

Confindustria Cuneo  
Sezione Legno



# ***INDAGINE MAPPATURA DEI FABBISOGNI DI ASSUNZIONE***

*Stati Generali del Legno -Piasco, 14 maggio 2019*

# Indagine dei fabbisogni di assunzione

## **PREMESSE ED OBIETTIVI : SITUAZIONE ACTUAL E VISIONE DI PROGETTO**

*«Nella vita ci sono rischi che non possiamo permetterci di correre e ci sono rischi che non possiamo permetterci di non correre. Dietro ogni impresa di successo c'è qualcuno che ha preso una decisione coraggiosa»*

*«L'innovazione è lo strumento specifico dell'imprenditoria. L'atto che favorisce il successo con una nuova capacità di creare benessere»*

*( Peter Ferdinand Drucker, economista e saggista)*

# Indagine dei fabbisogni di assunzione

## IMPRESSE - MERCATO DEL LAVORO - Percorsi formativi scolastici/professionalizzanti



= **CONNUBIO INSCINDIBILE** PER UNO SVILUPPO SUPPORTATO DEI CORE BUSINESS DI SETTORE E DEGLI STATUS OCCUPAZIONALI CONSEGUENTI.

### A) SITUAZIONE ACTUAL :

**MISMATCH:** non c'è corrispondenza tra domanda ed offerta di lavoro, le Imprese continuano ad avere necessità di profili professionali tecnici qualificati e specializzati, *customizzati* alle nuove esigenze di mercato.

**INDUSTRIA 4.0:** accelerazione del cambiamento tecnologico, evoluzione fisiologica di medio-lungo periodo, con definizione di nuove mansioni tipicizzate e di nuovi «confini» di *job description* e *skills* con merito a mansioni classiche.

### B) OBIETTIVO UNICO:

1. ADEGUARE DINAMICHE DOMANDA/OFFERTA
2. ADEGUARE E SUPPORTARE I PERCORSI FORMATIVI ALLE ESIGENZE CONTINGENTI, A PIANI DI SVILUPPO FUTURI MIRATI
3. VALORIZZARE OPPORTUNITA' DIVENTANDO PROTAGONISTI DEL CAMBIAMENTO

# Indagine dei fabbisogni di assunzione: il questionario

## Fase 1: OGGETTIVARE IL DATO-MAPPATURA DEI FABBISOGNI DI ASSUNZIONE-IL QUESTIONARIO

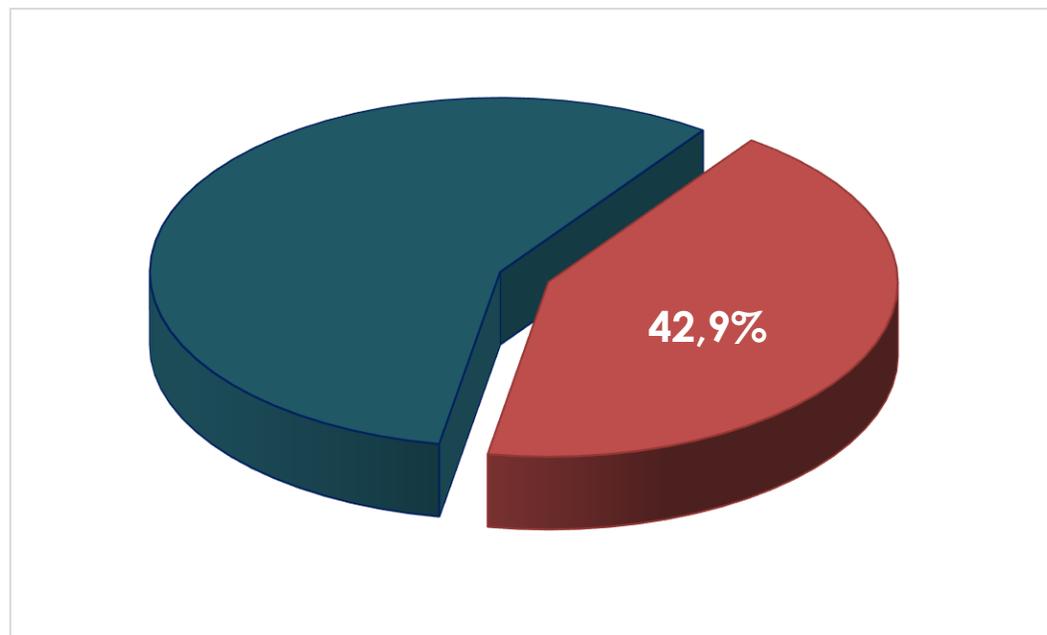


### SONDARE ESIGENZE AZIENDALI E RECEPIRE I RELATIVI FABBISOGNI CON *FOCUS* SULLE VARIE MATRICI DI DETTAGLIO:

- ▶ **SEZIONE 0:** definizione della **tipologia di Impresa** e conseguenti *target* assuntivi nell'ambito della sezione merceologica dedicata e con riferimento alla struttura di *core business*
- ▶ **SEZIONE 1:** definizione dei **fabbisogni di struttura** in relazione ad evoluzioni fisiologiche, programmate e/o dettate da evoluzioni di mercato, dunque conseguenti fabbisogni organizzativi e di *staff*
- ▶ **SEZIONE 2:** definizione dei **fabbisogni tecnico-produttivi** tipicizzati ed emersione delle difficoltà di reperimento singole figure sul mercato, cause e dettaglio
- ▶ **SEZIONE 3:** definizione dei **fabbisogni connessi con industria 4.0**, con focus su figure specializzate
- ▶ **SEZIONE 4:** definizione dei **fabbisogni con attenzione alle politiche di inserimento giovanile ed alle carriere professionali**, nonché specializzazioni di settore
- ▶ **SEZIONE 5:** definizione dei **fabbisogni previsionali di lungo periodo** ( 3/5 anni) connessi ad investimenti/ business plan relativi

