

Regione Emilia Romagna

Servizio di valutazione indipendente del POR FSE 2014–2020

Valutazioni tematiche on-going relative alle priorità degli assi del Programma

TEMA 3 - EFFICACIA DELLE POLITICHE A SOSTEGNO DELL'INNOVAZIONE E DEL RIPOSIZIONAMENTO STRATEGICO DEL SISTEMA IMPRENDITORIALE

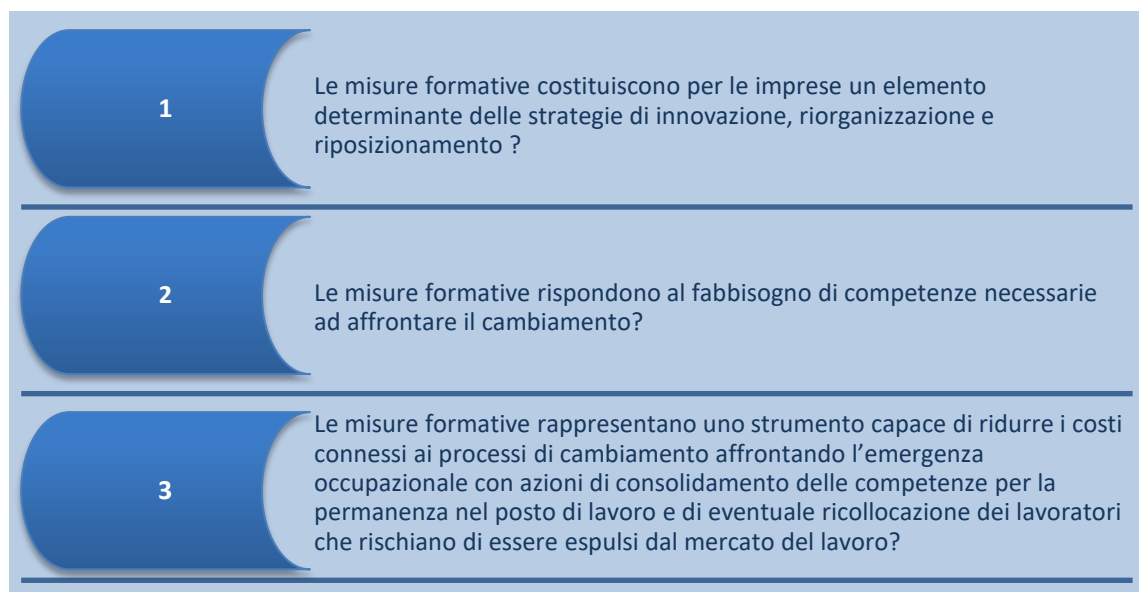
SINTESI DEL RAPPORTO FINALE

RTI Iris srl – Performer srl

(Ottobre 2020)

IL PERCORSO DI INDAGINE

Di seguito sono illustrati sinteticamente i risultati dell'indagine sull'efficacia delle politiche finanziate dal POR FSE per il **sostegno dell'innovazione e del riposizionamento strategico del sistema imprenditoriale** (Tema n. 3). Gli interventi presi in esame sono riferiti ai progetti, finanziati a valere sulla priorità di investimento 8.5, che alla scadenza del 31/12/2018 risultavano conclusi. Le domande che hanno guidato il percorso di valutazione sono le seguenti:



Per quanto riguarda il percorso metodologico per la valutazione degli effetti delle misure promosse nell'ambito del tema 3, l'indagine, basata su questionario, si è rivolta in modo censuario all'intera popolazione di riferimento. Agli attori coinvolti nelle attività di formazione continua sono stati rivolti tre **questionari** diversi in relazione alla condizione professionale e alla posizione all'interno dell'impresa:

- un questionario per imprenditori e lavoratori autonomi
- un questionario per dipendenti e parasubordinati
- un terzo questionario rivolto alle imprese (per le quali hanno partecipato all'attività formativa solo i dipendenti oppure gli imprenditori e i dipendenti insieme).

Alla conclusione della rilevazione le **interviste** realizzate sono state complessivamente **910**, di queste:

- 826 erano rivolte a persone (513 imprenditori, 33 autonomi e 280 dipendenti e parasubordinati),
- e 84 a imprese (svolte con un referente designato dalla stessa impresa).

Le caratteristiche degli intervistati

Tra gli intervistati prevalgono i destinatari di genere maschile sia tra gli imprenditori (64,7% contro 35,3%), sia tra i dipendenti e parasubordinati (59,3% contro 40,7%), che, infine, tra i lavoratori autonomi (63,6% contro 36,4%). Questi ultimi costituiscono soltanto il 4% degli intervistati.

Il titolo di studio prevalente tra gli **imprenditori** intervistati (513), per entrambi i generi, è il diploma di istruzione secondaria di II grado (che permette l'accesso all'università) di indirizzo tecnico, che riguarda quasi un quarto degli intervistati. Complessivamente, le destinatarie di genere femminile hanno un livello di istruzione più elevato: un titolo universitario è infatti posseduto dal 38% delle destinatarie con una forte prevalenza rispetto al 29% dei maschi. Il diploma di tecnico superiore (ITS) è posseduto complessivamente dal 10% dei destinatari; anche in questo caso con una prevalenza delle destinatarie (13,3%) rispetto ai colleghi maschi (8,4%). La classe di età nella quale ricadono prevalentemente gli imprenditori intervistati è tra i 46 e i 55 anni (40,2%), seguita dai 35-45enni, che sono il 31,8%. Minoritarie le classi estreme dei più giovani (coloro i quali hanno meno di 35 anni sono l'11,5%) e dei più anziani (gli ultra56enni sono il 16,6%).

Le **imprese** in cui operano gli imprenditori hanno in grande prevalenza un fatturato inferiore al milione e mezzo di euro (98,4%), e di queste l'83,4% ha un fatturato inferiore al milione di euro. Anche dal punto di vista del numero di addetti le imprese di appartenenza degli imprenditori intervistati sono perlopiù di dimensioni molto piccole: il 78% di esse ha meno di 10 addetti e il 23,6 uno solo. Gli imprenditori hanno una lunga esperienza professionale: il 60% degli intervistati svolge questa attività da oltre 10 anni. Il comparto produttivo più rappresentato è quello delle *attività manifatturiere* con il 28,5% degli imprenditori.

I **dipendenti e parasubordinati** intervistati (280) hanno mediamente un titolo di studio molto alto: il 42,9% possiede un titolo di istruzione universitaria. Molto diffuso è anche il diploma di tecnico superiore che è posseduto dal 18,6% dei destinatari. I dipendenti e parasubordinati sono mediamente giovani: le due classi di 35-45enni e dei 46-55enni raccolgono (entrambe con il 38,2% del totale) oltre i tre quarti degli intervistati e gli ultra55enni sono poco più del 4% del totale.

Le imprese presso cui prestano la propria opera sono perlopiù di piccole dimensioni: il 94% degli intervistati lavora in un'impresa di meno di 50 addetti. Tra le piccole imprese la classe dimensionale più rappresentata è quella tra i 10 e i 29 addetti, nella quale sono compresi il 53,4% del totale degli intervistati.

La durata dell'esperienza lavorativa dei dipendenti e parasubordinati intervistati presso l'impresa nella quale sono occupati al momento della formazione è abbastanza alta. Quasi un terzo risulta occupato presso l'impresa da oltre dieci anni; mentre solo l'11,4% ha un'esperienza breve, di meno di un anno. L'intervallo di tempo più rappresentato è 1-5 anni, classe nella quale ricade il 39,6% degli intervistati. Le occupate hanno mediamente un'esperienza lavorativa presso l'impresa di durata maggiore rispetto ai colleghi maschi.

