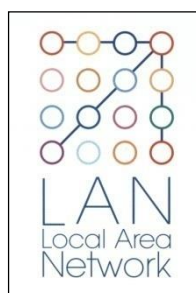


LA FORMAZIONE ED I FABBISOGNI PROFESSIONALI DELLE IMPRESE ORAFE VICENTINE

Dicembre 2018



Local Area Network s.r.l.

Sede: p.tta Gasparotto, 8 – 35131 Padova

P.I. e C.F. 03916980281 - Tel. 049 8046411 – Fax 049 8046444 – www.lanservizi.com - info@lanservizi.com

LA FORMAZIONE ED I FABBISOGNI PROFESSIONALI DELLE IMPRESE ORAFE VICENTINE

INDICE

INTRODUZIONE.....	2
1. I RISULTATI DELL'INDAGINE	3
1.1 LA FORMAZIONE INIZIALE	3
1.2 LA FILIERA FORMATIVA.....	7
1.3 LA FILIERA CONTINUA	8
NOTA METODOLOGICA	11

INTRODUZIONE

L'indagine sul fabbisogno di formazione e di lavoro nelle imprese orafe vicentine è un eccellente osservatorio su questo settore, così profondamente radicato nel territorio berico, dopo una crisi che ne ha fortemente ridimensionato la consistenza significativa. Ricordiamo tutti i volumetti del Censis negli anni Settanta e Ottanta che censivano oltre 11.000 addetti e oltre 1.000 imprese. Oggi viaggiamo tra il 30 e il 40% di quei numeri ma la notizia vera è che il distretto non è defunto e si presenta sulla scena con un ritrovato gusto di competere e, dopo una durissima selezione darwiniana, anche di crescere.

Da questo punto di vista è molto indicativa la prima risposta e le correlazioni conseguenti. Le aziende che nel prossimo futuro potrebbero avere bisogno di figure professionali tradizionali – in particolare assemblatori e *lustrasse* - sono prevalentemente quelle con più di nove addetti e parallelamente quelle nate dopo il 2010. E' un'indicazione molto netta, nel segno della necessità di *nuova energia motivazionale* e di *strutturazione* da parte delle imprese e, allo stesso tempo, di una significativa conformazione artigiana dei prodotti, dei processi, ma anche dei mercati (di nicchia), dei volumi piccoli di prodotto e di trasformazione continua dei cataloghi per la mutevolezza delle mode e la turbolenza dei mercati.

In questo senso le tecnologie 4.0 sono di fatto ancora delimitate soprattutto nell'area della "concezione" del prodotto e della speciale tecnica costruttiva, ma non hanno ancora esteso il loro potenziale di versatilità. Le figure professionali innovative, infatti, sono soprattutto il design 3D e la saldatura al laser e ancora una volta troviamo in pole position le aziende più "fresche" dal punto di vista motivazionale, nate dopo il 2010 mentre è maggiormente sfumato l'indicatore dimensionale che qui riguarda anche le aziende sotto i nove dipendenti.

Il rapporto con il mercato del lavoro evidenzia che quasi metà del campione ha fatto assunzioni negli ultimi tre anni (41,3%), ma con una particolare accelerazione nel 2018 (oltre metà del 41,3%) per la quasi totalità da parte di aziende sopra i sei e i nove dipendenti e nate dopo il 2000 e il 2010. Come per i fabbisogni, gli inserimenti trovano una particolare area di vitalità nell'accoppiamento di strutturazione e di freschezza motivazionale. Per converso è significativo che il 91% delle microimprese non ha fatto nessuna assunzione negli ultimi tre anni, quasi a decantare un processo di graduale dismissione.

I canali utilizzati per la ricerca del nuovo personale forniscono uno spunto di riflessione notevole, proprio ai fini di una maggiore organizzazione e programmazione dell'incontro tra domanda e offerta. Se il canale ultra maggioritario, il classicissimo "passaparola", testimonia ancora la vitalità dell'informale e il valore delle relazioni di prossimità (di territorio, di settore, di specializzazione), esso contrasta fortemente con l'adozione di strategie di strutturazione

da parte delle aziende. La riflessione è proprio questa: le imprese in via di strutturazione sono anche quelle “iperfocalizzate”, o autocentrate, per usare un lessico a metà strada tra l’economia d’impresa e la psicologia sociale. Esse, infatti, non applicano all’esterno la stessa ricetta – la focalizzazione – che applicano al proprio interno: ne viene che la ricerca del personale segue i vecchi criteri ed è poco incline a prendere la via della “strutturazione” (previsione, pianificazione, formalizzazione). Certo, la via delle agenzie di reclutamento sono più gettonate nelle aziende più grandi, ma scuole e CPI assumono le percentuali maggiori nelle microimprese. E’ da sottolineare che il passaparola si riduce quando le aziende sono giovani e in proporzione inversa cresce il ruolo della scuola. Pesano molto poco i canali delle categorie, il web e garanzia Giovani dove è più vivace la piccolissima impresa. La demografia giovane d’impresa, quindi, erode il passaparola, che scende dal 70 al 40% mentre premia molto di più il rapporto con le scuole. Questo è un cambiamento significativo per darci punti di riferimento.

