

«CUORE E MENTE PER CRESCERE»: DAL CESAR UN PROGETTO CHE RISPONDE ALLE ESIGENZE DELLE IMPRESE E OFFRE OPPORTUNITÀ DI OCCUPAZIONE

(zsc) Troppo spesso si sente dire che alle aziende manca personale e che ci sono giovani e meno giovani senza occupazione. Sul tema l'Ufficio Studi di Confartigianato Imprese Vicenza a febbraio ha presentato i risultati di un'indagine condotta su circa 400 imprese della categoria Metalmeccanica ed Elettromeccanica. I dati hanno evidenziato che effettivamente esiste una difficoltà preoccupante nel reperire personale da assumere per mancanza di candidati o per candidature non adatte per vari motivi. Da quei dati il Cesar, ente di formazione di Confartigianato, è partito per promuovere il progetto «Cuore e mente per crescere», un'iniziativa pilota che mira a dare una risposta concreta e completa ai bisogni occupazionali delle aziende del settore Metalmeccanica del Vicentino e nel contempo creare opportunità di inserimento lavorativo sia per i giovani che per persone in cerca di occupazione. L'obiettivo, chiaro, è favorire quanto più possibile il matching fra domanda e offerta di lavoro attraverso un percorso di selezione, formazione professionalizzante e di inserimento in azienda di giovani che hanno da poco terminato la scuola, ma soprattutto di persone disoccupate o in cerca di occasioni di riqualificazione professionale e di reinserimento nel mondo del lavoro. Dall'indagine, infatti, è emerso che nel corso del 2019 il 46,3% delle imprese del settore prevedeva di assumere nuovo personale, nell'82,6% dei casi per l'area della produzione prevalentemente per mansioni come addetti alle macchine utensili (59,0%) e a seguire, addetti agli impianti ed ai processi metallurgici e meccanici (21,7%), tecnici meccanici (19,8%) e addetti all'ufficio tecnico e di progettazione (15,2%). Altro fattore di rilievo era l'importanza della formazione adeguata, mentre non risultava discriminante l'età dei candidati nella maggior parte dei casi (55,7%) e tra chi esprimeva una preferenza per giovani under 30 (36,2%) la gran parte (68,3%) sarebbe stato disposto ad assumere anche un over 45 potendo

usufruire di eventuali incentivi economici e adeguata formazione professionale. Numeri confermati da un'analisi di Unioncamere - Anpal relative sempre alla previsione di assunzione delle imprese vicentine nei mesi di gennaio-settembre 2019. Ebbene, anche in questo caso è emerso che le aziende che hanno maggiori difficoltà a trovare le figure ricercate sono proprio quelle dei settori Metalmeccanica ed Elettromeccanica. «Sono ben 61.970 le assunzioni in totale per tutti i settori previste in provincia nei primi 9 mesi dell'anno; di cui il 38,9% di difficile reperimento. Percentuali che toccano il 50,7% nei settori appunto della Metalmeccanica ed Elettromeccanica. Proprio partendo da questi numeri importanti, e per capire le ragioni di questa discrepanza, Cesar ha svolto un approfondimento in una cinquantina di aziende per delineare gli effettivi bisogni occupazionali, individuando le figure professionali più richieste, le competenze necessarie e le caratteristiche per creare dei percorsi adeguati finalizzati all'inserimento di personale qualificato in azienda», spiega **Carlo Pellegrino**, presidente del Cesar, «Questa iniziativa pilota nasce proprio da qui: dall'esigenza di "creare offerta" di personale per sopperire, come sappiamo anche grazie al lavoro svolto, alla carenza di figure idonee all'inserimento in azienda». Il progetto «Cuore e mente per crescere» si concretizza in un servizio integrato di recruiting; matching tra azienda e persona; formazione tecnico-teorica con docenti e professionisti del settore; formazione obbligatoria (Sicurezza). «Interessante anche la modalità di inserimento in azienda che si concretizza attraverso un "Patto di Reciproco Rispetto" che impegna da una parte la



persona formata a rimanere in azienda per un periodo minimo di 12 mesi, pena il risarcimento totale o parziale della formazione; dall'altra impegna l'azienda ad assumere la persona formata con un contratto di lavoro a partire da un tempo determinato, in una posizione in linea con la formazione ricevuta», aggiunge Pellegrino. Sono state individuate, per questa fase del progetto, alcune figure professionali (Operatore CNC torni, frese e similari; Operatore Lavorazione lamiera/tubo taglio laser, piegatura, ecc.; Operatore Carpenteria assemblaggio, saldatura, lavorazioni manuali in genere), aderendo al progetto è però possibile per le aziende segnalare altre figure per le quali, raggiunto un numero minimo di richieste, si andranno a delineare altri percorsi. Non si tratta quindi di un mero «corso di meccanica» bensì di un percorso con forti caratteri distintivi: la conoscenza degli effettivi bisogni delle aziende, la manifestazione di reale interesse dell'azienda nell'assumere personale, la ricerca di persone da inserire o ricollocare, con una fascia d'età indicativa fra i 25 e i 45 anni, la selezione tramite professionista qualificato per individuare le competenze «trasversali» richieste dalle aziende, che hanno indicato nella buona volontà e la voglia di lavorare le basi per qualsiasi percorso condiviso. Il percorso di formazione prevede cento ore per la parte tecnico-teorica, sedici ore per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza e otto ore per la formazione trasversale su tecniche di comunicazione e lavoro in team per un miglior inserimento in azienda. «Con "Cuore e mente per crescere" si offre una grande opportunità tanto alle aziende di avere personale adeguatamente preparato, quanto per chi sta cercando lavoro e

soprattutto per chi cerca delle possibilità di riqualificazione e reinserimento nel mondo del lavoro, provenendo anche da altri settori diversi dalla Metalmeccanica ma con una propensione alle mansioni richieste dalle imprese del comparto», commenta **Ezio Zerbato**, presidente della categoria Metalmeccanica di Confartigianato. «Le caratteristiche richieste, proprio come il titolo del progetto pilota che parte dalla Metalmeccanica, sono cuore, intelligenza e voglia di crescere insieme all'azienda - dichiara **Agostino Bonomo**, presidente di Confartigianato Imprese Vicenza -. Gli imprenditori creano lavoro, conoscono le esigenze della manodopera di oggi e le competenze che saranno utili per il lavoro di domani; in sostanza noi siamo la fonte del lavoro e vogliamo stringere un patto con chi accetta con noi questa sfida. Il progetto segna un cambio di rotta: si offre formazione per rispondere direttamente alle necessità delle imprese e offrire opportunità a chi è in questo momento senza occupazione o a chi intende riqualificarsi. Il percorso è snello e concreto, e permette di non arrivare in fondo con l'amarezza di scoprire che quanto appreso serve poco. La tempestività d'intervento, anche in questo caso, permette di non frenare lo sviluppo delle imprese, di ridurre i costi sociali (per chi è disoccupato) e di valorizzare le competenze. Anche per questo, per l'adesione al progetto non costituiscono una discriminante l'età o precedenti esperienze, ma solo valori personali in linea con quelli delle aziende, quindi la voglia di sperimentare, di rimettersi in gioco. Con "Cuore e mente per crescere" Confartigianato, con Cesar, mostra che è possibile avviare percorsi formativi adeguati alle necessità, andando al nocciolo della questione: l'incontro tra domanda e offerta di lavoro». Partirà quindi la campagna #TECNICIDELFUTURO, che si articolerà anche attraverso i social network, cui i candidati possono aderire inviando il loro profilo.