

Imprese e nuove competenze: la crisi di occupazione. Quali scenari futuri nel sistema manifatturiero?

Imprese e nuove competenze: la crisi di occupazione. Quali scenari per il manifatturiero?



CNA Toscana Centro - 18 febbraio 2022

Giacomo Buonomini Responsabile politiche formative CNA

Problemi strategici attuali del sistema economico

Le «3 grandi scarsità»:

- 1) Energia:** possibilità di soluzione medio termine
- 2) Materie prime e logistica:** possibilità di soluzione breve/medio termine
- 3) Competenze:** possibilità di soluzione lungo termine

Scarsità di competenze = «Mismatch»

«Prevedo di introdurre nuovo personale in azienda nei prossimi tre anni»

(il 75% delle imprese intervistate)

«Ho difficoltà a reperire dipendenti per la mia azienda»

(il 90% delle imprese intervistate che vogliono assumere)

«In un paese con 2,3 milioni di disoccupati e 13,5 milioni di inattivi è mai possibile che un'impresa che cerca un lavoratore non lo trovi?»

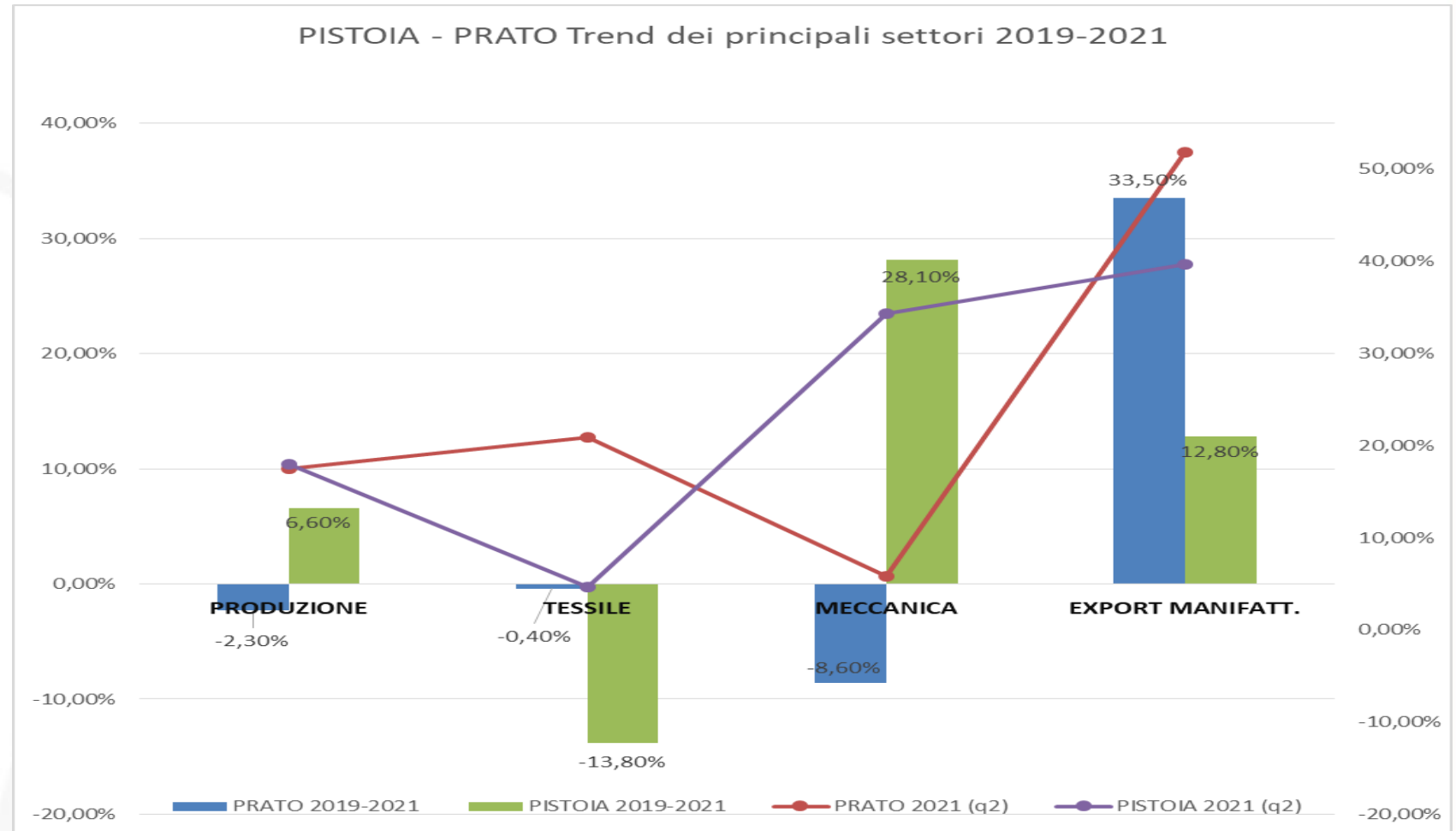
(lavoce.info 26/11/21)