Per quel che riguarda la formazione per l’inserimento è estremamente conosciuta, da tre quarti delle aziende, la Scuola d’Arte e Mestieri che peraltro eredita una storia dal blasone prestigioso, mentre vanno certamente più promozionati l’ITS e la formazione professionale duale. Lo strumento dell’alternanza è ancora minoritario ma significativo (37%), ma le aziende che vi ricorrono per tre quarti sono molto positive su questa modalità di apprendimento basico. E’ rilevante osservare che viene preferito, come al solito, dalle aziende più strutturate, ma in questo caso non dalle più giovani, anzi la percentuale più alta è di imprese nate prima del 1990, le seniores.

Quasi il 70% delle imprese intervistate ha dichiarato di somministrare formazione continua ai propri dipendenti, e di queste ben il 70% ha dichiarato di fare formazione interna. Qui le parti si invertono, perché i valori più alti spettano alle microimprese e alle aziende seniores. Molto caratteristico è l’andamento “alternato” dei contenuti della formazione, più tecnica e creatività sotto i due dipendenti e sopra i nove, mentre più è grande l’azienda più è rilevante il profilo della formazione per le figure commerciali. Creativi e amministrativi sono in proporzione inversa nelle classi dimensionali intermedie e invece crescono entrambe per le imprese nate dopo il 2010.

La domanda sul 4.0 ha puntato l’indice sul fabbisogno di formazione 4.0 non sulle tecnologie in sé, che come abbiamo detto, hanno una limitata applicazione per ora, nell’oreficeria. Non è un caso che i segmenti più interessati sono di aziende tra 6 e 9 dipendenti e nate tra il 1990 e il 2000, aziende in transizione da tutti i punti di vista, per dimensioni e competenze.

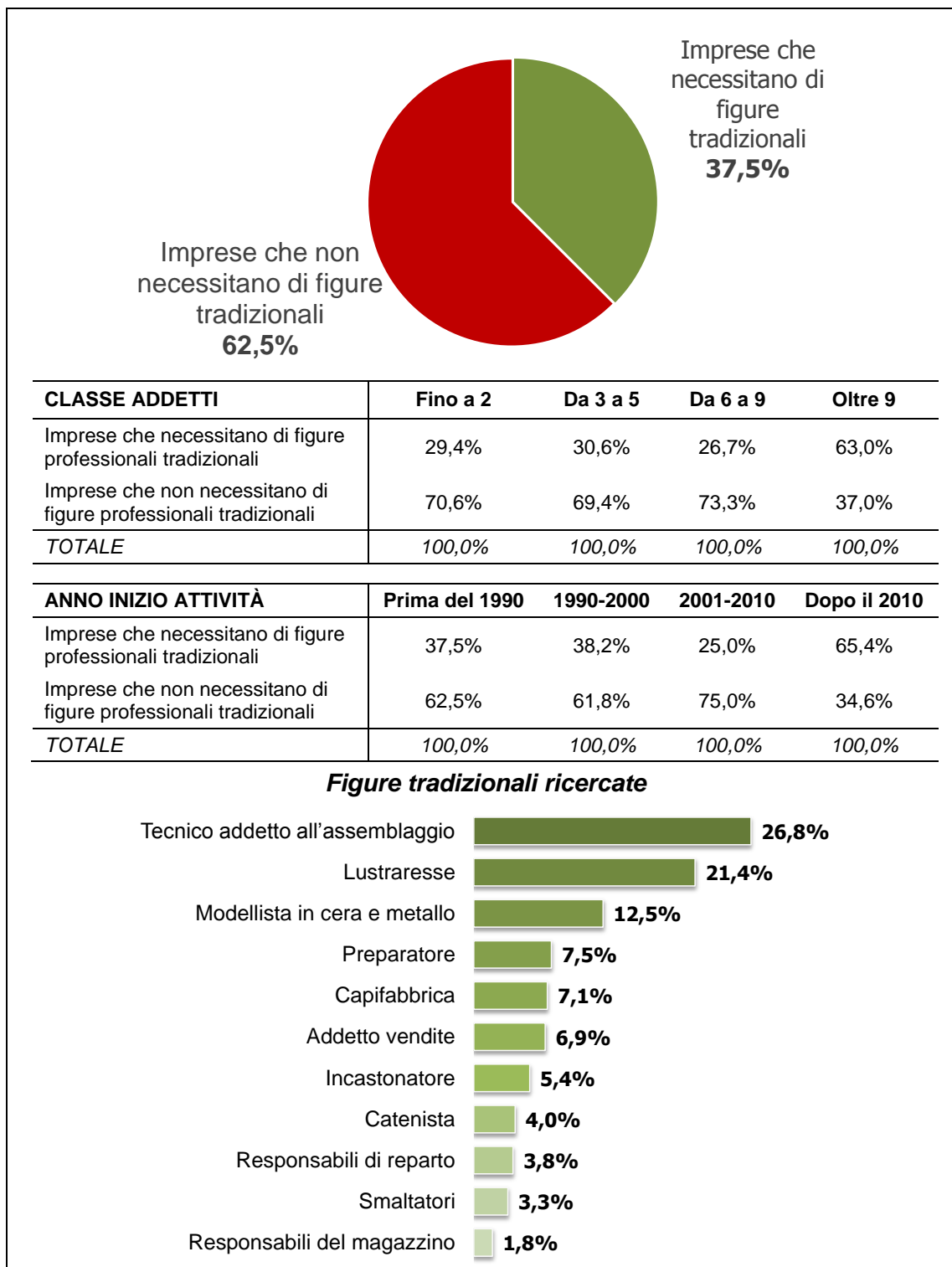
L'ultima domanda sull'opportunità di una struttura esterna di formazione continua precompetitiva ha spaccato perfettamente in due l'universo degli intervistati. Sembrerebbe che a prevalere le risposte affermative siano le aziende a più alta componente artigiana – individuale e di gruppo (6-9 addetti), mentre è interessante decifrare la componente demografica, visto che sono positive le aziende più anziane e le più giovani.

