



Rapporto 2013 sulla domanda di competenze delle imprese

Risultati della rilevazione su:

Le competenze professionali più ricercate nei diplomati
meccanici, elettronici, informatici, chimici e amministrativi

LE AZIENDE E LA RIFORMA DELL'ISTRUZIONE.

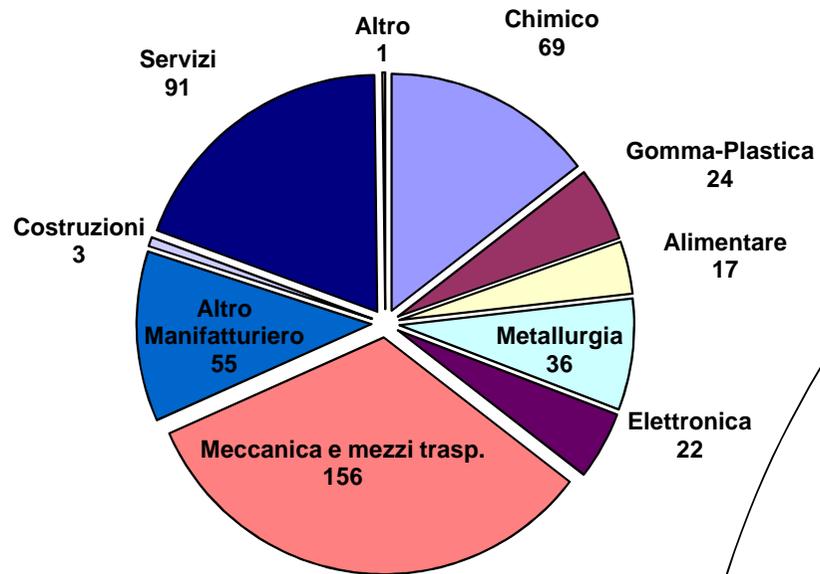
L'indagine ha coinvolto **302 aziende** (+43% sul 2012) con **474 profili** aziendali (+57,5%)

L'indagine offre un repertorio delle competenze che le aziende ritengono più rilevanti per i diplomati, con lo scopo di contribuire a migliorare la qualità dell'offerta formativa e la sua rispondenza ai fabbisogni, favorendo **un migliore incontro tra domanda e offerta di lavoro e un più efficace inserimento dei giovani.**

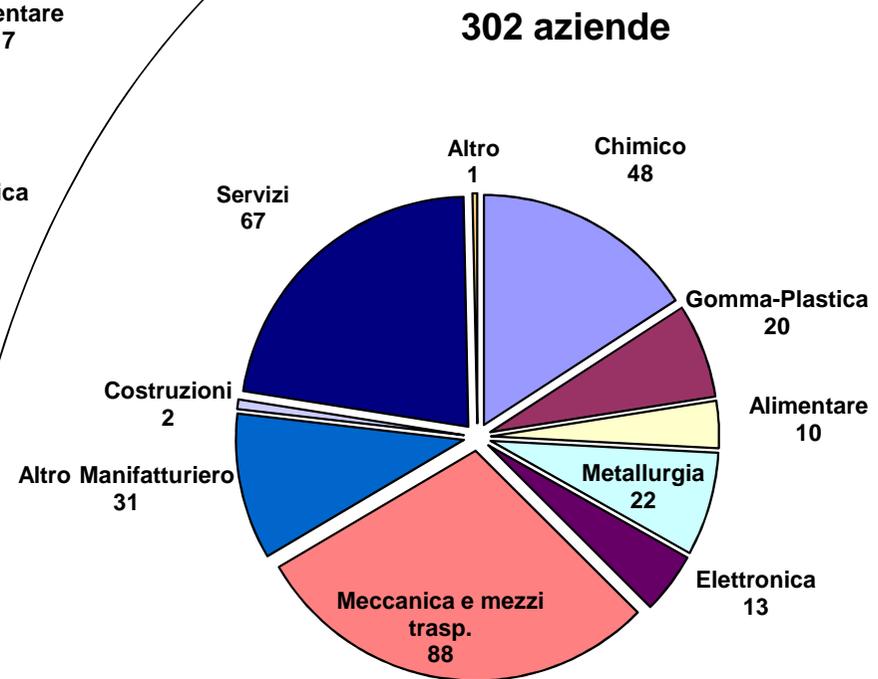
Nonostante la forte contrazione dell'occupazione, in particolare giovanile, i diplomati restano la coorte più ricercata, soprattutto per le posizioni direttamente connesse alla produzione industriale e alla gestione amministrativa.

