

Rassegna Stampa

mercoledì 20/01/2016

SOMMARIO RASSEGNA STAMPA

Data	Argomento	Sommario	Pag
<u>Apindustria Brescia</u>			
20.01.2016	BresciaOggi (p.29)	Pmi, la voglia di assumere fa i conti con le «carenze»	1
20.01.2016	Corriere della Sera - (p.1) Brescia	Per trovare un posto di lavoro più della tecnica serve entusiasmo	2
20.01.2016	Giornale di Brescia (p.33)	All'industria 4.0 servono figure tecniche e commerciali	4
20.01.2016	Il Giorno Bergamo-Brescia (p.50)	Aziende a caccia di operai e tecnici. Ancora da occupare metà dei posti	6

LO STUDIO. Un'indagine di Apindustria Brescia ribadisce richieste delle aziende e difficoltà

Pmi, la voglia di assumere fa i conti con le «carenze»

Operai specializzati, impiegati generici e tecnici le figure più ambite e più difficili da trovare. «I giovani devono puntare a specializzarsi»

Angela Dessì

Negli anni della disoccupazione record, ci sono anche analisi che raccontano storie diverse: vicende di Pmi che vorrebbero assumere ma che, talvolta, non trovano le figure adatte, che si tratti di un impiegato tecnico o di un operaio specializzato.

IL QUADRO emerge dall'indagine sul mercato del lavoro realizzata dall'Ufficio Studi di Apindustria Brescia sulla base delle selezioni del personale avviate e realizzate dalla stessa associazione tramite l'Ufficio risorse umane tra il 2013 e il 2015. Lo studio - presentato ai dirigenti scolastici di 17 istituti superiori bresciani con cui l'organizzazione di via Lippi ha stretto accordi quadro (Abba, Accademia Santa Giulia, Beretta, Capirola, Cerebotani, Cfp Zanardelli, Copernico, Don Milani, Foppa, Golgi, Its Machina Lonati, Lunardi, Pascal, Primo Levi, Sraffa, Tartaglia e Vantini) - prende in considerazione 130 aziende associate (il 74% è attivo nel comparto metalmeccanico, per 210 posizioni richieste): effettua una indagine sulla base del tipo di contratto offerto, sulle figure ricercate e sui risultati delle selezioni. I numeri sono chiari: nel 40% dei casi le Pmi non specificano il tipo di accordo proposto, ma si dicono disposte a un atteggiamento «possibilista» sulla base della professionalità del candidato. In un terzo dei casi (32%) offrono un tempo determinato e solo nel 13% un indeterminato. Il dato più incoraggiante, però, è quello relativo alla crescita della domanda di personale nel trien-

nio: nel 2015 +2,74% sul 2014 che mostra addirittura un +37,74% sull'anno prima.

LE FIGURE più ambite (spesso quelle che restano anche vacanti) sono l'operaio specializzato (nel 38,31% dei casi) e l'impiegato (il 52,24%, di cui il 27,86% costituito dai generici e il 24,38% dai tecnici). Tra gli impiegati «generici» il più ricercato è quello commerciale (37%), mentre tra i tecnici spicca il disegnatore e progettista meccanico. Proprio queste figure, però, sono quelle che le Pmi bresciane faticano maggiormente a trovare, come testimonia l'alta percentuale di posizioni rimaste vacanti (rispettivamente il 39% e il 45%). Ma c'è anche di più. «Dallo studio emerge che le imprese valutano maggiormente le soft skills, le competenze intangibili, rispetto alle hard skills, che definiscono nel dettaglio quello che si sa fare», spiegano Maria Garbelli e Laura Quaranta, autrici dello studio, per le quali proprio le competenze trasversali costituirebbero un elemento essenziale del «talento» cercato dalle aziende.

«Le imprese hanno bisogno di competenze tecnico specialistiche, ma anche di competenze trasversali che rendano la persona in grado di adattarsi al continuo mutamento del mercato», sintetizza il presidente di Apindustria Brescia, Douglas Sivieri, insistendo «sulla necessità di creare un rapporto sempre più stretto» tra scuola e impresa. «Il concetto di flessibilità ormai non riguarda più solo lo status contrattuale ma anche la fungibilità dei ruoli», gli fa eco Raffaello Castagna dell'Ufficio relazioni sindacali di Apindustria Bre-



In Apindustria Brescia obiettivo puntato sulle opportunità di lavoro

scia, per il quale i giovani non dovrebbero «fossilizzarsi» su una figura generica, «bensì puntare a specializzazioni che consentano di crescere in sinergia con il mercato». •



LA RICERCA APINDUSTRIA

Per trovare un posto di lavoro più della tecnica serve entusiasmo

di **Roberto Giulietti**

Il mercato del lavoro offre ancora delle opportunità (soprattutto nel metalmeccanico) ma per entrarci dalla porta principale, oltre ad una buona preparazione scolastica, occorre aver sviluppato competenze come l'entusiasmo, la capacità di mettersi in gioco, la voglia di continuare ad imparare. Questa la conclusione dell'analisi dell'ufficio studi di Apindustria.

a pagina 8

Lavoro, oltre alla tecnica l'entusiasmo fa la differenza

Cosa cercano le aziende? Uno studio di Apindustria a Brescia

L'indagine

di **Roberto Giulietti**

Il mercato del lavoro offre ancora delle opportunità ma per entrarci dalla porta principale, oltre ad una buona preparazione scolastica, occorre aver sviluppato quelle che, in inglese, vengono definite come «soft skills». Competenze «intangibili» come l'entusiasmo, la capacità di mettersi in gioco, la voglia di continuare ad imparare che definiscono ciò che si è rispetto alle «hard skills» che raccontano cosa si sa fare.

A questo è arrivata l'analisi dell'ufficio studi di Apindustria che ha preso in considerazione le selezioni del personale messe a punto dall'organizzazione di via Lippi. E se tra le figure richieste a prevalere è ancora quella dell'operaio specializzato, segno evidente del peso del settore

metalmeccanico in provincia, anche a lui viene richiesto un mix tra conoscenze tecniche e specialistiche e le motivazioni personali. «Alle aziende – ha ricordato il presidente di Apindustria, Douglas Sivieri – interessano più le caratteristiche delle persone che non le sue effettive conoscenze tecniche. Su queste ultime si può lavorare, sulle prime è molto più difficile».

A definire le richieste delle imprese è Raffaello Castagna che dell'Api è responsabile delle relazioni sindacali: «Le aziende cercano di contenere i costi ma non a scapito della qualità; scelgono i giovani dove prevale la voglia di essere formati; chiedono flessibilità perché in un contesto dove i volumi produttivi possono variare, la formazione e le competenze diventano necessarie per trasferire professionalità verso quelle aziende dove c'è e serve il lavoro». Lo status contrattuale viene di conseguenza. Anche per questo il 40% delle aziende non specificano il tipo di contrat-

to che intendono offrire al candidato non escludendo nulla ma nel 32% dei casi «preferendo» quello a tempo determinato.

Ed in questo scenario, una parte determinante la gioca la scuola che «in questi anni ha registrato una sostanziale tenuta delle iscrizioni per gli istituti tecnici e professionali – come ha ricordato il dirigente dell'ufficio regionale scolastico di Brescia, Daria Giunti – ma che recentemente sono stati superati dai licei».

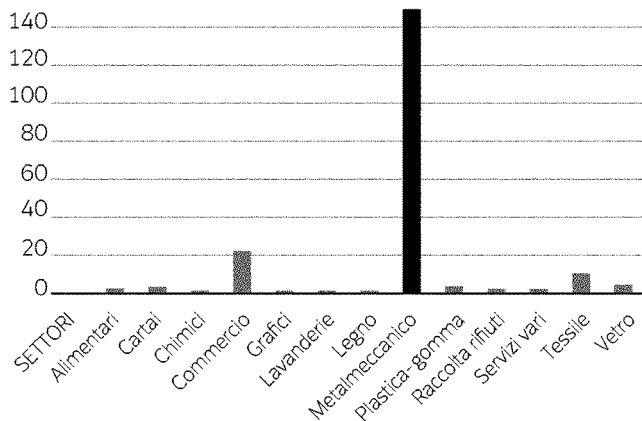
Un modo per spostare in avanti la ricerca del lavoro? Una scelta dettata dalle aspettative delle famiglie? Di certo «aziende e scuola fanno mestieri diversi – ha ricordato il presidente Douglas Sivieri – ma un rapporto sempre più stretto è necessario. La scuola deve formare cittadini prima ancora che lavoratori specializzati e dare quegli strumenti necessari a far capire ai ragazzi dove andare a cercare anche quelle competenze trasversali che non hanno».



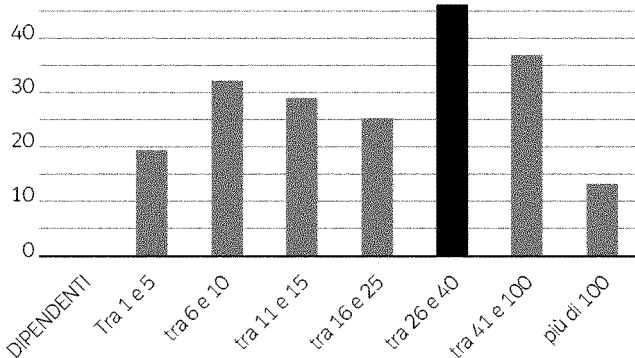
I metalmeccanici le figure più richieste



CLASSIFICAZIONE PER SETTORE



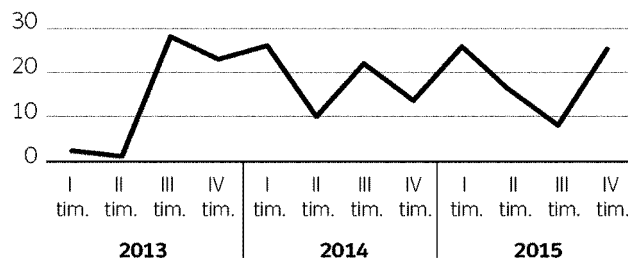
CLASSIFICAZIONE PER NUMERO DI DIPENDENTI



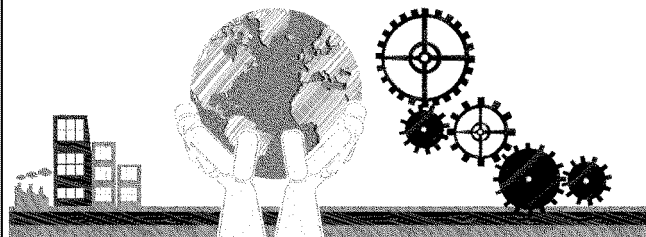
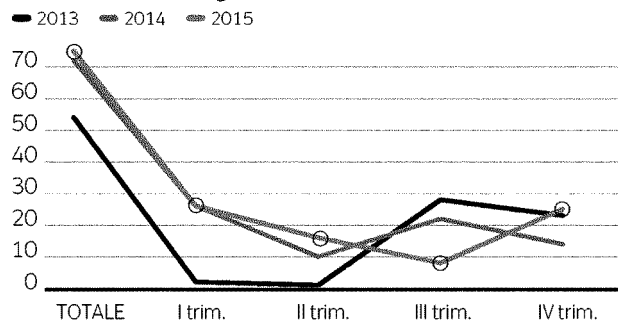
Fonte: Apindustria



DISTRIBUZIONE TEMPORALE DELLA DOMANDA



DISTRIBUZIONE TEMPORALE DELLA DOMANDA confronto tra gli anni di riferimento



d'Arco

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



La scheda

● Quali sono le qualità che un'azienda cerca fra le persone da assumere? È la domanda alla quale ha tentato di rispondere una indagine realizzata dall'ufficio studi dell'Api sulle figure professionali collocate dall'associazione



Douglas Sivieri
Spesso alle imprese interessano di più le caratteristiche della persona da assumere

L'INDAGINE DI APINDUSTRIA

130
aziende
coinvolte

201
richieste
di personale

2013-2015
anni presi
in considerazione

SETTORI PIÙ COINVOLTI
metalmecanico e commercio

FIGURE RICHIESTE:

2 dirigenti	tra cui	Commerciale	21	49 impiegati tecnici	tra cui	Disegno	28
		Amministrazione	19			Informatica	5
56 impiegati	tra cui	Segreteria	11	49 operai specializzati	tra cui	Commerciale	4
				13 responsabile tecnico	tra cui	Disegno	8
						Responsabile produzione	5
						Qualità	1

FONTE: Apindustria

infogdb

All'industria 4.0 servono figure tecniche e commerciali

Apindustria: importanti nei giovani sono anche le soft skills, competenze trasversali e il talento

La ricerca

Daniela Zorat
d.zorat@gioaledibrescia.it

BRESCIA. Preparazione tecnica e al tempo stesso competenze trasversali che si traducono in attitudine, talento,



voglia di fare e di mettersi in gioco. Sono i due binari che dovrebbero definire il percorso formativo di un giovane alle prese con la ricerca di un lavoro non appena termina la scuola.

Lo evidenzia il presidente di Apindustria, Douglas Sivieri, forte della sua esperienza di imprenditore, ma anche di una ricerca effettuata dall'Ufficio Studi dell'associazione di via Lippi su un campione di 130 aziende che hanno richiesto più di 200 figure diverse.

L'analisi. La ricerca si è sviluppata sul triennio 2013-2015, e viste le aziende iscritte ad Apindustria il settore più rappresentato è quello metalmeccanico, seguito dal commerciale. Il 40% degli imprenditori non ha voluto precisare che tipo di contratto avrebbe adottato nel caso in cui avesse trovato la figura ricercata.

A tal proposito il dato è precisato nel grafico, ma la sostanza è che l'obiettivo si punta su impiegati e operai specializzati e formati. Ma non solo.

Nei criteri di scelta da parte dell'imprenditore rientra anche la valutazione delle soft skills, le competenze trasversali. Attitudine o talento, come lo si voglia chiamare.

La critica. «Materie che la scuola di oggi non insegna - ha precisato il presidente Douglas Sivieri affiancato da Maria Garbelli, Raffaello Castagna Laura Quaranta dinnanzi a diversi dirigenti di scuole superiori bresciane e alla dirigente dell'Ufficio regionale scolastico, Daria Giunti».

Nell'ambito dello scambio scuola lavoro Apindustria ha attivato accordi con 17 istituti e ha potuto registrare alcuni aspetti.

«Preoccupa il fatto che nei ragazzi ci sia una certa carenza di fondo nei confronti del mondo del lavoro.

Ma che ci sia anche una carenza di preparazione. Serve sì Dante, ma serve anche che gli studenti imparino la gestione delle conoscenze».

Sivieri smonta anche un aspetto della scuola che - ritiene - nel mondo del lavoro

non serve a nulla: i voti. «Non serve a nulla aver preso 100 o 110 e lode in azienda.

Agli imprenditori servono giovani con entusiasmo, voglia di mettersi in gioco».

Per gli imprenditori, ha evidenziato Castagna, l'efficacia produttiva verte su tre aspetti: contenimento dei costi, flessibilità e formazione, «Possono affrontare la quarta rivoluzione industriale le figure tecniche e gli impiegati commerciali, non più invece le figure generiche». //

«Non prendo in azienda il ragazzo con i voti più belli, ma quello con più entusiasmo»



Douglas Sivieri
Presidente Apindustria

Brescia, la ricerca

Aziende in cerca
di operai e tecnici
Resta libera
la metà dei posti

CITTADINI ■ All'interno

Aziende a caccia di operai e tecnici Ancora da occupare metà dei posti

La richiesta di personale emerge da una ricerca di Apindustria Brescia

di PAOLO CITTADINI

- BRESCIA -

LE AZIENDE bresciane hanno fame di impiegati commerciali, operai specializzati e figure tecniche. Emerge da una ricerca condotta da **Apindustria di Brescia**. L'analisi ha preso in esame un campione di 130 aziende (la maggior parte opera nel settore metalmeccanico) tra il 2013 al 2015. Lo studio ha esaminato le richieste arrivate dalle imprese all'ufficio

I NUMERI

Nel 2014 è aumentata del 37% la domanda di personale qualificato, nel 2015 del 2,74%

Risorse umane di Apindustria. Nel complesso, sono 201 le domande. I dati evidenziano una crescita nella domanda di personale da parte delle imprese: nettamente in rialzo nel 2014, + 37,74% rispetto al 2013 e con un rialzo contenuto nel 2015, + 2,74% rispetto al 2014. Le due figure più richieste sono rappresentate dall'operaio specializzato (con il 38,31%) e dall'impiegato (52,24%, di cui il 27,86% per impiegati, e il 24,38% per impiegati tecnici). Apindustria ha ricevuto due richieste di personale di livello dirigenziale: la prima nel 2013, la seconda nel 2015. Entrambe le risorse richieste sono ancora aperte. La domanda di impiegati proviene per il 57% dal settore metalmeccanico. Rispetto alle 56 domande totali, i settori più rappresentati sono commercio con il 21%, vetro con



METALMECCANICO
È il settore in cui
si registra la maggior
domanda di addetti

il 5% e alimentari con il 3%. Il 27% delle aziende richiedenti ha assunto il personale proposto, mentre nell'11% dei casi sta svolgendo i colloqui, contro il 12,5% delle selezioni con risultato negativo e l'11% in cui la domanda è stata soddisfatta autonomamente. Il restante 39% delle domande di personale rimane in sospeso. La richiesta di impiegati tecnici del settore metalmeccanico, 49 domande, rappresenta più del 69% del totale. Seguono il commercio con il 14% ed il tessile con il 6%.

Le selezioni hanno portato all'assunzione nel 18% dei casi, mentre il 6% risulta in corso e il 18% è risolto autonomamente dalle aziende. Nel 16% dei casi i colloqui hanno dato esito negativo, contro un 41% di casi in cui la selezione è in sospeso. Sono state 77 le richieste di operai specializzati; il 18% delle domande è stato soddisfatto dalle selezioni operate (as-

sunzioni) contro il 24% dei negativi.

RESTA in sospeso il 45% dei posti da occupare, mentre per il 10% i colloqui sono in corso. Tra i responsabili tecnici, 11 le domande. Il 25% dei posti è stato assegnato tramite assunzioni di candidati individuati tra i profili proposti da Apindustria, mentre il 16,6% è stato occupato da profili selezionati autonomamente dalle imprese. Il



33% dei posti risulta ancora vacante e la domanda aziendale è in sospeso, mentre pari merito il 16,6% dei colloqui non ha dato possibilità di assunzione ed un altro 16,6% risulta ad oggi in corso di selezione. «Più che gli sgravi fiscali – osserva il presidente di Apindustria Douglas Sivieri – quel che conta per la stabilizzazione sono le competenze trasversali».