

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

RAPPORTO FINALE

RTI Iris srl – Performer srl

(Ottobre 2020)

INDICE

1	INTRODUZIONE.....	2
2	LE CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI	7
3	I MOTIVI DEL RICORSO ALLA FORMAZIONE.....	18
4	LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	24
5	I GIUDIZI SULL'ATTIVITA' FORMATIVA	32
6	GLI ESITI DEGLI INTERVENTI FORMATIVI RISPETTO AGLI OBIETTIVI DI CAMBIAMENTO DELLE IMPRESE	42
7	GLI ESITI DEGLI INTERVENTI FORMATIVI SULL'ADATTABILITÀ DEI LAVORATORI	50
	INDICE DELLE TABELLE	56
	INDICE DEI GRAFICI	57

1 INTRODUZIONE

Nel presente Rapporto sono illustrati 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).

Le attività di valutazione realizzate in questo ambito rappresentano la fase conclusiva di un percorso di analisi avviato nel 2019, i cui risultati intermedi sono stati presentati nel Rapporto di valutazione preliminare, consegnato nel mese di Giugno dello scorso anno.

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. L'articolazione e la logica di intervento di questo ambito di policy è illustrata nel box riportato di seguito. Tale struttura ha rappresentato il quadro di riferimento in base al quale è stato sviluppato un percorso, condiviso con i referenti della programmazione regionale, di affinamento della domanda di valutazione, di selezione degli avvisi pertinenti e di progettazione operativa dell'impianto metodologico del disegno valutativo.

Box 1 –QUADRO LOGICO DELLE POLITICHE OGGETTO DI ANALISI

OT	PRIORITÀ DI INVESTIMENTO	OBIETTIVO SPECIFICO	LINEA DI AZIONE	AVVISI PUBBLICATI
8	8.5 Adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti	4. Favorire la permanenza al lavoro e la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi	8.5.2 Azioni di formazione per la permanenza nel MdL	DGR 974/2015 Cinema - Formazione continua
			8.5.3 Azioni formative e di accompagnamento rivolte a imprenditori e manager, nonché a figure gestionali delle imprese e cooperative sociali	DGR 467/2016 Innovazione - Formazione continua
			8.5.4 Azioni di formazione e accompagnamento per supportare processi di innovazione e sviluppo delle filiere produttive	DGR 557/2017 2017 - JIT - Start up
			DGR 600/2017 2017 - JIT - L.14/2014 investimenti	
			DGR 793/2017 2017 - JIT - Corporate Academy	

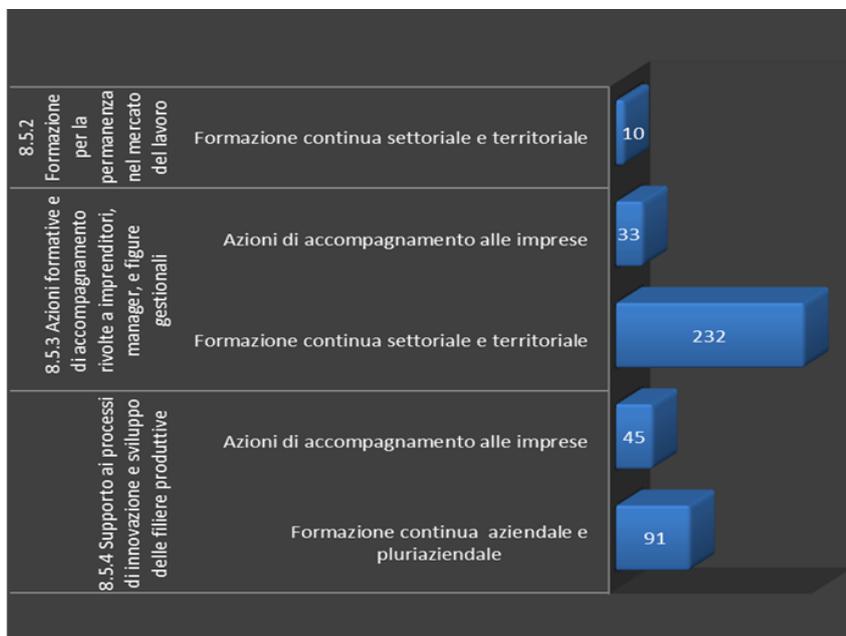
La dotazione totale della priorità di investimento 8.5, pari a € 55.037.513, equivale a circa l'11% della dotazione dell'Asse I. Nell'arco temporale osservato (alla data del 31/12/2018), per la realizzazione delle linee di azione oggetto di analisi, sono stati stanziati complessivamente 14.360.000 euro, per un incidenza pari al 26% della dotazione complessiva delle risorse della Priorità di investimento 8.5.

La progettualità promossa nel periodo in esame ha portato alla realizzazione delle seguenti tipologie di attività:

- attività di formazione continua settoriale e territoriale: 242 progetti (59%);

- attività di formazione continua aziendale e pluri-aziendale: 91 progetti (22%);
- azioni di accompagnamento alle imprese: 78 progetti (19%).

Figura 1 Progetti realizzati al 32/12/2018 per tipo di attività



Come è possibile osservare dalla distribuzione delle grandezze tra le diverse tipologie di progetti, le attività di formazione continua hanno rappresentato il nucleo portante del tema oggetto di valutazione.

A fianco a queste sono state attuate azioni formative e azioni mirate di accompagnamento e *coaching* rivolte alle figure imprenditoriali e al management delle imprese, per supportare la formulazione e l'attuazione di strategie di sviluppo, di innovazione e di accesso a nuovi mercati.

Il sistema dell'offerta di formazione continua costituisce per la Regione Emilia Romagna uno snodo cruciale di intersezione tra diverse direttrici di intervento che afferiscono a una strategia più generale, delineata dal Patto per il Lavoro, tesa ad anticipare i mutamenti nell'occupazione, nell'economia e più in generale nella società, indotti dall'effetto combinato di molteplici fattori (globalizzazione, automazione, decarbonizzazione, tecnologie emergenti e digitali, ed altri ancora).

Come si afferma nel Patto per il Lavoro, il processo di riorganizzazione su scala globale del lavoro manifatturiero ha avuto un impatto differenziato sulle imprese e i cluster dei sistemi produttivi regionali, accentuando il *dualismo* tra le imprese già inserite nelle reti globali di produzione e dei mercati - "in grado di avvantaggiarsi di una domanda crescente e di costruire filiere globali" - e le imprese di subfornitura che agiscono prevalentemente nei mercati locali - "che hanno dovuto fronteggiare una concorrenza crescente dai paesi emergenti e contestualmente soffrire della stagnazione della domanda interna".

In questo quadro la formazione finanziata dal Programma mira a fornire risposte tempestive e flessibili per accompagnare i processi di innovazione, riorganizzazione e riposizionamento competitivo, contribuendo alla qualificazione e riqualificazione del capitale umano delle imprese, con una attenzione anche alle reti di imprese, indipendentemente dal loro livello di formalizzazione.

Attraverso l'implementazione di piani di intervento settoriali e/o territoriali (DGR 467/2016 e DGR 557/2017) si è inteso agire secondo due principali direttrici di intervento:

- supportare i processi di ristrutturazione e riposizionamento strategico di singole imprese o di comparti/filiere produttive, necessari per gli effetti prolungati della crisi economica;
- sostenere i processi di consolidamento e rafforzamento dei sistemi produttivi portanti per l'economia regionale, essenziali per le prospettive sociali ed economiche del territorio.

L'intervento regionale – coerentemente con l'obiettivo specifico di riferimento (OS4): favorire la *permanenza al lavoro e la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi* - attribuisce particolare rilevanza all'investimento sulle competenze dei lavoratori e delle imprese che sono funzionali ai cambiamenti che hanno avuto luogo nei sistemi produttivi regionali a seguito della crisi ed alle innovazioni tecnologiche e organizzative che caratterizzano i fattori di competitività nei mercati internazionali.

Gli interventi si sono concretizzati in un investimento sulla formazione, a integrazione e complemento dell'offerta di formazione continua finanziata dai Fondi Interprofessionali e dalle risorse nazionali.

La programmazione e la definizione degli interventi è avvenuta in un quadro di politiche regionali per la competitività e lo sviluppo basate sulla strategia di specializzazione intelligente e su relazioni di coerenza e sinergia con le azioni sostenute da FESR e FEASR.

La complessità di tali istanze ha richiesto, nell'analizzare l'efficacia delle azioni programmate, l'adozione di un approccio di analisi preminentemente qualitativo che consentisse di:

- valorizzare la logica multilivello sottesa alle politiche attuate, focalizzando l'attenzione sulla capacità di strutturare un sistema coerente di misure, in grado di connettere i diversi piani di intervento interessati (lavoratori, imprese, filiere, settori, aree territoriali), coniugando gli obiettivi di sviluppo personale con gli obiettivi di sviluppo delle imprese;
- analizzare la capacità di risposta a fabbisogni di competenze peculiari, che derivano dai percorsi di sviluppo/cambiamento intrapresi da imprese e persone, a fronte di situazioni di partenza estremamente differenziate: gli ambiti coperti dagli interventi costituiscono, infatti, un segmento molto ampio, che va dal contrasto agli effetti della crisi, al riposizionamento di settori e filiere, allo

sviluppo del potenziale di realtà competitive e ad alta intensità di innovazione rilevanti per lo sviluppo regionale.

Le domande che hanno guidato il percorso di valutazione sono le seguenti:

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

2 Le misure formative rispondono al fabbisogno di competenze necessarie ad affrontare il cambiamento?

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?

Per il quesito 1 (“Le misure formative costituiscono per le imprese un elemento determinante delle strategie di innovazione, riorganizzazione e riposizionamento?”) e 2 (“Le misure formative rispondono al fabbisogno di competenze necessarie ad affrontare il cambiamento?”) è stato previsto il contatto diretto delle imprese che hanno concluso le attività al fine di rilevare opinioni e giudizi in ordine ai seguenti aspetti:

- (a) qualità della formazione (organizzazione e contenuti, utilità e rispondenza ai fabbisogni e alle attese);
- (b) “utilità” delle competenze acquisite;
- (c) supporto fornito in riferimento ai diversi obiettivi di cambiamento (*introduzione nuove tecnologie, integrazione digitale, miglioramenti/innovazioni organizzative, di processo, prodotto o di mercato; riposizionamento, riorganizzazione, ecc.*).

Per il quesito 3, in cui il focus prevalente è costituito dalle ricadute sull'occupazione e sui percorsi di sviluppo professionale degli individui, ci si è concentrati in particolare sulle seguenti dimensioni:

- (a) Cambiamenti nella condizione occupazionale;
- (b) Cambiamenti nella posizione lavorativa;

- (c) Sostegno apportato dalla formazione per la realizzazione di percorsi di mobilità (verticale o orizzontale) finalizzati a migliorare la qualità della permanenza sul MdL;
- (d) Grado di soddisfazione sulla formazione svolta (organizzazione e contenuti, effetti sulla qualità delle competenze possedute, coerenza con l'attività professionale, ecc.).

Tali effetti sono stati analizzati oltre che sulla base delle valutazioni fornite dai destinatari, anche attraverso la rilevazione dei seguenti indicatori: retribuzione, tipo di contratto, mansioni, livelli di responsabilità e autonomia decisionale.

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 all'intera popolazione di riferimento; infatti, visto il numero non elevato di destinatari, sia persone sia imprese, raggiunto dalle attività di formazione continua nel periodo tra l'inizio del periodo di programmazione e il 31 dicembre 2018, si è scelto di non operare un campionamento tramite la selezione di un sottoinsieme rappresentativo di destinatari, ma di intervistare in modo censuario tutti i partecipanti. Agli attori coinvolti nelle attività di formazione continua sono stati rivolti questionari diversi visto che diversi erano i ruoli, le aspettative, i bisogni e gli obiettivi (sia personali, sia aziendali): un questionario per imprenditori e lavoratori autonomi da un lato e dipendenti e parasubordinati dall'altro, che hanno partecipato alle attività di formazione. Un terzo questionario è stato somministrato alle imprese (per le quali hanno partecipato all'attività formativa solo i dipendenti oppure gli imprenditori e i dipendenti assieme).

Tabella 1 – Interviste svolte per tipo di soggetto

	F	M	T
Imprenditori	181	332	513
Autonomi	12	21	33
Dipendenti e parasubordinati	114	166	280
Totale formati intervistati	307	519	826
Imprese	-	-	84
Totale interviste			910

Le interviste sono state svolte nella primavera 2020, periodo di tempo che ha coinciso con il primo picco dei contagi causati dalla pandemia di Covid-19 e con la fase di lockdown. La sospensione di molte attività produttive ha complicato le operazioni di contatto, seppur telefonico, con gli intervistandi, incidendo probabilmente sui tassi di risposta.

Alla conclusione della rilevazione le interviste realizzate sono state complessivamente 910: 826 rivolte a persone (513 imprenditori, 33 autonomi e 280 dipendenti e parasubordinati) e 84 a imprese (svolte con un referente designato dalla stessa impresa).

2 LE CARATTERISTICHE DEI DESTINATARI

L'indagine per la valutazione degli effetti delle misure promosse nell'ambito del tema 3 è stata rivolta a tutti i destinatari, sia persone sia imprese. Le persone intervistate sono state 826, il 62,1% delle quali imprenditori, il 33,9% dipendenti e parasubordinati e il 4% autonomi. Le imprese intervistate sono state 84¹. 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%) sia infine tra i lavoratori autonomi (63,6% contro 36,4%).

Tabella 2 – Intervistati per tipo di occupazione e genere

	F		M		T	F	M	T
Imprenditori	181	35,3%	332	64,7%	513	59,0%	64,0%	62,1%
Dipendenti e parasubordinati	114	40,7%	166	59,3%	280	37,1%	32,0%	33,9%
Autonomi	12	36,4%	21	63,6%	33	3,9%	4,0%	4,0%
Totale	307	37,2%	519	62,8%	826	100,0%	100,0%	100,0%

Il titolo di studio prevalente tra gli **imprenditori** intervistati (tabella 3), 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 di genere femminile 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%).

Tabella 3 - Titolo di studio degli imprenditori

	F		M		T	F	M	T
Licenza media	20	25,6%	58	74,4%	78	11,0%	17,5%	15,2%
Qualifica professionale	1	16,7%	5	83,3%	6	0,6%	1,5%	1,2%
Diploma di istruzione professionale	15	28,8%	37	71,2%	52	8,3%	11,1%	10,1%
Diploma di istruzione tecnica	35	28,2%	89	71,8%	124	19,3%	26,8%	24,2%
Diploma di istruzione liceale	17	47,2%	19	52,8%	36	9,4%	5,7%	7,0%
Diploma di tecnico superiore	24	46,2%	28	53,8%	52	13,3%	8,4%	10,1%
Laurea o diploma accademico	30	46,9%	34	53,1%	64	16,6%	10,2%	12,5%
Laurea specialistica o diploma accademico di II livello	27	36,5%	47	63,5%	74	14,9%	14,2%	14,4%
Dottorato o diploma accademico di formazione alla ricerca	12	44,4%	15	55,6%	27	6,6%	4,5%	5,3%
Totale	181	35,3%	332	64,7%	513	100,0%	100,0%	100,0%

¹ In questo capitolo i dati riportati nelle tabelle, al fine di chiarire le dimensioni dei diversi sottoinsiemi di destinatari presi in considerazione dall'indagine, sono presentati con valori assoluti e percentuali di riga e di colonna; nel prosieguo del rapporto i valori assoluti sono riportati nel titolo della tabella per rendere evidente la dimensione dell'oggetto di analisi ma non nel corpo della tabella per non appesantire la rappresentazione.

La classe di età nella quale ricadono prevalentemente gli **imprenditori** intervistati (tabella 4) è quella 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%). Dal punto di vista del genere, le differenze non sono notevoli, anche se le imprenditrici prevalgono leggermente, in proporzione, nelle due classi di età più alte.

Tabella 4 – Classe di età degli imprenditori

	F		M		Totale	F	M	Totale
Meno di 35 anni	19	32,2%	40	67,8%	59	10,5%	12,0%	11,5%
35-45 anni	54	33,1%	109	66,9%	163	29,8%	32,8%	31,8%
46-55 anni	77	37,4%	129	62,6%	206	42,5%	38,9%	40,2%
56 anni e oltre	31	36,5%	54	63,5%	85	17,1%	16,3%	16,6%
Totale	181	35,3%	332	64,7%	513	100,0%	100,0%	100,0%

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. Tra le persone intervistate compaiono anche due imprenditrici le cui imprese hanno un fatturato compreso tra i 50 e i 200 milioni di euro e sei imprenditori le cui imprese hanno un fatturato compreso tra i 5 e i 50 milioni di euro. La nazionalità degli imprenditori intervistati è nella stragrande maggioranza dei casi italiana: solo 3 intervistati sono stranieri.

Tabella 5 - Classe di fatturato delle imprese in cui operano gli imprenditori

	F		M		Totale	F	M	Totale
meno di 1 milione di €	153	36,6%	265	63,4%	418	88,4%	80,8%	83,4%
da 1 a 4,9 milioni di €	18	24,0%	57	76,0%	75	10,4%	17,4%	15,0%
da 5 a 9,9 milioni di €	0	0,0%	2	100,0%	2	0,0%	0,6%	0,4%
da 10 a 19,9 milioni di €	0	0,0%	3	100,0%	3	0,0%	0,9%	0,6%
da 20 a 49,9 milioni di €	0	0,0%	1	100,0%	1	0,0%	0,3%	0,2%
da 50 a 99,9 milioni di €	1	100,0%	0	0,0%	1	0,6%	0,0%	0,2%
da 100 a 199,9 milioni di €	1	100,0%	0	0,0%	1	0,6%	0,0%	0,2%
Totale	173	34,5%	328	65,5%	501	100,0%	100,0%	100,0%

Anche dal punto di vista del numero di addetti (tabella 6) 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. La ridotta dimensione delle imprese di appartenenza rispecchia la situazione emersa nel rapporto preliminare, nel quale era descritta l'attuazione delle misure attuative collegate al tema 3.

Se si osserva la durata temporale dell'attività imprenditoriale dei soggetti intervistati (tabella 7) emerge come complessivamente gli imprenditori abbiano una lunga esperienza professionale: il 60% circa svolge questa attività da oltre 10 anni. I dati mostrano anche come vi sia una certa differenza in relazione al genere.

Tabella 6 – Numero di addetti delle imprese in cui operano gli imprenditori

	F		M		Totale	F	M	Totale
1 addetto	52	43,0%	69	57,0%	121	28,7%	20,8%	23,6%
2-9 addetti	103	37,6%	171	62,4%	274	56,9%	51,5%	53,4%
10-19 addetti	20	23,0%	67	77,0%	87	11,0%	20,2%	17,0%
20-49 addetti	6	20,0%	24	80,0%	30	3,3%	7,2%	5,8%
50-249 addetti	0	0,0%	1	100,0%	1	0,0%	0,3%	0,2%
Totale	181	35,3%	332	64,7%	513	100,0%	100,0%	100,0%

L'attività imprenditoriale delle destinatarie di genere femminile è tendenzialmente più recente rispetto a quella dei maschi: il 35% delle imprenditrici intervistate svolge l'attività imprenditoriale da meno di cinque anni, e più della metà si colloca al disotto dei dieci anni di attività. Nel caso dei maschi la classe più numerosa è invece quella tra i dieci e i venti anni di attività (30,6%) e oltre la metà degli imprenditori (55,4%) si colloca nelle fasce d'età comprese tra i dieci e i trenta anni di attività.

Tabella 7 – Durata dell'attività imprenditoriale al momento del ricorso alla formazione

	F		M		Totale	F	M	Totale
Meno di 5	62	47,0%	70	53,0%	132	35,0%	21,7%	26,4%
6-10 anni	28	40,6%	41	59,4%	69	15,8%	12,7%	13,8%
11-20 anni	40	26,1%	113	73,9%	153	22,6%	35,0%	30,6%
21-30 anni	31	32,0%	66	68,0%	97	17,5%	20,4%	19,4%
31 o più anni	16	32,7%	33	67,3%	49	9,0%	10,2%	9,8%
Totale	177	35,4%	323	64,6%	500	100,0%	100,0%	100,0%

Per quanto riguarda le attività economiche svolte dalle imprese di appartenenza degli imprenditori (tabella 8) emerge una significativa concentrazione negli ambiti delle attività manifatturiere (28,5%) che attrae in misura maggiore gli imprenditori maschi, di poco oltre il 30%, rispetto alle femmine (25,4%). Le attività manifatturiere maggiormente coinvolte sono la metallurgia (6,6% del totale delle attività, pari al 23% delle attività manifatturiere), il tessile abbigliamento (4,4% del totale delle attività, pari al 14% delle attività manifatturiere), dove prevalgono le femmine (quasi il 67% degli intervistati), unico caso nel comparto manifatturiero; le industrie alimentari (3,5% del totale delle attività e pari al 12% delle attività manifatturiere), la fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici (3,1% del totale delle attività e pari al 11% delle attività manifatturiere).

Sommando il commercio e le attività di alloggio e ristorazione si giunge a comprendere il 30,2% degli imprenditori intervistati. Le imprenditrici risultano prevalenti nel commercio al dettaglio (anche in valore assoluto) mentre i maschi lo sono nel commercio all'ingrosso; nelle attività di alloggio e ristorazione la situazione è abbastanza equilibrata; gli imprenditori di genere maschile prevalgono, con il 56,4%, ma il settore ha una rilevanza maggiore per le femmine, così come accade nel commercio al dettaglio: in entrambi i casi si concentra circa il 19% del totale delle imprenditrici intervistate.

