

Meccanica, il disallineamento parte dalle competenze di base

L'indagine Federmeccanica. Metà delle imprese hanno difficoltà anche nelle ricerche di profili tradizionali, il 27% per quelli avanzati e digitali. In media il 69% non trova le figure necessarie

Pagina a cura di Giorgio Pogliotti

Quasi sette imprese su 10 della meccanica hanno dichiarato di incontrare difficoltà nel reperire i profili professionali essenziali per lo svolgimento dell'attività aziendale, il 69% per l'esattezza. Il mismatch impatta in modo rilevante anche sull'industria.

Da un'indagine di Federmeccanica emerge non solo che diventa sempre più difficile reperire lavoratori con competenze tecniche di base/tradizionali secondo il 48% delle aziende (la quota più elevata degli ultimi quattro anni), ma anche che il 27% degli imprenditori della metalmeccanica lamenta la difficoltà di trovare le figure tecnologiche avanzate/digitali. Inoltre la ricerca delle competenze trasversali (intese come la capacità di risolvere problemi, di prendere decisioni, di lavorare in gruppo, di comunicazione, di autonomia) si è rivelata ardua per il 19% delle imprese (la percentuale più bassa dal 2021), mentre il restante 6% è alla ricerca di figure professionali con altre specifiche caratteristiche. Non solo. Nel giudizio sui possibili rischi per l'azienda nel prossimo futuro, la carenza di forza di lavoro qualificata figura una delle preoccupazioni più sentite degli imprenditori; il rischio è giudicato importante nel 62% dei casi (superato solo da "materie prima ed energia" e da "cambiamento scenario macroeconomico").

Lavoro stabile

Il settore impiega 1,6 milioni di lavoratori, guardando allo stock di occupati, stando all'ultima rilevazione di Federmeccanica - completata nei giorni scorsi e relativa al 2022 - il 95,2% dei dipendenti è assunto a tempo indeterminato - il 91,1% full time e il 4,1% part time-, il 2,3% è a tempo determinato full time (c'è uno 0,1% di assunti a tempo determinato part time), e il 2,4% in apprendistato. Mentre tra le nuove assunzioni nel 59,9% dei casi viene offerto un contratto a tempo indeterminato (nel 58,6% dei casi full time e nell'1,3% part time), nel 32,2% a tempo determinato (30,9% full time e 1,2% part time) e nell'8% in apprendistato. Ovviamente si tratta di cifre medie, perché guardando alle dimensioni aziendali il tempo indeterminato è offerto in percentuali ancora maggiori nelle grandi aziende da 2.001 a 500 dipendenti (81,2% dei casi), mentre ricorrono maggiormente al tempo determinato le aziende tra 201 e 500 dipendenti (40,1%) e l'apprendistato ha il gradimento più alto nella fascia di aziende tra 100 e 2mila dipendenti (dove rappresenta il 19,7% delle nuove assunzioni).

Il peso della somministrazione

L'unica tipologia di contratto flessibile a cui ricorrono le aziende è la somministrazione che interessa il 57,3% delle aziende, ma coinvolge il 6,2% dei lavoratori in organico sul totale (la percentuale più alta, il 12,4% nel settore autoveicoli, seguito da macchine e apparecchi meccanici con il 9,8% dei lavoratori), guardando alla tipologia di imprese la percentuale maggiore di ricorso alle Agenzie per il Lavoro si registra nella fascia di imprese tra 201 e 500 dipendenti (8,8%) e tra 501 e 2mila (8,3%). In particolare i lavoratori in somministrazione assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il lavoro rappresentano l'1,7% dell'organico totale (con la punta del 4,4% tra autoveicoli) e il picco del 2,8% nelle aziende tra 501 e mille dipendenti (segue con il 2,2% la fascia di aziende tra 210 e 500 dipendenti). Il 6,2% sono invece impiegati in somministrazione a tempo determinato: il picco del 12,4% si registra nel comparto autoveicoli seguito dal 9,8% da macchine e apparecchi meccanici, quanto alla fascia dimensionale di imprese si raggiunge l'8,8% nelle aziende con un numero compreso tra 201 e 500 dipendenti (l'8,3% tra 501 e mille). Passando all'analisi dei nuovi contratti a tempo indeterminato emerge che il 64% sono nuove assunzioni e il 36% sono trasformazioni di tempo determinato.

La retribuzione media

La retribuzione media complessiva del 2022 (che non scontava dunque gli adeguamenti di giugno 2023 e giugno 2024 al nuovo Ccnl) oscillava in media da 1.915 euro dell'apprendista a 2.321 euro dell'operaio a 3.560 euro degli impiegati.

Le iniziative

Come affrontano le aziende la carenza dei profili ricercati sul mercato del lavoro? «Per individuare i tecnici di base più giovani - spiega Stefano Serra, vicepresidente di Federmeccanica- stiamo collaborando con gli ITS, il vantaggio è che questi ragazzi arrivano in azienda formati in modo "ibrido" da tecnici senior come docenti e tanta esperienza di laboratorio. È determinante consolidare gli ITS oltre l'arco temporale del PNRR e che venga attivato un percorso di maggiore integrazione anche con le università. Solo nelle facoltà scientifiche si perde il 20% degli studenti al primo anno, per loro non ci sono politiche attive specifiche, gli ITS posso offrire un futuro a questi ragazzi. Occorre passare dalla teoria alla pratica per fare la differenza». Ma il mismatch richiama anche un aspetto "culturale", ovvero il livello d'attrattività della fabbrica agli occhi dei giovani e delle loro famiglie. Un aspetto decisivo è l'orientamento scolastico, oggetto di diverse iniziative di Federmeccanica: «Abbiamo promosso Eureka!Funziona! in accordo con il MIM - aggiunge Serra -, un progetto di orientamento ed educazione STEM all'imprenditorialità, con l'obiettivo di orientare gli studenti delle elementari e delle medie al "saper fare" con una competizione di realizzazioni tecnologiche. Inoltre con iniziative come il PMI DAY cerchiamo di spiegare la vita in azienda alle scuole superiori, portando i ragazzi in fabbrica e per vedere come è oggi. Un'altra leva importante è quella dell'alternanza scuola lavoro, è

essenziale il dialogo tra il mondo della scuola e quello dell'impresa». Restando ad Eureka!Funziona!, giunto alla tredicesima edizione, quest'anno ha coinvolto 52 province, 15 regioni, 19mila studenti (oltre 200mila sono stati coinvolti nei 13 anni del progetto).

Il diritto alla formazione

C'è poi un secondo tema, che riguarda invece le competenze dei profili superiori: «Abbiamo introdotto nel contratto del 2016 il diritto soggettivo alla formazione - ricorda Serra - per almeno 24 ore nel triennio. Per favorire la formazione continua dei lavoratori è operativa la piattaforma MetApprendo dall'inizio del 2021, con 17mila aziende aderenti e 15mila lavoratori attivi. Consente a tutti i lavoratori delle imprese metalmeccaniche e dell'installazione di impianti di fruire della formazione a distanza, con un sistema costruito su misura che certifica anche quella parte di formazione on the job che in passato era invisibile. La scommessa è riuscire con la formazione e politiche attive ad anticipare i trend del mercato del lavoro, giocando d'anticipo, con una continua manutenzione delle competenze».

© RIPRODUZIONE RISERVATA