

RINNOVARE IL CAPITALE UMANO IN OFFICINA

Adeguare le aziende con il solo aggiornamento di attrezzatura e strumentazione non sempre è sufficiente

Lo scorso 26 maggio, un interessante convegno su "Quale futuro per l'autoriparazione", organizzato dal programma GM-EDU presso il CNOS-FAP di Sesto San Giovanni (MI), ha visto la partecipazione sia di aziende leader nel settore dei prodotti e servizi per l'autoriparazione che le maggiori realtà formative professionali del Nord Italia. Il quadro che ne è emerso è stato quello del ruolo fondamentale di tali strutture nella preparazione dei giovani e nel loro avvio al lavoro attraverso gli strumenti normativi vigenti.

COSA SERVE ALLE AZIENDE DI AUTORIPARAZIONE

Tra i vari momenti del convegno è risultata particolarmente interessante la relazione preparata dal settore SAL (ufficio interno del CNOS-FAP dedicato all'avviamento al lavoro) sulla attuale situazione dell'occupazione in Italia. Le tabelle riassumono molto bene il quadro con cui le aziende di autoriparazione devono oggi confrontarsi. Il dato complessivo riportato nella

figura 1, ancorché lusinghiero, può essere fuorviante: sembrerebbe quindi che nelle aziende italiane si possa trovare lavoro facilmente ed in modo stabile. Questo è sicuramente vero, ma è necessario vedere bene che tipo di occupazione oggi sia disponibile in Italia e valutare se sia una occupazione "buona" per le aziende di autoriparazione.

La figura 2 mette purtroppo in evidenza come in Italia siano gli over-50 a rimanere a lavoro e la maggiore richiesta sia nei settori dove non è richiesta una grande specializzazione. In pratica, esattamente il contrario di quanto necessario alle aziende di autoriparazione: la crescita quasi esponenziale della complessità dei veicoli, delle procedure riparative e della strumentazione diagnostica, richiede oggi manodopera giovane, altamente specializzata e con solidissime basi di meccanica, elettronica ed informatica. Formare direttamente in officina un ultra-cinquantenne senza basi è una impresa quasi impossibile, poiché le professionalità presenti,



Figura 3: cosa cercano i giovani che entrano in officina

spesso, hanno fondato le proprie competenze su di un approccio basato sulla sola esperienza.

A titolo di esempio, per la configurazione e messa in servizio di un cambio automatico, i tester di ultima generazione dispongono di menu guidati per l'esecuzione delle procedure passo per passo ma, senza una conoscenza approfondita della struttura meccanica del cambio stesso, dei principi di funzionamento della mecatronica di controllo e della interazione con il resto del powertrain, è facilissimo non portare a termine tale regolazione di base e bloccare il veicolo. Quindi, oggi, quale è il profilo ideale di un candidato tecnico mecatronico per una azienda del nostro settore? Servono ragazzi giovani, con una ottima conoscenza dei sistemi operativi sia Windows che Android, che abbiano già una conoscenza di base dei sistemi di gestione elettronica del veicolo, della sensoristica di bordo, dei sistemi di elettrificazione ed ibridizzazione, dell'ecosistema ADAS e di quello della security in generale. Servono ragazzi dotati anche delle cosiddette "cross-competencies", che possano essere un valore aggiunto per l'officina e possano essere il driver della trasformazione delle officine mecatroniche, gommisti e carrozzieri nel più efficiente modello delle aziende multiservice.

COSA CERCANO I RAGAZZI

Se è vero che le aziende di autoriparazione sono costantemente alla ricerca di nuove figure da inserire in organico, prima di procedere a tali ricerche, sarebbe opportuno anche chiedersi chi siano e cosa cerchi-

no i ragazzi, per il proprio futuro professionale. La figura 3, sempre esposta nel convegno, chiarisce meglio la questione: l'officina diventa un luogo attrattivo solo se riesce a trasmettere una immagine (ed una sostanza) di ambiente green, tecnologicamente avanzato con una attitudine ad operare sulle nuove sfide della riparazione più moderna. Nella pratica, gli approcci "old-style" per cui dotazione di attrezzatura ridotta, scarsa propensione all'investimento tecnologico, all'aggiornamento formativo, alla qualità complessiva dei luoghi di lavoro sono fortemente penalizzanti rispetto alla capacità di attrarre un giovane tecnico in officina. Investire nella propria officina, aggiornarla continuamente, affrontare da subito le sfide dell'ibrido e dell'elettrico diventano quindi la base per garantire la continuità e lo sviluppo dell'officina stessa. Una azienda di riparazione (di qualunque tipo), oltre a precludersi la possibilità di evolvere verso la struttura di un multiservice, farà sempre più fatica a trovare nuove professionalità disposte a lavorare al suo interno.