Tabella 8 – Settore produttivo delle imprese in cui operano gli imprenditori

	F		M		T	F	M	Totale
A - AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	2	33,3%	4	66,7%	6	1,1%	1,2%	1,2%
C - ATTIVITA' MANIFATTURIERE	46	31,5%	100	68,5%	146	25,4%	30,2%	28,5%
Alimentari, bevande e tabacco	6	33,3%	12	66,7%	18	3,3%	3,6%	3,5%
Tessile e abbigliamento	14	66,7%	7	33,3%	21	7,7%	2,1%	4,1%
Cuoio, pelle e similari		0,0%	1	100,0%	1	0,0%	0,3%	0,2%
Legno e prodotti in legno	2	40,0%	3	60,0%	5	1,1%	0,9%	1,0%
Fabbricazione di carta e prodotti di carta	1	33,3%	2	66,7%	3	0,6%	0,6%	0,6%
Fabbricazione di (e prodotti di) vetro, ceramica, terracotta	2	33,3%	4	66,7%	6	1,1%	1,2%	1,2%
Fabbricazione di apparecchi per uso domestico	0	0,0%	1	100,0%	1	0,0%	0,3%	0,2%
Fabbricazione di apparecchiature elettriche	1	6,7%	14	93,3%	15	0,6%	4,2%	2,9%
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	1	50,0%	1	50,0%	2	0,6%	0,3%	0,4%
Fabbricazione di computer e altri prodotti elettronici e ottici	0	0,0%	4	100,0%	4	0,0%	1,2%	0,8%
Fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici	3	18,8%	13	81,3%	16	1,7%	3,9%	3,1%
Fabbricazione di mobili	1	50,0%	1	50,0%	2	0,6%	0,3%	0,4%
Fabbricazione di prodotti chimici e fibre sintetiche	1	100,0%		0,0%	1	0,6%	0,0%	0,2%
Fabbricazione di prodotti farmaceutici	1	25,0%	3	75,0%	4	0,6%	0,9%	0,8%
Metallurgia e prodotti in metallo	9	26,5%	25	73,5%	34	5,0%	7,6%	6,6%
Altre industrie manifatturiere	4	50,0%	4	50,0%	8	2,2%	1,2%	1,6%
Stampa ed editoria	0	0,0%	5	100,0%	5	0,0%	1,5%	1,0%
D - FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS	0	0,0%	3	100,0%	3	0,0%	0,9%	0,6%
F - COSTRUZIONI	3	6,5%	43	93,5%	46	1,7%	13,0%	9,0%
G - COMMERCIO	41	53,2%	36	46,8%	77	22,7%	10,9%	15,0%
Commercio al dettaglio	35	62,5%	21	37,5%	56	19,3%	6,3%	10,9%
Commercio ingrosso	6	33,3%	12	66,7%	18	3,3%	3,6%	3,5%
Riparazioni autoveicoli e motoveicoli	0	0,0%	3	100,0%	3	0,0%	0,9%	0,6%
H - TRASPORTI E MAGAZZINAGGIO	1	33,3%	2	66,7%	3	0,6%	0,6%	0,6%
I - ALLOGGIO E RISTORAZIONE	34	43,6%	44	56,4%	78	18,8%	13,3%	15,2%
J - SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	12	34,3%	23	65,7%	35	6,6%	6,9%	6,8%
K - ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	1	50,0%	1	50,0%	2	0,6%	0,3%	0,4%
L - ATTIVITA' IMMOBILIARI	2	100,0%		0,0%	2	1,1%	0,0%	0,4%
M - ATTIVITA' PROFESSIONALI SCIENTIFICHE E TECNICHE	4	18,2%	18	81,8%	22	2,2%	5,4%	4,3%
N - NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	5	41,7%	7	58,3%	12	2,8%	2,1%	2,3%
Q - SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	0	0,0%	1	100,0%	1	0,0%	0,3%	0,2%
R- ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO	11	64,7%	6	35,3%	17	6,1%	1,8%	3,3%
S - ALTRI SERVIZI	18	29,5%	43	70,5%	61	9,9%	13,0%	11,9%
T - ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO	1	100,0%	0	0,0%	1	0,6%	0,0%	0,2%
TOTALE	181	35,4%	331	64,6%	512	100,0%	100,0%	100,0%

Nelle principali attività di servizi (dalla lettera J alla S) troviamo poco meno del 30% degli imprenditori intervistati, con una lieve prevalenza maschile che si accentua in relazione alle attività professionali scientifiche e tecniche, dove le imprenditrici sono presenti solo in numero molto minoritario; così come

nella sezione altri servizi; la proporzione tra genere maschile e femminile si ribalta nelle attività artistiche, sportive e di intrattenimento, dove le imprenditrici sono presenti in numero maggiore dei colleghi maschi.

I **dipendenti** e **parasubordinati** intervistati hanno mediamente un titolo di studio molto alto (tabella 9): il 42,9% possiede un titolo di istruzione universitaria, con una leggera prevalenza femminile. Molto diffuso è anche il diploma di tecnico superiore che è posseduto dal 18,6% dei destinatari, in questo caso con una prevalenza maschile. Tra le destinatarie di genere femminile è poi molto diffuso il diploma di istruzione tecnica, che è posseduto dal 21,1% di esse, contro il 15,1 dei destinatari maschi.

Tabella 9 - Titolo di studio dei dipendenti e parasubordinati

	F		M		T	F	M	T
Licenza media	1	10,0%	9	90,0%	10	0,9%	5,4%	3,6%
Qualifica professionale	2	33,3%	4	66,7%	6	1,8%	2,4%	2,1%
Diploma di istruzione tecnica	24	49,0%	25	51,0%	49	21,1%	15,1%	17,5%
Diploma di istruzione professionale	9	39,1%	14	60,9%	23	7,9%	8,4%	8,2%
Diploma di istruzione liceale	5	50,0%	5	50,0%	10	4,4%	3,0%	3,6%
Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)	3	37,5%	5	62,5%	8	2,6%	3,0%	2,9%
Altro titolo di istruzione superiore o di alta formazione	1	50,0%	1	50,0%	2	0,9%	0,6%	0,7%
Diploma di tecnico superiore	18	34,6%	34	65,4%	52	15,8%	20,5%	18,6%
Laurea o diploma accademico	16	34,8%	30	65,2%	46	14,0%	18,1%	16,4%
Laurea specialistica o diploma accademico di II livello	34	47,9%	37	52,1%	71	29,8%	22,3%	25,4%
Dottorato o diploma accademico di formazione alla ricerca	1	33,3%	2	66,7%	3	0,9%	1,2%	1,1%
Totale complessivo	114	40,7%	166	59,3%	280	100,0%	100,0%	100,0%

I dipendenti e parasubordinati sono mediamente giovani (tabella 10): 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. Dal punto di vista del genere, possiamo notare che le destinatarie dipendenti e parasubordinate, rispetto ai colleghi maschi, prevalgono, in proporzione, nelle due classi di età centrali, mentre i maschi sono presenti in misura proporzionalmente maggiore nelle due classi estreme dei più giovani e dei più anziani.

Tabella 10 – Classe di età dei dipendenti e parasubordinati

	F		M		T	F	M	T
Meno di 35 anni	30	28,0%	77	72,0%	107	26,3%	46,4%	38,2%
35-45 anni	55	51,4%	52	48,6%	107	48,2%	31,3%	38,2%
46-55 anni	27	50,0%	27	50,0%	54	23,7%	16,3%	19,3%
56 anni e oltre	2	16,7%	10	83,3%	12	1,8%	6,0%	4,3%
Totale	114	40,7%	166	59,3%	280	100,0%	100,0%	100,0%

Le imprese presso cui prestano la propria opera i dipendenti e parasubordinati sono perlopiù di piccole dimensioni (tabella 11): 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. In merito alla distribuzione per genere possiamo notare una maggior presenza femminile, in proporzione, nelle imprese di dimensioni minori

Tabella 11 – Numero di addetti delle imprese – Dipendenti e parasubordinati

	F		M		Totale	F	M	Totale
Meno di 10 addetti	52	43,0%	69	57,0%	121	28,7%	20,8%	23,6%
10-19 addetti	103	37,6%	171	62,4%	274	56,9%	51,5%	53,4%
20-49 addetti	20	23,0%	67	77,0%	87	11,0%	20,2%	17,0%
50-249 addetti	6	20,0%	24	80,0%	30	3,3%	7,2%	5,8%
250 o più addetti	0	0,0%	1	100,0%	1	0,0%	0,3%	0,2%
Totale	181	35,3%	332	64,7%	513	100,0%	100,0%	100,0%

La durata dell'esperienza lavorativa dei dipendenti e parasubordinati intervistati (tabella 12) presso l'impresa nella quale sono occupati al momento della formazione è abbastanza alta. Quasi un terzo risulta occupato 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 maschi.

Tabella 12 – Esperienza nell'impresa al momento dell'attività formativa

	F		M		T	F	M	T
Meno di 1 anno	8	25,0%	24	75,0%	32	7,0%	14,5%	11,4%
1-5 anni	44	39,6%	67	60,4%	111	38,6%	40,4%	39,6%
6 -10 anni	23	47,9%	25	52,1%	48	20,2%	15,1%	17,1%
più di 10 anni	39	43,8%	50	56,2%	89	34,2%	30,1%	31,8%
Totale complessivo	114	40,7%	166	59,3%	280	100,0%	100,0%	100,0%

Tra gli intervistati prevalgono i lavoratori con contratto alle dipendenze (tabella 13), 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 ma 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.). Per quanto riguarda il contratto di lavoro, non si osservano differenze di genere rilevanti.

Tabella 13 - Tipo di contratto dei lavoratori all'inizio dell'attività formativa

	F		M		T	F	M	T
A tempo determinato	5	31,3%	11	68,8%	16	4,4%	6,6%	5,7%
A tempo indeterminato	89	40,8%	129	59,2%	218	78,1%	77,7%	77,9%
Altro tipo di contratto	4	57,1%	3	42,9%	7	3,5%	1,8%	2,5%
Apprendistato	12	41,4%	17	58,6%	29	10,5%	10,2%	10,4%
Di somministrazione	0	0,0%	2	100,0%	2	0,0%	1,2%	0,7%
Intermittente	3	75,0%	1	25,0%	4	2,6%	0,6%	1,4%
Parasubordinato	1	25,0%	3	75,0%	4	0,9%	1,8%	1,4%
Totale complessivo	114	40,7%	166	59,3%	280	100,0%	100,0%	100,0%

Escludendo dall'analisi coloro i quali sono vincolati da un contratto di tipo parasubordinato, e dunque non sono formalmente tenuti a rispettare un orario di lavoro, la quasi totalità dei lavoratori alle dipendenze ha un contratto di lavoro a tempo pieno (86,4%); i contratti di lavoro a tempo parziale sono molto più diffusi nel caso delle lavoratrici, coinvolgendo il 21,1% delle destinatarie di genere femminile e solo il 7,2% dei loro colleghi maschi (tabella 14).

Tabella 14 - Tempo di lavoro all'inizio dell'attività formativa

	F		M		T	F	M	T
Tempo parziale	24	63,2%	12	31,6%	38	21,1%	7,2%	13,6%
Tempo pieno	89	36,8%	151	62,4%	242	78,1%	91,0%	86,4%
Totale	114	40,7%	166	59,3%	280	100,0%	100,0%	100,0%

Il principale settore di attività degli intervistati (tabella 15) è quello dell'amministrazione e della gestione d'impresa, che coinvolge oltre il 41% degli occupati alle dipendenze con una concentrazione particolarmente alta nel caso delle femmine (61,6%) rispetto a quella dei maschi (27,4%). Circa un quinto dei lavoratori svolge una professione tecnica, in questo caso con una percentuale più elevata di lavoratori maschi (28%), rispetto alle colleghe di genere femminile, che in questa categoria sono solo il 7,1%.

Al terzo posto per importanza troviamo gli addetti alla vendita ed ai servizi alle persone che coinvolge complessivamente il 15,2% dei lavoratori, ma che ha una rilevanza maggiore per le femmine (21,4%) rispetto ai maschi (11%). Il ruolo di dirigente è svolto da quasi il 7% dei destinatari ed è un ruolo svolto prevalentemente da maschi (73,7% dei casi), mentre le destinatarie di genere femmine che ricoprono questo ruolo apicale sono solo 5 su 19 intervistati.

Tabella 15 - Posizione dei lavoratori all'interno delle imprese all'inizio dell'attività formativa

	F		M		T	F	M	T
Addetto a impianti fissi di produzione, macchinari, a linee di montaggio o conduttore di veicoli, ecc.	0	0,0%	9	100,0%	9	0,0%	5,5%	3,3%
Dirigente o direttore (es. dirigente pubblico o privato, ecc.)	5	26,3%	14	73,7%	19	4,5%	8,5%	6,9%
Lavoro operaio o di servizio non qualificato	0	0,0%	11	100,0%	11	0,0%	6,7%	4,0%
Operaio specializzato (es. meccanico, installatore di impianti termici, falegname)	0	0,0%	14	100,0%	14	0,0%	8,5%	5,1%

	F		M		T	F	M	T
Professione ad elevata specializzazione di natura intellettuale, scientifica o artistica	6	46,2%	7	53,8%	13	5,4%	4,3%	4,7%
Professione esecutiva relativa all'amministrazione e alla gestione d'impresa	69	60,5%	45	39,5%	114	61,6%	27,4%	41,3%
Professione relativa alla vendita ed ai servizi alle persone	24	57,1%	18	42,9%	42	21,4%	11,0%	15,2%
Professione tecnica (es. ragioniere, tecnico elettronico, perito informatico, ecc.)	8	14,8%	46	85,2%	54	7,1%	28,0%	19,6%
Totale complessivo	112	40,6%	164	59,4%	276	100,0%	100,0%	100,0%

Per quanto riguarda le fasce di reddito in cui si collocavano i dipendenti e parasubordinati all'inizio delle attività formative si osserva come quasi il 70% dei lavoratori abbiano un reddito che varia tra i 1.200 euro e i 2.000 euro al mese; la differenza di genere è piuttosto spiccata, in questa fascia di reddito si colloca infatti l'80% dei maschi, mentre per le femmine, che come abbiamo visto sopra hanno anche una quota significativa di contratti part-time, la percentuale si ferma al 53%. Anche nella fascia di reddito superiore ai 2.000 euro al mese la differenza di genere emerge come rilevante; in questa fascia troviamo oltre il 15% di maschi e solo il 3,5% delle femmine. Circa il 24% delle femmine ha un reddito inferiore ai 1.000 euro.

Tabella 16 - Fasce di reddito all'inizio dell'attività formativa

	F		M		T	F	M	T
Fino a 600 Euro	5	62,5%	3	37,5%	8	4,4%	1,9%	3,0%
Tra 601 e 800 Euro	7	77,8%	2	22,2%	9	6,2%	1,3%	3,3%
Tra 801 e 1.000 Euro	15	71,4%	6	28,6%	21	13,3%	3,8%	7,8%
Tra 1.001 e 1.200 Euro	26	56,5%	20	43,5%	46	23,0%	12,7%	17,0%
Tra 1.201 e 1.500 Euro	32	37,6%	53	62,4%	85	28,3%	33,8%	31,5%
Tra 1.501 e 2.000	24	32,9%	49	67,1%	73	21,2%	31,2%	27,0%
Tra 2.000 e 3.000 euro	4	14,8%	23	85,2%	27	3,5%	14,6%	10,0%
Oltre i 3.000 Euro	0	0,0%	1	100,0%	1	0,0%	0,6%	0,4%
Totale complessivo	113	41,9%	157	58,1%	270	100,0%	100,0%	100,0%

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.

Tabella 17 – Imprese per numero di addetti

Numero di addetti	v.a.	%
Meno di 10 addetti	46	54,8%
10-19 addetti	24	28,6%
20-49 addetti	11	13,1%
50-249 addetti	3	3,6%
Totale	84	100,0%

Il settore più rappresentato tra le imprese è quello relativo alle attività manifatturiere (tabella 18), 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%.

Tabella 18 – Imprese per settore economico di attività

Settore produttivo	v.a.	%
Attività manifatturiere	38	45,2%
Servizi di informazione e comunicazione	14	16,7%
Alloggio e ristorazione	10	11,9%
Commercio	9	10,7%
Attività professionali scientifiche e tecniche	7	8,3%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	2	2,4%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento	1	1,2%
Costruzioni	1	1,2%
Sanità e assistenza sociale	1	1,2%
Trasporto e magazzinaggio	1	1,2%
	84	100,0%

La forma giuridica prevalente tra le imprese intervistate è la società a responsabilità limitata (tabella 19), dove troviamo il 77,4% delle imprese. Le società in nome collettivo tra quelle coinvolte nell'indagine sono 6; troviamo poi 5 società in accomandita semplice, 4 società per azioni.

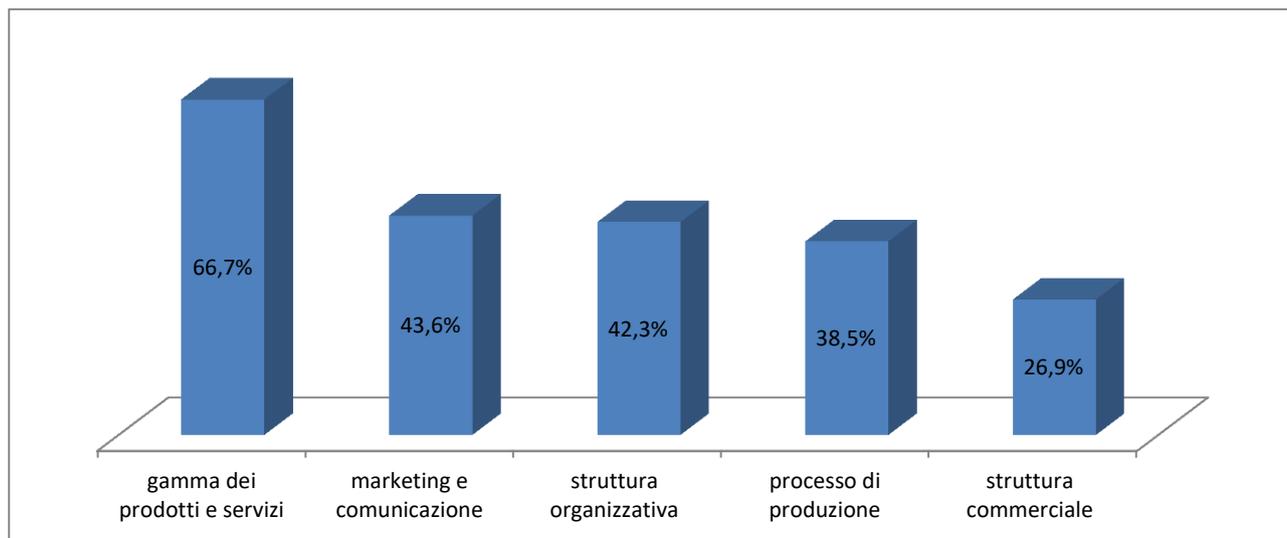
Tabella 19 – Imprese per forma giuridica

	v.a.	%
Società a responsabilità limitata	65	77,4%
Società in nome collettivo	6	7,1%
Società in accomandita semplice	5	6,0%
Società per azioni	4	4,8%
Cooperativa di produzione lavoro	1	1,2%
Imprenditore individuale non agricolo	1	1,2%
Società cooperativa a mutualità prevalente	1	1,2%
Società semplice	1	1,2%
Totale	84	100,0%

Quasi tre quarti delle imprese intervistate fanno parte di una associazione di categoria, mentre solo 5 fanno parte di un consorzio e 2 hanno sottoscritto con altre imprese un contratto di rete.

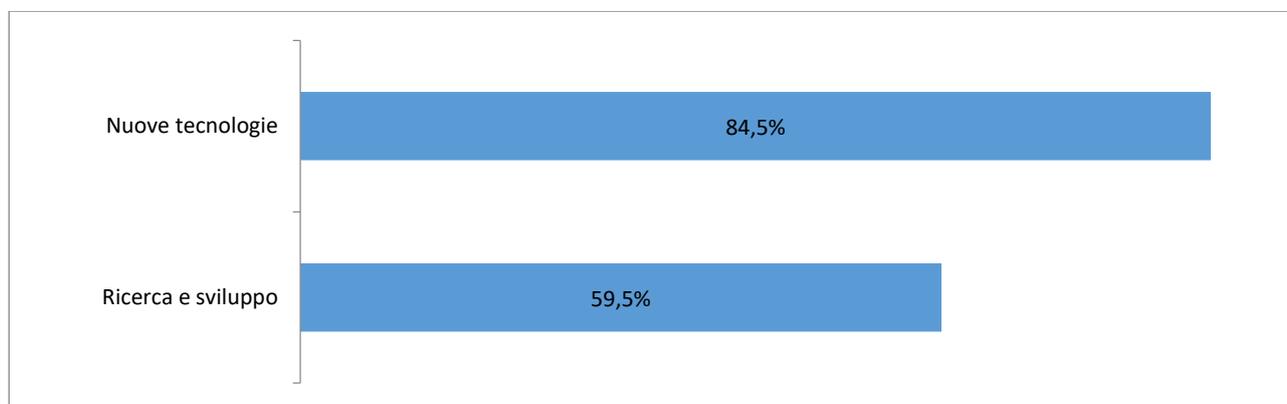
- Degno di nota il fatto che il 93% delle imprese intervistate nel corso degli ultimi cinque anni ha realizzato innovazioni in una o più aree (figura 2), mostrando una notevole propensione all'innovazione. In particolare, tra le imprese che hanno introdotto innovazioni, due terzi lo hanno fatto nella gamma dei prodotti e dei servizi, il 43,6% nel marketing e comunicazione, il 42,3% nella struttura organizzativa, il 38,5% nel processo di produzione e il 26,9% nella struttura commerciale.

Figura 2 – Aree di innovazione nelle imprese negli ultimi cinque anni (risposta multipla)



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 (figura 3).

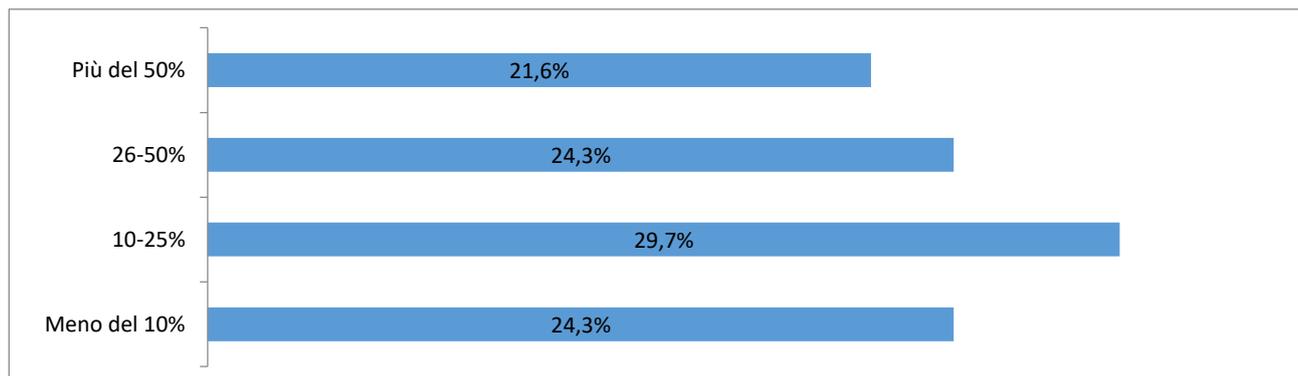
Figura 3 – Negli ultimi cinque anni ha l'impresa ha fatto investimenti in... (risposta multipla)



Il 44% delle imprese esporta verso l'estero una parte dei propri prodotti o servizi. La quantità delle esportazioni rispetto al complesso della produzione è molto variabile: va da più del 50% per il 21,6% delle imprese intervistate a meno del 10% per il 24,3%. La maggior parte delle imprese del campione, il 29,7%, esporta tra il 10 e il 25% della propria produzione (figura 4).