Due osservazioni finali. La prima è che seppure di poco nel campione le società di capitale prevalgono su quelle di persone. La seconda è che i drastici vincoli temporali per la somministrazione del questionario hanno indotto a “disturbare” le imprese nella settimana precedente il Natale piuttosto che quella precedente la Fiera, per riuscire a presentare in questo importante evento i risultati.

1. RISULTATI DELL'INDAGINE

1.1. La formazione iniziale

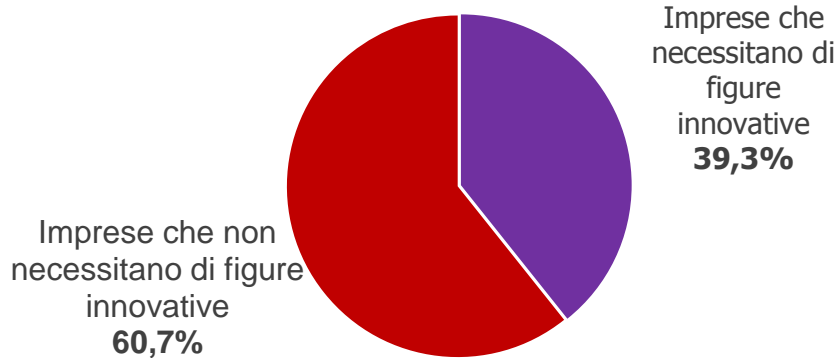
Di quali tra le seguenti figure professionali TRADIZIONALI pensa di avere bisogno nel prossimo futuro?



Non sa / non risponde 0,0%

Elaborazioni ed interviste LAN

**Quali tra le seguenti figure professionali INNOVATIVE
pensa di avere bisogno nel prossimo futuro?**



CLASSE ADDETTI	Fino a 2	Da 3 a 5	Da 6 a 9	Oltre 9
Imprese che necessitano di figure professionali innovative	41,2%	33,3%	46,7%	40,7%
Imprese che non necessitano di figure professionali innovative	58,8%	66,7%	53,3%	59,3%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

ANNO INIZIO ATTIVITÀ	Prima del 1990	1990-2000	2001-2010	Dopo il 2010
Imprese che necessitano di figure professionali innovative	37,5%	38,2%	37,5%	62,5%
Imprese che non necessitano di figure professionali innovative	62,5%	61,8%	62,5%	37,5%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

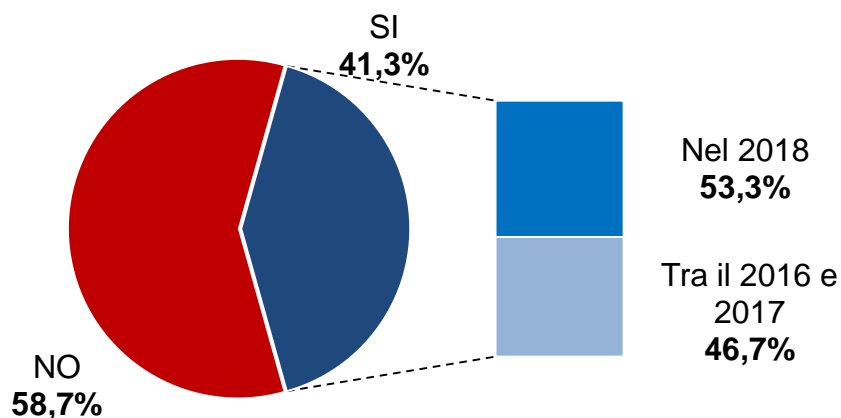
Figure innovative ricercate



Non sa / non risponde 0,0%

Elaborazioni ed interviste LAN

Ha assunto nuove persone nell'ultimo periodo?



CLASSE ADDETTI	Fino a 2	Da 3 a 5	Da 6 a 9	Oltre 9
Imprese che hanno assunto	8,8%	38,2%	40,5%	88,5%
Imprese che non hanno assunto	91,2%	61,8%	59,5%	11,5%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

ANNO INIZIO ATTIVITÀ	Prima del 1990	1990-2000	2001-2010	Dopo il 2010
Imprese che hanno assunto	35,8%	44,2%	50,1%	43,6%
Imprese che non hanno assunto	64,2%	55,8%	49,9%	56,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Profili più ricercati nelle imprese che non hanno assunto negli ultimi 3 anni