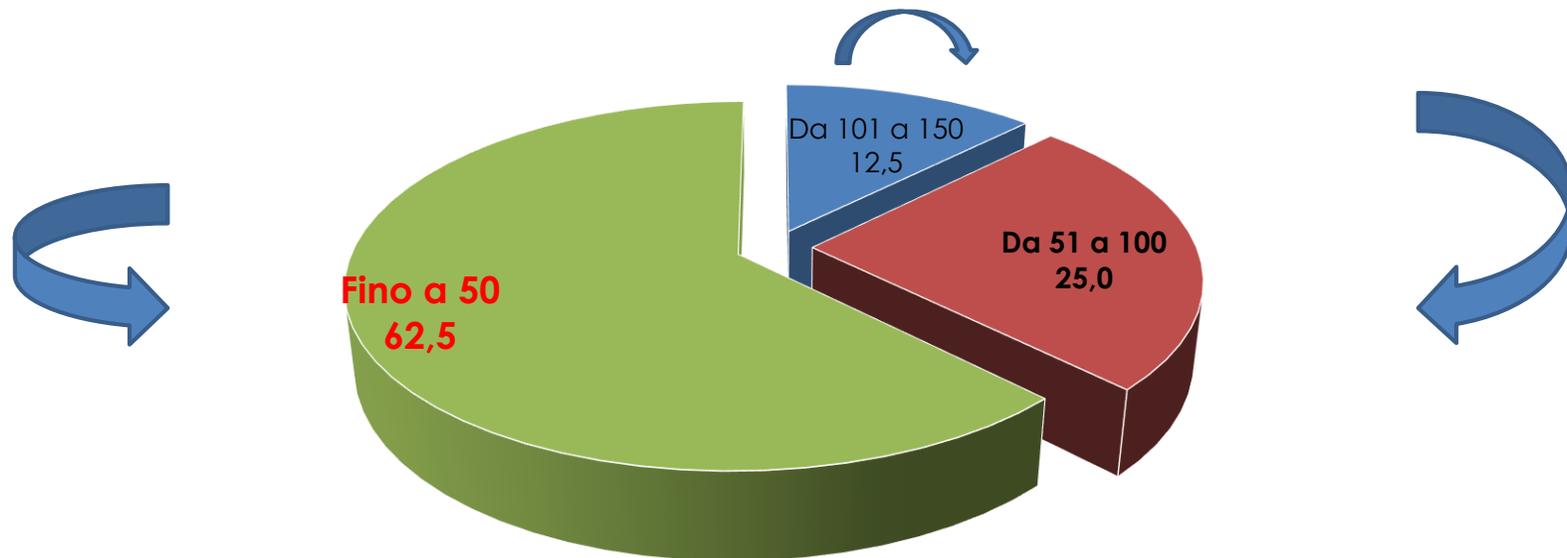
# Sezione Legno: Il campione

**Addetti Sezione Legno: 944**  
**Campione: 405**

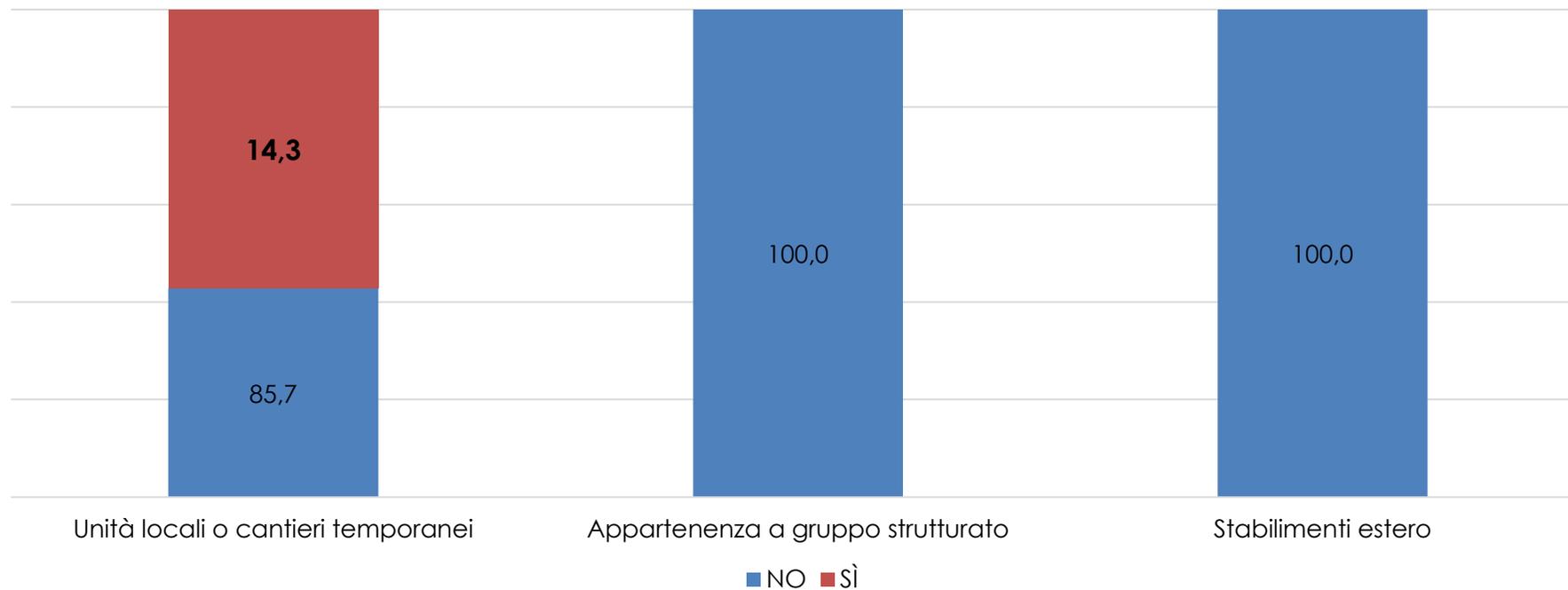


# Struttura del campione: numero addetti delle imprese

Distribuzione per classe di addetti

