



## Istituto Formazione Franchi e 3D Academy

### Analisi delle esigenze formative delle aziende Toscane e Liguri 2019

La presente indagine è redatta da Istituto Formazione Franchi, Agenzia Formativa accreditata presso la Regione Toscana (Cod. Accred. OF0180), presso la Regione Liguria (DGR 1394/13) e presso la Regione Sicilia (DDG 3817 del 13/07/2016 ) in collaborazione con 3D Academy S.r.l., Agenzia Formativa accreditata presso la Regione Toscana (Cod. Accred. OF0133). L'analisi ha la finalità di contribuire a fotografare l'andamento del mercato della formazione per l'anno 2019.

La ricerca si pone l'intento di verificare il cambiamento delle esigenze e degli obiettivi di rimappatura delle competenze delle aziende del tessuto economico Toscano e della riviera di ponente ligure.

Nella analisi delle rilevazioni statistiche si intende evidenziare anche il raffronto con le nostre precedenti ricerche, in particolare con quella effettuata nel 2017 e nel 2018.

La presente indagine è stata, come di consueto in funzione della tipologia degli utenti e delle aziende in contatto con le Agenzie, focalizzata su micro e piccole aziende, comprendendo nella analisi anche i liberi professionisti e gli studi professionali. Tale campione rappresenta il target cui ci si rivolge e costituisce, di fatto, l'ossatura del nostro sistema di riferimento sociale.

L'indagine è stata sviluppata e coordinata da **Fernando Franchi**, che si è avvalso per l'analisi dei dati e la stesura dei risultati di **Matthieu Caramelli**, **Anna Liberatori**, **Alessio Albeggiani** e **Sabato Parolisi**.

I rilievi statistici in loco sono stati effettuati, sulla base delle indicazioni e del coordinamento, da **Elisabetta Tiberi**, **Filippo De Meo**, **Giulia Bardelli** e **Michele Marini** per le aziende toscane e da **Claudio Myllera** per le aziende liguri.

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

#### ***Premessa metodologica***

Il questionario, strutturato con finalità di analisi qualitativa e quantitativa, è stato somministrato a piccole e micro aziende appartenenti a diversi settori economici con sedi operative nelle Province di Arezzo, Firenze, Grosseto, Livorno, Lucca, Pisa, Prato e Siena per la Toscana e di Imperia per la Liguria. La conseguente analisi dei dati è stata effettuata valutando i questionari.

L'indagine è stata effettuata su un campione di 199 aziende.

#### ***Obiettivo***

L'indagine non si limita ad una mera valutazione del personale, e relative competenze richieste, che le aziende ricercano per le nuove assunzioni, ma si pone l'obiettivo di analizzare, anche, quali siano le esigenze di aggiornamento del personale già presente in organico. Tale finalità è stato perseguito nell'ottica della formazione continua e del LifeLong Learning: si assume, infatti, che le aziende aumentano la propria capacità di penetrazione del mercato non solo con l'inserimento delle "nuove leve" all'interno del proprio organico, ma anche adattando il personale esistente alle innovazioni e mutazioni del mercato stesso.



Nell'ottica della promozione del Life Long Learning, si è provveduto alla somministrazione dei questionari a cura dei nostri incaricati di persona o telefonicamente, normalmente direttamente presso le sedi delle aziende, sì da poter, con l'occasione, verificare anche le evoluzioni del mercato, toccare con mano la realtà lavorativa e adattare le soluzioni formative alle aziende destinatarie. Lo sforzo più ingente è sempre la sensibilizzazione sull'importanza della formazione continua nell'ottica di adeguare il personale all'evoluzione tecnologica ed alle continue trasformazioni del mercato.

Si evidenzia dagli incontri e dalle risposte delle aziende, che ancora non è sviluppata completamente la cultura della formazione continua. Le stesse, infatti, si limitano ad aggiornare le proprie risorse umane su esigenze impellenti e non si evince una pianificazione a medio e lungo termine di miglioramento delle competenze aziendali come si nota dalle variazioni di anno in anno.

I risultati dell'analisi dei questionari, che contengono, oltre alla quantificazione delle esigenze settoriali, anche richieste specifiche, permettono di creare e strutturare azioni formative - individuali come di gruppo - che si integrano nella filiera della realtà aziendale e nel processo di produzione. Tali azioni vengono, in questo modo, contestualizzate alle aziende destinatarie. Questa politica ha portato un concreto aumento della formazione personalizzata diretta a realtà aziendali per le agenzie formative coinvolte.

## ***Il questionario***

Il questionario somministrato si articola in 3 sezioni:

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

## ***Risultati dell'analisi***

Alle aziende, cui è stato sottoposto il nostro questionario, è stato richiesto di esprimere un giudizio - da 1 a 5 - sulla necessità di miglioramento in azienda di una specifica capacità, conoscenza o sapere.

Dal raffronto con l'analisi effettuata nel 2017 e nel 2018 si evidenzia questa volta un leggero calo di interesse per il potenziamento dei canali di vendita ma un sempre più evidente interesse verso l'area innovativa e relazionale, questa volta più applicata all'innovazione di prodotto.