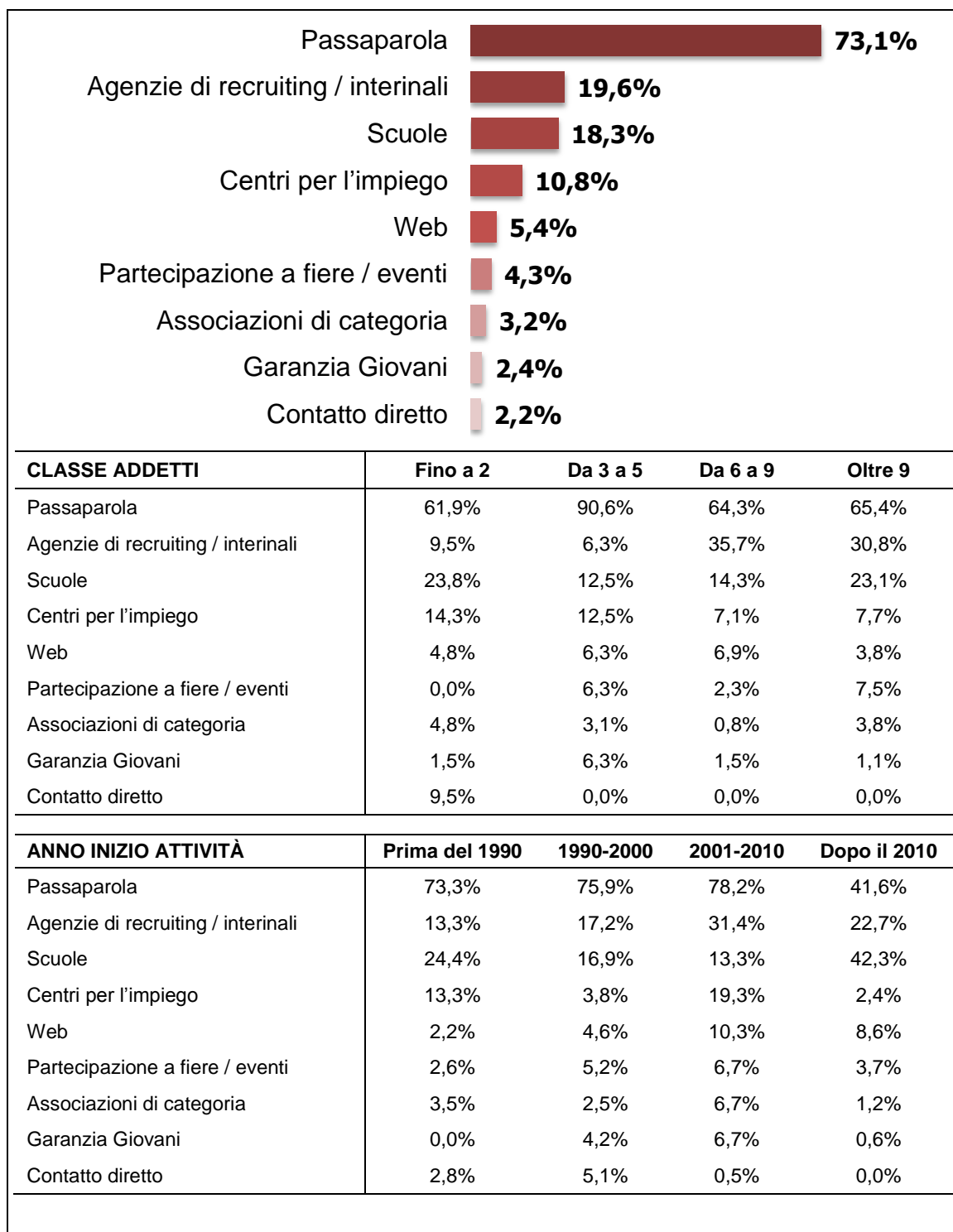
FIGURE TRADIZIONALI	%
Tecnico addetto all'assemblaggio	22,2%
Lustrasse	20,3%
Modellista in cera e metallo	15,8%
Addetto vendite	13,7%
FIGURE INNOVATIVE	%
Tecnico addetto alla progettazione 3d	34,3%
Tecnico addetto alla saldatura laser	18,2%
Designers	17,1%
Addetti al controllo qualità	14,3%

Non sa / non risponde 2,7%

Elaborazioni ed interviste LAN

Quali canali utilizza in genere utilizza per il reclutamento di nuovo personale?

