

CATANIA, SONDAGGIO DELLA PICCOLA INDUSTRIA SULLA FORMAZIONE DEL CAPITALE UMANO "OCORRE COLMARE IL GAP TRA SISTEMA EDUCATIVO E PRODUTTIVO"

Catania, 14 giugno 2021 - Formazione, aggiornamento delle competenze professionali, ruolo del capitale umano nella competitività delle imprese. Questi i temi chiave del monitoraggio condotto dalla Piccola Industria di Confindustria nell'ambito del progetto "Antenne", focalizzato in particolare sulla rilevazione di figure manageriali in azienda, sul grado di sensibilità rispetto a tematiche come la digitalizzazione, l'internazionalizzazione, la transizione verde, il credito. I dati riguardanti la provincia etnea sono stati elaborati **dall'Ufficio studi di Confindustria Catania** secondo due macro gruppi: medie imprese (24% del campione) e piccole e micro imprese (76%). I settori di appartenenza vanno dal comparto alimentare al metallurgico, dalla gomma all'elettronica.

"La capacità di saper investire nel capitale umano - affermano il presidente di Confindustria Catania **Antonello Biriaco** e il presidente della Piccola Industria etnea, **Davide Di Martino** - è uno dei punti di forza della competitività del sistema imprenditoriale. Un tema, quello della formazione, che riveste un'importanza sempre più cruciale anche luce del fatto che l'emergenza Covid ha innescato gioco forza una serie di cambiamenti repentini nell'organizzazione del lavoro, nei processi produttivi, dando maggiore centralità, ad esempio, alle competenze digitali. Oggi occorre agire velocemente per rispondere alle nuove esigenze e per colmare quel grave disallineamento che tutt'ora persiste tra sistema educativo e produttivo. Puntare sul capitale umano e sull'innalzamento delle competenze sarà fondamentale per uscire più velocemente dalla crisi".

Management, buona la performance delle medie imprese

I processi di globalizzazione dell'economia, la diffusione di tecnologie digitali, così come i processi di ricambio generazionale che stanno caratterizzando molte imprese del territorio etneo necessitano di professionalità elevate. L'indagine rivela che il 90% delle imprese medio-grandi ha al suo interno manager non appartenenti alla proprietà, mentre solo il 18% delle piccole imprese ha fatto ricorso a questa tipologia di figure. Una forbice che si spiega con la struttura fortemente verticistica delle aziende familiari del territorio nelle quali difficilmente si ricorre a figure esterne alla famiglia. Tuttavia, le imprese locali manifestano percentuali maggiori rispetto alla tendenza nazionale dove il ricorso a manager esterni riguarda il 16% delle piccole imprese e il 60% di quelle medie.

Competenze digitali, sfida cruciale

Il monitoraggio indica quale ruolo rivesta la formazione del capitale umano e l'innalzamento delle competenze dei dipendenti nella gerarchia degli interessi aziendali. In linea generale, ritiene

necessario aggiornare le competenze dei propri dipendenti la quasi totalità delle medie aziende, contro il 46% delle piccole imprese. La qualificazione del personale in tema di digitalizzazione è riconosciuta come elemento cruciale sia dalle medie (66%) che dalle piccole aziende (52%). Tuttavia, mentre l'80% delle medie aziende si dice pronto ad affrontare le sfide della transizione digitale e verde, solo il 20% delle piccole ritiene di esserlo. Trasversale, inoltre, è l'interesse per la transizione green sia da parte delle piccole imprese (63%) che delle medie (80%), in linea con gli ambiti di intervento prospettati dal *Recovery Plan*. Su numeri più bassi si attesta invece l'esigenza di innalzare le competenze in materia di internazionalizzazione, che coinvolge poco più del 30% delle pmi.

Formazione continua, nel 2020 coinvolto solo il 5,5% della forza lavoro

Secondo l'ultimo rapporto Bes (benessere equo e sostenibile) dell'Istat, nella provincia di Catania partecipa alla formazione continua solo il 5,5% della forza lavoro. La tendenza che si riscontra nelle risposte delle aziende sul tema formazione è altalenante. Infatti, più del 90% delle medie aziende sta effettuando percorsi formativi o sta pensando di intraprenderli, contro il 25% di quelle micro e piccole. Una precedente indagine svolta dall'ufficio Studi di Confindustria Catania dal titolo "Il legame tra benessere economico e capitale umano nei territori" (luglio 2019), ha stimato che ad un aumento dell'1% di investimenti in capitale umano sia associato un incremento dello 0,8% del benessere economico. Catania si attesta per investimenti nel capitale umano alla 102° posizione in Italia su un totale 106° province e questa condizione compromette di conseguenza anche l'andamento del benessere economico diffuso. Un circuito vizioso che può essere spezzato da una politica sulla formazione che abbia un respiro più a medio e lungo termine e che veda una collaborazione costruttiva degli attori coinvolti.

Imprese pronte ad assumere, difficile trovare il personale adeguato

Secondo il monitoraggio, il 50% delle piccole aziende e il 46% di quelle medie sono disposte ad assumere nuovo personale per adattarsi ai nuovi scenari economici. Segnali positivi, quindi, in un momento in cui la crisi innescata dal Covid ha determinato forti perdite occupazionali soprattutto tra i giovani e le donne, Buona parte delle aziende interpellate, però, rivela come un forte freno a nuovi ingressi in azienda sia determinato dalla difficoltà a reperire personale con competenze adeguate. Più che alla pandemia, quindi, il mercato del lavoro locale deve pagare un prezzo ancora più alto al gap di competenze che ormai da anni alimenta il serbatoio di *neet* della provincia etnea.

Adeguare i percorsi formativi ai fabbisogni del mondo produttivo

Dai risultati della *survey* si evince che, in particolare sul tema della formazione, è ancora ampia la forbice tra le micro-piccole e medio-grandi imprese. Le risposte delle piccole imprese su alcuni temi su cui si giocheranno le dinamiche future dell'economia, sono ancora troppo timide. E' utile, quindi, puntare già da subito su percorsi che riescano a valorizzare e rafforzare il capitale umano e

potenziare il dialogo tra mondo della formazione e mondo produttivo; costruire fin dalle scuole primarie di secondo grado percorsi di studio che possano essere fruibili dalle aziende; allineare e rendere le competenze degli occupati e dei disoccupati più funzionali e rispondenti ai fabbisogni professionali delle aziende puntando su innovazione e digitalizzazione; attrarre nuova occupazione qualificata, in particolare giovanile, grazie alle opportunità offerte dalle nuove tecnologie.