La richiesta di capacità di ottimizzazione dei processi quest'anno è abbastanza trasversale a tutti i settori, mentre negli anni scorsi era più focalizzata sul settore commerciale.

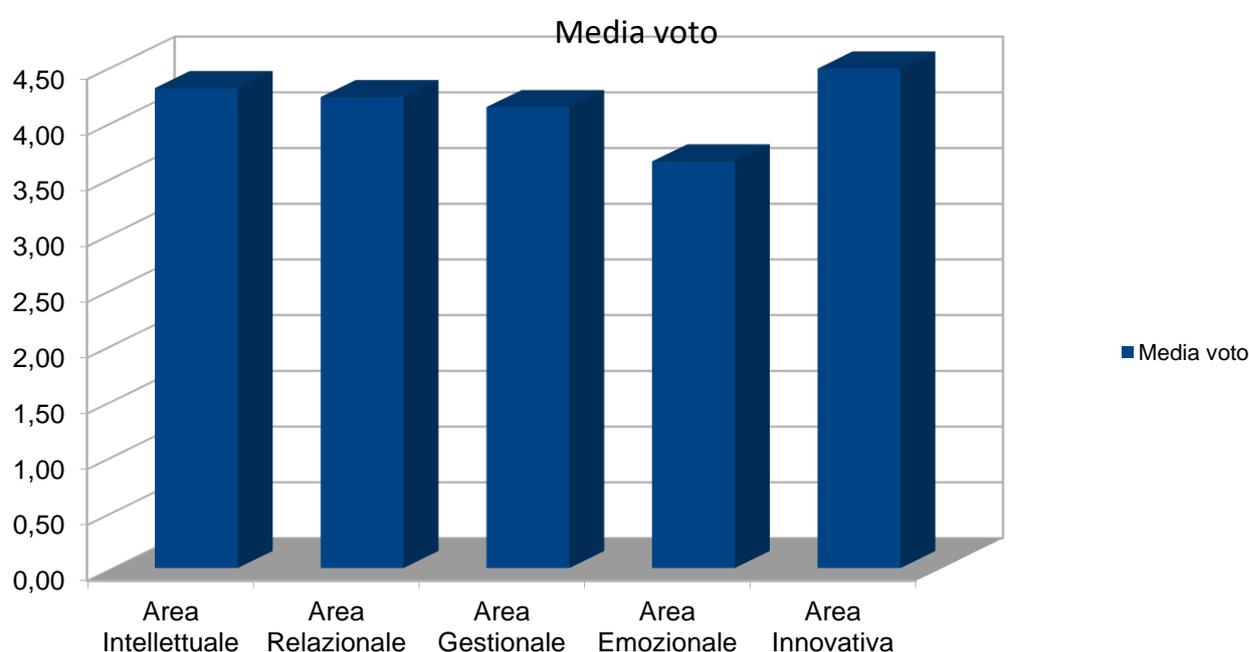
Un campione assai elevato di aziende, ha, infatti, espresso i valori più alti (4 e 5) di aggiornamento nell'area intellettuale, innovativa, nell'area relazionale e nell'area gestionale per quanto riguarda le capacità, mentre per quanto riguarda le conoscenze specifiche, tutti i settori danno più o meno lo stesso risultato, sintomo di una necessità un po' inferiore di adeguamento tecnico ma comunque comune a tutti i settori.

Di seguito sintetizziamo i risultati emersi:

*Alle aziende è stato richiesto di dare una valutazione da 1 a 5 (1 = poco importante a 5 = importante) sulla necessità di migliorare le capacità oggetto dell'indagine all'interno della propria azienda.*



Toscana e Liguria	Capacità	Media voto
	Area Intellettuale	4,31
	Area Relazionale	4,23
	Area Gestionale	4,14
	Area Emozionale	3,65
	Area Innovativa	4,48



Dalla analisi dei dati statistici si riconferma, come anticipato, relativamente ai dati delle aree di conoscenza, la necessità delle aziende di rafforzare tutti i settori in maniera trasversale, anche se si privilegia quest'anno l'aggiornamento più trasversale ai vari settori.