Risposte calcolate sul totale dei rispondenti

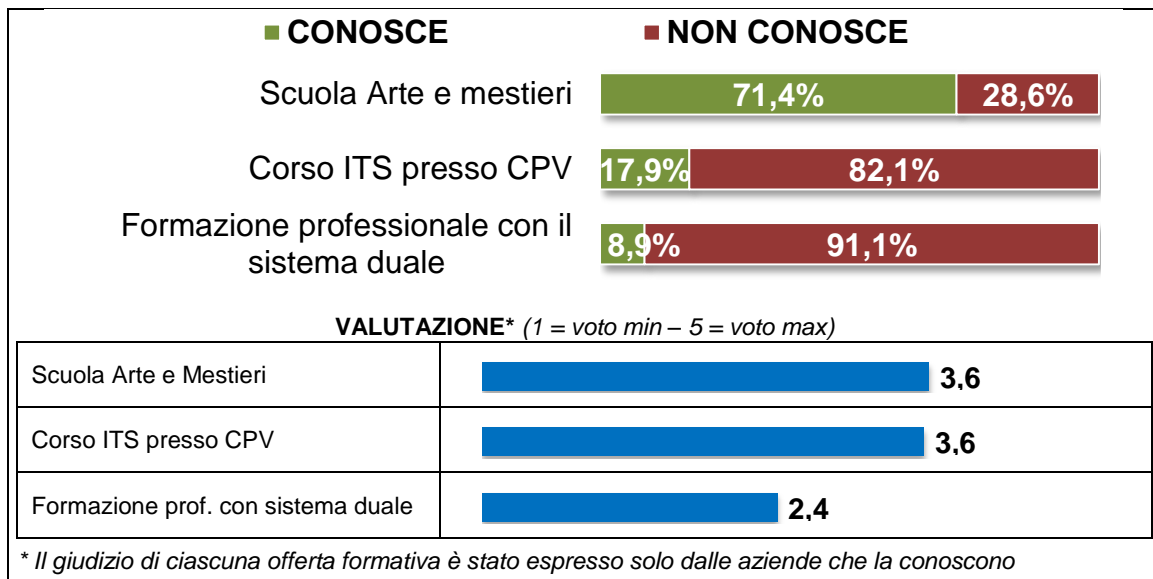


Non sa / non risponde 7,8%

Elaborazioni ed interviste LAN

1.2. **La filiera formativa**

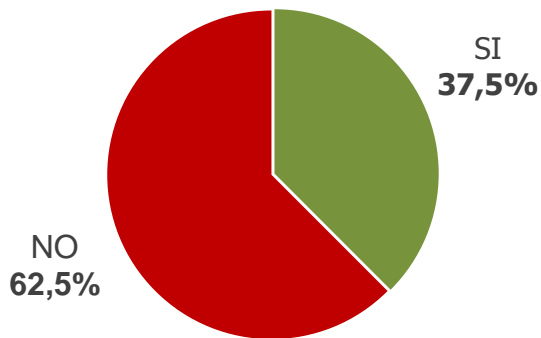
Quali delle seguenti offerte formative conosce e quale è il giudizio in merito?



Non sa / non risponde 0,0%

Elaborazioni ed interviste LAN

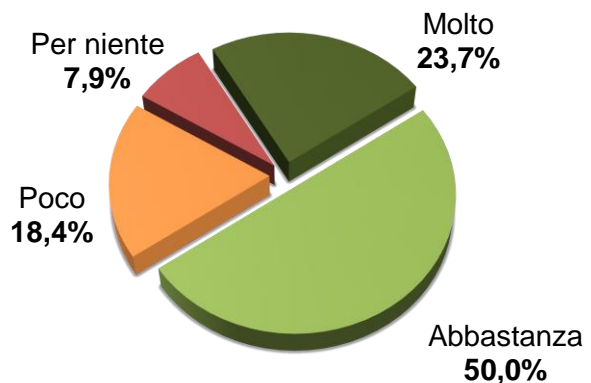
Ha ospitato studenti nella sua azienda attraverso l'alternanza scuola-lavoro?



Non sa / non risponde 0,0%

Quanto positivamente valuta lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro?

Solo per 37,5% delle aziende che hanno ospitato studenti



Non sa / non risponde 6,5%

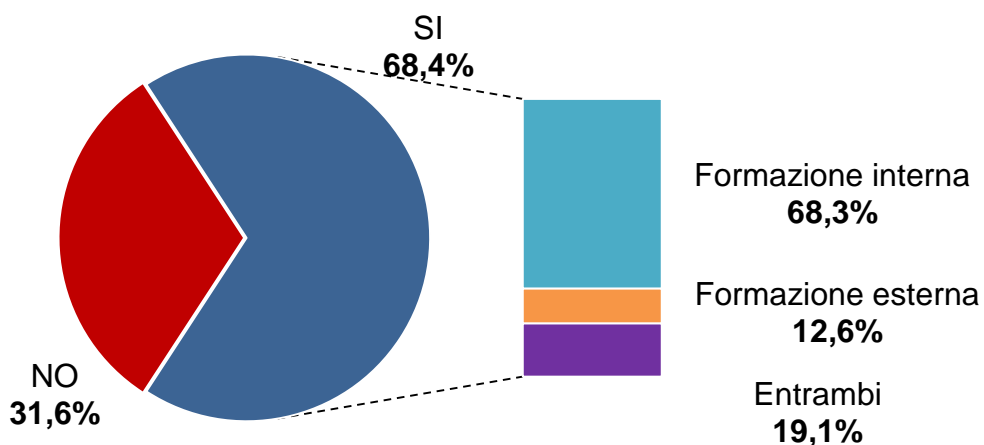
Utilizzo alternanza scuola-lavoro per classe di addetti	Fino a 2	Da 3 a 5	Da 6 a 9	Oltre 9
SI	23,5%	26,4%	43,3%	53,0%
NO	76,5%	73,6%	56,7%	47,0%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Utilizzato alternanza scuola-lavoro per anno inizio attività	Prima del 1990	1990-2000	2001-2010	Dopo il 2010
SI	41,1%	29,4%	43,8%	32,4%
NO	58,9%	70,6%	56,3%	67,6%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborazioni ed interviste LAN

1.3. *Filiera continua*

Svolge attività formativa nella sua azienda?



