

Per la formazione in cantiere nuovi percorsi strutturati

Barbara Ganz

Alla Voestalpine Wire Italy di Nervesa della Battaglia, provincia di Treviso - circa 100 dipendenti, di cui tre quarti operai e il resto impiegati, 50 milioni di euro di fatturato, leader italiano nella lavorazione di trafilati speciali in acciaio e parte del grande gruppo siderurgico austriaco che conta nel mondo più di 50 mila dipendenti e oltre 11 miliardi di euro di fatturato - dal mese di novembre 2017 è stato introdotto un orario di lavoro a ciclo continuo su tre turni di otto ore ciascuno, per sette giorni la settimana. L'azienda nata come familiare è diventata manageriale, e la nuova organizzazione serve a rispondere all'esigenza di dare una risposta sempre più veloce ed efficiente al proprio mercato (in maggioranza, 60%, i colossi dell'automotive), aumentando la capacità produttiva. È anche stata

assunta una nuova squadra, e qui arriva la nota dolente: «La nostra politica è quella di avere pochissimo precariato, tendente a nulla - spiega l'amministratore delegato Simone Fiorella: se c'è un interinale, l'obiettivo è formarlo e poi assumerlo, in un percorso propedeutico a tempo indeterminato. Ma assumere non è facile: di curricula ne arrivano, molti di persone già in partenza poco motivate. Noi dialoghiamo con gli istituti tecnici del territorio e chiediamo loro di segnalarci le persone più valide. Non solo: accogliamo le visite degli studenti di Ingegneria delle diverse università, da Udine a Padova. Ormai farci conoscere da potenziali candidati è diventata parte del nostro lavoro». La situazione della Voestalpine non è isolata: in tutta Italia si segnalano i casi di aziende che per la ricerca di personale si sono affidate a cartelli esterni alla sede o lungo le strade, mentre ci sono scuole, come l'Its Meccatronico di Vicenza, percorso biennale post diploma che nasce con il 50% di formazione in azienda alternata alla didattica in aula, dove c'è la corsa delle aziende per accaparrarsi gli studenti, troppo pochi rispetto alle richieste. Mai stata così grande, la distanza fra la scuola e il lavoro; mai così tanti i "posti vacanti" e gli introvabili, e mai così centrale il tema dell'orientamento, con manifestazioni come Job&Orienta, appena conclusa a Verona, che fanno il pieno di ragazzi e



famiglie. Il modello previsivo Excelsior di Unioncamere mette regolarmente sotto osservazione il fabbisogno occupazionale nazionale per 28 diversi settori, facendo una stima dei lavoratori previsti in uscita (pensionamento, mortalità) e la domanda delle imprese. Per ogni quinquennio i fabbisogni occupazionali vengono poi ripartiti geograficamente, e distinti per titolo e indirizzo di studio. Oggi mancano percorsi di orientamento strutturato in Italia - spiega un report curato da Ermanno Rondi, presidente del Gruppo tecnico Confindustria per la formazione professionale e l'alternanza scuola lavoro - che dovrebbero tenere conto di competenze necessarie per ogni settore, attitudini personali, dati di fabbisogno tendenziale, offerta formativa e, non ultima, la voce delle imprese. Proprio a Job&Orienta è stato sperimentato un modello standard di orientamento, studiato per i quattro settori chiave (chimico, alimentare, meccanico e sistema moda) più l'Ict. I numeri dicono che in questi cinque ambiti, nei prossimi 5 anni, il fabbisogno di lavoro sarà di 272mila persone. La chimica, ad esempio, ha sempre più bisogno di giovani risorse: nonostante la crisi, a 5 anni dalla laurea lavora l'86% dei chimici e il 90% degli **ingegneri** chimici, in un settore nel quale ogni 100 neoassunti, 28 sono laureati. Inoltre, non solo il laureato chimico, nelle statistiche ufficiali, trova lavoro velocemente: risulta, tra tutti i laureati, tra quelli più soddisfatti perché permette di vedere riconosciuto il valore del proprio titolo di studio. Nel settore meccanico nel periodo 2017-2021 il fabbisogno sarà di 93.550 addetti, il 22,5% laureati; la maggiore domanda viene dal Nord Ovest (40,3%), meno dal Centro Italia (13%). Nel dettaglio, servono specialisti gestionali e informatici, e anche esperti di meccanica di precisione, super tecnici specializzati anche di robotica. Per l'alimentare il fabbisogno è di 43.540 figure, di cui il 26,7% diplomati. Le nuove figure richieste vanno dagli **ingegneri** ambientali ai tecnologi alimentari, ma in crescita sono anche gli esperti di legislazione alimentare: il mestiere adatto a chi è affascinato dal processo che porta i prodotti dai campi alla tavola, seguendo la loro trasformazione. Tessile e moda richiederanno invece 47.330 assunzioni (il 7% laureati), dagli specialisti di prodotto ai responsabili marketing e commerciali, e poi stilisti, modellisti e brand manager; su base geografica la maggiore richiesta viene dal Centro (32%). Come capire se è il mestiere adatto? Fra le attitudini segnalate c'è la passione per moda e stile, la creatività, il fascino per la cura artigiana dei dettagli insieme alla automazione e digitalizzazione dei processi industriali. Prossimo obiettivo: una collaborazione fra Csc Confindustria e Unioncamere per realizzare un modello predittivo sul quinquennio 2018 e 2021, da sperimentare nelle associazioni industriali del territorio. Un progetto che prevede la condivisione con scuole, Its e università, per arrivare in modo efficace ai giovani e alle famiglie, colmando una distanza ormai troppo grande. © RIPRODUZIONE RISERVATA .@Ganz24Ore.