

Istruzione tecnica e impresa, le voci dai territori

Pubblicato: Venerdì 19 Novembre 2010

Ecco le richieste e il punto di vista del mondo produttivo attraverso le parole degli imprenditori e dei rappresentanti delle 17 associazioni industriali che compongono il Club dei 15.

ANCONA

Paolo De Sanctis, Direttore Generale di **Rotopress International srl** con sede a Loreto (Ancona): «Come azienda che si occupa di stampa di giornali, free-press, cataloghi e altro, abbiamo grande difficoltà a reperire sul territorio essenzialmente due figure: i manutentori delle macchine e gli stampatori. I primi dovrebbero essere periti elettronici o meccanici, ma qui il problema è l'esperienza, più che il reperimento dei neo diplomati. Al contrario, per gli stampatori mancano sul territorio istituti di formazione che preparino a lavorare nel nostro settore. Le uniche scuole grafiche in Italia sono lontane, per cui dobbiamo rivolgerci a persone con formazione completamente diversa (esempio ragioneria) a cui dover insegnare un mestiere partendo dalle basi più elementari».

BELLUNO

Renato Sopracolle, socio della Soc. **Sopracolle Srl**, con sede in Perarolo di Cadore (BL), 22 dipendenti: «La società, che produce occhiali finiti e componenti, registra da sempre l'assenza di una figura di tecnico intermedio, con specifiche conoscenze nell'ideazione, progettazione e sviluppo del prodotto finale. Per far fronte a questa carenza, come tutte le industrie dell'occhiale della provincia di Belluno, ha dovuto attingere alle figure professionali presenti nel territorio, dagli operatori ai periti meccanici. Questa situazione provoca delle rilevanti ripercussioni per l'impresa: la duplice creazione di ostacoli all'innovazione del processo e alla creazione di nuovi prodotti; l'incremento dei costi che è chiamata a sostenere per trasmettere le competenze tecniche necessarie. Attualmente si cerca di costruire la figura in azienda investendo notevoli risorse nella formazione on the job; spesso le mansioni dei tecnici intermedi vengono svolte dai tecnici superiori laureati. Requisito necessario per lavorare in un'impresa dell'occhiale (soprattutto se di ridotte dimensioni come la nostra) è la conoscenza dell'intero ciclo produttivo, di cui è parte essenziale la fase manuale; purtroppo negli ultimi tempi i giovani che si affacciano nel mercato del lavoro mostrano un forte disinteresse per i lavori manuali, anche quando provengono da istituti professionali o tecnici. Esiste un forte divario tra le aspettative delle imprese e competenze ed aspettative degli studenti».

BERGAMO

«La carenza di professionalità tecniche, a tutti i livelli, è manifesta anche in un momento di grave crisi occupazionale – afferma il Vicepresidente di Confindustria Bergamo con delega all'Education, **Stefano Scaglia** -. Mancano, in particolare, i periti meccanici e mecatronici, nonostante ogni settore industriale necessiti di tali professionalità e, quindi, le possibilità occupazionali risultino ampie e diffuse».

BIELLA

Paolo Ferla, titolare dell'omonimo storico lanificio di Ponzone di Trivero, oltre che consigliere incaricato per la Formazione Superiore e l'Università all'interno del direttivo dell'Unione Industriale Biellese, afferma: «Uno dei fattori che da sempre rende ineguagliabile la qualità dei prodotti tessili realizzati nel Distretto di Biella è la professionalità con cui una manodopera specializzata e altamente qualificata si dedica al proprio lavoro ogni giorno, con passione e dedizione. È per questo che da tempo collaboriamo con l'Istituto Tecnico Industriale "Q. Sella" di Biella, punto di riferimento per il tessile italiano, perché si riesca ad instillare nei ragazzi la passione per un lavoro come quello del

disegnatore tessile, del chimico tintore: professioni che richiedono una specifica formazione tecnica. Negli ultimi anni proprio questo tipo di figure professionali risulta più difficile da ricercare perché sono sempre meno gli studenti che intraprendono questo percorso di studi. Ciò che cerchiamo di fare in collaborazione con il dirigente scolastico, Franco Rigola, è avvicinare il mondo delle imprese a quello della scuola, ad esempio attraverso iniziative come la Fiera del Lavoro, e riaccendere 'l'amore' per il tessile fra le nuove generazioni».

