



SETTORE MECCANICA

ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI

***I.C. EQUAL – II FASE – LA COSTA DELLA
CONOSCENZA***

Dicembre 2006

PREMESSA

Il progetto Equal – II° Fase “La Costa della Conoscenza” presentato a valere sulla Misura 3. “Adattabilità”, ha l’obiettivo di prevenire e combattere il rischio di estromissione dal mercato del lavoro, per la fascia dei lavoratori più deboli e scarsamente qualificati e, attraverso azioni di formazione continua e di longlife learning, rilanciare la competitività delle imprese con la crescita e il consolidamento dei lavoratori impegnati in esse.

Il bacino territoriale del progetto è la costa della Toscana, che racchiude le cinque province di Livorno, Pisa, Massa - Carrara, Lucca e Grosseto. I motori trainanti dell’economia locale sono: l’industria, le piccole e medie imprese, il turismo, l’agricoltura e la logistica.

API Livorno, associazione delle PMI, in qualità di partner del progetto ed in coerenza con gli obiettivi prima citati è stata coinvolta nelle azioni di sistema ed in particolare nella predisposizione di strumenti operativi per l’individuazione dei bisogni formativi delle aziende e l’individuazione di pacchetti formativi individuali, contribuendo all’analisi e alla conoscenza

del tessuto economico locale utile alla definizione dell'organizzazione di piani settoriali di formazione sperimentale.

In particolare l'indagine dei fabbisogni formativi condotta da API Livorno, è stata indirizzata al settore della meccanica.

INDIRIZZI PRIORITARI

Nell'ottica di perseguire gli obiettivi del progetto, si ricordano alcuni degli indirizzi prioritari fissati dal processo di concertazione locale per la programmazione dello sviluppo sostenibile e dello sviluppo e coesione sociale, dai quali il lettore dovrà filtrare i risultati dell'indagine che verranno illustrati nei successivi paragrafi. Precisamente:

- rafforzamento delle reti di relazione e conoscenza delle imprese per l'innovazione tecnologica di processo e di prodotto, per garantire la permanenza, il consolidamento e lo sviluppo delle attività produttive.
- consolidamento e sviluppo delle grandi attività industriali storicamente radicate nel territorio, con integrazioni produttive funzionali e collaterali e delle attività di sub-fornitura di filiera, anche mediante un coordinamento tra le singole imprese, e la creazione di una rete delle PMI.
- valorizzazione della responsabilità sociale dell'impresa.
- crescita della logistica quale fattore di competitività del sistema produttivo.

- ridefinizione del sistema di produzione delle public utilities quale fattore di competitività territoriale.
- qualificazione istruzione e formazione professionale.
- incentivazione e qualificazione dei sistemi di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, con una impostazione integrata dei programmi di istruzione, formazione e lavoro.
- progettazione un'offerta formativa con caratteristiche di qualità e professionalità, orientando le scelte dei giovani e degli adulti in relazione all'analisi dei cambiamenti socio-economici del territorio.

QUADRO ECONOMICO

La consueta indagine semestrale condotta dalla Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie industrie – Confapi in collaborazione con Unicredit Banca d'Impresa presenta elementi di miglioramento Nazionale e Provinciale.

Infatti dopo un difficile 2005, lo scenario dell'economia italiana ha mostrato una significativa accelerazione nella prima parte del 2006, partecipando alla fase di recupero del ciclo economico in Europa, sia pure su un livello lievemente più basso.

Il miglioramento delle condizioni congiunturali in Europa e in particolare in Germania, congiuntamente alla ripresa dei consumi privati, hanno sicuramente fornito supporto alle decisioni di investimento delle imprese italiane.

La prima fase del 2006 si può definire a pieno titolo il periodo in cui più evidentemente l'economia italiana si è staccata dalla fase di stagnazione prolungata che l'ha caratterizzata a partire dalla seconda metà del 2001. Uno dei motivi di questo recupero, è che anche le PMI sono arrivate a cogliere i benefici del mutato clima congiunturale.