Le imprese non limitano i propri rapporti con l'estero all'esportazione di prodotti o servizi, ma, specie nel caso delle imprese commercialmente più attive, arrivano a stipulare accordi commerciali con imprese estere, come accade per il 23,7% del totale delle imprese intervistate; in 4 casi le imprese hanno inoltre sviluppato un'attività di investimenti diretti o di partecipazione in imprese estere.

Figura 4 – Percentuale di prodotti o servizi esportati verso l'estero



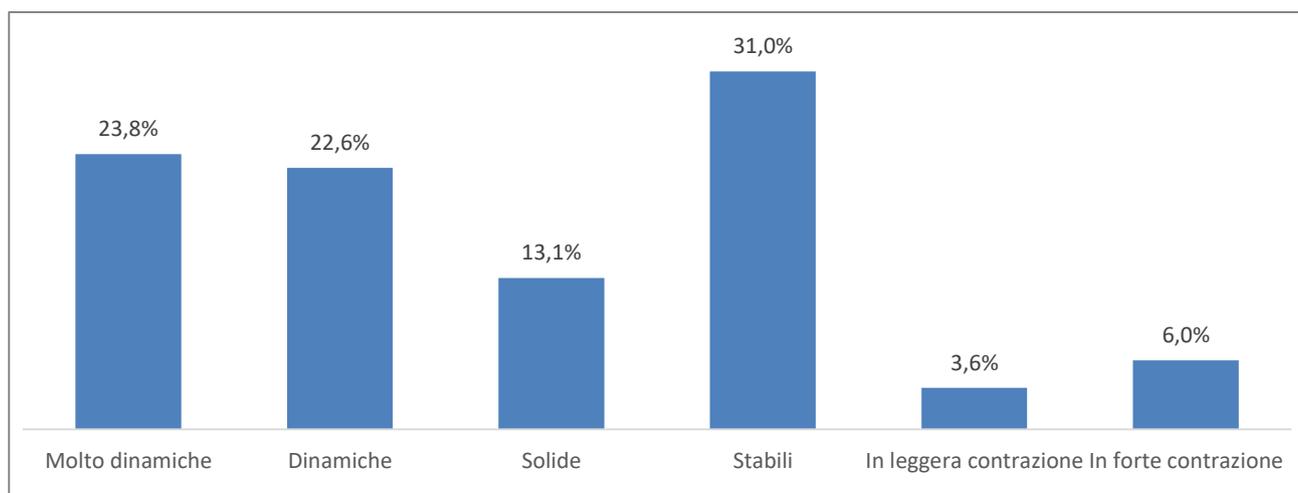
La situazione delle imprese è stata infine ricostruita sulla base dell'andamento (aumento, stabilità, diminuzione) nei tre anni precedenti all'intervento formativo di fatturato, addetti e investimenti.

Per ottenere una sintesi le imprese sono state classificate in:

- Molto dinamiche: fatturato, numero di addetti e investimenti in aumento
- Dinamiche: in aumento due parametri su tre
- 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

Come si può vedere nel grafico successivo (figura 5) il 46,4% delle imprese si trovano in una situazione complessivamente dinamica o molto dinamica, una percentuale di poco inferiore (44,1%) in una condizione di stabilità (sommando le imprese solide con quelle stabili) e il 9,6% si trovano in una situazione di crisi più o meno accentuata.

Figura 5 – Situazione delle imprese per fatturato, addetti e investimenti



3 I MOTIVI DEL RICORSO ALLA FORMAZIONE

Le motivazioni e le aspettative degli occupati alle dipendenze e dei parasubordinati

La partecipazione al corso di formazione da parte degli **occupati alle dipendenze e dei parasubordinati** è connessa ad alcune aspettative individuali che gli intervistati hanno espresso in modo netto. Si tratta fondamentalmente di due opzioni (tabella 20), la prima deriva dall'esigenza di acquisire nuove competenze a seguito o in vista dell'introduzione di innovazioni, ed è stata indicata da poco più della metà degli intervistati, con una significativa prevalenza femminile (+7,2 punti percentuali rispetto ai maschi); la seconda, è invece connessa alla necessità di aggiornare le competenze possedute al fine di svolgere meglio il proprio lavoro (47,5%), con una prevalenza della quota rilevata per i maschi (+6,2 punti percentuali).

Solo una parte residuale accede alla formazione con l'obiettivo di riconvertire le proprie competenze, a fronte di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale (1,4%).

Tabella 20 – Le aspettative di cambiamento degli occupati alle dipendenze e dei parasubordinati (intervistati 278)

Obiettivo della formazione	Femmine	Maschi	Totale
Acquisizione di nuove competenze a seguito o in vista dell'introduzione di innovazioni (tecnologiche, di prodotto, di processo e di mercato)	55,4%	48,2%	51,1%
Aggiornamento/sviluppo delle competenze per svolgere meglio le proprie mansioni	43,8%	50,0%	47,5%
Riconversione delle competenze per cambiamenti di mansioni connesse a ristrutturazione o riorganizzazione aziendale	0,9%	1,8%	1,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Prendendo in esame la distribuzione delle risposte per livelli di istruzione posseduti (tabella 21), emerge come per i titoli di studio più bassi, ovvero fino alla licenza media, abbiano prevalso strategie tese all'aggiornamento delle competenze (56,3%), anche se è significativa la quota di quanti hanno partecipato alla formazione in concomitanza con l'introduzione di innovazioni nella propria azienda (44%).

Il gruppo di quanti hanno un titolo di istruzione secondaria di II grado presenta la quota più elevata di accessi alla formazione connessi ad obiettivi di innovazione (57%). Per i titoli di studio superiori l'aggiornamento delle competenze costituisce l'obiettivo principale sotteso all'ingresso in formazione (54%). La riconversione delle proprie mansioni costituisce la finalità meno diffusa che ha interessato l'1,7% dei più istruiti e l'1,4% dei livelli intermedi.

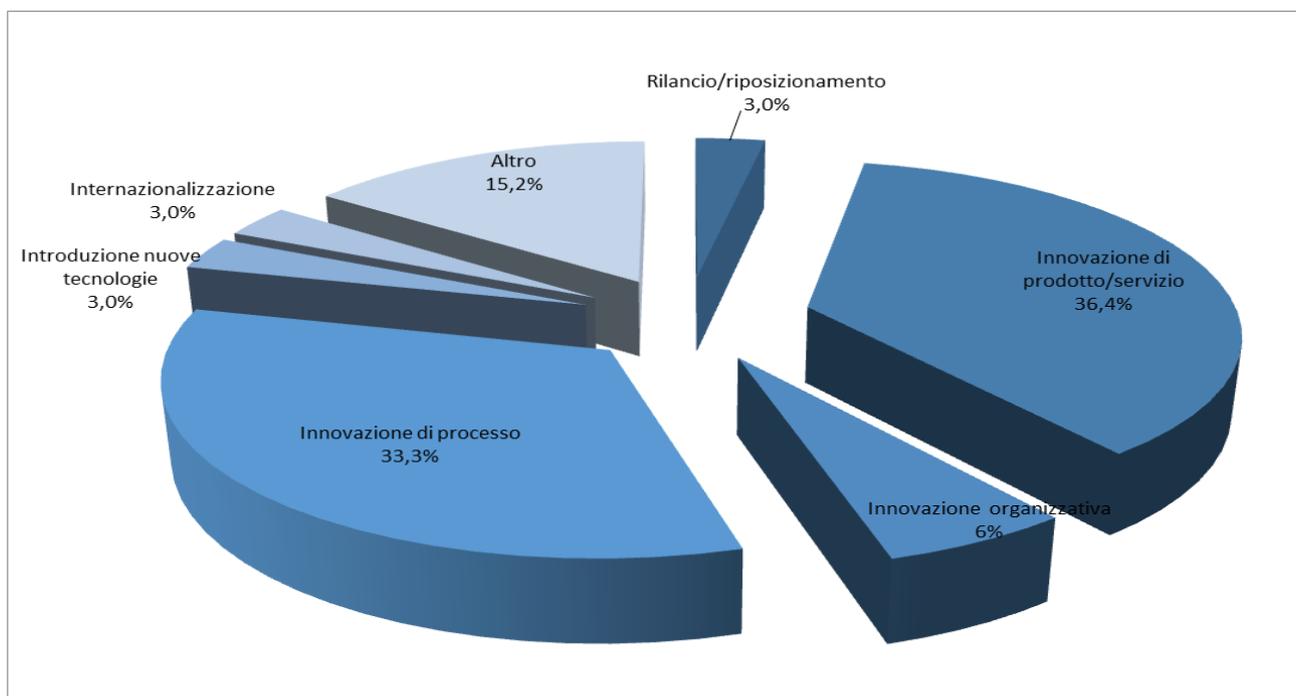
Tabella 21 – Le aspettative di cambiamento degli occupati alle dipendenze e dei parasubordinati, distribuzione per livelli di istruzione (intervistati 280)

Obiettivo della formazione	Fino al primo ciclo di	Secondaria di II grado	Post-secondaria	Totale
All'acquisizione di nuove competenze a seguito o in vista dell'introduzione di innovazioni (tecnologiche, di prodotto, di processo e di mercato)	43,8%	57,3%	44,5%	51,1%
All'aggiornamento/sviluppo delle competenze per svolgere meglio le proprie mansioni	56,3%	41,3%	53,8%	47,5%
Alla riconversione delle competenze per cambiamenti di mansioni connesse a ristrutturazione o riorganizzazione aziendale	-	1,4%	1,7%	1,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Le motivazioni e le aspettative dei lavoratori autonomi

Anche per il gruppo dei lavoratori autonomi la motivazione prevalente è rappresentata dalla necessità di supportare l'introduzione di innovazioni nella propria attività (figura 6): nei prodotti e servizi offerti (36,4%) nei processi (33%), organizzative (6%). Meno presente, rispetto a quanto vedremo di seguito per le imprese, il tema delle nuove tecnologie, indicato dal 3% degli intervistati. Quote analoghe si osservano anche per quanti hanno fatto ricorso alla formazione nel quadro di strategie di internazionalizzazione della propria attività (3%) e di strategie di rilancio o riposizionamento (3%).

Figura 6 Obiettivi connessi all'ingresso in formazione da parte dei lavoratori autonomi (intervistati 33)



Le motivazioni e le aspettative delle imprese

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. Tali obiettivi si caratterizzano (tabella 22) per un *marcato orientamento all'innovazione* che riguarda sia la dimensione organizzativa e tecnologica, sia i processi produttivi e gli stessi prodotti (complessivamente il 62,5% dei casi). Nel dettaglio emerge come la partecipazione alla formazione sia stata in particolare connessa all'introduzione di innovazioni nella gamma dei prodotti e dei servizi offerti dall'impresa (18,8%), nei modelli organizzativi (16,7%), nei processi produttivi (11,9%).

Tabella 22 – Obiettivi connessi all'ingresso in formazione da parte di imprenditori e imprese (interviste 547)

Traiettorie di cambiamento	Totale
Rilancio/riposizionamento	20,1%
Innovazione della gamma dei prodotti e servizi	18,8%
Innovazione organizzativa	16,7%
Introduzione di nuove tecnologie	15,1%
<i>di cui</i>	
• Soluzioni di "Internet delle cose" (ad es. Rfid, sensori, oggetti connessi)	50,6%
• Aggiornamento dei dispositivi esistenti (pc, stampanti ecc)	16,5%
• Big Data Analytics (uso di tecnologie e software per l'analisi di grandi quantità di dati)	14,1%
• Sicurezza informatica	4,7%
• Robotica (robot industriali, robot collaborativi interconnessi e programmabili)	4,7%
• Realtà aumentata e realtà virtuale	1,2%
• Altro	8,2%
Innovazioni di processo	11,9%
Internazionalizzazione	10,5%
Riorganizzazione/ristrutturazione aziendale	5,3%
Altro	1,6%
Totale	100,0%

Uno degli obiettivi di particolare rilevanza è connesso alla necessità di sostenere l'introduzione nell'impresa di nuove tecnologie digitali e dell'automazione (15,1%). A questo proposito è stato chiesto agli imprenditori di specificare il tipo di innovazione tecnologica che intendevano perseguire: più della metà delle risposte ha riguardato l'introduzione di innovazioni che valorizzano le tecnologie di "Internet delle cose" (50,6%), ovvero l'utilizzo di macchine connesse ed auto-organizzatrici, capaci di apprendere nei contesti in cui si collocano grazie all'impiego di sensori e alla capacità di analisi dei dati. Seguono gli obiettivi di formazione connessi all'aggiornamento dei dispositivi già utilizzati dall'impresa (16,5%), l'adozione di tecniche di "big

data analytics”² (14,1%), sicurezza informatica e robotica (entrambi con quote pari al 4,7%). La formazione ha assunto una valenza rilevante anche in relazione alla finalità di accrescimento della capacità di adattamento e resilienza delle imprese che vi hanno fatto ricorso (tabella 23): circa il 20% delle imprese si è rivolto alla formazione per accompagnare 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% delle imprese totali) ha svolto attività di formazione per rafforzare la propria capacità di internazionalizzazione.

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).

Le motivazioni che hanno inciso in misura maggiore sulle scelte formative delle imprese con un solo addetto sono rappresentate dagli obiettivi di rilancio/riposizionamento, indicati dal 29% degli intervistati, e dall'introduzione di nuove tecnologie (19,3%); in entrambi i casi le quote registrate sono le più ampie tra quelle rilevate per le diverse classi di addetti. Anche gli obiettivi di internazionalizzazione hanno assunto un ruolo rilevante, determinando l'ingresso in formazione da parte di una quota pari al 15%.

Tabella 23 – Obiettivi connessi all'ingresso in formazione da parte di imprenditori e imprese, distribuzione per classe di addetti (interviste 547)

Traiettorie di cambiamento	1 addetto	2-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50-249 addetti	Totale
Rilancio/riposizionamento	28,9%	20,0%	15,4%	9,8%	-	20,1%
Innovazione della gamma dei prodotti e servizi	9,6%	20,0%	24,0%	19,5%	50,0%	18,8%
Innovazione organizzativa	12,3%	16,3%	17,3%	26,8%	50,0%	16,7%
Introduzione di nuove tecnologie	19,3%	16,3%	11,5%	4,9%	-	15,1%
Innovazioni di processo	7,9%	12,0%	18,3%	7,3%	-	11,9%
Internazionalizzazione	14,9%	8,3%	8,7%	19,5%	-	10,5%
Riorganizzazione/ristrutturazione aziendale	4,4%	6,7%	2,9%	4,9%	-	5,3%
Altro	2,6%	0,3%	1,9%	7,3%	-	1,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Per le imprese con 2-9 addetti le motivazioni prevalenti sono principalmente connesse ad obiettivi di rilancio/riposizionamento (20%) e di innovazione della gamma dei prodotti e servizi (20%); due ulteriori quote, attorno al 16%, hanno indicato l'innovazione organizzativa e l'introduzione di nuove tecnologie. In questa classe di addetti si osserva inoltre l'incidenza più elevata di imprese che ricorrono alla formazione per accompagnare percorsi di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale (6,7%).

² L'espressione “big data” si riferisce alla crescente quantità di dati che sono e saranno accessibili anche in relazione all'utilizzo sempre più diffuso di dispositivi IoT (“Internet of Things”), ma anche, ad es., dei social network. Con l'espressione *big data analytics* si fa riferimento al processo che include la raccolta e l'analisi dei big data per ottenerne informazioni utili in chiave economica.

Tra le imprese rientranti nella classe 10-19 addetti assumono maggiore rilevanza l'innovazione di prodotto/servizio (24%), l'innovazione di processo, che qui registra l'incidenza più elevata (18,3%), e l'innovazione organizzativa (17,3%).

Le imprese con 20-49 addetti sono quelle che presentano le quote più ampie di imprese che ricorrono in formazione per sostenere innovazioni organizzative (26,8%) e obiettivi di internazionalizzazione (19,5%). Un ulteriore 19,5% ha indicato l'innovazione di prodotto/servizio.

Le imprese più grandi si distribuiscono in parti uguali su due soli obiettivi, entrambi connessi all'innovazione: di prodotto/servizio e organizzativa.

Se esaminiamo la distribuzione delle risposte per settore economico di attività (tabella 24), emerge che lo sviluppo della dimensione dell'internazionalizzazione assume maggiore rilevanza per le imprese del settore agricolo (33%) e per quelle dell'industria manifatturiera (19,2%) che hanno beneficiato di attività formative; le imprese manifatturiere, inoltre, presentano quote pressoché equivalenti in corrispondenza degli obiettivi di innovazione organizzativa (18%) e di innovazione di prodotto (17%).

Tra le imprese dell'industria non manifatturiera³ 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%); queste imprese presentano, inoltre, l'incidenza più alta di casi in cui l'accesso alla formazione è avvenuto a fronte di processi di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale (10,2%).

Tabella 24 – Obiettivi connessi all'ingresso in formazione da parte di imprenditori e imprese, 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 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

³ Si fa riferimento alle sezioni delle attività economiche: Costruzioni e Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua.

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%).

4 LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

La formazione rivolta agli imprenditori

Gli argomenti principali trattati dalle attività formative cui hanno partecipato gli imprenditori (tabella 25) sono stati prevalentemente due: informatica - sistemi informativi (29,4%), e gestione del mercato e dei clienti (27,1%). In entrambi i casi, nonostante siano state privilegiate tanto dai maschi che dalle femmine, queste tematiche assumono una rilevanza maggiore nella distribuzione delle preferenze espresse dalle imprenditrici. Seguono poi altri due temi negli interessi degli imprenditori, i sistemi di organizzazione aziendale (9,4%) e i temi ambientali (8%) – in entrambi i casi emerge una lieve prevalenza dei maschi, che diventa poi più marcata nel caso dei temi: amministrazione, finanza e controllo, e processi e tecniche di produzione. Le attività inerenti l'ideazione e sviluppo di prodotti hanno attratto il 5,3% degli imprenditori, mentre le tematiche meno rappresentate risultano quelle relative all'efficienza energetica (0,8%) e all'approvvigionamento e logistica (0,4%).

Tabella 25 – Principale argomento su cui verteva l'attività formativa rivolta agli imprenditori (intervistati 513)

Argomento del corso	F	M	F	M	Totale
Informatica e sistemi informativi	40,4%	59,6%	33,7%	27,1%	29,4%
Gestione del mercato e dei clienti	42,4%	57,6%	32,6%	24,1%	27,1%
Sistemi di organizzazione aziendale	33,3%	66,7%	8,8%	9,6%	9,4%
Ambiente	26,8%	73,2%	6,1%	9,0%	8,0%
Amministrazione, finanza e controllo	14,8%	85,2%	2,2%	6,9%	5,3%
Ideazione e sviluppo prodotti	33,3%	66,7%	5,0%	5,4%	5,3%
Qualità	29,2%	70,8%	3,9%	5,1%	4,7%
Processi e tecniche di produzione	13,0%	87,0%	1,7%	6,0%	4,5%
Marketing	36,4%	63,6%	2,2%	2,1%	2,1%
Sicurezza	22,2%	77,8%	1,1%	2,1%	1,8%
Efficienza energetica	0,0%	100,0%	0,0%	1,2%	0,8%
Approvvigionamenti e logistica	50,0%	50,0%	0,6%	0,3%	0,4%
Altro	57,1%	42,9%	2,2%	0,9%	1,4%
Totale	35,3%	64,7%	100,0%	100,0%	100,0%

La scelta degli argomenti si caratterizza anche in relazione al settore di attività (tabella 26). Circa il 30% degli imprenditori attivi nell'industria manifatturiera, in agricoltura, e nel terziario hanno seguito attività formative orientate all'approfondimento della capacità di gestione del mercato e dei clienti; anche la formazione collegata all'informatica e ai sistemi informativi ha raccolto molte adesioni tra gli imprenditori dell'industria (23,1%) ed in particolare del terziario (35,8%). Tra gli imprenditori del settore secondario non manifatturiero prevalgono i temi legati all'ambiente e alla sostenibilità (26,5%). Gli argomenti connessi alla organizzazione aziendale assumono una discreta importanza nel caso dell'industria.

Tabella 26 – Principale argomento della formazione rivolta agli imprenditori per settore di attività dell’impresa (intervistati 513)

Argomento del corso	Agricoltura	Attività manifatturiere	Secondario non manifatturiero	Terziario	Totale complessivo
Ambiente	16,7%	6,8%	26,5%	5,2%	7,9%
Amministrazione, finanza e controllo	16,7%	6,8%	6,1%	4,2%	5,3%
Approvvigionamenti e logistica	0,0%	0,7%	0,0%	0,3%	0,4%
Efficienza energetica	0,0%	0,7%	2,0%	0,7%	0,8%
Gestione del mercato e dei clienti	33,3%	29,3%	4,1%	30,0%	27,3%
Ideazione e sviluppo prodotti	0,0%	4,8%	10,2%	4,9%	5,3%
Informatica e sistemi informativi	16,7%	23,1%	12,2%	35,8%	29,7%
Marketing	0,0%	2,0%	2,0%	2,3%	2,2%
Processi e tecniche di produzione	0,0%	6,8%	12,2%	2,0%	4,3%
Qualità	0,0%	4,8%	8,2%	4,2%	4,7%
Sicurezza	0,0%	1,4%	4,1%	1,3%	1,6%
Sistemi di organizzazione aziendale	16,7%	12,9%	12,2%	7,2%	9,4%
Altro	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	1,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La formazione degli imprenditori si è svolta in larga prevalenza in aula (86%) e solo nel 13% dei casi ha avuto luogo in azienda. La modalità di formazione a distanza è stata del tutto residuale, riguardando solo l’1% dei casi intervistati (tabella 27).

Tabella 27 – Luogo di svolgimento dell’attività formativa rivolta agli imprenditori (intervistati 513)

	F	M	Totale
Aula	88,9%	84,5%	86,0%
Azienda	10,1%	14,5%	13,0%
A distanza	1,0%	1,1%	1,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

La formazione è stata organizzata prevalentemente per gruppi (86,4%); in un numero ridotto ma significativo di casi la formazione è stata svolta a livello individuale (8%). Per una quota di minore rilievo (4,1%) sono state adottate modalità di affiancamento al fine di facilitare il processo di apprendimento (coaching); assai limitato il ricorso ai convegni o agli workshop (tabella 28).

