

## Analisi dei fabbisogni formativi della Regione Toscana 2009

Di Giulio Luzzi – Istituto Formazione Franchi

La presente indagine fa seguito a quella realizzata nell'anno 2008 dall'Agenzia Formativa **Istituto Formazione Franchi**, in collaborazione con altri partner, integrandone ed aggiornandone i campioni delle aziende intervistate per quanto concerne l'analisi territoriale dei fabbisogni formativi legati a conoscenze e competenze nell'ambito delle PMI.

La ricerca promossa da **Istituto Formazione Franchi**, agenzia formativa accreditata presso la **Regione Toscana** (Cod. Accred. FI0100) che opera capillarmente su tutto il territorio regionale, mira a fornire un quadro costantemente aggiornato di interesse generale per quanto concerne il contesto macro-economico ed i mutati fabbisogni formativi in funzione dell'evoluzione in corso.

L'indagine, per sua stessa natura ancora in corso di aggiornamento, è stata sviluppata e coordinata da **Giulio Luzzi**, in collaborazione con **Daniel Gati, Fabrizio Pecori e Anna Liberatori**.

Pur integrandosi nelle linee generali della precedente analisi, riferendosi al Luglio 2008, la presente fotografa un quadro profondamente mutato a causa della crisi finanziaria ed economica che a partire dal Settembre 2008 ha prodotto forti contraccolpi nel campo economico ed occupazionale. L'effetto di detta crisi si è protratto per l'intero 2009, dimostrando solo all'inizio del 2010 timidi segnali di ripresa.

Rimane ferma la consapevolezza che, in questo mutato contesto, oggi più che mai la formazione continua è un concreto ed efficace strumento di crescita delle competenze della totalità delle risorse umane impiegate in un'azienda ed una leva strategica per l'aumento della produttività e della competitività delle imprese che rappresentano sempre di più un fattore determinante per la sopravvivenza stessa delle aziende, in un mercato sempre più globalizzato e con *competitors* sempre più agguerriti.

Come per la precedente, il riferimento principale dell'analisi in oggetto è stato individuato nella **Legge Regionale del 26 Luglio 2002, n. 32**, che ha tra gli altri l'obiettivo dichiarato di dar vita ad un sistema che realizzi la libertà individuale e l'integrazione sociale, nonché il diritto all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita attraverso l'integrazione sistemica degli interventi di educazione, istruzione, formazione e delle politiche attive del lavoro.

Rimangono ferme le considerazioni tratte dall'analisi svolta su ricerche accreditate a cura di **ISFOL e Regione Toscana** ed **Excelsior** che evidenziano una visione sistemica delle caratteristiche e vocazioni territoriali, la cui conoscenza rappresenta la condizione necessaria della penetrazione degli interventi formativi.

### **Premessa metodologica**

L'indagine, avviata che prende a riferimento l'anno 2009, è stata compiuta su imprese toscane, afferenti ai comparti dell'industria e dei servizi, alle quali è stato somministrato, in via diretta, un questionario strutturato con finalità di analisi qualitativa e quantitativa.

Il campionamento delle unità di rilevazione è stato effettuato, su quattro province della Toscana: Firenze, Prato, Pisa e Livorno, nel rispetto dei caratteri di rappresentatività dei principali settori di appartenenza e della classe dimensionale tipica del tessuto produttivo locale.

Nel campione delle 79 aziende che compilato il questionario sono state incluse anche le imprese individuali e con un solo addetto, per ragioni di opportunità e di significatività dei risultati. Si è pensato così di completare il quadro emerso dalla precedente indagine che aveva escluso dal campionamento le imprese individuali e molecolari; ciò per mappare in modo più capillare e fedele l'effettiva realtà economico-territoriale, senza escludere realtà significativamente presenti nel contesto regionale.

### **Obiettivo**

Il taglio dato a questa indagine non si è limitato ad individuare il personale da assumere o all'individuazione delle relative figure professionali da formare, cercando di proiettare le esigenze emergenti in un contesto futuro che appare al momento sempre più caratterizzato da esigenze formative il cui avvicendamento sarà sempre più rapido e radicale.

Prendendo in considerazione l'organico già attivo nelle aziende, si sottolineano le necessità di queste di adeguare sempre più tempestivamente il personale già presente ai mutamenti del mercato e delle tecnologie senza trascurare una logica di predisposizione all'autoapprendimento e al LifeLong Learning.

Purtroppo ancora oggi in Italia si riscontra che la cultura della formazione continua, specialmente per le piccole e medie imprese, è poco consolidata e, soprattutto, poco strutturata rispetto alle necessità emergenti.