Il quadro macroeconomico negli ultimi mesi ha dato segnali di stabilizzazione, su un livello positivo, ma senza ulteriori accelerazioni. E' in corso una profonda trasformazione con un ridimensionamento significativo di alcuni settori e con cambiamenti nelle caratteristiche di altri; sembra emergere un nucleo di una certa numerosità di imprese che è in grado di inserirsi da protagonista in questa fase di espansione ciclica europea e di fronteggiare il chiaro aumento delle pressioni competitive globali, ma questo è meno vero per altre realtà, che comunque in questa fase beneficiano del ciclo positivo.

Visto che il peso e l'importanza della piccola e media impresa restano assolutamente preponderanti nel nostro paese, è in questo segmento dell'economia che occorre individuare le direzioni e le peculiarità che questa fase di transizione assumerà.

In un quadro generale nazionale che lascia intravedere segnali positivi il trend economico della provincia di Livorno permane sostanzialmente invariato.

Dal proprio associativo l'API Livorno registra in particolare per il settore della meccanica una crescita ancora molto limitata.

Condizioni economiche ancora invariate sia sul piano della produzione che del fatturato, degli ordini e dell'occupazione .

La scarsa propensione ad espandersi in mercati europei ed extra europei continua a caratterizzare la maggior parte delle aziende del settore.

LIVORNO: IL SETTORE DELLA METALMECCANICA



La provincia di Livorno conta 330.000 abitanti e si estende su un territorio di 1.212 Km².

La sua posizione geografica e il suo sistema infrastrutturale, la rendono facilmente accessibile. Le PMI sono una realtà importante che in questi anni è comunque cresciuta.

La meccanica, rappresenta l'asset economico tradizionale che, nonostante la forte crisi strutturale della fine degli anni '80 e '90, è riuscita a mantenere la posizione di motore trainante del sistema territoriale livornese.

Il settore della meccanica rappresenta uno degli assi portanti del sistema industriale della provincia livornese, in quanto si colloca orizzontalmente all'interno delle filiere produttive. Il livello tecnologico di questo comparto scandisce l'evoluzione di tutto il sistema produttivo, si può dunque qualificarlo come il termometro dello stato di salute dell'intero sistema economico.

Le specializzazioni produttive che compongono il settore a livello provinciale sono legate alla lavorazione dei metalli, alla produzione e manutenzione degli impianti industriali, alla carpenteria, alla meccanica di precisione e alla componentistica.

Nella provincia di Livorno, il settore della meccanica è caratterizzato principalmente da un lato, da imprese di dimensioni medio - grandi, di prestigio riconosciute anche internazionalmente, e , dall'altro da un numero elevato di PMI, che rappresentano, l'indotto dei poli industriali presenti nella provincia e legate a questi da rapporti di collaborazione consolidatisi nel tempo.

Le strategie seguite dalle aziende livornesi hanno visto un progressivo e continuo processo di qualificazione del prodotto e

del processo (in termini sia di qualità intrinseca, che di progettazione e metodologia di produttiva) capace di determinare un complessivo riposizionamento del settore su fasce di mercato più elevate.

Gli investimenti realizzati dalle imprese nella fase di ideazione e progettazione ha determinato, oltre all'incremento della qualità delle produzioni, anche un significativo ampliamento delle lavorazioni.

L'analisi di questo scenario fa emergere con evidenza, le pesanti difficoltà che il settore incontra nel reperire figure professionali adeguate, che come successivamente meglio precisato, è da imputare ad una insufficienza strutturale ed al permanere dello scollamento tra sistema scolastico locale e sistema economico esistente.

Le imprese del settore non trovano sul mercato del lavoro le competenze e le professionalità strategiche per il comparto.

METODOLOGIA

L'analisi dei fabbisogni formativi del comparto della meccanica, è stata svolta da API Livorno, attraverso la distribuzione (via fax e via web) alle aziende associate, di un questionario. La compilazione del questionario è stata supportata dall'assistenza della struttura API, atta a verificare il livello di fabbisogno operativo competenziale specifico di ciascuna azienda.

Il questionario, oltre a comprendere alcune domande di natura prettamente anagrafica, poneva all'attenzione degli intervistati, domande afferenti specificatamente ai fabbisogni interni, la cui risposta è stata selezionata per l'analisi dei risultati.