Prevalgono i lavoratori con contratto alle dipendenze, mentre coloro i quali hanno un contratto di tipo parasubordinato sono molto pochi: solo l'1,4% del totale. Complessivamente oltre i tre quarti (77,9%) dei destinatari occupati hanno un *contratto alle dipendenze a tempo indeterminato*, mentre i contratti di lavoro dipendente a tempo determinato incidono per il 5,7%. I contratti di apprendistato rappresentano il 10,4% dei lavoratori intervistati. Una quota residuale di lavoratori alle dipendenze del 4,6% è poi inquadrata attraverso altri tipi di contratto (di somministrazione, intermittente etc.).

Le **imprese** i cui dipendenti hanno partecipato alle attività di formazione continua, coinvolte nell'indagine sono state 84. Per il 54,8% si tratta di microimprese con meno di 10 addetti. Le imprese di medie dimensioni (50-249 addetti) intervistate sono state 3. Il settore più rappresentato tra le imprese è quello relativo alle *attività manifatturiere*, tra le quali rientrano il 45,2% delle imprese intervistate; seguito dai servizi di informazione e comunicazione con il 16,7%, Alloggio e ristorazione con l'11,9% e il commercio con il 10,7%. Degno di nota il fatto che il 93% delle imprese intervistate nel corso degli ultimi cinque anni ha realizzato innovazioni in una o più aree, mostrando una notevole propensione all'innovazione. Al fine di sostenere un processo di cambiamento che, come abbiamo appena visto, ha riguardato quasi tutte le imprese intervistate, il 60% delle imprese, negli ultimi cinque anni, ha fatto investimenti in ricerca e sviluppo e oltre l'84%, nello stesso periodo di tempo, ha effettuato investimenti in nuove tecnologie.

Di seguito si illustrano i risultati più salienti dell'indagine presentandoli in relazione a ciascuno dei tre quesiti di valutazione.

Quesito n. 1 - Le misure formative costituiscono per le imprese un elemento determinante delle strategie di innovazione, riorganizzazione e riposizionamento?

Le aspettative delle imprese nei confronti della formazione

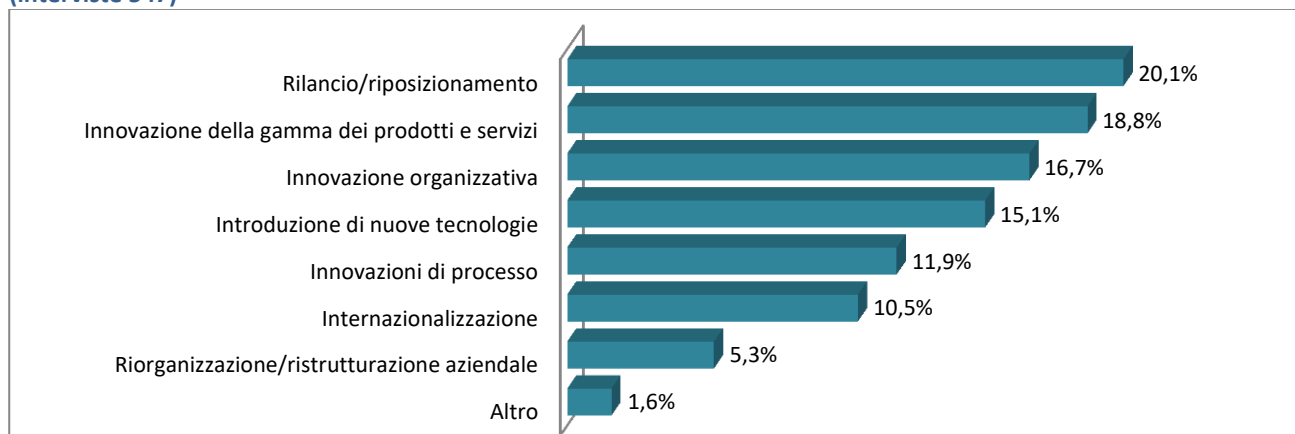
L'indagine ha previsto uno specifico focus teso ad approfondire, sia tra gli *imprenditori* che hanno partecipato individualmente alla formazione quali destinatari diretti, sia tra i *referenti delle aziende di appartenenza* dei lavoratori formati, quali fossero gli obiettivi di cambiamento connessi alla scelta di ricorrere alle misure formative rese disponibili dal programma.

Per la maggior parte delle imprese la formazione continua finanziata dal POR FSE ha rappresentato l'unica misura di sostegno utilizzata per accompagnare la realizzazione di tali strategie; meno del 20% delle imprese ha infatti utilizzato altri strumenti finanziari pubblici (e tra queste circa un quarto anche privati) per integrare le azioni di formazione continua del POR FSE con altri interventi di formazione, servizi di consulenza o acquisto di impianti, oppure macchinari o altri strumenti anche informatici.

Le traiettorie di cambiamento indicate dagli intervistati (vedi figura 1) si caratterizzano per un marcato orientamento all'innovazione, che ha riguardato i prodotti o servizi offerti (18,8%), la dimensione organizzativa (16,7%), quella tecnologica (15,1%), i processi produttivi (11,9%), interessando una quota complessiva pari al 62,5% dei casi. Tra le imprese che hanno indicato l'innovazione tecnologica, quale strategia da accompagnare con interventi di formazione, oltre la metà (il 50,6%) ha specificato che tali innovazioni riguardavano l'introduzione di tecnologie IOT (*Internet of things*), l'adozione di tecniche di "big data analytics" (14,1%), sicurezza informatica e robotica (entrambi con quote pari al 4,7%).

La formazione ha assunto per le imprese una valenza rilevante anche per finalità di accrescimento della capacità di adattamento e resilienza: circa il 20% delle imprese ha fatto ricorso alla formazione per sostenere processi di rilancio competitivo o di riposizionamento e un ulteriore 5,3% per il supporto di processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale. Un'altra fetta significativa (10,5% del totale) ha fatto ricorso ad attività di formazione per rafforzare la capacità di internazionalizzazione.

Figura 1 - Traiettorie di cambiamento delle imprese e degli imprenditori che hanno fatto ricorso alla formazione (interviste 547)



Nonostante gli esiti dell'indagine evidenzino come le imprese coinvolte abbiano espresso un diffuso interesse ad intraprendere percorsi di innovazione soltanto l'8,3% dei referenti aziendali intervistati ha affermato di conoscere la Strategia regionale di specializzazione intelligente (RIS3).

Se osserviamo la distribuzione delle traiettorie di cambiamento che hanno motivato il ricorso alla formazione da parte delle imprese e degli imprenditori per settore di attività economica emergono ulteriori informazioni di interesse:

- Tra le imprese dell'industria non manifatturiera¹ prevalgono di gran lunga gli obiettivi connessi all'innovazione della gamma dei prodotti e servizi (38,8%) e, in seconda battuta, quelli relativi all'innovazione organizzativa (22,4%); le stesse presentano, inoltre, l'incidenza più alta di casi in cui

¹ Si fa riferimento alle sezioni delle attività economiche: "Costruzioni" e "Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua".

l'accesso alla formazione è avvenuto a fronte di processi di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale (10,2%).

- La dimensione dell'internazionalizzazione assume maggiore rilevanza per le imprese del settore agricolo (33%) e per quelle dell'industria manifatturiera (19,2%); le imprese manifatturiere, inoltre, presentano quote pressoché equivalenti in corrispondenza degli obiettivi di innovazione organizzativa (18%) e di innovazione di prodotto (17%).
- La domanda di formazione espressa dalle imprese del terziario si connota per un più marcato orientamento verso gli obiettivi di rilancio/riposizionamento(24,5%), e di innovazione tecnologica (18%); in questo settore infatti entrambi raggiungono il peso più elevato. Altre quote consistenti si rilevano in corrispondenza degli obiettivi di cambiamento legati all'innovazione della gamma dei prodotti e servizi (17%) e all'innovazione organizzativa (15,5%).