Su questo versante l'analisi delle competenze consente una visione esaustiva del profilo professionale dei titolari di azienda, i quadri e i dipendenti e permette di costruire un percorso di formazione individuale e di gruppo non più episodico, ma costruito con moduli da acquisire secondo una strategia pianificata, per adeguarsi ai cambiamenti richiesti dalle imprese e per restare allineati alle richieste del mondo del lavoro, nell'arco di tutta la vita professionale in applicazione dei principi di "LifeLong Learning".

La formazione continua diviene strumento per la crescita delle competenze della totalità delle risorse umane impiegate in un'azienda e leva strategica per l'aumento della produttività e della competitività delle imprese.

Per questa ragione il questionario proposto si è arricchito in questa edizione di una specifica sezione concernente il ruolo degli stages nella formazione professionale e l'eventuale disponibilità delle aziende ad ospitare stagisti in formazione.

## Il questionario

Il questionario somministrato si articola in 6 sezioni:

- La prima sezione è dedicata ai dati anagrafici dell'azienda;
- La seconda sezione è destinata all'importanza che l'azienda attribuisce al miglioramento, rispettivamente, delle conoscenze (Fig. 1) e delle capacità (Fig. 2) delle risorse umane attraverso interventi di formazione. Le capacità vengono suddivise per aree tematiche; mentre le competenze per processi aziendali.