Tabella 28 – Modalità di svolgimento dell’attività formativa rivolta agli imprenditori (intervistati 513)

	F	M	Totale
Formazione in gruppo	85,5%	86,7%	86,4%
Formazione individuale	7,7%	8,5%	8,1%
Coaching	4,8%	3,7%	4,1%
Convegni e workshop	1,9%	1,1%	1,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

La quasi totalità degli imprenditori formati (88,5%) ha valutato la propria preparazione scolastica e professionale pienamente sufficiente per seguire il corso in modo proficuo, mentre il 10,5% ha dichiarato

che la propria preparazione era appena sufficiente e di aver quindi dovuto applicarsi molto per comprendere i contenuti trattati (tabella 29). A questi si aggiunge un ulteriore 1% rappresentato da quanti hanno incontrato le maggiori difficoltà, ritenendo del tutto inadeguate basi di conoscenza possedute in relazione alla complessità degli argomenti oggetto della formazione.

Tabella 29 – Ritiene che la sua preparazione professionale e/o scolastica fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? (intervistati 513)

	F	M	T
Appena sufficiente ho dovuto applicarmi molto per capire i contenuti	11,0%	10,2%	10,5%
Del tutto insufficiente i contenuti erano troppo difficili, e mi mancavano le basi	1,7%	0,6%	1,0%
Pienamente sufficiente i contenuti dell'attività formativa erano ampiamente alla mia portata	87,3%	89,2%	88,5%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%

Comprensibilmente, il titolo di studio posseduto incide significativamente sul grado di difficoltà incontrato nel processo di apprendimento (tabella 30), sono infatti gli imprenditori con la sola licenza media a registrare la quota più elevata di formati che hanno risentito del gap esistente tra preparazione posseduta e formazione svolta (complessivamente pari al 23%, composta da un 20,5% che ha giudicato appena sufficiente la propria preparazione e un 2,6% che la considera del tutto inadeguata).

Tabella 30 – Ritiene che la sua preparazione fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per argomento principale del corso (intervistati 513)

Titolo di studio	Pienamente sufficiente	Appena sufficiente o del tutto insufficiente	TOT
Licenza media	76,9%	23,1%	100,0%
Qualifica professionale	100,0%	0,0%	100,0%
Diploma di istruzione professionale	90,4%	9,6%	100,0%
Diploma di istruzione tecnica	87,9%	12,1%	100,0%
Diploma di istruzione liceale	88,9%	11,1%	100,0%
Diploma di tecnico superiore	88,5%	11,5%	100,0%
Laurea o diploma accademico	95,3%	4,7%	100,0%
Laurea specialistica o diploma accademico di II livello	93,2%	6,8%	100,0%
Dottorato o diploma accademico di formazione alla ricerca	88,9%	11,1%	100,0%
Totale complessivo	88,5%	11,5%	100,0%

Se consideriamo anche le tematiche principali oggetto della formazione svolta dagli imprenditori, si osserva che le difficoltà maggiori nell'apprendimento (tabella 31) sono state riscontrate sui temi inerenti la sicurezza e l'efficienza energetica rispettivamente con il 33% e il 25% di formati che hanno ritenuto la preparazione posseduta appena sufficiente per seguire il corso proficuamente. I dati migliori si registrano invece in corrispondenza della formazione inerente i temi Approvvigionamenti e logistica (con il 100% di valutazioni pienamente sufficienti), Qualità (96%) e Ambiente (95%).

Tabella 31 – Ritieni che la sua preparazione fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per titolo di studio (intervistati 513)

	Pienamente sufficiente (i contenuti della attività formativa erano ampiamente alla mia portata)	Appena sufficiente (ho dovuto applicarmi molto per capire i contenuti)	Del tutto insufficiente (i contenuti erano troppo difficili, e mi mancavano le basi)	Totale
Approvvigionamenti e logistica	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Qualità	95,8%	4,2%	0,0%	100,0%
Ambiente	95,1%	4,9%	0,0%	100,0%
Processi e tecniche di produzione	91,3%	8,7%	0,0%	100,0%
Marketing	90,9%	9,1%	0,0%	100,0%
Sistemi di organizzazione aziendale	89,6%	8,3%	2,1%	100,0%
Informatica e sistemi informativi	88,7%	9,9%	1,3%	100,0%
Gestione del mercato e dei clienti	88,5%	10,1%	1,4%	100,0%
Amministrazione, finanza e controllo	85,2%	14,8%	0,0%	100,0%
Ideazione e sviluppo prodotti	85,2%	14,8%	0,0%	100,0%
Efficienza energetica	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Sicurezza	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
Altro	57,1%	42,9%	0,0%	100,0%
Totale	88,5%	10,5%	1,0%	100,0%

La formazione rivolta ai lavoratori alle dipendenze e parasubordinati

Gli argomenti principali che hanno caratterizzato le attività formative cui hanno partecipato gli occupati alle dipendenze (tabella 32) sono stati due: gestione del mercato e dei clienti (24,3%), ma con una prevalenza piuttosto netta delle lavoratrici, per le quali questo particolare argomento raccoglie oltre il 34% delle destinatarie; e informatica e sistemi informativi (21,1%). Per entrambi i casi si tratta di tematiche che hanno avuto un elevato grado di adesione anche nel gruppo degli imprenditori. Nel caso degli occupati alle dipendenze assume un peso rilevante anche il tema dei processi e tecniche di produzione, che raccoglie poco meno del 15% complessivamente, ma che assume un peso maggiore nel caso dei maschi, con quasi il 30%. Seguono poi le attività formative focalizzate sui sistemi di organizzazione aziendale (11,4%).

Tabella 32 – Principale argomento su cui verteva l'attività formativa rivolta ai lavoratori dipendenti e parasubordinati (intervistati 280)

	Femmine	Maschi	Totale
Gestione del mercato e dei clienti	34,2%	17,5%	24,3%
Informatica e sistemi informativi	20,2%	21,7%	21,1%
Processi e tecniche di produzione	2,6%	22,9%	14,6%
Sistemi di organizzazione aziendale	8,8%	13,3%	11,4%
Amministrazione, finanza e controllo	9,6%	4,2%	6,4%
Ideazione e sviluppo prodotti	2,6%	9,0%	6,4%
Ambiente	2,6%	3,0%	2,9%

	Femmine	Maschi	Totale
Qualità	5,3%	1,2%	2,9%
Sicurezza	3,5%	1,8%	2,5%
Approvvigionamenti e logistica	2,6%	0,6%	1,4%
Lingue	0,9%	0,6%	0,7%
Altro	7,0%	4,2%	5,4%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%

Sotto il profilo del *setting* (tabella 33), l'attività formativa non si differenzia significativamente da quella svolta dagli imprenditori, anche per i lavoratori la formazione in aula è stata infatti la modalità prevalente (circa 73% dei casi). Il 25% ha svolto la formazione presso il proprio luogo di lavoro e il 2,4% ha utilizzato la modalità a distanza.

Tabella 33 – Luogo di svolgimento dell'attività formativa rivolta ai lavoratori dipendenti e parasubordinati (intervistati 280)

	Femmine	Maschi	Totale
In aula	73,6%	72,4%	72,9%
In azienda	23,1%	25,9%	24,7%
A distanza	3,3%	1,7%	2,4%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%

Per quanto concerne le modalità di svolgimento dell'attività formativa (tabella 34) si possono osservare delle chiare differenze tra gli imprenditori e gli occupati alle dipendenze. Nonostante la formazione di gruppo sia stata, per entrambi gli aggregati, la modalità più diffusa, per gli occupati alle dipendenze questa opzione ha riguardato pressoché la totalità dei casi (99%). Nel caso degli imprenditori la formazione di gruppo, benché prevalente (86,4%) lasciava qualche spazio ad altre modalità, come la formazione individuale e il coaching, che invece non hanno trovato spazio nel caso dei lavoratori subordinati. Nonostante queste modalità possano aver conferito un maggior grado di personalizzazione alla formazione rivolta agli imprenditori, è l'offerta formativa rivolta ai lavoratori ad evidenziare, seppure di poco, una maggiore capacità di calibrare i contenuti rispetto ai diversi profili del target di riferimento.

Tabella 34 – Modalità di svolgimento dell'attività formativa rivolta ai lavoratori dipendenti e parasubordinati (intervistati 280)

	Femmine	Maschi	Totale
Formazione individuale	0,9%	0,0%	0,4%
Formazione di gruppo	96,5%	100,0%	99,3%
Coaching	1,8%	0,0%	0,0%
Webinar	0,9%	0,0%	0,4%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%

Tra i lavoratori, la quota di quanti riferiscono di non aver incontrato alcuna difficoltà nel seguire proficuamente le attività si attesta al 90,7% (a fronte dell'88,5% registrato per gli imprenditori). Quanti

invece hanno giudicato la propria preparazione appena sufficiente rappresentano l'8,9% (10,5% tra gli imprenditori) e solo per lo 0,4% è risultata del tutto insufficiente (era l'1% tra gli imprenditori).

Tabella 35 – Ritieni che la sua preparazione fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo ? (intervistati 280)

	Femmine	Maschi	Totale
Del tutto insufficiente i contenuti erano troppo difficili, e mi mancavano le basi	0,0%	0,6%	0,4%
Appena sufficiente ho dovuto applicarmi molto per capire i contenuti	8,8%	9,0%	8,9%
Pienamente sufficiente i contenuti dell'attività formativa erano ampiamente alla mia portata	91,2%	90,4%	90,7%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%

Tendenzialmente, i lavoratori i cui percorsi di studio o formativi sono connotati da un più marcato indirizzo professionalizzante sono quelli che hanno incontrato le maggiori difficoltà (tabella 36): il 37,5% di quanti hanno una specializzazione IFTS, ha giudicato la propria preparazione appena sufficiente o del tutto insufficiente, seguono i diplomati degli istituti professionali, con il 17,3%, e i diplomati degli istituti tecnici (14,3%). Fa eccezione il gruppo di chi possiede una qualifica professionale, e quello dei diplomati ITS, che presentano livelli molto alti di valutazioni pienamente sufficienti, rispettivamente con quote del 100% e 98%.

Tabella 36 – Ritieni che la sua preparazione fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per titolo di studio (intervistati 280)

	Pienamente sufficiente	Appena sufficiente o del tutto insufficiente	Totale
Licenza media	90,0%	10,0%	100,0%
Qualifica professionale	100,0%	-	100,0%
Diploma di istruzione professionale	82,6%	17,3%	100,0%
Diploma di istruzione tecnica	85,7%	14,3%	100,0%
Diploma di istruzione liceale	100,0%	-	100,0%
Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)	62,5%	37,5%	100,0%
Diploma di tecnico superiore (ITS)	98,1%	1,9%	100,0%
Laurea o diploma accademico	93,5%	6,5%	100,0%
Laurea specialistica o diploma accademico di II livello	90,1%	9,9%	100,0%
Dottorato o diploma accademico di formazione alla ricerca	100,0%	-	100,0%
Altro titolo di istruzione superiore o di alta formazione	100,0%	-	100,0%
Totale	90,7%	9,3%	100,0%

Se poniamo in relazione il grado di difficoltà incontrato con gli argomenti principali trattati nel corso delle attività formative (tabella 37), quelli più ostici risultano: le lingue straniere (per le quali la metà dei formati hanno valutato la propria preparazione appena sufficiente per comprendere i contenuti formativi), le tematiche inerenti gli approvvigionamenti e logistica (con il 25% di destinatari la cui preparazione era appena sufficiente) e i corsi sulla qualità (con il 25% equamente ripartito tra chi ha giudicato la propria preparazione appena sufficiente o del tutto insufficiente); amministrazione, finanza e controllo (con il 16% di valutazioni appena sufficienti). I valori migliori si osservano in corrispondenza dei temi della sicurezza

(100% di valutazioni pienamente positive), di quelli relativi ai sistemi di organizzazione aziendale (97%) e all'ideazione e sviluppo prodotti (94,4%).

Tabella 37 – Ritieni che la sua preparazione fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? Distribuzione per argomento del corso (intervistati 280)

Argomento del corso	Pienamente sufficiente i contenuti dell'attività formativa erano ampiamente alla mia portata	Appena sufficiente ho dovuto applicarmi molto per capire i contenuti	Del tutto insufficiente i contenuti erano troppo difficili, e mi mancavano le basi	Totale
Sicurezza	100,0%	-	-	100,0%
Sistemi di organizzazione aziendale	96,9%	3,1%	-	100,0%
Ideazione e sviluppo prodotti	94,4%	5,6%	-	100,0%
Processi e tecniche di produzione	92,7%	7,3%	-	100,0%
Gestione del mercato e dei clienti	92,6%	7,4%	-	100,0%
Informatica e sistemi informativi	88,1%	11,9%	-	100,0%
Ambiente	87,5%	12,5%	-	100,0%
Amministrazione, finanza e controllo	83,3%	16,7%	-	100,0%
Qualità	75,0%	12,5%	12,5%	100,0%
Approvvigionamenti e logistica	75,0%	25,0%	-	100,0%
Lingue	50,0%	50,0%	-	100,0%
Altro	93,3%	6,7%	-	100,0%
Totale	90,7%	8,9%	0,4%	100,0%

La formazione rivolta ai lavoratori autonomi

Per i lavoratori autonomi gli argomenti principali della formazione svolta hanno riguardato l'informatica e sistemi informativi (24,2%), seguiti dai sistemi di organizzazione aziendale e dalle tematiche ambientali, entrambi con quote pari al 12%. Altre quote significative si rilevano per il tema della qualità e per quello relativo ai processi e tecniche di produzione, entrambi con il 9%. L'amministrazione, finanza e controllo è l'argomento meno ricorrente, che ha interessato solo il 3% degli intervistati.

Tabella 38 – Principale argomento su cui verteva l'attività formativa (intervistati 33)

Argomento del corso	Totale
Informatica e sistemi informativi	24,2%
Sistemi di organizzazione aziendale	12,1%
Ambiente	12,1%
Qualità	9,1%
Processi e tecniche di produzione	9,1%
Gestione del mercato e dei clienti	6,1%
Ideazione e sviluppo prodotti	6,1%
Amministrazione, finanza e controllo	3,0%
Altro	18,2%
Totale	100,0%

Rispetto ai luoghi e modalità di svolgimento, la formazione rivolta agli autonomi si conforma ad un modello di erogazione tradizionale, nel 97% dei casi svolta in aula e per il 100% organizzata per gruppi. Inoltre, la totalità degli intervistati ha valutato la propria preparazione scolastica e professionale pienamente sufficiente per seguire il corso in modo proficuo.

Tabella 39 – Luogo di svolgimento dell'attività formativa (intervistati 33)

	Totale
In aula	97,0%
Presso la sede della sua attività	-
A distanza	3,0%
Totale	100,0%

Tabella 40 – Modalità di svolgimento dell'attività formativa (intervistati 33)

	Totale
Formazione individuale	-
Formazione di gruppo	100%
Coaching	-
Webinar	-
Totale	100,0%

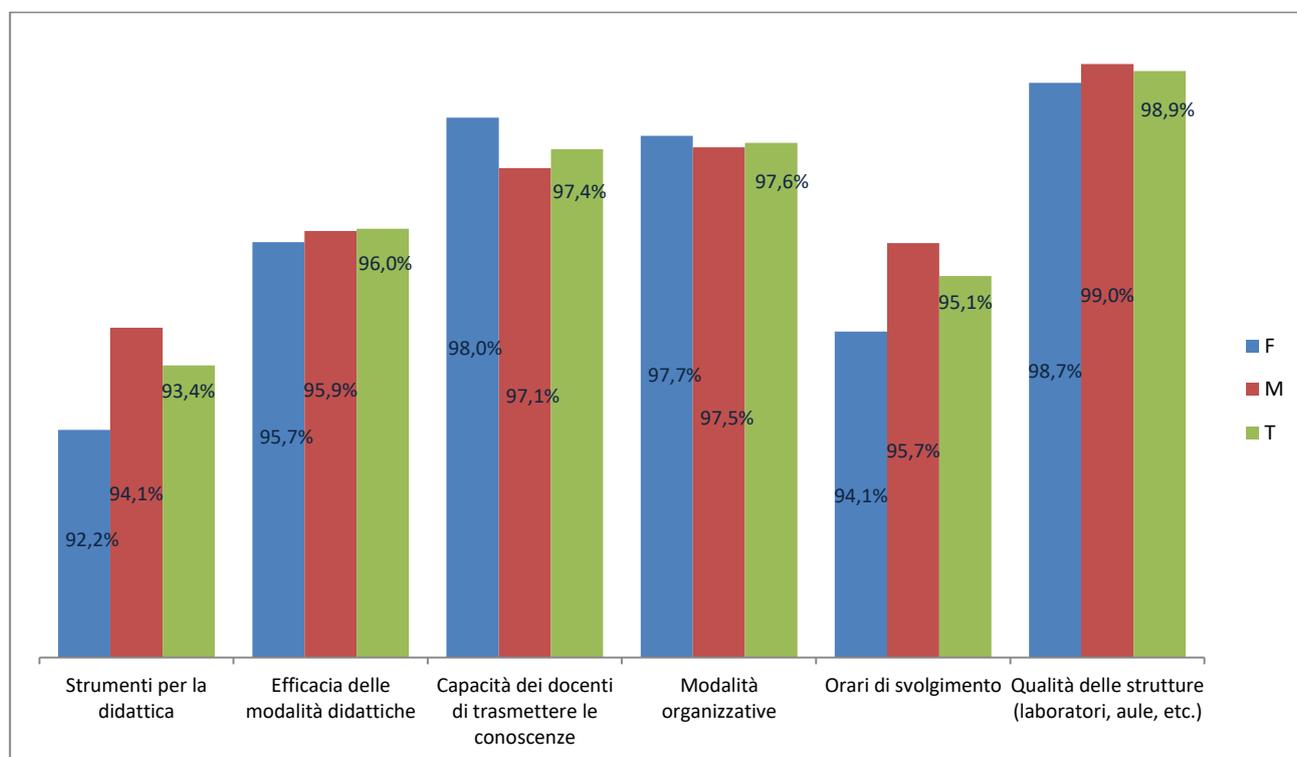
5 I GIUDIZI SULL'ATTIVITA' FORMATIVA

Il livello di soddisfazione sulla qualità degli interventi 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*. In questo modo è stato possibile ricostruire una rappresentazione esaustiva delle valutazioni espresse da individui e organizzazioni in riferimento tanto alle caratteristiche intrinseche alle attività formative (adeguatezza della didattica, delle strutture, qualità della docenza, gli orari, ecc.), quanto ad una serie di dimensioni (coerenza e rilevanza rispetto all'attività svolta da lavoratori e imprese, adeguatezza dell'analisi dei fabbisogni formativi, facilità delle procedure di accesso alle misure, tempestività dell'intervento) che concorrono nell'insieme a qualificare i legami esistenti tra le misure promosse dal POR e la specificità delle istanze di sviluppo espresse a livello individuale e dagli specifici contesti produttivi.

I giudizi espressi dai destinatari delle attività formative

L'analisi delle valutazioni fornite dai formati in merito alle diverse caratteristiche dei corsi frequentati restituisce un quadro complessivamente molto positivo. Come è possibile osservare nel grafico successivo (figura 7), la quota di quanti si ritengono soddisfatti o molto soddisfatti si attesta su livelli superiori al 95% per quasi tutte le dimensioni considerate.

Figura 7 I livelli di soddisfazione espressi dai formati sulle caratteristiche delle attività formative (somma delle modalità di risposta "molto soddisfatto" e "soddisfatto") (Intervistati 816)

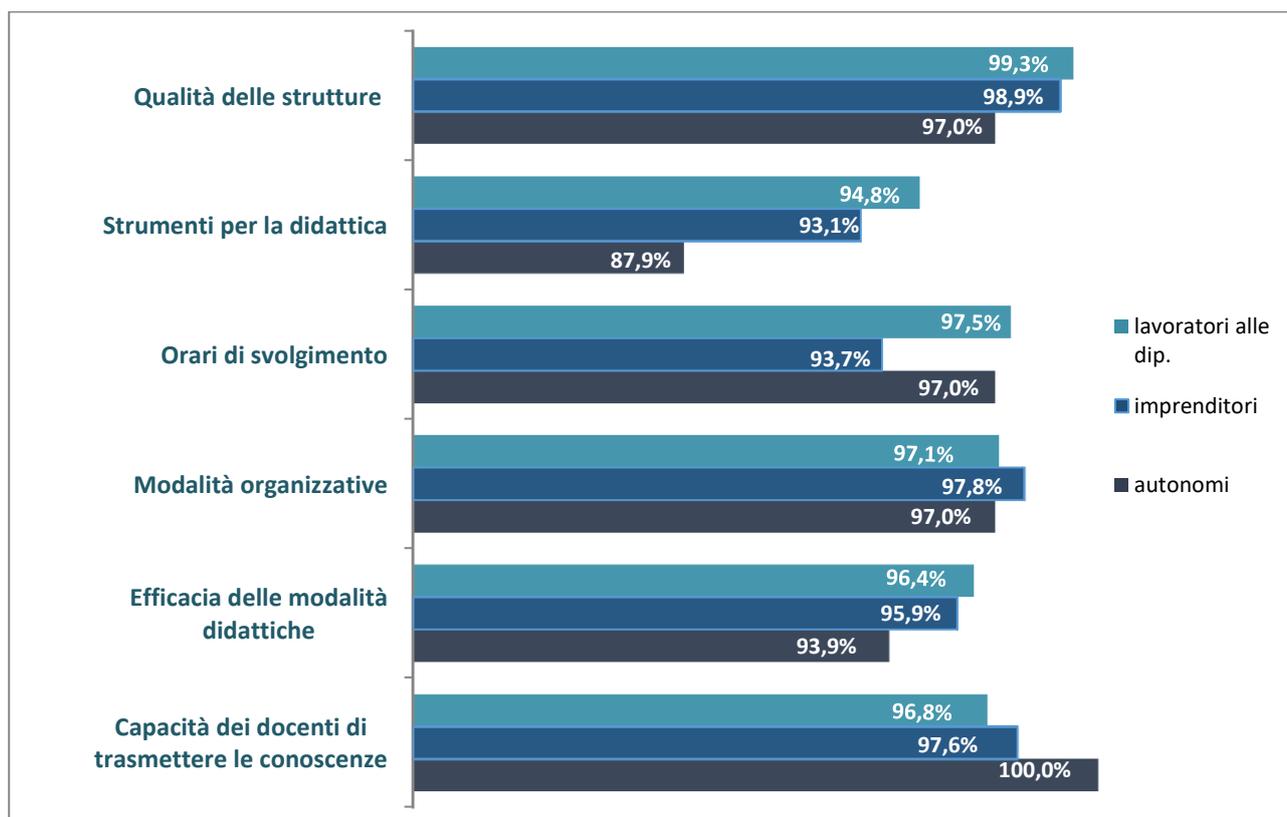


Gli aspetti che hanno raccolto maggior consenso sono costituiti dalla *qualità delle strutture* (laboratori, aule, etc.), con quote complessive del 99% di giudizi positivi; dalle *modalità organizzative* e dalla *capacità dei docenti di trasmettere le conoscenze* (entrambi gli aspetti con valori pari 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 più basso (93,4%).

