

COM' È CAMBIATO IL MERCATO DEL LAVORO?

Nuove sfide e strategie per attrarre e far crescere i talenti nel settore termoidraulico



EBOOK GRATUITO

 **MASTER C.A.T.**
ACADEMY

 **FUTURA SI**
Smart Solutions for Smart People

INDICE

03 Com'è cambiato il mercato del lavoro?

04 Le due strade per il reclutamento: tecnici esperti vs junior da formare

06 Il valore della progettualità: dare senso e direzione alla crescita

08 Il valore della formazione: quanto costa formare un tecnico?

AUTORE



Gabriele Farri
academy@mastercat.it

Imprenditore e consulente nel settore termoidraulico e dell'assistenza tecnica.

È fondatore e Direttore Generale di ClimaX Group Srl, azienda che si occupa di assistenza e manutenzione di impianti di climatizzazione, sia civili che industriali.

Insieme ad altri professionisti del settore ha fondato Master C.A.T. Srl, realtà che, con il motto "Dai CAT per i CAT", offre formazione e servizi dedicati ai Centri di Assistenza Tecnica.

In passato è stato socio e Direttore Operativo di Parma Clima Srl.

Oggi mette a disposizione la propria esperienza per supportare le aziende del settore nella crescita, nell'organizzazione e nell'innovazione.

Come è cambiato il mercato del lavoro?

Nuove sfide e strategie per attrarre e far crescere i talenti nel settore termoidraulico

Quali sono le strategie per trovare i tecnici da inserire nelle nostre aziende?

Negli ultimi anni, il mondo del lavoro ha attraversato una trasformazione profonda, e anche nel nostro settore - quello dell'assistenza tecnica per caldaie e impianti di climatizzazione, sia residenziali che industriali - le cose non sono più come prima.

Trovare personale qualificato, motivato e con una mentalità in linea con quella della propria azienda è diventato sempre più difficile. I tecnici "già pronti" sono rari, e i nuovi ingressi spesso richiedono tempo, affiancamento e formazione concreta per diventare davvero operativi.

"Siamo tutti d'accordo che il mercato del lavoro è cambiato?"

Oggi non si tratta più solo di cercare candidati: si tratta di costruire le competenze, investire in formazione e creare percorsi di inserimento chiari, strutturati e sostenibili.

In questo articolo vogliamo raccontarvi come alcune aziende del settore stanno affrontando questa sfida in modo concreto, partendo da una semplice consapevolezza: **Il tecnico del futuro non si trova, si forma.**

Iniziamo a capire meglio come muoverci e quali sono gli strumenti adeguati a supporto delle nostre esigenze.

Le due strade per il reclutamento: tecnici esperti vs junior da formare

Nel momento in cui un'azienda si trova a dover inserire nuove risorse, le alternative principali sono due: assumere personale esperto, già formato da altre realtà, oppure puntare su figure junior da formare internamente. Ognuna di queste scelte presenta vantaggi e criticità ben precise.

Assumere personale esperto

Assumere una figura tecnica già esperta può garantire numerosi benefici immediati:

- È già formata e operativa in tempi brevi.
- Porta con sé esperienze, competenze e prospettive maturate in altre aziende.
- Può aggiungere valore non solo tecnico, ma anche umano e culturale all'interno del team.

Tuttavia, questa opzione non è priva di rischi:

- Le competenze acquisite altrove potrebbero non essere allineate con i metodi, l'etica e la filosofia aziendale.
- L'inserimento di una figura già formata può introdurre abitudini poco compatibili con il modo di operare interno.
- Spesso queste risorse richiedono una retribuzione più alta, generando squilibri nei livelli salariali interni.

Uno dei problemi più insidiosi è il rischio di creare tensioni tra colleghi: ad esempio, un dipendente storico, cresciuto all'interno dell'azienda, che ha maturato esperienze e competenze con impegno e dedizione, potrebbe sentirsi demotivato nel vedere un nuovo assunto guadagnare di più sin dal primo giorno, pur avendo meno conoscenza del contesto aziendale.

Questo può minare la motivazione, la fidelizzazione e generare turnover.

Formare una risorsa junior

L'alternativa strategica è investire su persone senza esperienza, ma con forte allineamento valoriale, potenziale di crescita e attitudine positiva. Anche in questo caso, ci sono pro e contro.