La situazione locale - mercato

1) La crescita è trainata dall'export e dai bonus.

2) La meccanica tira e raggiunge livelli di produzione più alti rispetto al pre-pandemia. Per questo l'area pistoiese cresce.

3) Il sistema Moda non ha ancora recuperato i livelli pre-pandemia. Per questo Prato cresce meno.



(Fonte: CCIAA Pistoia-Prato con dati Confindustria TN e Istat, ottobre 2021)

La situazione locale – occupazione

	PISTOIA	PRATO
Disoccupazione	8,0%	6,2%
Occupazione	62,1% (femminile: 53,6%)	68,4% (femminile: 61,3%)

(Fonte: dati ISTAT, anno 2020)

La «trappola demografica»

Sole 24 Ore 08/02/22 (Stefano Mazzocchi): *“Un tema ricorrente non è solo quello di una contrazione dimensionale delle coorti più giovani della popolazione, ma anche quello della distanza tra domanda e offerta di competenze.”*

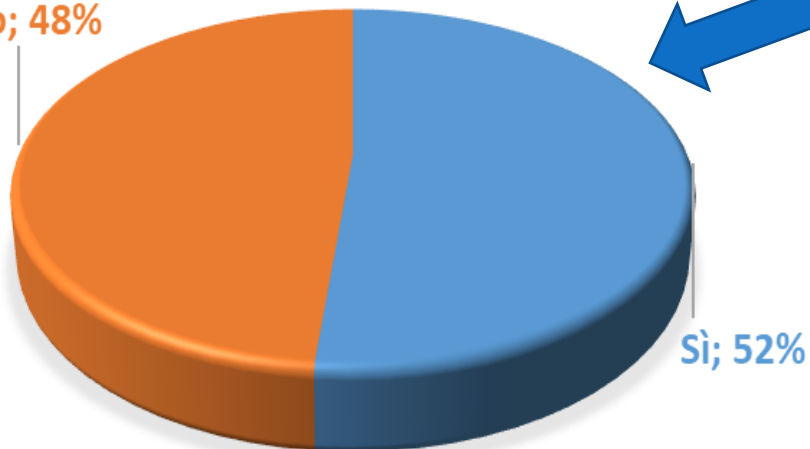
Corriere della Sera 12/02/2022 (Ferruccio De Bortoli): *«Forti rincari di energia e materie prime. Ma c'è un'altra scarsità, più grave: quella di manodopera» che non si recupera nemmeno tornando ai «tassi di natalità del dopoguerra». E gli stranieri non compensano il gap generazionale.*

Area Pistoia-Prato	Consistenza	Gap Generazionale
15-24 anni (Generazione in ingresso nel lavoro)	51.541	- 52%
55-64 anni (Generazione in uscita dal lavoro)	78.198	

