

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 19 settembre 2022, n. 31

Quali sono i profili professionali strategici e le competenze chiave a sostegno dell'innovazione e della competitività delle aziende in provincia di Belluno?

È a queste domande che una recente indagine condotta da Fondazione ADAPT ha voluto rispondere e i cui risultati sono stati presentati lo scorso 14 settembre a Belluno alla presenza dei membri dell'Osservatorio Provinciale permanente sulle Competenze nella Provincia di Belluno (l'Osservatorio è nato nel 2019 grazie ad una convenzione tra la Provincia di Belluno e Fondazione ADAPT). La ricerca, illustrata sinteticamente nei prossimi paragrafi, è stata implementata nell'ambito della rilevazione permanente sui fabbisogni formativi e professionali realizzata dall'Osservatorio.

Profili professionali strategici e competenze professionali, metodi di selezione e reclutamento del personale, rapporti con la scuola e la formazione professionale, l'azienda come luogo di formazione, ecosistemi territoriali dell'innovazione e impronta digitale sono i macro-argomenti affrontati nel corso dell'indagine grazie **alla somministrazione di un questionario online e di un round di interviste in profondità dedicate al comparto dell'occhialeria- specializzazione produttiva di riferimento del territorio bellunese- che hanno coinvolto oltre 100 interlocutori.**

A riprova della trasversalità dei temi trattati e grazie al coinvolgimento di diverse associazioni di categoria nella fase di somministrazione della *survey*, **alla ricerca ha aderito un campione significativo ed eterogeneo di aziende, diverse per dimensione e appartenenti a numerosi settori produttivi sia dell'industria, sia del terziario, con una preponderanza di rispondenti afferenti ai comparti della manifattura delle costruzioni** e affiliate alle seguenti associazioni: Confindustria Belluno Dolomiti, CNA, Assindustria, Confartigianato e Confcommercio.

Con riferimento al **tema dei profili professionali strategici è emerso chiaramente come la maggioranza delle aziende si avvalga usualmente della collaborazione di professionisti esterni (provenienti anche da fuori provincia). Ciò, non solo in presenza di rapporti consolidati o per eventuali -e momentanee- carenze di competenze a livello aziendale, ma anche a causa del fatto che nel territorio della provincia di Belluno sarebbe difficile reperire le figure con le competenze ricercate, soprattutto se ad alta specializzazione.** Artigiani specializzati, esperti in sostenibilità ambientale, ingegneri (elettronici e informatici), meccatronici e progettisti sono solo alcuni dei profili professionali di cui i rispondenti hanno dichiarato di avvalersi fuori dalla provincia di Belluno. Ancora, per chi ha indicato in “molto difficile” e “difficile” il grado di difficoltà nell’intercettare i profili professionali considerati strategici per la competitività delle proprie aziende sul mercato e in particolare in provincia di Belluno **le criticità sarebbero riconducibili principalmente al ridotto numero dei candidati** (e quindi a un fenomeno sistemico di *skill shortage*) e all’ **inadeguatezza delle competenze da essi possedute**. Tuttavia, anche scarsa attrattività del territorio legata alla difficoltà logistica nel raggiungere il posto di lavoro sarebbe parzialmente responsabile di contribuire alle criticità di reperimento e *retention* nel territorio di personale qualificato.

Di quali competenze chiave e titoli di studio dovrebbero essere in possesso i profili professionali strategici individuati dai rispondenti? Da un lato le competenze tecniche (nel senso di specifiche della mansione/settore), dall’altro quelle trasversali (in particolare la capacità di lavorare in gruppo (anche da remoto) e la propensione all’apprendimento continuo). Circa nel 40% dei casi, i rispondenti hanno inoltre dichiarato che i profili professionali da loro ricercati dovrebbero possedere un titolo di studio dell’istruzione terziaria. Ciò, a riprova della domanda di personale ad alto contenuto di competenze espressa dal territorio. Istruzione terziaria accademica e non, come nel caso degli ITS, segmento del sistema educativo a cui le aziende bellunesi guardano con sempre maggiore interesse e con cui collaborano al fine di abilitare un miglior *match* tra domanda e offerta di profili professionali e competenze capaci di abilitare processi di innovazione.

Se per **la metà del campione coinvolto nella ricerca, le aziende preferirebbero assumere personale con esperienza pregressa nel settore di riferimento, quali competenze dovrebbe invece possedere chi si trova a fare il primo ingresso nel mondo del lavoro?** Queste, le 5 competenze che sono state maggiormente selezionate dai rispondenti: **competenze relazionali e comunicative, competenze organizzative, conoscenza della lingua inglese, competenze sociali e civiche, competenze informatiche di base.**

Rispetto al tema della gestione delle risorse umane, nella maggioranza dei casi, nelle aziende dei rispondenti esiste una figura dedicata alla selezione del personale ma, solo in 23 casi (appartenenti ad aziende con almeno 50 dipendenti) essa è inserita in un dipartimento Risorse Umane strutturato. **I contatti diretti** (personali/telefonici), **informali** (passaparola con altri operatori del settore, amici, parenti e candidature spontanee) **e il ricorso ad agenzie di somministrazione di lavoro sono risultati essere i principali canali di recruiting.**

Per quanto riguarda i rapporti con la scuola e la formazione professionale, la maggioranza dei rispondenti ha dichiarato che la propria azienda ha rapporti ricorrenti con istituti scolastici ed enti di formazione professionale locali e provinciali e che questi rapporti si concretizzano soprattutto in esperienze di PCTO (percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento) e tirocini curriculari. Inoltre, scuole e università del territorio forniscono alle imprese i nominativi dei diplomati e laureati -seppur con una frequenza di queste attività di *placement* contenuta se messa a confronto con i canali di selezione descritti al paragrafo precedente-.