BRESCIA

Un esempio per tutti. Tre progettisti di telai per lo stabilimento acquisito recentemente a Modena, mentre nello stabilimento di Brescia occorrono tre addetti alla qualità, tre all'ufficio tecnico e tre agli acquisti: tutti con precise specializzazioni che si sono formate con l'istruzione tecnica. Queste le esigenze immediate di figure professionali "dedicate" del gruppo meccanico **OMR (Officine Meccaniche Rezzatesi**, 2800 dipendenti con 7 stabilimenti in Italia e 7 all'estero) guidato dall'ingegner Marco Bonometti.

COMO

Graziano Brenna (Tintoria Filati Portichetto srl), Vice presidente di Confindustria Como con delega alla Formazione e Sviluppo risorse Umane: «A causa della crisi, e della conseguente chiusura di molte aziende, è stato finora possibile sopperire alla carenza di figure professionali ma a breve, con la ripresa dell'economia, questa mancanza si farà sentire ancora più forte di prima. I settori tradizionali del nostro territorio necessitano in particolare delle figure professionali di base: nel tessile le orditrici, i capi telaio, gli stampatori; nel legno-arredo i lucidisti e i falegnami; nel metalmeccanico gli operai specializzati, solo per fare qualche esempio».

LECCO

Carenza cronica di diplomati ad indirizzo tecnico, anche nella situazione attuale: è questa la fotografia che emerge dal territorio lecchese, alla luce delle testimonianze di alcune imprese della provincia. Come la **Electro Adda Spa** (azienda elettromeccanica che produce motori elettrici asincroni di circa 100 dipendenti) il cui Presidente Lorenzo Riva segnala la difficoltà di reperire personale per il ruolo di progettista di motori elettrici e di tecnici commerciali per le attività di vendita e post vendita con una formazione tecnico specialistica alle spalle. Alla **Maggi Catene Spa** (azienda metalmeccanica di circa 100 dipendenti che produce catene e catene da trasmissione) il Consigliere Giovanni Maggi segnala, invece, la difficoltà di trovare personale di estrazione tecnica per ricoprire i ruoli di operatore macchine utensili, attrezzisti e responsabili di reparto, nonostante la situazione di crisi che ha coinvolto anche il territorio lecchese. Alla **Omet Srl** (azienda metalmeccanica di circa 180 dipendenti specializzata nella progettazione e produzione di macchine e impianti per la produzione di tovaglioli in tissue) il Consigliere Antonio Bartesaghi segnala la difficoltà nel trovare operai meccanici ed elettronici disponibili anche alle trasferte per le installazioni ed i collaudi delle macchine. Tali figure oltre ad una formazione tecnica dovrebbero avere anche una buona conoscenza della lingua inglese.

MANTOVA

Il Vice Presidente di Confindustria Mantova con delega alla scuola e all'orientamento, **Stefano Bondioli**, afferma: «Le professionalità tecniche sono tra le più carenti anche sul territorio mantovano: periti e tecnici meccanici, elettrici ed elettronici sono presenti in misura inferiore alle necessità. In altri casi accade che le figure professionali siano presenti sul mercato ma non abbiano le competenze richieste dalle imprese: un caso emblematico da questo punto di vista è quello dei periti informatici che spesso non conoscono le tecnologie all'avanguardia, utilizzate dalle aziende. Sarà fondamentale potenziare il dialogo tra istruzione, formazione e lavoro per evitare carenze e sovrapposizioni e l'orientamento scolastico sia nel passaggio dalla scuola media alla scuola superiore, sia in quello dalla scuola superiore all'Università: un orientamento inefficace, infatti, causa non solo l'aumento della dispersione scolastica a tutti i livelli di istruzione ma anche un senso di sfiducia e demotivazione nei giovani che sperimentano un'esperienza formativa fallimentare. Come è stato sottolineato in diverse occasioni dal mondo imprenditoriale, ai neo diplomati manca una visione d'insieme del sistema azienda

