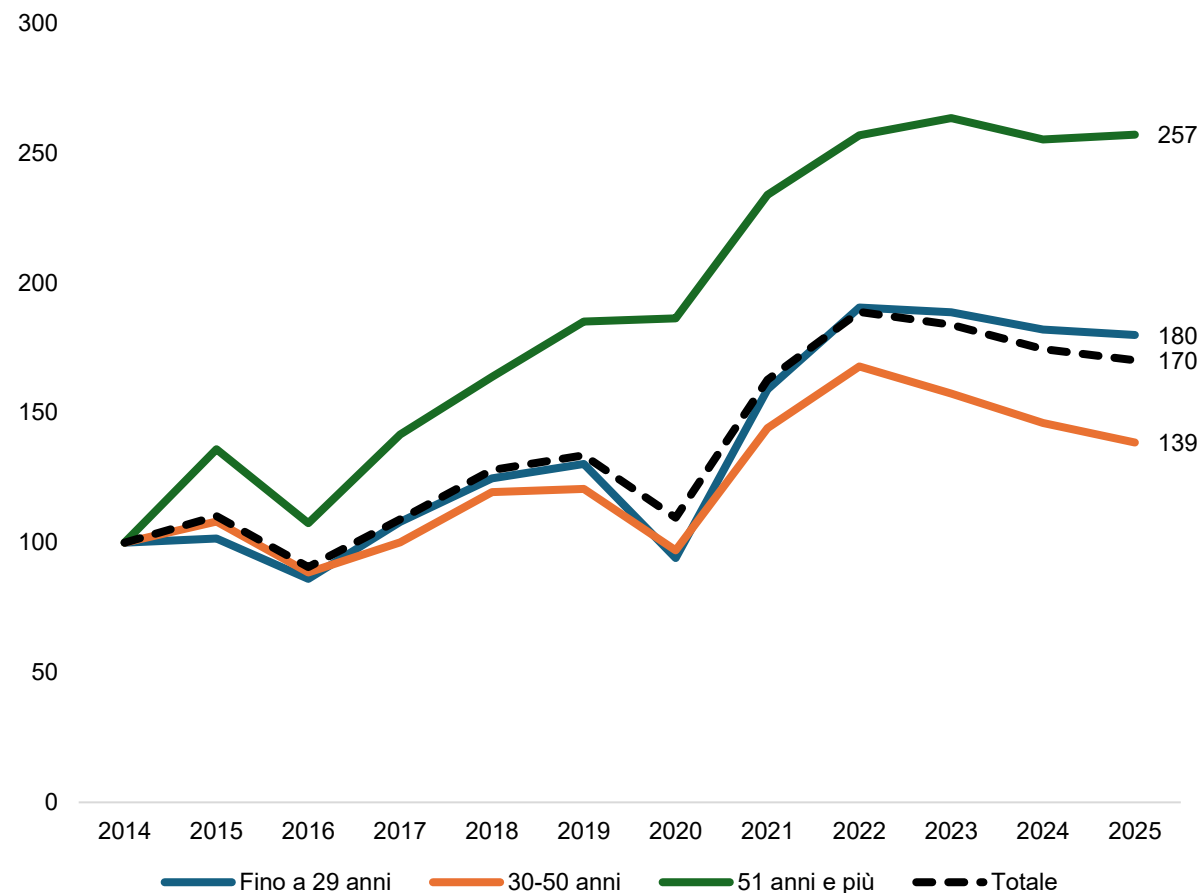
Bergamo, dimissioni per fascia d'età

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati INPS (2026)



Bergamo, dimissioni per fascia d'età (2014=100)

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati INPS (2026)





CONFINDUSTRIA
Bergamo

I NUMERI PER LE RISORSE UMANE

I RISULTATI DELL'INDAGINE

Chiara Torri
Area Studi, Territorio, Competitività

Bergamo, 6 Luglio 2026

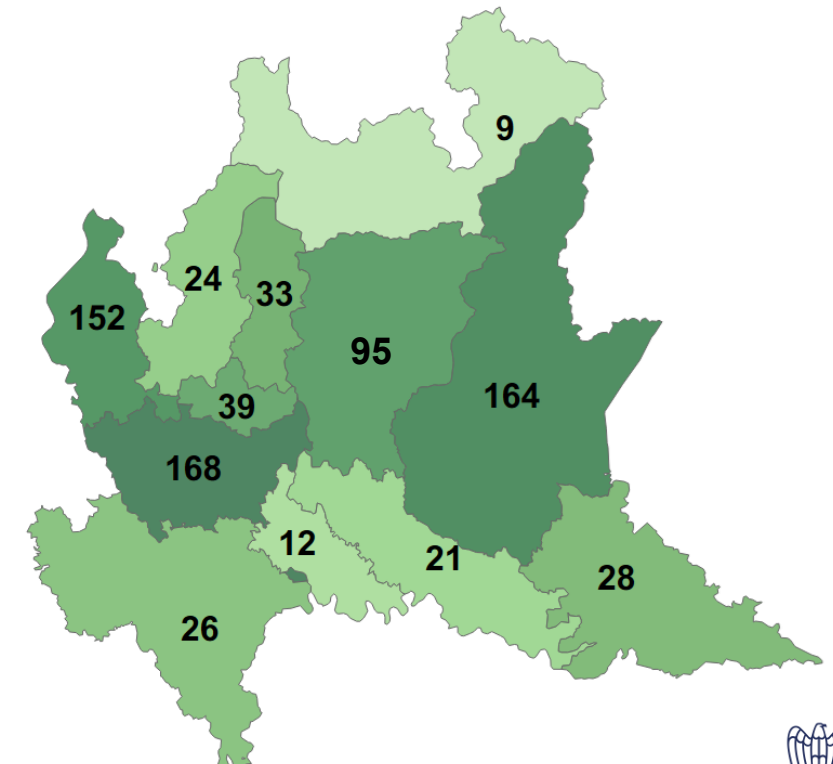
L'INDAGINE SUL LAVORO

L'Indagine sul Lavoro viene svolta annualmente dal Sistema Confindustria, con l'obiettivo di monitorare l'evoluzione di alcuni aspetti del mercato del lavoro.

In questa edizione, la raccolta delle informazioni è stata effettuata tra **fine febbraio e inizio aprile 2026**.

<p>LOMBARDIA</p> <ul style="list-style-type: none">  ASSOLOMBARDA  CONFINDUSTRIA Brescia  CONFINDUSTRIA Varese  CONFINDUSTRIA Bergamo  CONFINDUSTRIA ALTO MILANESE  Associazione Industriali Cremona  CONFINDUSTRIA Mantova  CONFINDUSTRIA LECCO E SONDRIO  ICC DA GENTANNI NEL FUTURO CONFINDUSTRIA COMO 	<p>PIEMONTE</p> <ul style="list-style-type: none">  UNIONE INDUSTRIALI Torino  CONFINDUSTRIA CUNEO Unione Industriale della Provincia  CONFINDUSTRIA ALESSANDRIA  CONFINDUSTRIA Novara Vercelli Valsesia  UNIONE INDUSTRIALE BIELLESE 	<p>EMILIA-ROMAGNA</p> <ul style="list-style-type: none">  CONFINDUSTRIA EMILIA AREA CENTRO Le imprese di Bologna, Ferrara e Modena  CONFINDUSTRIA ROMAGNA  CONFINDUSTRIA PIACENZA  CONFINDUSTRIA REGGIO EMILIA  Unione Provinciale degli Industriali 	<p>VENETO</p> <ul style="list-style-type: none">  CONFINDUSTRIA Verona  CONFINDUSTRIA Vicenza  CONFINDUSTRIA VENETO EST <hr/> <p>LIGURIA</p> <ul style="list-style-type: none">  CONFINDUSTRIA GENOVA  Unione Industriale della Provincia di Savona <hr/> <p>LAZIO</p> <ul style="list-style-type: none">  UNIINDUSTRIA UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE ROMA • FROSINONE • LATINA • RIETI • VITERBO
--	---	--	--

Distribuzione delle aziende lombarde per provincia



IL REPORT

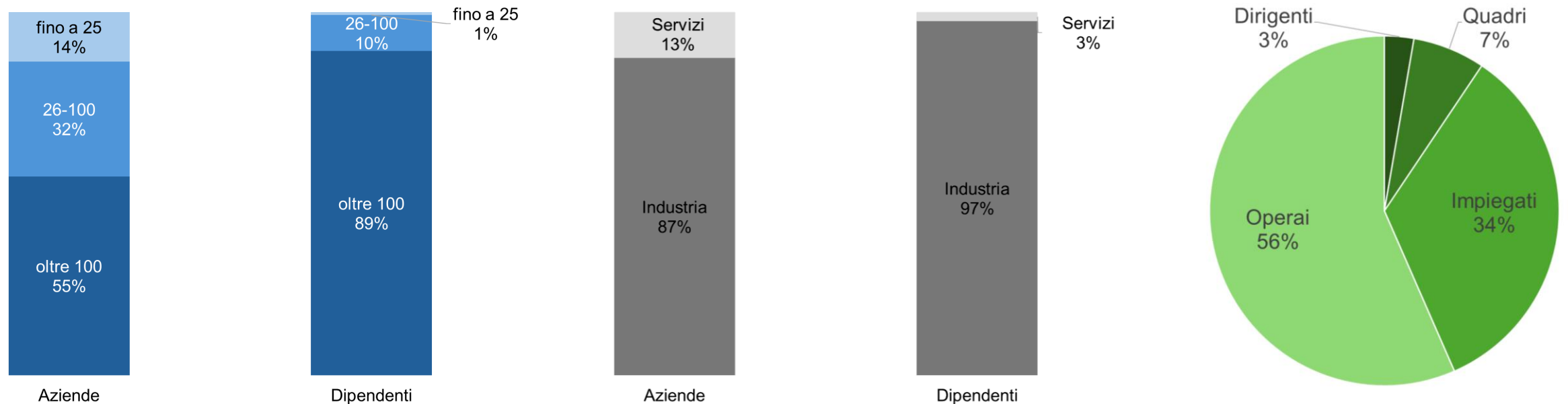
Di seguito i contenuti del report «I numeri per le risorse umane 2026».

1	INTRODUZIONE	1	5	INTELLIGENZA ARTIFICIALE: WORK IN PROGRESS	35
2	IL MERCATO DEL LAVORO A BERGAMO NEL 2025	6	5.1	Premessa	35
	2.1 Indicatori di struttura	6	5.2	Diffusione dell'intelligenza artificiale tra le imprese bergamasche	35
	2.2 Indicatori di congiuntura	10	5.3	Le azioni intraprese in ambito Risorse Umane	36
3	LA GESTIONE DEL PERSONALE	15	5.4	Le difficoltà nell'adozione	38
	3.1 Le politiche retributive	15	6	LE POLITICHE DI ASSUNZIONE	39
	3.1.1 La diffusione delle politiche retributive	15	6.1	Il ricambio generazionale	39
	3.1.2 I criteri utilizzati per determinare gli aumenti	16	6.1.1	Le azioni per la gestione dei lavoratori under 30	40
	3.1.3 La dinamica retributiva nel 2026	17	6.1.2	Le azioni per la gestione dei lavoratori over 60	41
	3.2 I sistemi di incentivazione	19	6.2	Le difficoltà di assunzione	42
	3.2.1 L'ammontare del premio di risultato	19	6.2.1	Le informazioni disponibili dal Sistema Excelsior	42
	3.2.2 La diffusione della retribuzione variabile	19	6.2.2	Le informazioni disponibili dall'Indagine Confindustria	43
	3.2.3 I premi di risultato collettivi previsti dalla contrattazione aziendale	20	6.3	Le condizioni di inserimento	45
	3.2.4 I parametri per la corresponsione dei premi	21	6.3.1	Le retribuzioni d'ingresso per i neolaureati	45
4	LE LEVE DI ATTRACTION E RETENTION	25	6.3.2	Gli aumenti dopo il primo anno	47
	4.1 Il welfare aziendale	25	6.3.3	I rimborsi per i tirocini extracurricolari	48
	4.1.1 Il welfare aziendale nella contrattazione collettiva	25	7	GLI INDICATORI DI FEEDBACK ORGANIZZATIVO	49
	4.1.2 I servizi di welfare aziendale messi a disposizione	25	7.1	I tassi di turnover	49
	4.1.3 Il buono pasto	26	7.1.1	Turnover complessivo	49
	4.1.4 Le fonti di finanziamento del welfare aziendale	28	7.1.2	Turnover volontario	49
	4.1.5 Il credito welfare	29	7.2	I tassi di assenza	52
	4.1.6 La conversione del premio di risultato	30	7.2.1	Gli orari di lavoro	52
	4.2 Lo smart working	32	7.2.2	I tassi di assenza	57
			7.2.3	I numeri in dettaglio	61

LA POPOLAZIONE DELL'INDAGINE

Le imprese bergamasche che hanno partecipato all'indagine sono prevalentemente **manifatturiere** e di **medie-grandi** dimensioni. I dipendenti di queste aziende sono per la maggior parte **operai**.

