

13/03/2014

Il deserto delle competenze nell'Italia senza lavoro

Il lavoro manca, ma le aziende artigiane del made in Italy hanno problemi di rinnovo del personale

Lidia Baratta, Andrea Gatti Casati e Fabrizio Patti

895

180

8



Parole chiave: DISTRETTO TESSILE TREVISO / DISTRETTO CALZATURIERO

Argomenti: ARTIGIANATO / AZIENDE / STORIE DI LAVORO

Sotto accusa leggi, scuola e famiglie

INDICE ARTICOLO

1. Abbigliamento e tessile

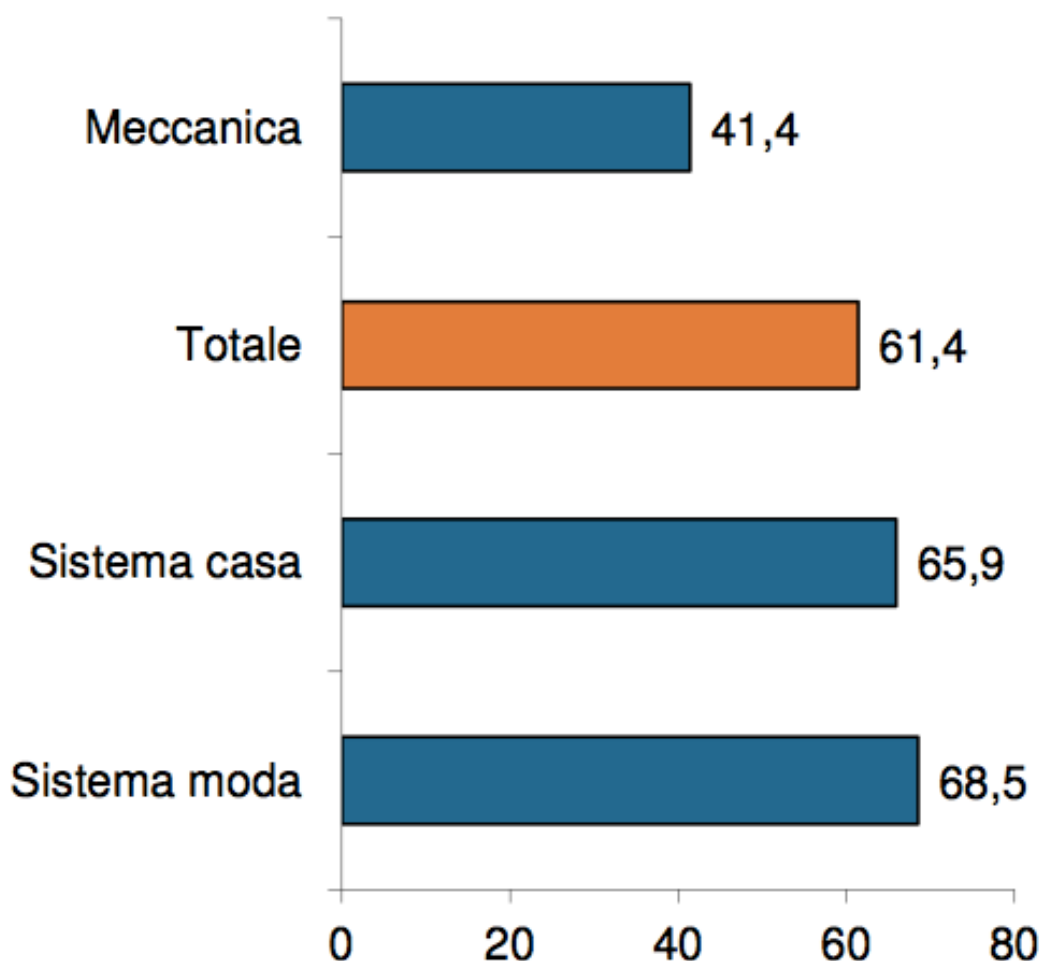
2. Calzature

3. Arredamento

4. Un sistema in cambiamento

Non ci sono solo il *credit crunch* e la domanda interna agonizzante a rendere storte le giornate dei dirigenti delle aziende italiane. Anche se può sembrare inconcepibile, in un Paese che ha toccato il tasso di disoccupazione giovanile più alto di sempre, pari al 42,4%, uno dei problemi più sentiti dalle imprese è la mancanza di lavoro qualificato. Non si parla di ruoli di gestione ma di competenze tecniche, quelle per cui l'industria e l'artigianato italiano sono note nel mondo. A dirlo è stato in modo chiaro l'ultimo Rapporto annuale di Intesa Sanpaolo sull'economia e finanza dei distretti industriali. Su un campione di 173 imprese capofila di 18 distretti industriali specializzati nel calzaturiero-pelletteria, sistema casa e meccanica, oltre sei su dieci ritengono che ci siano problemi gravi di rinnovo delle competenze professionali. Ancora di più sentito è il problema nel sistema casa e in quello della moda, dove le imprese capofila che avvertono il problema sfiorano il 70 per cento.

Quota % capofila che ritiene esistano problemi gravi di rinnovo delle competenze professionali nel distretto



Per gli autori del rapporto questa carenza di risorse umane qualificate non va sottovalutata. Dopo aver descritto i rischi del prolungarsi della debolezza della domanda