IL RUOLO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Come è ben noto, il panorama dell'autoriparazione italiana è formato in massima parte da aziende con meno di quindici dipendenti e la fase di inserimento del giovane apprendista deve necessariamente essere quanto più possibile efficace ma non troppo protratta nel tempo: aziende di piccole dimensioni non possono, a differenza delle grandi, permettersi di assegnare una figura tutor che affianchi per mesi il nuovo

IL RECORD DELL'OCCUPAZIONE

I dati 2025/2026 mostrano segnali di resilienza del sistema produttivo italiano:

- **24 Milioni di occupati:** Livello record mai raggiunto nella serie storica ISTAT dal 2004.
- **Stabilità contrattuale:** Riduzione dei contratti a termine in favore di quelli a tempo indeterminato.
- **Tasso di disoccupazione:** Ai minimi storici, con un aumento del gettito per le casse dello Stato.

Figura 1: Il record italiano di occupati

MERCATO DEL LAVORO: IL PARADOSSO

24 MILIONI

Record storico di occupati in Italia nel 2025. Un dato ottimistico che nasconde però criticità profonde.

La crescita è trainata dagli over 50 (+1.7%) e dai settori a basso valore aggiunto (Turismo e Ristorazione).



Figura 2: i settori a basso valore aggiunto come driver occupazionale

arrivato. In questo contesto gli Istituti di Formazione Professionale orientati alla meccatronica svolgono un ruolo fondamentale: poter insegnare, con un livello da scuola superiore, i fondamenti teorici della meccatronica e poter offrire laboratori pratici dove iniziare a familiarizzare con le problematiche lavorative, seppur in un contesto protetto, è un servizio fondamentale per il mondo dell'auto-riparazione.

Gli Istituti, inoltre, sono anche il canale ideale per formare, da subito, la figura del tecnico diagnostico già orientato al mondo dell'ibrido ed elettrico, avendo affrontato l'argomento dalle basi teoriche in aula fino a quelle pratiche in laboratorio prove pratiche. Si delinea quindi una "alleanza" fra formazione professionale e mondo dell'impresa che accompagni il ragazzo in pochi anni verso un lavoro stimolante e tecnologicamente attrattivo. La figura 4 identifica bene il ruolo della formazione professionale. Un esempio pratico di attuazione di questo percorso di collaborazione fra imprese dell'autoriparazione e Centri di Formazione Professionale è quello che si è affermato con grande successo in Lombardia, ma che può essere facilmente replicato anche in tutte le altre regioni italiane. Un esempio pratico è quello dell'Apprendistato di Primo Livello, che si basa sul cosiddetto Art.43, e che prevede un affiancamento del giovane

tecnico dal CFP all'azienda, fino alla sua assunzione. Il ruolo degli istituti di formazione professionale diventa centrale perché riescono a garantire la parte teorica della formazione, che occupa circa metà delle ore del percorso, e affidano all'azienda una figura già in possesso delle basi per operare in officina: il tutto ad un costo ridottissimo per l'azienda stessa, esonerandola da un lungo e costoso processo di qualificazione interna.

IL RUOLO DELLE AZIENDE DELL'AUTOMOTIVE

In questo quadro, appena delineato, manca però un tassello che si rivela fondamentale: quello delle aziende produttrici di attrezzature e servizi per il mondo dell'autoriparazione. Il loro contributo è fondamentale per fornire alla formazione professionale tutta la strumentazione e documentazione con cui i ragazzi dovranno familiarizzare per poter poi essere già pronti al momento dell'ingresso in officina. Tra l'altro stimolare questa interazione formazione-produttori è proprio uno degli scopi che il Programma GM-EDU ha portato avanti in questi anni. A titolo di esempio, il produttore di diagnostica TOPDON è una delle aziende che ha subito raccolto questa sfida e sta implementando anche in Italia, attraverso GM-EDU, una attività di partnership che è già prevista a livello globale ed è sta-

