



Istituto Formazione Franchi e 3D Academy

Analisi delle esigenze formative delle aziende Toscane 2021

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), presso la Regione Sicilia (DDG 3817 del 13/07/2016) e presso la Regione Sardegna (DET. 2777/55152) 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 2021.

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.

Nella analisi delle rilevazioni statistiche si intende evidenziare anche il raffronto con le nostre precedenti ricerche, in particolare con quella effettuata nel 2020.

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 **Matteo Spalletti**.

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 **Claudio Myllera** e **Luca De Dominicis** 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, Pisa, Pistoia, Siena, Imperia. La conseguente analisi dei dati è stata effettuata valutando i questionari.

L'indagine è stata effettuata su un campione di 59 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., in particolare in funzione dell'emergenza sanitaria in atto.

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.
- La terza sezione è dedicata alle esigenze formative focalizzata sulle competenze prevalenti delle agenzie coinvolte.

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 2020 si evidenzia questa volta una leggera perdita di interesse per il potenziamento delle aree gestionale, intellettuale ed emozionale; invece si evince dai dati una certa stabilità negli interessi verso l'area relazionale e l'area innovativa

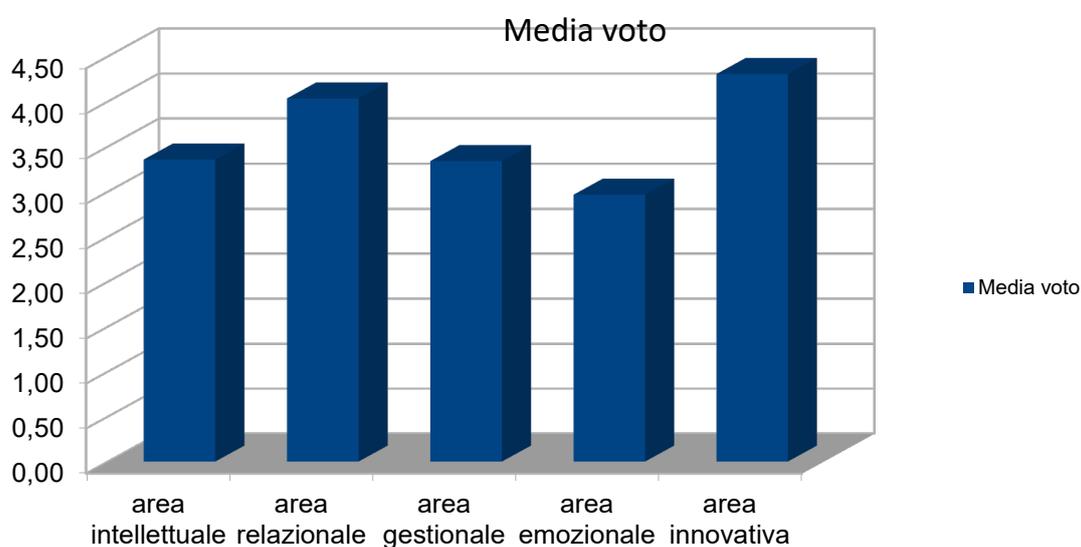
Un campione assai elevato di aziende, ha espresso i valori più alti (4 e 5) di aggiornamento nell'area innovativa e nell'area relazionale per quanto riguarda le capacità, mentre per quanto riguarda le conoscenze specifiche, tutti i settori danno più o meno lo stesso risultato ad eccezione del settore edile come riportato più avanti.

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	Interessi	Media voto
	area intellettuale	3,36
	area relazionale	4,03
	area gestionale	3,34
	area emozionale	2,97
	area innovativa	4,31



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 similmente al 2020 l'aggiornamento sulle aree: "Marketing e la Vendita" e "Organizzazione e prodotti".