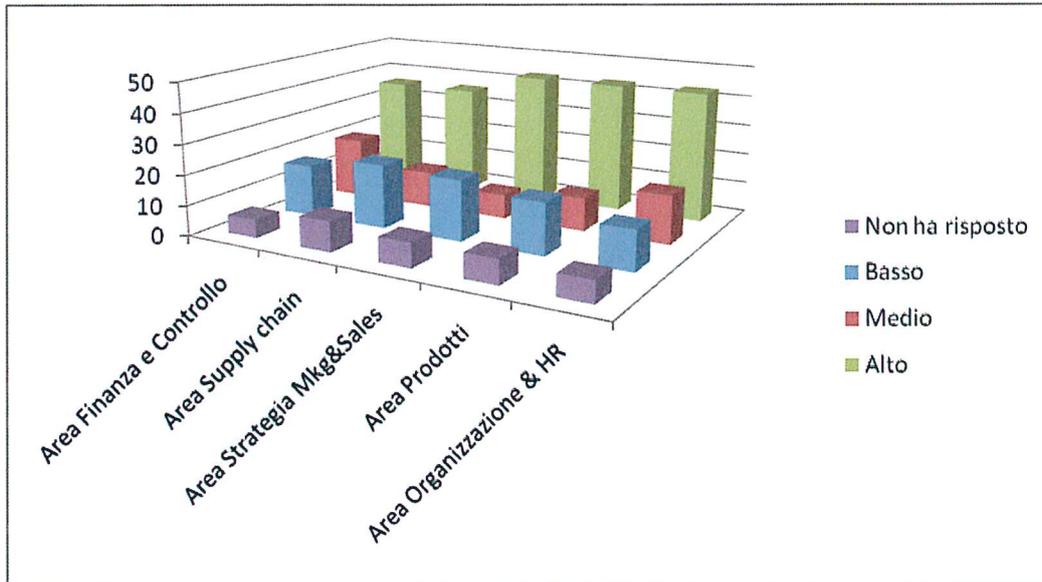


Figura 1 – Grafico Fabbisogni Conoscenze

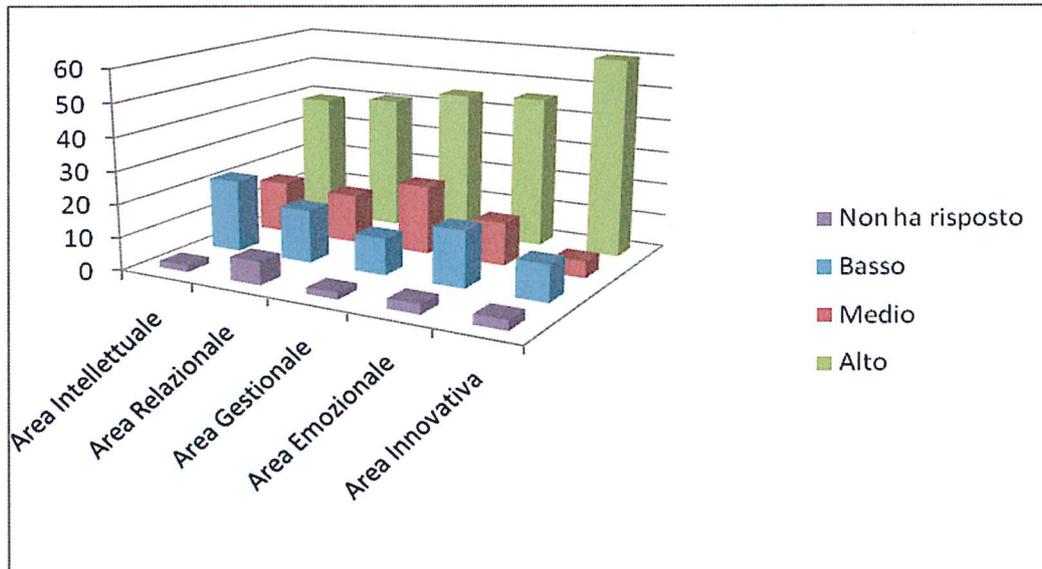
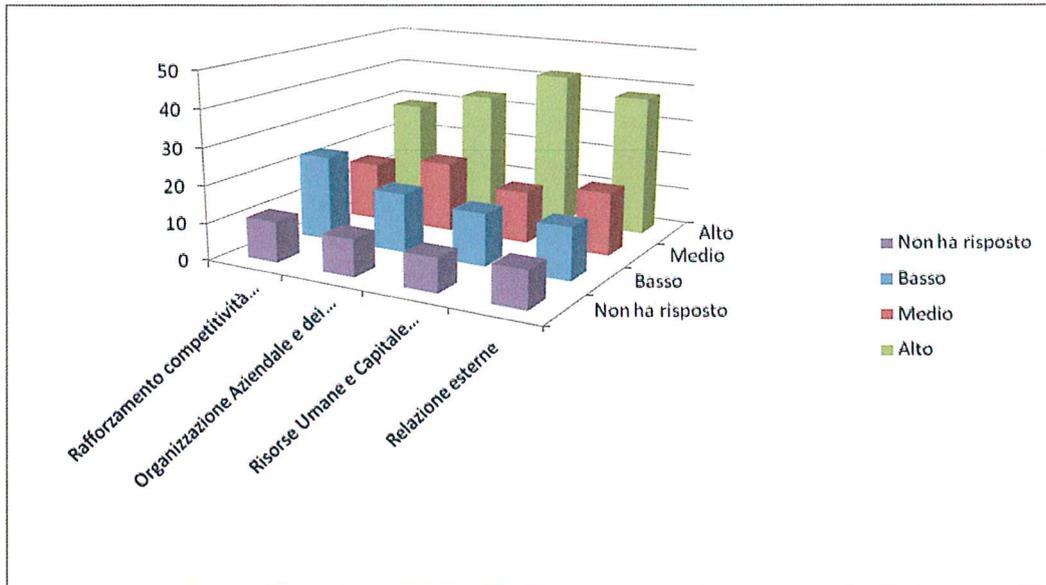