Tabella 1 – Obiettivi connessi all'ingresso in formazione da parte delle imprese e degli imprenditori, distribuzione per settore (interviste 547)

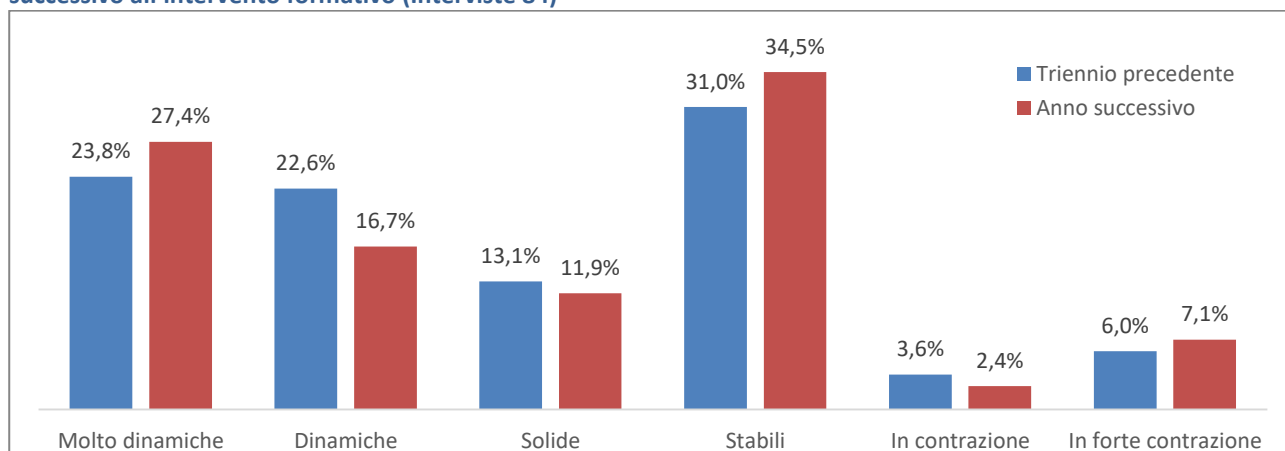
Traiettorie di cambiamento	Agricoltura	Industria manifatturiera	Industria non manifatturiera	Terziario	Totale
Rilancio/riposizionamento	16,7%	15,1%	8,2%	24,5%	20,1%
Innovazione della gamma dei prodotti e servizi	16,7%	16,9%	38,8%	17,0%	18,8%
Innovazione organizzativa	0,0%	18,0%	22,4%	15,5%	16,7%
Introduzione di nuove tecnologie	16,7%	12,2%	6,1%	17,9%	15,1%
Innovazioni di processo	16,7%	10,5%	14,3%	12,2%	11,9%
Internazionalizzazione	33,3%	19,2%	-	7,2%	10,5%
Riorganizzazione/ristrutturazione aziendale	-	5,8%	10,2%	4,5%	5,3%
Altro	-	2,3%	-	1,2%	1,6%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La rilevanza della formazione nel sostenere gli obiettivi di sviluppo delle imprese

Ad un anno di distanza dalla conclusione dell'intervento non si osservano differenze particolarmente significative nelle performance delle imprese; la maggior parte, infatti, conferma un andamento sostanzialmente analogo a quello del triennio precedente per quanto riguarda fatturato, addetti e investimenti. In dettaglio, possiamo notare che aumentano leggermente le due categorie estreme, le imprese molto dinamiche² di 3,6 punti percentuali e quelle in forte contrazione di 1,1, e quella centrale delle imprese stabili che passano dal 31% al 34,5%; mentre diminuiscono le altre categorie intermedie di imprese. Gli effetti determinati dalla formazione emergono con maggiore chiarezza nelle opinioni degli attori coinvolti quando si esprimono rispetto alla sua rilevanza nel sostenere le strategie di cambiamento, piuttosto che sulle performance dell'impresa; a riprova del fatto che gli effetti sul fatturato e sul lavoro potranno manifestarsi in un arco di tempo più ampio rispetto a quello qui considerato.

² La classificazione delle imprese comprende le categorie: "Molto dinamiche", imprese con fatturato, numero di addetti e investimenti in aumento; "Dinamiche", imprese con due parametri su tre in aumento; "Solide", in aumento il fatturato e stabili addetti e investimenti; "Stabili", stabili tutti e tre i parametri o solo due se uno di questi è il fatturato; "In contrazione", in diminuzione due parametri su tre; "In forte contrazione", in diminuzione tutti i parametri.

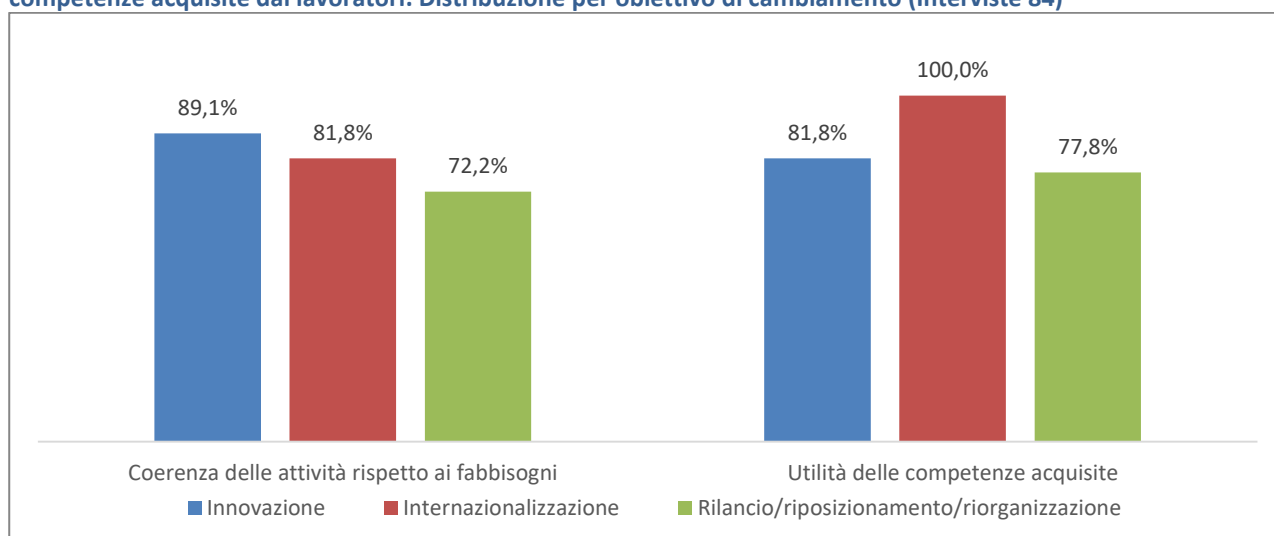
Figura 2 – Situazione delle imprese per fatturato, addetti e investimenti: confronto tra triennio e precedente e anno successivo all'intervento formativo (Interviste 84)



Dalle opinioni raccolte presso le imprese emerge come la formazione abbia ampiamente corrisposto alle attese e ai fabbisogni di competenze collegati alle strategie di sviluppo perseguite: l'84,5% delle imprese i cui lavoratori hanno partecipato alla formazione esprimono infatti un giudizio positivo in merito alla coerenza delle attività svolte rispetto ai fabbisogni e una quota analoga (83,3%) si dichiara soddisfatta circa l'utilità delle competenze acquisite dai propri lavoratori.