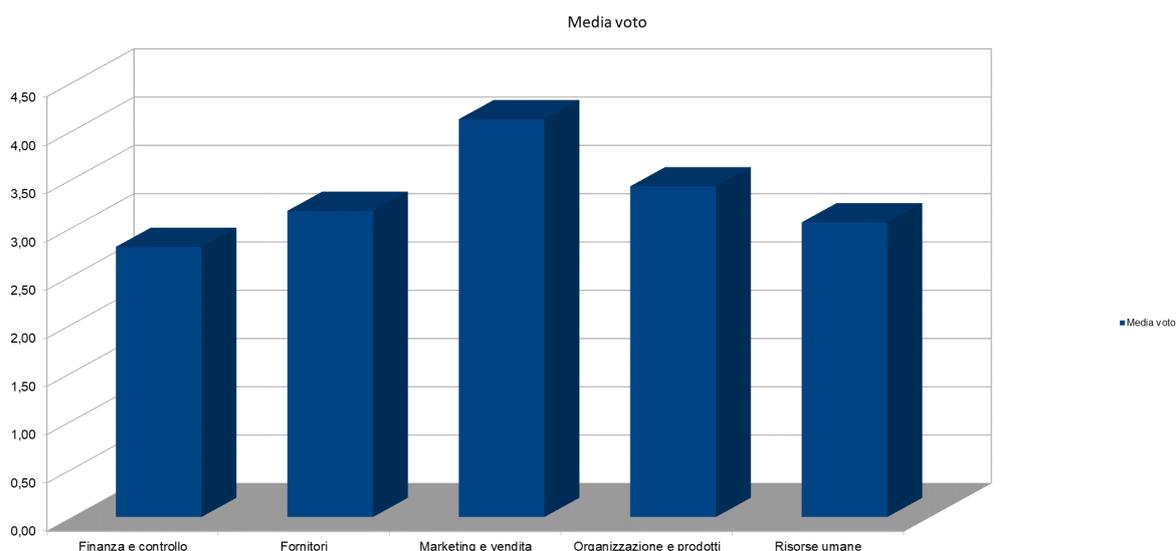
Ad eccezione della rilevazione nel settore edile composto per lo più da liberi professionisti e studi professionali.

Rimane forte 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.



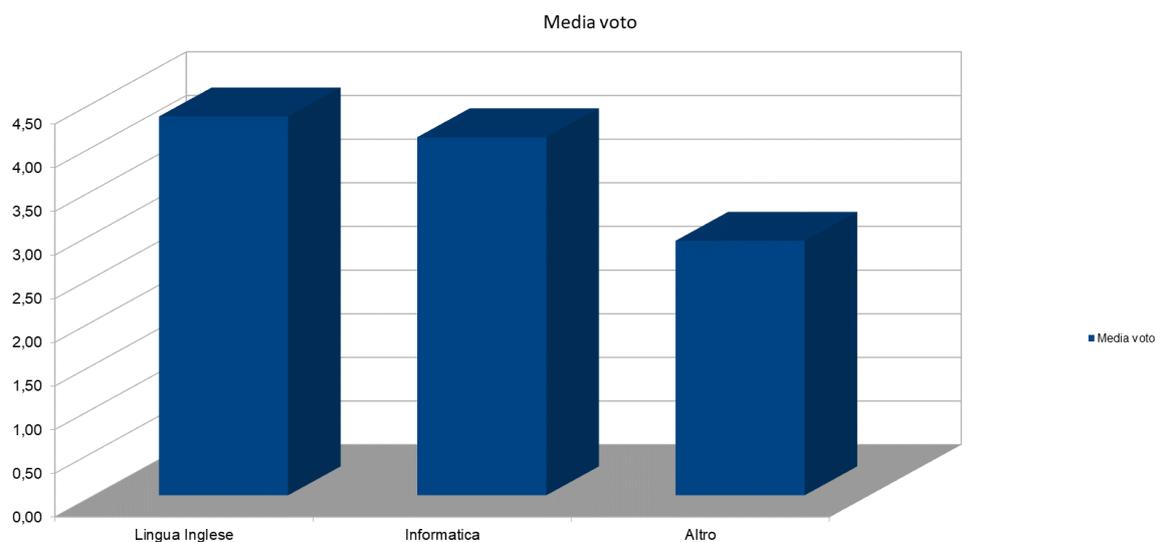
Toscana e Liguria	Aree di interesse	Media voto
	Finanza e controllo	2,80
	Fornitori	3,17
	Marketing e vendita	4,12
	Organizzazione e prodotti	3,42
	Risorse umane	3,05



Nella sezione delle esigenze formative si riconferma 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.

Toscana e Liguria	Esigenze	Media voto
	Lingua Inglese	4,34
	Informatica	4,10
	Altro	2,92



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

Nello specifico inoltre, con riferimento al settore Edile, si evidenzia la necessità di formazione tecnico-specifica in grafica e progettazione 3d con i software BIM, in funzione della necessità di ottimizzare i processi di progettazione.

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, 27 Aprile 2022