

# REPORT MISMATCH CNA NEL SISTEMA ECONOMICO MANIFATTURIERO DEI TERRITORI DI PRATO E PISTOIA

INDAGINE CONDOTTA CON 187 IMPRESE ASSOCIATE A CNA TOSCANA CENTRO

## SINTESI 1° REPORT MISMATCH CNA TOSCANA CENTRO

### La “Trappola demografica” come elemento chiave: una dinamica generazionale negativa

L'attenzione alla dinamica demografica è diventata centrale per analizzare il fenomeno del mismatch e poter orientare e programmare le politiche formative. Questa situazione è descritta come la “Trappola demografica” ed è necessario inserirla al primo punto dell'analisi per l'importanza della sua portata. CNA ha confrontato la dimensione quantitativa della generazione in ingresso nel mondo del lavoro (15-24 anni) con quella in uscita (55-64 anni), si noti la differenza del 52% tra le generazioni.

	Consistenza	Differenza demografica
15-24 anni (Generazione in ingresso nel lavoro)	51.541	- 52%
55-64 anni (Generazione in uscita dal lavoro)	78.198	

(dati Istat)

### Il quadro generale

La **popolazione residente** nell'area Pistoia+Prato è di 555.514 - **di cui Pistoia 290.245 Prato 265.269** -

-fascia età in ingresso nel lavoro 15-24 anni: 51.541

-fascia età in uscita dal lavoro 55-64 anni: 78.198 (+52% dei giovani in ingresso) (dati Istat)

Le **imprese attive** sono complessivamente 56.735, di cui 27.849 a Pistoia e 28.886 a Prato. Nel territorio della provincia di Pistoia il tasso di occupazione è del 62,1% (femminile 53,6%) e quello di disoccupazione 8,0% mentre nel territorio della Provincia di Prato il tasso di occupazione è del 68,4% (femminile 61,3%) e quello di disoccupazione 6,2% (dati ISTAT 2020)

### Successione alla guida delle imprese

Il 51,51% delle imprese del nostro territorio sarà interessato alla successione di impresa, nell'arco dei prossimi anni. Si tratta di un movimento che, solo nel settore manifatturiero, riguarda circa 7.000 imprese.

**Ma chi sarebbero i nuovi imprenditori destinati a succedere nelle imprese del nostro territorio?**

**Per il 48,82% Cessione a familiari già attivi in azienda.**

**Per il 13,43% Cessione a dipendenti dell'azienda.** I soggetti di questa categoria interessata sono tra 900 e 1.000 lavoratori dipendenti ed è ragionevole pensare che attualmente queste persone non abbiano un'adeguata formazione manageriale.

**Per il 24,24% Cessione a soggetti esterni all'attuale compagine aziendale e altre soluzioni stimate al 13,51%.**

Su quest'ultimo punto la territorialità è caratterizzante di una tendenza: le aziende collocate nella provincia di **Pistoia** hanno una più alta propensione alla successione verso i dipendenti mentre a **Prato** prevarrebbero familiari e investitori esterni.

### Come cambierà l'occupazione nei prossimi tre anni, dal punto di vista delle imprese

**I tre quarti delle imprese (74,97%) prevedono di assumere nei prossimi tre anni. Il 60% delle imprese ha effettuato almeno un'assunzione negli ultimi 12 mesi. Quasi la metà, il 47,29%, prevede di creare nuova occupazione** in previsione della crescita dell'attività.

Per il solo settore **manifatturiero** si stima che questo fabbisogno corrisponda a **circa 8.000 ulteriori unità lavorative** mentre il 27,68% dei nuovi inserimenti dovrebbe essere necessario per sopperire alla **sostituzione di personale in uscita**, per una quantità di occupati **pari a circa 4.700**. Nel complesso, **solo per le aziende del manifatturiero, si stima che saranno necessari nel medio termine quasi 13.000 nuovi lavoratori**, disponibili all'ingresso nel mondo del lavoro, che abbiano le competenze adeguate per le necessità del sistema produttivo locale.

Per avere un confronto numerico con **gli studenti in uscita dai vari percorsi di istruzione** con una proiezione al prossimo triennio, si stimano **circa 15.500 persone** (*elaborazione da dati MIUR*).

Le **tipologie di rapporto in ingresso** che le imprese sarebbero intenzionate a attivare sono: Tempo indeterminato: **39,63%** - Tempo determinato: **32,98%** - Apprendistato: **26,37%** - Interinale: **4,60%** - **Tirocinio: 10,26%**

Da evidenziare che le forme di contratto a lungo termine (tempo indeterminato e apprendistato) sono richieste dai due terzi delle imprese, segnale evidente della necessità di stabilità delle competenze all'interno delle aziende.