Bergamo, composizione delle imprese rispondenti per dimensione, settore di attività e qualifica del personale

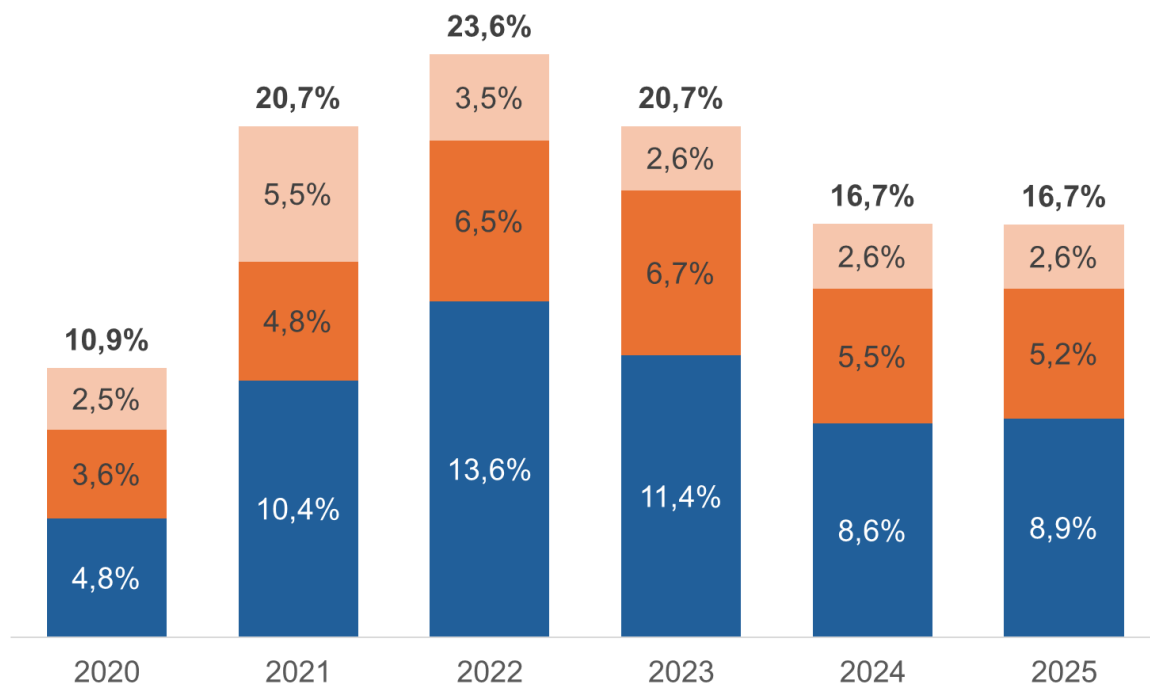


LE SFIDE IN AMBITO HR

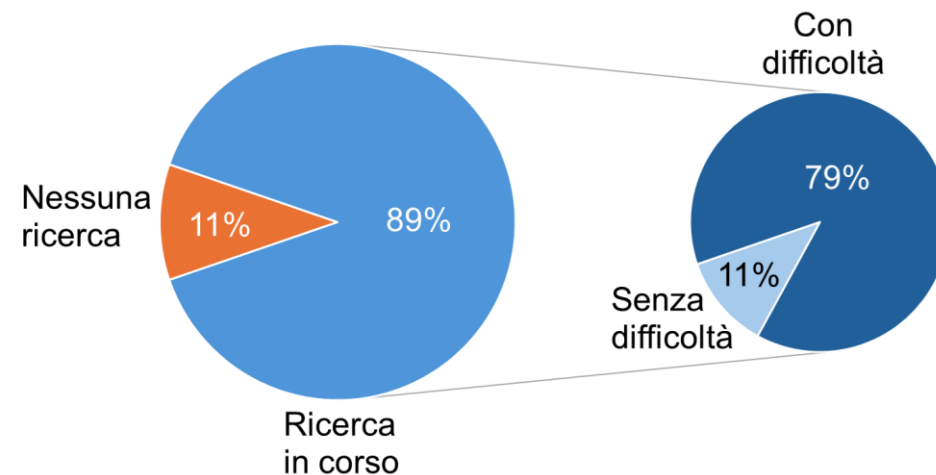
Due sfide rilevanti in ambito HR sono date dal tasso di **turnover volontario**, che rimane su valori più elevati rispetto al periodo pre-pandemico, e dalla **difficoltà di reperimento** di nuove risorse.

Bergamo, scomposizione del tasso di turnover

■ Tasso di assunzione ■ Tasso di turnover volontario ■ Tasso di cessazione escluse dimissioni volontarie



Bergamo, distribuzione delle risposte su ricerca di personale e difficoltà di reperimento

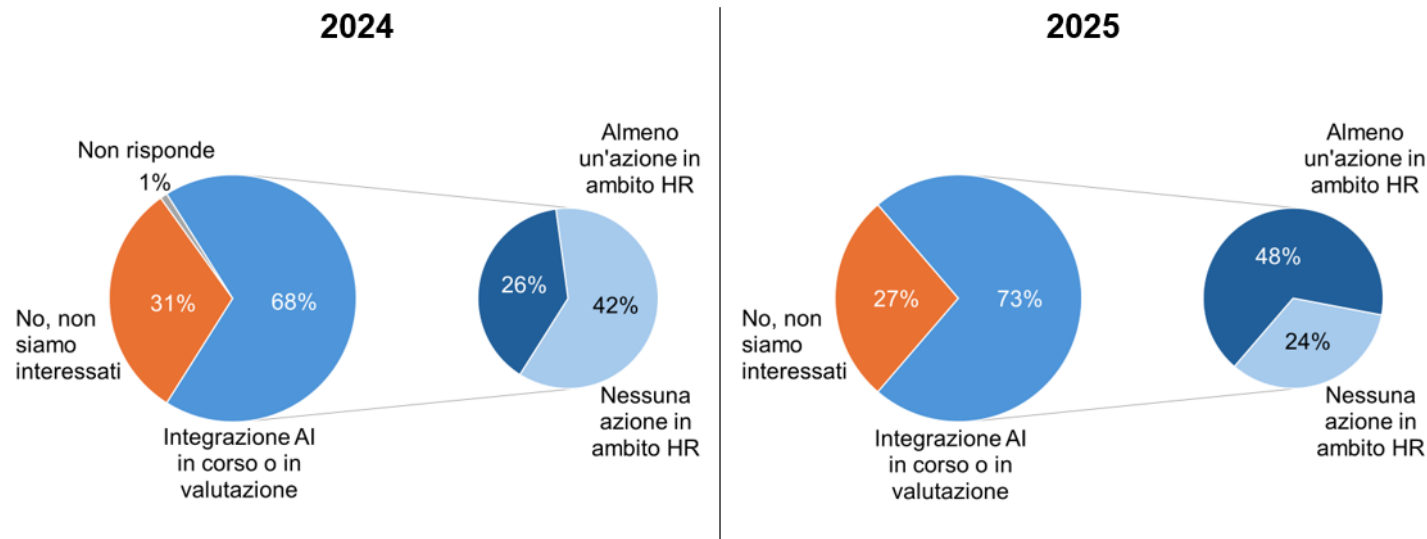


L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

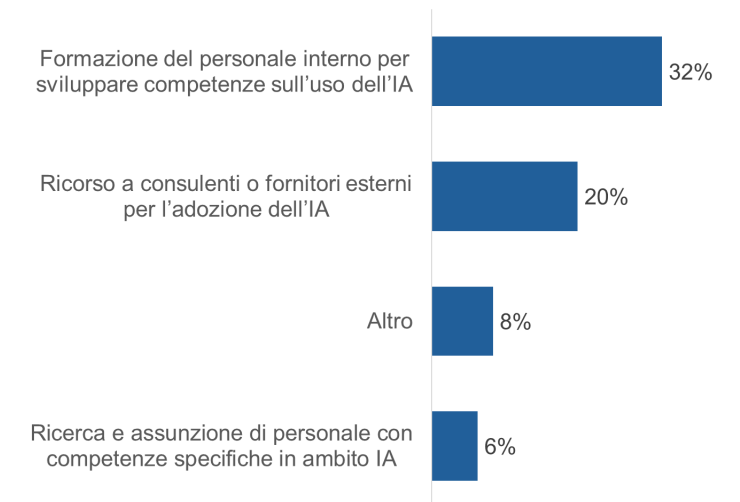
Un ulteriore sfida strategica è data dall'intelligenza artificiale, che richiede una preparazione specifica per l'integrazione nei processi aziendali.

Su questo fronte, il **48% delle aziende sta già applicando azioni in ambito HR.**

Bergamo, diffusione delle azioni in ambito HR per integrare - o valutare l'integrazione - dell'IA nei processi HR (% di aziende)



Bergamo, azioni intraprese per integrare dell'IA nei processi, lato capitale umano (% di aziende, possibili più risposte)

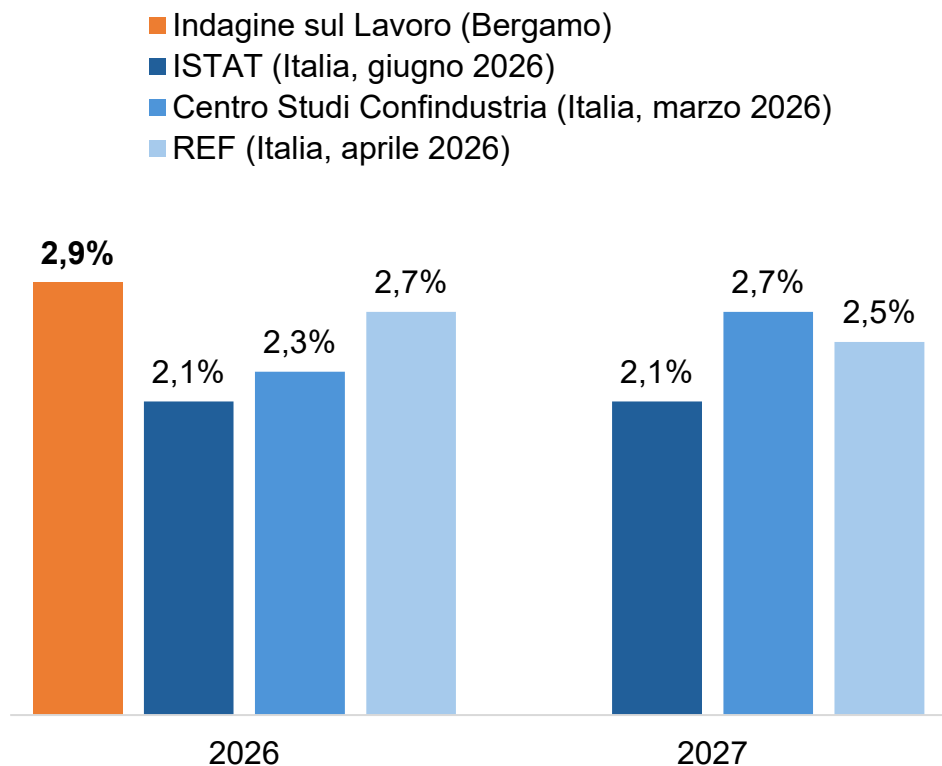


LE POLITICHE RETRIBUTIVE

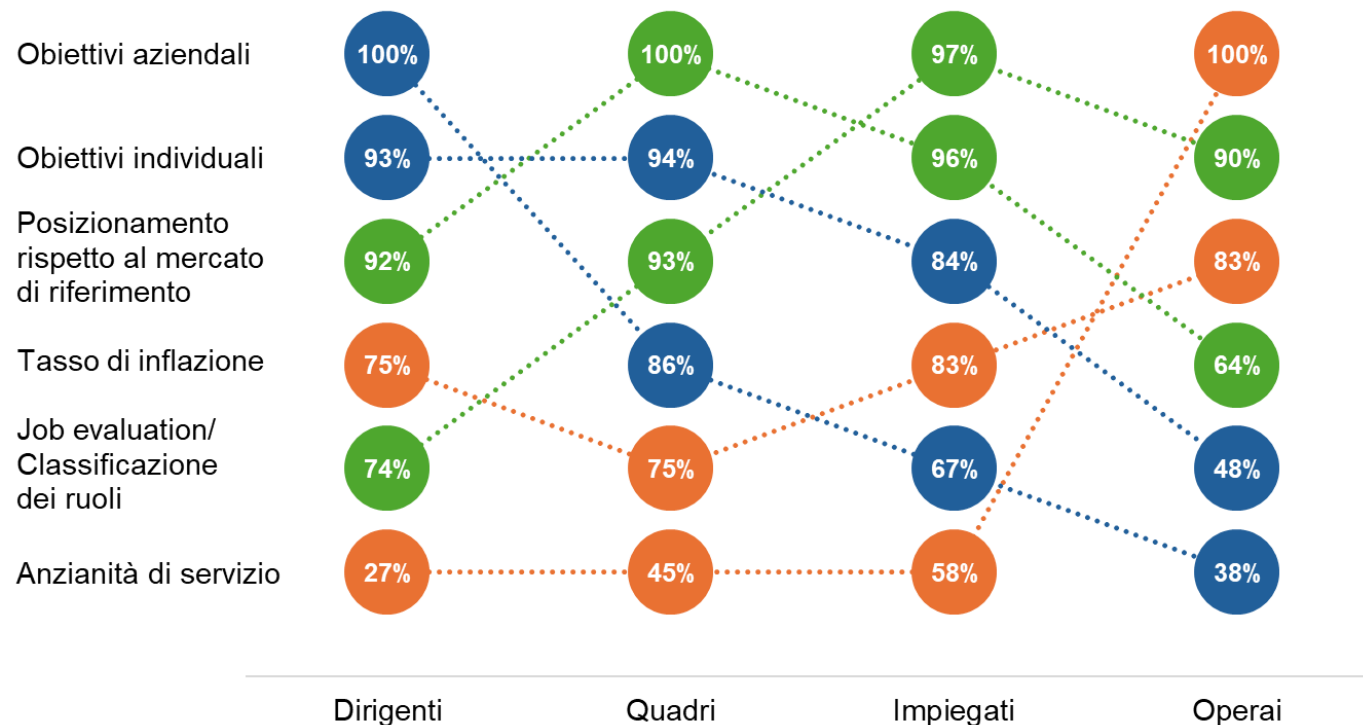
Le aziende rispondenti prevedono, per il 2026 un **aumento medio del 2,9%**.