CLASSE ADDETTI	Fino a 2	Da 3 a 5	Da 6 a 9	Oltre 9
Svolge attività formativa	37,3%	70,6%	80,0%	92,3%
Non svolge attività formativa	62,7%	29,4%	20,0%	7,7%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

ANNO INIZIO ATTIVITÀ	Prima del 1990	1990-2000	2001-2010	Dopo il 2010
Svolge attività formativa	58,5%	81,2%	68,7%	57,4%
Non svolge attività formativa	41,5%	18,8%	31,3%	42,6%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tipologia di attività formativa svolta

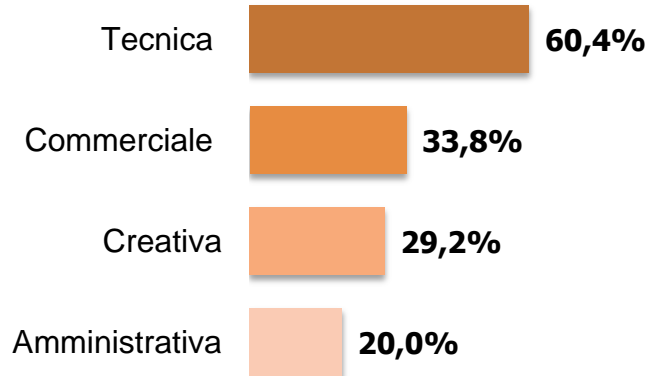
CLASSE ADDETTI	Fino a 2	Da 3 a 5	Da 6 a 9	Oltre 9
Formazione interna	80,4%	65,2%	64,3%	62,1%
Formazione esterna	0,0%	12,5%	25,0%	12,5%
Entrambi	19,6%	22,3%	10,7%	25,4%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

ANNO INIZIO ATTIVITÀ	Prima del 1990	1990-2000	2001-2010	Dopo il 2010
Formazione interna	74,2%	69,3%	54,6%	77,1%
Formazione esterna	12,8%	11,6%	18,2%	10,0%
Entrambi	13,0%	19,1%	27,2%	12,9%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Non sa / non risponde 6,3%

Elaborazioni ed interviste LAN

Quali sono le aree in cui avverte i maggiori bisogni di formazione?
Risposte calcolate sul totale dei rispondenti



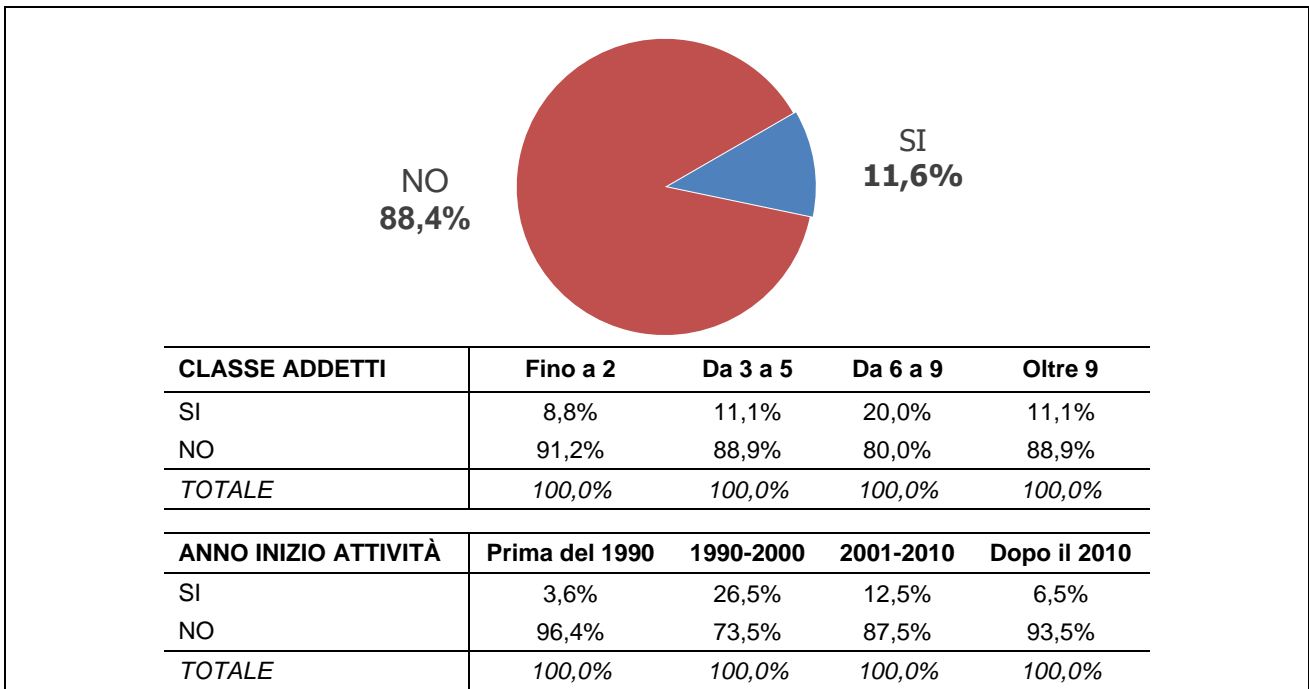
CLASSE ADDETTI	Fino a 2	Da 3 a 5	Da 6 a 9	Oltre 9
Tecnica	75,0%	56,5%	51,2%	63,6%
Commerciale	12,5%	26,1%	35,6%	52,8%
Creativa	37,5%	13,0%	38,3%	27,3%
Amministrativa	12,4%	26,1%	16,7%	22,7%

