

COOPERATIVA PROFORMA

**Indagine esplorativa sul bisogno formativo
nel settore metalmeccanico del Mugello.**

In collaborazione con la Cna di Borgo San Lorenzo (FI)

Luglio 2015

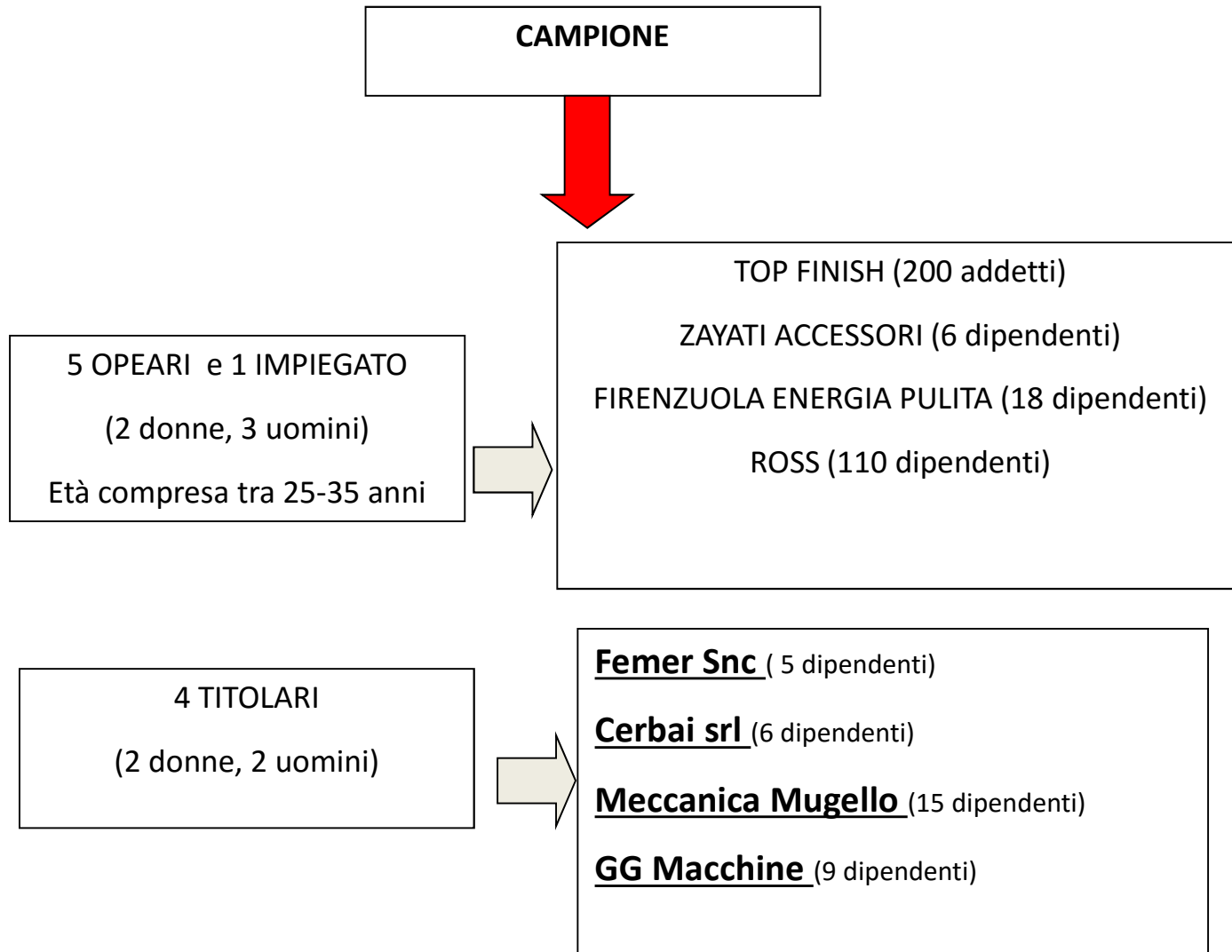
INTRODUZIONE

In occasione dell' AVVISIO PUBBLICO REGIONALE PER LA FORMAZIONE MIRATA ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO, scadenza 31/07/2015, l'agenzia formativa Proforma ha voluto realizzare una piccola indagine esplorativa sul settore metalmeccanico nel Mugello per cogliere al meglio i bisogni formativi di questo comparto.

Dal **1° al 9 luglio 2015** si sono svolte delle interviste esplorative rivolte ad operai, impiegati e ai titolari di aziende. **Le interviste rivolte ai titolari delle aziende si sono realizzate grazie alla preziosa collaborazione della CNA di Borgo San Lorenzo.**

Si sono svolte 10 interviste semi-strutturate, qui di seguito un dettaglio sulle caratteristiche degli intervistati.