Inoltre, il 44% delle aziende adotta **politiche retributive** basate su criteri specifici e differenziati per qualifica.

Dinamica retributiva prevista nel 2026 e 2027



Bergamo, criteri di riferimento delle politiche retributive mirate per qualifica

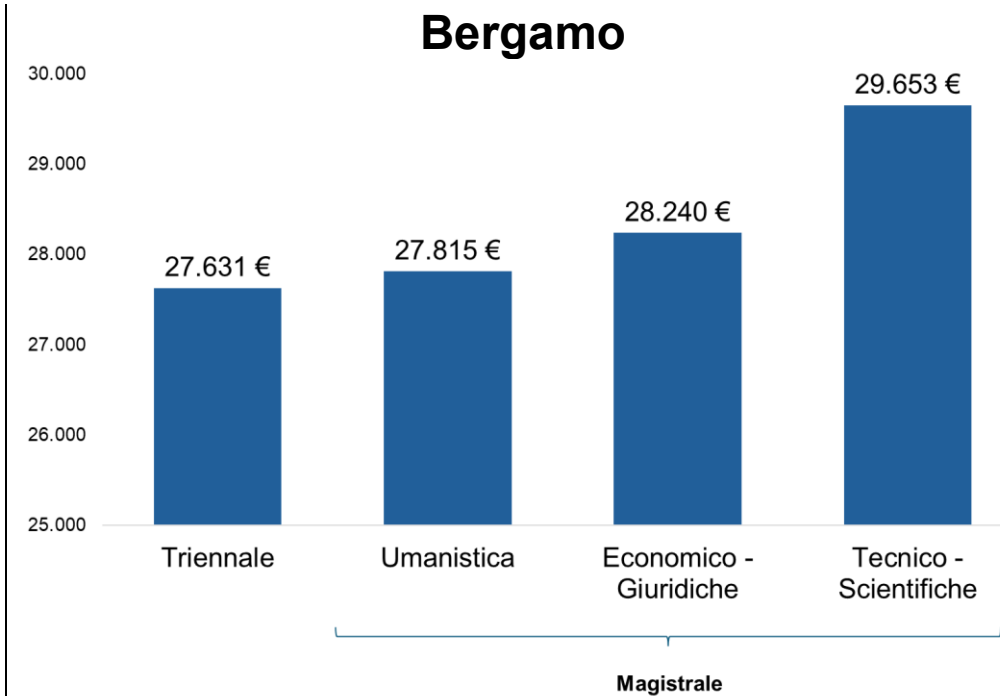
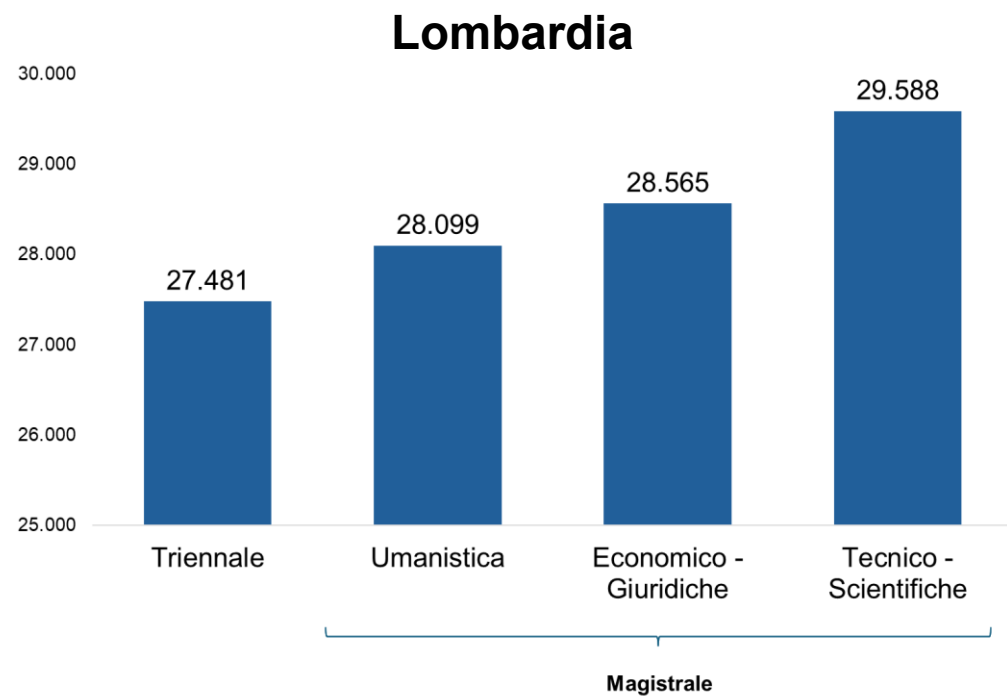


LA RETRIBUZIONE IN INGRESSO

Un fattore rilevante per l'attraction dei giovani è la retribuzione in ingresso, che per le aziende bergamasche rispondenti è in linea con le medie lombarde. La retribuzione in ingresso è più elevata per i laureati **magistrali**, rispetto a quelli triennali, in particolare per le **lauree STEM**.

Gli **incrementi retributivi** applicati nel primo anno di lavoro si attestano in media a +3,9%.

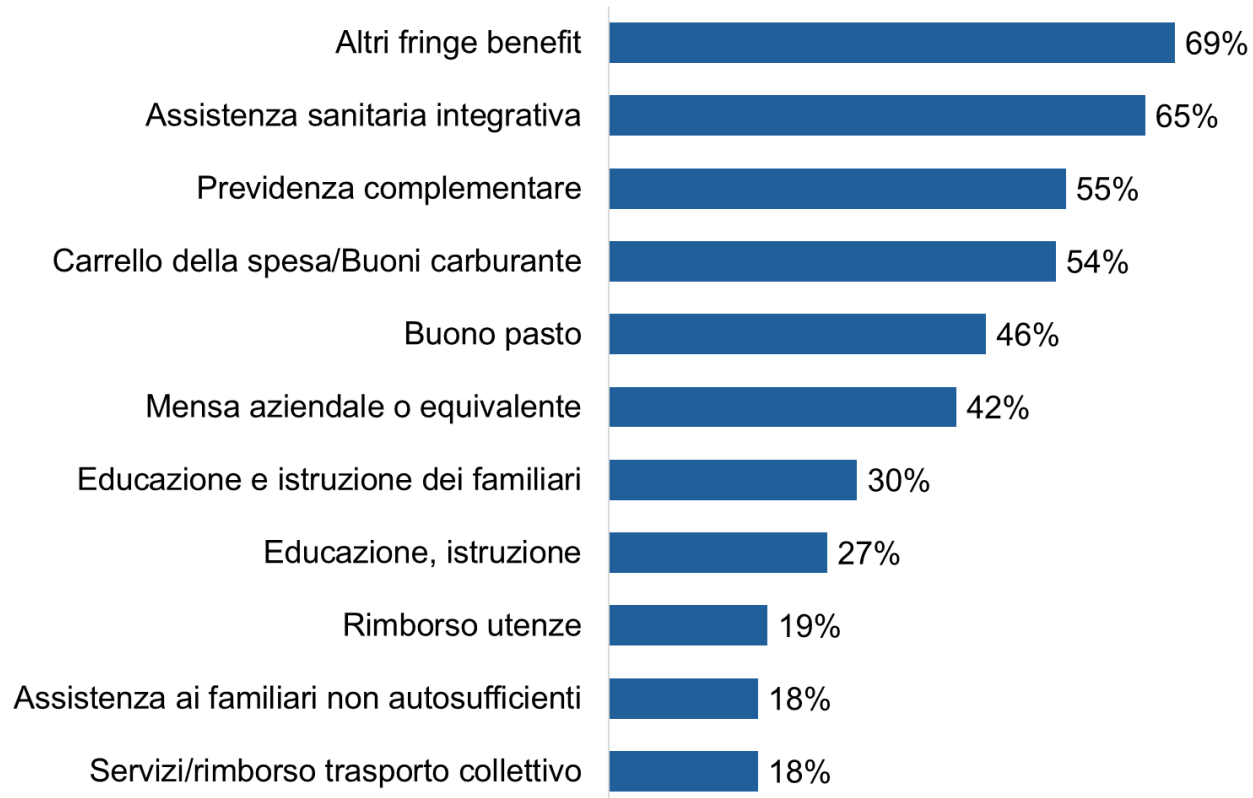
Retribuzioni d'ingresso neolaureati (per tipologia di laurea)



IL WELFARE E LO SMART WORKING

Altre leve di attraction e retention sono il welfare, presente **nell'87% delle aziende** con un valore medio di **617€**, e lo smart working, adottato dal **53% delle aziende**.

Bergamo, contenuti del welfare aziendale (% di aziende sul totale con welfare)