e una conoscenza per competenze: le competenze organizzative/gestionali, la lingua inglese, le competenze commerciali unite alle conoscenze tecniche, difficilmente sono possedute nella fase di ingresso nel mondo del lavoro conseguentemente sono le aziende che devono farsi carico della formazione necessaria alla creazione di certe figure professionali”. Aggiunge inoltre il Vice Presidente: “Confindustria Mantova ha promosso un progetto dell’Istituto Tecnico Industriale Fermi che ha permesso a due studenti della classe quarta di frequentare uno stage presso la sede Iveco Spagnola di Valladolid: l’esperienza limitata nei numeri ma sicuramente significativa, ha avuto l’intento di favorire non solo l’accrescimento delle competenze ma anche l’orientamento dei giovani all’internazionalizzazione».

MODENA

Roberta Caprari, responsabile risorse umane della **CAPRARI S.p.A.** di Modena: «Le difficoltà nel reperire figure professionali tecniche sono di tipo quantitativo (molti ragazzi abbandonano gli studi prima di terminare il quinquennio e molti di quelli che lo terminano poi si iscrivono all’università) ma soprattutto di tipo qualitativo: in questi ultimi 10/15 anni abbiamo visto un decadimento culturale e dei valori che ha inciso notevolmente sulla qualità e sulla motivazione delle persone (tanto degli studenti quanto del corpo docenti), in aggiunta all’inadeguatezza delle competenze presenti nella scuola, sia di ruolo che trasversali, che sono alla base del curriculum di studi dei ragazzi. Le figure professionali diplomate di cui avvertiamo maggiormente la necessità si ispirano alla figura universitaria del ‘meccatronico’, ovvero a un indirizzo di studi che preveda delle solide basi di meccanica affiancate da una specializzazione di tipo elettrotecnico. I diplomi sono ancora troppo ‘a compartimenti stagni’ (meccanici, elettronici, informatici, ecc), cioè non integrano fra loro competenze che oggi devono sussistere contemporaneamente. Un’altra grossa lacuna che riscontriamo è la carenza di competenze linguistiche: i ragazzi neo diplomati hanno infatti un’insufficiente conoscenza della lingua inglese, anche solo a livello di base».

MONZA-BRIANZA

«Sono i profili medium e high skill quelli maggiormente ricercati dal nostro sistema produttivo – osserva **Matteo Parravicini**, delegato alla Scuola Università e Formazione di Confindustria Monza e Brianza – . Oggi, per apportare più valore all’impresa servono tecnici, professionisti in staff, addetti alle vendite, artigiani e operai specializzati. Il dato è stato confermato anche dall’ultima indagine sui fabbisogni umani, condotta su un campione di 70 imprese manifatturiere del territorio: non solo ci sono difficoltà nel trovare candidati in possesso di un adeguato livello di competenze tecniche specialistiche, ma anche a trovare giovani realmente interessati a queste professioni e quindi sufficientemente motivati, appassionati e disposti ad imparare. La maggior parte dei giovani opta per professioni magari meno stabili ma sicuramente meno faticose e più attrattive come quelle offerte dal settore dei servizi. Stiamo cercando di rispondere a questa grave carenza con un’azione mirata di orientamento verso le professioni più richieste».

NOVARA Anna Chiara Invernizzi, Vice Presidente dell’Associazione Industriali di Novara con delega all’Education: «Il tessuto industriale novarese, composto in larga parte da aziende manifatturiere, occupa da sempre un numero consistente di diplomati tecnici. Anche in questo momento di crisi le imprese novaresi lamentano la difficoltà di reperimento di giovani periti meccanici/meccatronici e chimici che invece scelgono in larga misura di continuare gli studi con la convinzione di trovare più facilmente lavoro. Queste giovani leve, con competenze tecnologiche e specialistiche, potrebbero invece rappresentare importanti risorse per le aziende in una logica di miglioramento della competitività e dell’innovazione. In tal senso l’Associazione Industriali di Novara si sta impegnando affinché i ragazzi e le loro famiglie vengano orientati verso l’istruzione tecnica individuando in questa scelta un’opportunità concreta di futura occupazione».

