

SPEED DATE DELLA MECCANICA Peschiera del Garda, 30 settembre 2022

Sintesi dei tavoli di lavoro dal rapporto dei moderatori in plenaria.

Formazione: i rapporti con gli istituti professionali; i percorsi di formazione; le figure professionali.

C'è una riflessione a monte da fare: nella vulgata del territorio produttivo è diffusa l'idea che formarsi lavorando o formarsi per il lavoro siano meno nobile - talvolta perfino degradante - rispetto al formarsi andando all'Università.

Riflessione che andrebbe inserita nel tema sempre più presente della Responsabilità sociale d'impresa. Perché?

Perché dietro all'approccio e all'attenzione che le imprese della meccanica e della manifattura in generale hanno nei confronti dei propri collaboratori - che certamente nasce dall'esigenza fondamentale di poter mantenere la produzione di manufatti o servizi - si nasconde (o si è andata trasformando) una responsabilità degli imprenditori verso un territorio che per rimanere vivo, attivo, ha bisogno di coinvolgere attivamente le persone.

A partire da questa consapevolezza-necessità, vanno poi affrontati due temi.

A partire dal racconto di esperienze emerse dai tavoli di confronto sembra emergere che le aziende siano sempre più parte attiva nei processi di orientamento dei giovani al lavoro. Ma davvero l'orientamento devono farlo le imprese? Probabilmente in Italia abbiamo sempre sbagliato nel pensare che l'orientamento debba farlo la scuola. Perché di fatto l'orientamento deve poter giungere al punto finale della partecipazione sociale attiva, il lavoro. La scuola è di fatto un momento di passaggio.

È possibile pensare a dei luoghi in cui i soggetti della formazione e le imprese si incontrino affinché quell'orientamento da fare nelle scuole medie sia fatto davvero insieme? Oggi è raro che le imprese facciano orientamento e la scuola stessa lo fa solo ai ragazzi delle scuole superiori.

Eppure, i soggetti da coinvolgere sono gli studenti delle scuole medie. E lì che si può indirizzare un percorso formativo e fare cultura d'impresa tra i lavoratori di domani. Il secondo tema è culturale. La sinergia che dovrebbe esistere tra chi fa formazione e chi fa imprese, per creare valore aggiunto dovrebbe concentrarsi non tanto (o non più) sul concetto di lavoro ma sulle persone che lavorano.

Dobbiamo iniziare a capire il valore delle persone a lavoro. E non tanto il lavoro in sé. Questo cambio di paradigma può concorrere a superare la difficoltà nel reperire lavoratori con le competenze adeguate.

Proprio Confimi Industria - grazie alla rete d'impresе che rappresenta e riunisce - può essere un nuovo soggetto Accademy per soddisfare la preparazione di quelle figure professionali più comuni ricercate dalle imprese. Con la consapevolezza che poi la formazione si completi sul campo, plasmandosi nella specifica azienda.

Proposte fattive:

Valorizzare l'apprendistato (di I e III livello) come reale opportunità per compensare il reale divario o disallineamento delle competenze.

Associazioni datoriali ed enti di formazione insieme per strutturare uffici del personale territoriali. Una sovrapposizione di competenze per soddisfare la ricerca del personale di interesse aree geografiche e/o distretti produttivi al fine di semplificare e agevolare l'inserimento delle professionalità formate e disponibili e non lasciare la ricerca in mano alla singola azienda.

Un luogo comune di politiche attive del lavoro. Lasciando ai centri per l'impiego l'impegno di occuparsi dei soggetti più fragili, delle disabilità, delle mobilità e delle situazioni estremizzate.

Impresa e collaboratori: evoluzione di un rapporto; i servizi e le opportunità del welfare.

Lo stato di fatto descritto da tutti è quello di una situazione inedita. Che ha iniziato a verificarsi all'inizio di questo anno, il 2022. Ovvero un elevatissimo turn over mai visto prima anche nelle aziende, anche in quelle più piccole con meno di 15 dipendenti.