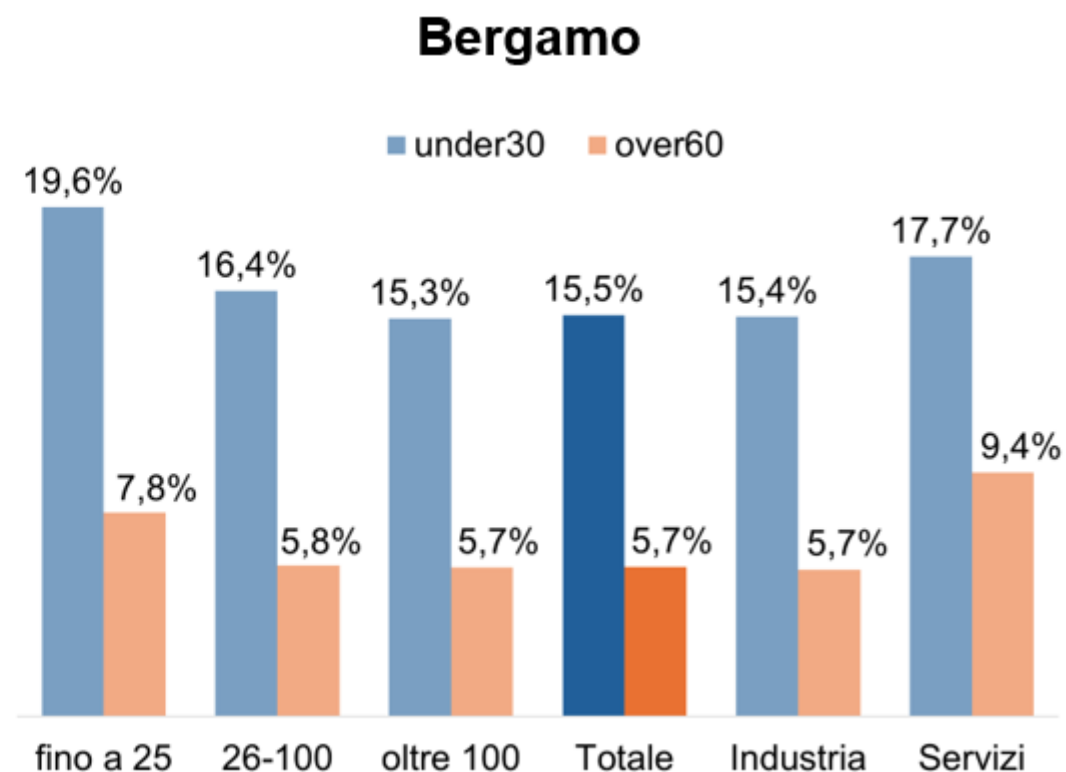
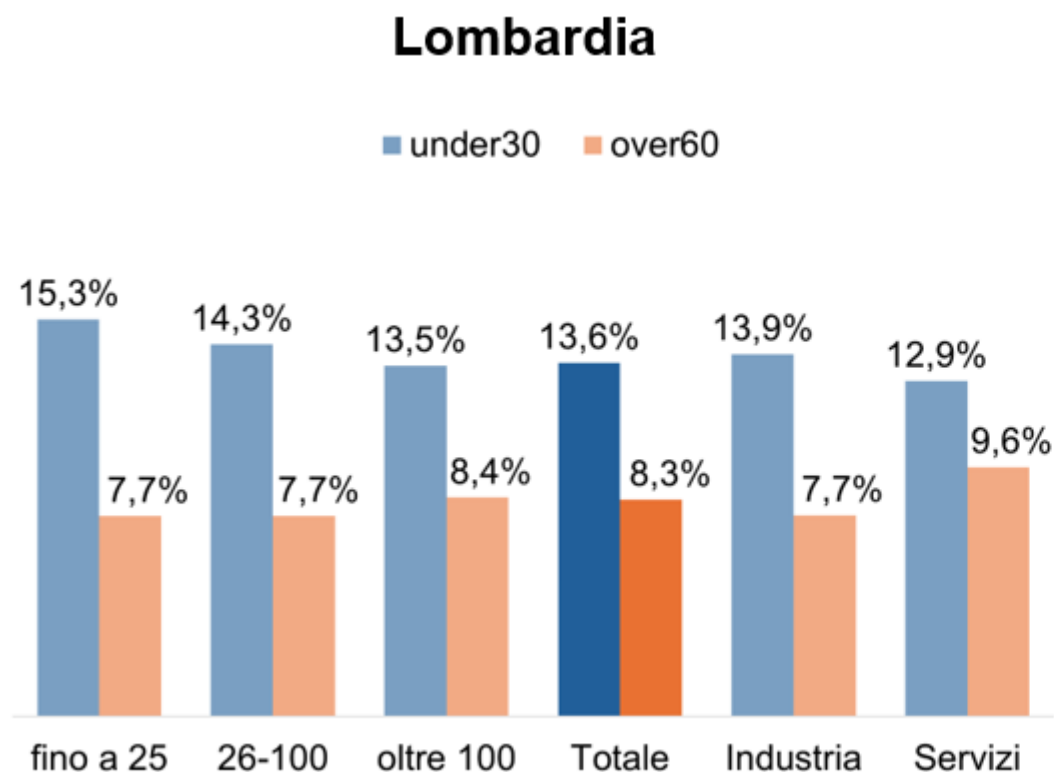
Estensione temporale dello smart working per i lavoratori



LE GENERAZIONI NELLE AZIENDE

Il tema dei giovani e del ricambio generazionale è di grande attualità in una fase di “inverno demografico” che da un lato complica il reclutamento di nuove risorse, dall’altro rende inevitabili **politiche di age management**.

Quota % di dipendenti under 30 e di dipendenti over 60 (% sul totale dei dipendenti)



LA GESTIONE GENERAZIONALE

Le aziende che non adottano nessuna azione per la gestione dei lavoratori under 30 e degli over 60 sono rispettivamente il 13% e il 14%. Le altre adottano una **strategia di age management basata su una o più azioni combinate**.

Bergamo, azioni già implementate dall'azienda (% sul totale imprese con personale under 30, possibili più risposte)



Bergamo, azioni già implementate dall'azienda (% sul totale imprese con personale over 60, possibili più risposte)





CONFINDUSTRIA
Bergamo

I NUMERI PER LE RISORSE UMANE

LE POLITICHE DI AGE MANAGEMENT IN AZIENDA

Stefano Malandrini
Area Lavoro e Previdenza

Bergamo, 6 Luglio 2026

La gestione dell'ageing: gli estremi anagrafici

Nuovi riferimenti per il legislatore e per gli operatori d'impresa

- i lavoratori under 30 (35) → apprendistato (artt.44 e 45 D.Lgs. n.81/2015), bonus giovani (2025 e 2026 e misura strutturale), dote unica lavoro ...
- i lavoratori over 60 → l'impatto della c.d. Riforma Fornero (DL 201/2011)

Il contesto occupazionale del territorio:

«Gli ingressi per le classi di età centrale (tra i 35 e i 49 anni) si contraggono nettamente (-6,2%) accelerando una tendenza negativa in corso da tre anni consecutivi»

(rapporto 2025 Osservatorio provinciale del mercato del lavoro)

composizione per classi di età dei nuovi contratti 2025

15-34 = 54,4% → +4,1% rispetto a media quinquennio precedente

50-64 = 17,2% → +1% rispetto a media quinquennio precedente

L'indagine retributiva: le principali azioni aziendali a Bergamo

Under 30 = mentoring, onboarding, percorsi di carriera

Over 60 = orari flessibili, ricerca di sostituzioni, ergonomia e riqualificazione

Le azioni sugli estremi anagrafici sono coordinate?

Mentoring (65% aziende) vs affiancamento (8% aziende)

Percorsi di carriera (53% aziende) vs uscite anticipate (5% aziende)

→ 14% aziende richiesta di prosecuzione oltre età pensionabile

Il Turn Over? (somma assunzioni e cessazioni 2025 / n° dipendenti fine 2024)

T.O. totale Lombardia 18,1% Bergamo 16,7%

T.O. Volontario Lombardia 5,6% Bergamo 5,2%

Perché questa discrasia?

- Problema demografico e difficoltà/costi dei trasferimenti
- Costo crescente dei piani di incentivazione all'esodo (la durata della NASPI)
- Competenze diversificate non trasferibili
- Impatto del part time sul calcolo contributivo delle pensioni
- Politiche di attraction e retention in funzione «difensiva»

La gestione dei lavoratori under 30 e over 60

Il riscontro dalle ns aziende sulle posizioni non apicali/verticistiche:

Under 30: minore reperibilità → nuove dinamiche

- le gestioni retributive anomale contrastate con il welfare, le riduzioni di orario, i percorsi di formazione/crescita professionale MA il maggior costo viene individualizzato, non eliminato
- il costo crescente dei percorsi formativi aziendali (le soft skills non sostituiscono le hard skills)

Over 60: maggiore coinvolgimento nel lavoro attivo → nuove dinamiche

- dalle valutazioni ergonomiche al reskilling (difensivo) per le nuove tecnologie
- dalla valorizzazione delle competenze all'assegnazione di mansioni meno rilevanti
- dall'affiancamento in estensione di orario alle riduzioni di orario per contrastare l'assenteismo per malattia
- il ricorso alle collaborazioni in cumulo pensionistico in attesa di nuovi inserimenti NON per accompagnare nuovi inserimenti

I piani di incentivazione collettiva all'esodo per lavoratori pensionabili ed il *trend* generale delle richieste di adesione = un problema di *retention* e di contrasto all'assenteismo per malattia

Cosa servirebbe?

La regolamentazione legislativa:

Per gli under 30

- La strutturalità delle agevolazioni e le limitazioni applicative incompatibili con il turn over
- Le tipologie contrattuali di contenuto formativo di breve/medio periodo

Per gli over 60

- Il problema storico della contribuzione in assenza di prestazione
- L'assenza di strutturalità nei pensionamenti anticipati
- Il nuovo ruolo della previdenza complementare MA il problema dell'accumulo
- L'assenza di sgravi di costo strutturali di breve-medio periodo

La contrattazione collettiva:

- Il livello nazionale → più welfare c.d. contrattuale e meglio finalizzato
- Il livello aziendale → a Bergamo l'esperienza delle 50 linee guida associative



CONFINDUSTRIA
Bergamo

I NUMERI PER LE RISORSE UMANE

IL RUOLO DI IMPRESE E TERRITORI

Paolo Piantoni
Direttore Generale

Bergamo, 6 Luglio 2026

IL CONTESTO (1)

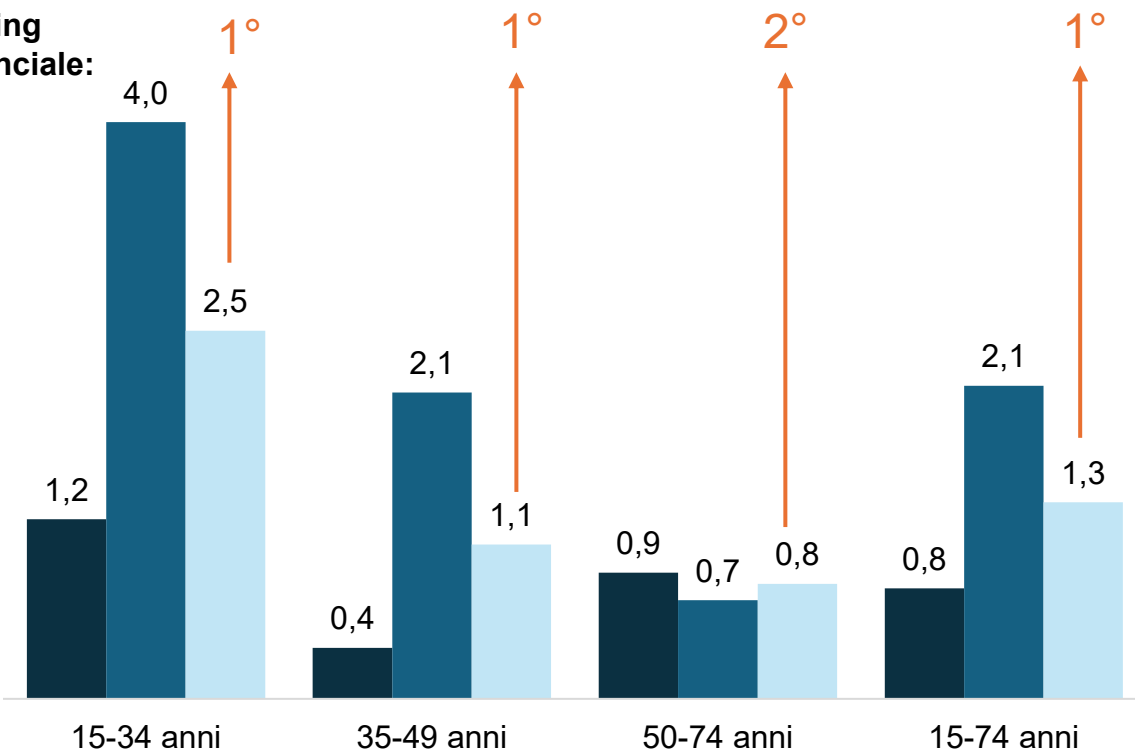
Il tasso di disoccupazione si colloca su valori al di sotto del livello frizionale. La componente maschile è quasi in piena occupazione, ci sono margini di recupero per femmine e over55...