L'indagine costituisce l'avvio di un **osservatorio permanente sulla domanda di competenze**

SETTORI DI ATTIVITÀ



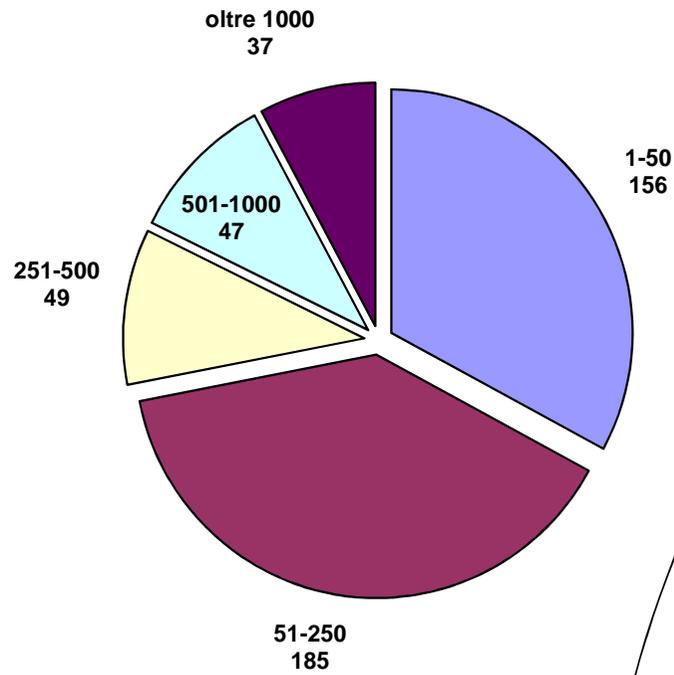
474 questionari



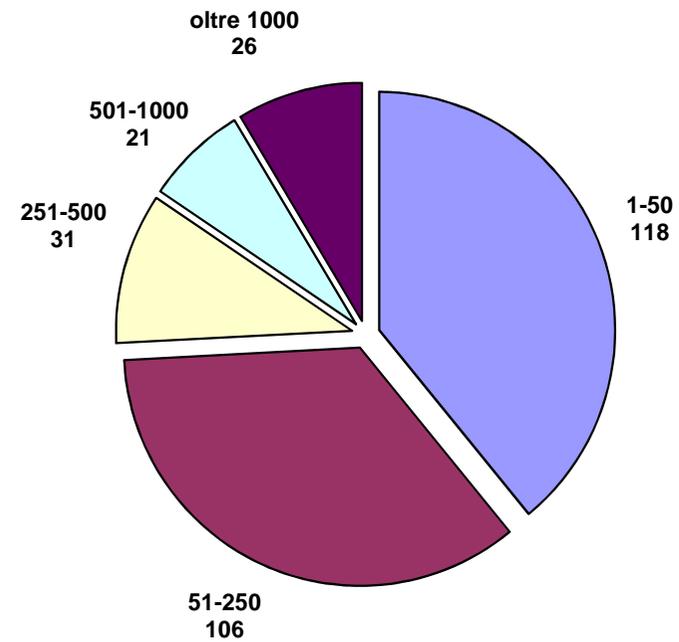
302 aziende

Il 27% dei profili aziendali sono stati inseriti da aziende non associate a Confindustria

DIMENSIONI AZIENDALI



474 questionari



302 aziende

Il 74% delle aziende sono PMI

I PROFILI AZIENDALI PIÙ RICHIESTI

amministrativi	Impiegato amministrativo
	Contabile/ supporto amministrativo, addetto contabilità generale
	Addetto amministrazione finanza e controllo
chimici	Tecnico di laboratorio di analisi, analista di laboratorio
	Tecnico di controllo qualità
	Operatore di produzione
elettronici	Manutentore impianti (parte prevalente elettrica)
	Progettista elettronico, progettista elettrico
	Tecnico di automazione industriale
informatici (ICT)	Programmatore
	Sistemista / system engineer, specialista sistemi informativi
meccanici	Manutentore, Addetto alla manutenzione impianti
	Operatore macchine utensili
	Tecnico di produzione
	Addetto ufficio tecnico
	Disegnatore meccanico
	Responsabile Reparto Produttivo, responsabile di prodotto
	Progettista meccanico, progettista attrezzature meccaniche

LA DOMANDA DI COMPETENZE

Le competenze non cambiano per territorio, ma per settore di attività, dimensioni e area aziendale.

Il lavoro qualificato presenta due caratteristiche:

- 1) l'orientamento al risultato aziendale;
- 2) la capacità di contribuire al miglioramento (+ efficacia e + efficienza) dell'organizzazione e del lavoro.

Produttività e qualità sono i fattori su cui le aziende valutano i collaboratori.