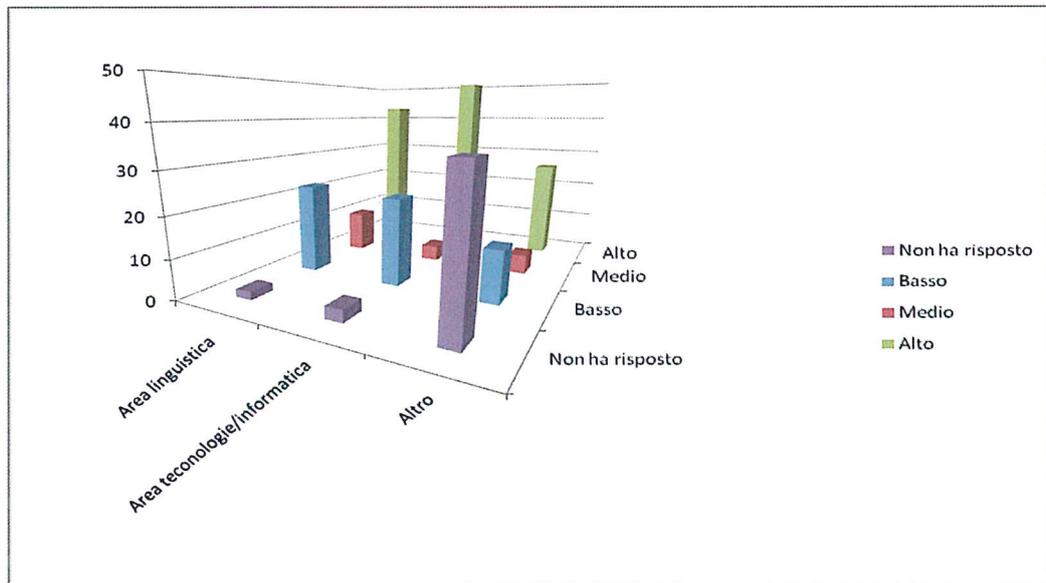
Figura 2 – Grafico Fabbisogni Capacità

- La terza sezione ha l'obiettivo di fornire all'azienda la possibilità di indicare le tematiche strategiche (Fig. 3) di fondo su cui ritiene opportuno concentrare l'attenzione per garantire all'azienda stessa di perseguire con successo gli obiettivi formativi che si è posta.



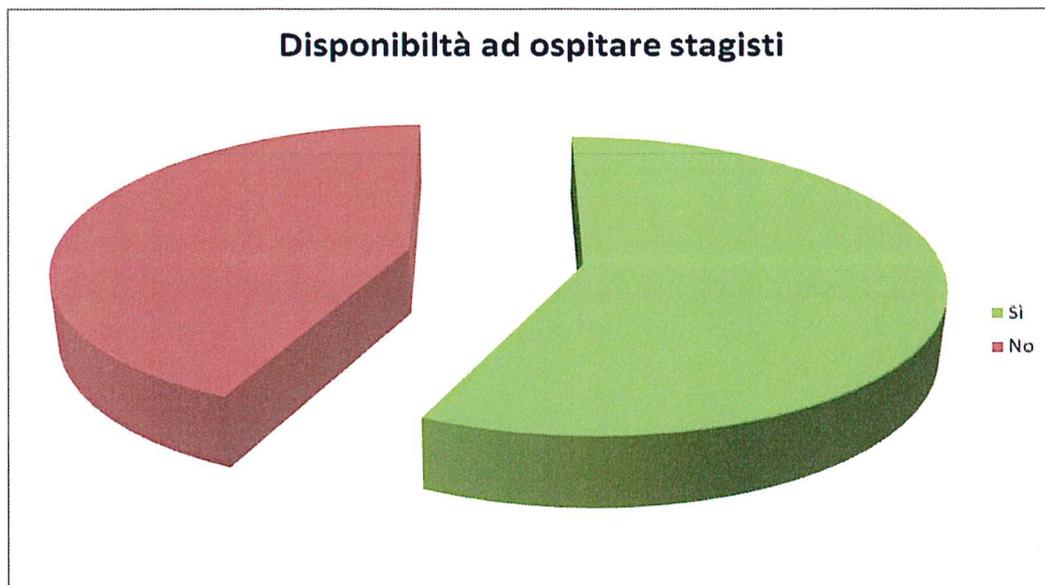
**Figura 3 – Grafico Fabbisogni Tematiche Strategiche**

- La quarta sezione ha l'obiettivo di fornire all'azienda la possibilità di indicare quali sono le esigenze formative (Fig. 4) su cui puntare per garantire all'azienda stessa di perseguire con successo gli obiettivi che si è posta e identificarne di nuovi.



**Figura 4 – Grafico Fabbisogni Esigenze Formative**

E' qui che si è deciso di affrontare in modo diretto l'importanza percepita per quanto concerne gli stages aziendali (Fig. 5).



**Figura 5 – Grafico Disponibilità ad ospitare stagisti**

- La quinta sezione opera in merito alla sicurezza sui luoghi di lavoro ed ha l'obiettivo di fornire all'azienda una verifica rapida della copertura delle varie figure e adempimenti richiesti in materia di SSLL e il livello di aggiornamento delle figure coinvolte, anche in riferimento alla nuova normativa in materia (**D.Lgs. 81/2008**) che troverà la sua completa applicazione a partire dal 31 dicembre 2010.

Nel caso specifico di questa indagine, vista la natura delle imprese intervistate, il dato non ha rilevanza oggettiva in funzione del fatto che gran parte delle imprese non è ancora tenuta, per le dimensioni del proprio organico, ad ottemperare agli obblighi di legge in materia di sicurezza. Tutto ciò perché la cultura della sicurezza deve entrare nelle aziende ed in modo particolare nelle micro imprese, dalle quali viene più percepita ancora oggi più come uno sterile adempimento burocratico che non una efficace misura di prevenzione.

