

PROFESSIONE AGGIORNAMENTO

# COMPETITIVITÀ E CRESCITA

## Quale il ruolo della formazione?

LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE ATTRAVERSO LA FORMAZIONE PROFESSIONALE È UN VALIDO STRUMENTO PER ACCRESCERE LA COMPETITIVITÀ DELLE IMPRESE E PUÒ CONTRIBUIRE AL RISCATTO OCCUPAZIONALE DEL PAESE. È QUANTO EMERGE DA UN INTERESSANTE STUDIO RECENTEMENTE REALIZZATO DA ANIE, FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE IMPRESE ELETTROTECNICHE ED ELETTRONICHE.

Renato Rossi

I risultati dell'indagine effettuata da ANIE sono in linea con quello che è lo spirito intrinseco di aziende caratterizzate da un elevato livello di know how tecnico e componenti tecnologiche: le risorse umane sono un capitale, un valore, frutto di selezione, investimenti e attenzione 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. L'indagine punta ad analizzare come le aziende siano impegnate, 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'APPROCCIO ALLA FORMAZIONE

L'indagine sulla formazione professionale ha preso in esame l'aggiornamento di tutte le figure professionali (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 aggravii dei 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 sistematico. 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 dell'1,44%. Per le imprese con oltre 500 dipendenti il peso sul fatturato si attesta allo 0,21%.

### IL CAMPIONE DELL'INDAGINE

Al questionario, rivolto a responsabili 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 in 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 quella delle aziende nella realtà associativa ANIE.

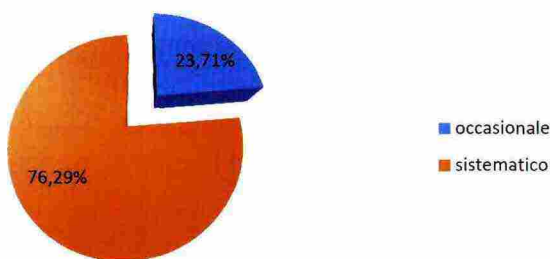


Maria Antonietta Portaluri, direttore generale di ANIE Confindustria.

### TRASFERIMENTO DELLA CONOSCENZA TACITA

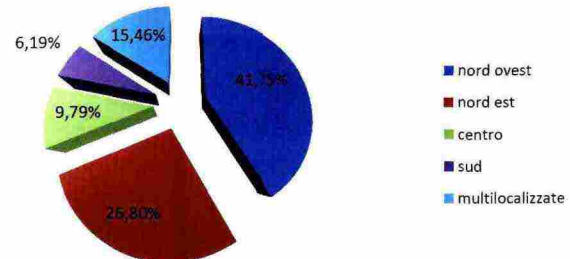
"Il tema del trasferimento del patrimonio di conoscenze posseduto da lavoratori con grande esperienza, maturato nel corso della carriera professionale, verso lavoratori più giovani, è spesso costituito da informazioni non codificate e di grande rilevanza soprattutto in contesti tecnico - scientifici come quello in cui operano le nostre aziende. Le "minacce" al trasferimento, determinate da resistenze interne dei "champions" e dall'assenza di modalità strutturate di trasmissione hanno bisogno, per essere superate, di piani di formazione. Questi partono da una mappatura delle competenze e giungono al progetto di un percorso formativo i cui moduli hanno come risultato una interazione strutturata tra senior e junior, nonché la nascita di una consapevolezza del cambiamento e di crescita nella collaborazione. La professionalità dei lavoratori senior è un valore aggiunto essenziale da trasferire ai più giovani, riconosciuto dal 69% delle aziende che hanno partecipato alla nostra indagine sulla formazione. Il tema è sul tavolo del nostro Comitato Tecnico Education che si propone di approfondire nel 2016".

### Sistematicità delle azioni formative



FONTE: ANIE, 2015, "LA FORMAZIONE NEL SETTORE ELETTROTECNICO ED ELETTRONICO", INDAGINE PRESSO LE AZIENDE ASSOCIATE A CURA DEL COMITATO TECNICO EDUCATION.

### Collocazione geografica del campione



FONTE: ANIE, 2015, "LA FORMAZIONE NEL SETTORE ELETTROTECNICO ED ELETTRONICO", INDAGINE PRESSO LE AZIENDE ASSOCIATE A CURA DEL COMITATO TECNICO EDUCATION.