Successione d'impresa

INTERESSE ALLA SUCCESSIONE D'IMPRESA

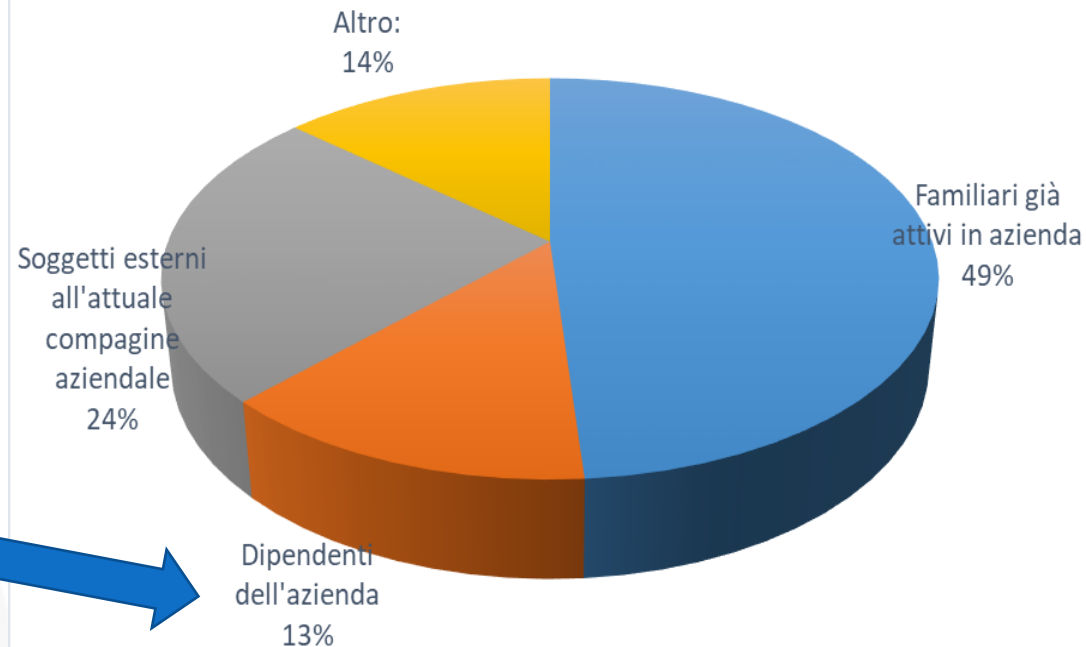
No; 48%



Si tratta di un movimento che, **solo nel settore manifatturiero, è stimabile in circa 7.000 imprese.**

Focus sulla **cessione a dipendenti dell'azienda**. Potrebbero essere tra i **900 e i 1.000 lavoratori dipendenti**, ed è **ragionevole che attualmente queste persone non abbiano un'adeguata formazione manageriale.**

Potenziali nuovi imprenditori



La necessità di nuova occupazione

I tre quarti delle imprese (74,97%) prevedono di assumere nei prossimi tre anni.

Di queste, circa la metà (47,29%) creerà **nuova occupazione per la crescita della propria attività**. Si stimano **8.000 nuovi posti di lavoro**.

Poco più di quarto (27,68%) dei nuovi inserimenti serviranno per la **sostituzione di personale in uscita**. Si stimano **circa 4.700 lavoratori interessati**.

Complessivamente, si stima una **necessità nel medio termine di quasi 13.000 nuovi lavoratori adeguatamente formati**.

Per le imprese è determinante la stabilità del rapporto, infatti i contratti a tempo indeterminato e di apprendistato sono i preferiti dai due terzi delle imprese manifatturiere.

Profili richiesti e profili disponibili

Profilo	Imprese interessate su totale 2022-2024	Per una stima di unità di personale pari a 2022-2024	Studenti in uscita da percorsi scol. Affini 2022-2024	Stima del gap "mismatch quantitativo"
Operai specializzati	54,25%	4.400	6.200	- 3.100
Operai non qualificati	31,45%	2.500		
Tecnici specializzati	29,41%	2.400		
Impiegati amministrativi	11,95%	1000	3.300	+ 1.700
Impiegati commerciali	7,57%	600		
Altro:	21,77%	1.800		

(fonte: Elaborazione da dati indagine CNA Toscana Centro e dati MIUR)

-Sul territorio pistoiese si richiedono maggiori specializzazioni e qualificazioni

-Nella meccanica di produzione si richiede il maggior numero di tecnici specializzati

-Gli operai specializzati sono richiesti trasversalmente, ma in particolare nei settori Meccanica di produzione, Legno, Autoriparazione, Edilizia, Plastica, Sistema Moda

La prima causa del Mismatch

I dati appena esposti, abbinati alla «trappola demografica» mettono in evidenza due elementi che caratterizzano il fenomeno del “mismatch”:

- 1) Il primo fattore è “**quantitativo**”
- 2) Non possiamo disperdere nessuna risorsa e dobbiamo intervenire sulla **massima efficienza** della qualificazione dei **percorsi didattici**

Centro per l'Impiego o Passaparola?

