



FONDI INTERPROFESSIONALI. Il ritorno sugli investimenti in formazione. Due casi a confronto

Chi investe sul futuro

Dall'artigianato al digital, c'è sempre più bisogno nelle aziende di figure professionali specializzate per rimanere competitivi. La proposta di Fondimpresa

Gia da qualche tempo le aziende italiane hanno capito che la formazione è un motore di competitività, ma il *gap* da colmare con i concorrenti esteri è ancora rilevante: secondo i risultati della ricerca "People First" che il Centro Studi di Confindustria ha realizzato nel 2014, nel 2013 solo il 31,5% dei lavoratori italiani ha beneficiato di qualche attività di formazione continua, contro una media europea del 57% e con punte del 70% nei paesi scandinavi. In questo scenario non stupisce, dunque, che tra le imprese che scelgono l'innovazione ben tre su quattro faticano a trovare le figure professionali necessarie (ricerca Swg del 2014), perdendo preziose opportunità di business. Dall'artigianato al digital, c'è sempre più bisogno di figure specializzate che l'offerta attuale non riesce adeguatamente a coprire. Secondo una ricerca di Unioncamere, entro il 2020 in Italia saranno necessari 147mila nuovi posti di lavoro nell'artigianato, settore le cui esportazioni, nel 2013, sono cresciute del 5% solo nell'ultimo trimestre. Quanto alle competenze digitali, nel 2014 la richiesta di *big data architect* è cresciuta del 24% in Italia e del 27% in Europa.

Una formazione *ad hoc* per le aziende

Il tessuto imprenditoriale ha bisogno di un'inniezione costante e crescente di innovazione, internazionalizzazione e competenze artigianali di qualità. L'ultima iniziativa di finanziamento di Fondimpresa, che con 190mila aziende aderenti e 4.800.000 lavoratori è il più grande fondo interprofessionale per la formazione continua in Italia, va proprio in questa direzione: 72 milioni di euro in totale, erogati per rendere le aziende italiane più competitive grazie alla formazione. Le imprese che puntano ad accrescere la propria competitività potranno richiedere – diret-

tamente, in aggregazione con altre aziende, o anche con un ente di formazione come capo progetto, purché già iscritto all'Elenco di soggetti qualificati del Fondo – un finanziamento per formare i lavoratori in modo mirato, su base settoriale di reti o di filiere produttive, territoriale o interaziendale. Tra le aree interessate dalle attività formative si annoverano la qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti; l'innovazione organizzativa; la digitalizzazione dei processi aziendali; il commercio elettronico e l'internazionalizzazione. Mentre, sono escluse le attività formative organizzate per conformare le imprese alla normativa nazionale obbligatoria in materia di formazione. Almeno la metà dei lavoratori coinvolti da ciascun piano dovrà essere dipendente di Pmi. Sarà incoraggiato il coinvolgimento nella formazione di donne, over 50, lavoratori sospesi (cassa integrazione, contratti di solidarietà), lavoratori stranieri e di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Il punto di vista di chi investe

«L'investimento in formazione è ingente ma ripaga a medio-lungo termine – spiega **Pao- lo Magaldi**, general manager dell'omonimo gruppo, che per la formazione ha usufruito delle iniziative di Fondimpresa – la nostra azienda può avere successo solo se coltiviamo un capitale umano idoneo alle sfide di una piccola multinazionale tascabile come quella che siamo diventati. Ha bisogno di formare il personale in modo che possa recepire e realizzare quello che ci chiede il mercato». Ogni impianto, infatti, viene praticamente adattato su misura alle diverse realtà industriali in tutto il mondo. Anche gli ingegneri, quindi, devono avere non soltanto competenze tecniche altamente specializzate e costantemente aggiornate, ma anche le cosiddette competenze trasversali, ovvero essere in grado di relazionarsi con clienti di ogni parte del mondo, spesso di culture diverse. «Un'azien-

