

Lavoro 24

Federmeccanica

Formazione in tre aziende su quattro

Giorgio Pogliotti — a pag. 21

Tute blu, formazione in arrivo per tre aziende su quattro

Monitor del lavoro. Dall'analisi di **Federmeccanica** e Umana prevalgono i corsi su competenze tecniche e digitali, seguite dai temi della sicurezza e da quelli trasversali. Lingue straniere ancora di nicchia

Giorgio Pogliotti

Nel 2020 oltre metà delle imprese (il 51,1%) ha realizzato attività formative che hanno coinvolto tutti, o in parte, i lavoratori; se a queste aggiungiamo il 7,5% che ha svolto formazione solo per necessità particolari, raggiungiamo il 58,6% della platea produttiva. Tra le aziende riconducibili a **Federmeccanica** i numeri sono più alti, con il 27,9% che ha coinvolto tutti, il 50,7% alcuni e il 7,4% in situazioni particolari. Tra la generalità delle imprese interpellate, il 38,7% lo scorso anno non ha realizzato alcun investimento in formazione per i propri dipendenti (11,8% tra associati **Federmeccanica**). Tra gli ambiti di competenze formate dalla generalità delle imprese prevalgono quelle tecniche (93,8%), seguite da quelle digitali (84,1%), più richieste nel Mezzogiorno e da parte delle Pmi.

È il quadro che emerge dalla ricerca Monitor sul lavoro che analizza il fattore "capitale umano" nella "Metalmeccanica 3C" (capitale umano, competitività, catene del valore), realizzata da CR&A-Community Research&Analysis, promossa da Umana e **Federmeccanica**, che ha interpellato 804 titolari d'impresa estratti dall'anagrafica di Infocamere, ripartiti per macroregioni e settore produttivo (manifatturiero, commercio e servizi) e 136 imprese associate a **Federmeccanica**.

Tutto ciò è avvenuto in un anno caratterizzato dall'esplosione della pandemia, con un lockdown che nella metalmeccanica ha portato alla chiusura per circa due mesi di circa il 90% delle imprese e a ulteriori difficoltà organizzative. A livello geografico si registrano differenziazioni di rilievo. Hanno investito in formazione, oltre quella obbligatoria, soprattutto le aziende del Nord Ovest (56,8%), di dimensioni più elevate (70% oltre i 50 addetti), della metalmeccanica (52,7%), le associate a **Federmeccanica** (63,3%).

Le attività formative

Prevalgono le competenze tecniche (93,8%), quelle digitali (84,1%) seguite dai temi della sicurezza al di fuori di quella obbligatoria (57,2%), dalle competenze trasversali (42,8%), mentre la formazione linguistica appare ancora di nicchia (17,4%). La formazione di competenze tecniche interessa soprattutto le imprese del Nord Est, con più di 50 addetti, del commercio e servizi, le associate di **Federmeccanica**. La formazione in competenze Digitali è più richiesta nel Mezzogiorno, nelle microimprese, nel settore altra industria. «Segno che i processi di digitalizzazione stanno attraversando l'intero mondo produttivo e che una parte consistente delle microimprese si sta attivando per colmare i ritardi accumulati», spiega Daniele Marini che ha curato la ricerca (professore dell'Università di Padova e direttore scientifico CR&A).

Le competenze in materia di Sicu-

rezza extra obbligatoria riguardano più le ditte del Centro-Nord, di dimensioni più grandi, con un fatturato elevato, del settore altra industria. Per le competenze Trasversali l'investimento maggiore è al Nord, nelle imprese di dimensioni più grandi, con fatturato più elevato, del settore altra industria, fra le associate **Federmeccanica**. La formazione per le competenze linguistiche interessa soprattutto il Nord Ovest, le imprese di dimensioni più grandi, del settore commercio e servizi.

Le difficoltà della formazione

A fronte del 16% delle aziende intervistate che non segnala alcun problema particolare, quasi un quarto (24,2%) evidenzia la difficoltà di riuscire a individuare le iniziative formative più adeguate ai bisogni reali. Il tema è più avvertito dalle realtà di dimensione contenuta, con un fatturato medio, del Nord Est. Seguono la difficoltà nella progettazione e pianificazione delle attività formative (15,4%), la capacità di valutare adeguatamente le ricadute concrete delle attività formative (14,2%). Sono problematiche connesse fra loro che possono bloccare gli investimenti in formazione.

