

84 FOCUS FORMAZIONE

RICERCA DI SETTORE



Obiettivo PROFESSIONALITÀ

UN'INDAGINE TRA LE AZIENDE DEL COMPARTO ELETTRICO
TESTIMONIA LE PRINCIPALI TENDENZE DI SETTORE:
QUALI SONO LE FIGURE PIÙ PRIVILEGIATE? E, CON QUALI
METODI SI TRASMETTONO COMPETENZE E INFORMAZIONI?

A CURA DEL COMITATO TECNICO
EDUCATION DI ANIE

La formazione professionale è fondamentale: può contribuire al riscatto occupazionale del Paese e garantire maggiore competitività alle imprese italiane. Questo, in sostanza, il convincimento che ha spinto Anie, Federazione nazionale delle imprese elettrotecniche ed elettroniche, a effettuare uno studio tra le imprese associate per verificare se le aziende reputino la valorizzazione delle risorse umane uno strumento valido per accrescere la loro competitività o piuttosto la mera osservanza di un obbligo. I risultati sono in linea con quello che è lo spirito intrinseco di aziende caratterizzate da un elevato livello di know how tecnico e componenti tecnologiche come quelle associate Anie: le risorse umane sono un capitale, un valore frutto di selezione, investimenti e attenzio-

ne specifica. Ecco allora che il 76% delle aziende prese in esame organizza attività di formazione in maniera sistematica. Nel 64% dei casi, questa formazione viene messa concretamente in atto attraverso modalità on the job.

I RISULTATI DELL'INDAGINE

L'indagine del Comitato Tecnico Education è il proseguimento dello studio realizzato nel 2013 sul rapporto tra mondo del lavoro e sistema scolastico, che aveva messo in luce l'insoddisfazione delle aziende rispetto alla conoscenza del mondo del lavoro e alla preparazione specifica dei giovani che per la prima volta si affacciano nel contesto professionale. L'indagine 2015 punta invece ad analizzare come, per far fronte a tali carenze, le aziende siano impegnate in maniera massiccia nella formazione

del personale, con un occhio di riguardo proprio nei confronti dei neoassunti ma senza trascurare le figure professionali in carriera. L'indagine sulla formazione professionale ha preso in esame l'aggiornamento di tutte le figure professionali in carriera (suddivise per fascia di età e titolo di studio) e ha evidenziato come esista una sostanziale differenza di approccio tra le aziende di grandi dimensioni e quelle medio-piccole, costrette a preferire la formazione on the job per non risentire di aggravati costi. L'attenzione delle aziende del comparto elettrotecnico ed elettronico nei confronti della formazione professionale continua (quella rivolta cioè al capitale umano aziendale) è evidente: dall'indagine emerge infatti che il 76% delle imprese intervistate ricorre alla formazione degli addetti in modo siste-

matico. Ciò vale particolarmente per le aziende con più di 50 dipendenti e collocate nel Nord Ovest. Il valore medio varia in maniera significativa proprio in funzione della dimensione dell'azienda: se è pari al 92% nelle aziende più grandi, nelle imprese di medie dimensioni la percentuale arriva all'88%, per scendere tra quelle più piccole (56%). Si tratta di un'ulteriore evidenza di come il peso dell'apprendimento ricada più sulle aziende di piccole dimensioni: secondo quanto emerge dall'indagine, per le imprese fino a 49 dipendenti l'investimento rappresenta il 2,06% del fatturato; per quelle tra i 50 e i 249 dipendenti rappresenta l'1%, per quelle tra i 250 e 500 dipendenti è l'1,44%. Per le imprese con oltre 500 dipendenti il peso sul fatturato si attesta allo 0,21%. Al questionario, rivolto a responsabili

