

LA GESTIONE
DEL CAPITALE
UMANO

lavoro

Welfare
In Vitavigor, storica azienda del super grissin de Milan arriva il fisioterapista per migliorare il benessere

Un massaggiatore professionista e massofisioterapista sarà a disposizione dei dipendenti per affrontare le giornate lavorative con meno stress e più efficacia. È questa l'innovativa iniziativa di welfare aziendale per i dipendenti del gruppo.



Vitavigor. Un addetto alla preparazione del "super grissin de Milan"

.professioni .casa — LUNEDÌ .export — MARTEDÌ .lavoro — MERCOLEDÌ nòva.tech — GIOVEDÌ .marketing — VENERDÌ .moda — SABATO .lifestyle — DOMENICA



LE IMPRESE MANIFATTURIERE ALLA RICERCA DI 193MILA LAVORATORI DA QUI AL 2021

68mila

Meccanica
Il fabbisogno è di 68mila lavoratori, tra i più richiesti i tecnici in campo ingegneristico

30mila

Alimentare
Tra i lavoratori più ricercati ci sono gli addetti alla lavorazione del prodotto alimentare

45mila

Ict
I più richiesti dell'Ict sono gli analisti programmatori e gli sviluppatori di software e app

21mila

Tessile-abbigliamento
Tra le figure più ricercate ci sono i modellisti di capi di abbigliamento

29mila

Chimica e legno
Nella chimica si cercano 18mila addetti (analisti e tecnici), nel legno 11mila (attrezzisti e tecnici)

Il progetto. Nell'acceleratore di competenze ideato da Gianfausto Ferrari, l'azienda paga il costo dei master agli studenti. Dopo un anno diventano addetti formati per lavorare sui macchinari di industria 4.0

La «fabbrica Brescia» adotta studenti

Matteo Meneghelo
Dal nostro inviato
BRESCIA

Trentacinque anni fa, chiacchierando con colleghi imprenditori, si scoprì a dire «odio i computer, non li userei mai», salvo poi rendersi conto, sentendo il suono delle sue parole, che un computer in realtà non sapeva neppure cosa fosse. Da lì per Gianfausto Ferrari, imprenditore e innovatore, è iniziata una epifania, si è aperto un mondo che 35 anni dopo, passando per iniziative come Onion, Superpartes, Talent Garden, non ha smesso di rivelare tesori. L'ultimo progetto riguarda la formazione: dopo avere avviato con successo un master in competenze digitali, Ferrari ora rilancia con un nuovo percorso mirato a colmare il gap innescato dalla rivoluzione 4.0 all'interno delle fabbriche. Le aziende italiane, lo ha sottolineato Confindustria nell'ultima edizione di Orientagiovani, cercano oggi quasi 200mila super-tecnici (più di un terzo nella meccanica), di cui uno su tre è di difficile reperimento.

Ferrari si prepara in queste settimane ad allestire alle porte di Brescia un capannone dotato delle migliori tecnologie per formare «in laboratorio» tecnici già pronti a lavorare sulle macchine di ultima generazione appena pochi mesi dopo essere usciti dall'istituto tecnico. Il percorso di Gianfausto Ferrari è nato e si è sviluppato a Brescia, provincia manifatturiera per vocazione e inevitabilmente condizionata nel suo sviluppo nei servizi digitali dalla vicinanza con Milano. Nonostante i tempi del pionierismo siano ormai lontani, Ferrari non ha però dubbi nell'affermare che «per chi vuole stare alla frontiera c'è un mondo di tecnologia tutto da esplorare» e la formazione è una di queste frontiere.