3 canali di finanziamento



Formazione a misura di ogni impresa

da dinamica come la nostra, che si muove sui mercati di tutto il mondo – aggiunge Magaldi – ha bisogno di poter contare su strutture altrettanto dinamiche, altrettanto flessibili, in grado di comprendere al meglio le nostre esigenze. La rosa di strumenti che offre Fondimpresa ci permette di essere estremamente efficaci anche nella formazione». Fondato a Salerno nel 1929, il gruppo Magaldi è una realtà imprenditoriale di stampo familiare che ha saputo, grazie a continui investimenti in innovazione, affermarsi come leader per la produzione e installazione di impianti industriali per la movimentazione di materiali ad alta temperatura. Oggi conta circa 200 dipendenti ed è presente con i suoi impianti in oltre 30 paesi. Ben l'85% del suo fatturato deriva da commesse estere e il 7% viene reinvestito annualmente in ricerca e sviluppo. È anche grazie alla formazione se gli addetti di Magaldi hanno affinato la qualità del prodotto di punta dell'azienda, il Mac (Magaldi Ash Cooler), un innovativo sistema di estrazione, trasporto e riutilizzo delle ceneri delle caldaie delle centrali elettriche e a carbone. Il dispositivo – utilizzato da tutti i principali operatori elettrici del mondo – ha eliminato l'uso dell'acqua nel processo di raffreddamento,

permettendo di riciclare le ceneri evitando lo smaltimento in discarica.

L'impatto sull'innovazione tecnologica

Anche la Rosss Spa di Scarperia e San Piero, produttrice di scaffalature e archivi da magazzino, ha visto ritorni efficaci dagli investimenti in formazione per l'innovazione tecnologica. Tra i prodotti di ultima generazione spicca uno scaffale antisismico, ideato in occasione del terremoto del 2012 in Emilia. «La formazione ha avuto un impatto davvero importante sull'azienda – spiega **Silvano Simone Bettini**, amministratore delegato di Rosss Spa –, ad esempio, con un progetto di innovazione organizzativa abbiamo visto un miglioramento della logistica e la riduzione dei costi del magazzino a bilancio, mentre con l'innovazione di processo abbiamo ridotto di oltre il 10% gli scarti di lavorazione. Un altro dato che dimostra come la formazione sia fondamentale è il calo progressivo del numero di infortuni: non è calato solo il numero, ma anche la gravità». Nel 2006, la Rosss Spa ha registrato 1.816 ore di infortunio su 196mila ore lavorate, mentre nel 2014 856 ore su 167mila ore lavorate. «Con Fondimpresa abbiamo scelto una formazione per-

sonalizzata. Un grande vantaggio, ad esempio, ci è venuto dall'utilizzo dello stesso docente, che conosce i lavoratori, viene seguito meglio e può portare avanti un percorso con continuità», sottolinea Bettini. Oggi Rosss Spa ha 130 dipendenti ed esporta in oltre 50 paesi. Il mercato estero costituisce oltre il 50% del fatturato. Altri progetti dimostrano come la formazione abbia favorito e migliorato l'innovazione tecnologica delle attività di Rosss Spa. Grazie al «progetto radioattività», ad esempio, su ogni carico di acciaio che arriva in azienda viene effettuato un controllo preventivo per vagliare la radioattività della materia prima, per evitare che un carico radioattivo possa contaminare il prodotto finale e gli impianti, con conseguenze rilevanti sulla salute dei lavoratori. Un altro esempio di formazione applicata all'innovazione è il programma «taglio laser», che prevede un nuovo processo di lavorazione con taglio laser finalizzato a diminuire l'impiego di acciaio per ogni pezzo prodotto. Il sistema ha sostituito la vecchia linea di taglio al plasma, consentendo una riduzione degli sfridi (materiale perduto durante la lavorazione) e un'ottimizzazione dell'impiego dei fogli di acciaio.

L'importanza del contatto personale

Insomma, le aziende crescono e si affermano sui mercati internazionali anche grazie alla formazione, che pur evolvendo vede ancora nella formazione d'aula un punto fermo, come testimoniano i due ultimi rapporti annuali sulla domanda e sui trend evolutivi della formazione manageriale realizzati da Asfor: l'aula non è stata mandata in pensione dalle formule non convenzionali, ma è rimasta anche se ha poco o nulla a che fare con la vecchia didattica frontale. Oggi, infatti, le competenze si affinano con forme di docenza attiva come case history, simulazioni e laboratori di action learning. ■

Ma.T.