Disaggregando questo dato complessivo per *obiettivo di cambiamento* perseguito (vedi figura successiva) si osserva un giudizio meno positivo per le imprese le cui strategie sono maggiormente difensive; sono infatti le imprese impegnate in obiettivi di rilancio/riposizionamento o riorganizzazione che esprimono una minore soddisfazione sia in ordine alla coerenza degli interventi rispetto ai fabbisogni (72,2%) sia relativamente all'utilità delle competenze acquisite (77,8%). I migliori risultati si osservano in corrispondenza di obiettivi legati all'introduzione di innovazioni nelle imprese (89,1% i giudizi positivi sulla coerenza rispetto ai fabbisogni e 81,8% per l'utilità delle competenze acquisite). Inoltre la totalità delle imprese che hanno fatto ricorso alla formazione per sostenere obiettivi di internazionalizzazione hanno valutato positivamente l'utilità delle competenze acquisite.

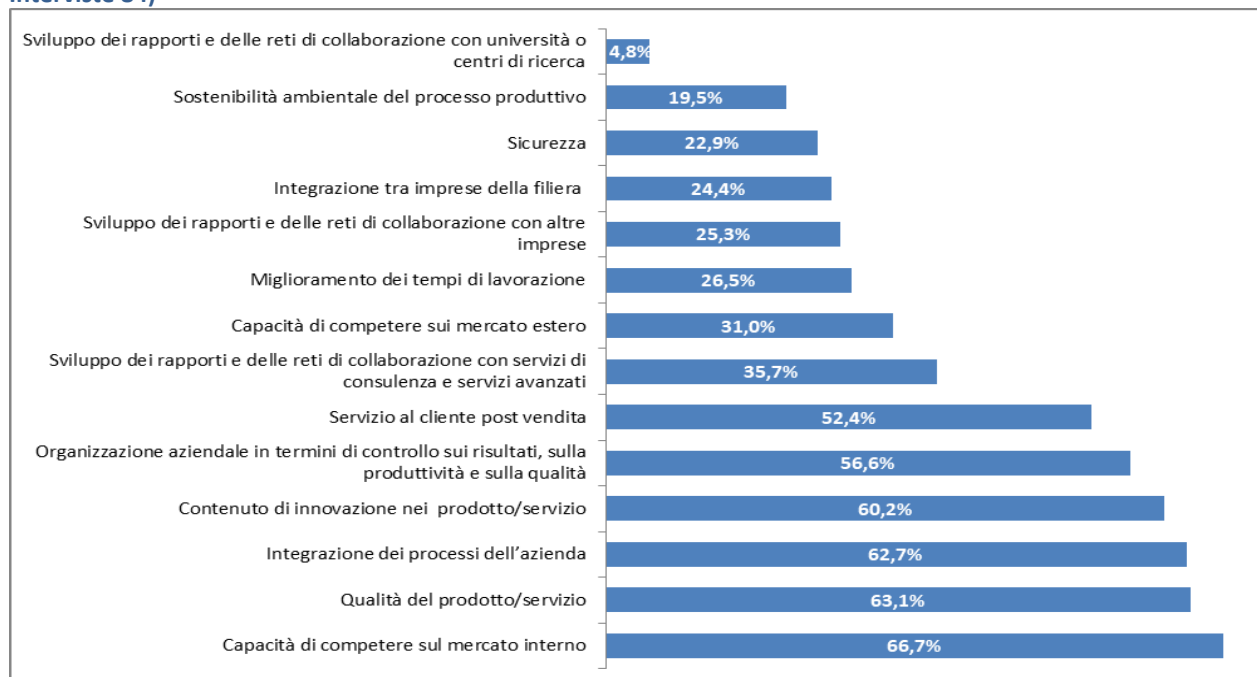
Figura 3 – Imprese - Grado di soddisfazione per coerenza delle attività rispetto ai fabbisogni e utilità delle competenze acquisite dai lavoratori. Distribuzione per obiettivo di cambiamento (Interviste 84)



Gli ambiti di attività su cui la formazione aziendale ha prodotto i miglioramenti più significativi (vedi figura 4) sono stati: la capacità di competere sul mercato interno (per il 66,7% delle imprese); la qualità dei prodotti/servizi offerti (63,1%); l'integrazione dei processi aziendali (62,7%); il contenuto di innovazione

dei prodotti/servizi (60,2%). Le dimensioni che hanno ricevuto un beneficio minore sono quelle connesse con le relazioni con soggetti esterni all'impresa: nello sviluppo dei rapporti con l'Università e i centri di ricerca (4,8%), ma anche nelle relazioni di collaborazione con le altre imprese (25,3%), così come per i percorsi di integrazione con imprese della stessa filiera (24,4%); leggermente migliori le ricadute sullo sviluppo di rapporti e di reti di collaborazione con le imprese che forniscono servizi di consulenza o servizi avanzati (35,7%) e sulla capacità di competere sui mercati esteri (31%).

Figura 4 – Imprese – Ambiti di attività cui l'attività formativa ha portato un miglioramento (risposta multipla - Interviste 84)



Prendendo invece in esame le misure formative rivolte agli **imprenditori** che hanno svolto personalmente la formazione (tabella 2) emerge come tali attività abbiano assunto maggiore rilevanza nell'accompagnare l'introduzione di innovazioni di processo (con il 93,1% di imprenditori che ritengono molto o abbastanza rilevante la formazione svolta), l'introduzione di nuove tecnologie (92,6%, con il 41% di imprenditori che la valutano *molto rilevante*), di innovazioni organizzative (91,6%). Significativa anche la quota di valutazioni positive rilevate in corrispondenza degli obiettivi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale (poco meno del 90%). Più attenuate invece le ricadute percepite nei confronti del sostegno alle traiettorie di rilancio e riposizionamento (79%).

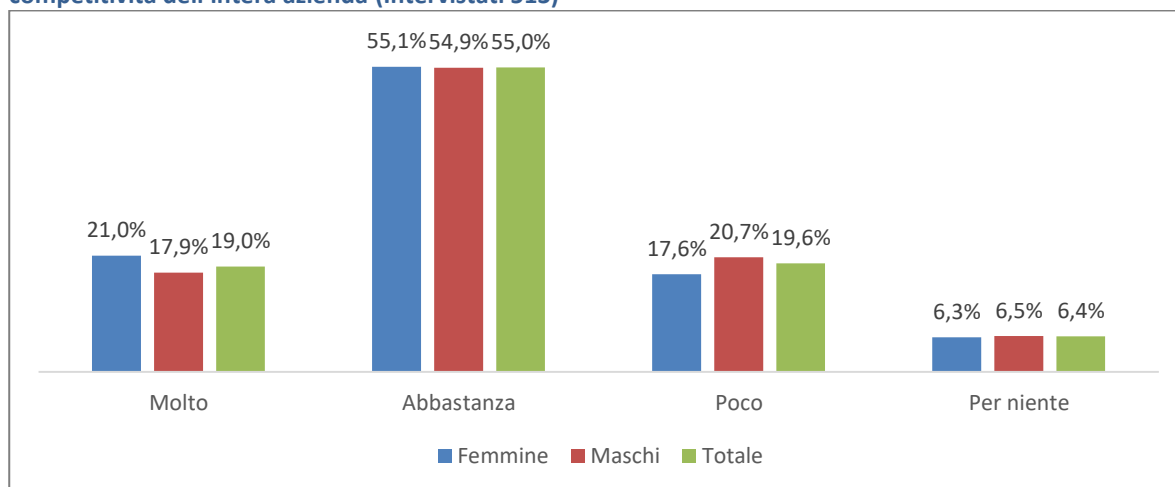
Tabella 2 – Imprenditori - Giudizio sulla rilevanza della formazione svolta per sostenere gli obiettivi di cambiamento connessi all'ingresso in formazione (Intervistati 513)