Bergamo, tasso di disoccupazione per fascia di età e genere (2025)

■ maschi ■ femmine ■ totale

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Istat (Marzo 2026)

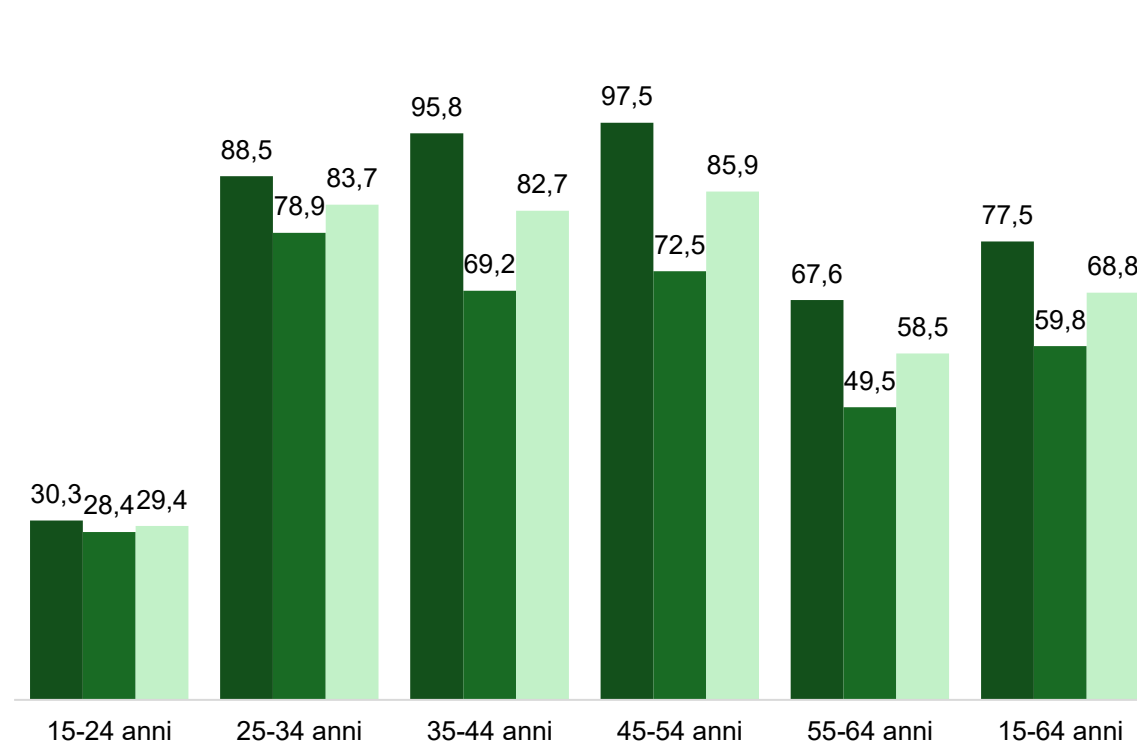
Ranking provinciale:



Bergamo, tasso di attività per fascia di età e genere (2025)

■ maschi ■ femmine ■ totale

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Istat (Marzo 2026)

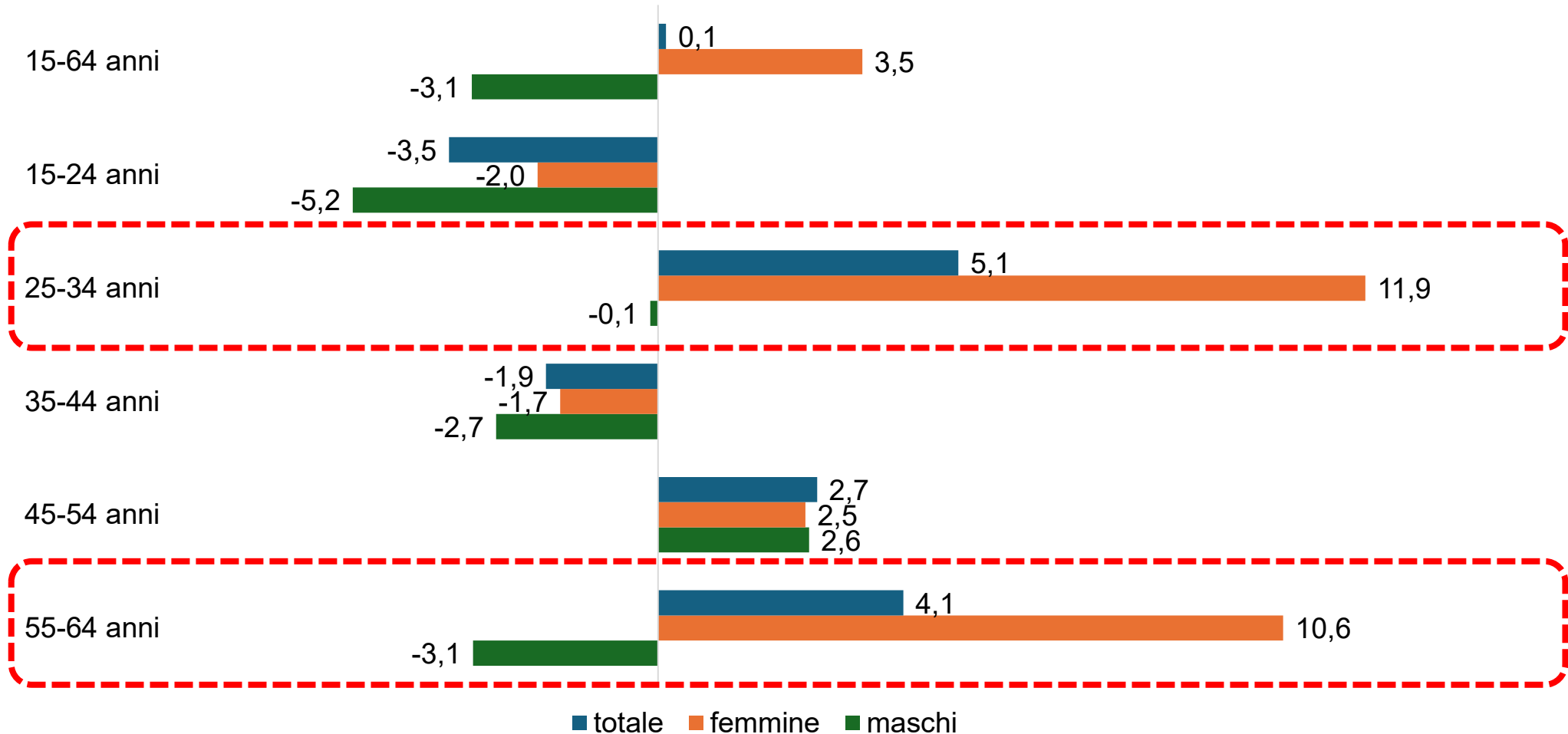


IL CONTESTO (2)

...che si sono già parzialmente verificati negli scorsi anni

Bergamo, variazione nei tassi di attività 2025-2019

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Istat (Marzo 2026)



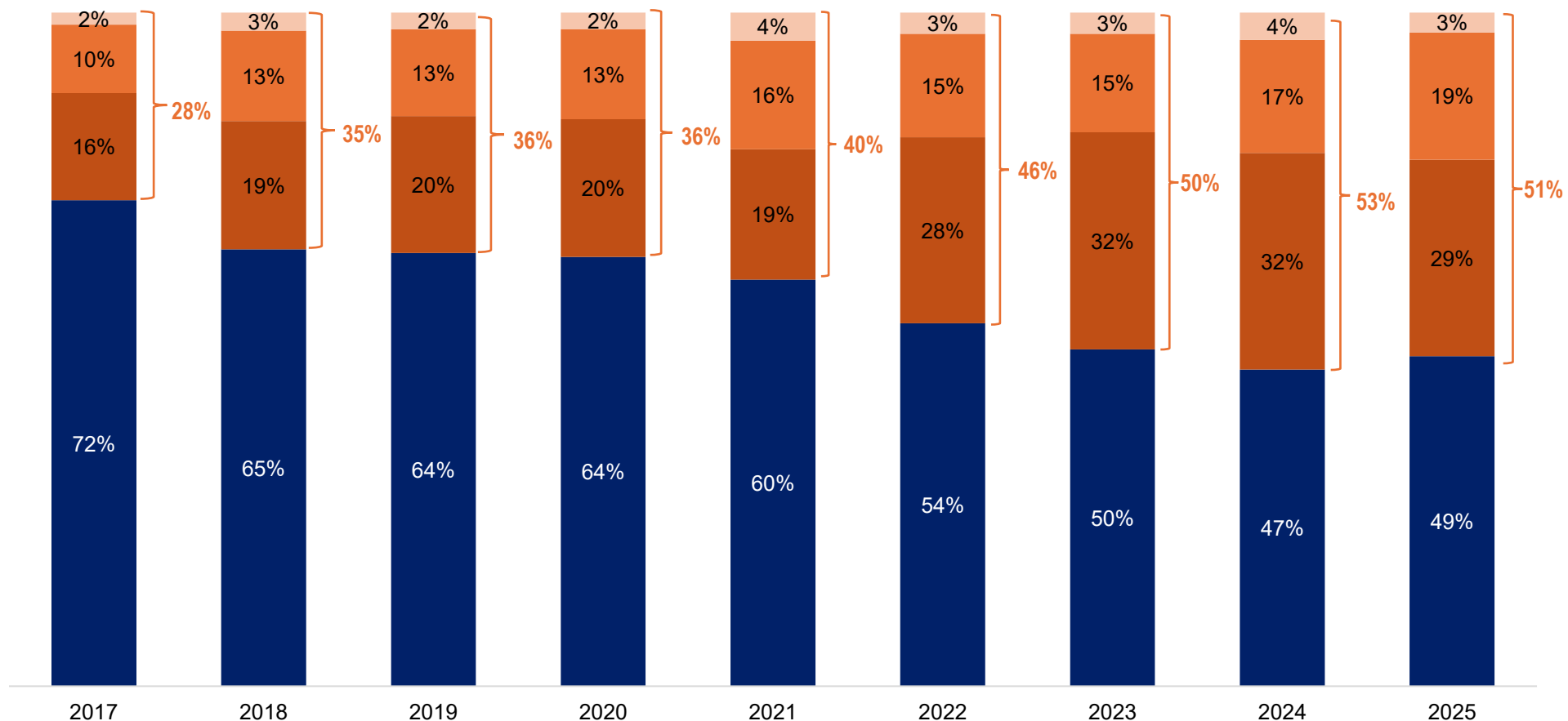
II CONTESTO (3)

In crescita la difficoltà di reperimento, sia per un tema quantitativo sia di competenze

Bergamo, difficoltà di reperimento nell'industria in senso stretto

■ Nessuna difficoltà ■ Ridotto numero di candidati ■ Inadeguatezza dei candidati ■ Altro

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior 2025 (Febbraio 2026)

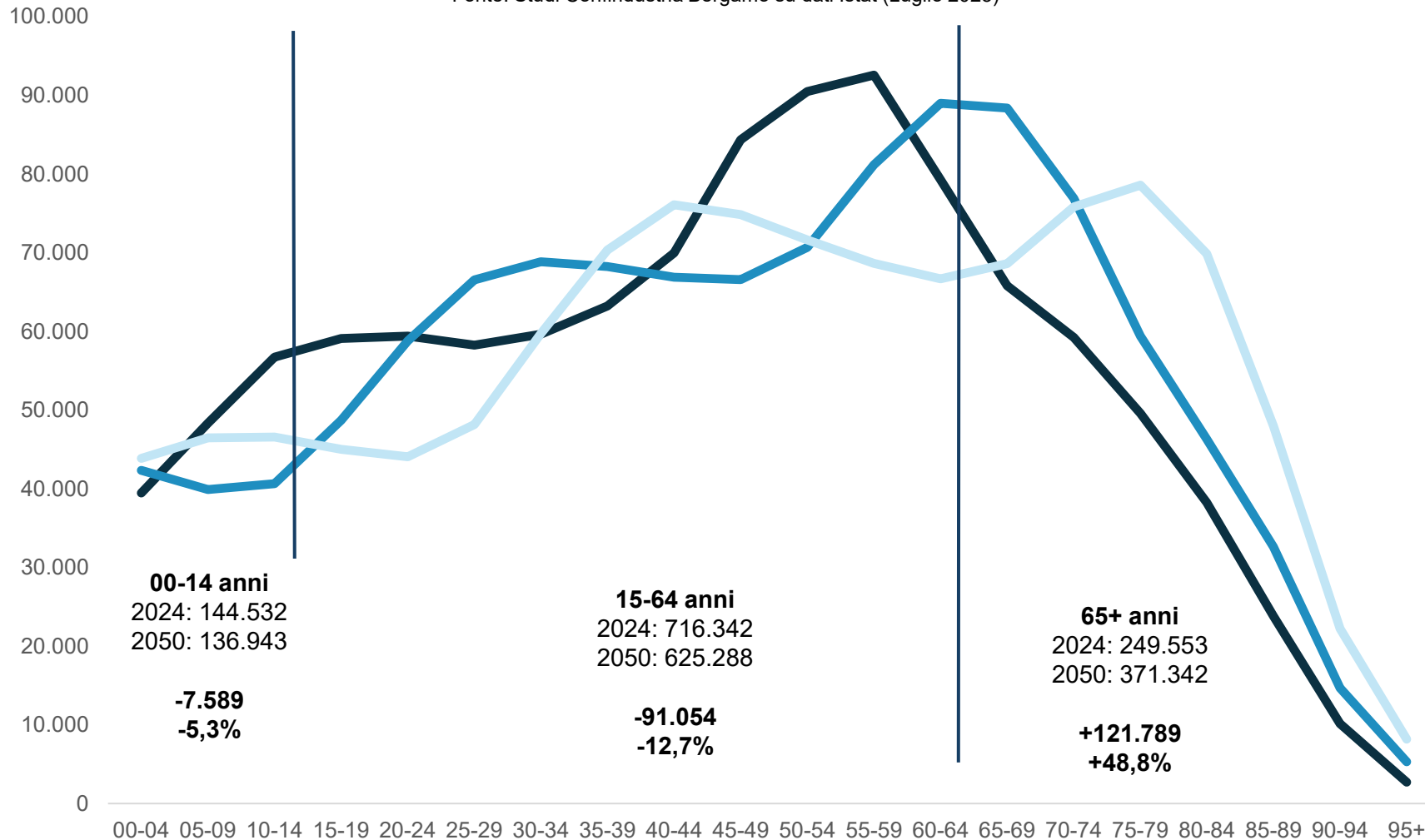


IL CONTESTO (4)

Una prospettiva di forte riduzione della popolazione in età attiva, in uno scenario di popolazione costante

Bergamo, previsioni della popolazione residente - scenario mediano

■ 2024 ■ 2035 ■ 2050
Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Istat (Luglio 2025)



Nei prossimi 25 anni, la popolazione in età da lavoro è prevista contrarsi del **12,7%**, con una perdita di circa 91mila unità.