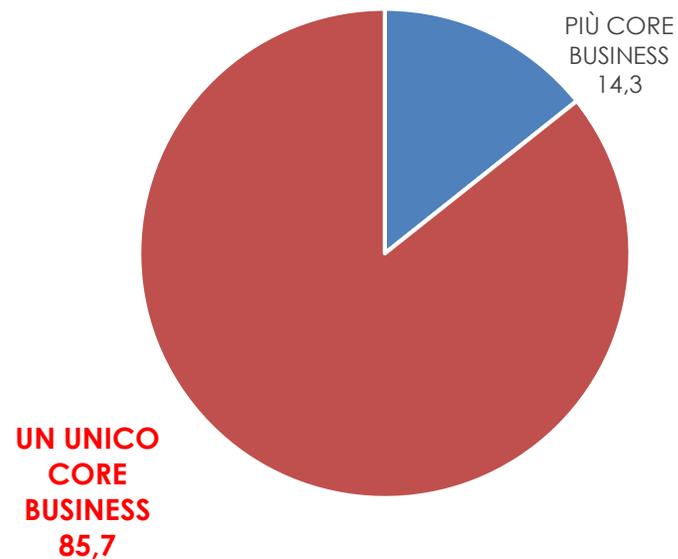


# Struttura del campione: stabilimenti produttivi

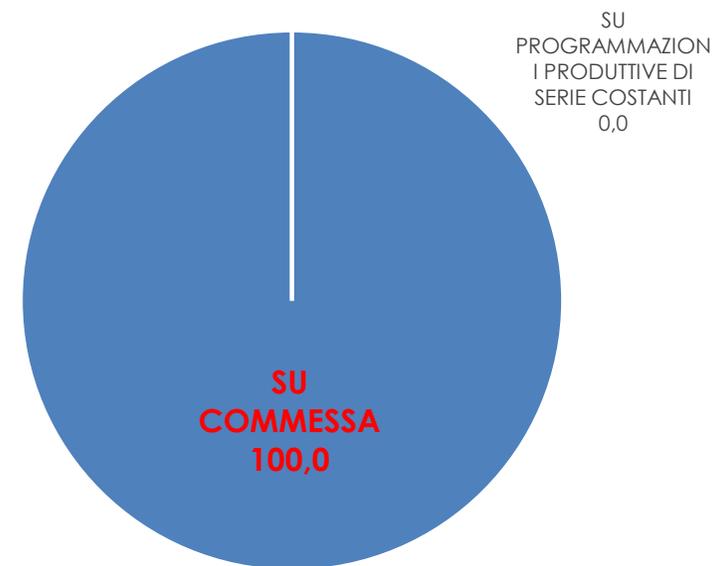


# Struttura del campione: *core business* e tipologia di produzione/lavorazione

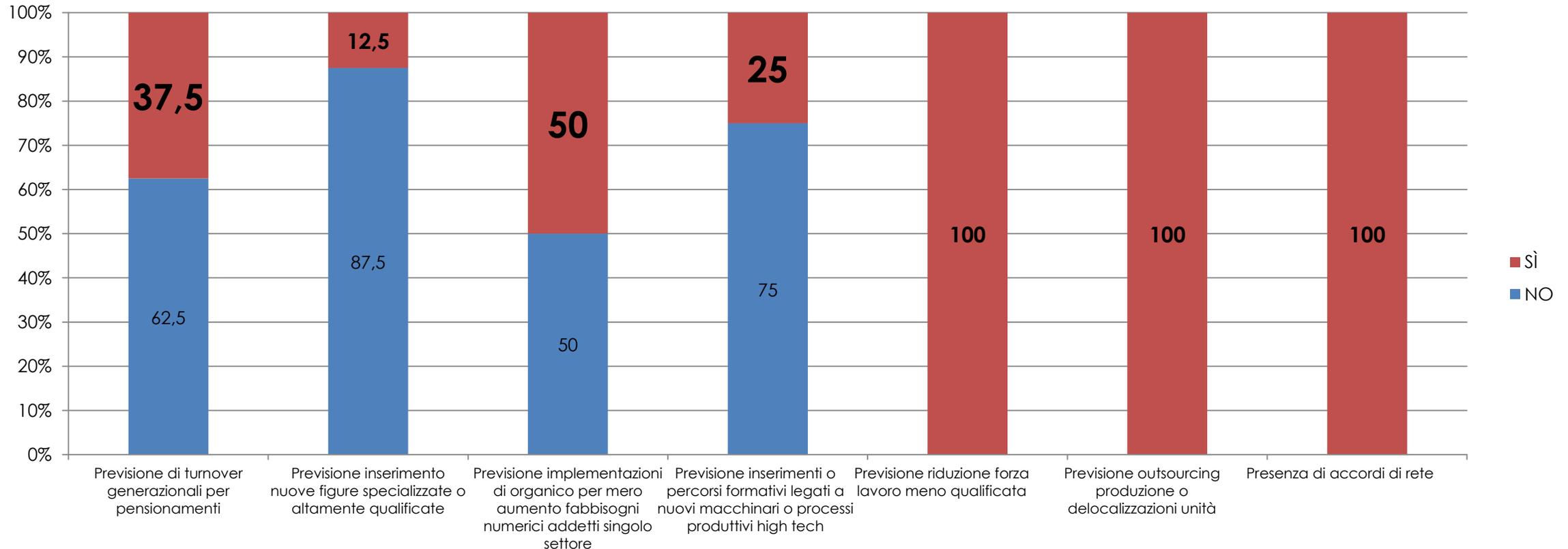
Core business