### I profili professionali richiesti dalle imprese comparati con gli studenti in uscita dal Sistema scolastico

Profilo	Richiesti da % di imprese 2022-2024	Per una stima di unità di personale pari a 2022-2024	Studenti in uscita da percorsi scol. Affini 2022-2024	Stima della differenza "mismatch numerico"
Operai specializzati	54,25%	4.400	6.200	-3.100
Operai non qualificati	31,45%	2.500		
Tecnici specializzati	29,41%	2.400		
Impiegati amministrativi	11,95%	1000	3.300	+1.700
Impiegati commerciali	7,57%	600		
Altro:	21,77%	1.800		

- Sul territorio pistoiese si richiedono maggiori specializzazioni e qualificazioni rispetto al territorio pratese

- Il settore della meccanica di produzione è quello che richiede il maggior numero di tecnici specializzati

- Gli operai specializzati sono richiesti trasversalmente ma in particolare nei settori **Meccanica di produzione, Legno, Autoriparatori, Edilizia, Plastica, Moda/Tessile**

Questi dati, richiamando anche la dinamica generazionale esposta in premessa, mettono in evidenza **due elementi che caratterizzano il fenomeno del "mismatch"**:

- 1) Il primo fattore è prima di tutto "quantitativo"
- 2) Non possiamo disperdere nessuna risorsa e dobbiamo intervenire sulla massima efficienza della qualificazione dei percorsi didattici

### La carenza di profili professionali, per gruppi di mestiere

I profili che risultano più difficili da reperire sono:

Profili	Indice della difficoltà di reperimento	Trend dei settori
Operai Specializzati *	99,52%	Comune e trasversale a tutti i mestieri
Tecnici Specializzati *	98,42%	Concentrata nelle attività manifatturiere
Commerciali e amministrativi	75,31%	Richieste numericamente meno rilevanti

\* Nella difficoltà di reperimento prevale la scarsità di candidati (per oltre il 50% delle imprese) mentre per i profili commerciali e amministrativi, sussistono minori problemi di reperimento da parte delle aziende.

### **Sistemi di reclutamento del personale**

Quasi la metà delle imprese del settore manifatturiero, che hanno interesse a reperire competenze, non si affidano a canali "ordinari". Il **"passaparola"** è **utilizzato dal 52,85% del campione, seguito da Centri per l'Impiego 23,05%, Scuola 15,70%, Agenzia interinale 8,40%**. Il dato purtroppo conferma una sensazione diffusa e mette in evidenza la netta distanza tra il sistema delle imprese e i soggetti deputati all'incrocio domanda-offerta del lavoro. E' necessario un percorso di riforma di questi strumenti e di avvicinamento di bisogni delle imprese

### **L'utilizzo degli strumenti formativi e la trasformazione in contratti di lavoro stabili**

**Circa il 40% delle imprese intervistate ha ospitato almeno uno stagista da corsi di formazione e l'esperienza è giudicata positivamente da oltre il 95% delle imprese.** Numeri simili si ritrovano per le esperienze dei tirocini. Solo un quarto circa delle imprese conosce l'opportunità dell'Alternanza scuola lavoro e si è messo a disposizione degli istituti scolastici (il dato va considerato con gli effetti della pandemia). Il 69,98% delle imprese non ha nessun rapporto con il sistema scolastico.

### **Le cause del "mismatch" sul nostro territorio**

- a) **Questione generazionale: esiste una marcata differenza "quantitativa" tra le persone in ingresso nel mondo del lavoro e la generazione in uscita, che è il 52% più voluminosa di quella in entrata.**
- b) **Gli studenti dei percorsi di istruzione e formazione finalizzati a profili professionali di natura tecnica/tecnologica e professionale specializzata sono troppo pochi rispetto alle necessità (oltre il 50% di imprese ha difficoltà a reperire i profili richiesti).**
- c) **La qualificazione dei percorsi didattici di istruzione e formazione spesso è disallineata rispetto alle necessità del sistema produttivo e delle imprese, in modo trasversale rispetto ai settori.**
- d) **Nelle PMI continua a prevalere il passaparola per il reperimento del personale in ingresso rispetto all'utilizzo dei servizi dei Centri per l'Impiego**
- e) **Rapporto Scuole-Imprese. Poche imprese hanno rapporti con il sistema scolastico con conseguenti perdite di opportunità didattiche e formative.**

## **Le proposte di CNA Toscana Centro**

**Come sottolineato dal Presidente CNA Toscana Centro CLAUDIO BETTAZZI, queste sono le proposte di CNA per invertire la tendenza del mismatch a breve e lungo termine:**

**Successione d'impresa e passaggio generazionale** – Servono misure ad hoc per agevolare due tipologie di interventi: verso gli aspiranti imprenditori, soprattutto se individuati internamente alle aziende, e verso gli imprenditori che sono intenzionati ad attivare percorsi di successione.

**Orientamento scolastico** – L'orientamento scolastico deve rappresentare un sistema consolidato integrato nei percorsi didattici, e dovrebbe prevedere una forte sinergia con il mondo delle imprese affinché si rendano consapevoli le scelte sia per le famiglie che per i ragazzi su quali possono essere le opportunità occupazionali nel sistema economico locale.