Da qualche anno Ferrari ha puntato con il progetto Digital Universitas, tutto sulla necessità di fare in modo che la forza lavoro, e quindi le imprese, possano essere dotate delle competenze idonee a potere governare

adeguatamente la nuova dimensione digitale innescata dalla rivoluzione di Industria 4.0. «Il progetto è stato accolto bene dalle imprese bresciane - spiega -, siamo già arrivati alla terza edizione coinvolgendo il meglio della nostra economia, che si è impegnata a sovvenzionare interamente i costi di un percorso di master di sei mesi per 25 persone. La formula è semplice. Le imprese adottano i ragazzi, che grazie al master ottengono uno stage in azienda di sei mesi. Nel 90% dei casi vengono assunti prima della scadenza, per la maggior parte con contratti a tempo indeterminato. La nostra missione - prosegue Ferrari - è accompagnare adeguatamente la di-

gital transformation dell'impresa manifatturiera». Per accedere al master, gratuito, è sufficiente iscriversi online e superare un test psico-attitudinale e un colloquio. «Cerchiamo gente preparata ma soprattutto motivata - spiega Ferrari -, per questo motivo le lezioni del master iniziano il 20 luglio, e agosto si studia. Se qualcuno preferisce andare al mare, peggio per lui».

Accanto a questo percorso, Ferrari si prepara a varare un master in mecatronica, nato dalla necessità di colmare un altro gap della catena formativa. «Con gli investimenti in 4.0 oggi la maggior parte delle aziende bresciane è dotata di macchine all'avvan-

guardia - spiega Ferrari -, ma i ragazzi neoassunti non sono in grado di governarle, nei laboratori degli istituti tecnici hanno ancora i torni con la manovella, e così servono anni per formarli adeguatamente in fabbrica. Noi proponiamo un percorso full immersion di 12 mesi, con le macchine più aggiornate e lezioni tenute da super-tecnici selezionati». Ferrari sta terminando in questi giorni le ricerche per un capannone, idoneo ad essere attrezzato come una moderna officina meccanica 4.0, con la collaborazione dell'azienda bergamasca Gmv. L'approccio è identico a quello del master in digital transformation: l'azienda «adotta» lo studente soste-

nendo il costo del corso e dopo un anno ottiene un lavoratore formato. «L'ambizione è colmare le necessità del mercato bresciano - spiega Ferrari -, ma mi devo limitare a fare quello che è nelle mie possibilità: ogni anno posso soddisfare trenta aziende, ogni anno creerò trenta nuovi tecnici in grado di usare questi impianti». Prosegue intanto l'esperienza di Superpartes, il campus per start up nel cui capitale Ferrari è riuscito a coinvolgere anche partner come Mittel, gruppo Streparava o l'imprenditore Marco Bonometti. «Abbiamo in portafoglio sette startup attive - spiega Ferrari - con 2,5 milioni di fatturato».

Piena occupazione per l'indirizzo meccanica negli IIS

A Lecco il lavoro arriva prima del diploma

Luca Orlando

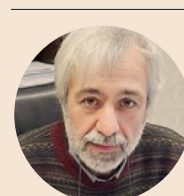
Andrea è stato convinto a restare, finire la quinta e prendere il diploma. Paolo invece no, già in quarta ha lasciato gli studi per entrare in azienda. Trovare lavoro, per gli studenti dell'Istituto di Istruzione Superiore Focchi di Lecco è in effetti l'ultimo dei problemi. «Qui davanti a me - spiega il dirigente scolastico Claudio Lafranconi - il muro non si vede più, è tappezzato di offerte di impiego. Purtroppo non riusciamo a soddisfarne neppure la metà». Non un caso isolato sul territorio, patria della meccanica «oscura», fornitura di lavorazioni e componenti che non ha la forza dei grandi brand e che pure entra nelle catene del valore globali, dall'automotive all'aerospazio, dagli elettrodomestici all'impiantistica.