Tipo di produzione/lavorazione

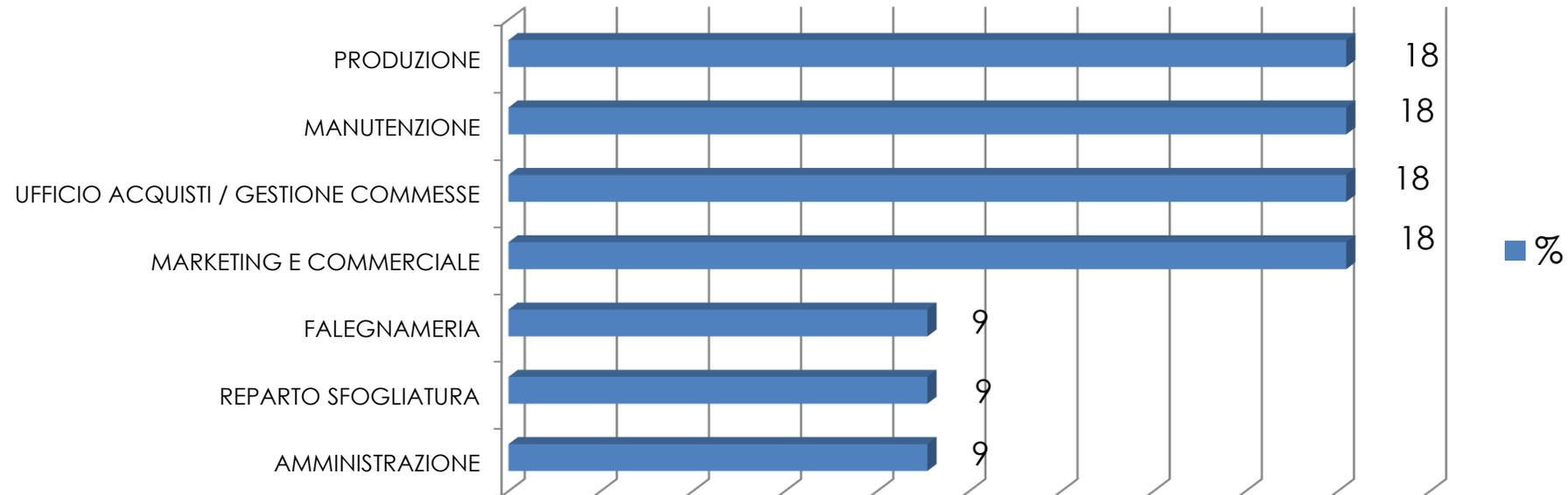


# 1. Fabbisogni di struttura: motivi del cambiamento organizzativo



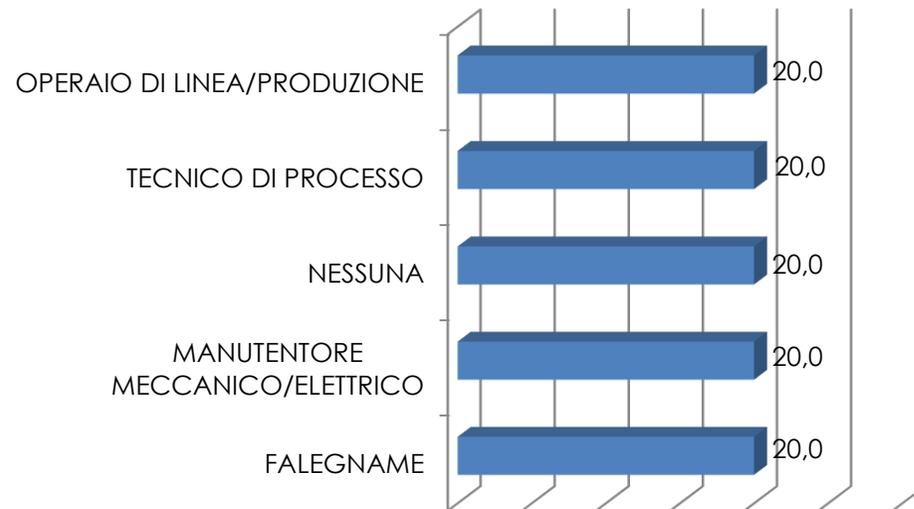
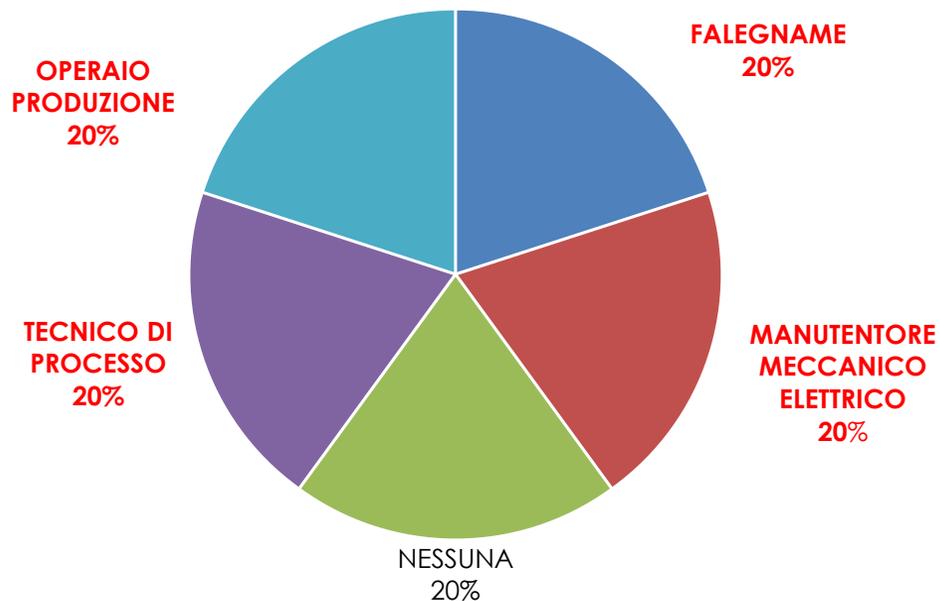
# 1. Fabbisogni di assunzione: dettaglio settori di assunzione