PORDENONE irco Zin, Direttore Personale e Organizzazione della **Savio Macchine Tessili Spa**: «I primi 10 paesi di esportazione della nostra azienda sono in ordine di fatturato Cina, India, Pakistan, Turchia, Indonesia, Bangladesh, Iran, Cuba, Brasile e Argentina. I nostri impiegati periti meccanici, o

con equivalente diploma di istituto professionale, operano come trasfertisti presso nostri fornitori in questi paesi ma anche nell'Europa dell'Est, per attività di controllo qualità o per acquisti internazionali. *Un'azienda come la nostra necessita quindi più frequentemente di figure con profilo tecnico, che abbiano una buona conoscenza dell'inglese e che siano disponibili a viaggiare»*. *I periti elettronici ed elettrotecnici, o con equivalente diploma, operano invece come tecnici trasfertisti per il montaggio e l'assistenza tecnica presso i nostri clienti, che sono presenti in totale in oltre 60 paesi nel mondo, per la gran parte in Asia.*» **Anna Biscontin, AD e Responsabile Risorse Umane della Presotto Industrie Mobili Spa:** *«Nel reperire adeguate professionalità per il nostro settore, incontriamo le maggiori difficoltà con figure quali tecnici specializzati nelle tecnologie delle vernici e nella conduzione degli impianti robotizzati per le loro applicazioni; tecnici specializzati nella conoscenza, selezione ed utilizzazione dei materiali lignei e tecnici specializzati per la realizzazioni di produzioni a “lotto 1”, cioè prodotti altamente personalizzati su specifica esigenza del cliente»*. **Laura Salomoni, Responsabile Risorse Umane di Brovedani Group Spa:** *Il Gruppo Brovedani è leader mondiale nel settore della meccanica di precisione con particolare riguardo al settore Mauro Manassero, Amministratore Delegato della Martex Spa, di Petrovich Group:* *«La nostra realtà produce sia mobili per l'ufficio, sia mobili per la casa, con un'attenzione particolare al design e all'innovazione. Da noi sono richiesti soprattutto tecnici dell'industria del mobile e dell'arredamento. Incontriamo però molte difficoltà nel reperire figure professionali con questo profilo, che per noi è fondamentale in particolare per la progettazione e i processi produttivi dei mobili»*.

PRATO

Francesca Fani, della Pafasystem Srl di Prato: «Anche a Prato c'è una percezione distorta e penalizzante delle opportunità che possono venire ai giovani dall'industria, e da quella tessile in particolare. Le oggettive difficoltà che ha attraversato e attraversa il settore principale del distretto non hanno certo azzerato il bisogno di figure qualificate: ne è prova la grande facilità di impiego degli ormai pochi neo periti tessili. A questi si sommano i periti già esperti, fuoriusciti da imprese chiuse o in crisi: ad oggi pertanto non si può parlare di una reale scarsità di queste figure. Le preoccupazioni tuttavia sono molto vive per il futuro: esaurito il bacino dei periti oggi ampiamente adulti, le imprese rischiano domani di contendersi i neodiplomati, ben pochi se continua il trend attuale. Come Unione Industriale Pratese stiamo quindi lavorando perché si recuperi una corretta visione della situazione, attuale e in prospettiva: è importante farlo sia per i giovani, che hanno diritto di disporre di informazioni utili a costruire il loro futuro, sia per le imprese, che non debbono trovarsi in difficoltà per mancanza di competenze».

REGGIO EMILIA

Cristina Strozzi, di Walvoil Spa di Reggio Emilia: «Le figure di difficile reperimento, ormai da diversi anni, sono quelle con preparazione tecnico-scientifica in generale e più precisamente i periti meccanici e mecatronici, in primis; ovvero coloro che, con le necessarie competenze tecniche di base, possono intraprendere varie attività quali: progettista, tecnico-commerciale, addetto settore sperimentale, addetto qualità, addetto produzione negli ambiti montaggio-collaudo-macchine utensili, programmatore cnc. Come sappiamo da tempo, il problema è numerico nel senso che la domanda è ben lontana dall'offerta a causa del ridotto numero di ragazzi/e che scelgono questo tipo di percorso scolastico; ultimamente ci si sta concentrando particolarmente sulla popolazione femminile, che potrebbe essere molto significativa come presenza e come qualità dell'impegno e della preparazione. Da molti anni lavoriamo, in collaborazione con la nostra Associazione e vari interlocutori del nostro territorio, sull'orientamento di ragazzi/e, docenti e genitori e cerchiamo di fare conoscere loro le molteplici possibilità professionali, con un diploma di scuola tecnica, oltre alla straordinaria opportunità, o ancora meglio, libertà di scelta che viene offerta loro in riferimento al proseguimento o meno degli studi, ad esempio tramite un percorso universitario. Ci si sforza spesso, inoltre, di trasmettere adeguatamente anche la grande importanza della conoscenza delle lingue straniere e di una buona cultura generale (quindi buona preparazione scolastica), che rappresentano elementi fondamentali e necessari per il futuro dei nostri giovani e delle nostre imprese. Infine occorre ripristinare in positivo l'immagine delle attività delle