Nella distribuzione dei giudizi, la variabile di genere non rivela differenze significative. La componente femminile ha espresso una preferenza leggermente più accentuata, relativamente alla docenza (+ 1 punto percentuale) e lievemente più bassa per gli strumenti per la didattica e per gli orari di svolgimento, in entrambi i casi con una differenza di circa 2 punti percentuali rispetto al dato dei maschi.

Il grafico sottostante (figura 8) consente di confrontare i livelli di gradimento espressi per le dimensioni appena esaminate dai lavoratori alle dipendenze, imprenditori e lavoratori autonomi.

Figura 8 I livelli di soddisfazione espressi dai formati sulle caratteristiche delle attività formative (somma delle modalità di risposta "molto soddisfatto" e "soddisfatto"). Distribuzione per tipo di destinatari. (Intervistati 816)



Nell'ordine delle preferenze attribuite dai lavoratori alle dipendenze e dagli imprenditori troviamo al primo posto la qualità delle strutture, che in entrambi i gruppi raccoglie circa il 99% di giudizi positivi, con ben il 60,8% di dipendenti che si dichiara "molto soddisfatto", a fronte del 47,5% rilevato per gli imprenditori (per

il dettaglio della distribuzione si veda la tabella 41); la qualità della docenza è l'aspetto maggiormente apprezzato tra i lavoratori autonomi, dove raccoglie il 100% di valutazioni positive. Le modalità organizzative hanno rappresentato la seconda opzione sia tra i lavoratori autonomi (97%) che tra gli imprenditori (97,8%); quest'ultimo gruppo presenta inoltre una quota maggiore di quanti esprimono una preferenza più marcata (44,8% di giudizi molto positivi a fronte del 39,4% rilevato per gli autonomi). Per i lavoratori alle dipendenze al secondo posto troviamo gli orari di svolgimento (97,5%, con un 56% di giudizi molto positivi).

Nel complesso, le differenze osservate in relazione ai vari aspetti non sono particolarmente rilevanti; gli scostamenti maggiori, riguardano, nell'ordine:

- gli strumenti per la didattica, rispetto ai quali il livello più contenuto di gradimento viene registrato dai lavoratori autonomi (88%, con una distanza di 5 punti percentuali rispetto al dato degli imprenditori e di 7 rispetto al dato dei lavoratori alle dipendenze);
- gli orari di svolgimento, meno apprezzati dagli imprenditori (seppure con un 93% di giudizi positivi) rispetto a quanto osservato per le altre due categorie (entrambe con una quota del 97%);
- la capacità dei docenti di trasmettere le conoscenze, dimensione che come abbiamo visto ha raccolto quote di gradimento complessivamente elevate, ma che tra i lavoratori autonomi, che per quasi tutti gli aspetti hanno espresso valutazioni più basse, arriva a registrare il 100% di giudizi positivi.

Nella tabella che segue si fornisce un dettaglio sulla distribuzione dei giudizi espressi dai destinatari circa le singole dimensioni sin qui prese in esame.

Tabella 41 I giudizi dei destinatari sulla qualità della formazione (Intervistati 816)

Qualità delle strutture	Dipendenti	Imprenditori	Autonomi	Totale
molto soddisfatto	60,8%	47,5%	45,5%	51,9%
soddisfatto	38,5%	51,4%	51,5%	47,0%
poco soddisfatto	0,7%	1,2%	3,0%	1,1%
per niente soddisfatto	-	-	-	-
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Orari di svolgimento	Dipendenti	Imprenditori	Autonomi	Totale
molto soddisfatto	56,0%	37,3%	39,4%	43,7%
soddisfatto	41,5%	56,4%	57,6%	51,4%
poco soddisfatto	2,2%	6,1%	3,0%	4,7%
per niente soddisfatto	0,4%	0,2%	-	0,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Modalità organizzative	Dipendenti	Imprenditori	Autonomi	Totale
molto soddisfatto	54,2%	44,8%	39,4%	47,7%
soddisfatto	43,0%	53,0%	57,6%	49,8%
poco soddisfatto	2,9%	1,8%	3,0%	2,2%
per niente soddisfatto	-	0,4%	-	0,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Capacità dei docenti si trasmettere le conoscenze	Dipendenti	Imprenditori	Autonomi	Totale
molto soddisfatto	69,2%	65,7%	63,6%	66,8%
soddisfatto	27,6%	32,0%	36,4%	30,7%
poco soddisfatto	2,5%	2,4%	-	2,3%
per niente soddisfatto	0,7%	0,0%	-	0,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Efficacia delle modalità didattiche	Dipendenti	Imprenditori	Autonomi	Totale
molto soddisfatto	49,6%	43,9%	39,4%	45,7%
soddisfatto	46,7%	52,0%	54,5%	50,3%
poco soddisfatto	3,3%	4,1%	3,0%	3,8%
per niente soddisfatto	0,4%	-	3,0%	0,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Strumenti per la didattica	Dipendenti	Imprenditori	Autonomi	Totale
molto soddisfatto	42,4%	35,0%	21,2%	36,9%
soddisfatto	52,4%	58,0%	66,7%	56,5%
poco soddisfatto	4,5%	6,3%	6,1%	5,7%
per niente soddisfatto	0,7%	0,6%	6,1%	0,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

I giudizi dei formati sull'adeguatezza della formazione rispetto ai fabbisogni di competenze

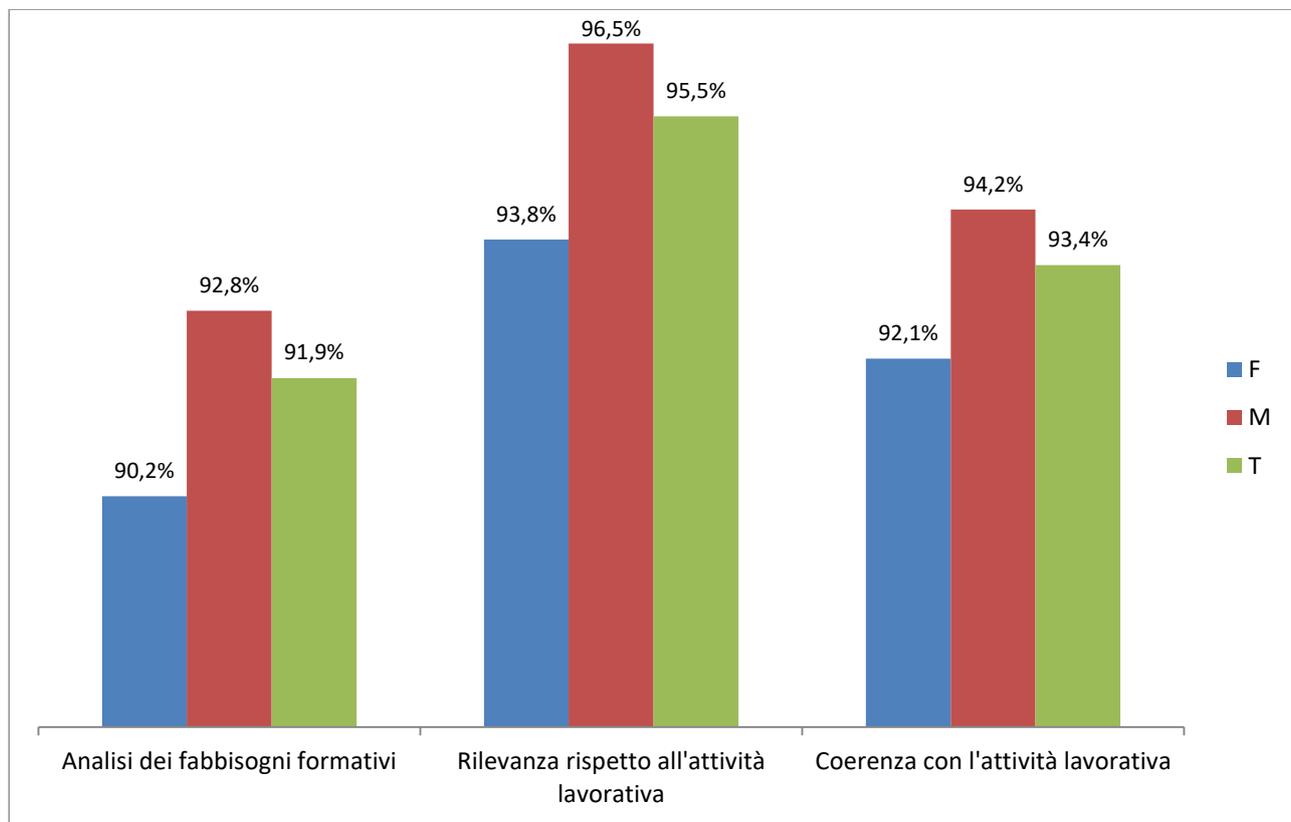
Ai destinatari è stato richiesto inoltre di esprimere un giudizio in merito all'attività preliminare di analisi dei fabbisogni formativi, nonché alla rilevanza e coerenza della formazione, aspetti questi che insieme possono

fornire indicazioni importanti circa la capacità dimostrata dal Programma di focalizzare gli interventi sulle specifiche istanze dei contesti lavorativi e sui fabbisogni di competenze dei destinatari.

Anche in questo caso il quadro che emerge è ampiamente positivo (figura 9), con livelli di soddisfazione che per ogni dimensione considerata si attestano sopra la soglia del 90%. La variabile di genere evidenzia come le femmine abbiano espresso quote di gradimento leggermente inferiori rispetto ai maschi.

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 è di poco inferiore alla metà (49%), la più alta tra le tre dimensioni qui considerate (si veda la tabella 42). 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%). L'attività di analisi dei fabbisogni formativi presenta livelli di apprezzamento sostanzialmente analoghi a quelli espressi per la coerenza (92%), ma rispetto alle altre si caratterizza per il numero più basso di giudizi molto positivi (33%).

Figura 9 I giudizi dei destinatari sulla qualità dell'analisi dei fabbisogni formativi e sulla rilevanza e coerenza della formazione (somma delle modalità di risposta "molto soddisfatto" e "soddisfatto"). (Intervistati 816)



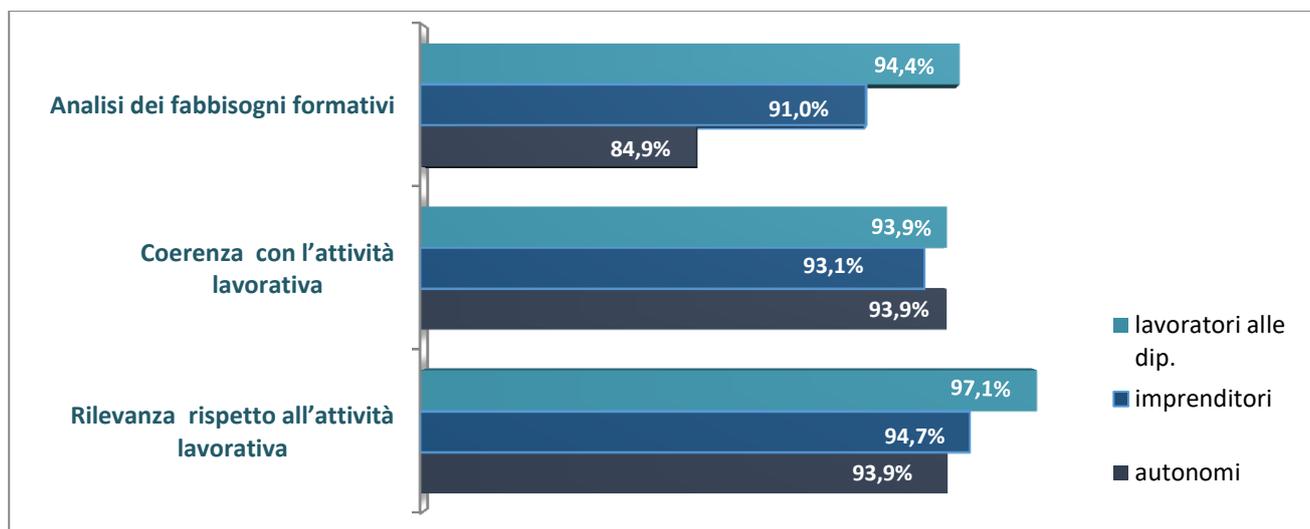
Se esaminiamo la distribuzione dei giudizi in relazione alle diverse categorie professionali (figura 10) emerge come l'attività di *analisi dei fabbisogni formativi*, abbia raccolto un maggior apprezzamento tra i

lavoratori alle dipendenze e parasubordinati (94,4%) e, con valori leggermente inferiori, tra gli imprenditori (91%). Sensibilmente inferiore il gradimento espresso dai lavoratori autonomi per questa attività, con una quota di giudizi positivi pari all'85%.

Riguardo alla *coerenza dei contenuti della formazione rispetto all'attività lavorativa*, i tre gruppi analizzati hanno espresso gli stessi livelli di soddisfazione, evidenziando quote prossime al 94%.

La *rilevanza degli argomenti trattati* rispetto all'attività svolta ha raccolto il 97,1% di giudizi positivi tra i lavoratori alle dipendenze (al cui interno la quota di chi ha espresso un giudizio molto positivo è pari al 48,7%), il 94,7% tra gli imprenditori (che esprimono un 49% di giudizi molto positivi), e il 93,9% tra i lavoratori autonomi, oltre la metà dei quali (51,5%) ne ha dato una valutazione molto positiva.

Figura 10 I giudizi dei destinatari sulla qualità dell'analisi dei fabbisogni formativi e sulla rilevanza e coerenza della formazione (somma delle modalità di risposta "molto soddisfatto" e "soddisfatto"). Distribuzione per tipo di destinatario. (Intervistati 816)



Nella tabella che segue si fornisce un dettaglio sulla distribuzione dei giudizi in ordine agli aspetti appena analizzati.

Tabella 42 I giudizi dei destinatari sulla qualità dell'analisi dei fabbisogni formativi, sulla rilevanza e coerenza della formazione (Intervistati 816)

Analisi dei fabbisogni formativi	Dipendenti	Imprenditori	Autonomi	Totale
molto soddisfatto	33,5%	33,5%	27,3%	33,2%
soddisfatto	60,9%	57,5%	57,6%	58,7%
poco soddisfatto	5,3%	8,6%	6,1%	7,3%
per niente soddisfatto	0,4%	0,4%	9,1%	0,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Coerenza con l'attività formativa	Dipendenti	Imprenditori	Autonomi	Totale
molto soddisfatto	45,5%	40,3%	39,4%	42,0%
soddisfatto	48,4%	52,8%	54,5%	51,4%
poco soddisfatto	5,7%	6,5%	6,1%	6,2%
per niente soddisfatto	0,4%	0,4%	0,0%	0,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Rilevanza rispetto all'attività lavorativa	Dipendenti	Imprenditori	Autonomi	Totale
molto soddisfatto	48,7%	49,0%	51,5%	49,0%
soddisfatto	48,4%	45,7%	42,4%	46,5%
poco soddisfatto	1,4%	4,7%	6,1%	3,6%
per niente soddisfatto	1,4%	0,6%	0,0%	0,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Il punto di vista delle imprese

Il grafico riportato di seguito (figura 11) illustra le valutazioni fornite dalle imprese in merito a due aspetti che si collocano a monte del processo formativo, ma che abbiamo ritenuto opportuno approfondire in quanto, nell'ambito delle politiche a sostegno delle imprese, costituiscono degli snodi di sistema che più frequentemente vengono rilevati come critici da parte dei diversi attori coinvolti.

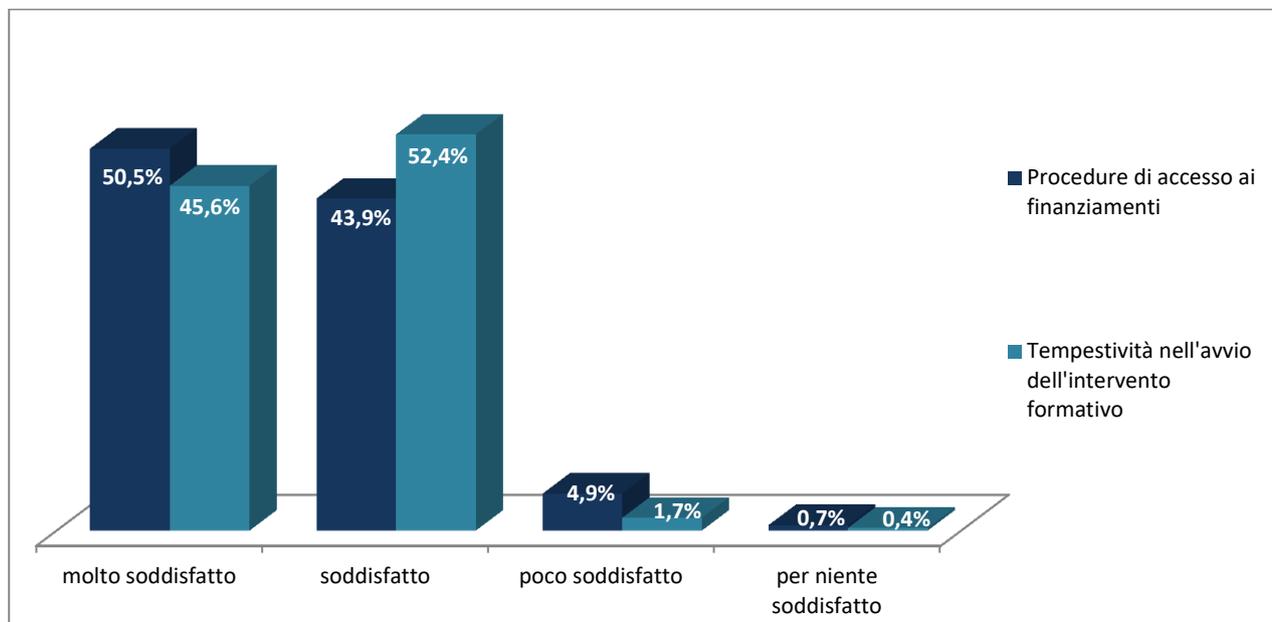
Il primo tra questi concerne il grado di complessità delle procedure e degli iter di accesso alle misure, il secondo è riferito alla capacità del sistema di fornire tempestivamente una risposta dal momento in cui viene esplicitato un fabbisogno all'interno dell'impresa.

I giudizi espressi dalle imprese relativamente a queste due dimensioni risultano largamente positivi; per entrambe le dimensioni le quote complessive di apprezzamento si attestano oltre il 90%. Più in particolare, la quota di imprese che hanno espresso soddisfazione per *l'iter di accesso ai finanziamenti per la formazione* è pari al 94,4%, con oltre la metà delle imprese 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 modello di

programmazione *just in time*. In riferimento a questa dimensione i risultati ottenuti sono molto significativi, con circa il 98% delle imprese intervistate che la valutano positivamente - in questo dato inoltre è compresa una quota pari al 45,6% di imprese che si dichiarano molto soddisfatte.

Figura 11 I giudizi delle imprese sulle procedure di accesso e sulla tempestività nell'avvio degli interventi (imprenditori e imprese intervistate 547)



Come è possibile osservare nel grafico sottostante (figura 12), dove sono stati aggregati i giudizi molto positivi e i giudizi positivi, i livelli di soddisfazione raccolti da questi due aspetti tra le imprese con più di 20 addetti sono pari al 100%. La tempestività degli interventi formativi raccoglie livelli di apprezzamento non molto distanti anche tra le imprese più piccole (attorno al 98%). Le procedure di accesso presentano il dato più basso tra le imprese con 10-19 addetti (91,3%), mentre è leggermente più accentuato il gradimento espresso dalle più piccole (95,3%).