Dalla crisi si esce anche sviluppando nuove forme di coesione e di collaborazione all'interno dell'impresa: aumenta l'importanza attribuita alle **competenze relazionali**: saper fare con gli altri, all'interno di un'organizzazione con regole e obiettivi chiari. La competitività dell'azienda produce insieme al risultato economico anche continuità occupazionale e crescita professionale.

La **specializzazione** è un valore professionale apprezzato solo se si accompagna a competenze diverse, più ampie di quelle direttamente impiegate nell'esecuzione del lavoro. Se è un fattore determinante per l'inserimento lavorativo, per lo sviluppo professionale deve focalizzare una **professionalità più completa**, applicabile anche ad altri impieghi.

LE COMPETENZE CHE VALGONO PER TUTTI

Gestire le informazioni					
competenze	amm	chi	mec	ele	ict
applica le procedure e gli standard previsti dal manuale qualità, la normativa e le procedure di sicurezza ed impatto ambientale, le procedure in caso d'emergenza	61%	86%	81%	83%	71%
si attiene alle specifiche di lavorazione, usando correttamente la documentazione tecnica e contrattuale; applica gli standard o i protocolli previsti e le normative relative a qualità e sicurezza del prodotto	77%	90%	80%	80%	72%

Gestire le risorse					
competenze	amm	chi	mec	ele	ict
utilizza in modo appropriato le risorse aziendali (attrezzature e strumenti, spazi, strutture, persone) evitando gli sprechi	84%	85%	89%	84%	81%
mantiene in ordine e in efficienza le attrezzature, la strumentazione e la documentazione affidata, eseguendo i check, le tarature e gli aggiornamenti richiesti	80%	80%	79%	83%	85%

Gestire i problemi					
competenze	Amm	Chi	Mec	Ele	ICT
affronta i problemi e le situazioni di emergenza tenendo conto delle proprie responsabilità, delle norme di sicurezza e dei requisiti minimi di esercizio; chiede aiuto e supporto	80%	83%	87%	84%	82%

LE COMPETENZE CHE VALGONO PER TUTTI

Gestire relazioni e comportamenti					
competenze	Amm	Chi	Mec	Ele	ICT
accetta la ripartizione del lavoro e le attività assegnate dal team leader, collaborando con gli altri per il raggiungimento dei risultati previsti	88%	84%	89%	83%	90%
gestisce i rapporti con i diversi ruoli e aree aziendali adottando le modalità di relazione richieste	87%	74%	84%	77%	82%
lavora in gruppo esprimendo il proprio contributo e rispettando idee e contributi degli altri membri del team	88%	78%	87%	81%	82%
condivide le informazioni sul lavoro e sui risultati ottenuti	87%	81%	87%	84%	83%
riporta con precisione al responsabile, anche con l'uso della modulistica	85%	80%	87%	83%	79%
aiuta gli altri membri del team a svolgere/completare le attività; gestisce le collaborazioni in funzione del conseguimento degli obiettivi aziendali	84%	78%	84%	75%	79%
utilizza una terminologia funzionale nello scambio di informazioni, sia verbale che scritto, rispondendo in modo appropriato alle richieste	83%	74%	79%	75%	75%
rispetta lo stile e le regole aziendali di comportamento	90%	85%	91%	87%	84%
rimane calmo e determinato anche nelle situazioni più problematiche	86%	80%	86%	81%	82%
si adatta alle situazioni, svolgendo più attività contemporaneamente	87%	76%	85%	80%	84%
aggiorna conoscenze e competenze, ricercando soluzioni ai problemi	84%	72%	82%	77%	82%
acquisisce informazioni e idee dai colleghi e da altre aree aziendali; ricerca occasioni di confronto con i colleghi più esperti	83%	74%	84%	79%	80%
riporta in azienda le informazioni acquisite sul campo e sui trend innovativi, traducendole in specifiche utili per la produzione	79%	72%	79%	79%	83%

Le competenze dell'indirizzo amministrativo

Differenze interessanti tra le diverse aree funzionali (amministrazione, personale, commerciale): la capacità di **pianificare il lavoro** per **l'amministrazione**, quella di **interfacciarsi** con i diversi responsabili della gestione per il **personale**.

Alcune competenze caratterizzano diversamente grandi imprese e PMI. Nelle **PMI**: l'interfaccia con i responsabili gestionali, la scelta in relativa **autonomia** delle priorità e del metodo di lavoro. Nelle **aziende di maggiori dimensioni**, la capacità di **pianificare il lavoro assegnato**, nell'ambito di obiettivi, priorità e strategie definiti.