L'indagine ha coinvolto un campione di aziende aderenti all'API Livorno, rappresentativo del settore.

Al campione di aziende intervistate sono state poste le domande di seguito riportate:

1^a Indicare l'elenco delle figure professionali più frequentemente richieste e dove si trova una maggiore difficoltà di reperibilità.

2^a L'azienda programma percorsi formativi che garantiscono la crescita professionale di tutto il personale?

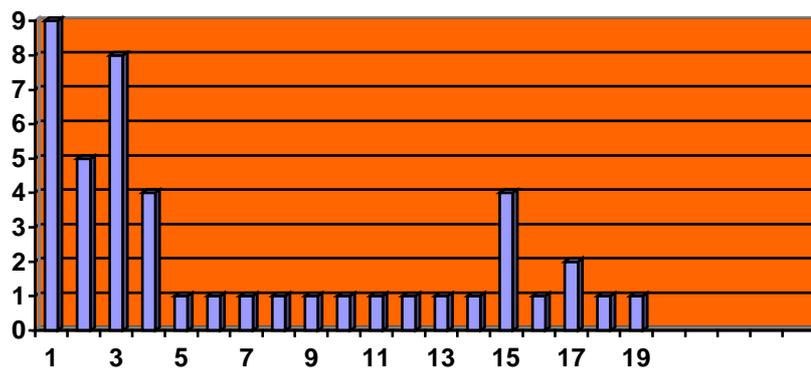
3^a Ruoli e responsabilità del personale dipendente sono chiaramente definiti e riconosciuti internamente?

4^a Gli obiettivi aziendali sono formalizzati per tutte le aree e ruoli di competenza del personale?

ISTOGRAMMI ED ANALISI

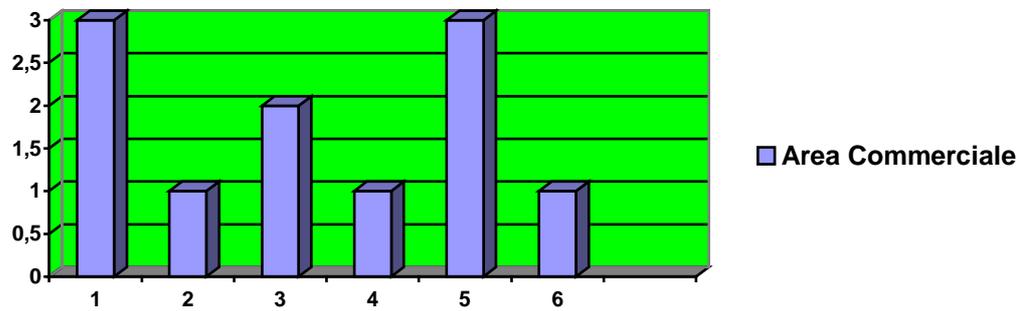
1^a Domanda:

► Indicare le competenze delle figure professionali più frequentemente richieste e dove si trova una difficoltà maggiore di reperibilità.