Sistema capace di resistere alla crisi grazie all'export e costantemente «affamato» di profili tecnici. Tema ben noto, che ha spinto le aziende a sviluppare più iniziative insieme alle scuole, un modo per avvicinare biso-

gni e offerta formativa attraverso investimenti e percorsi ad hoc. Fondazione Badoni, Confindustria Lecco-Sondrio e Cfp Aldo Moro hanno ad esempio creato uno schema di alternanza potenziata dedicato a operatori meccanici e tecnici dell'automazione industriale, che si trasforma in apprendistato di primo livello (22 mesi) per poi sfociare in un anno di apprendistato professionalizzante. Al via da pochi mesi (capofila l'IIS Focchi, in partnership con la locale



CLAUDIO LAFRANCONI. Dirigente scolastico dell'IIS P.A. Focchi di Lecco



ANGELO DE BATTISTA. È il dirigente scolastico dell'IIS Badoni di Lecco

Confindustria) il laboratorio territoriale per l'occupabilità, la cui novità è quella di mettere a disposizione degli studenti macchinari all'avanguardia (stampa flessografica, tornio, fresatrice a controllo numerico), gli stessi che i giovani si troveranno a dover gestire una volta entrati in azienda. Altro investimento locale (IIS Marco Polo di Colico e Fondazione Badoni) è un nuovo laboratorio hi-tech per accedere a workstation multimediali e imparare la progettazione Cad/Cam. Nuovi strumenti in arrivo (una stampante 3D da 70mila euro) anche per l'IIS Badoni di Lecco, che a giugno diplomerà oltre 200 studenti, nove classi tra meccanica/meccatronica, informatica/tlc, elettrotecnica e automazione.

«Tutti i giovani che escono hanno più offerte di lavoro - spiega il dirigente dell'Istituto Angelo De Battista - e se ne diplomano il doppio forse non basterebbero ancora». Anche se il percorso pare in discesa, nel lechese i legami tra scuola e impresa si vanno progressivamente rafforzando, «anche perché - aggiunge De

Battista - l'aggiornamento delle competenze deve essere costante». Il Badoni punta così almeno a raddoppiare le ore minime di alternanza (150) previste, «anche perché sempre più spesso - aggiunge il dirigente - tra i tutor delle aziende troviamo proprio nostri studenti diplomati pochi anni prima, il che significa che il sistema funziona». Anche se su base nazionale la formazione tecnica non è certo la più gettonata, sul territorio vi sono segnali diversi. Per meccanica e manutenzione all'IIS Focchi le iscrizioni alle prime quattro settimane sono raddoppiate, oltre quota 10. «La strada che stiamo seguendo - spiega Lafranconi - è quella di rafforzare i legami con le aziende, percorso che sta dando grandi risultati. Del resto, non conosco un solo ragazzo che esca da qui e che sia a spasso. A volte faticiamo persino a lavorarci subito, anche prima del diploma. Ad ogni modo, chi termina la quinta riceve più offerte ed è sempre in grado di scegliere».



Luciano Sale. È il nuovo direttore risorse umane di Tim

IN BREVE

WELFARE

In Tim check up per tutti, gratuito per gli over 45

Una campagna di prevenzione con un check up gratuito per gli over 45: l'iniziativa "Health Care per Noi", lanciata da Tim è un programma biennale che a partire da questo mese consentirà a 39mila dipendenti di usufruire gratuitamente di un check up sanitario personalizzato, in base alle proprie esigenze, secondo un percorso di prevenzione differenziato per sesso ed età.

Si tratta di un'iniziativa che arricchisce il corpus menu di prestazioni di welfare aziendale di Tim, che dall'inizio di febbraio ha il nuovo direttore delle risorse umane, Luciano Sale a diretto riporto dell'Ad, Luigi Gubitosi. Nell'arco temporale 2019-2020 si prevede il coinvolgimento dei dipendenti nella campagna di check up per fasce di età, partendo da quelli più anziani. Nel pacchetto sono compresi esami di laboratorio e strumentali, visite specialistiche nelle principali branche della medicina (come cardiologia, ginecologia, oculistica, dermatologia). Dopo aver aderito all'iniziativa, attraverso un applicativo web, i dipendenti potranno scegliere il centro diagnostico convenzionato e definire la composizione del proprio check up medico.