Il fenomeno delle dimissioni è confermato anche nelle realtà di Confimi intervenute ai tavoli di discussione. Sono di settembre i dati Inps che rilevano 1 milione e 200 mila dimessi, 675 mila in uscita da contratti a tempo indeterminato.

Un fenomeno che non è così romantico come descritto dai media. Piuttosto si tratta per lo più di una richiesta di aumento salariale da parte dei lavoratori.

Il rimbalzo in positivo degli ordinativi, infatti, ha reso palese che ci sono competenze subito spendibili perché molto richieste. I lavoratori più esperti o più qualificati hanno verificato che cambiando azienda riescono ad ottenere fino al 30% di stipendio in più.

Le richieste di aumenti salariali portano gli imprenditori a porsi due interrogativi: se accordo l'aumento a chi me lo ha chiesto genero un effetto a cascata per cui tutti gli altri collaboratori vengono a chiedermi l'aumento, ma verosimilmente non me lo posso permettere; se dico di no, perdo una persona valida e competente e rischio di dover chiudere o ridimensionare una parte di produzione, la capacità di un macchinario o di far saltare qualche turno.

In questo dilemma aleggia una seconda situazione. La competizione delle professionalità fa da contraltro al fatto che non si trovano giovani lavoratori.

Ci sono quasi 3 milioni di NEET, ovvero di giovani che non studiano e non lavoro, che pur rappresentando un bacino capiente da cui attingere risultano essere estremamente impreparati o con un approccio al lavoro differente da quello dei loro colleghi di 15 anni fa: molto più approssimativi, meno interessati al lavoro e molto più interessati a richieste non stipendiabili: tempo libero, formazione, varietà nelle mansioni, welfare.

Proposte fattive:

Abbiamo individuato due strade percorribili per fidelizzare i collaboratori. Una per i lavoratori competenti e adulti e una per i giovani inesperti.

- a) Tralasciando i patti di non concorrenza, che sembrano esperimenti per lo più insoddisfacenti, ci si è accorti del fenomeno degli aumenti preventivi. Questo fa sì che il CCNL diventi il pavimento di inizio di contrattazione.

Ancora tutto da esplorare il welfare aziendale e a quei vantaggi legati ai fringe benefit da piegare/plasmare per riconoscere e soddisfare un bisogno sociale non remunerabile del lavoratore.

- b) L'alternanza scuola lavoro sembra non soddisfare - per i tempi ridotti e la disorganizzazione - le esigenze di imprese e giovani collaboratori. Al contrario si percorra la via dell'apprendistato duale che potrebbe essere costruito tra Confimi e gli organismi di formazione per diventare un'alternativa pedagogica molto più forte dal punto di vista normativo. Una soluzione per dare ai ragazzi quelle competenze non cognitive che voi le imprese oggi vedono mancare quando il ragazzo esce da scuola da un percorso tradizionale.
- c) La costruzione di parchi formativi. MBA/Top manager - ma dal valore economico molto più basso - da organizzarsi con la logica dello scambio. L'azienda forma le nuove leve a patto che queste rimangano tot anni in azienda. Diversamente si dovrà restituire all'azienda la quota dell'investimento formativo. Una proposta sindacalmente non facile ma che vive della logica di sfidare i più giovani a un impegno reciproco.

Costruire le modalità per trattenere lavoratori esperti e attirare lavoratori giovani valorizzando alcuni elementi di forza delle pmi come la profilazione delle soluzioni. Stesso plus vale in termini di varietà e spessore di esperienze lavorative opportunità che non possono garantire le grandi aziende che parcellizzano le mansioni.

Filiera: approvvigionamento e costi materie prime ed energia; filiere di fornitura; nuovi mercati.

La preoccupazione legata ai mercati di approvvigionamento delle materie prime e dell'energia non fa che mettere a rischio la capacità programmatica delle aziende.

Cosa accadrà nel 2023? Ci attende un'espansione o una riduzione della domanda?