Le competenze dell'indirizzo chimico

Differenziale di competenza tra diplomati della scuola e diplomati dell'istruzione superiore non universitaria (**ITS, Istituti Tecnici Superiori**):

- Al **diplomato ITS** sono richieste maggiori competenze di pianificazione e organizzazione, di gestione delle attività in sicurezza, maggiore padronanza della lingua inglese; soprattutto competenze di trattamento dei dati.
- Al «**diplomato semplice**»: conoscenza delle norme e procedure della qualità, controllo dei parametri di lavorazione, capacità di lavorare in gruppo...

→ Verso una "**filiere formativa**" che caratterizzi in modo specifico i diversi percorsi.

Le competenze dell'indirizzo meccanico: differenze tra profili

competenze		Man.	Oper.	Tec.
1	riconosce i diversi tipi di guasto e le principali cause	++	+	
2	seleziona i materiali, le attrezzature e i metodi di attrezzaggio in conformità alle specifiche ed acquisisce gli strumenti/utensili necessari			++
3	abitua gli operatori a fornire informazioni utili ad accelerare la diagnosi di guasti e di anomalie di funzionamento	++		
4	regola e imposta i parametri o la sequenza di un processo produttivo o di una lavorazione in conformità alle specifiche		+	++
5	esegue prove di lavorazione		++	
6	esegue tutte le operazioni di sostituzione, revisione, allineamento e centraggio, presettaggio e taratura		++	
7	ripristina la funzionalità di macchine e impianti	++		
8	effettua la diagnosi in presenza di anomalie di funzionamento o guasti delle macchine, usando strumenti diagnostici e di misura	++		
9	verifica il corretto avanzamento delle lavorazioni		+	++
10	verifica le distinte di lavorazione			++
11	rileva l'eventuale malfunzionamento o non conformità della macchina o del processo e interviene durante la lavorazione per effettuare operazioni di revisione e sostituzione			++
12	rileva e interpreta segnali di allarme derivanti da sensori e dispositivi	+	+	+

Le competenze dell'indirizzo meccanico, per settore e dimensione aziendale

Tra le **imprese meccaniche** e le **imprese metallurgiche**, delle prime quattro competenze, due sono in comune:

1) *Propone lievi modifiche, sostituzioni o aggiunte per migliorare un sistema o impianto*

2) *Riconosce i diversi tipi di guasto e le principali cause*

due sono diverse:

per le aziende **meccaniche**: 3) *Seleziona i materiali, le attrezzature e i metodi di attrezzaggio in conformità alle specifiche*, 4) *Verifica le specifiche progettuali, i parametri di qualità e le tolleranze*

per le aziende **metallurgiche**: 3) *Imposta e pianifica il lavoro assegnato, elaborando i cicli di lavorazione e specificandone i tempi*, 4) *Abitua gli operatori a fornire informazioni per accelerare la diagnosi di guasti e anomalie.*

- per le **medie imprese** soprattutto **Disegnatore** e **Manutentore**, per le **piccole Operatori macchine utensili** e **Progettisti**.
- I **Tecnici di produzione** nelle aziende fino a 50 dipendenti e tra 250 e 500. Nelle **PMI**, i diplomati ricoprono anche il ruolo di **Responsabili di reparto o di prodotto**.
- Nelle **PMI** sono particolarmente apprezzate le competenze di **programmazione** e **organizzative**, mentre per le più **grandi** aumenta la rilevanza delle competenze di **controllo**.

L'UTILIZZO DEI RISULTATI

- **Per le imprese:** la disponibilità di un repertorio di competenze condiviso con le altre imprese del settore, da cui partire per pianificare la formazione aziendale e lo sviluppo del personale.
- **Per i policy maker:** la rilevazione permanente della domanda di competenze consente una migliore coerenza tra il sistema formativo e le politiche del lavoro e di sostegno all'occupazione giovanile.
- **Per le scuole:**
 - Articolare le competenze obiettivo in modo che possano essere effettivamente rese dagli studenti, per poter **valutare e certificare** correttamente le competenze acquisite;
 - Ridare centralità alle **discipline d'indirizzo**, con metodi applicativi e valorizzando come attività curricolare l'alternanza scuola-lavoro;
 - Portare **tutte le discipline** a contribuire alla preparazione professionale, integrando saperi e attività, abbandonando i contenuti tradizionali meno utili sia per la formazione al lavoro sia per la crescita personale;
 - **"Curvare" la programmazione** in funzione della domanda dei settori e per i diversi profili, considerando sia le esigenze di specializzazione che la richiesta di polivalenza delle PMI;
 - Trasformare l'**orientamento** sviluppando con le aziende e gli operatori del lavoro un'azione di **placement** dei diplomati;
 - Rendere più produttiva e continuativa la collaborazione con le imprese, utilizzando in maniera efficace i **Comitati Tecnico Scientifici** d'indirizzo e i **Poli Tecnico-Professionali**, promossi dall'Ufficio Scolastico Regionale, Regione Lombardia e Confindustria