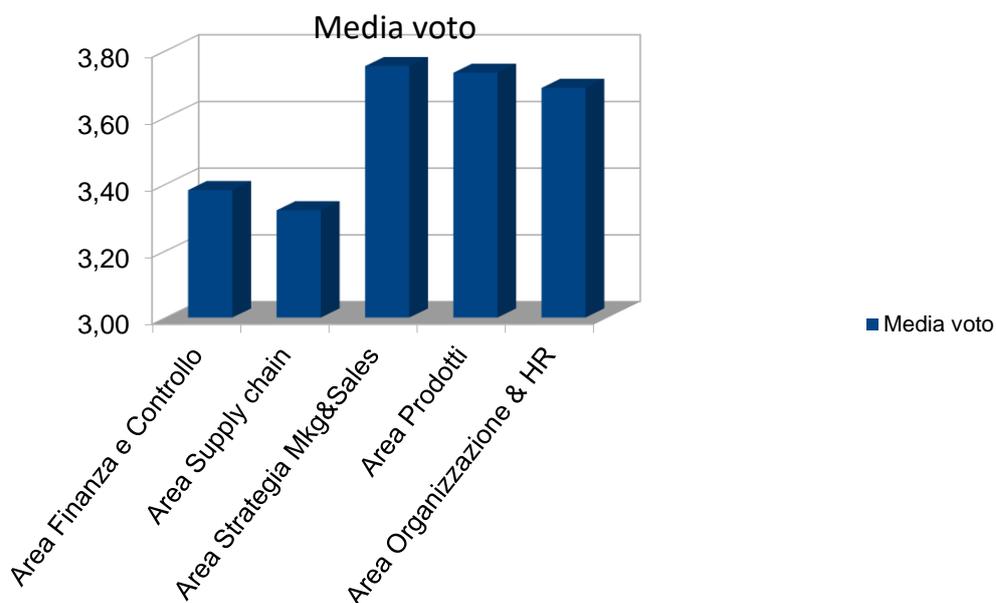
Come si evince nei dati sottostanti la necessità di aggiornamento è piuttosto livellata, al contrario di quello che succedeva gli anni scorsi, dove la richiesta era di potenziamento sul marketing.

Rimane l'interesse prevalente di automatizzare e dematerializzare in tutti i settori, oltre alla ricerca di figure con una marcata multi operatività.

*Alle aziende è stato richiesto di dare una valutazione da 1 a 5 (1 = poco importante a 5 = importante) sulla necessità di migliorare le conoscenze oggetto dell'indagine all'interno della propria azienda.*



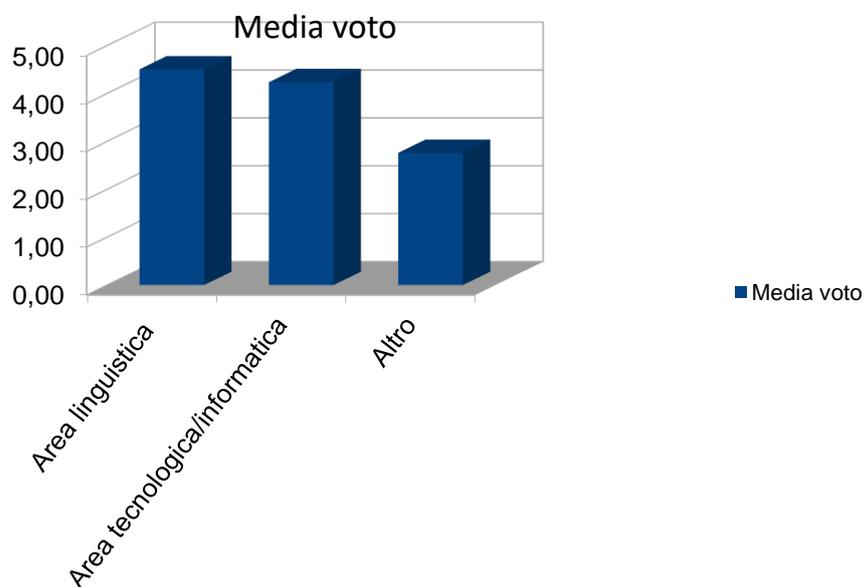
<b>Toscana e Liguria</b>	<b>Capacità</b>	<b>Media voto</b>
	Area Finanza e Controllo	<b>3,38</b>
	Area Supply chain	<b>3,32</b>
	Area Strategia Mkg&Sales	<b>3,75</b>
	Area Prodotti	<b>3,73</b>
	Area Organizzazione & HR	<b>3,69</b>



Nella sezione delle esigenze formative si riconferma marcatamente la ricerca di formazione nell'area linguistica, oltre, ovviamente, nell'ottica della dematerializzazione e dell'automazione, la ricerca nell'area tecnologica e informatica.

*Alle aziende è stato richiesto di dare una valutazione da 1 a 5 (1 = poco importante a 5 = importante) sulle necessità formative presenti in azienda.*

<b>Toscana e Liguria</b>	<b>Esigenze formative</b>	<b>Media voto</b>
	Area linguistica	<b>4,50</b>
	Area tecnologica/informatica	<b>4,24</b>
	Altro	<b>2,76</b>



Rispetto all'ultima analisi, rimane sensibile, la priorità data all'area linguistica e tecnologica, rispetto a tutte le altre, riconfermando un'esigenza sempre prevalente.

In conclusione, dalla presente analisi dei fabbisogni si riconferma come l'evoluzione delle nuove tecnologie imponga la presenza e l'aggiornamento, per le aziende medio-piccole, del personale verso delle competenze che permettano l'ottimizzazione delle risorse, dei processi e la loro dematerializzazione. Si evidenzia una rinnovata esigenza, inoltre, di personale con una spiccata multi operatività, all'interno dei vari settori delle aziende, anche in funzione del target dell'analisi relativo prioritariamente a piccole e micro aziende.

Firenze, 15 Giugno 2020