Svantaggi principali

- Tempi e costi di formazione elevati.
- Bisogno urgente di operatività che può spingere verso scelte meno lungimiranti.

Vantaggi strategici:

- La risorsa viene formata secondo i valori, i metodi e la cultura dell'azienda.
- Cresce in modo coerente con le aspettative e gli standard aziendali.
- Si costruisce una retribuzione equa, legata alla reale crescita professionale e alle competenze sviluppate.

MERCATO DEL LAVORO OGGI

Tecnico esperto sul mercato

PRO

- Già pronto e operativo
- Valore aggiunto grazie alle competenze

CONTRO

- Già formato da altri
- RAL elevata
- Mercato del lavoro «drogato»
- Alto rischio di turnover

Tecnico junior da formare

PRO

- Formazione personalizzata
- Retribuzione equa
- Atmosfera lavorativa positiva
- Opportunità di avanzamento
- Ridotto rischio di turnover

CONTRO

- Costi e tempi di formazione

Il valore della progettualità: dare senso e direzione alla crescita

Una delle criticità più comuni nei percorsi di inserimento riguarda la mancanza di una progettualità chiara: spesso le aziende fanno entrare una nuova risorsa, la affiancano per un certo periodo e poi... basta. Non esiste un piano strutturato che definisca tempi, obiettivi e tappe per la crescita professionale.

È quindi essenziale strutturare un piano di carriera spezzettato in traguardi concreti, oggettivi e misurabili, per dare al collaboratore una chiara visione del proprio futuro.

Questo approccio consente di:

- Favorire la motivazione continua.
- Valutare i progressi in maniera trasparente.
- Rafforzare il senso di appartenenza all'azienda.
- Ridurre il rischio di turnover.

È importante ricordare che l'inserimento di una persona in azienda è sempre una scelta reciproca: non è solo l'azienda che seleziona il candidato, ma anche il lavoratore che sceglie di far parte di un progetto.

Un clima aziendale più sano e stabile

L'effetto positivo di questa progettualità si riflette anche sull'ambiente lavorativo. Quando ogni collaboratore ha chiari i propri obiettivi e percepisce equità nella valutazione del proprio contributo, vengono meno tensioni, malcontenti e invidie. La meritocrazia prende il posto della confusione retributiva e si valorizza concretamente chi cresce e si impegna.

Non è vero che i giovani non vogliono più lavorare: vogliono semplicemente sapere dove stanno andando, cosa possono diventare e cosa l'azienda può fare per accompagnarli nel loro percorso.

La necessità di progettualità e formazione: un imperativo strategico

Uno dei passaggi più significativi nella gestione delle risorse umane all'interno di un'azienda tecnica è rappresentato dalla capacità di fornire progettualità ai propri collaboratori.

Prendiamo una situazione ipotetica ma altamente realistica: un collaboratore soddisfatto dell'ambiente, del ruolo, della retribuzione e del clima aziendale che pone una semplice ma cruciale domanda: **"Come mi vedi tra 12, 24 o 36 mesi?"**.

Una domanda che non implica una richiesta diretta, ma una necessità di visione, di progettualità, di sentirsi parte integrante e strategica del futuro aziendale. L'incapacità di rispondere a queste domande rischia di allontanare proprio le risorse più ambiziose e motivate, lasciando in azienda solo chi si accontenta o non è interessato alla crescita professionale.

Il valore dell'ambizione e la necessità di percorsi di crescita

È proprio l'ambizione – quella sana, non quella distruttiva – a rappresentare il vero motore dell'azienda. Avere collaboratori ambiziosi significa avere persone che vogliono crescere, imparare e contribuire allo sviluppo dell'organizzazione. E per valorizzare queste persone serve un percorso: **una roadmap chiara dalla fase iniziale fino, potenzialmente, ai ruoli di maggiore responsabilità.**

Immaginare che un neoassunto – magari proveniente da un'esperienza completamente diversa, come un corriere Amazon – possa un giorno diventare il miglior tecnico dell'azienda, **non è un'utopia, ma una questione di metodo e formazione. E per farlo serve un sistema, serve una scuola.**



Il valore della formazione: quanto costa formare un tecnico?