### ***Dall'analisi è emerso che***

In linea con i caratteri del tessuto produttivo locale, costituito prevalentemente da piccole e medie imprese, si denota come le aziende attribuiscono al miglioramento, rispettivamente, delle conoscenze e delle capacità delle risorse umane attraverso interventi di formazione circa pari importanza (vedi Figure 1 e 2).

Suddividendo le capacità per aree tematiche:

l'area innovativa, in questo periodo di crisi, ha maggiore importanza di quelle gestionali, relazionali, emozionali ed intellettuali. Mentre suddividendo le competenze per processi aziendali: Strategia Mkt, l'Area Prodotti e le Risorse Umane richiedono i maggior interventi formativi (in misura poco superiore al 40% - Vedi Figura 1).

In linea con quelle che sono le future aspettative della **Regione Toscana**, che intende contare sul capitale umano per fronteggiare le sfide dello sviluppo, la tematica strategica per le prossime iniziative di formazione nelle varie aziende pare volersi incentrare essenzialmente sulle risorse umane e sul capitale intellettuale (sapere, saper fare, saper essere), definite come strategiche per oltre il 40% dei possibili futuri investimenti in campo formativo delle aziende intervistate (Vedi Figura 3).

Tra i saperi che caratterizzano i profili professionali indicati dalle imprese emerge la **conoscenza dell'informatica** e quella **della lingua inglese** come elementi ricorrenti e trasversali.

Di particolare rilievo è risultato anche il settore della sicurezza sui luoghi di lavoro, ciò anche in funzione dell'approssimarsi della scadenza dell'entrata in vigore del **D.Lgs. 81/2008**, prevista per il 31/12/2010.

### ***Concludendo***

La ricerca, nel suo complesso, ha confermato che l'acquisizione del sapere professionale nella PMI e nelle imprese individuali e molecolari è un processo che prescinde in misura significativa dalla formazione iniziale degli addetti, che è fortemente influenzata dalle esperienze delle persone in esso impegnate e dal loro rapporto con l'ambiente; che la competenza da loro posseduta è una variabile che dipende dalla qualità del contesto lavorativo, dalla possibilità di partecipare e di socializzare le proprie conoscenze. Il lavoro, nelle **PMI** e nelle **imprese individuali e molecolari**, risulta profondamente mutato in relazione a cambiamenti di natura economica, sociale, tecnologica e organizzativa. Per tutto ciò, l'analisi delle competenze si configura come un processo di individuazione di acquisizioni cognitive ed esperienziali realizzate in momenti diversi e non facilmente riconducibili a percorsi lineari di formazione, ma sempre orientata entro i dettami del *LifeLong Learning*.

Nel complesso, la prospettiva teorica e metodologica definita e rilevata, permette di rilevare la molteplicità delle attività che la persona esperta nel proprio lavoro è chiamata ad assolvere, evidenzia l'arbitrarietà di descrivere la competenza facendo riferimento a compiti o mansioni parcellizzate, chiarisce l'inutilità di porre in forma astratta quelle che sono definite "capacità di soluzione dei problemi" legati a situazioni, relazioni, ambiti specifici di riferimento.

La necessità che ogni lavoratore esperto ha di "attraversare i confini" passando da un contesto all'altro e mettendo in connessione i problemi, appare evidente nelle situazioni più complesse e avanzate.

L'analisi dei fabbisogni attraverso un esame accurato della competenza assume per tutto ciò una connotazione di marcata dinamicità e appare suscettibile di interessanti sviluppi sia sul piano teorico sia sul piano pratico nella formazione di base, nell'apprendistato, nella formazione continua, nel riconoscimento e nella certificazione delle conoscenze e delle capacità. In questo senso assumiamo come determinante l'azione continuativa di monitoraggio dei fabbisogni formativi aziendali.

L'aspetto più nuovo almeno per quanto riguarda la nostra indagine, che si è arricchita di una sezione su come viene percepito lo stage dalle aziende, è il fatto che ormai all'interno sia delle imprese individuali sia delle piccole imprese sia entrata la cultura dello **stage** che sempre più spesso viene visto dall'azienda non solo come un momento formativo ma soprattutto come un canale privilegiato per accedere ad una forza lavoro già in parte formata, grazie al fatto che lo stage viene universalmente concepito anche come una opportunità concreta e votata alla pratica entro un percorso formativo articolato che, in assenza di esso, tenderebbe a risultare scarsamente efficace per quanto concerne le pratiche operative. E' in questo contesto soprattutto che emergono le capacità individuali relative all'auto organizzazione del lavoro ed al problem solving.