## SETTORI DI ASSUNZIONE-FABBISOGNI 2019-2021



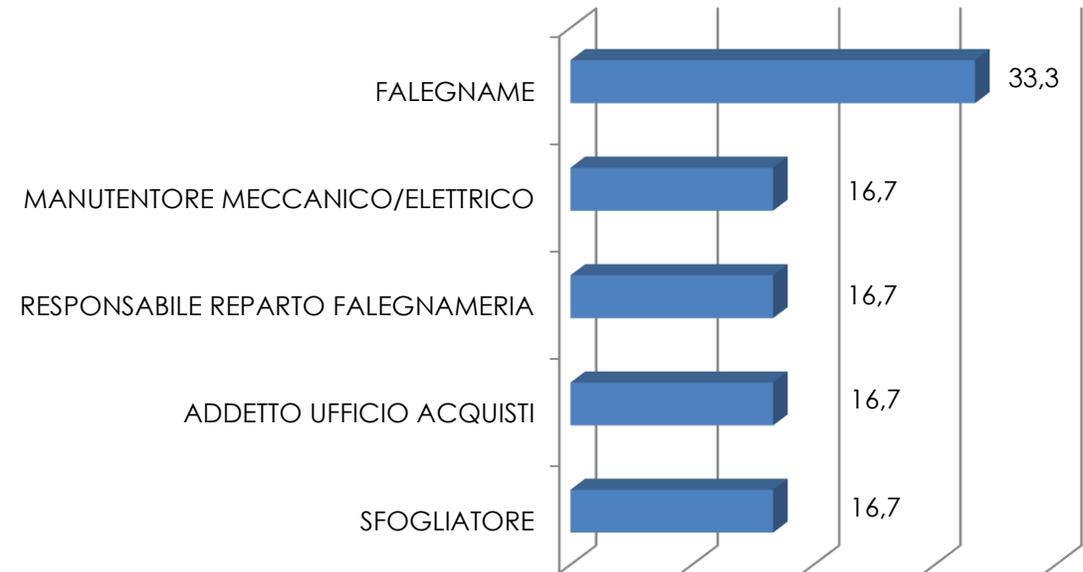
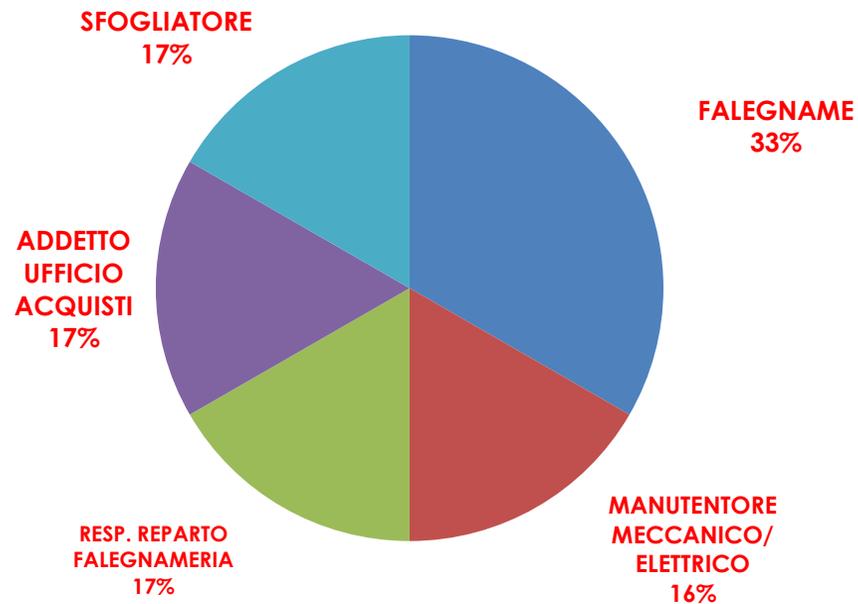
## 2. Fabbisogni tecnico-produttivi : figure professionali e dettaglio