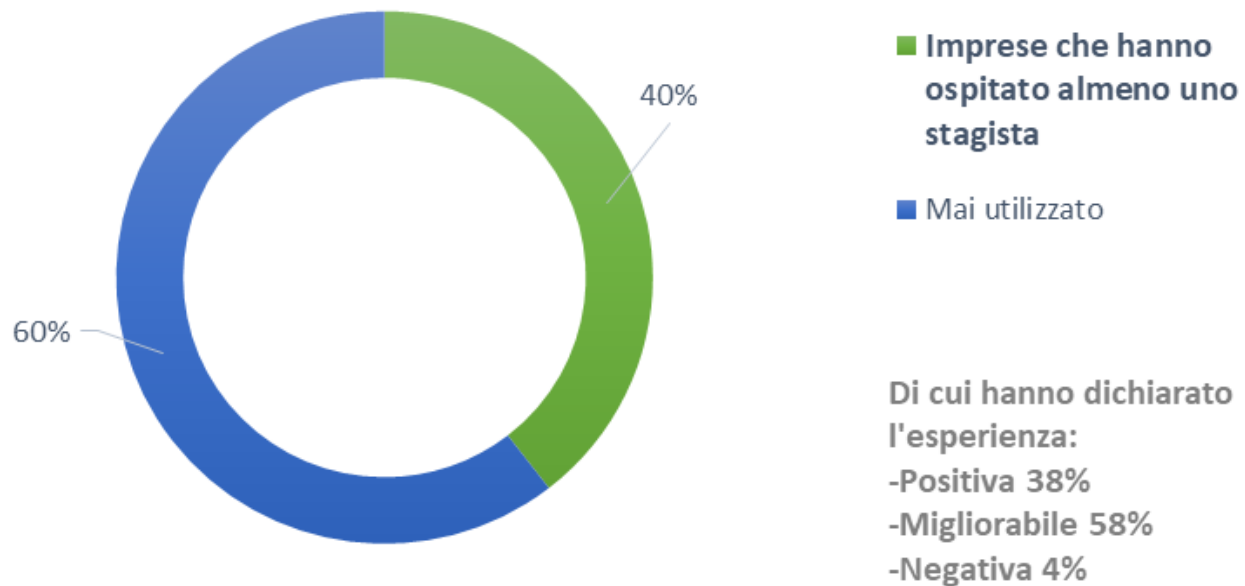
Dove si reperisce il personale	Indice
Passaparola	52,85%
Centro per l'Impiego	23,05%
Scuola	15,70%
Agenzia di somministrazione	8,40%

Quasi la metà delle imprese del settore manifatturiero non si affidano a canali “ordinari”.

Il dato conferma una sensazione diffusa e apre alla necessaria riflessione sulla riforma degli strumenti per l'incrocio domanda offerta di lavoro.

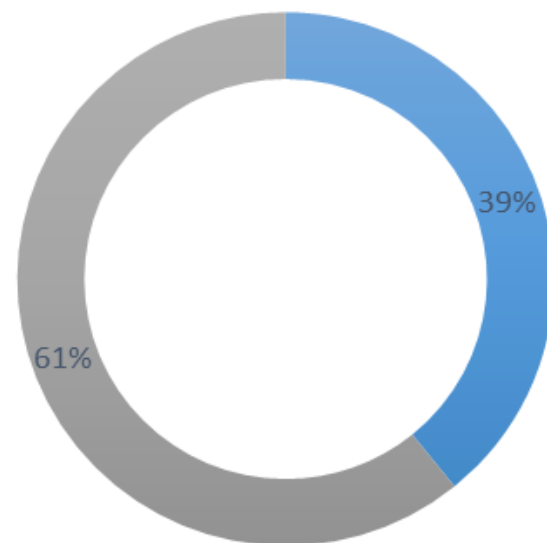
Formazione «on the job»

Stage da corsi di formazione



Formazione «on the job»