I dati e le informazioni raccolte vengono trattati in modo globale, non collegabili alle singole aziende per garantire il rispetto dell'anonimato e della privacy come richiesto dagli intervistati.



RISULTATI INTERVISTE OPERAI/IMPIEGATO

Tutti gli intervistati conoscono bene la struttura aziendale e le attività che si svolgono all'interno. Questo dato evidenzia uno spirito di appartenenza e coinvolgimento che va al di là del semplice scopo utilitaristico dell'attività lavorativa (il guadagno e la remunerazione) con una tendenza a sentirsi parte di un gruppo, di un processo lavorativo in cui ogni singola attività contribuisce alla realizzazione di un obiettivo comune.

Gli intervistati ci raccontano, che soprattutto per le aziende di grandi dimensioni, l'organizzazione è in reparti ed è ben strutturata e gli operai tendono a specializzarsi in un'unica attività. Questo determina una specializzazione in termini di sapere e saper fare.

Importante sì la specializzazione ma in alcuni casi, soprattutto in questo periodo economico, e soprattutto nelle aziende piccole, avere più competenze e saper lavorare su più reparti è un valore aggiunto.

Le competenze che, gli operai e l'impiegato, ritengono necessarie per lavorare in questo settore sono:

- conoscenza del calcolo matematico e delle unità di misura
- conoscenza disegno tecnico
- conoscenza controllo numerico
- conoscenza degli ingranaggi per la meccanica
- tecniche saldatura (soprattutto a Tig)
- competenze elettriche e meccaniche
- capacità di fare manutenzione
- capacità di utilizzare macchine: piegatrici, presse, robot per saldatura, troncatrici, macchine per verniciatura, macchine laser.
- capacità di ripristinare o di riparare impianti elettrici di alta e bassa tensione
- capacità di conduzione impianti.

L'elenco delle competenze, che non è stato messo in ordine di importanza ma è stato raccolto nelle interviste lasciando la libertà agli intervistati di fornire le informazioni che ritenevano più importanti, come si vede è vario e diversificato, proprio perché dipende dall'azienda di appartenenza e dal reparto in cui si lavora.

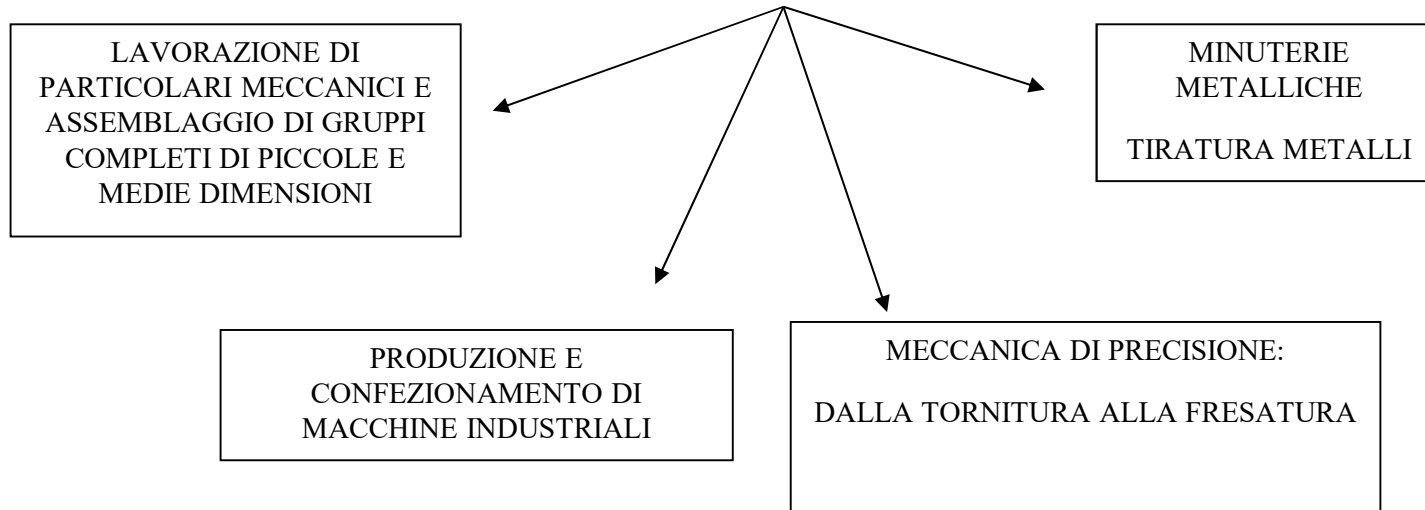
Molte di queste competenze si apprendono direttamente sul campo, alcune, invece, necessitano di una formazione di base per poter essere sviluppate on the job.

Sicuramente tra quelle elencate le seguenti necessitano di una conoscenza di base:

- disegno tecnico
- tecniche di saldatura
- competenze elettriche e meccaniche di base.