Obiettivi di cambiamento dell'impresa	Molto rilevante	Abbastanza rilevante	Poco rilevante	Per niente rilevante	Totale
Innovazione della gamma dei prodotti e servizi	30,9%	57,7%	11,3%	-	100,0%
Innovazione organizzativa	30,1%	61,4%	6,0%	2,4%	100,0%
Innovazioni di processo	31,0%	62,1%	5,2%	1,7%	100,0%
Internazionalizzazione	25,5%	58,8%	11,8%	3,9%	100,0%
Introduzione di nuove tecnologie come IoT, robotica, big data analytics, realtà aumentata e realtà virtuale	40,7%	51,9%	6,2%	1,2%	100,0%
Rilancio/riposizionamento	21,0%	58,0%	17,0%	4,0%	100,0%
Riorganizzazione/ristrutturazione aziendale	34,5%	55,2%	6,9%	3,4%	100,0%
Altro	14,3%	57,1%	14,3%	14,3%	100,0%
Totale complessivo	29,6%	57,9%	9,9%	2,5%	100,0%

Gli effetti indiretti della formazione sul miglioramento del profilo di competitività dell'impresa, determinati dal rafforzamento delle capacità manageriali individuali (figura 5), risultano significativi per il 74% degli imprenditori (76% se consideriamo solo le femmine), con un 19% che ritiene che la formazione sia stata

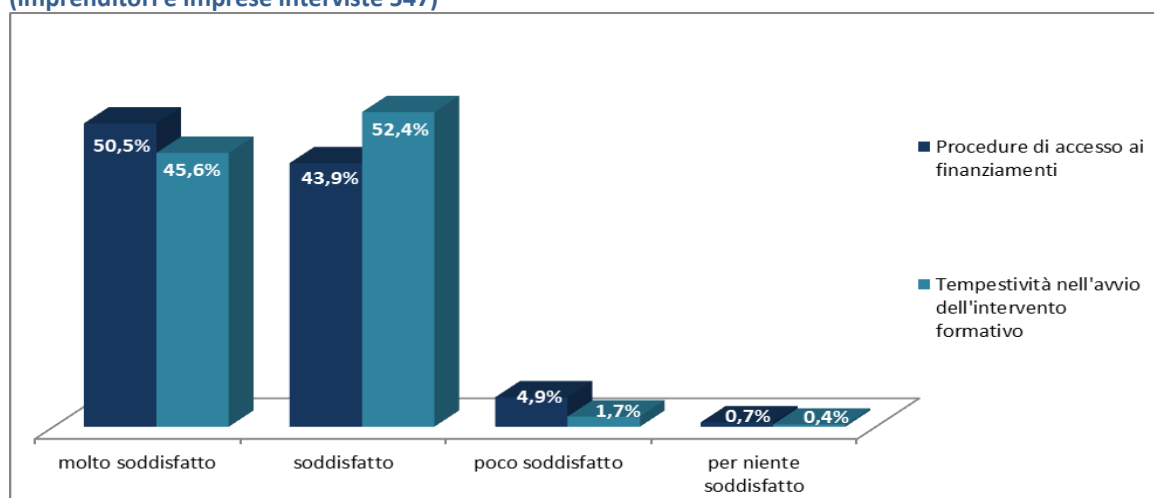
molto rilevante e un 55% che sia stata abbastanza rilevante. Per il 6,4% non vi è stato invece alcun miglioramento.

Figura 5 – Imprenditori – Giudizio sul miglioramento delle capacità manageriali e incidenza positiva sui livelli di competitività dell'intera azienda (Intervistati 513)



Un altro elemento di particolare interesse è costituito dalle valutazioni fornite dalle imprese e dagli imprenditori formati in merito all'iter di accesso ai finanziamenti per la formazione e alla capacità del sistema di rispondere tempestivamente alla domanda di formazione (figura 6). Il quadro che emerge è largamente positivo; per entrambe le dimensioni le quote complessive di apprezzamento si attestano oltre il 90%. Più in particolare, la percentuale di imprese che hanno espresso soddisfazione per l'iter di accesso alle misure formative è pari al 94,4%, con oltre la metà che dà una valutazione molto positiva (50,5%). Relativamente alla capacità di rispondere tempestivamente alla domanda di formazione, è opportuno sottolineare come questo aspetto abbia rappresentato un tema di specifica rilevanza che la Regione ha presidiato anche attraverso l'adozione di dispositivi di selezione incentrati sul meccanismo del *just in time*. In riferimento a questa dimensione i risultati ottenuti sono molto significativi, circa il 98% delle imprese intervistate dà una valutazione positiva, con una quota pari al 45,6% di imprese che si dichiarano molto soddisfatte.

Figura 6 - I giudizi delle imprese sulle procedure di accesso e sulla tempestività nell'avvio degli interventi (imprenditori e imprese interviste 547)



Quesito n. 2 - Le misure formative rispondono al fabbisogno di competenze necessarie ad affrontare il cambiamento?

Le caratteristiche della formazione

Passando in rassegna le principali caratteristiche della formazione svolta, emerge che il 70% dei destinatari si è indirizzato verso percorsi formativi che vertevano su quattro aree tematiche principali: informatica e sistemi informativi (che ha concentrato il 26,4% dei partecipanti), gestione del mercato e dei clienti (25,3%), sistemi di organizzazione aziendale (10,2%), processi e tecniche di produzione (8,1%). Tra le aree meno rappresentate, quelle che hanno raccolto le quote più consistenti di adesioni sono costituite dalle tematiche ambientali (6,4%), ideazione e sviluppo prodotti (5,7%) e amministrazione, finanza e controllo (5,6%).

L'area tematica più diffusa tra gli imprenditori (29,4%) e tra i lavoratori autonomi (24,2%) è quella dell'informatica e sistemi informativi; la gestione del mercato e dei clienti risulta invece la prima opzione tra i lavoratori alle dipendenze (24,3%) e la seconda per gli imprenditori (27,1%); tra gli occupati alle dipendenza assume un peso rilevante anche il tema dei processi e tecniche di produzione, che raccoglie poco meno del 15% dei formati in questo gruppo. Per i lavoratori autonomi, dopo l'informatica, i temi relativi all'ambiente e ai sistemi di organizzazione aziendale risultano quelli di maggior interesse, entrambi con quote di formati pari al 12%.

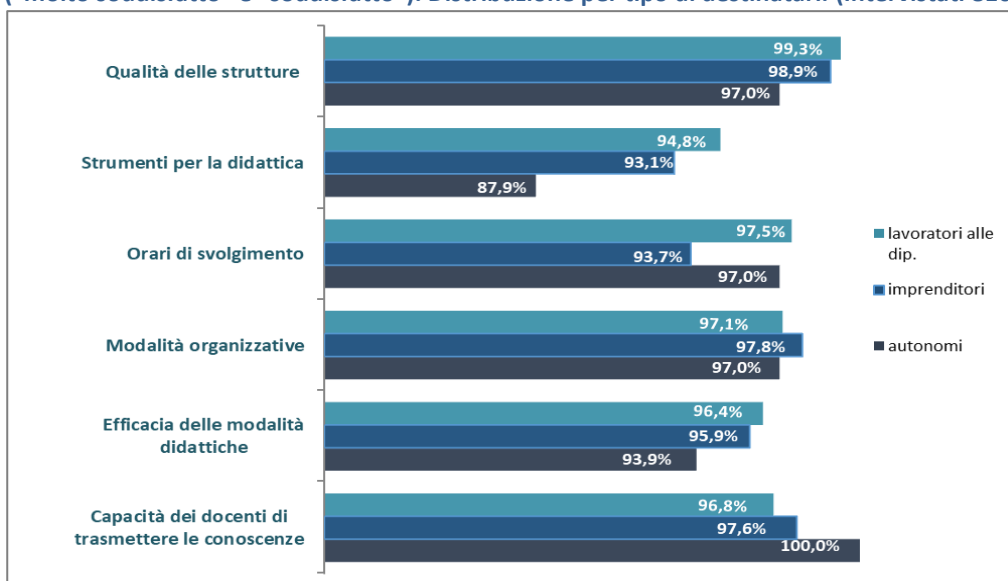
Tabella 3– Principale argomento dell'attività formativa (Intervistati 816)