### FABBISOGNI INSERIMENTI 2019-2021 FIGURE PROFESSIONALI TECNICO-PRODUTTIVE



## 2. Fabbisogni tecnico- produttivi: figure professionali di difficile reperimento

**FIGURE DIFFICILE REPERIMENTO  
2019-2021**

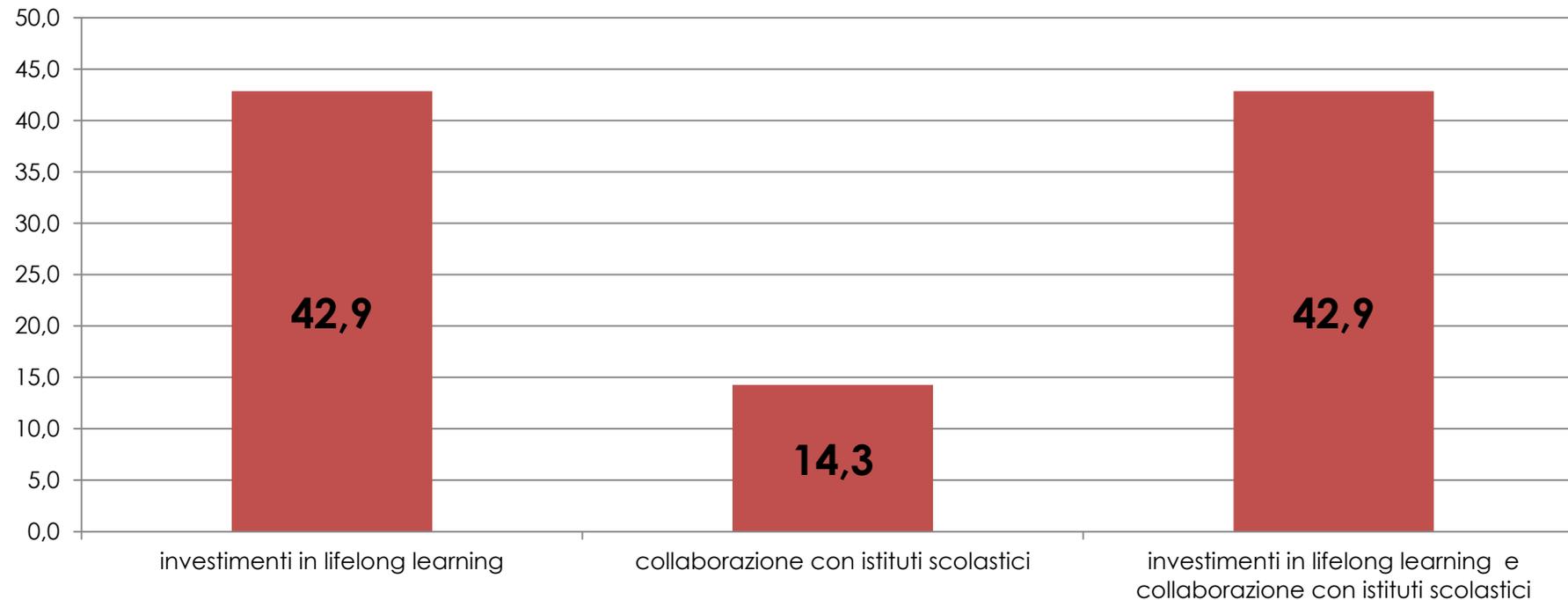


## 2. Fabbisogni assuntivi: il *focus* delle imprese relativamente alle difficoltà reperimento risorse e carenze di competenza candidati

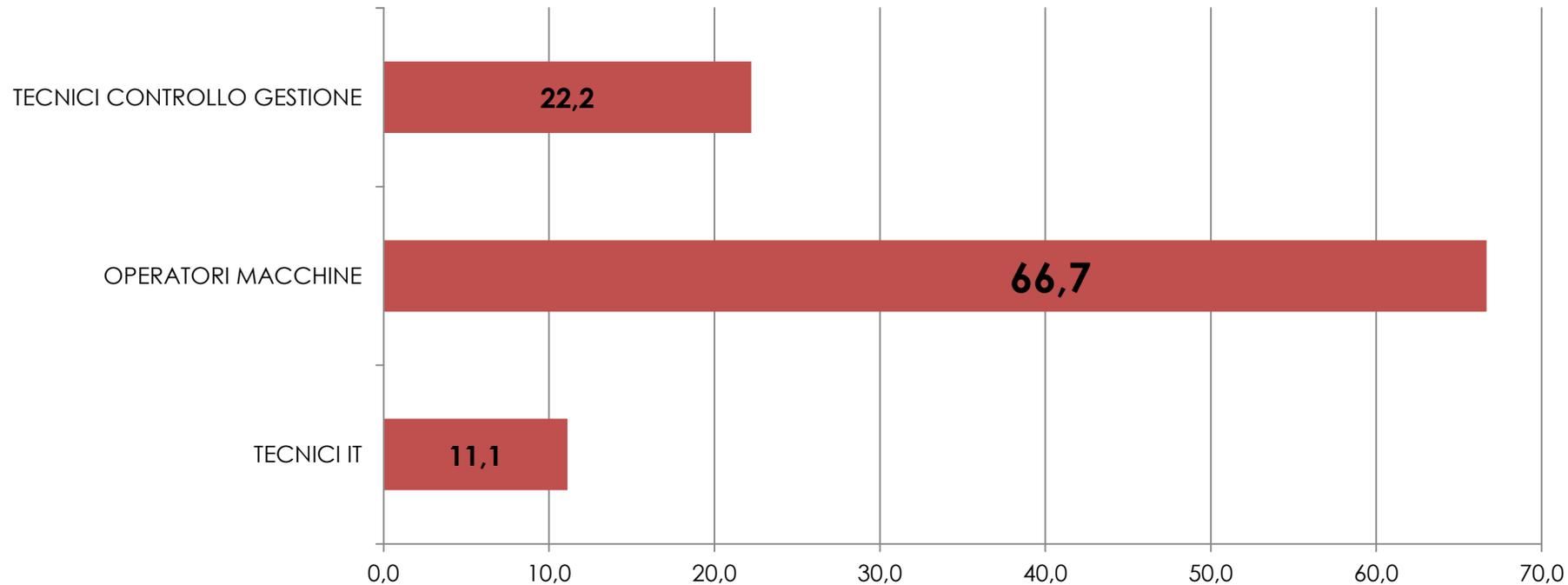
### **COMPETENZE TECNICHE CHE L'IMPRESA RILEVA CARENTI /GAP DI SETTORE SUL TERRITORIO:**

1. Carezza di alta specializzazione con merito progettazione/disegni tecnici/esecutivi relativi alla fabbricazione mobili;
2. Carezza conoscenza lingua francese con perfezionamento tecnico-professionale (molte commesse clienti/cantieri Francia);
3. Insufficiente conoscenza tecnico/gestionale relativa a gestione commesse e *project management* con specializzazione di settore;
4. Necessità implementazione scuole tecniche di settore sul territorio tali da soddisfare pienamente per numeri e specializzazioni la richiesta aziendale e valorizzarne l'alta specializzazione;