Le aziende italiane (ed europee) sono già state messe alla prova da un periodo che è stato surriscaldato sia da una domanda elevata sia da un'offerta più contenuta per soddisfare una crescita costante e generale che ha accelerato nel periodo gennaio 2021 - estate 2022.

Un processo che ha generato un'inflazione che inizialmente sembrava passeggera e che sembrava investire determinate commodities o determinati servizi come la logistica. E che invece anche per via di un errore di valutazione, anche delle Banche centrali, e in assenza di interventi pesanti e strutturati ci ha portati oggi alla luce di una fase di recessione.

Oggi ci troviamo a considerare che le prospettive siano di un rallentamento pesante. Scenario che non riguarda più solo il nostro paese o l'Europa ma anche colossi come la Cina che da una crescita stabile del +8% degli ultimi anni, ha fatto previsioni per il 2022 e 2023 pari a +2%. A questo si aggiunge in questi mesi la crescita dei costi energetici, frutto da una parte del fluire delle speculazioni finanziarie e dall'altra dell'impotenza dei governi europei e dell'unione europea che si sono palesati incapaci di governare il costo energetico comune. Le imprese si trovano impotenti e non in grado di valutare l'incidenza di questi costi all'interno della propria impresa e tantomeno di valutarli all'interno della filiera. Chi ha potuto infatti ha ribaltato gli extra costi sui clienti cercando di recuperare fatturato.

Costi maggiori sempre in evoluzione proprio come le tariffe energetiche. Situazione che, si evince dai tavoli, ha portato le aziende alla diffusa pratica di mettere degli addebiti a piede fattura stimandoli in percentuale rispetto al valore della fattura.

Sono saltate dunque tutte le regole dei rapporti tradizionali tra committente e fornitore (ruoli che in un paese manifatturiero e terzista come il nostro si ricoprono vicendevolmente) che vorrebbero essere governate da accordi in cui si stabilisce un prezzo con dei tempi di realizzazione e dei costi certi per permettere a loro volta ai committenti di fare dei listini prezzi e delle offerte per recuperare le commesse.

Ci siamo resi conto che in questa tempesta perfetta dopo una fase crescente, è iniziata la fase discendente segnata anche dalla riduzione dei costi delle materie prime. Segnale che manifesta un rallentamento del mercato anche per quelle commodities i cui indici di

riferimento sono le borse. E oggi sono le maggior parte.

La preoccupazione può allargarsi alle prospettive dei prossimi mesi. I mercati su cui vendiamo i nostri prodotti, reggeranno alla dinamica dei costi che stiamo sostenendo?

Come faccio a mantenere le marginalità che mi permettono di continuare a investire? Considerando che nel frattempo aumenta anche il costo del denaro?

Non ci sono elementi di certezza. Dal momento che neppure l'Ue sembra avere politiche utili nell'immediato futuro per controllare l'inflazione. Al contrario, considerato che l'atteggiamento della BCE sembra essere quello di arrestare l'inflazione aumentando il costo del denaro e provocando una recessione raffreddando l'economia.

Ma come ci possiamo organizzare come imprese?

Il suggerimento va verso la collaborazione tra pmi. Dove tutti siamo committenti e fornitori. Abbiamo una forte necessità di robuste azioni di politica economica perché le azioni protettive introdotte dagli altri paesi europei creeranno presto degli squilibri competitivi. Imprese collegate in termini di supporti informativi e di rappresentanza. Di cooperazione.

In attesa di politica industriale che non può essere soggetta all'isterismo del momento: perché i problemi di mancanza di materie prime saranno presto sostituiti dalla mancanza di liquidità che comporterà una grande fragilità delle pmi, in particolar modo in quelle che esposte a livello di magazzino si troveranno sotto patrimonializzate.

Fare rete vuol dire non prestare il fianco a quei paesi che fin troppe volte, in momenti di fragilità, hanno fatto shopping in Italia portandoci via intere filiere di lavorazione, guadagnando dal nostro know how.