Figura 12 I giudizi delle imprese sulle procedure di accesso e sulla tempestività nell'avvio degli interventi (somma delle modalità di risposta "molto soddisfatto" e "soddisfatto"). Distribuzione per numero di addetti (imprenditori e imprese intervistate 547)

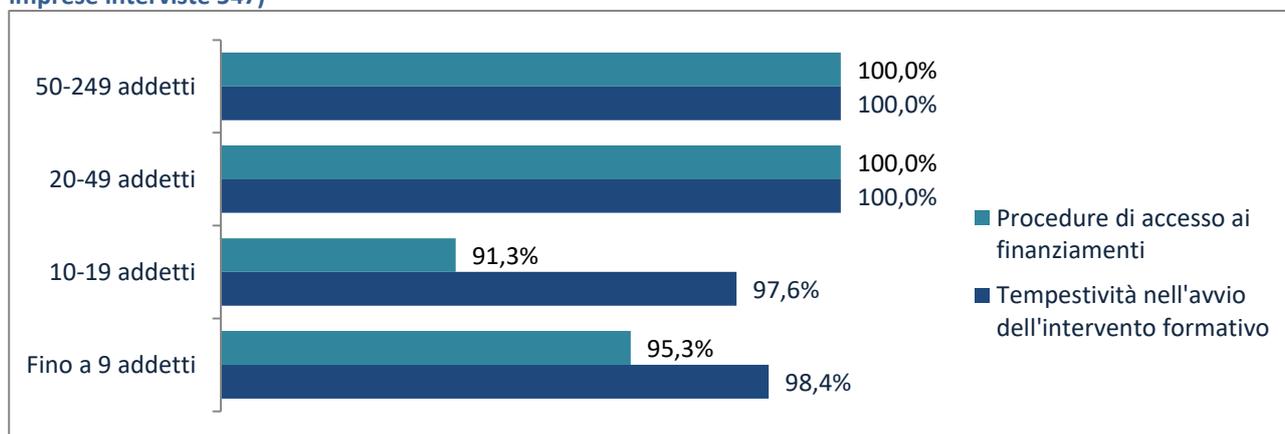


Tabella 43 I giudizi delle imprese sulle procedure di accesso e sulla tempestività nell'avvio degli interventi Distribuzione per numero di addetti. (imprenditori e imprese interviste 547)

Tempestività nell'avvio dell'intervento formativo	Fino a 9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50-249 addetti	Totale
molto soddisfatto	45,4%	34,1%	34,5%	50,0%	42,8%
soddisfatto	53,0%	63,5%	65,5%	50,0%	55,6%
poco soddisfatto	1,1%	2,4%	0,0%	0,0%	1,2%
per niente soddisfatto	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Procedure di accesso ai finanziamenti	Fino a 9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50-249 addetti	Totale
molto soddisfatto	49,6%	40,6%	50,0%	100,0%	48,1%
soddisfatto	45,6%	50,7%	50,0%	-	46,7%
poco soddisfatto	4,0%	8,7%	-	-	4,6%
per niente soddisfatto	0,7%	-	-	-	0,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

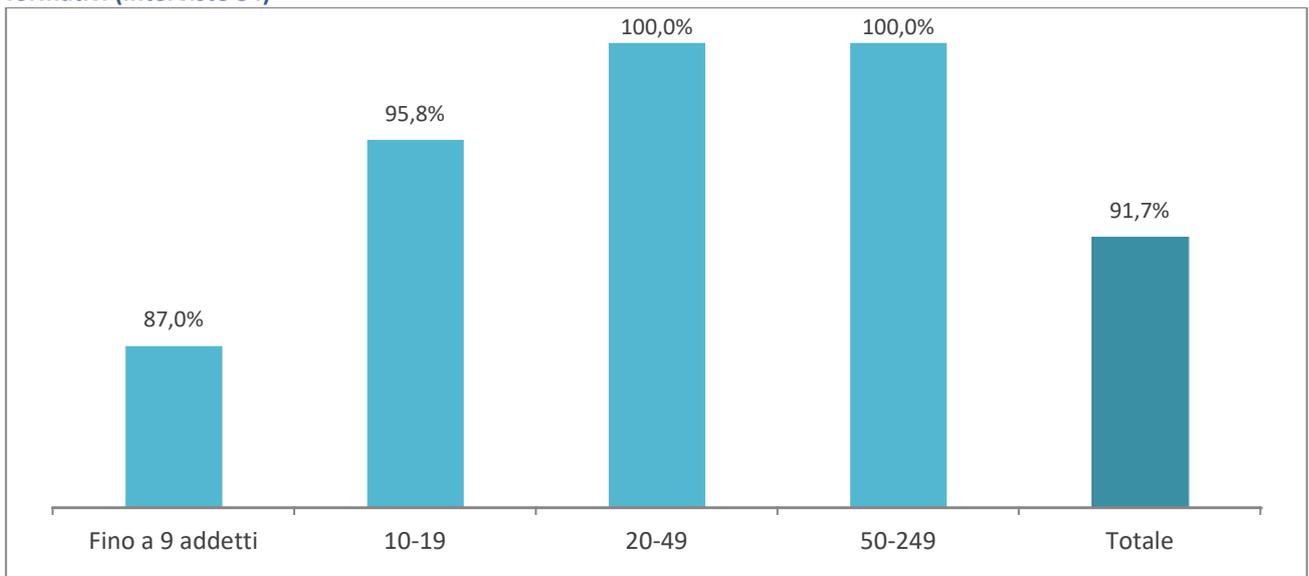
Alle imprese è stato chiesto inoltre di esprimere un giudizio in merito **all'adeguatezza delle attività di analisi dei fabbisogni formativi** (tabella 44), attività che rappresenta uno snodo cruciale per assicurare la necessaria focalizzazione degli interventi sugli effettivi gap di competenze che emergono alla luce delle sfide e degli obiettivi di innovazione perseguiti dalle imprese. Relativamente a questo aspetto il 91,7% delle imprese intervistate si è espresso positivamente, evidenziando pertanto una convergenza netta con le valutazioni fornite dai formati su questa stessa attività (91,9% di giudizi positivi). In questo dato complessivo, la quota di giudizi molto positivi raccolti tra le imprese (62%) è tuttavia significativamente superiore a quello espresso dagli individui (33%).

Tabella 44 I giudizi delle imprese sull'adeguatezza dell'analisi dei fabbisogni formativi (Interviste 84)

Giudizi sulle attività di analisi dei fabbisogni formativi	Fino a 9 addetti	10-19	20-49	50-249	Totale
Molto soddisfatto	56,5%	62,5%	81,8%	66,7%	61,9%
Soddisfatto	30,4%	33,3%	18,2%	33,3%	29,8%
Poco soddisfatto	10,9%	4,2%	0,0%	0,0%	7,1%
Per niente soddisfatto	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La distribuzione per numero di addetti (figura 13) mostra che al crescere delle dimensioni dell'impresa aumentano le quote di giudizi positivi, passando dall'87% rilevato tra le imprese fino a 9 addetti, al 96% delle imprese tra 10 e 19 addetti, per arrivare al 100% per le imprese più grandi. Da rilevare, infine, il dato delle imprese con 20-49 addetti, dove i molto soddisfatti incidono per l'82%.

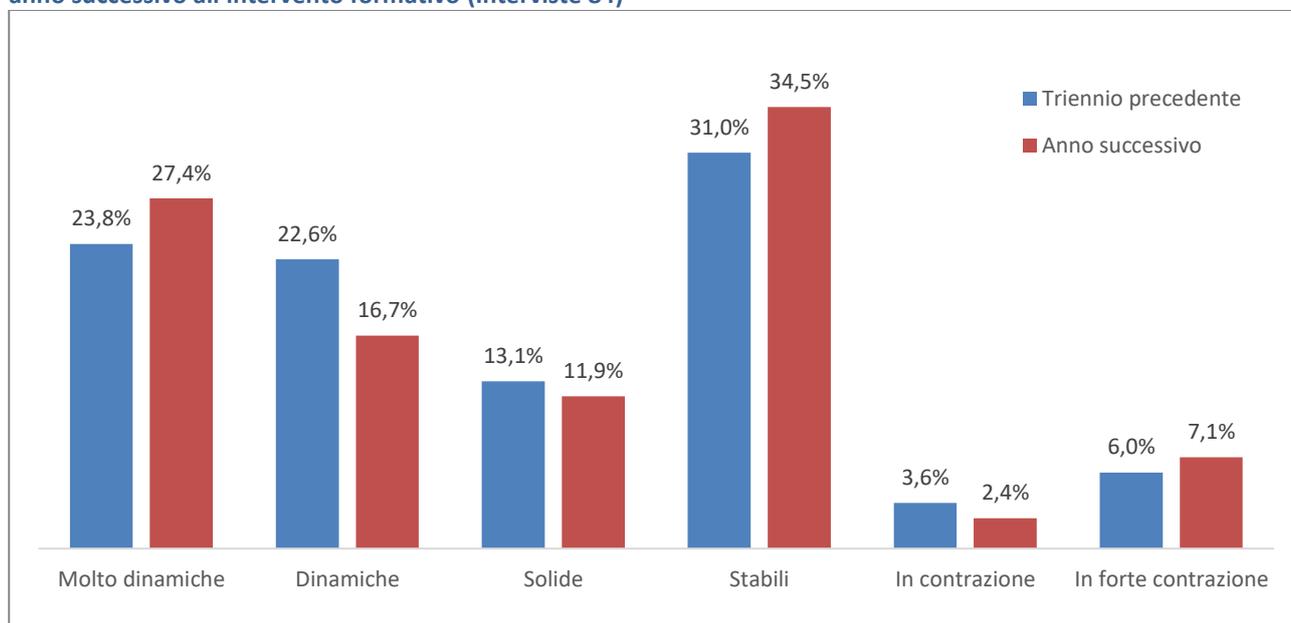
Figura 13 Giudizio delle imprese (per classe di dimensione) circa l'adeguatezza delle attività di analisi dei fabbisogni formativi (Interviste 84)



6 GLI ESITI DEGLI INTERVENTI FORMATIVI RISPETTO AGLI OBIETTIVI DI CAMBIAMENTO DELLE IMPRESE

Confrontando la situazione delle imprese sulla base dell'andamento (aumento, stabilità, diminuzione) nei tre anni precedenti all'intervento formativo di fatturato, addetti e investimenti (introdotta nel capitolo 2) con la situazione dell'anno successivo (figura 14) si può notare che la maggior parte delle imprese conferma, dopo la formazione, l'andamento del triennio precedente. In dettaglio possiamo notare che aumentano leggermente le due categorie estreme, le imprese molto dinamiche⁴ 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 tutte le altre categorie intermedie di imprese.

Figura 14 – Situazione delle imprese per fatturato, addetti e investimenti: confronto tra triennio e precedente e anno successivo all'intervento formativo (Interviste 84)



Come abbiamo visto nel capitolo 3 sui motivi del ricorso alla formazione gli obiettivi strategici del ricorso delle imprese alla formazione sono orientati verso tre direzioni: l'innovazione nelle sue varie forme (obiettivo per oltre il 60% delle imprese), una posizione più difensiva di rilancio/riposizionamento o riorganizzazione, che riguarda circa un quarto delle imprese, e infine circa il dieci per cento delle imprese che utilizzano la formazione per sostenere un processo di internazionalizzazione.

Per la maggior parte delle imprese il ricorso alle azioni di formazione continua finanziate dal POR FSE è stato l'unico strumento per realizzare gli obiettivi di cambiamento che si erano prefisse; meno del 20%

⁴ La classificazione delle imprese comprende le seguenti 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.

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.

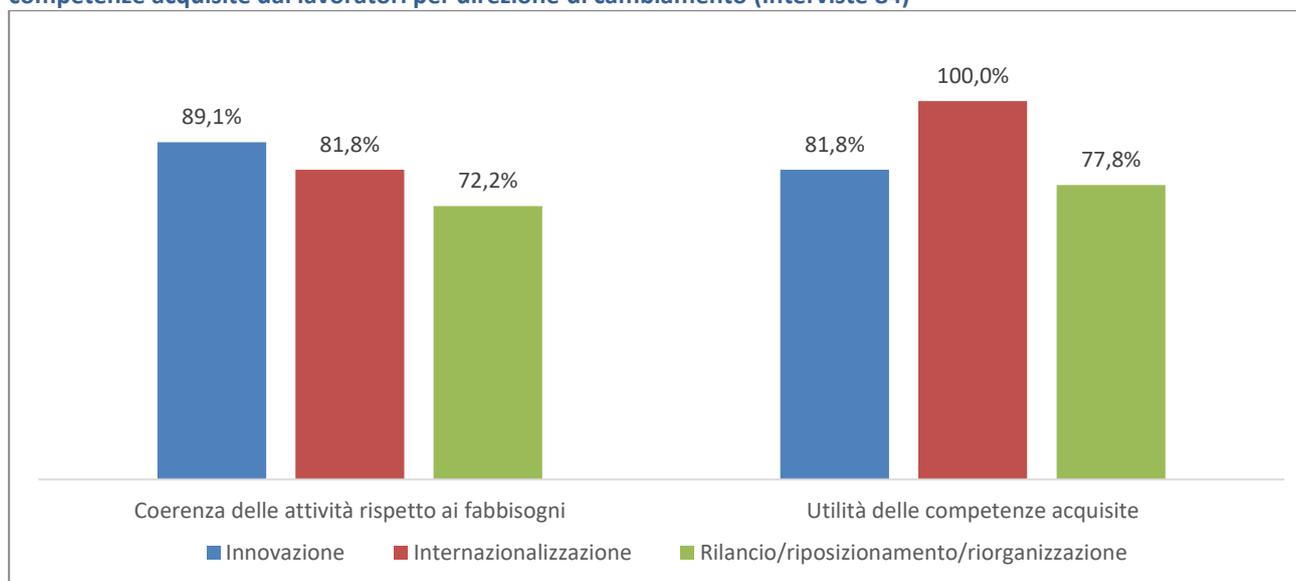
La tabella 45 rappresenta il giudizio delle imprese su due dimensioni: (i) la coerenza delle attività rispetto ai fabbisogni - attraverso cui ricaviamo una stima della capacità del sistema della formazione di rispondere con coerenza ai bisogni di cambiamento delle imprese -; e (ii) sulla utilità delle competenze acquisite e grado di applicazione nei processi aziendali - ovvero della rilevanza della proposta formativa rispetto alle effettive necessità dell'impresa. In entrambi i casi il giudizio è molto positivo, con una percentuale di soddisfazione (sommando i completamente soddisfatti e i soddisfatti) che si attesta all'84,5 nel primo caso e all'83,5 nel secondo.

Tabella 45 – Imprese - grado di soddisfazione per coerenza delle attività rispetto ai fabbisogni e utilità delle competenze acquisite dai lavoratori (Interviste 84)

	Completamente soddisfatto	Soddisfatto	Né soddisfatto né insoddisfatto	Poco soddisfatto	Per niente soddisfatto	Totale
Coerenza delle attività rispetto ai fabbisogni	7,1%	77,4%	7,1%	8,3%	0,0%	100,0%
Utilità delle competenze acquisite	9,5%	73,8%	9,5%	6,0%	1,2%	100,0%

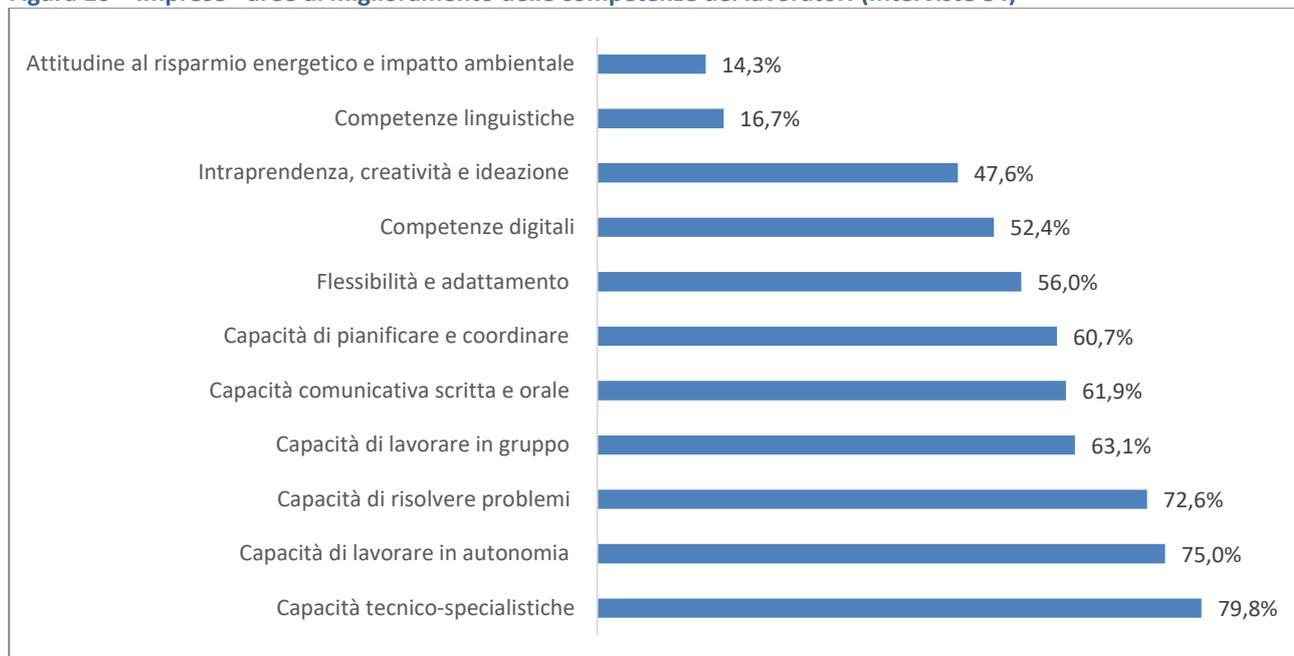
Incrociando il dato sulla soddisfazione rispetto a queste due dimensioni con le direzioni di cambiamento delle imprese (innovazione, rilancio/riposizionamento/riorganizzazione e internazionalizzazione) emerge un giudizio leggermente meno positivo delle imprese i cui obiettivi sono maggiormente difensivi: le imprese che attraverso la formazione perseguivano obiettivi di rilancio/riposizionamento o riorganizzazione infatti attestano il loro livello di soddisfazione qualche punto percentuale sotto sia rispetto alla coerenza delle attività rispetto ai fabbisogni sia all'utilità delle competenze acquisite (figura 15).

Figura 15 – Imprese - grado di soddisfazione per coerenza delle attività rispetto ai fabbisogni e utilità delle competenze acquisite dai lavoratori per direzione di cambiamento (Interviste 84)



Il miglioramento delle competenze dei lavoratori che hanno svolto l'attività di formazione continua ha riguardato aree diverse (figura 16); in particolare, al primo posto troviamo 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 sono le aree, competenze linguistiche, che sono migliorate per solo il 16,7% delle imprese, e l'attitudine al risparmio energetico e all'impatto ambientale (14,3%).

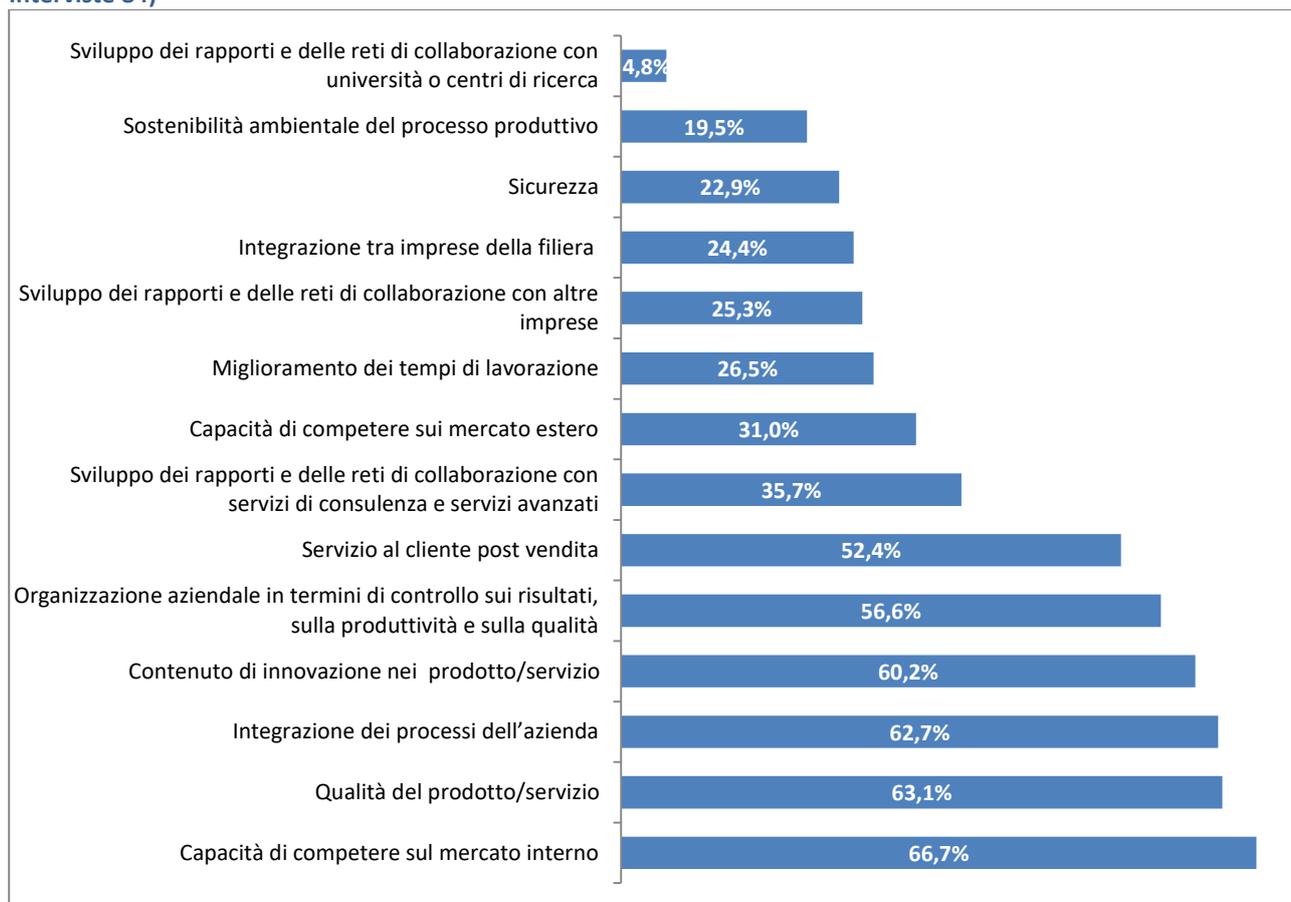
Figura 16 – Imprese - aree di miglioramento delle competenze dei lavoratori (Interviste 84)



Secondo il giudizio di tutte le imprese le competenze acquisite attraverso la partecipazione al progetto formativo hanno contribuito a determinare un miglioramento in una o più aree di interesse aziendale (figura 17); le aree oggetto di miglioramento sono state soprattutto la capacità di competere sul mercato interno (66,7%), la qualità del prodotto o servizio offerto (63,1%) e l'integrazione dei processi produttivi dell'azienda (62,7%); sempre secondo l'opinione di più del 60% delle imprese i cui dipendenti hanno svolto un'attività formativa, gli interventi hanno contribuito a migliorare il contenuto di innovazione del prodotto/servizio offerto. Ad un buon livello si colloca anche il miglioramento ottenuto rispetto ad altre due aree, la capacità di controllo dei risultati su produttività e qualità (56,6%), e nei servizi post vendita (52,4%).

Le dimensioni che hanno ricevuto un beneficio minore sono quelle connesse con le relazioni con soggetti esterni all'impresa. L'efficacia minore la si trova nello sviluppo dei rapporti con l'Università e i centri di ricerca (4,8%); ma anche le relazioni di collaborazione con le altre imprese (25,3%), così come i percorsi di integrazione con imprese della stessa filiera (24,4%); un contributo di poco migliore riguarda lo sviluppo di rapporti e di reti di collaborazione con le imprese che forniscono servizi di consulenza o servizi avanzati (35,7%) e la capacità di competere sui mercati esteri (31%).