Una delle domande chiave sollevate riguarda proprio **il costo della formazione di un tecnico manutentore**, una figura centrale nel settore dell'assistenza alle caldaie. E le cifre non sono trascurabili.

Prendiamo l'esempio reale di un nuovo assunto senza alcuna esperienza pregressa: il processo formativo standard può durare mediamente **sei mesi**. Durante questo periodo:

- **Retribuzione:** ipotizzando un contratto da apprendista con uno stipendio netto di 1300€, a cui sommiamo i costi aziendali, per un totale di circa **12.000€ in sei mesi**.
- **Mancato ricavo:** la nuova risorsa non è ancora produttiva. A fronte di un potenziale incasso di 10.000€ mensili per un tecnico operativo, si parla di **60.000€ di ricavi mancati**.
- **Calo di efficienza:** i tecnici che affiancano la risorsa rallentano il proprio ritmo, incidendo per almeno 500€ al mese, per un totale di **3.000€**.

Totale stimato: circa 75.000€ per formare un tecnico in sei mesi, considerando costi diretti e indiretti. Un investimento significativo che, in caso di insuccesso, può trasformarsi in una perdita pesante.

	COSTO	MESI	TOTALE
Retribuzione	2.000 €	6	12.000 €
Mancato ricavo	10.000 €	6	60.000 €
Calo di efficienza	500 €	6	3.000 €
TOTALE COSTI			75.000 €

Il problema della formazione tradizionale: mancano metodo e struttura

Il modello di formazione tradizionale del settore è spesso informale e inefficace. Si affida generalmente all'affiancamento con un tecnico esperto, senza alcuna struttura didattica. Ma un tecnico esperto **non è necessariamente un buon formatore**.

La scena descritta è tristemente comune: il nuovo arrivato si presenta il lunedì mattina e viene spedito in giro con "Tommaso", il tecnico più esperto. Ma Tommaso è stanco, non ha tempo, e soprattutto non è pagato per insegnare. Così l'apprendista si limita a seguire, a portare la valigetta, a guardare senza capire. Il risultato? Dopo mesi di affiancamento, **le competenze restano minime, la motivazione scarseggia, e l'inserimento effettivo è ancora lontano**.

Nasce l'esigenza di una vera scuola: l'Academy di Master C.A.T.

Proprio da questa consapevolezza nasce l'idea di creare **una vera scuola di formazione tecnica**: un luogo dove il focus è **trasmettere le competenze nel minor tempo possibile con il miglior risultato possibile**.

Così è nata **l'Academy di Master C.A.T.**, un **ecosistema formativo strutturato**, dove convergono l'esperienza decennale di formatori esterni di alto livello e la condivisione di un patrimonio professionale maturato sul campo.

La sfida è stata creare un percorso base per manutentori di caldaie che riduca drasticamente i tempi di formazione: **da sei mesi a sette settimane**.

Al termine del percorso, i tecnici sono già operativi: magari iniziano con ritmi più bassi, magari con quattro anziché sei manutenzioni al giorno, ma sono già pronti a lavorare in autonomia. Riformulando i costi con quanto scritto sopra, il risparmio (in termini di flusso di cassa) per le nostre aziende è evidente.

SENZA ACADEMY 	CON ACADEMY 
Il costo per 6 mesi (circa 26 settimane) è 75.000 € Il costo settimanale è: $75.000/26 \approx 2.884,62$ €	Il costo per 7 settimane è: $2.884,62 \times 7 \approx 20.192,31$ € Risparmio $54.807,69$ €

I formatori? Eccellenze del settore

Tra i docenti dell'Academy ci sono veri fuoriclasse: **professionisti che hanno lavorato per grandi marchi** e che oggi hanno scelto di mettere a disposizione la loro esperienza per formare le nuove generazioni di tecnici. Un segnale forte della volontà di investire **sulle persone giuste per creare valore reale**.

Il percorso formativo

Si parte con l'onboarding

L'apprendista viene inserito nella propria azienda di appartenenza. In questa fase si gettano le basi: conoscenza del contesto, dei colleghi, degli strumenti e dell'ambiente di lavoro.

Un inserimento che va oltre il semplice affiancamento tecnico: nella prima settimana, il nuovo assunto viene immerso nella realtà aziendale a 360 gradi.