Argomento principale del corso	Dipendenti e parasubordinati	Imprenditori	Lavoratori Autonomi	Totale
Informatica e sistemi informativi	21,1%	29,4%	24,2%	26,4%
Gestione del mercato e dei clienti	24,3%	27,1%	6,1%	25,3%
Sistemi di organizzazione aziendale	11,4%	9,4%	12,1%	10,2%
Processi e tecniche di produzione	14,6%	4,5%	9,1%	8,1%
Ambiente	2,9%	8,0%	12,1%	6,4%
Ideazione e sviluppo prodotti	6,4%	5,3%	6,1%	5,7%
Amministrazione, finanza e controllo	6,4%	5,3%	3,0%	5,6%
Qualità	2,9%	4,7%	9,1%	4,2%
Sicurezza	2,5%	1,8%	-	1,9%
Marketing	-	2,1%	-	1,3%
Approvvigionamenti e logistica	1,4%	0,4%	-	0,7%
Efficienza energetica	0,0%	0,8%	-	0,5%
Lingue	0,7%	-	-	0,2%
Altro	5,4%	1,4%	18,2%	3,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La formazione di gruppo è stata la modalità più diffusa, ma mentre per i lavoratori alle dipendenze e per gli autonomi questa opzione ha riguardato pressoché la totalità dei casi, tra gli imprenditori, benché prevalente (86,4%), ha lasciato qualche spazio ad altre modalità, come la formazione individuale (8,1%) e il *coaching* (4,1%).

L'analisi delle valutazioni fornite dai formati in merito alle diverse caratteristiche dei corsi frequentati restituisce un quadro complessivamente molto positivo circa il livello di soddisfazione sulla **qualità della formazione**. Come è possibile osservare nella figura 6, la quota di quanti si ritengono soddisfatti o molto soddisfatti si attesta su livelli superiori al 95% per quasi tutte le dimensioni considerate. Gli aspetti che hanno raccolto maggior consenso sono costituiti dalla **qualità delle strutture (laboratori, aule, etc.)**, con quote complessive del 99% di giudizi positivi; dalle modalità organizzative e dalla capacità dei docenti di trasmettere le conoscenze (entrambi gli aspetti con valori pari al 97,5%). Seguono l'efficacia delle modalità didattiche, valutata positivamente dal 96% dei formati, e gli orari di svolgimento, con il 95% di giudizi positivi. Gli strumenti utilizzati per la didattica costituiscono l'aspetto che ha raccolto il livello di gradimento relativamente più basso (93,4%).

Figura 7 - Livelli di soddisfazione espressi dai formati sulle caratteristiche delle attività formative (“molto soddisfatto” e “soddisfatto”). Distribuzione per tipo di destinatari. (Intervistati 816)

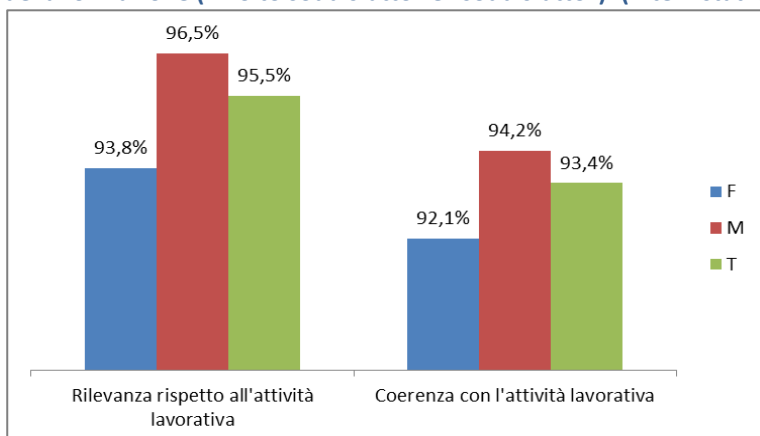


La capacità del programma di focalizzare gli interventi sulle sfide e gli obiettivi di sviluppo delle imprese e dei lavoratori

Per meglio contestualizzare i risultati inerenti la pertinenza dell’offerta formativa, un focus specifico è stato riservato all’adeguatezza delle attività di analisi dei fabbisogni formativi; tali attività costituiscono infatti uno snodo cruciale per assicurare la necessaria focalizzazione degli interventi sugli effettivi gap di competenze che emergono alla luce delle sfide e degli obiettivi di innovazione perseguiti dalle imprese. Relativamente a questo aspetto il 91,7% delle aziende intervistate si è espresso positivamente, evidenziando peraltro una convergenza netta con le valutazioni fornite su questo stesso aspetto dai destinatari diretti della formazione (lavoratori alle dipendenze, imprenditori e lavoratori autonomi): 91,9% di giudizi positivi. In questo quadro complessivo, tuttavia, la quota di giudizi molto positivi raccolti tra le imprese (62%) risulta significativamente superiore rispetto a quella espressa dagli individui (33%).

La capacità dimostrata dal Programma di focalizzare gli interventi sulle specifiche istanze dei contesti lavorativi e sui fabbisogni di competenze è stato indagato raccogliendo i punti di vista sia degli attori coinvolti, in qualità di destinatari diretti delle attività (lavoratori alle dipendenze, imprenditori, lavoratori autonomi), sia dei referenti delle imprese interessate. Il quadro che emerge dalle opinioni dei destinatari in merito alla *rilevanza e coerenza della formazione* è ampiamente positivo, con livelli di soddisfazione che per entrambe le dimensioni considerate si attestano sopra la soglia del 90%.

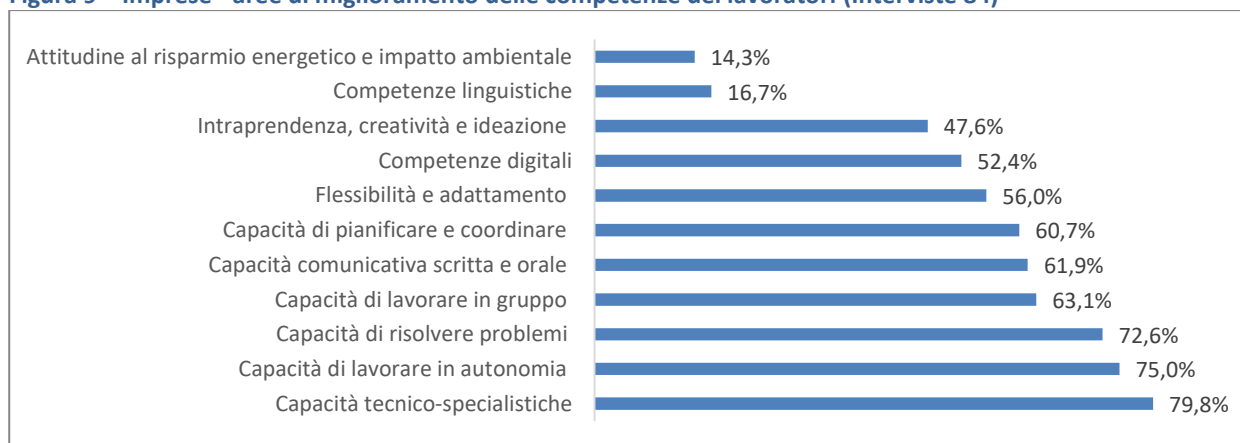
Figura 8 I giudizi dei destinatari sulla qualità dell’analisi dei fabbisogni formativi e sulla rilevanza e coerenza della formazione (“molto soddisfatto” e “soddisfatto”). (Intervistati 816)



Gli esiti migliori si sono ottenuti sotto il profilo della **rilevanza degli argomenti del corso rispetto all'attività lavorativa dei destinatari**; questo aspetto infatti ha raccolto il 96,5% di giudizi positivi, al cui interno la quota di chi ha espresso un giudizio molto positivo risulta di poco inferiore alla metà (49%). Analogo riscontro, seppure lievemente attenuato, si osserva per la coerenza dei contenuti rispetto al lavoro svolto (95,5%), anche in questo caso vi è una quota significativa di giudizi molto positivi (42%).