ANNO INIZIO ATTIVITÀ	Prima del 1990	1990-2000	2001-2010	Dopo il 2010
Tecnica	60,7%	61,2%	52,4%	81,3%
Commerciale	42,9%	24,0%	28,8%	46,7%
Creativa	28,6%	32,0%	26,3%	38,7%
Amministrativa	21,4%	12,0%	20,0%	31,6%

Non sa / non risponde 7,8%

Elaborazioni ed interviste LAN

Con industria 4.0 ha fatto investimenti per cui avrebbe bisogno di un'adeguata formazione del personale addetto alle nuove tecnologie?

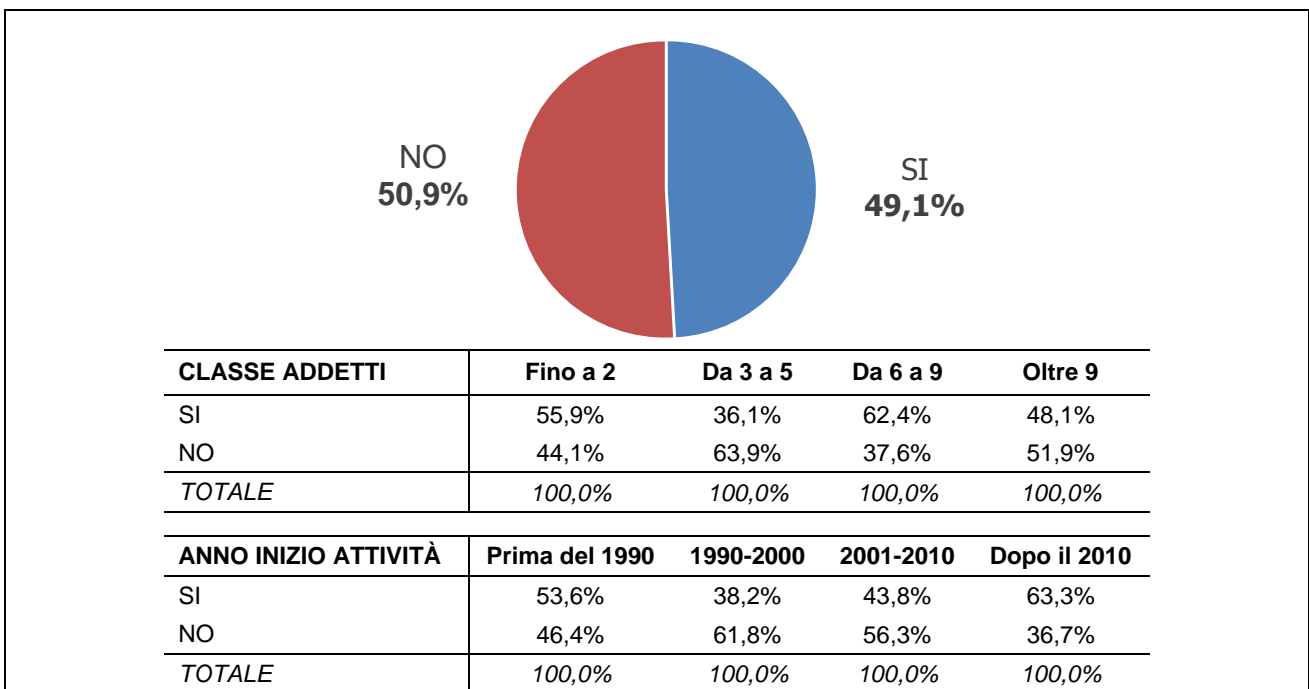


Non sa / non risponde 0,0%

Elaborazioni ed interviste LAN

Il politecnico calzaturiero in Riviera del Brenta svolge in forma permanente e sistematica formazione continua per le maestranze. E' formazione precompetitiva, per cui i tecnici delle aziende la svolgono anche per i dipendenti degli altri.

Avverte l'utilità di una struttura simile per il distretto orafico vicentino?



Non sa / non risponde 0,0%

Elaborazioni ed interviste LAN

NOTA METODOLOGICA

La realizzazione dell'indagine su *La formazione ed i fabbisogni professionali delle imprese orafe vicentine* è stata curata da Local Area Network s.r.l., attraverso un'indagine telefonica con metodologica CATI (Computer Assisted Telephonic Interview), realizzata tra il 17 ed il 20 dicembre 2018.