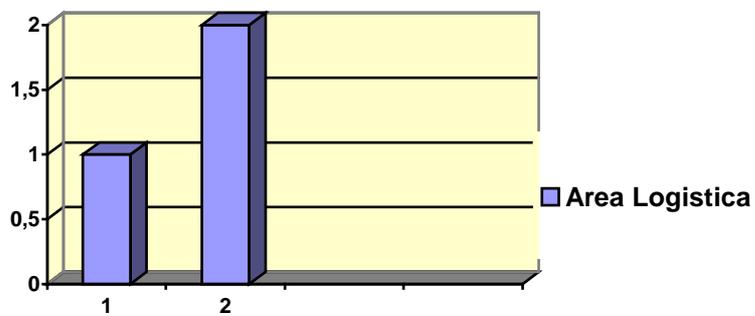


■ Area Produttiva

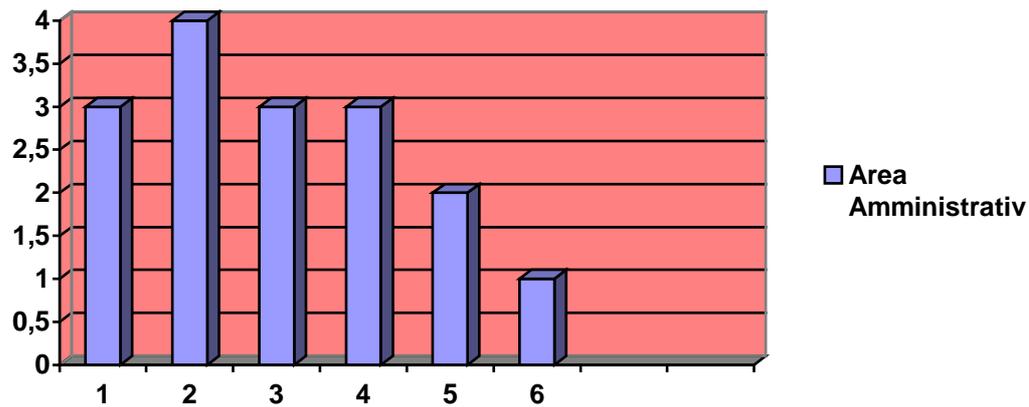
- | | | |
|-----------------|-------------------|---------------------|
| 1. Saldatori | 9. Operaio | 14. Gestione |
| 2. Meccanici | Confezioni | Scorte |
| 3. Carpentieri | stampa | 15. Fresatore/Torni |
| 4. Verniciatori | 10. Capo Squadra | tore |
| 5. Carrozziere | 11. Responsabile | 16. Disegno |
| 6. Elettrauto | Tecnico | tecnico |
| 7. Operatore | 12. Organizzatore | 17. Tubista |
| Macchine | Commesse | 18. Funzione Frigo |
| utensili | 13. Controllo | 19. Montatore |
| 8. Operaio | Gestione | /ponteggiatore |
| Telefonico | | |



1. Tecnico di vendita
2. Comunicazione persuasiva
3. Fidelizzazione cliente
4. Soddisfazione cliente
5. Ricerca cliente
6. Marketing



1. Utilizzo mezzi tipici
2. Gestione magazzino



1. Prima contabilità
2. Contabilità avanzata
3. Inglese
4. Informatica
5. Autocad
6. Programmatore ISO

Dall'analisi dei dati fornitici dal campione di aziende, si evince che i fabbisogni formativi si concentrano soprattutto nell'area produttiva e gestione del processo produttivo. Non sono da meno le altre aree, come la commerciale e l'amministrativa, per finire poi con quella logistica.

Dall'elaborazione delle risposte date dalle aziende è emerso un altro aspetto interessante e nel contempo anche preoccupante relativo all'inadeguatezza, in alcuni casi, della qualità dei livelli di competenza e conoscenza di parte della forza lavoro. Infatti le aziende hanno segnalato in diversi casi la mancanza di figure professionali adeguate agli standard produttivi. Da qui la ricerca da parte delle imprese di professionalità che purtroppo sono di difficile reperimento nel mercato del lavoro provinciale, come saldatori patentati, tubisti provetti, ecc.

A tale proposito le aziende interessate hanno anche sottolineato che il processo formativo di tali figure opportunamente dovrebbe svilupparsi all'interno del sistema produttivo attraverso l'esperienza lavorativa maturata nel tempo e non con la sola formazione teorica anche se certificata dal possesso del titolo consono.

Il gruppo delle imprese intervistate rimarca inoltre che la formazione maturata esclusivamente all'interno del sistema scolastico non risponde alle esigenze formative delle aziende. Le aziende infatti sono consapevoli che esiste una qualificazione al lavoro che si acquisisce attraverso il lavoro medesimo. Spesso infatti all'interno delle imprese i lavoratori specializzati senior, con lo strumento dell'affiancamento si

fanno carico direttamente della preparazione alla specifica mansione che gli junior andranno a ricoprire.

Pertanto si evidenzia con forza, il bisogno legato al trasferimento delle competenze tecniche - produttive, che stanno alla base della realizzazione di un prodotto di qualità, da chi ha acquisito la professionalità e specializzazione, nel tempo.

