



Manifattura e Skill Gap: strategie HR per migliorare la produttività

Questa scheda è liberamente utilizzabile e condivisibile per finalità informative e professionali. Si prega di citare la fonte originale dell'articolo completo: [RisorseUmane-HR.it – Skill Gap nella Manifattura: Strategie HR per Migliorare la Produttività](https://risorseumane-hr.it/skill-gap-nella-manifattura-strategie-hr-per-migliorare-la-produttivita/)

Scheda di Sintesi

Il settore manifatturiero italiano affronta un significativo gap di competenze, determinato principalmente da tre sfide:

1. **Invecchiamento della forza lavoro**
 - Pensionamento dei lavoratori esperti con conseguente perdita di know-how fondamentale.
2. **Mismatch formativo e demografico**
 - Difficoltà nel reperire giovani lavoratori dotati delle competenze tecniche e digitali necessarie.
3. **Lento raggiungimento della piena competenza (time to proficiency)**
 - Tempi eccessivamente lunghi per rendere operativi i nuovi assunti, causando inefficienze e una riduzione della produttività.

Concetti Chiave

- **Time to Proficiency:** tempo necessario ai nuovi assunti per diventare autonomi e produttivi.
- **Brain Drain:** perdita di competenze preziose con l'uscita dei lavoratori senior.

- **Mismatch domanda-offerta:** carenza di figure professionali tecniche e specializzate.

Strategie HR Consigliate

1. Talent Acquisition

- **Employer Branding:** rendere più attrattivo il settore manifatturiero per i giovani attraverso comunicazione efficace ed eventi mirati.
- **Collaborazioni Scuola-Lavoro:** coinvolgere ITS e scuole tecniche per formare profili in linea con le esigenze aziendali.
- **Selezione per Potenziale:** reclutare giovani con forte capacità di apprendimento puntando su apprendistato e formazione.
- **Recruiting Rapido e Data-driven:** accelerare i processi di selezione usando la people analytics.
- **Diversificazione:** coinvolgere attivamente donne, immigrati qualificati e lavoratori provenienti da altri settori.

2. Talent Development

- **Formazione Continua:** strutturare piani di formazione costanti, soprattutto su tecnologie emergenti.
- **Training On-the-job e Mentoring:** affiancare giovani e senior per facilitare il trasferimento diretto di competenze.
- **Tecnologie di Apprendimento Avanzate:** impiegare strumenti innovativi (VR, AR, e-learning) per velocizzare la formazione.
- **Esperti Esterni:** utilizzare temporaneamente specialisti esterni con l'obiettivo di internalizzare rapidamente il know-how.
- **Apprendimento Continuo:** creare una cultura aziendale basata sulla crescita professionale e percorsi di carriera chiari.

3. Performance Management

- **Integrazione HR-Business-Operations:** Coordinare le varie funzioni aziendali per ottimizzare gli investimenti in capitale umano.
- **Metriche Specifiche:** Introdurre KPI per misurare produttività individuale e velocità di apprendimento.
- **Incentivi Mirati:** Premiare concretamente lo sviluppo delle competenze e la condivisione del sapere interno.
- **Retention:** Migliorare l'ambiente di lavoro e offrire percorsi di carriera attraenti per ridurre il turnover.
- **Ottimizzazione dei Processi:** Adottare metodologie Lean e Six Sigma e creare team multidisciplinari per incentivare la collaborazione e condivisione delle competenze.

Fonti:

1. McKinsey & Company – *Investing in the manufacturing workforce to accelerate productivity*, July 2025
2. Confindustria.it – *Indagine sul lavoro 2024: mismatch competenze*, Comunicato 10/12/2024
3. INAAP – *Comunicati Stampa: Boom lavoratori anziani in Italia, il 37% ha più di 50 anni*, 10/11/2023
4. Business People – *“Se i pensionati navigano meglio dei giovani” (caso Fincantieri)*, 13/07/2017
5. Pagella Politica – *“I problemi della produttività italiana in tre grafici”*, 11/09/2023

6. Ministero delle Imprese (MIMIT) – Credito d'imposta Formazione 4.0 (schede informative)
7. La Repubblica – *"PMI, in Italia difficoltà nel reperire personale qualificato"*, 8/07/2024

Libri consigliati

- Disordine organizzato. Sviluppare le organizzazioni attraverso il paradox mindset
- Active ageing in azienda. Trasformare i lavoratori senior da problema a opportunità
- La fabbrica connessa. La manifattura italiana (attra) verso industria 4.0
- La valutazione della performance: una questione di micron. Identificare, valutare e sviluppare le competenze delle persone per tenersele strette
- La rivoluzione silenziosa. Quando le persone ridisegnano le regole
- Il valore del Purpose. Trovare il senso in un'organizzazione: un dovere verso le persone e il futuro

Questa scheda è liberamente utilizzabile e condivisibile per finalità informative e professionali. Si prega di citare la fonte originale dell'articolo completo: [RisorseUmane-HR.it – Skill Gap nella Manifattura: Strategie HR per Migliorare la Produttività](#)