Canali di reclutamento

Prevale la dimensione informale, vengono confermati gli esiti di diverse analisi, secondo cui in Italia solo il 4% dell'intermediazione del lavoro passa per i Centri per l'impiego. Tra le aziende interpellate solo il 3,8% privilegia questo canale. La maggior parte

ricerca personale con il passaparola, le conoscenze dirette, le vie confidenziali (17,7%), in particolare nell'altra industria (20,1%), le microimprese (15,3%), nel Nord Ovest (22%). Il secondo canale di reclutamento sono le Agenzie per il lavoro (16,6%), soprattutto fra le imprese metalmeccaniche (26,1%) e le piccole imprese (29,2%). A queste due modalità prevalenti, seguono una serie di canali come gli strumenti digitali, con i social network (15,9%), visionando i curriculum sulle banche dati online (12,9%), pubblicando annunci sul sito aziendale (12%). «È in atto una disintermediazione nella ricerca del lavoro - commenta Marini -, sempre più ci si affida a LinkedIn, alle banche dati online». Le imprese si rivolgono a più canali contemporaneamente, quelli

digitali costituiscono la modalità prevalente (40,8%) per la ricerca del personale, seguiti da quelli informali (28,6%). Il canale più strutturato è fornito dalle Agenzie per il lavoro.

«Da questa interessante indagine emerge quello che già percepiamo - sottolinea **Federico Visentin**, Presidente di **Federmeccanica** -, il grande valore del capitale umano per le nostre aziende, un fattore di competitività importantissimo. La metalmeccanica anche in un periodo difficile come quello che stiamo ancora vivendo ha investito molto nelle persone con la formazione. È significativo il fatto che più di tre quarti delle imprese si sono attivate realizzando attività formative per i lavoratori, oltre quella obbligatoria, nel solo 2020, un anno caratterizzato da lunghe sospensioni e grandi

stravolgimenti. In un arco temporale più lungo e in condizioni di normalità sono confidente che potremo raggiungere obiettivi più ambiziosi». **Visentin** sottolinea che «rimangono difficoltà a fare formazione per molte nostre aziende, soprattutto le Pmi. Per questo è di fondamentale utilità l'introduzione nel Ccnl dei servizi alla formazione. Un utile strumento per fare la formazione e per farla bene».

Anche per **Maria Raffaella Caprioglio**, presidente Umana la ricerca «traccia una geografia molto chiara delle esigenze delle imprese, e sarà un ottimo strumento di lavoro per i prossimi anni. Le Apl si confermano quali snodi centrali della modalità di reclutamento delle aziende e sono i primi canali utilizzati dalle aziende metalmeccaniche».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



FEDERICO VISENTIN.
È il presidente di Federmeccanica

LAVORO24 VA IN VACANZA.

Questo numero sarà l'ultimo di lavoro24 prima della pausa estiva. Torneremo in edicola l'8 settembre. Buone vacanze a tutti i nostri lettori.



IL CAPITALE UMANO
il grande valore per le nostre aziende, un fattore di competitività importantissimo

FEDERICO VISENTIN

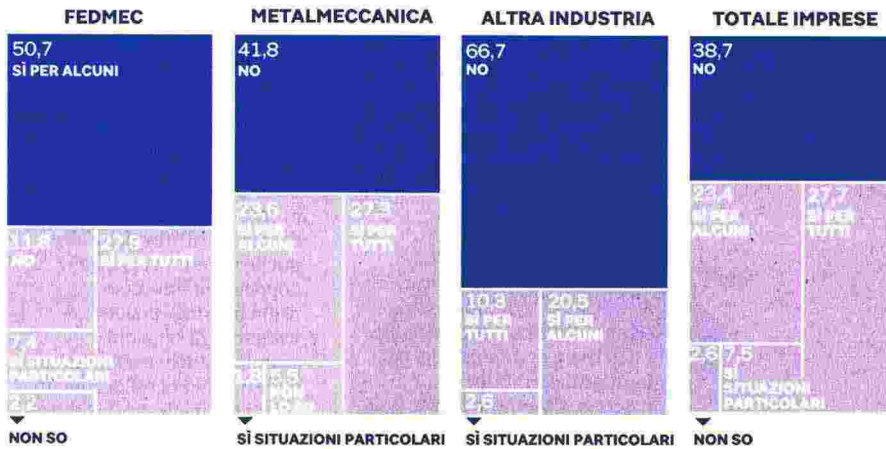


MARIA RAFFAELLA CAPRIOGLIO.
È presidente di Umana

L'impegno delle imprese sulla formazione

FORMAZIONE REALIZZATA (2020; NON OBBLIGATORIA)

Dati in %



AMBITI DI COMPETENZE FORMATE

Dati in %

	Tecniche	Digitali	Sicurezza	Trasversali	Linguistiche
FEDMEC	91,4	72,4	77,7	71,4	53,2
METALMECCANICA	87	68,2	52,4	27,8	11,1
TOTALE IMPRESE	93,6	84,1	57,1	42,9	17,6

Fonte: Community Research&Analysis per [Federmeccanica](#) - Umana, giugno 2021 (n. casi: 804)

MODALITÀ DI RICERCA DEL PERSONALE

Dati in %