interna e della concorrenza dei Paesi a basso costo di lavoro, mettono in guardia: «il maggior rischio non proviene dall'esterno, bensì dall'interno, per via della perdita progressiva di molte competenze. Occorre un rilancio di tutto il sistema formativo: scuole professionali, tecniche, università». Quando si parla viso a viso con gli imprenditori, che siano nel settore dell'abbigliamento, delle calzature o del mobile, le accuse a queste istituzioni vengono confermate e si aggiungono altri biasimi: dai sistemi di incontro tra domanda e offerta di lavoro agli strumenti contrattuali inadeguati. Ma a finire sotto accusa sono soprattutto le famiglie, che, a detta degli imprenditori, incoraggiano i figli a scappare dalla fabbrica. Un'aspirazione di mobilità sociale che, pur legittima, si rivela in questi frangenti di altissima disoccupazione una mera illusione.

1. Abbigliamento e tessile

Oltre 1.400 aziende, di cui 865 artigiane. Il distretto tessile veneto è stato a lungo il centro della produzione della moda italiana. Da Valdagno, in provincia di Vicenza, a Treviso. Si tratta sia di imprese piccole o piccolissime, sia di realtà medio-grandi, molte delle quali (circa 87) prima dell'addio del febbraio 2013, vivevano soprattutto delle commesse Benetton. Un distretto che nel 2012, su un campione di 110 aziende, come riporta il Rapporto di Intesa Sanpaolo, ha accumulato un fatturato di oltre 2 miliardi di euro, nonostante la costante contrazione negli anni della crisi.

Sono aziende che lavorano sì con le macchine, ma che si basano su specifiche competenze manuali che negli anni stanno scomparendo insieme al peso del fatturato. Sarte, magliaie, rimagliatrici, modelliste, operai capaci di fare rifiniture a mano, cucitrici che sappiano usare la macchina lineare qui sono come l'oro. Mani abilissime, occhi finissimi, in grado di infilare aghi quasi invisibili. E lavori sicuri, visto che i contratti sono nella maggior parte dei casi senza scadenza. Eppure quasi nessun giovane aspira a occupare i posti vuoti lasciati da nonni e nonne. Tanto che la più rimagliatrice meno anziana del distretto (la figura che lavora alla rimagliatrice), secondo la mappatura fatta dalla Confartigianato locale, ha ben 55 anni.