FOCUS FORMAZIONE 85

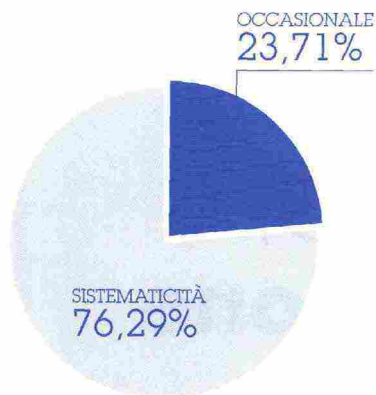


GRAFICO 1. SISTEMATICITÀ DELLE AZIONI FORMATIVE

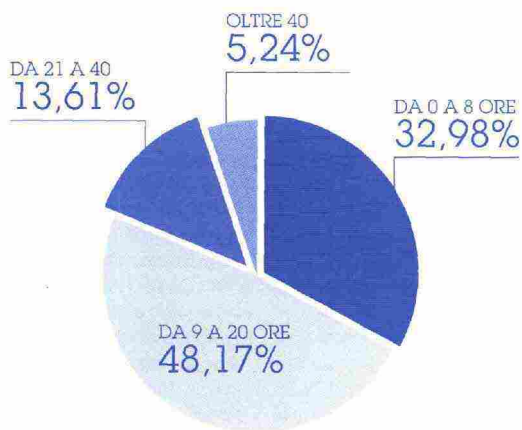


GRAFICO 2. ORE DI FORMAZIONE FRUITE ANNUALMENTE IN AZIENDA PRO CAPITE

la delle aziende nella realtà associativa Anie. Dall'indagine Anie emerge chiaramente come nelle imprese esistano delle fasce privilegiate nel processo di formazione, che sono influenzate dall'età, dall'esperienza professionale e dal titolo di studio. L'identikit delle risorse da formare parla soprattutto di addetti tra i 30 e i 40 anni d'età, cioè nel periodo più fertile per l'apprendimento e la creatività, su cui punta ben il 92% delle imprese intervistate; le fasce per età che seguono sono 20-30 (67%) e 41-50 anni (per il 65% degli intervistati). Sembra quindi trascurata, almeno per il momento, l'opportunità di formazione per il personale più anziano che, viceversa, a seguito dell'allungamento dei termini di pensionamento avrebbe forse bisogno di maggiore attenzione per poter mantenere un elevato livello di partecipazione ai processi aziendali. In funzione della scolarizzazione la maggior parte dell'attenzione è dedicata ai diplomati (89% dei rispondenti) e in seconda battuta ai laureati (64%). Come è naturale, i neoassunti sono oggetto di attività formative ad hoc quasi per il 73% dei rispondenti. La loro formazione viene preferibilmente portata avanti con un training specifico erogato in modalità on the job. I dati sul tipo di formazione fornito, tuttavia, sono molto eterogenei e variano anche in funzione del ruolo professionale. Il trasferimento del know how professionale è una qualità che viene fortemente riconosciuta all'interno delle aziende: per il 69% degli intervistati infatti è molto importante la trasmissione di conoscenza maturata dai lavoratori più anziani. Oltre che assolvere agli obblighi di formazione imposti dalle normative, le aziende Anie portano avanti processi di formazione professionale continua per garantire le conoscenze necessarie ai nuovi collaboratori (92% delle risposte, a scelta multipla) e per aumentare l'efficienza e l'efficacia operativa degli addetti (89%). Solo poche aziende hanno

indicato come finalità della formazione il supporto a piani di sviluppo di carriera e di mobilità interna.

L'OFFERTA FORMATIVA

La maggior parte delle aziende che ricorrono alla formazione si affida a esperti nel settore e per questo ingaggia figure esterne: per il 43% degli intervistati in settori quali lingue straniere, project management, competenze informatiche e sicurezza nei luoghi di lavoro; nel 38% dei casi le aziende ricorrono invece alla gestione interna per temi quali innovazione di prodotto, ethical e corporate social responsibility, missione e strategia d'impresa, innovazioni di processo e competenze tecnico-operative della funzione di appartenenza. I corsi in aula rimangono ancora i preferiti dal 67% delle aziende, mentre quasi il 64% ricorre al training on the job, che costituisce per le aziende un investimento che assorbe importanti risorse destinate alla socializzazione al lavoro e alla professionalizzazione soprattutto dei neoassunti e nelle aziende di piccole dimensioni. Non appare, invece, ancora adeguatamente sfruttato l'enorme potenziale di strumenti relativamente più nuovi come webinar (seminari online) ed e-learning. La quasi totalità delle imprese è a conoscenza della possibilità di ottenere dei finanziamenti per le attività di formazione (il 94%). I fondi interprofessionali più utilizzati sono Fondimpresa e Fondirigenti. Per il 36% delle imprese la percentuale di formazione finanziata sul totale della formazione erogata è stimata al 50%. La degna conclusione di un efficace percorso di formazione, infine, non può che essere la valutazione: viene effettuata per tutte le attività dal 52% delle imprese, mentre quasi un quarto del campione la dedica solo a specifiche attività (corsi per lo sviluppo di competenze specifiche e tecniche e corsi sulla sicurezza). Per quasi il 25% delle imprese rispondenti la valutazione viene a coincidere con l'emissione di un attestato di partecipazione. Gli strumenti utilizzati per valutare l'azione formativa sono costituiti soprattutto da indagini sul grado di soddisfazione dei partecipanti (61% delle risposte) e test sulle competenze acquisite (56%). Altri strumenti, utilizzati però solo da un numero minore di aziende, sono l'analisi dei cambiamenti in termini di prestazioni lavorative e la misurazione dell'impatto aziendale.

HR e della formazione, hanno partecipato aziende associate Anie collocate prevalentemente al Nord (Nord Ovest: 41,75%; Nord Est: 26,80%), con una struttura aziendale così articolata quanto a figure professionali: impiegati (45,59%), operai (42,88%), quadri (6,90%), dirigenti (4,63%). Il campione preso in esame è rappresentativo di

oltre il 30% delle aziende direttamente associate. La distribuzione geografica delle risposte considerate riflette la capillarità geografica della Federazione, mentre per quanto riguarda i molteplici comparti dell'industria elettrotecnica ed elettronica essi sono tutti rappresentati nelle risposte al questionario, con una distribuzione che rispecchia quel-

Modalità erogazione	Poco importante		Nella media		Importante		Totale
Corsi in aula	40	21,86%	19	10,38%	124	67,76%	183
E-learning	81	58,27%	23	16,55%	35	25,18%	139
Training on the job	25	15,53%	33	20,50%	103	63,98%	161
Conferenze, seminari, workshop	47	29,56%	51	32,08%	61	38,36%	159
Webinar	94	70,15%	18	13,43%	22	16,42%	134

TABELLA 1. L'OFFERTA FORMATIVA DELLE AZIENDE DEL SETTORE ELETTROTECNICO ED ELETTRONICO