L'Azienda come luogo di formazione (?). Sì, per la metà dei rispondenti che ha dichiarato di ritenersi soddisfatto del bagaglio di competenze del personale della propria azienda anche a valle di una valutazione di generale soddisfazione della efficacia della formazione professionale erogata.

In base alle eventuali carenze di conoscenze e competenze professionali riscontrate, ben 68 aziende hanno espresso un parere favorevole circa la propria disponibilità ad offrire ai propri dipendenti l'opportunità di frequentare attività di formazione per l'aggiornamento o riqualificazione professionale, a riprova di una significativa consapevolezza dell'importanza della formazione professionale quale leva per la competitività. Per quanto riguarda, invece, le finalità della formazione, quella principale è risultata essere quella dell'aggiornamento del personale su mansioni già svolte, seguita dalla formazione dedicata a nuove mansioni e lavori e rivolta prioritariamente ai neo-assunti: l'affiancamento è dunque emerso come la metodologia prediletta per il trasferimento di conoscenze in ottica intergenerazionale.

Tra gli intervistati che hanno risposto alla batteria di quesiti rivolti alle aziende dove solitamente vengono organizzati corsi di formazione, oltre la metà ha dichiarato di essere soddisfatti della formazione erogata sia per qualità che per efficacia. Tra gli aspetti e ambiti che potrebbero essere migliorati si segnalano: l'opportunità di coinvolgere un maggior

numero di dipendenti, gli incentivi finanziari a sostegno della formazione, il rafforzamento e la formalizzazione dei meccanismi di valutazione della qualità del *training* e dei formatori (sia in itinere che post-formazione) e i rapporti con gli istituti tecnici professionali/enti della formazione.

Infine, guardando al tema degli **ecosistemi territoriali dell'innovazione e impronta digitale delle imprese**, la maggioranza delle imprese coinvolte ha introdotto, tra il 2019 e il 2021, sia innovazioni di prodotto, sia di servizio e, in oltre la metà dei casi, queste innovazioni sono state sviluppate dall'impresa stessa in collaborazione con altre imprese, in collaborazione con altre imprese appartenenti al medesimo gruppo aziendale, in collaborazione con associazioni di categoria e anche in collaborazione Università e istituti di ricerca (è il caso, ad esempio di innovazioni nell'ambito della sostenibilità ambientale).

Tra i principali settori in cui le aziende hanno introdotto innovazioni di processo è possibile menzionare: i processi e metodi di produzione, l'automatizzazione, i sistemi informativi (processi di elaborazione e comunicazione dell'informazione) e l'organizzazione del lavoro (con particolare riferimento, alla ridefinizione delle responsabilità lavorative e dei processi e/o meccanismi decisionali) e la gestione delle risorse umane. Mentre il *cloud computing*, l'*encryption* e la *cyber security*, gli strumenti analitici avanzati (es. *big data analytics*) e lo stampaggio in 3D e/o 4D sono risultate le tecnologie più frequentemente già in uso nelle aziende dei rispondenti.

Rileva sottolineare che gli intervistati hanno dichiarato di aspettarsi che gli sviluppi tecnologici in atto e la loro adozione in azienda influenzeranno (e in alcuni casi ciò accade già) le decisioni delle proprie imprese in merito alla gestione delle risorse umane soprattutto con riferimento alla necessità di un maggiore investimento in formazione dei dipendenti, alla ricerca di nuove figure con competenze digitali adeguate, all'introduzione di maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro (smart working, part-time, orari flessibili) e all'introduzione di cambiamenti nei modi di coordinare e assegnare il lavoro al personale.

Infine, è stato possibile identificare anche un significativo margine di potenziamento della capacità attrattiva del Digital Innovation Hub Belluno Dolomiti rispetto al bacino di aziende che hanno compilato la survey e che hanno espresso interesse per le attività da esso proposte e, in special modo, alle iniziative di formazione mirata a livello settoriale.

I dati appena descritti non possono essere considerati una rappresentazione esaustiva - né hanno la pretesa di esserlo- di tutto il panorama produttivo della provincia di Belluno, tuttavia, le percezioni e i fabbisogni espressi dalle aziende che hanno voluto

dedicare del tempo alla rilevazione si sono già dimostrati essere un prezioso patrimonio informativo per supportare il *design* dell'offerta formativa locale e potranno essere utilizzati anche in futuro per progettare con efficacia e coerenza sempre maggiori i prossimi passi dell'Osservatorio e dei suoi membri. Come? Contribuendo, attraverso la condivisione delle informazioni raccolte con gli attori del mercato del lavoro locale (associazioni di categoria e rappresentanza, istituzioni e soggetti del mondo dell'istruzione e formazione) ad azionare concretamente iniziative strategiche per lo sviluppo territoriale diffuso nella provincia di Belluno.

Margherita Roiatti

ADAPT Research Fellow

 *@MargheRoi*