

Imprese dell'arredo a caccia di 15mila professionisti: 11 profili per la transizione

*Un progetto europeo indica le figure chiave per crescere e come devono evolvere
Faro su ebanisti, designer, tecnici e dirigenti: coinvolta l'intera catena produttiva*

Giovanna Mancini



Alleanza scuola-lavoro. Un momento delle attività didattiche degli studenti del polo formativo del legno-arredo di Lentate sul Seveso, in Brianza

Il paradosso è tutto nei numeri di una filiera industriale che nel 2021 ha superato i valori di fatturato pre-Covid e continua a correre e che all'estero rappresenta una delle bandiere del made in Italy.

Eppure, le aziende del legno-arredo (circa 71.500, con oltre 307mila addetti nel 2020 e un fatturato complessivo di 39 miliardi di euro) faticano a trovare le figure professionali necessarie a tenere il passo con l'impennata della domanda, che prosegue ormai da un anno e mezzo, e soprattutto con le sfide imposte dalla transizione digitale e tecnologica. Secondo FederlegnoArredo, nel periodo 2021-2025 le imprese della filiera avranno necessità di inserire circa 15mila occupati, soprattutto operai specializzati e artigiani dedicati alla lavorazione del legno e assimilati, dei tessuti e altri materiali degli arredi. Secondo l'ultimo bollettino del Sistema formativo Excelsior, la filiera del legno-arredo è tra quelle che, in questa fase di ripresa dalla pandemia, hanno le maggiori difficoltà di reperimento di personale. Difficoltà dovute alla preparazione inadeguata dei candidati (19% degli intervistati), ma soprattutto alla carenza stessa di candidature (26%).

Il problema infatti non è solo di percorsi formativi inadeguati alle esigenze del mercato, ma anche e forse soprattutto un problema culturale, osserva Barbara Minetto, vicepresidente di Assarredo con delega alla formazione. «C'è da sempre uno scollegamento tra domanda e offerta nel nostro Paese – spiega -. Ma il nostro settore sconta anche il pregiudizio diffuso che lavorare il legno o produrre mobili appartenga solo alla sfera dell'artigianalità e del lavoro manuale. Non è così: ci sono molte aziende

estremamente innovative e avanzate dal punto di vista tecnologico. Il fascino di questa industria sta proprio nella capacità di coniugare mestieri tradizionali con l'uso di macchinari avanzati».

Per cercare una soluzione a questo *mismatching* e per accompagnare le aziende nella ricerca o nella formazione delle figure adatte alla transizione digitale e ambientale, FederlegnoArredo ha aderito (assieme ad altre associazioni europee del settore) al progetto «Sawyer» promosso dalla Commissione Ue, che ha analizzato l'impatto delle due transizioni sull'industria del legno-arredo, con un focus proprio sulle figure professionali che saranno più interessate dalle trasformazioni dei prossimi 5-10 anni.

Non profili nuovi, che spesso ancora mancano in tante piccole aziende della filiera, ma figure già esistenti nella maggior parte delle imprese, che tuttavia dovranno evolvere radicalmente se le aziende vogliono restare competitive. Undici i profili individuati: dirigente nei servizi di vendita e commercializzazione; responsabile della produzione industriale; responsabile acquisti; responsabile manutenzione macchine; designer; ebanista/falegname; modellatore di macchine utensili; tappezziere; responsabile macchine per la lavorazione del legno; addetto al montaggio dei mobili; operai e maestranze.

«L'evoluzione deve riguardare tutti i livelli aziendali, dagli operai ai manager – osserva Angelo Marchetti, presidente di Assolegno e delegato alla formazione di FederlegnoArredo – seguendo due grandi *driver*: la digitalizzazione e la sostenibilità. Nel primo caso, si tratta di applicare le nuove tecnologie in maniera pervasiva nelle imprese, lungo tutta la catena produttiva». Nel caso della sostenibilità, occorre elaborare strategie di business che trasformino in opportunità i mutamenti richiesti dalle normative e dal mercato.

Come tradurre in pratica gli spunti che arrivano da questo progetto è ora la grande sfida delle aziende. «Il problema della formazione è su due livelli – osserva Barbara Minetto –: formare i giovani e aggiornare le competenze di chi già lavora». Bisogna prima di tutto fare cultura e le istituzioni devono fare la loro parte, in una sinergia tra pubblico e privato. «È il momento di passare da quella che fino a oggi abbiamo chiamato alternanza scuola-lavoro a una alleanza, o meglio ancora un'amicizia scuola-lavoro», dice Minetto. Il settore può del resto contare su alcune esperienze efficaci, come il polo formativo di Lentate sul Seveso, in Brianza, l'Its del legno-arredo di Pesaro e la nuova Innovation Platform del Friuli-Venezia Giulia. Esperienze che si potrebbero ora replicare in altri territori dove l'industria del legno-arredo è radicata, con l'obiettivo di metterle in rete e in sinergia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA