



PIANO INDUSTRIA 4.0

-

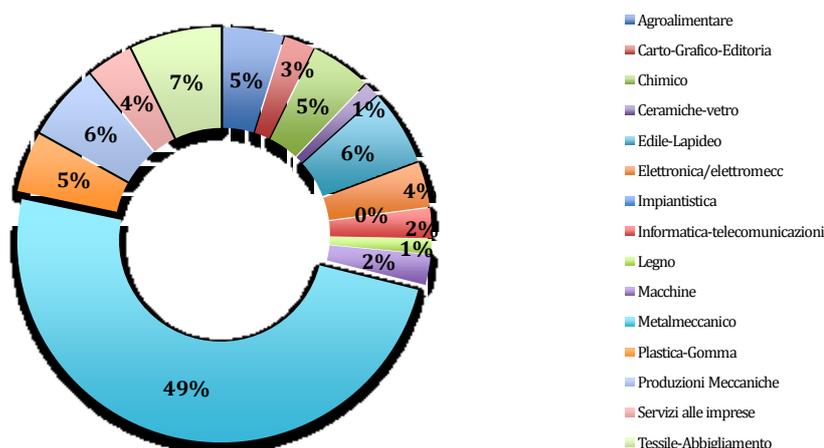
Tra mito e reale opportunità

Note introduttive - metodologiche

Ad un anno dalla sua entrata in vigore, la ricerca presentata nel seguito intende individuare lo stato dell'efficacia del Piano Industria 4.0 per l'implementazione del rinnovamento tecnologico, con particolare riferimento alle imprese di Piccole e Medie dimensioni, nonché l'opportunità della misura Formazione 4.0 per l'adeguamento dell'organico alle mutate necessità dell'impresa rinnovata.

Il campione analizzato, composto da cento imprese e rappresentativo della realtà associativa di Apindustria Brescia, è prevalentemente strutturato da imprese metalmeccaniche (49% del totale intervistati).

Il campione: distribuzione per numero di dipendenti in fasce

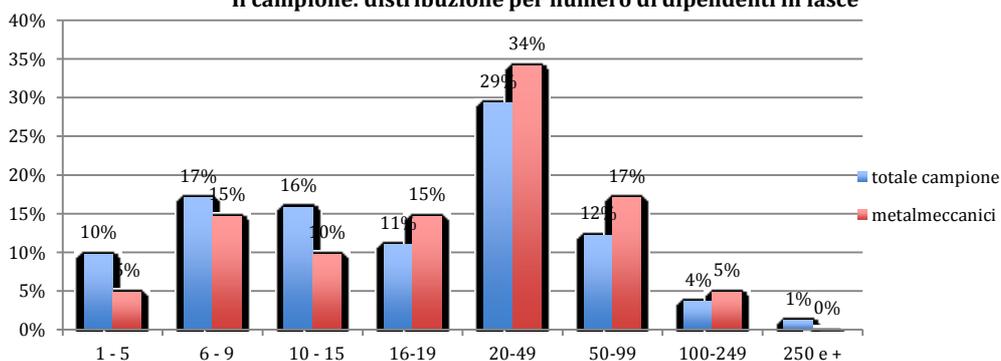


Per la natura stessa dell'Associazione, si tratta di imprese di medio piccole dimensioni.

Più in particolare, prevale nettamente la classe di dipendenti 20-49; tuttavia, le fasce al di sotto dei 20 dipendenti qualificano complessivamente il 54% del campione (44% se si considera la dimensione del solo comparto metalmeccanico).

Scarsamente rappresentate le imprese con un numero di dipendenti superiore a 100.

Il campione: distribuzione per numero di dipendenti in fasce



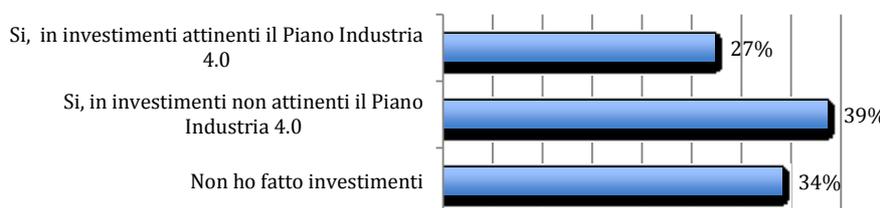
Piano Industria 4.0 - tra mito e reale opportunità

L'efficacia del Piano Industria 4.0 per le PMI di Apindustria

È pari al 66% il complesso delle realtà imprenditoriali che hanno fatto investimenti di vario genere nell'ultimo anno, ma di questi il 59% non rientra nelle possibilità di sgravio fiscale previste dalla legge.

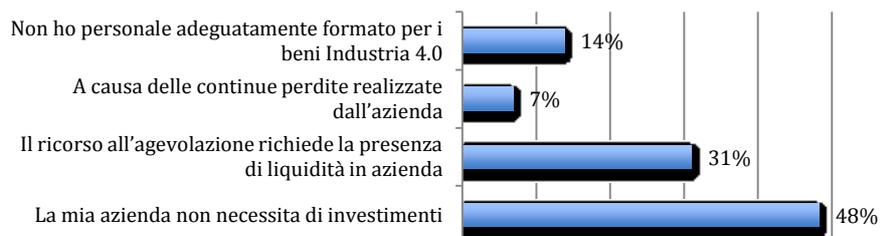
Complessivamente, sul totale degli intervistati, solo il 27% può rientrare nel Piano Industria 4.0, in virtù di investimenti attinenti.

1 - Hai fatto investimenti nell'ultimo anno? Chi ha investito e chi no...



Chi non rientra nel piano 4.0 ha diverse motivazioni. Risalta, con il 48% delle risposte, una situazione di equilibrio aziendale in cui non si avverte la necessità di nuovi investimenti da parte dell'impresa.

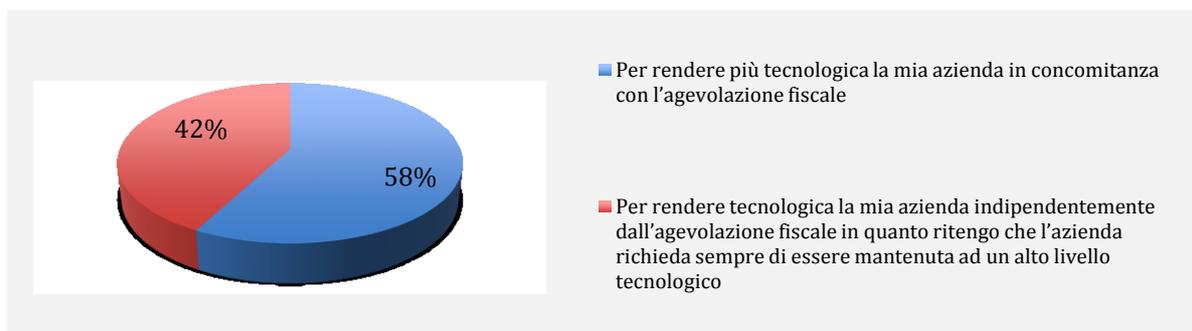
Il restante 52% delle motivazioni si correla a disequilibri e disagi aziendali: manca liquidità (31%), manca personale in grado di dialogare con beni Industria 4.0 (14%); nel 7% dei casi, invece, manca un equilibrio economico-finanziario, a causa del quale l'attività risulta in perdita da tempo.



D'altra parte, lo sviluppo del piano di rinnovamento industriale sembra aver avuto un'influenza positiva sulla propensione all'investimento delle imprese: coloro che hanno realizzato investimenti compatibili con il Piano Industria 4.0 sono prevalentemente realtà stimulate positivamente dagli sgravi (58%); il 42% invece ritiene che la via dello sviluppo d'impresa transiti tramite un rinnovamento tecnologico che non dipende dalle opportunità di sgravio offerte dallo Stato.

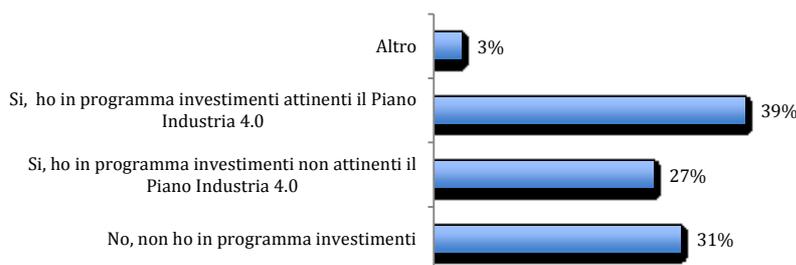
CENTRO STUDI

Piano Industria 4.0 - tra mito e reale opportunità

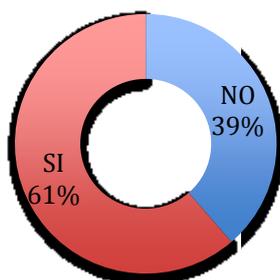


2 - Nel 2018 hai nuovi investimenti in programma?

In termini di investimenti, nel 2018 si assisterà a sviluppi ulteriori per il 66% dei rispondenti, mentre il 31% degli intervistati dichiara di non averne in programma.



La proroga del Piano Industria 4.0 sembra interessare fortemente il tessuto di piccole e medie imprese bresciane: il 61% degli intervistati si mostra interessato, contro il restante 39% che non usufruirà della dilazione legislativa.



Più nel dettaglio, tra gli interessati alla proroga spicca il 46% dei rispondenti che ne usufruirà per investimenti nuovi, che realizzerà nel corso del 2018.

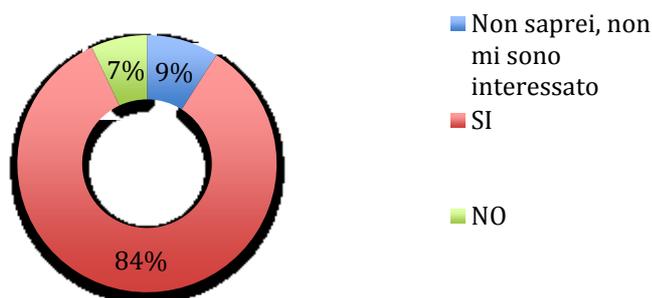
L'eterogeneità del campione di riferimento, in cui si alternano imprese di piccole dimensioni con imprese di medio grandi, consente di indagare un aspetto ulteriore: l'adeguatezza della misura Industria 4.0 per le PMI.

Piano Industria 4.0 – tra mito e reale opportunità

3 - Ritieni che la misura Industria 4.0, nel suo complesso, sia utile per le esigenze del tessuto imprenditoriale italiano, formato prevalentemente da PMI?

Secondo gli intervistati, la misura è fatta per le PMI: condivide quest'idea l'84% delle imprese – contro il 7% di chi non la ritiene strutturata per imprese di medio piccole dimensioni. Il 9% dei rispondenti dichiara di non aver mostrato alcun interesse alla misura.

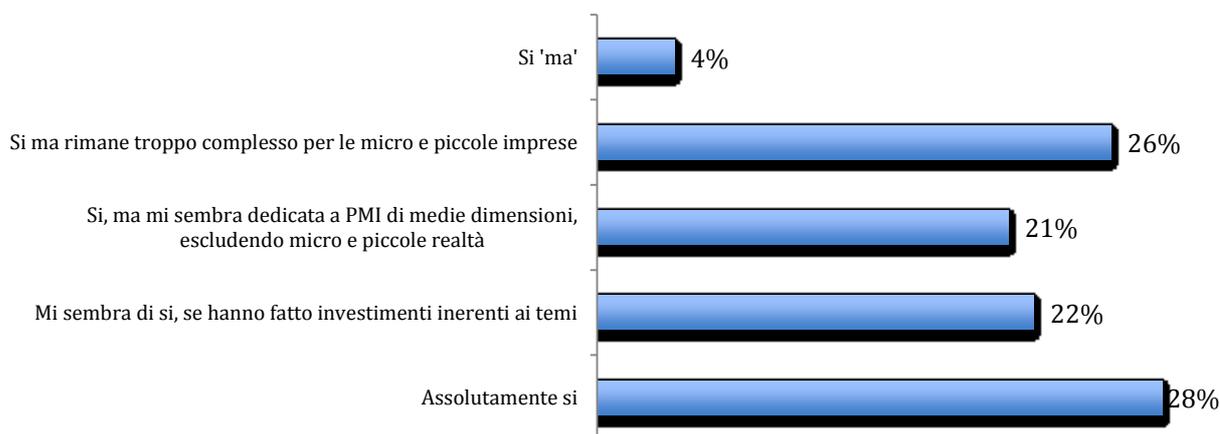
Va comunque specificato che il fronte dei sì risulta molto diviso.



Non ha alcun dubbio il 28% dei rispondenti.

La dimensione aziendale nell'ambito della classificazione 'PMI' pesa: per poco meno della metà degli intervistati sul fronte del 'sì' (47%) sarebbe infatti una forte discriminante per poter rientrare nell'ambito del Piano Industria 4.0: per l'eccessiva complessità dei requisiti (26%) o perché sembra strutturato tipicamente per imprese di medie dimensioni (o più) – 21% delle risposte.

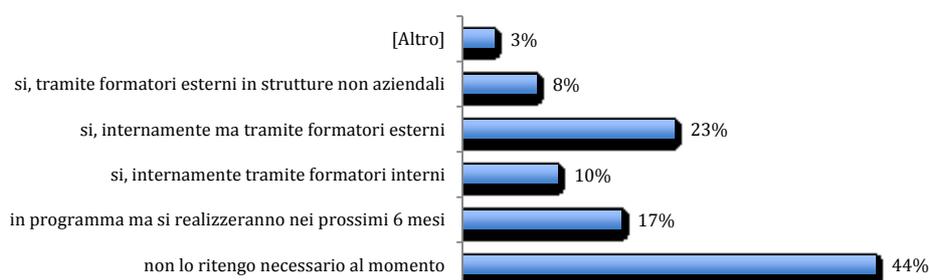
Rimane invece possibilista il 22% dei rispondenti, secondo i quali per usufruire delle agevolazioni basta semplicemente aver fatto investimenti sul tema.



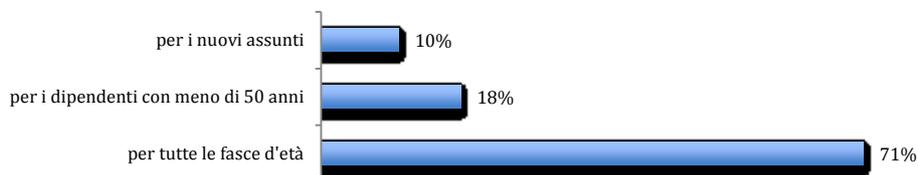
Le risorse umane per l'Industria 4.0

La formazione volontaria del personale rappresenta una necessità non rilevata dal 44% dei rispondenti, contro il 36% di imprese che hanno svolto corsi – tramite formatori interni o esterni. Nel 17% degli intervistati i corsi in programma si realizzeranno entro il primo semestre 2018.

Attivazione di corsi volontari per il personale



Destinatari dei corsi

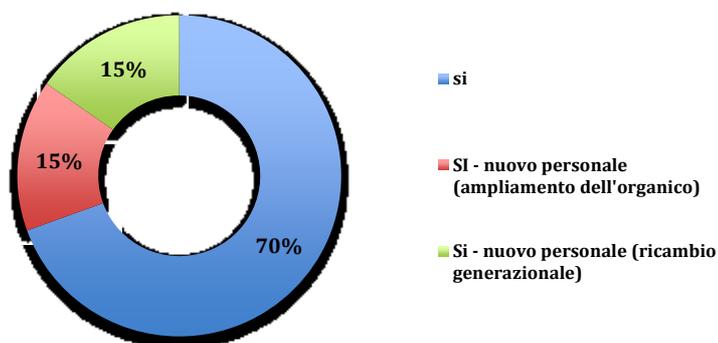
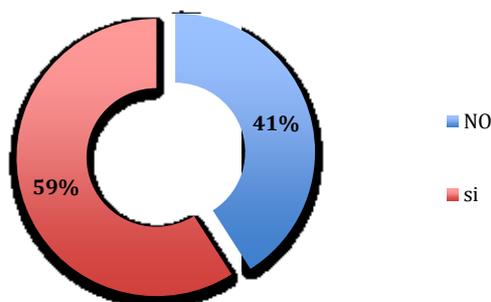


Con la possibilità di usufruire di sgravi fiscali per le imprese che investono in formazione del personale sui temi dell'Industria 4.0, il Piano omonimo introduce un'opportunità ulteriore per le imprese.

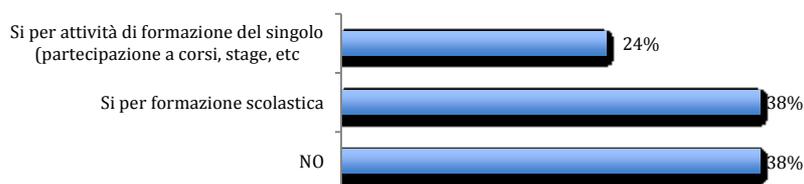
Le intervistate intendono usufruire del bonus formazione 4.0 nel 59% dei casi.

Di questi, il 70% su personale già in organico; nel restante 30% delle imprese equamente distribuito su nuovo personale assunto a sostituzione di dipendenti uscenti (15%) o per ampliamento di personale (15%).

Opportunità del bonus 4.0



Il 62% delle imprese intervistate ritiene che le risorse umane che sta selezionando o selezionerà nel 2018 avranno già competenze in ambito tecnologico, necessarie per interagire con sistemi aziendali più complessi; rimane tuttavia forte la sfiducia: per il 38% dei rispondenti, al contrario, sarà necessario intervenire per colmare il gap di conoscenza.



Competenze compatibili con il rinnovamento tecnologico aziendale si riscontrano nelle selezioni del personale transitate dall'Ufficio risorse umane di Apindustria. Secondo l'associazione, che nei primi sei mesi si è occupata di circa 100 posizioni richieste da imprese associate, il 74% dei posti offerti richiede conoscenze informatiche e tecniche. Spiccano gli operai meccanici ed attrezzisti (26%) e gli ingegneri tecnici (13%), ma il 31% delle richieste si correla a ruoli impiegatizi: dall'amministrativo-contabile, al commerciale-estero, al logistico, al marketing.

Il rinnovamento aziendale verso realtà ammodernate tecnologicamente si riflette anche sulla capacità di interagire in lingua inglese, che sembra essere un requisito fondamentale per le risorse umane del futuro.



CENTRO STUDI

Piano Industria 4.0 - tra mito e reale opportunità

Lo conferma l'opinione degli associati, ai quali è stato chiesto se capire e comunicare in inglese sia un requisito di rilievo per l'interazione del lavoratore con sistemi tecnologici: il fronte dei sì rappresenta l'86% dei rispondenti.

Il dato trova conferma nelle selezioni del personale transitate dall'Ufficio risorse umane di Apindustria: nel solo 2017, per il 49% delle selezioni è stata esplicitamente richiesta la conoscenza della lingua inglese.

Tra i ruoli che richiedono abilità linguistiche spiccano posizioni tecniche: addetti alla produzione, operai, ingegneri e periti informatici e meccanici (31% dei ruoli). Non stupisce invece la richiesta di simili competenze per i restanti ruoli amministrativi e di front office (assistenti alla direzione e amministrative/contabili, addetti all'export e alla logistica,...).