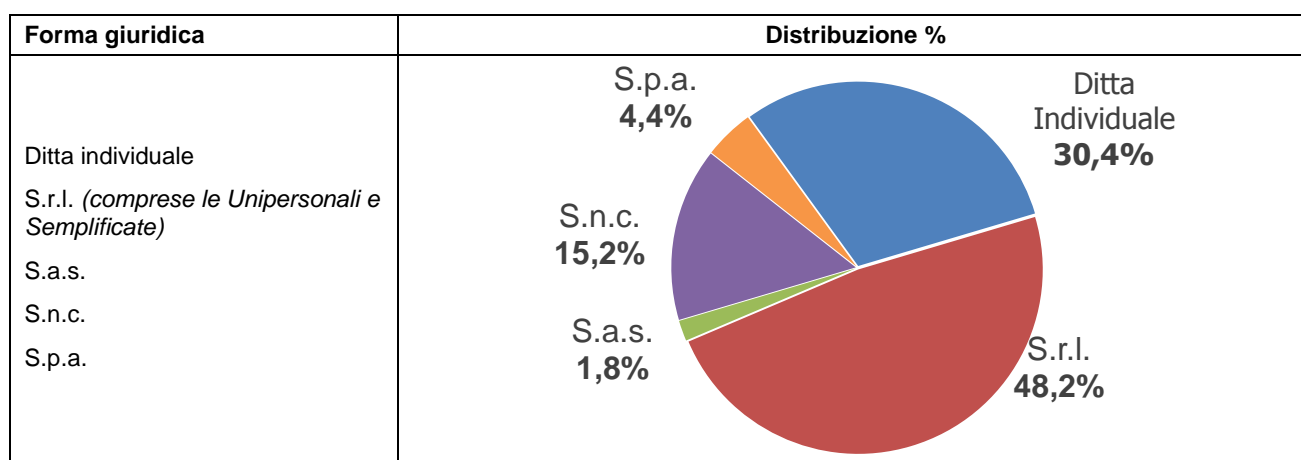
LAN s.r.l. è dotata di un software CATI / CAWI di proprietà che ha consentito l'informatizzazione del questionario, predisponendo il percorso logico da seguire nel corso del questionario sulla base delle differenti risposte ai quesiti (i cosiddetti "salti" di risposta), il controllo in tempo reale delle risposte fornite, la correzione di valori anomali, l'impossibilità di inserire risposte non valide. Dispone inoltre di un pool di intervistatori che operano stabilmente con la struttura per la realizzazione di indagini empiriche. Si tratta di giovani provenienti dall'ambiente universitario che garantiscono una elevata affidabilità sia dal punto di vista della cortesia che di quello della trasparenza nella realizzazione operativa dell'indagine.

I nominativi delle aziende sono state forniti in parte dal committente ed in parte sono stati estratti dal registro imprese della Camera di Commercio di Vicenza tra le aziende con codice Ateco:

- 32.12.1: Fabbricazione di oggetti di gioielleria ed oreficeria in metalli preziosi o rivestiti di metalli preziosi
- 32.12.2: Lavorazione di pietre preziose e semipreziose per gioielleria e per uso industriale

In tutto sono state intervistate 200 imprese del settore orafa vicentino, sulle 574 ricadenti sotto i codici citati prima, con le seguenti caratteristiche:

Caratteristiche del campione intervistato – [continua]



Caratteristiche del campione intervistato – [segue]

Classe addetti	Distribuzione %										
Fino a 2 addetti Da 3 a 5 addetti Da 6 a 9 addetti Oltre 9 addetti	<p>A pie chart illustrating the distribution of employees across four categories. The largest segment is 'Da 3 a 5 addetti' at 32.1%, followed by 'Fino a 2 addetti' at 30.4%, 'Oltre 9 addetti' at 24.1%, and 'Da 6 a 9 addetti' at 13.4%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Classe addetti</th> <th>Distribuzione %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 2 addetti</td> <td>30,4%</td> </tr> <tr> <td>Da 3 a 5 addetti</td> <td>32,1%</td> </tr> <tr> <td>Da 6 a 9 addetti</td> <td>13,4%</td> </tr> <tr> <td>Oltre 9 addetti</td> <td>24,1%</td> </tr> </tbody> </table>	Classe addetti	Distribuzione %	Fino a 2 addetti	30,4%	Da 3 a 5 addetti	32,1%	Da 6 a 9 addetti	13,4%	Oltre 9 addetti	24,1%
Classe addetti	Distribuzione %										
Fino a 2 addetti	30,4%										
Da 3 a 5 addetti	32,1%										
Da 6 a 9 addetti	13,4%										
Oltre 9 addetti	24,1%										
Anno inizio attività	Distribuzione %										
Prima del 1990 1990-2000 2001-2010 Dopo il 2010	<p>A horizontal bar chart showing the distribution of the start year of the activity. The most common start year is 'Prima del 1990' at 46.3%, followed by '1990-2000' at 30.4%, '2001-2010' at 14.3%, and 'Dopo il 2010' at 9.0%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno inizio attività</th> <th>Distribuzione %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prima del 1990</td> <td>46,3%</td> </tr> <tr> <td>1990-2000</td> <td>30,4%</td> </tr> <tr> <td>2001-2010</td> <td>14,3%</td> </tr> <tr> <td>Dopo il 2010</td> <td>9,0%</td> </tr> </tbody> </table>	Anno inizio attività	Distribuzione %	Prima del 1990	46,3%	1990-2000	30,4%	2001-2010	14,3%	Dopo il 2010	9,0%
Anno inizio attività	Distribuzione %										
Prima del 1990	46,3%										
1990-2000	30,4%										
2001-2010	14,3%										
Dopo il 2010	9,0%										



Local Area Network s.r.l.

Sede : P.tta Gasparotto, 8 – 35131 Padova

Tel. 049 8046411 Fax 049 8046444

www.lanservizi.com info@lanservizi.com

P. IVA e C.F. 03916980281