RISULTATI INTERVISTE ALLE AZIENDE

Ambiti lavorativi delle aziende



Elenco dei principali macchinari utilizzati

- Macchine tridimensionali
 - Frese
 - Tornio
- Macchine a controllo numerico
- Macchine per asportazione truciolo
- Torni da lastra (di ottone o di ferro) sia manuali che a controllo numerico
- Saldatrici

Competenze necessarie

- SAPER LEGGERE E INTERPRETARE LA DOCUMENTAZIONE TECNICA DI PARTENZA: DISEGNO TECNICO
- CONOSCERE ED APPLICARE GLI ELEMENTI DI BASE DELLA TECNOLOGIA MECCANICA E DELLA MECCANICA DELLE MACCHINE E CONOSCERE LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA COMPONENTISTICA DEGLI IMPIANTI
- CONOSCERE LE CARATTERISTICHE E IL FUNZIONAMENTO DELLE MACCHINE ANCHE A CNC (FRESATRICI, TORNI, SALDATRICI, CENTRI DI TORNITURA, CENTRI DI LAVORO, ECC.) E CAPACITA' DI LAVORO DELLA MACCHINA
- CONOSCERE E APPLICARE NORMATIVA ANTINFORTUNISTICA
- CONOSCERE LA GESTIONE DEL PROCESSO DI MONTAGGIO E SARE SVILUPPARE UN PROGRAMMA DI MONTAGGIO
- SAPER ESEGUIRE LA SALDATURA CON TECNOLOGIA MANUALE E/O AUTOMATIZZATA
- SAPER EFFETTUARE INTERVENTI DI MANUTENZIONE ORDINARIA
- SAPER UTILIZZARE IL COMPUTER
- ESSERE IN GRADO DI MONITORARE LA QUALITA' DEL PRODOTTO IN USCITA
- CONOSCENZA DELL'INGLESE (SOLO PER LE AZIENDE CHE HANNO CLIENTI INTERNAZIONALI).

In generale dalle interviste emerge la necessità di intervenire nella formazione su queste tre aree:

- **LAVORO PRIMARIO** (carpenteria meccanica)

ovvero tutte le attività consistenti nella preparazione e nel montaggio degli elementi delle varie strutture.

- **MACCHINE UTENSILI TECNOLOGICHE**

ovvero la vera e propria lavorazione di macchina

- **MONTAGGIO**

ovvero la costruzione vera e propria della macchina



Tra le competenze elencate si individuano quelle che sarebbe importante sviluppare attraverso una formazione specifica:

- tecniche di saldatura
- saper leggere e interpretare un disegno tecnico
- conoscenza della meccanica di base.

In particolare una formazione di almeno 450/500 ore compresa di tirocinio formativo sarebbe una base di partenza su cui costruire la futura formazione specifica che avverrà poi nelle singole aziende. Anche il corso di qualifica completo ha i suoi vantaggi ma un corso più snello, relativo alle sole competenze precedentemente elencate, in questa fase, sarebbe più utile alle aziende.

Naturalmente anche tutte le altre competenze sarebbe utile approfondirle e costruirle attraverso un corso specifico.

Dalle interviste emerge una difficoltà a trovare personale motivato e competente.

Per trovare personale viene utilizzato il passaparola o avvisi di ricerca tramite il servizio Prenet del CPI. Le candidature che arrivano, però, sono spesso limitate e non competenti. Tutti gli intervistati ritengono necessaria e opportuna una formazione specifica nel settore in uno o più campi di quelli precedentemente elencati.

Le 4 aziende sono disponibili ad ospitare tirocinanti e ritengono lo strumento del tirocinio utile ed indispensabile per conoscersi reciprocamente.

In vista di future e probabili assunzioni, che le 4 aziende ritengono probabili nel giro di un anno, un corso nel settore con tirocinio annesso sarebbe un'ottima opportunità per selezionare personale qualificato.

I dati più interessanti che emergono dalle interviste sono:

- **l'interesse vero dei titolari ad una formazione specifica nel settore;**
- **il loro coinvolgimento a rendersi partecipi sia nella costruzione del percorso che nel sostenere, attraverso la formazione diretta in azienda, l'intero progetto;**
- **la possibilità di utilizzare gli spazi aziendali per laboratori o visite guidate;**
- **l'interesse ad avere l'opportunità di attingere direttamente ad un gruppo di 15/20 persone per la selezione di personale qualificato;**
- **la particolarità del settore e l'impegno fisico richiesto determinano la necessità di avere personale motivato oltre che competente. La realizzazione di un corso ad hoc individuerebbe a monte la possibilità di reperire persone realmente motivate (la scelta di un corso di formazione nel settore già di per sé incide su una motivazione di base) e darebbe la possibilità di motivare proprio attraverso il percorso stesso soprattutto se realizzato con metodologie laboratoriali in azienda e sostenuto da orientatori e tutor.**