Un problema enorme per le aziende artigiane. Soprattutto per quelle che lavorano per marchi del lusso e dell'extra lusso come il Magificio Ferdinanda di Vazzola (Treviso), che da oltre 40 anni fornisce maglieria alle grandi griffe internazionali della moda. «Per il nostro lavoro abbiamo bisogno di competenze di alta professionalità» racconta Ferdinanda Tomasin, figlia di Silvia Fiorin e Vittorio Tomasin, fondatori dell'azienda. «Da qui deriva la difficoltà a trovare figure di eccellenza». Per essere una "maestra", come qui chiamano le artigiane con maggiore esperienza, «ci vogliono almeno dai dieci ai quindici anni di lavoro. Per questo ogni persona che entra in azienda, passa sempre attraverso un periodo di affiancamento con una di loro. Ma le maestre qui hanno ormai in media 50 anni». E ogni volta che qualcuna si avvicina all'età della pensione è un incubo.

«Il nostro è un lavoro molto delicato», continua Ferdinanda Tomasin. «Lavoriamo con maglieria che ha una finezza, cioè uno spessore, anche di 18-22. Significa che si usano aghi finissimi e che bisogna avere un occhio giovane. A 50 anni già si fa fatica». Certo, «sono lavori che richiedono passione, dedizione e impegno. Ma danno anche la possibilità di imparare un mestiere, e soprattutto sono lavori sicuri».

LEGGI ANCHE

Dopo l'addio di Benetton, in Veneto arrivano i cinesi

E così nell'Italia della disoccupazione giovanile che ha ormai superato l'ostacolo del 40%, si sente dire anche questo: «Noi siamo nella condizione paradossale in cui il lavoro non ci manca per fortuna, ma abbiamo lo stesso difficoltà perché non troviamo personale per sopperire ai pensionamenti». Un esempio? «Trovare una responsabile di campionario ci sembra un sogno. La stiamo cercando da tempo senza trovarla: è una persona che abbia competenze dalla tessitura alla confezione e quindi anche nel campo della modellistica. Al momento però lo fa ancora mia madre, che è il guru dell'azienda».

E questo non vale solo per il distretto tessile veneto. Mentre dall'inizio della crisi il settore ha perso il 23% della forza lavoro, pari a 85mila posti di lavoro in meno, il sistema moda - con il 68% - è quello che lamenta di più «problemi gravi di rinnovo delle competenze professionali».

È quello che dice anche Gilberto Sambucari, titolare del maglificio Sambucari di Mussolente (Vicenza): «La nostra rimagliatrice più giovane ha 35 anni, la più anziana ne ha 74. E se manca lei, qui manca tutto. Servono magliaie, rimagliatrici, confezionatori, modelliste». Eppure gli stipendi non sono bassi: «Si va dai 1.300 euro a salire, a seconda dell'esperienza».

Le poche ragazze giovani che bussano alla porte delle aziende del distretto vengono soprattutto da Romania, Bulgaria, Ungheria, dove - raccontano gli imprenditori locali - esiste ancora la cultura del fare a mano. Mestieri che sono come l'oro. E, mentre nel resto d'Italia si ignorano curriculum e si sbattono porte in faccia, qui sono gli stessi imprenditori che vanno alla ricerca del personale. «Cerchiamo annunci via Internet, ci rivolgiamo ad agenzie interinali specializzate e usiamo il passaparola», racconta Ferdinando Tomasin. E tra gli ultimi assunti ci sono anche molti operai che «vengono da mobilità o cassa integrazione di altre aziende in difficoltà, persone che sono rimaste a casa dopo aver lavorato in aziende del nostro settore e quindi già esperte».

In effetti gli annunci online non mancano. Basta fare un giro sui siti specializzati. Infojobs negli ultimi 15 giorni ha pubblicato due annunci per rimagliatrice, 25 per modellista, uno per sarti, campionaristi e prototipisti. Un esempio: «Per azienda operante nel settore moda ricerchiamo persone con esperienza nel settore tessile: modelliste manuali, campionariste-prototipiste e sarte». Tipo di contratto: a tempo determinato.