nostre aziende e delle professionalità, altamente qualificate, che questi diplomi consentono e procedere in questa attività formativa ed educativa già con i più giovani, agli ultimi anni delle scuole elementari, per poter far capire loro, sin da piccoli, il valore e l'importanza di queste professioni, fondamentali per la crescita e lo sviluppo del manifatturiero nel nostro paese”.

Altra testimonianza che arriva dal territorio reggiano è quella della **Lombardini Srl**, storica azienda produttrice di motori: «Le figure di più difficile reperimento sono costituite dai periti meccanici/elettronici, e, comunque più in generale, dai tecnici intermedi. Esiste un gap formativo enorme e consolidato tra il personale che entra in produzione, in linea di montaggio o alle lavorazioni meccaniche, e le figure di responsabilità in ambito produttivo-technico. Se infatti reperire ingegneri meccanici/meccatronici è relativamente semplice, non altrettanto si può dire per quella fascia di profili tecnico-specialistici, che potrebbero ricoprire ruoli di responsabilità (per esempio come capi linea o capi reparto) e che, forse per pregiudizi nei confronti della fabbrica, optano per aziende più piccole o dove comunque il prodotto finale non dia l'impressione di “doversi sporcare le mani”. Questo a discapito di percorsi di carriera con possibili sviluppi interessanti in ambito sia tecnico che gestionale. A causa di questa situazione da un lato le nostre ricerche si indirizzano per lo più verso ingegneri meccanici e meccatronici, che vadano ad occupare posizioni tecnico-gestionali in ambito progettazione, qualità, logistica e marketing e, dall'altro siamo costretti a rinunciare al personale specializzato di cui avremmo bisogno in produzione e ad assumere operatori con minime competenze tecniche, quindi da formare completamente»

Franco Collini, Responsabile Risorse Umane di **Max Mara Fashion Group**: «Il nostro settore necessita continuamente di nuove figure professionali con specializzazione tecnica, in particolare tecnici di confezione, che potranno ricoprire, dopo adeguato training on the job, diversi ruoli, quali ad esempio addetti all'ufficio tecnico nell'ambito della progettazione, tecnici delle materie prime e della ricerca delle stesche, tecnici dell'area produzione e controllo qualità o della programmazione della produzione. È indispensabile che queste figure abbiamo un background specialistico, quale solamente un percorso da perito tecnico della confezione può assicurare, unitamente alla conoscenza della lingua inglese, ad una elevata flessibilità ed apertura ed alla predisposizione nel percorso di sviluppo all'apprendimento continuo. Le opportunità nelle aziende del nostro Gruppo sono diverse e non sempre riusciamo a soddisfarle, proprio per la carenza di diplomati con specializzazione adeguata; il nostro orientamento ad investire sui giovani, formarli e farli crescere, sia di profilo tecnico che ovviamente di profilo junior manageriale se pensiamo ad aree quali il product management, il marketing, il retail, il budgeting e controllo, ecc, ci stimola a rafforzare i rapporti e le collaborazioni con le istituzioni scolastiche ed universitarie di diversi indirizzi, per fornire un contributo atto a far conoscere da vicino il nostro mondo e le nostre esigenze e ad assicurarci giovani validi e di potenziale che possano svolgere il loro percorso professionale nell'ambito del settore tessile abbigliamento».