Tirocini extracurricolari



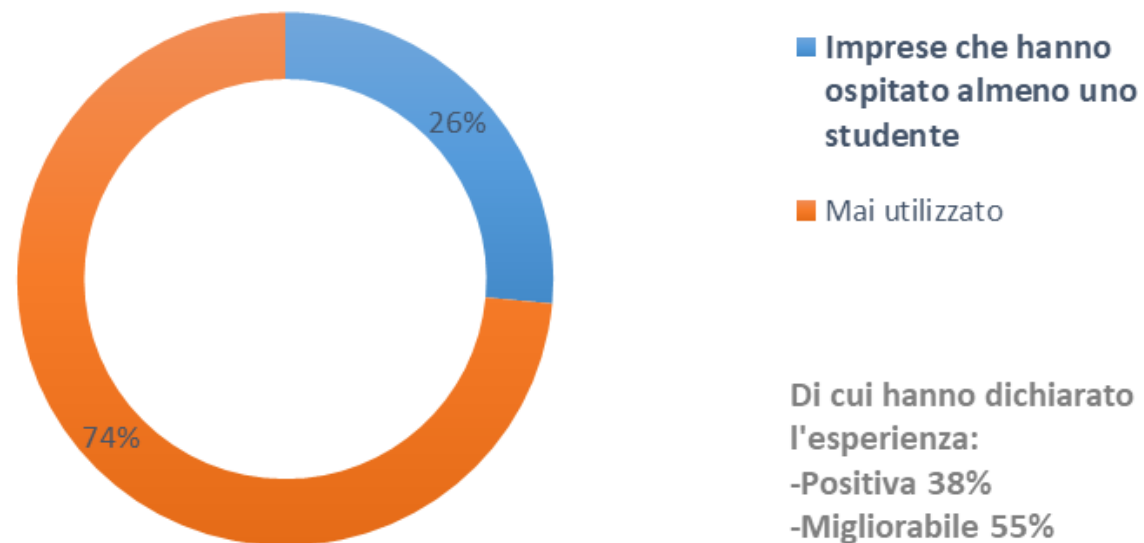
■ Imprese che hanno ospitato almeno un tirocinante

■ Mai utilizzato

Di cui hanno dichiarato l'esperienza:
-Positiva 52%
-Migliorabile 46%
-Negativa 3%

Formazione «on the job»

Alternanza scuola lavoro



■ Imprese che hanno ospitato almeno uno studente

■ Mai utilizzato

Di cui hanno dichiarato l'esperienza:
-Positiva 38%
-Migliorabile 55%
-Negativa 7%

Formazione «on the job»

Poche le imprese che hanno rapporti strutturati con le scuole: il 70% non ha nessuna relazione con il sistema scolastico

Una sintesi: le cause del mismatch sul nostro territorio

- a) **Questione generazionale.** Esiste una marcata differenza “quantitativa” tra le persone in ingresso nel mondo del lavoro e la generazione in uscita.
- b) **Gli studenti che si avviano a percorsi tecnologici e professionali sono pochi:** oltre il 50% delle imprese ha difficoltà a reperire i profili richiesti.
- c) **La qualificazione dei percorsi didattici di istruzione e formazione spesso è disallineata rispetto alle necessità del sistema produttivo,** in modo trasversale tra i settori.
- d) **Il passaparola per le PMI prevale** come mezzo per il reperimento del personale **rispetto all'utilizzo dei Centri per l'Impiego.**
- e) **Rapporto Scuole-Imprese.** Poche imprese hanno rapporti con il sistema scolastico con conseguenti perdite di opportunità didattiche e formative.

Le proposte di CNA Toscana Centro

Successione
d'impresa e
passaggio
generazionale

Orientamento
scolastico

Apprendistato

Alternanza
Scuola Lavoro

ITS – distretti e
PMI

Riqualificare le
competenze -
anche in azienda

Sburocratizzare il
lavoro dei Centri
per l'Impiego

Ruolo dei tavoli
territoriali –
Apprezzato e
condiviso

Laboratori
specializzati
territoriali e PNRR

Le proposte di CNA Toscana Centro

Successione d'impresa e passaggio generazionale – Sostegno agli aspiranti imprenditori, soprattutto se già attivi in azienda.

Orientamento scolastico – Più importanza e maggiore sinergia con il sistema delle imprese.

Apprendistato – Sostegno alla formazione interna sul modello bando «Formazione Lavoro». Maggiore efficacia di programmi e metodi della formazione esterna.

Alternanza Scuola Lavoro – Accompagnare questi percorsi da un maggior impegno delle imprese attraverso la CCIAA e le associazioni di categoria.

ITS – distretti e PMI– Maggiore diffusione nei sistemi locali e nei distretti con più attenzione alle esigenze delle PMI.

Qualificare e ri-adattare le competenze – Incrementare l'attenzione alla riqualificazione interna nelle aziende.

Ruolo dei tavoli territoriali – Metodo di lavoro apprezzato e condiviso. Sarà necessario mettere al centro il fatto che la disponibilità del sistema delle imprese a assumere adesso è più elevata di quella che il mercato del lavoro è in grado di soddisfare.

Sburocratizzare il lavoro dei Centri per l'Impiego – Per rimetterli al centro dell'incrocio domanda-offerta.

Laboratori specializzati territoriali – Si guardi al PNRR per investimenti territoriali strutturali.