In caso di tassi di attività invariati, la **perdita occupazionale è stimabile tra i 51mila e i 63mila lavoratori (dai 490mila del 2024).**

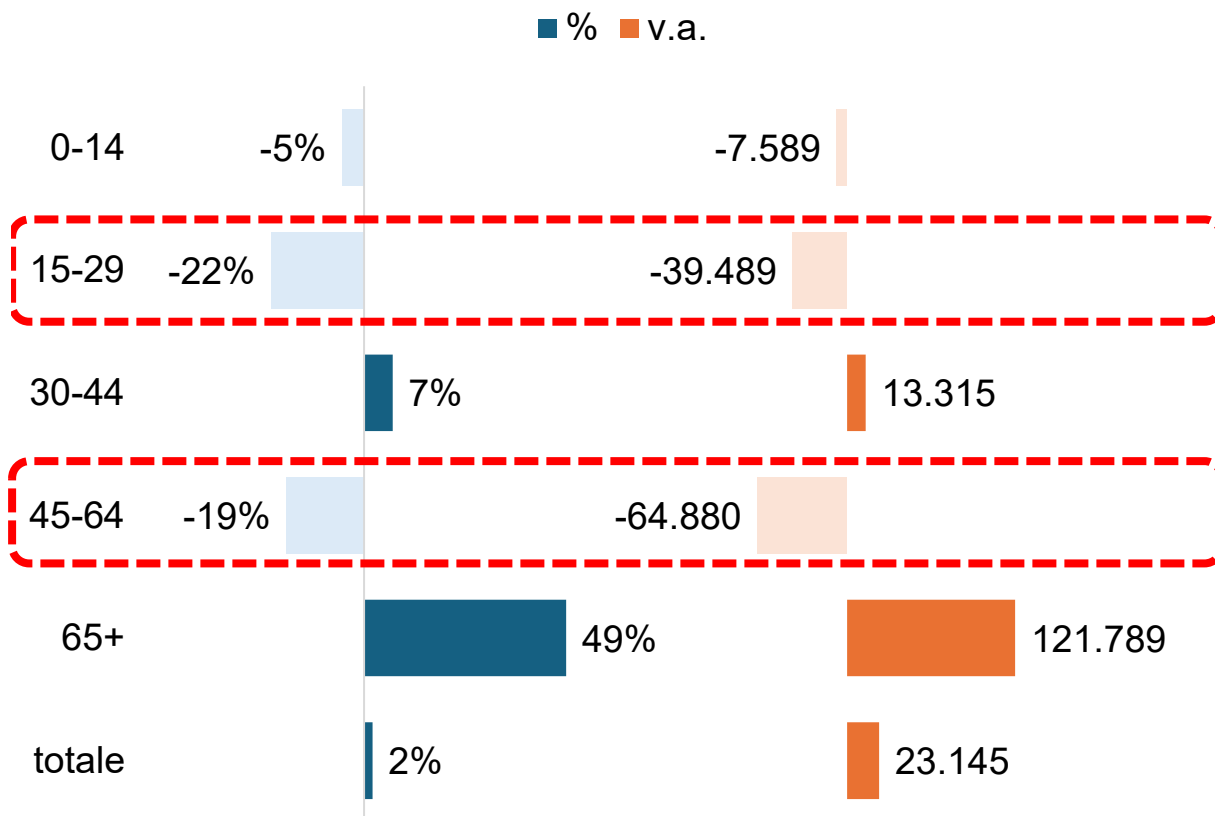
Al contrario, la popolazione over65 è attesa crescere del **48,8%** (+122mila unità).

IL CONTESTO (5)

Numerosi lavoratori prossimi alla pensione, senza che le generazioni più giovani garantiscano un adeguato ricambio

Bergamo, previsioni della popolazione per fascia d'età
2050-2024

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Istat (Luglio 2026)



Quali conseguenze per le imprese?

- ✓ Difficoltà a trovare le persone con le giuste competenze
- ✓ Mancate opportunità di crescita e pressioni sul costo del lavoro
- ✓ Perdita di competenze e difficoltà nel trasferimento del know-how
- ✓ Potenziale riduzione nel trend di produttività e nei processi di innovazione
- ✓ Vincoli alla crescita
- ✓

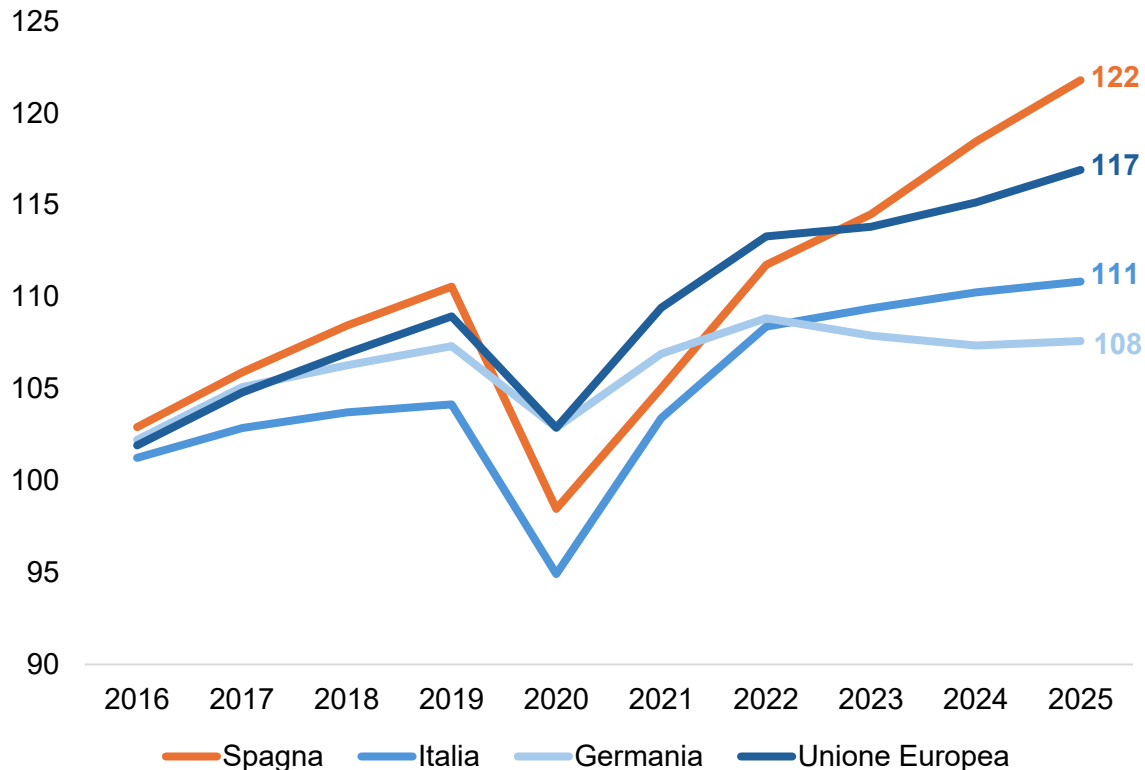
IL CASO SPAGNA

"Tra il 2022 e il 2025 la popolazione immigrata ha contribuito per circa **1,7 punti percentuali alla crescita media annua del PIL spagnolo (3,7%)** e per 0,5 punti percentuali alla crescita media annua del PIL pro capite (2,7%). Inoltre, la Spagna è attualmente il Paese che contribuisce maggiormente alla crescita demografica dell'Unione Europea grazie all'immigrazione."

Pilar Cuadrado Salinas (Banco de España)

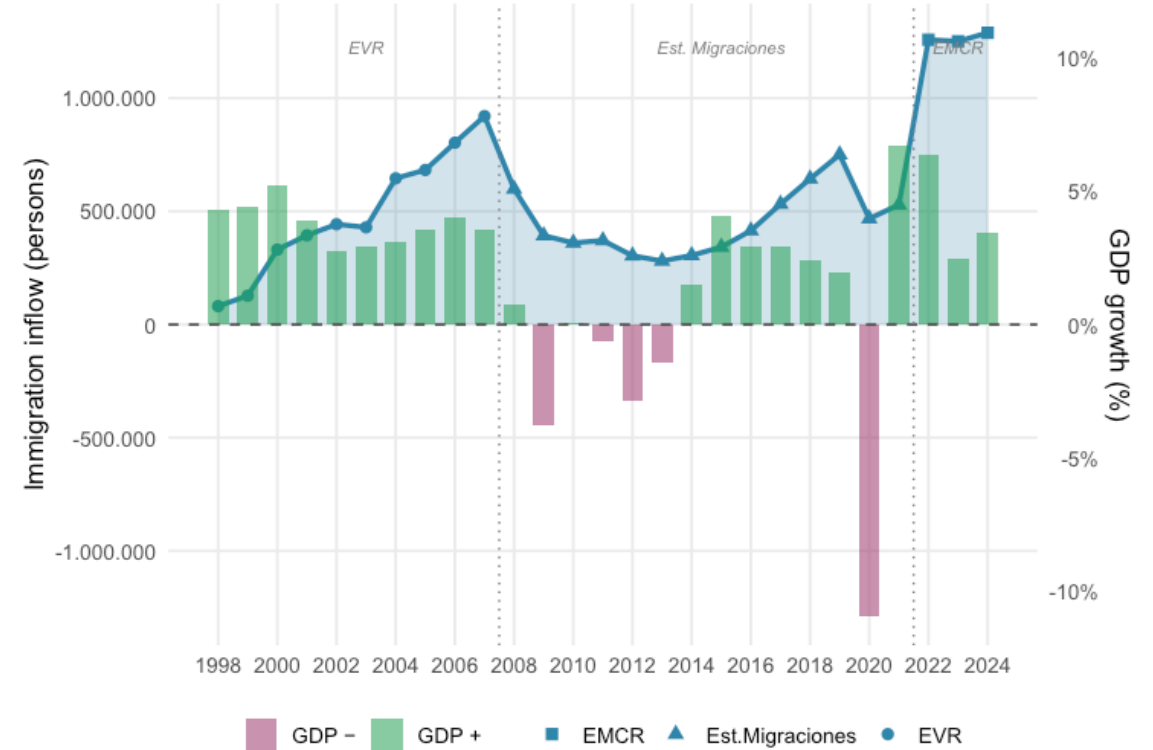
Dinamica del PIL

valore indice 2015=100; Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Eurostat (Luglio 2026)



Immigration and GDP growth in Spain (1998–2024)

Gross immigration inflows from abroad vs. annual real GDP growth



Sources: INE (EVR / Migration Statistics / EMCR) and World Bank | Vertical lines = series breaks
Alberto Garzón (2026)