Figura 17 – Imprese – Aree aziendali cui il progetto formativo ha portato un miglioramento (risposta multipla - Interviste 84)

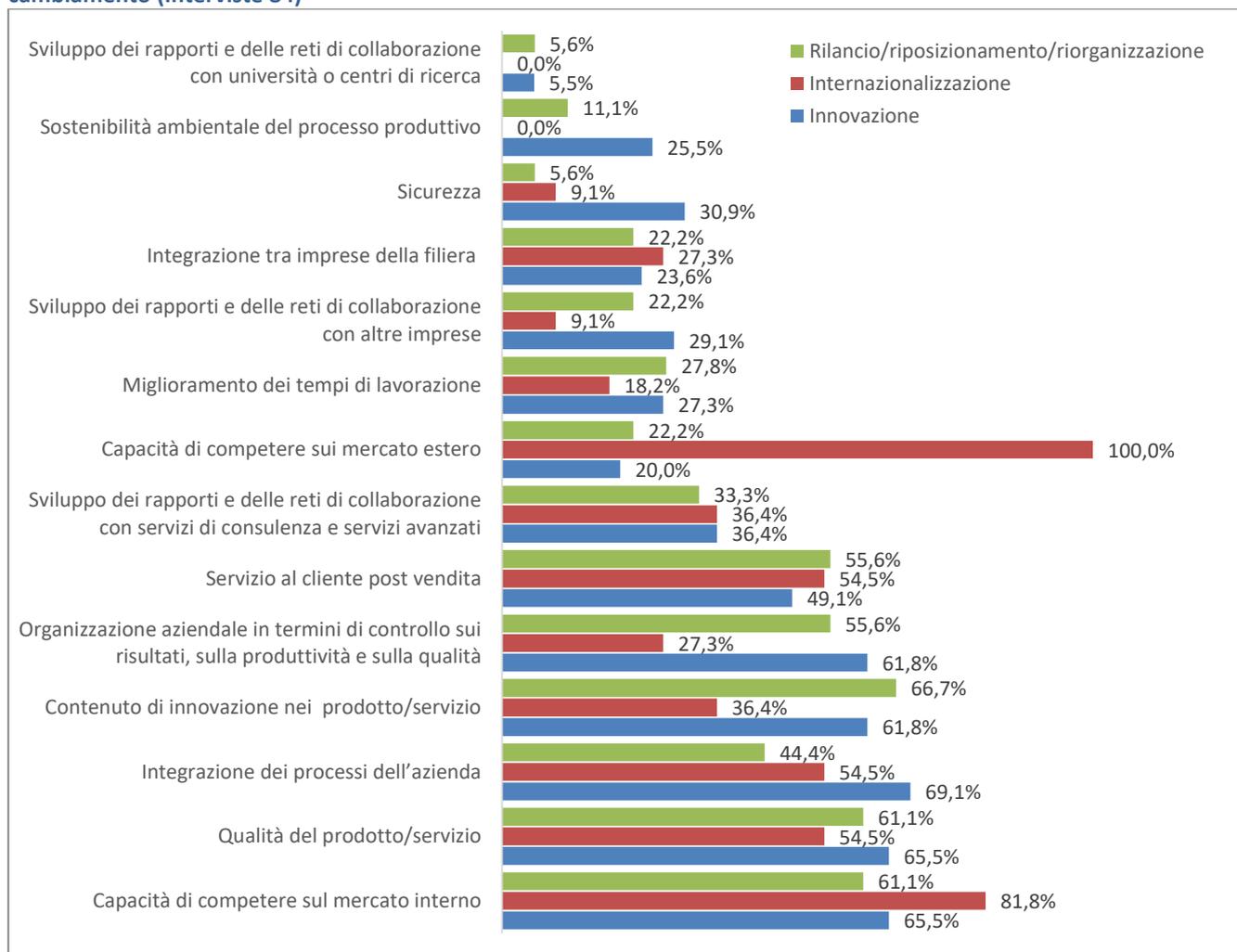


Un approfondimento di questa analisi lo si può ottenere mettendo in relazione i dati sulle aree aziendali su cui la formazione ha avuto un impatto positivo con le direzioni di cambiamento perseguite dalle imprese (figura 18). Emergono alcune informazioni a una conferma del giudizio positivo espresso dalle imprese sulla coerenza della formazione rispetto ai fabbisogni e dell'utilità delle competenze acquisite.

Tutte le imprese che puntavano all'internazionalizzazione indicano infatti come effetto della formazione la migliorata capacità di competere sui mercati esteri, da notare che questo miglioramento porta con sé anche una aumentata competitività anche rispetto al mercato interno per l'81% delle imprese. Così come le imprese che avevano l'obiettivo più difensivo di rilancio/riposizionamento/riorganizzazione vedono le aree di maggior impatto della formazione nella capacità di competere sul mercato interno, nella qualità del prodotto/servizio e soprattutto nel contenuto di innovazione nel prodotto o servizio offerto.

Infine, se il contenuto di innovazione nei prodotti/servizi è una delle aree dove l'impatto della formazione è stato comprensibilmente maggiore per le imprese che puntavano sull'innovazione, ugualmente effetti importanti vi sono stati nella capacità di competere sul mercato interno, nella qualità del prodotto/servizio offerto e soprattutto nella Integrazione dei processi dell'azienda, tuttavia, anche per queste imprese, non vi sono stati effetti significativi nel miglioramento dei rapporti con l'università e i centri di ricerca.

Figura 18 – Imprese – Aree aziendali cui il progetto formativo ha portato un miglioramento per direzione di cambiamento (Interviste 84)



Oltre alle imprese che hanno promosso azioni di formazione tra i dipendenti, anche gli **imprenditori** che hanno svolto la formazione personalmente danno un giudizio positivo sulla rilevanza dell'intervento formativo svolto rispetto all'obiettivo di cambiamento per il quale si era ricorsi alla formazione (tabella 46). In particolare analizzando le valutazioni fornite in relazione agli obiettivi di sviluppo che hanno motivato il ricorso alla formazione emerge che l'intervento ha assunto una maggiore rilevanza nell'accompagnare l'introduzione di innovazioni di processo (93,1%), 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 (poco meno del 90%) rilevate in corrispondenza degli obiettivi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, mentre, rispetto al dato complessivo, appaiono più attenuate le ricadute percepite nei confronti del sostegno alle traiettorie di rilancio e riposizionamento (79%) e agli obiettivi di internazionalizzazione (84,3%).

Tabella 46 – 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%

Dal punto di vista degli effetti della formazione sul profilo di competenze posseduto dagli imprenditori (tabella 47), gli ambiti rispetto ai quali più diffusamente sono stati registrati miglioramenti da parte dei destinatari, sono rappresentati dalle *competenze tecnico specialistiche* (30,4%) e dalle *competenze digitali* (27%). Mentre per i maschi è prevalente il primo ambito (32,6%) per le femmine lo è stato il rafforzamento delle competenze digitali (32,8%). Altre quote significative si osservano per gli effetti positivi sulle capacità di *pianificazione e di coordinamento* (11,2%), con una prevalenza nei giudizi dei maschi (14,1%), e sulla capacità di *comunicativa scritta e orale* (8,3%), dove invece è maggiore la quota delle femmine (10,3%).

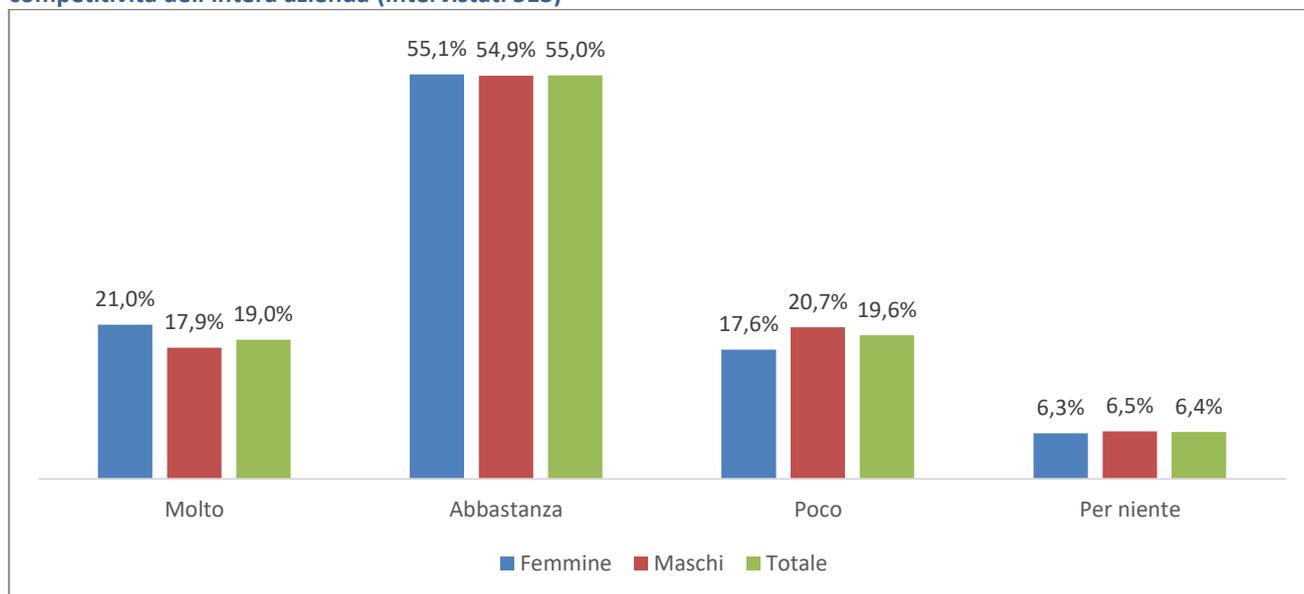
Tabella 47 - Imprenditori - Ritene che la formazione svolta abbia determinato un miglioramento delle competenze in termini di: (Intervistati 513)

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%

Gli effetti indiretti della formazione sul miglioramento del profilo di competitività dell’impresa, determinati dal rafforzamento delle capacità manageriali individuali (figura 19), risultano significativi, sommando gli abbastanza e i molto soddisfatti, 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 19 – Imprenditori – Giudizio sul miglioramento delle capacità manageriali e incidenza positiva sui livelli di competitività dell'intera azienda (Intervistati 513)



Gli effetti per i lavoratori autonomi

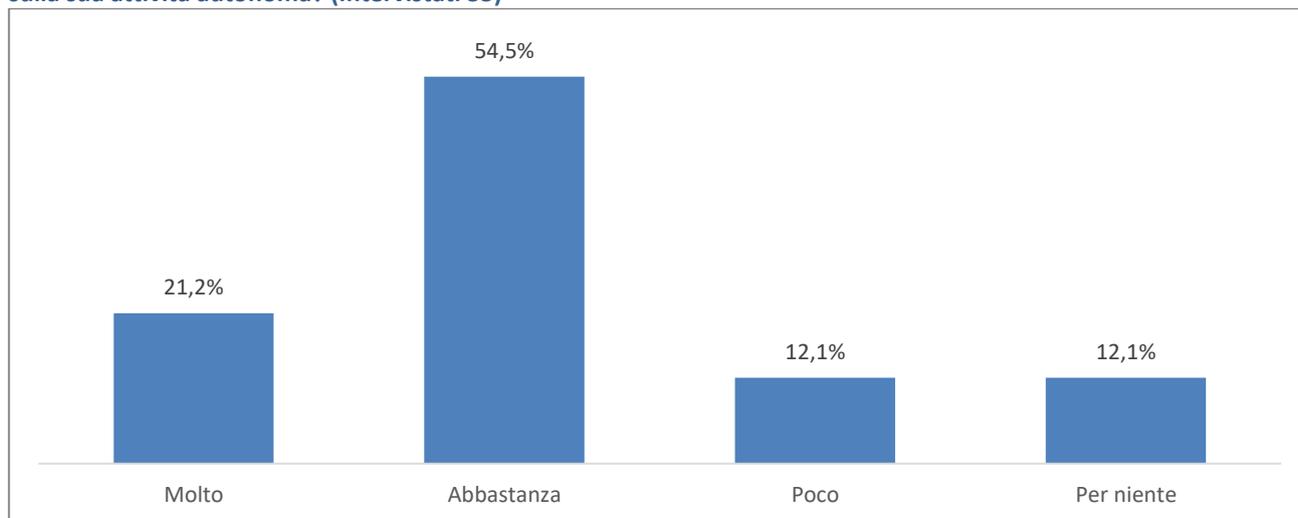
Per i **lavoratori autonomi**, la cui incidenza sul numero complessivo degli intervistati è molto ridotta, in modo ancora più netto che per le imprese, la direzione di cambiamento, come abbiamo visto nel terzo capitolo, è l'innovazione. Per il 78,7% dei lavoratori autonomi infatti la motivazione del ricorso alla formazione nasce dall'obiettivo di sostenere l'introduzione di innovazioni nei prodotti e servizi offerti, nei processi, organizzative e tecnologiche della propria attività. Questi ambiti di cambiamento trovano sostegno – come emerge nel grafico che segue – attraverso le attività di formazione continua che portano ad un miglioramento delle competenze dei lavoratori autonomi nelle capacità e conoscenze tecnico specialistiche; secondo l'opinione del 64,5% degli intervistati è, infatti, questa la categoria largamente prevalente. A grande distanza seguono le competenze digitali, per quasi il 10% dei lavoratori autonomi, e, con la stessa percentuale (6,5%), dalla capacità di lavorare in gruppo e in autonomia.

Figura 20 – Lavoratori autonomi - aree di miglioramento delle competenze (Intervistati 33)



Come si può vedere nel grafico successivo, oltre i tre/quarti degli intervistati danno un giudizio positivo sugli effetti dell'attività formativa, ritenendo che essa abbia migliorato le proprie capacità lavorative o professionali incidendo positivamente sull'attività lavorativa autonoma.

Figura 21 – Ritiene che il corso abbia migliorato le sue capacità lavorative o professionali incidendo positivamente sulla sua attività autonoma? (Intervistati 33)



7 GLI ESITI DEGLI INTERVENTI FORMATIVI SULL'ADATTABILITÀ DEI LAVORATORI

A sei mesi di distanza dalla fine dell'intervento formativo, il 96,4% dei lavoratori destinatari risulta ancora occupato nella stessa impresa, con una percentuale maggiore per le destinatarie (98,2%) rispetto ai loro colleghi maschi (95,2%); coloro i quali hanno cambiato occupazione sono il 2,1%: due terzi sono dipendenti presso un'altra impresa e un terzo sono diventati autonomi; i disoccupati sono l'1,4%.

Tabella 48 – Lavoratori dipendenti - condizione occupazionale a sei mesi dall'intervento formativo (intervistati 280)

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%

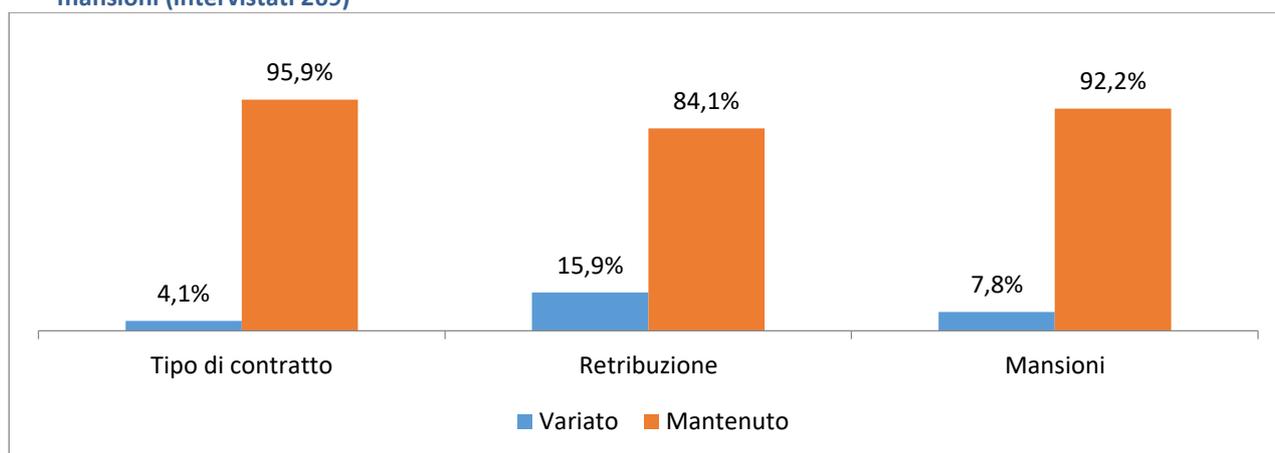
Per i pochi che hanno cambiato lavoro il motivo principale risiede nel *desiderio di crescita professionale* o nella *ricerca di condizioni di lavoro migliori*. Anche i pochi disoccupati a sei mesi, tutti maschi, hanno motivazioni simili e sono mossi da una spinta al cambiamento. Nella maggioranza dei casi hanno lasciato il lavoro volontariamente, proprio alla ricerca di una occupazione migliore e di condizioni più soddisfacenti. Solo in un caso il lavoratore ha perso l'occupazione perché l'azienda ha cessato le attività.

Sia chi ha cambiato occupazione sia chi ha lasciato il lavoro ed è ancora alla ricerca, oltre alle motivazioni di fondo, ha anche caratteristiche simili: età intorno ai trent'anni, titolo di studio alto, in maggioranza universitario, non sposato. Le condizioni adatte dunque a favorire un certo dinamismo e a non accontentarsi di un lavoro qualsiasi, magari sottopagato e non all'altezza delle proprie aspettative, per cercare condizioni migliori.

I cambiamenti nella condizione professionale degli occupati nella stessa impresa

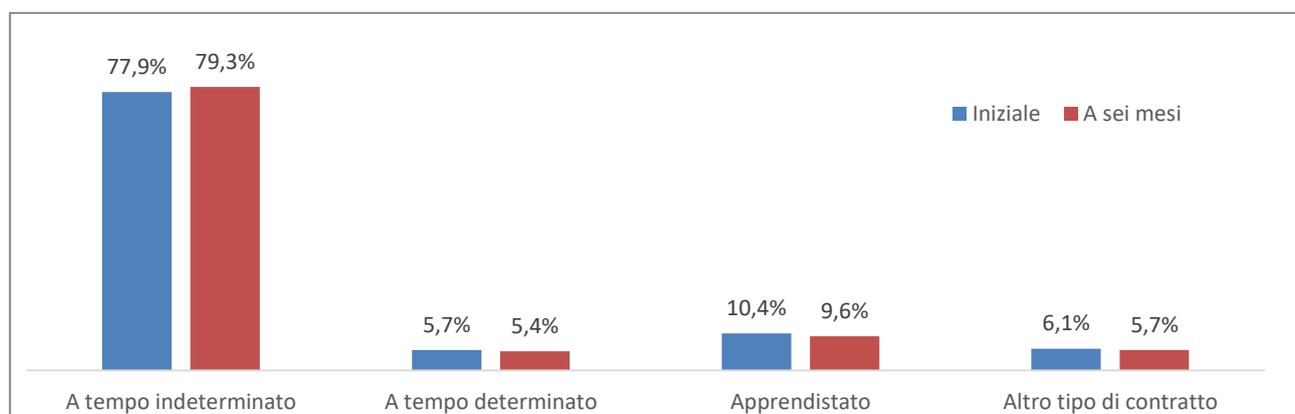
La situazione dei lavoratori che a sei mesi dall'intervento formativo hanno mantenuto l'occupazione presso lo stesso datore di lavoro, e che, come abbiamo visto, costituiscono la maggioranza dei casi, viene analizzata di seguito prendendo in considerazione la variazione delle principali caratteristiche della loro attività lavorativa. Come si può vedere nel grafico successivo tali variazioni riguardano un numero ridotto di casi: a sei mesi di distanza il tipo di contratto cambia per il 4,1% dei lavoratori, il livello retributivo per il 15,9% e le mansioni per il 7,8%

Figura 22 – Lavoratori occupati presso la stessa impresa – Le variazioni di tipo di contratto, retribuzione e mansioni (intervistati 269)



Per quanto riguarda le variazioni nel tipo di contratto (figura 23) 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 dei contratti meno stabili, a partire da quelli a tempo determinato. 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 23 – Lavoratori occupati nella stessa impresa – Le variazioni nel tipo di contratto (intervistati 269)



Come abbiamo visto, una percentuale molto superiore (15,9%) è rappresentata da coloro per i quali è aumentato il livello di retribuzione. Nella maggior parte dei casi (il 45,2%) l'importo dell'aumento medio mensile si colloca tra i 100 e i 200 euro (tabella 49); per una parte altrettanto consistente dei lavoratori (il 40,5%) l'aumento è superiore, e si colloca tra i 300 e i 400 euro. Da notare che mediamente per le lavoratrici l'aumento è molto superiore rispetto ai colleghi maschi. Le femmine che hanno percepito un aumento superiore alle 200 euro sono quasi il 69% delle lavoratrici - percentuale che supera di poco il 46% nel caso dei maschi. Occorre tuttavia osservare che il tetto massimo di aumento si ferma per le lavoratrici

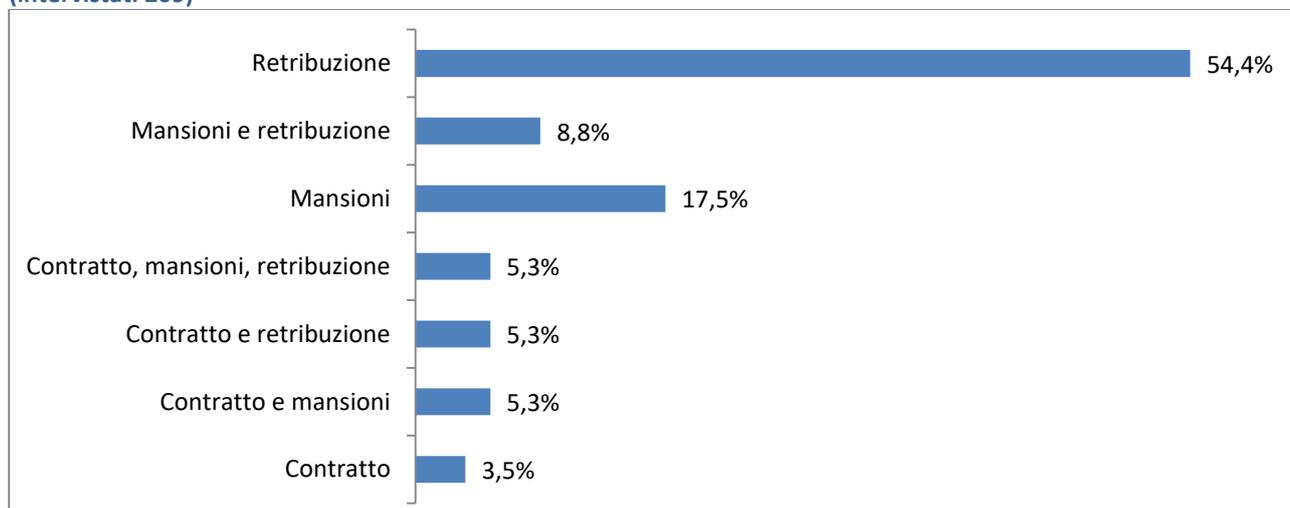
nella classe tra i 401 e i 500 euro, mentre, sia pure con pochi casi, sono solo maschi coloro i quali ottengono un aumento tra i 500 e i 1.000 euro.

Tabella 49 – Lavoratori occupati nella stessa impresa – livello aumento di retribuzione (intervistati 269)

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%

Analizzando insieme i cambiamenti nella situazione professionale⁵ dei lavoratori dipendenti occupati nella stessa impresa (per tipo di contratto, mansioni o retribuzione) emerge che le variazioni hanno riguardato un quinto dei destinatari. Tra questi, come si può vedere nel grafico seguente (figura 24), il 54,4% ha visto una variazione positiva solo nel livello retributivo; il 17,5% una variazione solo nelle mansioni, e il 3,5% una variazione del contratto di lavoro; per gli altri vediamo una combinazione di queste tre dimensioni: l'8,8% ha variato mansioni e retribuzione, il 5,3% contratto, mansioni e retribuzione, contratto e retribuzione e infine contratto e mansioni.