Le imprese non sono solo utilizzatrici di formazione quindi ma anche produttrici di formazione permanente, svolgendo formazione in azienda.

Le indicazioni sulle necessità post assunzione chiamano in causa il sistema formativo segnalando il divario che le imprese percepiscono tra le conoscenze acquisite e le competenze/capacità richieste dal mondo del lavoro. Divario che fa capire come le carenze del sistema formativo si traducano spesso in costi aggiuntivi di formazione a carico delle imprese.

La difficoltà di reperimento e la necessità di ulteriore formazione delle figure da inserire in organico o già inserite rappresentano dunque un doppio e contemporaneo ostacolo

per il sistema delle imprese che in alcuni casi può risultare una criticità rilevante.

Infine dall'elaborazione delle risposte delle aziende, un altro dato conoscitivo che si impone nella sua criticità, è rappresentato dalla difficoltà di reperimento del personale da adibire alle aree della progettazione.

2^a Domanda:

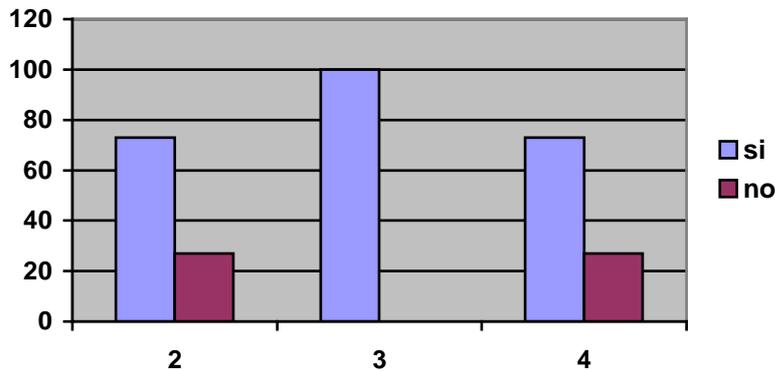
► L'azienda programma percorsi formativi che garantiscono la crescita professionale di tutto il personale?

3^a Domanda:

► Ruoli e responsabilità del personale dipendente sono chiaramente definiti e riconosciuti internamente?

4^a Domanda:

► Gli obiettivi aziendali sono formalizzati per tutte le aree e ruoli di competenza del personale?



Nel blocco di domande osserviamo una certa omogeneità.

La maggior parte delle imprese intervistate ha asserito di riconoscere alla formazione un'importanza strategica per l'azienda, infatti periodicamente vengono predisposti percorsi formativi di vari livelli, ricorrendo agli incentivi regionali, provinciali, ai piani interregionali e in molti casi si autofinanziano.

La totalità poi del campione è concorde nell'affermare che all'interno di ciascuna azienda sono chiaramente definiti i rispettivi ruoli e responsabilità.

In riferimento infine alla formalizzazione degli obiettivi, soltanto una parte limitata, ritiene che ancora l'azienda non abbia operato questa definizione

Dal contesto generale delle domande formulate emerge, quindi, una realtà di imprese che è vitale, organizzata per obiettivi precisi, per aree e settori di competenza, una realtà in crescita in termini qualitativi, dove la forza lavoro rappresenta un patrimonio dell'azienda da valorizzare in osmosi con l'attività ed il relativo consolidamento nel mercato.

CONCLUSIONI

L'erogazione dell'offerta formativa risulta efficace se mirata a soddisfare esigenze specifiche ed efficienti, nella misura in cui consente l'ottimizzazione delle risorse umane e finanziarie.

Certificare le competenze possedute o acquisite dal singolo lavoratore, rappresenta un'efficace azione formativa per rispondere in maniera concreta alle necessità dell'impresa, ma non è esaustiva.

La formazione oltre che per titoli si acquisisce lavorando, tuttavia il riconoscimento di standard professionali consente una maggiore flessibilità nel lavoro ed un costante aggiornamento.

Riconoscere, far crescere la professionalità dei lavoratori, è oggi un obiettivo fondamentale per permettere alle aziende ed alle risorse umane di valorizzare la loro competitività in un mercato in continua evoluzione, soprattutto dal punto di vista tecnologico.

.