Il welfare in Tim comprende anche la possibilità di chiedere prestiti per motivazioni importanti e predeterminate (malattie, cure parentali, acquisto prima casa, solo per fare alcuni esempi) - nel 2018 ne sono stati erogati 1.600 -, inoltre tutti i 48mila dipendenti hanno una polizza assicurativa aggiuntiva con diversi livelli di copertura per infortuni professionali ed extraprofessionali. Un'area di intervento del welfare è quella del people caring, per il miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita familiare, con servizi come gli asili nido aziendali, i centri estivi per i figli dei dipendenti (nel 2018 sono stati coinvolti in 6.278), rimborsi per le rette di nidi, materne, servizi di baby sitting e tasse universitarie, oltre alla possibilità di usufruire di un sistema di previdenza complementare e di un'assistenza sanitaria integrativa. La conciliazione tra vita e lavoro ha anche un impatto sul versante organizzativo: in più di 1,4mila sono coinvolti nel lavoro agile, ovvero per un certo numero di giorni all'anno svolgono prestazioni lavorative da remoto con l'utilizzo di strumenti tecnologici. La diffusione dello smart working è accompagnata dallo sviluppo di percorsi formativi per diffondere le nuove competenze digitali necessarie a garantire la competitività sulle nuove aree di business.

—Giorgio Pogliotti

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CAMERA COMMERCIO ITALO TEDESCA

Nella formazione duale la risposta a Industria 4.0

La risposta alla complessità di Industria 4.0 è, secondo la Camera di Commercio Italo-Germanica (AHK Italian), la promozione della «formazione duale nella quale teoria e pratica, soft e hard skills, aula e azienda coesistono all'interno di un percorso formativo strutturato e calato nella realtà del mercato del lavoro». A parlare è Jörg Buck, consigliere delegato della AHK Italian che oggi organizza al Pirellone a Milano un seminario su "Fabbrica digITALIA: new skills, new jobs". Nel corso della giornata, a cui parteciperanno tra gli altri esponenti del mondo industriale e del Miur, è stato presentato uno studio su "Necessità e bisogni formativi dell'industria nell'era 4.0", realizzato da AHK Italian, con Ipsos e la partecipazione di ALDAI-Federmanager. La ricerca ha coinvolto un campione di 120 imprese del database di AHK e Aldai Federmanager di diversi settori. La quasi totalità (95%) del campione dichiara di conoscere la tematica e il 51% possiede una conoscenza almeno generica delle tecnologie e dei principi coinvolti. Consistente (53%) anche la porzione di aziende che sta già implementando Industria 4.0 o inizierà a implementarla nel 2019; tra gli ambiti di applicazione primeggiano data analytics, Internet of Things e sistemi per la gestione e la profilazione dei clienti.

46%

LE COMPETENZE
L'89% delle imprese incontra ostacoli nell'implementazione di Industria 4.0. Il 46% ha necessità di competenze specifiche per gestire la complessità tecnologica

In questo contesto di diffusa attuazione di Industria 4.0, lo studio si concentra sulla quantificazione e caratterizzazione del lavoro tra i nuovi modelli produttivi e il mercato del lavoro. È infatti il 46% delle aziende a lamentare una mancanza di competenze idonee a gestire la complessità tecnologica mentre il 39% segnala una resistenza al cambiamento che ostacola e limita la diffusione di Industria 4.0. Le soft skills come la creatività e l'attitudine al problem solving risultano essere non solo le competenze più difficili da reperire sul mercato del lavoro (dato rilevato dal 42% del campione) ma emergono trasversalmente come necessarie per un'implementazione efficace di Industria 4.0, seguite da competenze tecniche quali informatica avanzata, automazione industriale e mecatronica.

—Cristina Casadei

© RIPRODUZIONE RISERVATA