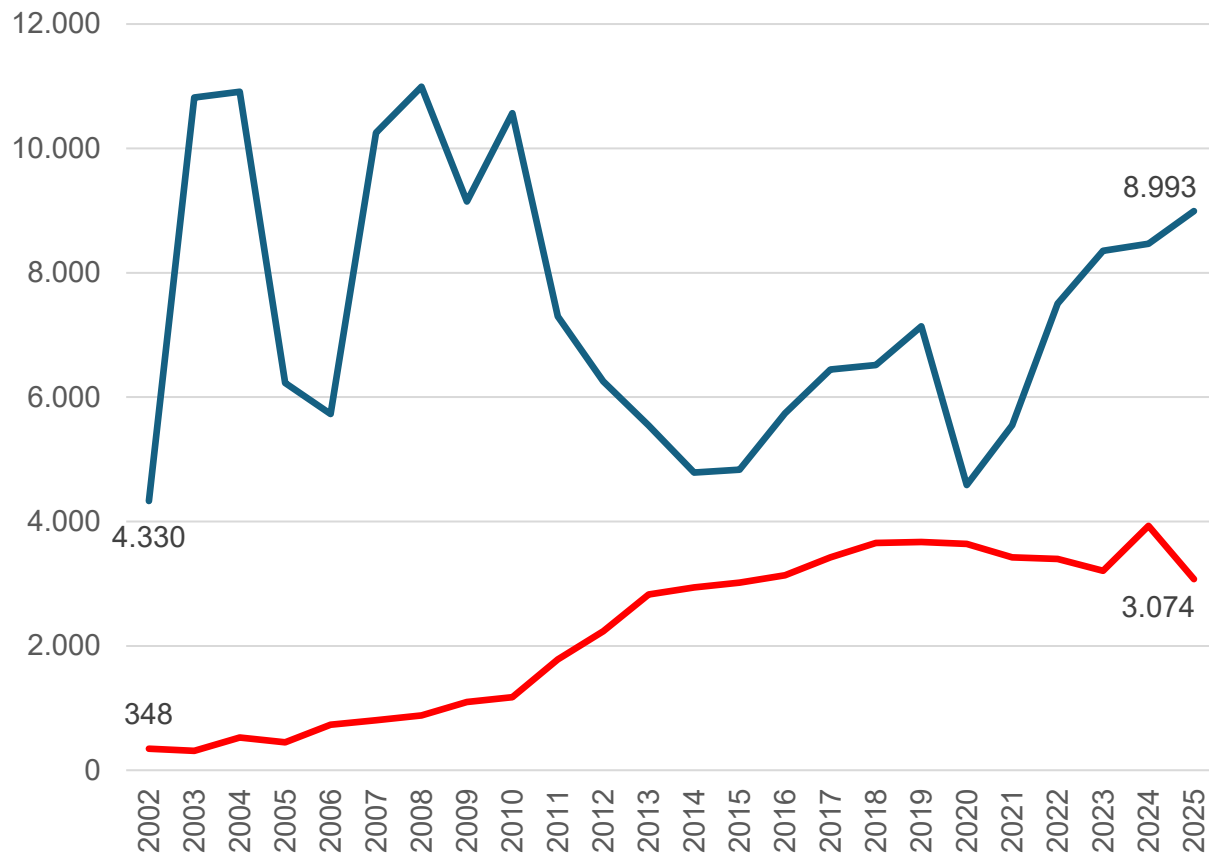
ATTRATTIVITÀ TERRITORIALE (1)

Il saldo migratorio resta positivo, ma con punti di attenzione verso l'emigrazione, specialmente di figure qualificate

Bergamo, trasferimenti di residenza da e verso l'estero

■ immigrati ■ emigrati

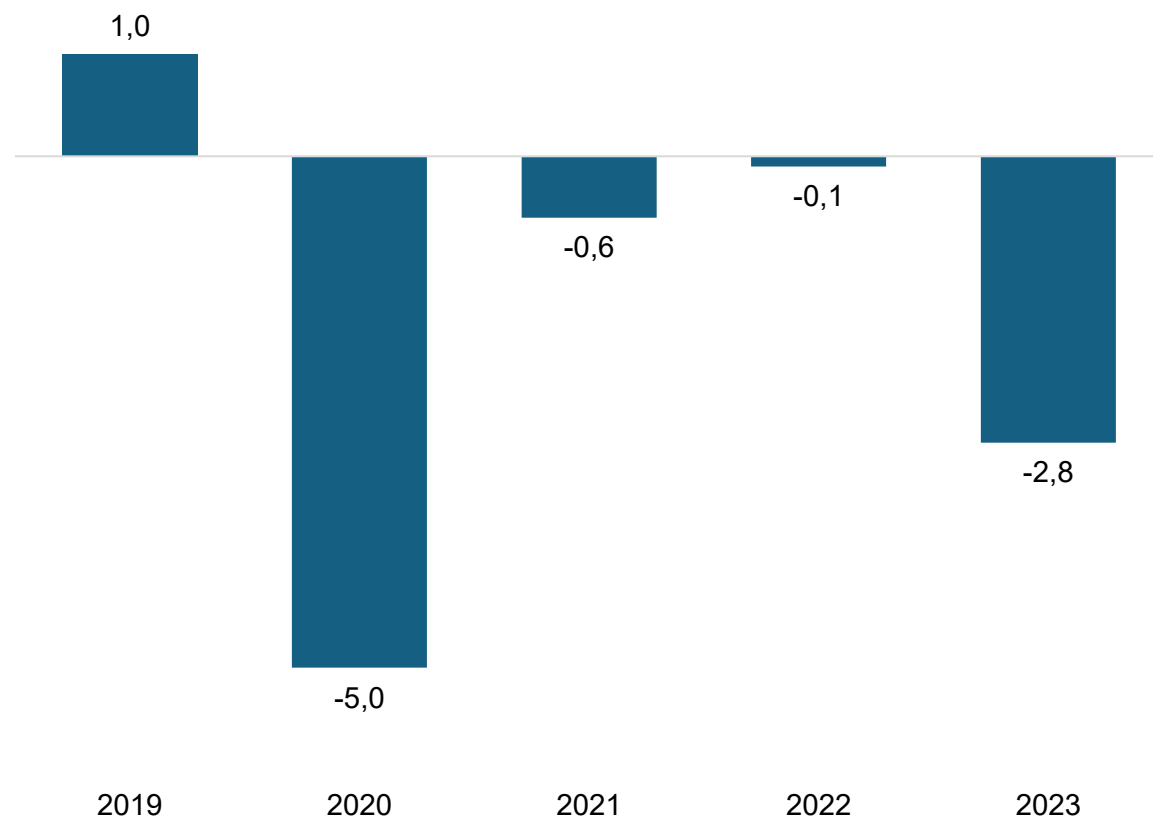
Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Istat (Luglio 2026)



Mobilità dei laureati e diplomati ITS (25-39 anni)

(rapporto tra il saldo migratorio e i residenti con titolo di studio terziario; per 1.000 laureati)

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati ISTAT (Luglio 2025)

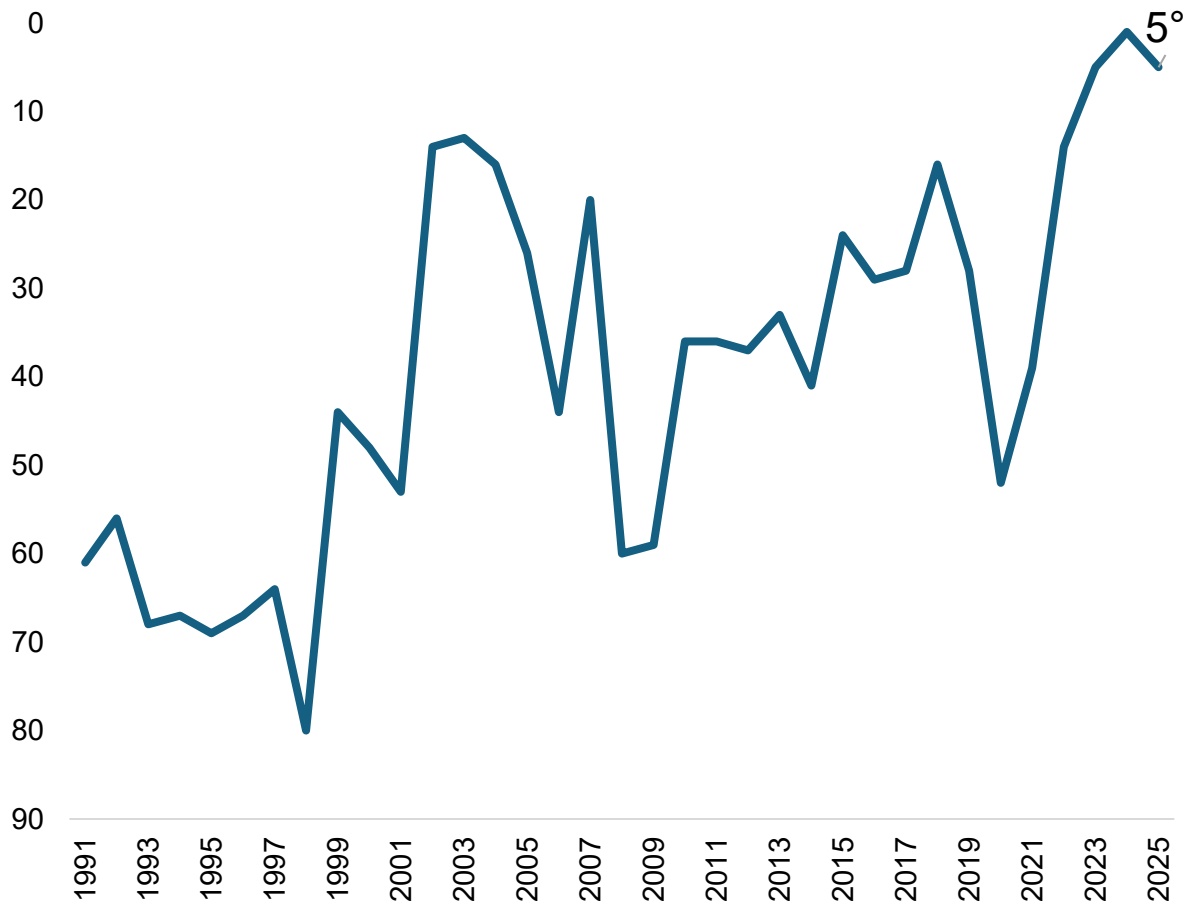


ATTRATTIVITÀ TERRITORIALE (2)

Numerosi e diversificati i fattori di attrattività territoriale...

Bergamo, ranking provinciale per qualità della vita

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su elaborazioni Sole24Ore (Luglio 2026)



FATTORI ATTUALI DI ATTRATTIVITÀ

Qualità della vita, servizi e connessioni del territorio

Aeroporto internazionale
16,9 mln passeggeri nel 2025

Il Caravaggio è il 3° scalo in Italia.

Sanità di eccellenza
Papa Giovanni XXIII: 5° ospedale in Italia

Strutture ospedaliere avanzate e bassa mobilità sanitaria in uscita.

Cultura
Bergamo Alta patrimonio UNESCO

Accademia Carrara, GAMeC, borghi storici, eventi e offerta culturale diffusa.

Natura e spazi aperti
Circa 1/3 del territorio protetto

Valli, laghi, parchi e accesso ravvicinato ad aree verdi e paesaggio.

Formazione qualificata
Università: circa 20.000 studenti

ITS: una decina di fondazioni con percorsi altamente professionalizzanti

Sport e vita urbana
Stadio rinnovato e Chorus Life Arena

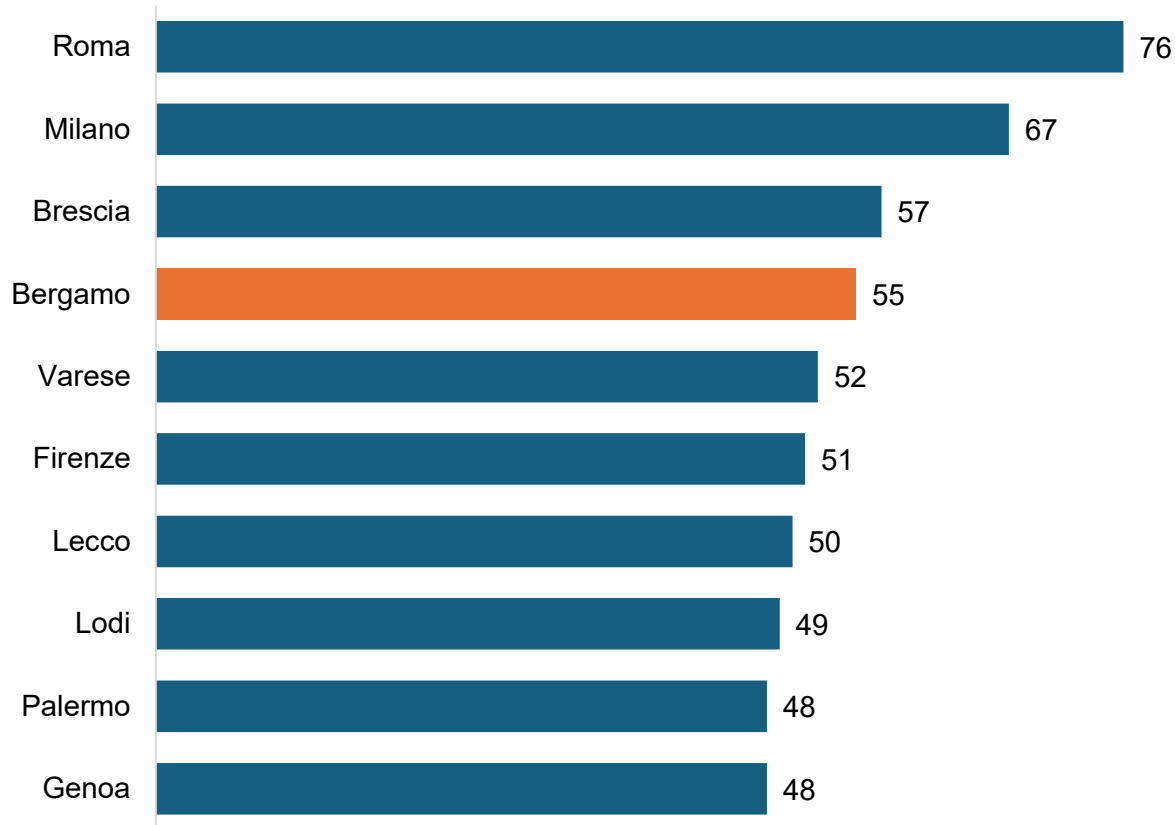
Impianti, eventi, socialità e luoghi di aggregazione per residenti e nuovi cittadini.