Viene accompagnato nel **comprendere l'organizzazione interna**, i flussi di lavoro e le responsabilità dei vari reparti. Viene messo in affiancamento con il **servizio clienti** per capire quanto sia complesso prenotare o modificare un appuntamento, oppure con il **magazzino** per rendersi conto di quanto sia importante essere precisi quando si richiedono i ricambi.

Comprendere questi dettagli fin da subito aiuta a prevenire errori, sprechi di tempo e inefficienze.

La formazione in aula

Dopo la settimana di onboarding, inizia il cuore del **percorso formativo in aula**. La formazione si svolge in un'aula didattica appositamente allestita, che include un container dotato di caldaie reali su cui i partecipanti possono esercitarsi. Il percorso alterna sessioni teoriche e pratiche, con un numero limitato di partecipanti per garantire la massima qualità dell'apprendimento.

Ogni settimana segue lo stesso ritmo: **una settimana in aula e una settimana in azienda**. Durante i giorni in azienda, i nuovi assunti lavorano con un **tutor interno**, formato direttamente dall'Academy, che insegna secondo le stesse metodologie utilizzate in aula, assicurando coerenza didattica e continuità di apprendimento.

La formazione non si limita alla parte tecnica. Sono previsti moduli specifici anche su temi **normativi, commerciali** e sulla **fidelizzazione del cliente**. Questi aspetti sono fondamentali perché un tecnico, oggi, non è solo un esecutore, ma anche un ambasciatore dell'azienda presso il cliente.

A fine percorso, dopo le sette settimane, i tecnici risultano **operativi sul campo**. Viene anche programmato un **richiamo formativo dopo circa un mese di attività lavorativa**, per rinfrescare concetti, soprattutto normativi, che potrebbero non essere stati interiorizzati completamente o messi subito in pratica.

Risultati Concreti e Nuove Opportunità Formative

I risultati sono molto positivi: il modello si è dimostrato valido sin dal primo momento, non solo in termini di tempi ridotti di formazione, ma anche per la qualità e la preparazione effettiva dei tecnici inseriti.

Oltre al corso base per manutentori di caldaie, Master C.A.T. offre un'offerta formativa con:

- **Specializzazioni su pompe di calore**
- **Percorsi per la transizione da manutentore a tecnico riparatore**

Entrambi i corsi hanno durata breve (circa una settimana), ma consentono di espandere in modo significativo le competenze dei tecnici, permettendo all'azienda di **massimizzare il ritorno dell'investimento formativo**.

PERCORSO FORMATIVO ACADEMY MASTER C.A.T.



A proposito di Futura SI

DaL 1995 al fianco delle aziende di Service

In questi 30 anni di attività abbiamo costruito una grande squadra per realizzare e fornirti prodotti professionali, con alti standard qualitativi e di elevata affidabilità, che siano di semplice utilizzo e facile integrazione nella realtà aziendale.

Ed è per questo che oggi, la nostra soluzione Unico³, è la più evoluta ed utilizzata in Italia.



**+1100 AZIENDE
SERVICE**



**30 ANNI DI
ESPERIENZA**



**ASSISTENZA
CLIENTI**



**UN UNICO
SOFTWARE**



**CONSULENZA
DEDICATA**



**SICUREZZA E
AFFIDABILITÀ**

Contatti

Hai una domanda da farci? Hai bisogno di maggiori informazioni in merito agli argomenti trattati in questo Ebook? Qualunque sia la tua richiesta, saremo lieti di aiutarti.



info@futurasi.com



+39 0422 814041

**VISITA IL NOSTRO
SITO WEB**

A proposito di Master C.A.T.

Servizi professionali dai C.A.T. per i C.A.T.

Master C.A.T. offre servizi specializzati per i centri di assistenza tecnica nel settore termoidraulico, garantendo competenza e professionalità.

Fondata e gestita dai migliori esperti del settore, mette a disposizione anni di esperienza per ottimizzare i processi, migliorare l'efficienza operativa e supportare le aziende con soluzioni innovative e affidabili.

Contatti

Hai una domanda da farci? Hai bisogno di maggiori informazioni in merito agli argomenti trattati in questo Ebook? Qualunque sia la tua richiesta, saremo lieti di aiutarti.



academy@mastercat.it

**VISITA IL NOSTRO
SITO WEB**