Figura 24 – Lavoratori occupati nella stessa impresa – Cambiamenti nella situazione professionale a sei mesi (intervistati 269)

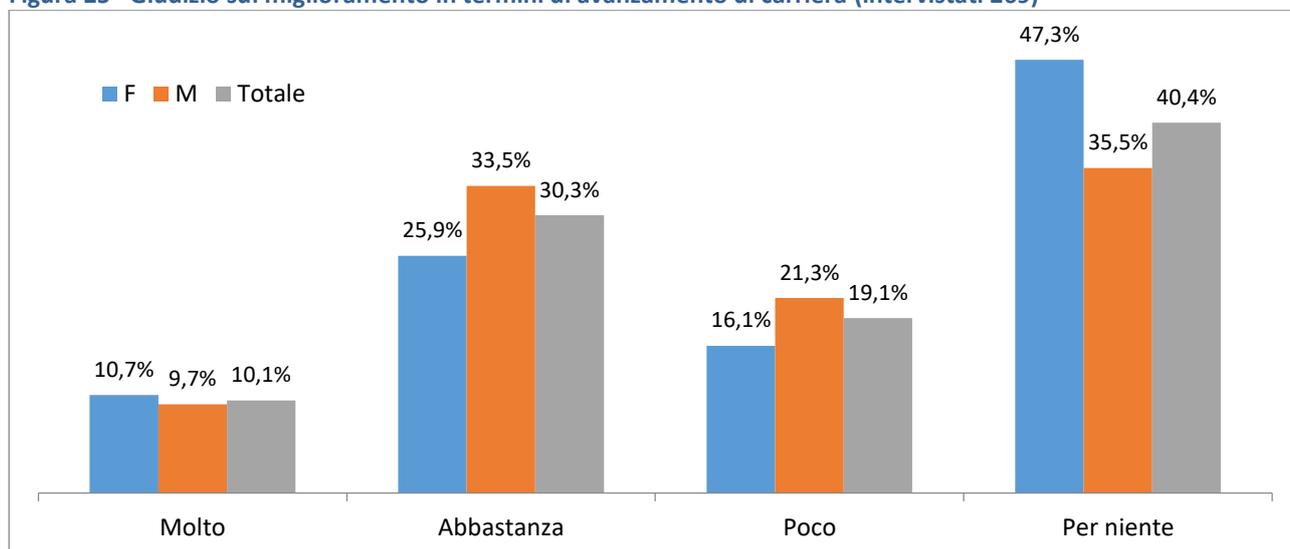


Presumibilmente, anche in ragione della breve distanza di tempo a cui i cambiamenti sono stati osservati, gli effetti positivi della formazione non si erano ancora pienamente manifestati al momento della nostra rilevazione, e dunque non vi era stato ancora un riconoscimento formale da parte dell'impresa. Infatti, a

⁵ Per situazione professionale di un lavoratore dipendente si intende l'insieme delle sue relazioni formalizzate con l'impresa che definiscono il rapporto di lavoro: il tipo di contratto, le mansioni (l'insieme dei compiti e delle sue specifiche attività), e la retribuzione.

fronte del 20% che ha visto un miglioramento nella propria situazione professionale, la quota di quanti esprimono un giudizio positivo circa le prospettive di avanzamento di carriera lavorativa risulta essere ben più ampia, oltre il 40% (figura 25). 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.

Figura 25 –Giudizio sul miglioramento in termini di avanzamento di carriera (intervistati 269)



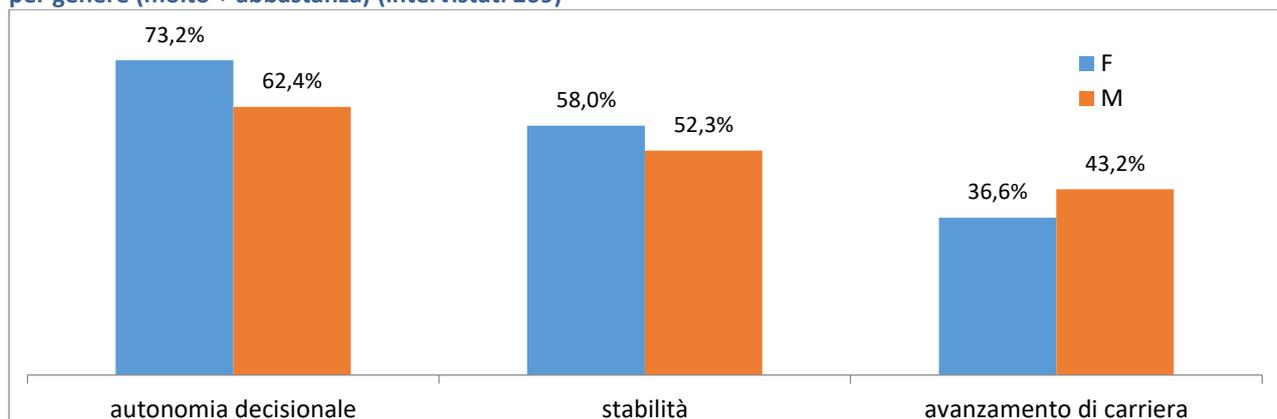
Ancora più positivo è il giudizio espresso rispetto ai livelli di autonomia decisionale (molto + abbastanza al 67%) e stabilità del posto di lavoro (54,7%) acquisiti a seguito della formazione.

Tabella 50 – Lavoratori occupati nella stessa impresa – Miglioramenti percepiti nella situazione lavorativa (intervistati 269)

	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%

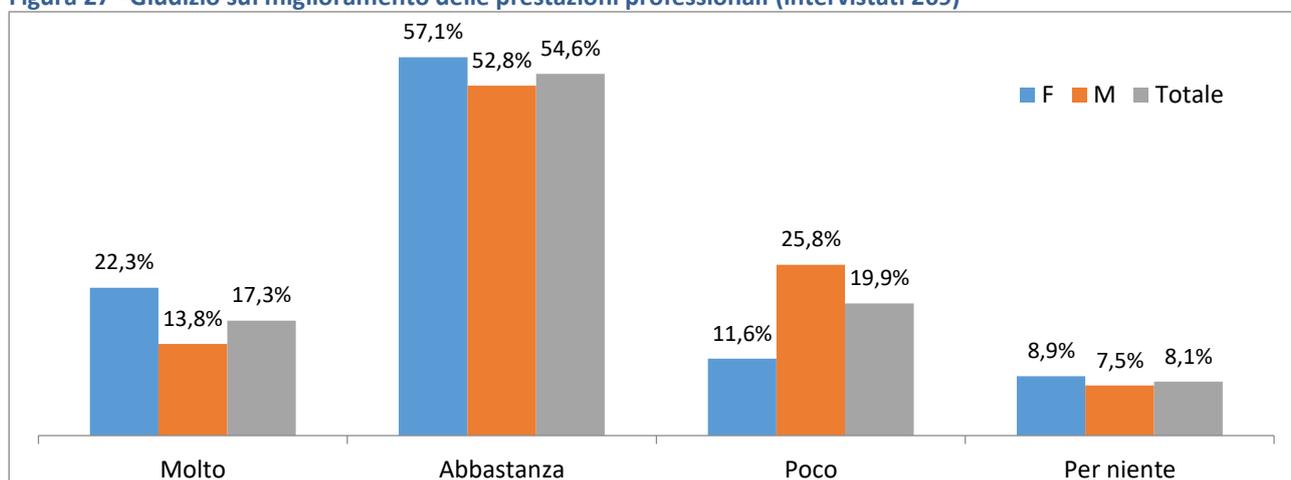
Nel grafico che segue (figura 26) si evidenzia come il giudizio delle lavoratrici rispetto al miglioramento delle dimensioni di autonomia decisionale e stabilità del luogo di lavoro a seguito della formazione, sia più positivo rispetto a quello dei lavoratori; se consideriamo i giudizi di molto e abbastanza soddisfatto le percentuali si collocano rispettivamente a 73,2% (contro il 62,4% dei maschi) e a 58% (contro il 52,3 dei maschi); se consideriamo invece il giudizio rispetto alla possibilità di avanzamento di carriera la situazione si ribalta: solo il 36,6% delle lavoratrici dà un giudizio positivo rispetto alla prospettiva di avanzamento di carriera a seguito della formazione, mentre per i maschi questo dato arriva al 43,2%.

Figura 26 – Lavoratori dipendenti occupati nella stessa impresa – Miglioramenti percepiti nella situazione lavorativa per genere (molto + abbastanza) (intervistati 269)



La maggioranza dei destinatari che a sei mesi di distanza lavorano per la stessa impresa ritiene, inoltre 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 gli effetti della formazione sulle prestazioni professionali sono molto superiori 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. Complessivamente, dunque, il giudizio molto o abbastanza positivo delle lavoratrici si attesta al 79,4%, contro quello maschile che è di quasi 13 punti percentuali inferiore (66,6%).

Figura 27 –Giudizio sul miglioramento delle prestazioni professionali (intervistati 269)



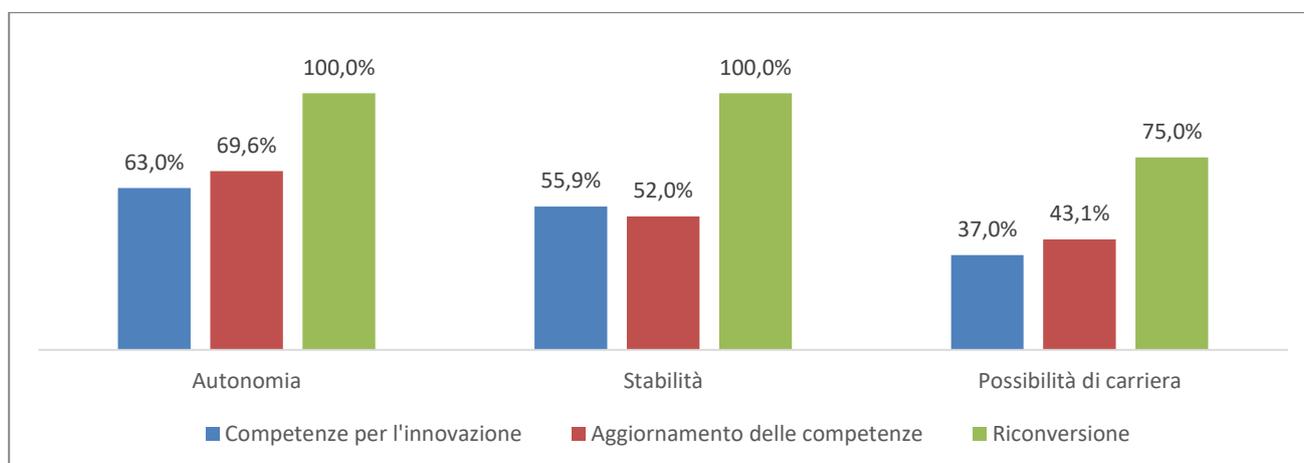
L'area delle competenze su cui la formazione ha inciso maggiormente (figura 28) secondo la maggioranza dei lavoratori intervistati è quella delle conoscenze tecniche e specialistiche con il 57%. Significativamente minori gli effetti sulle competenze trasversali e le soft skills: le competenze digitali (6,8%), la capacità di pianificazione e coordinamento (6,4%), le capacità di lavorare in gruppo, e la capacità di lavorare in autonomia (entrambe scelte dal 6 % dei lavoratori).

Figura 28 –Area di competenze su cui ha inciso positivamente la formazione (intervistati 269)



Analizzando i risultati degli interventi formativi alla luce delle aspettative individuali dichiarate dagli intervistati (acquisizione di nuove competenze a seguito o in vista dell'introduzione di innovazioni, aggiornamento delle competenze possedute al fine di svolgere meglio il proprio lavoro, riconversione delle proprie competenze a fronte di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale; vedi cap. 3) emerge un dato interessante, seppur basato su un basso numero di casi, ovvero, 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 indicato questa motivazione, a sei mesi dalla partecipazione all'attività formativa, hanno mantenuto o consolidato la propria posizione contrattuale e soprattutto, come si può vedere nel grafico seguente, 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, sia pure in misura minore, nella possibilità di carriera.

Figura 29 – Lavoratori occupati nella stessa impresa – Miglioramenti percepiti nella situazione lavorativa per motivo del ricorso alla formazione (molto + abbastanza) (intervistati 269)



Indice delle tabelle

Tabella 1 – Interviste svolte per tipo di soggetto	6
Tabella 2 – Intervistati per tipo di occupazione e genere.....	7
Tabella 3 - Titolo di studio degli imprenditori.....	7
Tabella 4 – Classe di età degli imprenditori	8
Tabella 5 - Classe di fatturato delle imprese in cui operano gli imprenditori.....	8
Tabella 6 – Numero di addetti delle imprese in cui operano gli imprenditori.....	9
Tabella 7 – Durata dell’attività imprenditoriale al momento del ricorso alla formazione	9
Tabella 8 – Settore produttivo delle imprese in cui operano gli imprenditori	10
Tabella 9 - Titolo di studio dei dipendenti e parasubordinati.....	11
Tabella 10 – Classe di età dei dipendenti e parasubordinati	11
Tabella 11 – Numero di addetti delle imprese – Dipendenti e parasubordinati	12
Tabella 12 – Esperienza nell’impresa al momento dell’attività formativa	12
Tabella 13 - Tipo di contratto dei lavoratori all'inizio dell'attività formativa	13
Tabella 14 - Tempo di lavoro all'inizio dell'attività formativa.....	13
Tabella 15 - Posizione dei lavoratori all’interno delle imprese all’inizio dell’attività formativa	13
Tabella 16 - Fasce di reddito all'inizio dell'attività formativa	14
Tabella 17 – Imprese per numero di addetti	14
Tabella 18 – Imprese per settore economico di attività.....	15
Tabella 19 – Imprese per forma giuridica	15
Tabella 20 – Le aspettative di cambiamento degli occupati alle dipendenze e dei parasubordinati (intervistati 278) ...	18
Tabella 21 – Le aspettative di cambiamento degli occupati alle dipendenze e dei parasubordinati, distribuzione per livelli di istruzione (intervistati 280)	19
Tabella 22 – Obiettivi connessi all’ingresso in formazione da parte di imprenditori e imprese (interviste 547)	20
Tabella 23 – Obiettivi connessi all’ingresso in formazione da parte di imprenditori e imprese, distribuzione per classe di addetti (interviste 547)	21
Tabella 24 – Obiettivi connessi all’ingresso in formazione da parte di imprenditori e imprese, distribuzione per settore (interviste 547)	22
Tabella 25 – Principale argomento su cui verteva l’attività formativa rivolta agli imprenditori (intervistati 513).....	24
Tabella 26 –Principale argomento della formazione rivolta agli imprenditori per settore di attività dell’impresa (intervistati 513)	25
Tabella 27 – Luogo di svolgimento dell’attività formativa rivolta agli imprenditori (intervistati 513)	25
Tabella 28 – Modalità di svolgimento dell’attività formativa rivolta agli imprenditori (intervistati 513)	25
Tabella 29 – Ritiene che la sua preparazione professionale e/o scolastica fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? (intervistati 513)	26
Tabella 30 – Ritiene che la sua preparazione fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per argomento principale del corso (intervistati 513)	26
Tabella 31 – Ritiene che la sua preparazione fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per titolo di studio (intervistati 513)	27
Tabella 32 – Principale argomento su cui verteva l’attività formativa rivolta ai lavoratori dipendenti e parasubordinati (intervistati 280)	27
Tabella 33 – Luogo di svolgimento dell’attività formativa rivolta ai lavoratori dipendenti e parasubordinati (intervistati 280).....	28
Tabella 34 – Modalità di svolgimento dell’attività formativa rivolta ai lavoratori dipendenti e parasubordinati (intervistati 280)	28
Tabella 35 – Ritiene che la sua preparazione fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo ? (intervistati 280)	29
Tabella 36 – Ritiene che la sua preparazione fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? - Distribuzione per titolo di studio (intervistati 280)	29

Tabella 37 – Ritiene che la sua preparazione fosse sufficiente per seguire il corso in modo proficuo? Distribuzione per argomento del corso (intervistati 280)	30
Tabella 38 – Principale argomento su cui verteva l'attività formativa (intervistati 33)	30
Tabella 39 – Luogo di svolgimento dell'attività formativa (intervistati 33)	31
Tabella 40 – Modalità di svolgimento dell'attività formativa (intervistati 33).....	31
Tabella 41 I giudizi dei destinatari sulla qualità della formazione (Intervistati 816)	35
Tabella 42 I giudizi dei destinatari sulla qualità dell'analisi dei fabbisogni formativi, sulla rilevanza e coerenza della formazione (Intervistati 816)	38
Tabella 43 I giudizi delle imprese sulle procedure di accesso e sulla tempestività nell'avvio degli interventi Distribuzione per numero di addetti. (imprenditori e imprese interviste 547)	40
Tabella 44 I giudizi delle imprese sull'adeguatezza dell'analisi dei fabbisogni formativi (Interviste 84).....	40
Tabella 45 – Imprese - grado di soddisfazione per coerenza delle attività rispetto ai fabbisogni e utilità delle competenze acquisite dai lavoratori (Interviste 84).....	43
Tabella 46 – Imprenditori - Giudizio sulla rilevanza della formazione svolta per sostenere gli obiettivi di cambiamento connessi all'ingresso in formazione (Intervistati 513)	47
Tabella 47 - Imprenditori - Ritiene che la formazione svolta abbia determinato un miglioramento delle competenze in termini di: (Intervistati 513).....	47
Tabella 48 – Lavoratori dipendenti - condizione occupazionale a sei mesi dall'intervento formativo (intervistati 280). 50	
Tabella 49 – Lavoratori occupati nella stessa impresa – livello aumento di retribuzione (intervistati 269)	52
Tabella 50 – Lavoratori occupati nella stessa impresa – Miglioramenti percepiti nella situazione lavorativa (intervistati 269).....	53

Indice dei grafici

Figura 1 Progetti realizzati al 32/12/2018 per tipo di attività	3
Figura 2 – Aree di innovazione nelle imprese negli ultimi cinque anni (risposta multipla)	16
Figura 3 –Negli ultimi cinque anni ha l'impresa ha fatto investimenti in... (risposta multipla)	16
Figura 4 –Percentuale di prodotti o servizi esportati verso l'estero.....	17
Figura 5 – Situazione delle imprese per fatturato, addetti e investimenti	17
Figura 6 Obiettivi connessi all'ingresso in formazione da parte dei lavoratori autonomi (intervistati 33)	19
Figura 7 I livelli di soddisfazione espressi dai formati sulle caratteristiche delle attività formative (somma delle modalità di risposta "molto soddisfatto" e "soddisfatto") (Intervistati 816)	32
Figura 8 I livelli di soddisfazione espressi dai formati sulle caratteristiche delle attività formative (somma delle modalità di risposta "molto soddisfatto" e "soddisfatto"). Distribuzione per tipo di destinatari. (Intervistati 816)	33
Figura 9 I giudizi dei destinatari sulla qualità dell'analisi dei fabbisogni formativi e sulla rilevanza e coerenza della formazione (somma delle modalità di risposta "molto soddisfatto" e "soddisfatto"). (Intervistati 816)	36
Figura 10 I giudizi dei destinatari sulla qualità dell'analisi dei fabbisogni formativi e sulla rilevanza e coerenza della formazione (somma delle modalità di risposta "molto soddisfatto" e "soddisfatto"). Distribuzione per tipo di destinatario. (Intervistati 816).....	37
Figura 11 I giudizi delle imprese sulle procedure di accesso e sulla tempestività nell'avvio degli interventi (imprenditori e imprese interviste 547).....	39
Figura 12 I giudizi delle imprese sulle procedure di accesso e sulla tempestività nell'avvio degli interventi (somma delle modalità di risposta "molto soddisfatto" e "soddisfatto"). Distribuzione per numero di addetti (imprenditori e imprese interviste 547).....	39
Figura 13 Giudizio delle imprese (per classe di dimensione) circa l'adeguatezza delle attività di analisi dei fabbisogni formativi (Interviste 84).....	41
Figura 14 – Situazione delle imprese per fatturato, addetti e investimenti: confronto tra triennio e precedente e anno successivo all'intervento formativo (Interviste 84)	42

Figura 15 – Imprese - grado di soddisfazione per coerenza delle attività rispetto ai fabbisogni e utilità delle competenze acquisite dai lavoratori per direzione di cambiamento (Interviste 84).....	43
Figura 16 – Imprese - aree di miglioramento delle competenze dei lavoratori (Interviste 84).....	44
Figura 17 – Imprese – Aree aziendali cui il progetto formativo ha portato un miglioramento (risposta multipla - Interviste 84).....	45
Figura 18 – Imprese – Aree aziendali cui il progetto formativo ha portato un miglioramento per direzione di cambiamento (Interviste 84)	46
Figura 19 – Imprenditori – Giudizio sul miglioramento delle capacità manageriali e incidenza positiva sui livelli di competitività dell’intera azienda (Intervistati 513)	48
Figura 20 – Lavoratori autonomi - aree di miglioramento delle competenze (Intervistati 33)	49
Figura 21 – Ritiene che il corso abbia migliorato le sue capacità lavorative o professionali incidendo positivamente sulla sua attività autonoma? (Intervistati 33)	49
Figura 22 – Lavoratori occupati presso la stessa impresa – Le variazioni di tipo di contratto, retribuzione e mansioni (intervistati 269)	51
Figura 23 – Lavoratori occupati nella stessa impresa – Le variazioni nel tipo di contratto (intervistati 269)	51
Figura 24 – Lavoratori occupati nella stessa impresa – Cambiamenti nella situazione professionale a sei mesi (intervistati 269)	52
Figura 25 –Giudizio sul miglioramento in termini di avanzamento di carriera (intervistati 269)	53
Figura 26 – Lavoratori dipendenti occupati nella stessa impresa – Miglioramenti percepiti nella situazione lavorativa per genere (molto + abbastanza) (intervistati 269)	54
Figura 27 –Giudizio sul miglioramento delle prestazioni professionali (intervistati 269)	54
Figura 28 –Area di competenze su cui ha inciso positivamente la formazione (intervistati 269)	55
Figura 29 – Lavoratori occupati nella stessa impresa – Miglioramenti percepiti nella situazione lavorativa per motivo del ricorso alla formazione (molto + abbastanza) (intervistati 269).....	55