Di ragazzi che arrivano in fabbrica dalle scuole professionali ce ne sono pure, «ma tutti vogliono fare gli stilisti», commenta Sambucari. «Colpa anche dei professori che contribuiscono a creare questo mito e non parlano dei tanti altri lavori che esistono nell'industria della moda. Noi abbiamo donato anche le macchine che non usavamo più ad alcune scuole per aiutare i ragazzi nella formazione. Anche perché non si può pensare di entrare in un'azienda e fare lo stilista senza conoscere i filati o saper gestire un campionario. Bisognerebbe fare la scuola al mattino e passare il pomeriggio in fabbrica. E gli imprenditori in pensione dovrebbero essere chiamati nelle scuole a insegnare».

LEGGI ANCHE

Moda, il lavoro (manuale) c'è ma nessuno lo vuole

Lidia Baratta e Carlo Manzo

Lo dice anche Ferdinando Tomasin: «Si fa troppa teoria nelle scuole, questi sono mestieri che si imparano in azienda. Ci vogliono tanti anni di esperienza, tanta voglia e soprattutto tanta passione. Vedere il prodotto finito dà una grande soddisfazione. Noi, come dice San Francesco, siamo artisti perché lavoriamo con le mani, con la testa e con il cuore. Il nostro personale deve avere queste caratteristiche».

2. Calzature

Per rendersi conto che il problema del rinnovo delle competenze non è una mera statistica, basta fare un giro in una fiera del settore della pelletteria, come la recente Micam presso Fieramilano. Nel padiglione che ospita le scarpe maschili di lusso ci sono soprattutto aziende marchigiane. Territori conosciuti nel mondo per questa eccellenza, dove ci si aspetterebbe che la cultura professionale condivisa non ponga problemi di ricambio. Invece gli imprenditori indicano la continuità delle competenze come uno dei problemi più sentiti. «Confermo in pieno che ci siano difficoltà a trovare lavoratori, il ricambio non c'è», dice Danilo Nasini, in rappresentanza della società Mirage, marchio Vito della Mora, di Fermo. «I ragazzi non vedono il lavoro in fabbrica come un'occupazione onorevole, sono gli stessi genitori che dicono loro di andarsene via. Fino a 7-8 anni fa arrivavano delle richieste da ragazzi della zona, oggi non più». Le scuole di formazione «c'erano, ma le hanno chiuse per mancanza di iscritti».

Stessa situazione a Fucecchio, Firenze, dove opera il calzaturificio Soldaini. Qui però l'assenza di scuole è giustificata: «Nel 1981 c'erano 180 calzaturifici nel territorio, oggi sono meno di venti. Non c'è più l'humus», dice il titolare, Carlo Soldaini, figlio del fondatore e con un figlio destinato a ricevere il timone dell'azienda. «Se una persona ha un ruolo importante, quando va in pensione è difficile trovare un ricambio già formato o un giovane disponibile».

La soluzione adottata dalla Soldaini, così come da altre, è il fai-da-te. «Noi costruiamo queste figure internamente, con un affiancamento che inizia con mesi di anticipo rispetto al pensionamento». Una strada che, tra gli altri, batte anche la pistoiese Madaf. «Quando una persona deve andare in pensione, noi prendiamo una o due persone tramite l'agenzia interinale, per un affiancamento di un anno o un anno e mezzo. Al termine del periodo ne teniamo uno», spiega uno dei soci e responsabile amministrativo, Luca Fagni. «Poi cerchiamo di tenere chi va in pensione per delle consulenze per altri sei mesi, in caso ci fossero dei problemi».

LEGGI ANCHE

“Il futuro è l'artigianato: il lavoro non si cerca, si crea”

Gabriele Catania

Fagni racconta che la formula della somministrazione con agenzia interinale è più costosa rispetto all'apprendistato, ma nettamente da preferire. «Conosciamo l'apprendistato», commenta, «ma per come è strutturato ora non dà risultati. È troppo teorico e sindacalizzato. L'unica istruzione che gli apprendisti ricevono è di essere sindacalizzati. Con l'apprendistato tanti lavori non li possono fare. Ci sono vincoli e limiti, sopportabili forse dalle grandi imprese ma non dalle pmi».