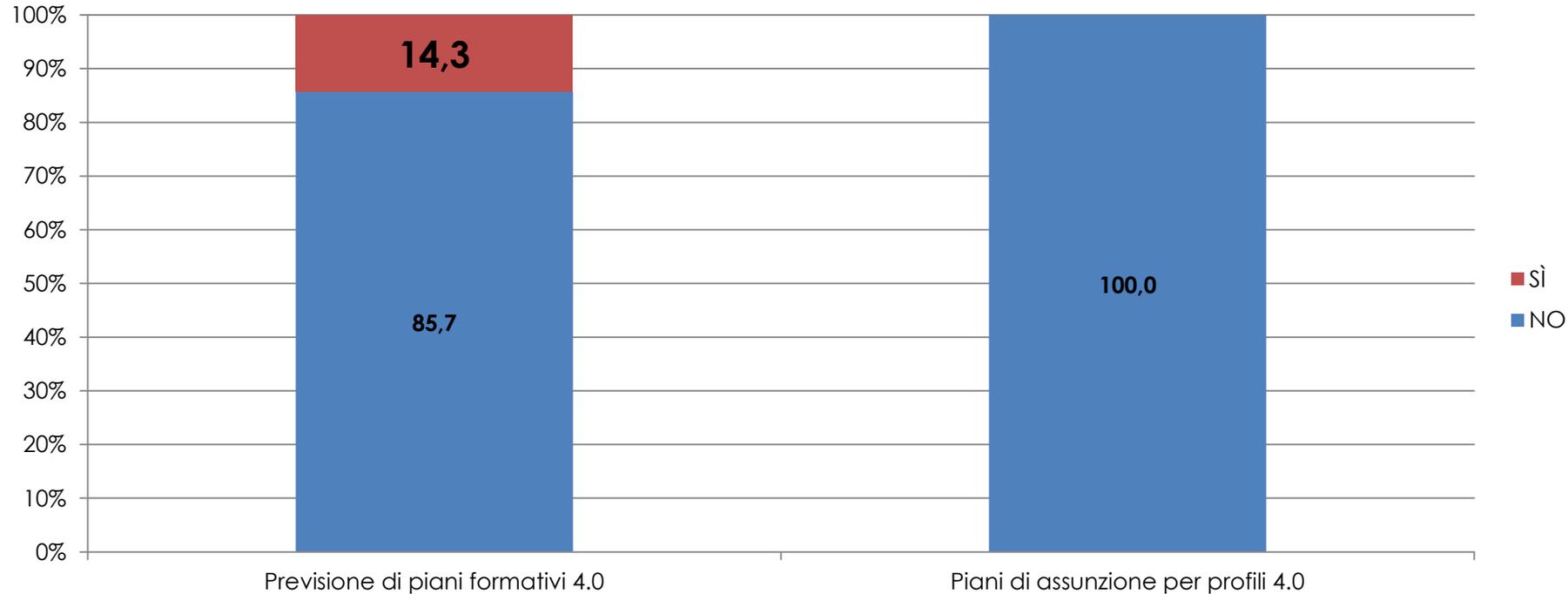
## 2. Fabbisogni tecnico- produttivi: azioni delle imprese per agevolare la reperibilità dei profili critici



### 3. Fabbisogni evoluzioni **Industria 4.0**: figure professionali

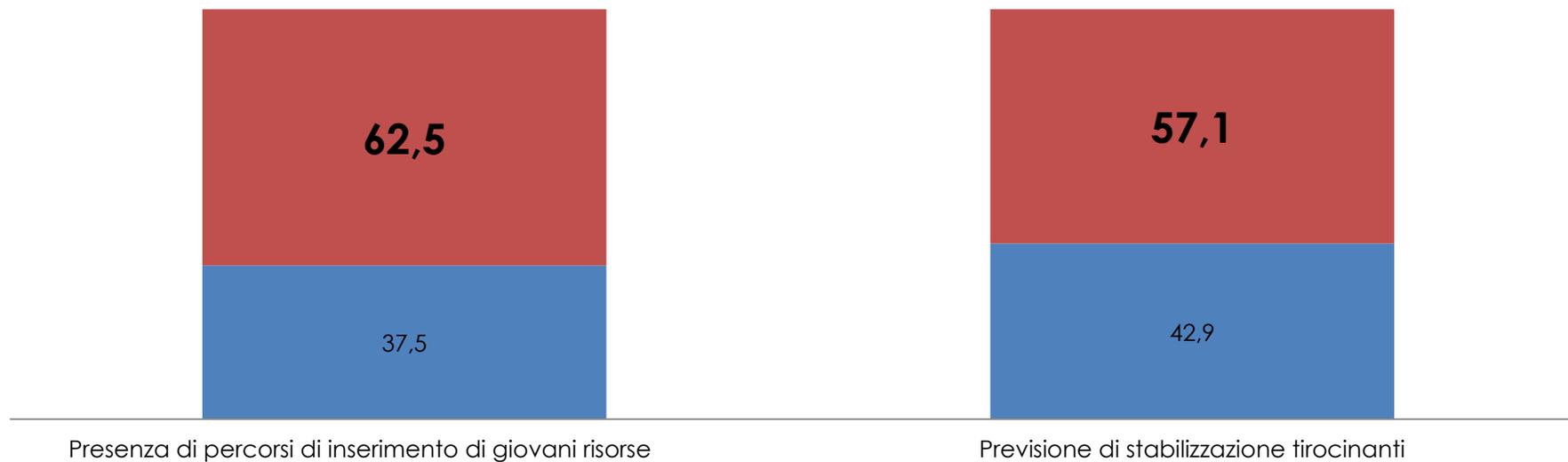


# 3. Fabbisogni evoluzioni **Industria 4.0**: piani formativi e piani di assunzione



# 4. Politiche inserimento giovani risorse

■ Dati % NO ■ Dati % SÌ



## Focus: una visione di insieme dei principali indicatori emersi dall'indagine - 1/3

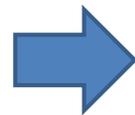
1. Il **100%** delle Imprese del settore lavora con un tipo di **produzione a commessa** e **85,7%** è strutturato con un **unico core business**

 - necessità flessibilità nella gestione dei volumi produzione e dei profili specializzati / risorse;

2. Il **37,5%** delle Imprese sarà interessata da **turnover generazionali** dovuti a pensionamenti

 - necessità riallineare per numeri e competenze il *mismatch* di mercato;

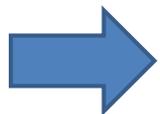
ed il **50%** da **incremento produzione**



- flessibilità connessa alle commesse;

## Focus: una visione di insieme dei principali indicatori emersi dall'indagine - 2/3

3. Il **25%** delle Imprese ha in previsione inserimenti di **risorse altamente qualificate**, prevalentemente connesse con **processi produttivi high tech, nuovi macchinari, etc..** :