PROFESSIONE AGGIORNAMENTO



Claudio Andrea Gemme, Presidente di ANIE.

**ANIE E MIUR "INSIEME" PER L'ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO**

Promuovere la collaborazione e il confronto tra il sistema scolastico e il sistema imprenditoriale offrendo agli studenti opportunità formative di alto e qualificato profilo per acquisire competenze spendibili nel mercato del lavoro: è questo l'obiettivo del Protocollo d'intesa siglato recentemente tra ANIE Confindustria, l'Associazione delle imprese elettrotecniche ed elettroniche, e il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca. "Con la firma del Protocollo ci impegniamo a mettere a disposizione le nostre esperienze, risorse, conoscenze scientifiche e gestionali per creare una proficua sinergia con il sistema scolastico nazionale, in particolare con gli istituti tecnici ad indirizzo elettrico, elettronico e meccatronico - ha spiegato Claudio Andrea Gemme, Presidente di ANIE - L'alternanza scuola-lavoro, entrata stabilmente nel modello scolastico italiano è fondamentale per rimettere l'Italia al passo con le più avanzate economie europee. Rendere l'alternanza scuola-lavoro una pratica strutturale significa investire, di fatto, sulla reindustrializzazione del Paese e sul futuro delle giovani generazioni. È questa l'unica strada percorribile per tornare a far crescere l'Italia".

**SI PUNTA SU TRENTENNI E DIPLOMATI**

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.

**LE METODOLOGIE PREFERITE NEL PROCESSO DI FORMAZIONE**

La maggior parte delle aziende che ricorre 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, 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, competenze tecniche 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) e l'e-learning.

Modalità erogazione	poco importante	né / né	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

FONTE: ANIE, 2015, "LA FORMAZIONE NEL SETTORE ELETTROTECNICO ED ELETTRONICO", INDAGINE PRESSO LE AZIENDE ASSOCIATE A CURA DEL COMITATO TECNICO EDUCATION.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**COMPETITIVITÀ E CRESCITA**  
**Quale il ruolo della formazione?**

L'INTEGRAZIONE DELL'INTELLIGENZA COLLETTIVA, PER OPERARE IN UN MONDO IN CONTINUA EVOLUZIONE, È UNO DEI FATTORI CHIAVE PER LA SUCCESSO AZIENDALE. LA FORMAZIONE È UNO DEI MECCANISMI PIÙ EFFICACI PER AUMENTARE LA CAPACITÀ DI ADATTAMENTO E DI INNOVAZIONE DELLE AZIENDE.

**IL PUNTO DI TRENTENNI**  
L'INTELLIGENZA COLLETTIVA È UNO DEI FATTORI CHIAVE PER LA SUCCESSO AZIENDALE. LA FORMAZIONE È UNO DEI MECCANISMI PIÙ EFFICACI PER AUMENTARE LA CAPACITÀ DI ADATTAMENTO E DI INNOVAZIONE DELLE AZIENDE.

**IL CAMBIO DELL'INNOVAZIONE**  
L'INTELLIGENZA COLLETTIVA È UNO DEI FATTORI CHIAVE PER LA SUCCESSO AZIENDALE. LA FORMAZIONE È UNO DEI MECCANISMI PIÙ EFFICACI PER AUMENTARE LA CAPACITÀ DI ADATTAMENTO E DI INNOVAZIONE DELLE AZIENDE.

Stime delle azioni formative  
Collocazione geografica del campione

**AX MOBILE**  
LA NUOVA APP CHE RENDE TUTTO PIÙ SEMPLICE.

AX MOBILE È LA NUOVA APP CHE RENDE TUTTO PIÙ SEMPLICE. È UNO DEI MECCANISMI PIÙ EFFICACI PER AUMENTARE LA CAPACITÀ DI ADATTAMENTO E DI INNOVAZIONE DELLE AZIENDE.

AX MOBILE È LA NUOVA APP CHE RENDE TUTTO PIÙ SEMPLICE. È UNO DEI MECCANISMI PIÙ EFFICACI PER AUMENTARE LA CAPACITÀ DI ADATTAMENTO E DI INNOVAZIONE DELLE AZIENDE.