ATTRATTIVITÀ TERRITORIALE (3)

...nonostante elementi di attenzione da affrontare

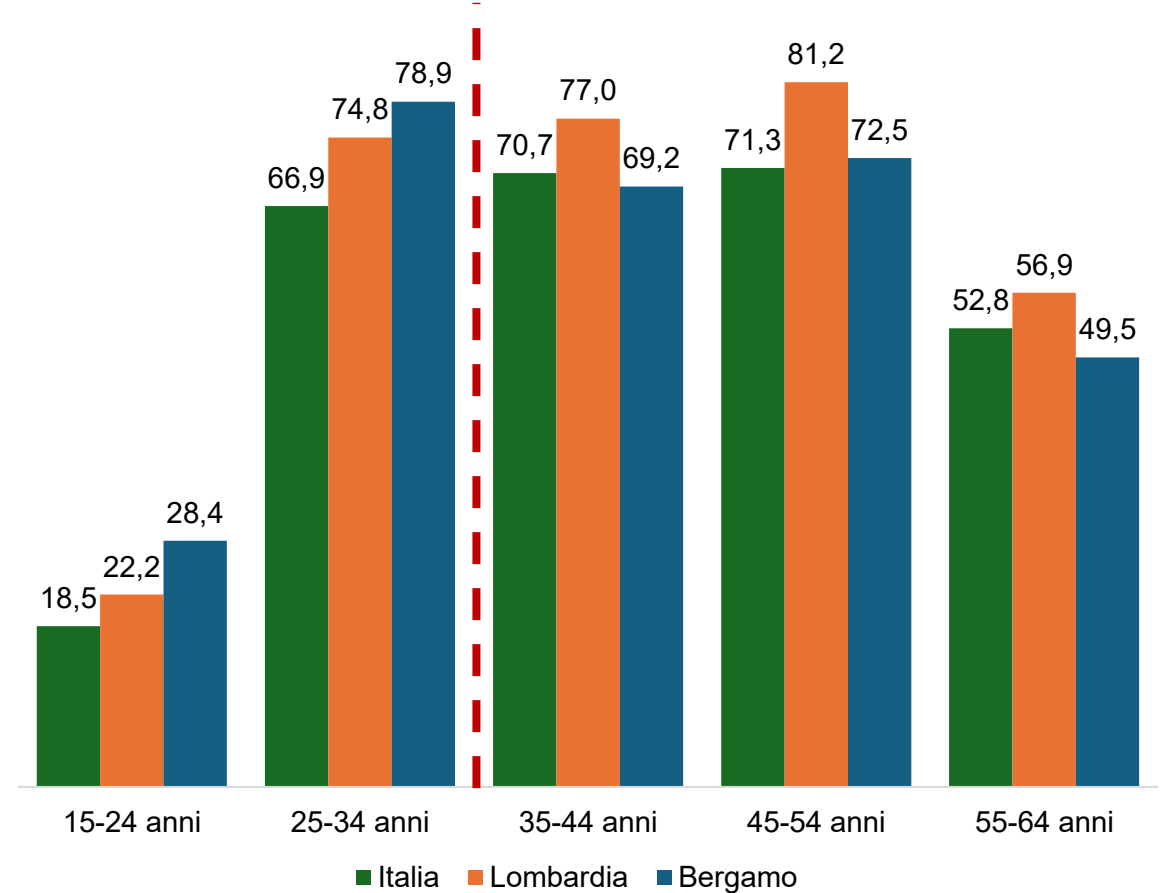
Italia, ore perse in un anno nel traffico per singolo automobilista

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su 2025 INRIX Global Traffic Scorecard



Tassi di attività femminile per gruppi di età (2025)

Fonte: Studi Confindustria Bergamo su dati Istat (Marzo 2026)



ATTRATTIVITÀ AZIENDALE

L'attrattività aziendale nasce dalla combinazione coerente di più elementi: le imprese più attrattive non sono necessariamente quelle che offrono un singolo vantaggio, ma quelle che costruiscono una proposta complessiva efficace.

Retribuzione

In un mercato del lavoro sempre più teso, il livello salariale è solo il punto di partenza: le persone valutano l'offerta aziendale in modo più ampio.

Welfare aziendale

Il welfare non riguarda soltanto benefit aggiuntivi, ma un insieme di strumenti capaci di rispondere ai bisogni concreti dei lavoratori e delle loro famiglie.

Percorsi di carriera

Le nuove generazioni e i profili più qualificati, cercano aziende in grado di offrire una prospettiva e percorsi di carriera ben definiti.

Percorsi di inserimento

Un inserimento non strutturato può generare disorientamento, rallentare l'apprendimento e aumentare il rischio di turnover nei primi mesi.

Wellbeing

La salute e sicurezza, la qualità delle relazioni interne e la possibilità di conciliare lavoro e vita personale diventano oggi fattori competitivi.

Formazione

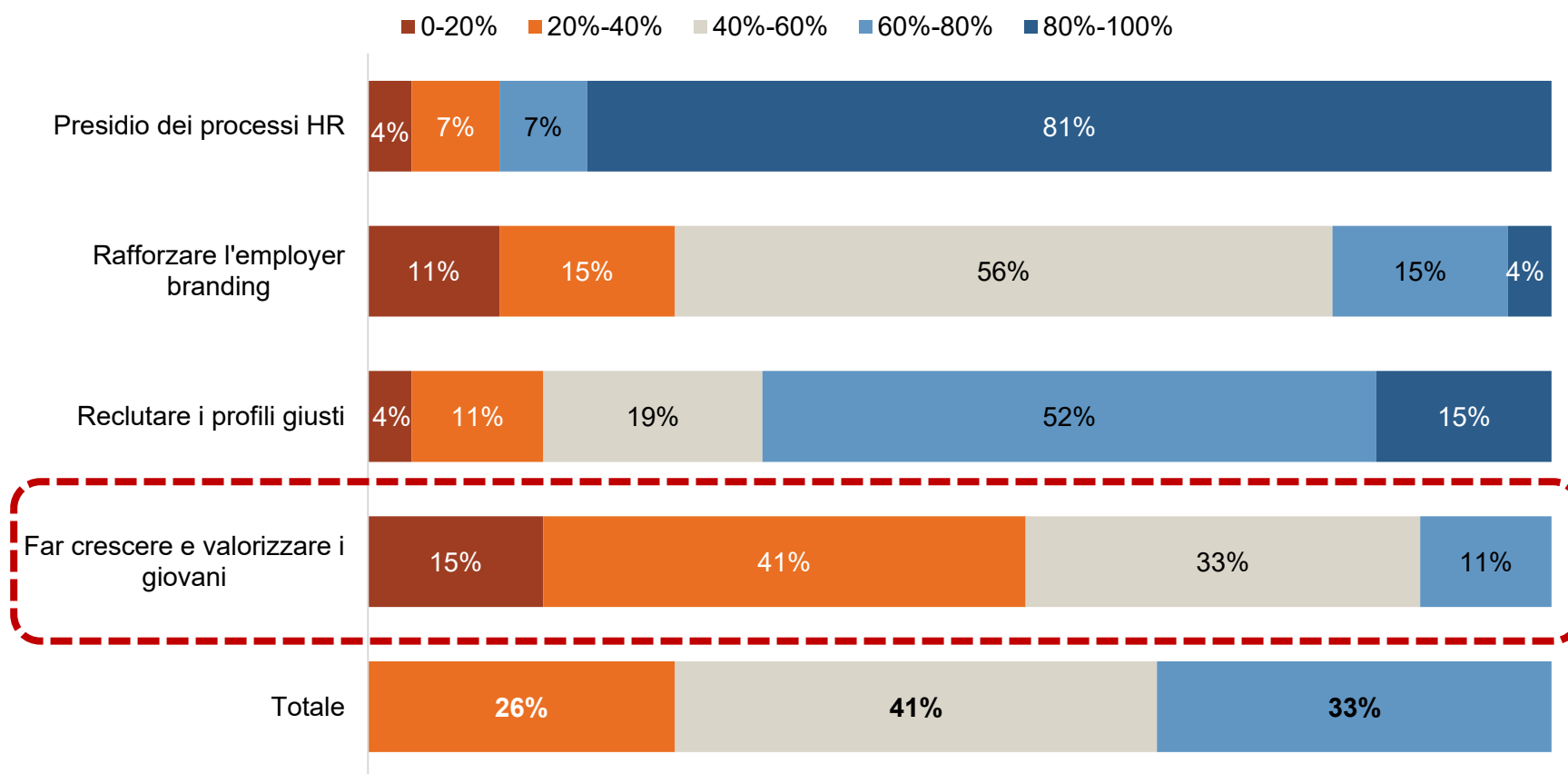
La formazione consente di aggiornare e rafforzare le competenze, sia tecniche sia trasversali, diventando al tempo stesso uno strumento di valorizzazione delle persone e una leva efficace di retention.

ASTRA analizza il posizionamento delle imprese rispetto a modelli HR che ne rafforzano l'attrattività verso i giovani, confrontandolo con un benchmark di riferimento.



ACCENDIAMO IL TALENTO,
FACCIAMO CRESCERE L'IMPRESA

Distribuzione dei punteggi delle aziende rispondenti per ambito di intervento



Ambiti da rafforzare:

- Onboarding e formazione
- Sviluppo carriera
- Mentorship
- Wellbeing
- Sviluppo del potenziale

SUPPORTO A 360° PER LA GESTIONE HR

Governance

- Managerializzazione e competenze
- M&A e integrazione organizzativa (M&Aching)

Formazione e competenze

- ITS e professioni tecniche
- Percorsi formativi internazionali

Welfare e relazioni industriali

- Salute e sicurezza
- Welfare aziendale
- Dialogo sociale



Attrattività territoriale e aziendale

- Abitare (Live in Bergamo)
- Qualità della vita
- ASTRA

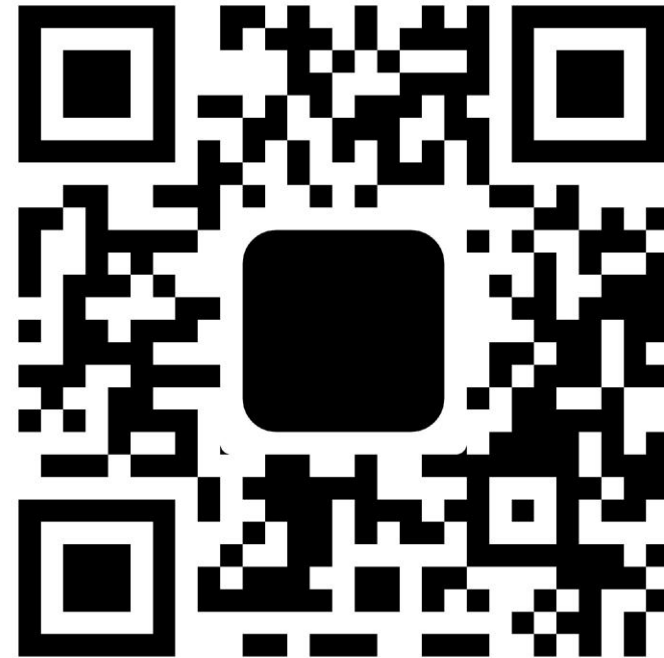
Innovazione e filiere

- Nuove competenze e professionalità
- Coordinamento con il sistema formativo (CircuitSpecialist)

INDAGINE RETRIBUTIVA PER PROFILI PROFESSIONALI - 2026

- **60 profili** professionali monitorati
- Informazioni retributive per **caratteristiche del lavoratore** (età, anzianità, istruzione, qualifica...) e **aziendali** (dimensione, settore...)
- **Scadenza** per la raccolta dati: **23 Settembre 2026**
- Servizio di **benchmark personalizzato** su dati provinciali (Ottobre 2026)
- **Accesso alla banca dati CompensationKIT** di OD&M (Novembre 2026)

- Per maggiori informazioni: [sito web](http://sito.web) o indagine.lavoro@confindustriabergamo.it





CONFINDUSTRIA
Bergamo

Grazie

Ogni diritto sui contenuti del documento è riservato ai sensi della normativa vigente.

In caso di riproduzione, divulgazione, duplicazione e/o uso anche parziale si ricorda la necessità di citazione della fonte.

Nessuna responsabilità derivante dall'uso dei contenuti, eventualmente anche erronei o parziali, del documento potrà essere imputata a Confindustria Bergamo o ai soggetti agenti sotto la propria responsabilità, salvi i limiti dell' art.1229 c.c.