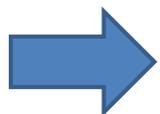


- adeguamento ai processi evolutivi tecnologici e di mercato, politiche reperimento risorse specializzate e formazione dedicata;

4. I fabbisogni tecnico-produttivi e le **difficoltà di reperimento** delle **figure specializzate** sul territorio sostanzialmente coincidono ed ineriscono principalmente le seguenti mansioni:

A) **Figure tecnico-professionali: falegnami, sfogliatori, manutentori**

B) **Figure tecnico-gestionali con competenze *customizzate* di settore: es. commerciale/marketing ( conoscenza tecnica seconda lingua- lingua francese) , ufficio acquisti (es. conoscenza materie prime+seconda lingua), project management (gestione commessa, coordinamento di progetto, etc.+seconda lingua.), coordinatori di settore ( es. coordinatore falegnameria)**



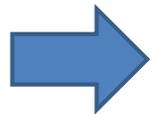
- valorizzazione percorsi professionalizzanti ( falegnameria, sfogliatura)
- valorizzazione percorsi di management e competenze trasversali ( capacità coordinare team di lavoro-soft skills) *customizzati* al settore;

## Focus: una visione di insieme dei principali indicatori emersi dall'indagine - 3/3

**5. Industria 4.0:** si conferma il fabbisogno di inserimento principalmente di:

a) **Operatori macchine** ( 66,7%)

b) **Tecnici controllo gestione e tecnici IT** ;



- necessità agevolare percorsi formativi di alta specializzazione  
Industria 4.0;

**6.** Le Imprese confermano massima **disponibilità ad investire sulla formazione** di lungo periodo, **collaborando con gli istituti scolastici** e portando avanti politiche di fidelizzazione delle risorse;

**7.** Le Imprese dichiarano **attivi e/o in previsione percorsi virtuosi di attenzione alle giovani risorse (inserimenti, tirocini, etc..)**;

# Action 1/2 : adeguare i percorsi formativi e potenziare il modello duale sul territorio

## ADEGUARE I PERCORSI FORMATIVI ALLE ESIGENZE CONCRETE E CONTINGENTI DELLE IMPRESE DEL TERRITORIO

### FOCUS : UNIVERSITA' , ISTITUTI SCOLASTICI, AGENZIE FORMATIVE, ENTI FORMATIVI :

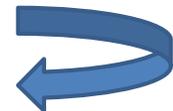
- A) RICHIESTA POTENZIARE PERCORSI FORMATIVI CONNESSI ALLE NECESSITA' DEL TERRITORIO ( es. falegnami, sfogliatori/ specializzazioni di *management*)
- B) RICHIESTA DI ADEGUARE I PROGRAMMI SCOLASTICI OBSOLETI IN TEMPO REALE E ANCHE CON ATTENZIONE AI CORE BUSINESS LOCALI ( es. specializzazioni connesse a Industria 4.0)
- C) RICHIESTA DI STRUTTURARE UN SISTEMA DI FORMAZIONE SEMPRE PIU' "DUALE" CON ALMENO IL 40% DI FORMAZIONE SVOLTA IN AZIENDA E/O IN COLLABORAZIONE CON LE IMPRESE DEL TERRITORIO.



**IMPRESE PROTAGONISTE NEI PERCORSI DI FORMAZIONE :** INTERAZIONE TRA TEORIA E PRATICA IN MANIERA COSTRUTTIVA , CON IMMEDIATO AGGIORNAMENTO PROGRAMMI/RIALLINEAMENTO MISMATCH

### RISULTATO:

- A) SBOCCHI PROFESSIONALI CERTI, PROSPETTIVE DI ASSUZIONE RAPIDE, CARRIERE GRATIFICANTI;
- B) RISORSE *CUSTOMIZZATE* E CON TEMPI DI INSERIMENTO OTTIMALI A SUPPORTO DELL'IMPRESA, NELLO SVILUPPO AZIENDALE DEI CORE BUSINESS E RELATIVI *BUSINESS PLAN*.



# Action 2/2: reperire sul mercato tecnici di settore e supportare l'adeguamento di formazione mirata

## REPERIRE SUL MERCATO TECNICI DI SETTORE E SUPPORTARE L'ADEGUAMENTO DI FORMAZIONE MIRATA –focus ruolo Confindustria Cuneo e suoi servizi ( Unimpiego e Formazione):

- A) attivazione di sinergie mirate tra imprese, mercato del lavoro e settori *education*, nonché **tavoli di concertazione periodici/permanenti** atti a condividere, strutturare e monitorare , nonché adeguare in tempo reale il panorama emerso dall'indagine;
- B) **abbinare “formazione e selezione del personale”** nell'ambito di un progetto strutturato e *custom* per impresa/gruppi di imprese del territorio;
- C) **sensibilizzare e dare attenzione ed evidenza sia alle matrici di evoluzione delle mansioni “classiche”**( valorizzare le mansioni con rif. trasformazioni industria 4.0, nuove competenze informatiche e ampliamento di quelle linguistiche, importanza delle soft skills,etc.), **sia alle nuove mansioni** che saranno **output del percorso Industria 4.0,**



coinvolgendo i **dipendenti** in percorsi aziendali e piani di formazione individuali mirati ed insegnando alle **giovani risorse**, in contesti *education*, a prestare attenzione a quanto offre il territorio e a conoscere le imprese del cuneese.

# Indagine mappatura dei fabbisogni di assunzione

- “ *Tutte le organizzazioni devono sapere che praticamente nessun programma o nessuna attività può funzionare efficacemente a lungo senza una modifica e una riprogettazione*”
- “ *La tua organizzazione non sarà mai più forte degli impiegati che ricerchi, selezioni ed assumi e di quanto efficacemente essi vengono inizialmente addestrati ed infine trattenuti* “

( Peter Ferdinand Drucker)