Abbiamo visto come per l'84,5% delle imprese intervistate, la formazione svolta dai dipendenti sia risultata **coerente con i fabbisogni collegati alle loro strategie di sviluppo**; l'83,3% inoltre si è dichiarato soddisfatto circa **l'utilità delle competenze acquisite dai lavoratori**. In particolare, le competenze su cui le imprese hanno osservato i progressi più significativi sono state le capacità tecnico specialistiche, con il 79,8%, seguite dalla capacità di lavorare in autonomia (75%) e dalla capacità di risolvere i problemi (72,6%); meno rilevanti risultano le competenze linguistiche, migliorate per solo il 16,7% delle imprese, e l'attitudine al risparmio energetico e all'impatto ambientale (14,3%).

Figura 9 – Imprese - aree di miglioramento delle competenze dei lavoratori (Interviste 84)



Abbiamo inoltre già evidenziato anche che l'87,5% degli **imprenditori** formati hanno espresso un giudizio positivo sulla **rilevanza degli interventi rispetto all'obiettivo di cambiamento** (si veda tabella 2). In particolare emerge come la formazione abbia avuto maggior impatto sul rafforzamento delle **competenze tecnico specialistiche** (indicate dal 30,4% degli imprenditori) e delle **competenze digitali** (27%). Altre quote significative si osservano per le capacità di **pianificazione e di coordinamento** (11,2%), e sulla capacità di **comunicativa scritta e orale** (8,3%).

Tabella 4 - Imprenditori - Ritieni che la formazione svolta abbia determinato un miglioramento delle competenze in termini di: (Intervistati 513)

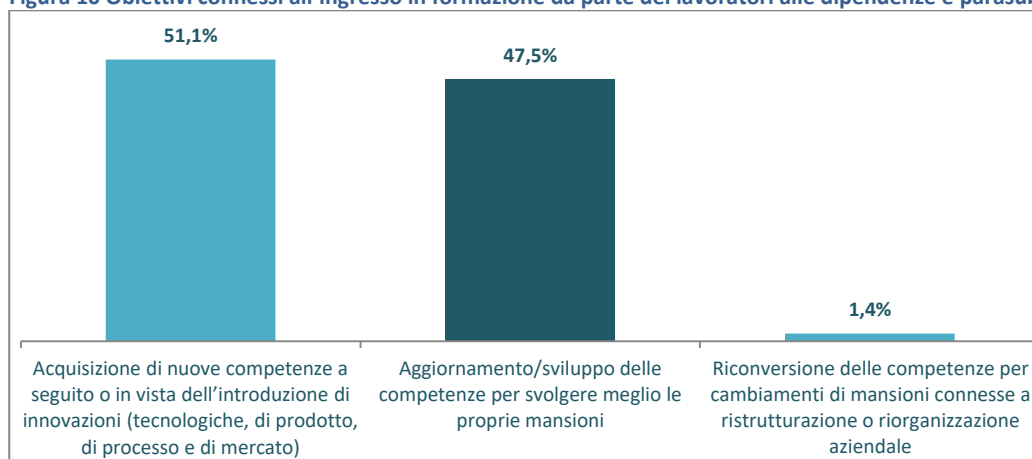
Tipo di competenze	Femmine	Maschi	Totale
Capacità e conoscenze tecnico-specialistiche	26,4%	32,6%	30,4%
Competenze digitali	32,8%	23,8%	27,0%
Capacità di pianificare e coordinare	5,7%	14,1%	11,2%
Capacità comunicativa scritta e orale	10,3%	7,2%	8,3%
Attitudine al risparmio energetico e impatto ambientale	3,4%	6,0%	5,1%
Capacità di risolvere problemi	2,9%	4,7%	4,1%
Intraprendenza, creatività e ideazione	5,2%	3,1%	3,9%
Capacità di lavorare in gruppo	3,4%	3,8%	3,7%
Flessibilità e adattamento	3,4%	2,2%	2,6%
Capacità di lavorare in autonomia	2,9%	1,3%	1,8%
Competenze linguistiche	1,1%	0,0%	0,4%
Altro	2,3%	1,3%	1,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Quesito n. 3 - Le misure formative rappresentano uno strumento capace di ridurre i costi connessi ai processi di cambiamento affrontando l'emergenza occupazionale con azioni di consolidamento delle competenze per la permanenza nel posto di lavoro e di eventuale ricollocazione dei lavoratori che rischiano di essere espulsi dal mercato del lavoro?

Le aspettative dei lavoratori nei confronti della formazione

Nella maggior parte dei casi, i lavoratori alle dipendenze e lavoratori i parasubordinati hanno fatto ricorso alla formazione mossi dall'esigenza di acquisire nuove competenze rese necessarie dall'introduzione di innovazioni nell'impresa di appartenenza (51%). Una quota di poco inferiore (complessivamente pari al 47,5%), ha partecipato alla formazione con l'obiettivo di migliorare le proprie performance lavorative attraverso l'aggiornamento e lo sviluppo del proprio profilo di competenze. Solo una parte residuale (1,4%) accede alla formazione per riconvertire le proprie competenze, a fronte di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale.

Figura 10 Obiettivi connessi all'ingresso in formazione da parte dei lavoratori alle dipendenze e parasubordinati



L'analisi delle variabili socio anagrafiche mostra che le quote più elevata di ingressi in formazione connessi a processi di innovazione si osservano per le donne (55,4% a fronte del 48,2% per gli uomini) e per quanti hanno un titolo di istruzione secondaria di II° grado (57,3%, dato che scende al 44% sia per quanti hanno un livello di istruzione inferiore sia tra i titoli di studio più elevati). Per contro sono i maschi che in misura maggiore entrano in formazione per aggiornare le competenze possedute (50% contro un dato femminile del 44%) e i meno istruiti (il 56% di chi ha al più la licenza media).