Quando si parla di mestieri specializzati nella fabbricazione semi-artigianale delle calzature, i più difficili da rimpiazzare sono il fresatore e ancor più il montatore, che ha il compito indirizzare una scarpa in modo che sia dritta. Per Simone Camerlengo, della società marchigiana Rossini, anche la cucitura a mano richiede circa sei mesi di

formazione, mentre meno impegnativa è la spazzolatura. In tutti i casi, «il problema del ricambio delle competenze è andato ad aumentare e uno dei motivi è il training lungo che richiede. Diciamo la verità: noi troviamo lavoratori con facilità se non sono italiani. Quelli italiani se conoscono il mestiere chiedono stipendi troppo elevati, se non lo conoscono cercano altre vie, magari nel mondo del commercio». Un operaio al primo ingresso guadagna attorno ai 900 euro, mentre se è specializzato arriva a guadagnare fino a 1.800 o anche 2.500 euro al mese. Altri titolari parlano invece di salari massimi che si fermano a 1.300-1.400 euro mensili.

Non tutte le aziende hanno problemi a trovare personale, soprattutto nelle Marche, per un motivo semplice: la chiusura di molte ditte ha messo sul mercato molte persone esperte. Rimane, però, un problema di incontro tra domanda e offerta, espresso da più parti. «Non funzionano i luoghi in cui gli operai e le aziende, i centri per l'impiego non servono a niente», dice il proprietario dell'azienda Lancio, che preferisce non dare il proprio nome. «Le classi dirigenti non fanno il loro lavoro, in questo campo come in tanti altri».

3. Arredamento

Un buon esempio per avvicinare i giovani al mercato del lavoro arriva dal settore del legno e dell'arredo. Stiamo parlando del polo formativo "Fondazione its per lo sviluppo del sistema casa nel made in italy Rosario Messina", pensato pochi anni fa dall'incontro tra l'associazione di categoria Federlegno-Arredo (oltre 2.800 imprese associate) e l'Aslam, Associazione scuole lavoro alto milanese. Giovanni Toffoletto, coordinatore di sede Aslam, spiega che «lo scopo è quello di offrire ai giovani un percorso formativo realizzato assieme alle imprese, per le imprese». I profili da formare sono essenzialmente due (ma in futuro si penserà anche a tappezzieri, montatori, allestitori e così via): il primo è un "operatore del legno", pensato per chi ha appena terminato le scuole medie e vuole «essere in grado, in tre anni, di utilizzare non solo gli utensili classici della falegnameria, ma anche macchine a controllo numerico». Il secondo profilo è "tecnico-commerciale", rivolto a chi è già in possesso di un diploma e legato più all'ambito della vendita che alla realizzazione del prodotto. «Dev'essere una persona in grado di vendere i mobili in tutto il mondo non solo grazie a competenze trasversali come le lingue straniere, ma anche grazie a un solido e approfondito bagaglio di conoscenze tecniche riguardante i prodotti che si desidera vendere. Le aziende hanno capito che il futuro è nei mercati esteri».

LEGGI ANCHE

Tra Armani e Ikea, in Brianza si salva solo chi apre all'estero

Dario Ronzoni

Partito nel settembre 2013, al momento è attiva solo una classe di operatori del legno, ma già da settembre si ipotizzano due classi da 25 persone l'una nella nuova sede di Lentate sul Seveso (Monza e Brianza). Il percorso prevede per circa il 50% delle ore materie di base (italiano, storia geografia etc.) e per l'altra metà moduli tecnico professionale. «I ragazzi già dal primo anno passano una giornata alla settimana in laboratorio. Dal secondo anno poi, oltre al laboratorio, si aggiunge lo stage curriculare. Per un mese e mezzo invece di andare a scuola i ragazzi lavorano 8 ore al giorno in azienda. Al terzo anno i mesi dedicati allo stage sono due». Interessante è sapere che gli insegnanti sono spesso ex-lavoratori in pensione con la voglia di tramandare la loro esperienza e i loro valori. «C'è giacimento di persone desiderose di comunicare il loro