ORGANIZZAZIONE DEL PERCORSO



Figura 6: organizzazione del percorso di apprendistato ex-art. 43



Figura 7: pagina iniziale del programma di sponsorship globale Top-Up della cinese Topdon

ta denominata dall'azienda "Top-Up Program". Per una azienda giovane, come il produttore cinese, l'attenzione alle nuove generazioni e la familiarizzazione già dall'inizio con i concetti base della diagnostica significa anche garantire un futuro sia ai giovani che all'azienda stessa. All'interno di questo programma, l'azienda prevede quindi sia la fornitura di strumentazione avanzata agli istituti scolastici, sia sessioni di formazione presso gli istituti stessi, sia politiche di agevolazione nei confronti degli studenti. Il tutto anche per trasmettere ai ragazzi conoscenze tecniche, ma anche la consapevolezza che un approccio avanzato alla riparazione è un grande passo verso la sostenibilità ambientale: per una azienda come Topdon - caratterizzata da un'età media dei dipendenti inferiore ai 35 anni - si tratta di concetti base da trasmettere e non slogan pubblicitari.

CONCLUSIONI

Portare nuovi tecnici in officina è una necessità impellente per ogni azienda italiana del settore. L'investimento più complesso, ma anche più efficace nel tempo, è quello rivolto ai giovani, ma è necessario un forte coordinamento fra autoriparazione, Centri di Formazione Professionale, legislazione e produttori del mondo automotive. I ragazzi hanno bisogno di stimoli, di formazione di alto livello e di tecnologia: in Lombardia si è spesso riusciti a coniugare tutto questo, arrivando alla cifra record di 45.000 contratti di apprendistato professionalizzante già attivati. In questo contesto, una azienda giovane e tecnologicamente sulla frontiera come la cinese Topdon ha deciso di contribuirvi in modo deciso e nel triennio 2026-28 attiverà una serie di collaborazioni stabili con tutte le maggiori realtà della formazione professionale meccatronica italiana.

PROPOSTA PER L'AUTOMOTIVE

Progettiamo un'officina 4.0 dove il giovane non è "manovalanza", ma **tecnico diagnosta**.

- ✓ Selezione congiunta CFP-Azienda.
- ✓ Formazione su motorizzazioni ibride/elettriche.
- ✓ Percorsi IFTS e ITS per l'eccellenza tecnica.

Un modello etico, organizzato e proficuo.



Figura 4: la sinergia fra CFP ed aziende alla base della preparazione dei "tecnici 4.0"

APPRENDISTATO ART. 43 (PRIMO LIVELLO)

Contratto attivabile per il raggiungimento di titoli di studio della scuola superiore e IFTS.

Target: Dai 15 ai 25 anni.

Titoli: Qualifica IeFP, Diploma IeFP, Diploma Superiore, Certificato IFTS.

Vantaggi: Sgravi contributivi e costi di formazione esterna a carico pubblico.



Figura 5: Apprendistato ex-art. 43

We Care About...and More

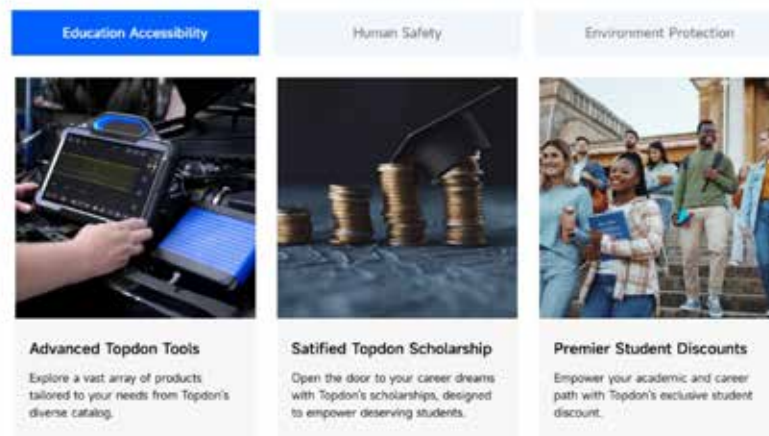


Figura 8: i pilastri di azione del programma globale Top-Up