Gli esiti degli interventi sulla adattabilità dei lavoratori

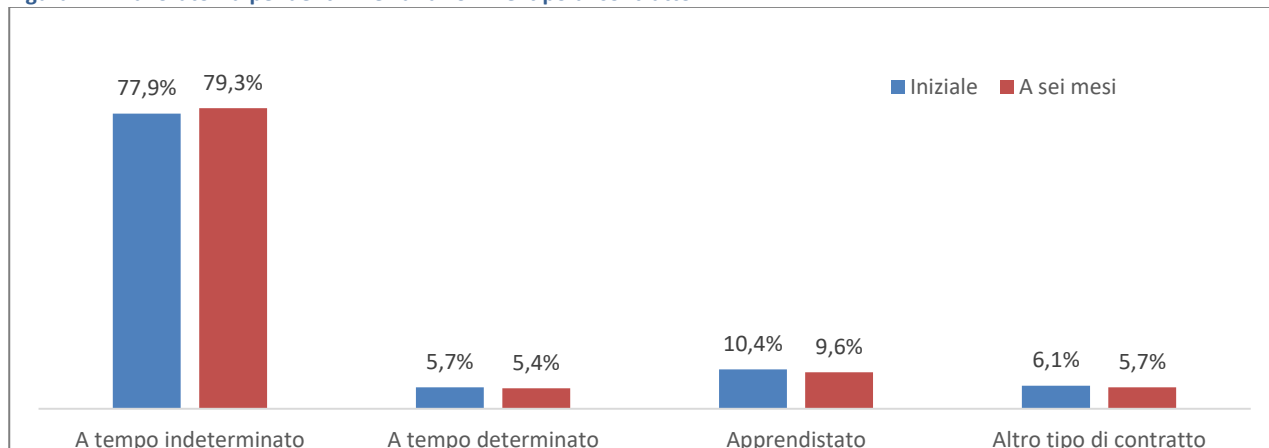
A sei mesi di distanza dalla fine dell'intervento formativo, il 97,8% dei lavoratori destinatari di interventi formativi risulta ancora occupato, con una percentuale maggiore per le destinatarie di genere femminile (99,1%) rispetto ai loro colleghi maschi (97,0%); tra questi la maggior parte sono occupati nella stessa impresa e solo una piccola percentuale (2,4%) ha cambiato occupazione.

Tabella 5 – Lavoratori dipendenti - condizione occupazionale a sei mesi dall'intervento formativo

Condizione occupazionale a sei mesi	Femmine	Maschi	Totale
Sempre occupato nella stessa impresa	98,2%	95,2%	96,4%
Occupato in un'altra impresa/pubblica amministrazione	0,9%	1,8%	1,4%
Autonomo	0,9%	0,6%	0,7%
Disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione	0,0%	2,4%	1,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Per i lavoratori che a sei mesi dall'intervento formativo hanno mantenuto l'occupazione presso lo stesso datore di lavoro le variazioni contrattuali sono minime: assistiamo a un lieve aumento dei contratti a tempo indeterminato, che passano dal 77,9% del totale al 79,3% e a una corrispondente lieve diminuzione degli altri tipi di contratto meno stabili. E' interessante osservare, nonostante si tratti di numeri relativamente piccoli, che tutti i contratti di apprendistato giunti al termine sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato.

Figura 11 – Lavoratori dipendenti – Le variazioni nel tipo di contratto



La maggioranza dei lavoratori occupati a sei mesi ritiene che l'attività di formazione continua abbia avuto effetti positivi di miglioramento delle proprie prestazioni professionali. Come si può vedere nel grafico seguente, il 71,9% dei lavoratori dà un giudizio molto o abbastanza positivo su questo aspetto. Da sottolineare che l'impatto della formazione sulle prestazioni professionali è molto superiore per le lavoratrici rispetto ai colleghi maschi: le lavoratrici molto soddisfatte sono il 22,3% contro il 13,8% dei maschi e quelle abbastanza soddisfatte sono il 57,1% contro il 52,8 dei maschi; dunque complessivamente il giudizio molto o abbastanza positivo delle lavoratrici si attesta al 79,4% mentre quello maschile che è di quasi 13 punti percentuali inferiore (66,6%).

L'area delle competenze su cui la formazione ha inciso positivamente è, secondo la maggioranza dei lavoratori intervistati (il 57%), quella delle conoscenze tecniche e specialistiche, seguono, a grande distanza, con valori superiori al 6% le competenze digitali (6,8%), la capacità di pianificazione e coordinamento (6,4%) e le capacità di lavorare in gruppo, e al contrario, la capacità di lavorare in autonomia (entrambe scelte dal 6% dei lavoratori)

Figura 12 – Area di competenze su cui ha inciso positivamente la formazione



Nonostante il potenziamento delle competenze solo il 7,8% ha mutato le mansioni o la posizione ricoperta in azienda. Una percentuale molto superiore (15,9%) è rappresentata da coloro per i quali a sei mesi dal percorso formativo è aumentato il livello di retribuzione. Per la maggior parte (il 45,2%) l'importo

dell'aumento medio mensile è tra i 100 e i 200 euro; per una parte altrettanto consistente dei lavoratori (il 40,5%) l'aumento è tra i 300 e i 400 euro. Da notare che **mediamente per le lavoratrici l'aumento è molto superiore rispetto ai colleghi di genere maschile**: un aumento di più di 200 euro è percepito dal 68,7% delle lavoratrici, percentuale che scende al 46,2% per i maschi; anche se il tetto massimo di aumento si ferma per le lavoratrici nella classe tra i 401 e i 500 euro, mentre, se pur pochi, sono solo maschi coloro i quali ottengono un aumento tra i 500 e i 1.000 euro.

Tabella 6 – Lavoratori dipendenti – livello aumento di retribuzione

Classe di retribuzione mensile	Femmine	Maschi	Totale
100-200 euro	31,3%	53,8%	45,2%
201-300 euro	6,3%	3,8%	4,8%
301-400 euro	56,3%	30,8%	40,5%
401-500 euro	6,3%	7,7%	7,1%
501-1000 euro	-	3,8%	2,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Complessivamente i cambiamenti nella situazione professionale, per quanto riguarda i lavoratori dipendenti nella stessa impresa, a sei mesi dallo svolgimento dell'attività di formazione continua, in termini di contratto, mansioni o retribuzione hanno riguardato il 20% degli intervistati. Probabilmente la breve distanza di tempo (sei mesi) a cui i cambiamenti sono stati osservati non ha permesso agli effetti positivi della formazione di estrinsecarsi pienamente arrivando a un riconoscimento formale da parte dell'impresa. Infatti, analizzando il giudizio dei destinatari sulle prospettive di miglioramento della propria carriera lavorativa, emerge comunque come oltre il 40% dei destinatari dia un giudizio molto o abbastanza positivo; si tratta di un valore doppio di quello dei lavoratori che hanno avuto effettivi cambiamenti in una o più dimensioni della loro situazione professionale. Dunque, evidentemente i lavoratori hanno la percezione di un effetto positivo in termini di carriera, che però non è stato ancora formalizzato da parte dell'impresa. Dalle valutazioni fornite dai destinatari sui miglioramenti delle condizioni lavorative successive all'intervento relativamente alle dimensioni di autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni, percezione di stabilità del posto di lavoro e possibilità di carriera emerge un giudizio positivo. Abbiamo già visto che oltre il 40,4% dei dipendenti occupati nello stesso posto di lavoro dichiara di avere maggiori possibilità di avanzamento di carriera. Ancora più positivo è il giudizio rispetto ai livelli di autonomia decisionale (molto + abbastanza al 70%) e stabilità del posto di lavoro il giudizio (58,7%).

Tabella 7 – Lavoratori dipendenti occupati nella stessa impresa – Miglioramenti percepiti nella situazione lavorativa

	Autonomia	Stabilità	Avanzamento di carriera
Molto	16,4%	20,2%	10,1%
Abbastanza	50,6%	34,5%	30,3%
Poco	14,9%	9,4%	19,1%
Per niente	18,2%	36,0%	40,4%

Analizzando i risultati degli interventi formativi alla luce delle aspettative individuali dichiarate dagli intervistati emerge un dato interessante, seppur basato su un basso numero di casi: l'ottimo risultato di chi aveva avuto accesso alla formazione nell'ambito di un processo di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale. Infatti tutti coloro i quali hanno addotto questa motivazione, a sei mesi dalla partecipazione all'attività formativa hanno mantenuto o consolidato la propria posizione contrattuale e, soprattutto, esprimono un apprezzamento pienamente positivo sui miglioramenti delle condizioni lavorative successive all'intervento relativamente a autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni, percezione di stabilità del posto di lavoro e possibilità di carriera.