lavoro e il loro sapere. Vale per tanti settori ma per il legno e arredo è qualcosa di particolare». Formare giovani appassionati potrebbe essere davvero il rimedio alla crisi. «Molte persone faticano a intravedere un successore», dice Toffoletto, «qualcuno a cui lasciare la propria azienda. Se trovassero qualcuno di meritevole troverebbero anche il coraggio di investire su di loro. Tornerebbero a pensare alla loro azienda come qualcosa che è destinata a cambiare, non a chiudere».

4. Un sistema in cambiamento

Il mercato del lavoro si trova insomma davanti alla difficile sfida del ricambio generazionale in tutti quei settori in cui operano lavoratori con elevate competenze e livello di specializzazione.

È facile intuire come qualcosa non abbia funzionato. Sia sul piano culturale: in un Paese in cui gran parte delle famiglie si può permettere di mandare i propri figli all'università si tende a disprezzare il lavoro manuale. Sia sul piano giuridico: il mancato decollo dell'apprendistato, come canale privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro ne è la prova. Nonostante i recenti interventi legislativi - a partire dal Testo unico del 2011 - siano andati nella direzione di sostenerne l'ampia diffusione, l'apprendistato è difatti ancora considerato dalle imprese una tipologia contrattuale difficile da utilizzare. Secondo Lilli Casano, ricercatrice del gruppo Adapt ed esperta di formazione, «se sul piano normativo molto è stato fatto per semplificare le regole, su quello culturale la strada è ancora lunga. L'apprendistato è a tutt'oggi considerato un percorso "di serie B", dai giovani e dalle loro famiglie e le imprese continuano a considerare l'onere formativo e gli adempimenti burocratici come ostacoli insormontabili, rifuggendo la sfida del porsi come luoghi di apprendimento e formazione, più che come sede di mero addestramento tecnico».

LEGGI ANCHE

Difficile e burocratico, l'apprendistato non decolla

Marco Leonardi e Massimo Pallini

Sulla difficoltà di trovare e creare bravi artigiani grava poi un pregiudizio storico importante che non vede di buon occhio l'avvicinamento dei più giovani al mondo del lavoro, e a quello manuale in particolare. «Così come accaduto per l'apprendistato di primo livello (rivolto ai ragazzi dai 15 ai 25 anni) lo stesso pregiudizio ha impedito anche lo sviluppo di altri percorsi formativi che, combinando la formazione in ambiente di lavoro con la formazione in aula, sarebbero adatti a riavvicinare i giovani che ne hanno vocazione e attitudine ai mestieri artigianali, senza impedire loro di completare al contempo i loro percorsi scolastici, né di proseguire gli studi dopo le prime esperienze di lavoro, per arricchire o ri-orientare i propri percorsi professionali». È questo il caso dell'alternanza scuola-lavoro, istituita dalla Legge 53 del 2003, ma oggetto ancora di poche sperimentazioni, che rappresenterebbe uno strumento pedagogico idoneo a una opportuna valorizzazione di queste esperienze lavorative e dell'importanza che possono avere sul piano della formazione della persona.

Il recentissimo *Jobs Act* di Matteo Renzi tenta di prendere di petto il tema dell'apprendistato e si propone di risolverne le difficoltà eliminando in un colpo solo sia la formalizzazione del piano formativo individuale sia l'obbligo della formazione pubblica, anche se non tutti sembrano essere d'accordo.

Parole chiave: **DISTRETTO TESSILE TREVISO / DISTRETTO CALZATURIERO**