TREVISO

Luciano Miotto, Amministratore delegato di **Imesa S.p.A.** di Cessalto: “La Imesa S.p.A. di Cessalto (Treviso), è leader italiana nelle attrezzature per il lavaggio industriale con 90 dipendenti e circa 14 milioni di euro di fatturato; produciamo interamente in Italia circa 5.000 prodotti all'anno per 500 clienti attivi in tutto il mondo destinando il 30% della produzione all'Italia, il 35% all'Unione Europea il 15 % al nord Africa il rimanente 20% a Russia e Paesi Arabi. Naturalmente abbiamo subito la crisi del 2008/2009 ma siamo riusciti a superare quel momento e oggi, con qualche segnale di ripresa soprattutto nei mercati internazionali, rimaniamo competitivi in Italia e all'estero e continuiamo anche a offrire nuove opportunità professionali. Continuiamo però ad incontrare difficoltà di reperimento di personale specializzato, come già avveniva prima della crisi, e questo diventa un problema dovendo rispondere subito e al meglio alle commesse che ci arrivano. C'è una lista di professionalità introvabili, e per numeri significativi, in quel manifatturiero considerato a torto in declino. Nel metalmeccanico, ad esempio, mancano tornitori, fresatori, operatori macchine utensili, saldatori e stampisti. A queste, si aggiungono professionalità come gli operatori di robotica, i gestori di linea di produzione, gli operatori di taglio laser o operatori di taglio ad acqua (il water jet a 3000 bar). Per tutti i settori mancano gli operatori per le macchine a controllo numerico e, più in generale, i conduttori di impianti. È più facile trovare un ago in un pagliaio che trovare un programmatore in C+ (il linguaggio delle macchine). Non

vorrei che la disponibilità di queste figure specializzate diventi uno degli asset con cui altre zone d'Europa e del mondo fanno marketing per attrarre i nostri imprenditori. E non è tanto e solo questione di costo del lavoro. Occorre trasmettere il messaggio che è nelle imprese che ci sono lavoro e retribuzione, anziché intraprendere percorsi formativi che offrono minori opportunità, salvo poi lamentarsi per la difficoltà a trovare lavoro”.

VARESE

Fulvio Giangrande, direttore personale **Techint Italia**: «Le figure più critiche per la Pomini di Castellanza (del Gruppo Techint ndr) sono i periti meccanici ed elettronici (ma anche i diplomati meccanici ed elettronici delle scuole professionali) per le posizioni aziendali di montatore, operatore di grandi centri di lavoro (macchine utensili), disegnatore CAD e disegnatore progettista. Le difficoltà si ritrovano anche nella crescita aziendale di queste figure per la cronica insufficiente conoscenza della lingua inglese, presupposto fondamentale perché i montatori possano diventare tecnici per l'avviamento di impianti (con corsi specifici in azienda acquisiscono una conoscenza completa di mecatronica, Inglese e Customer Care). Per l'inserimento di 11 giovani in queste posizioni nel 2008-2009, l'azienda è andata a Gela per selezionarli fra un gruppo di 50 studenti. Nel 2008 e nel 2009 un progetto analogo è stato realizzato in **TECHINT Engineering & Concracting** con un gruppo di 10 + 10 diplomati di Istituti Tecnici milanesi e di Sesto San Giovanni».

VICENZA

Da Vicenza arriva, invece, qualche esempio pratico di imprese che non riescono a trovare tecnici specializzati in varie mansioni. Degli esempi? Alla **Forgital Italy** di Velo d'Astico (forgiatura e laminazione acciai speciali), Fabio Friso indica tra le figure problematiche i periti meccanici per il laboratorio prove. Alle **Industrie Polidoro** di Schio (bruciatori e beccucci per caldaie e scaldabagni) Giorgio Lanzi cita gli ingegneri termoidraulici con diploma tecnico o scientifico. Per la **Manfrotto** di Bassano del Grappa (progettazione, costruzione e commercio di attrezzature fotografiche, cinematografiche, televisive e dello spettacolo) Andrea Garzotto dichiara una carenza nel reperimento di periti meccanici per operations e ufficio tecnico. Alla **Zach System Spa** di Vicenza (chimica farmaceutica), invece, il punto debole è rappresentato dai periti chimici.

Redazione VareseNews

redazione@varesenews.it