**Maggiore interazione impresa/scuola** - Crediamo sia decisiva l'attivazione dei Comitati Tecnici Scientifici in ciascun Istituto, con la partecipazione di rappresentanti del mondo delle imprese, sia

per indirizzare i programmi didattici, sia per fruire di testimonianze specialistiche, sia per programmare visite aziendali, così come per facilitare la programmazione e la realizzazione di percorsi efficaci di Alternanza Scuola lavoro.

**Sostegni alla formazione aziendale in ingresso** - Il sistema delle PMI è caratterizzato da un'alta specializzazione produttiva, per cui la formazione in azienda è estremamente importante e spesso insostituibile. Ecco perché le misure previste dalla Regione Toscana dovranno sostenere la formazione e l'affiancamento condotti direttamente dall'impresa, adeguatamente dimostrati e validabili.

**Apprendistato** - Il contratto di apprendistato per le PMI rappresenta la forma d'ingresso preferenziale in azienda. La componente formativa che caratterizza l'apprendistato è decisiva ed è necessario supportarla e renderla più efficace. Dal punto di vista del sostegno alla formazione interna all'azienda, strumenti come quello recentemente finanziato dalla CCIAA di Pistoia-Prato consentono di recuperare i costi, seppur parzialmente, della formazione svolta direttamente dalle imprese finalizzando la stessa alla stabilizzazione occupazionale. Sul fronte della formazione esterna, è venuto il momento di intervenire sulle modifiche di contenuti e metodologie dei programmi didattici, che sempre più rischiano di essere soltanto un costo sia per le imprese che per il sistema pubblico.

**Alternanza Scuola Lavoro** – Attivare attività di supporto per imprese e scuole attraverso gli strumenti della CCIAA e l'esperienza delle associazioni di categoria che possono accompagnare un percorso di intensificazione dei rapporti e di aumento delle imprese disponibili a ospitare percorsi di alternanza efficaci.

**ITS** - I diplomati ITS a oggi non sono sufficienti a soddisfare tutte le esigenze delle imprese. Servono ITS sempre più immersi nei sistemi locali e nei distretti e orientati in particolar modo al sistema e alle esigenze delle PMI diffuse in Toscana. Per questo CNA sta contribuendo, assieme a numerose aziende associate all'attività degli ITS, in particolare sulla meccanica.

**Qualificare e ri-adattare le competenze** - I corsi di formazione professionale sono uno strumento valido per la riqualificazione delle competenze in tempi rapidi. Serve però maggiore attenzione ai bisogni primari del sistema economico. E' importante che emergano dai territori e dai distretti le priorità rispetto alle figure professionali e che sia dato spazio anche alla riqualificazione interna nelle aziende.

**Ruolo dei tavoli territoriali** – Il metodo di lavoro scelto dalla Regione Toscana per la definizione degli strumenti e l'utilizzo delle risorse del "Patto per il Lavoro" è apprezzabile. La costituzione dei tavoli territoriali va nella direzione di una programmazione con struttura "Bottom-Up" che CNA Toscana Centro appoggia in virtù della scelta di valorizzazione le specificità territoriali. Lo riteniamo un metodo da rendere strutturale e da organizzare con compiti e regole efficienti per la programmazione degli interventi sulla formazione e le politiche attive. Le nostre proposte per il lavoro dei tavoli che si avvierà nelle prossime settimane andranno nella scia tracciata da questo report, che mette al centro per la prima volta una disponibilità del sistema delle imprese a assumere spesso più elevata di quella che il mercato del lavoro è in grado di soddisfare.

**Sburocratizzare il lavoro dei Centri per l'Impiego** - L'impressione di molte imprese, è che i Centri per l'Impiego siano sempre più oberati da pratiche legate a politiche passive del lavoro anziché impegnati a ricollocare i disoccupati. Per questo chiediamo un impegno concreto alle istituzioni per "sburocratizzare" i CPI.

**Laboratori specializzati territoriali** – Si evidenzia la carenza di laboratori nuovi, moderni e efficienti, collocati in luoghi strategici a disposizione di tutta la filiera della formazione in cui dare continuità e

affinare esperienze e percorsi formativi richiesti da settori strategici quali legno, autoriparazione, meccanica, tessile. Per questo l'investimento in strutture stabili è uno dei presupposti per costruire un'efficace filiera didattica in linea con i fabbisogni delle imprese del territorio di Prato e Pistoia. I finanziamenti del PNRR in questo senso rappresentano una grande occasione per raggiungere questo obiettivo e in proposito il "Patto locale per lo Sviluppo e il potenziamento delle competenze del Comune di Prato" siglato tra gli enti e le parti sociali del territorio e l'Assessora Nardini rappresenta un impegno concreto da perseguire e finalizzare.