



F. A. R. O. LAB

Servizio Assistenza tecnica e supporto al funzionamento Osservatorio Regionale per la Formazione Continua Rif.to contratto rep. n. 1236 del 24.09.2013

“FASE 1.a) Stabilizzazione delle articolazioni territoriali e animazione periodica”

Animazione territoriale: focus group territoriali

Report relativo al focus group di Pesaro

18 marzo 2015

Servizio Assistenza tecnica e supporto al funzionamento Osservatorio Regionale per la Formazione Continua

Progetto approvato dalla Regione Marche con Decreto del Dirigente della PF Formazione Professionale n. 132/FOP del 20/06/2013. Codice C.I.G. 5094859AA4



Sapere utile



INDICE

1. Obiettivi dei Focus Group	3
2. Metodologia utilizzata	3
3. Partecipanti.....	4
4. Principali punti oggetto di confronto.....	5
5. Sviluppo del focus group	6
5.1 Illustrazione dell'indagine Censis.....	6
5.2 Confronto con i partecipanti	8

1. Obiettivi dei Focus Group

All'interno del progetto F.A.R.O.Lab i Focus Group provinciali costituiscono l'occasione per monitorare, con cadenza periodica, i peculiari fabbisogni professionali e formativi dei diversi territori della regione. All'interno di un quadro più ampio di strumenti conoscitivi e attraverso un approccio micro e dinamico, questi incontri, contribuiscono alla definizione di strategie appropriate nell'ambito della formazione e delle politiche attive del lavoro.

In particolare, la continuità nel tempo di questi "tavoli territoriali" intende promuovere il raccordo costante tra le specifiche ed eterogenee esigenze dei territori e le politiche di programmazione locale e regionale.

Considerata la recente approvazione del POR FSE Marche 2014 – 2020, questa edizione dei focus group territoriali si è prefissa anche l'obiettivo di stimolare una riflessione su alcuni temi chiave oggetto della priorità di intervento della nuova programmazione regionale.

2. Metodologia utilizzata

Allo scopo di consentire raffronti e comparazioni, i focus group sono stati strutturati sulla stessa base di quelli dell'ultima edizione 2014.

La sessione di lavoro di questa edizione 2015 è stata alimentata dai seguenti input informativi:

- aggiornamento delle ricerche Censis condotte su un panel di imprese del territorio provinciale oggetto di analisi;
- confronto con i report dei focus group delle edizioni precedenti;

- sintesi delle priorità di investimento della nuova programmazione FSE 2014 – 2020 della Regione Marche.

Nella prima fase dell'incontro è stata privilegiata una modalità espositiva volta a comunicare e condividere i dati della ricerca Censis; nella seconda fase, la discussione e il confronto con i partecipanti sono stati stimolati e gestiti con approccio team coaching.

3. Partecipanti

L'invito a partecipare all'incontro è stato rivolto a dirigenti e funzionari delle Amministrazioni Provinciali, rappresentanti delle Parti Sociali e dei Fondi Interprofessionali, Agenti per il cambiamento e lo sviluppo.

Le convocazioni sono state trasmesse via mail al Comitato di Indirizzo per la Formazione Continua a febbraio 2015, successivamente sono state reinoltrate la settimana precedente lo svolgimento degli incontri: al secondo invio sono seguiti colloqui telefonici con i componenti del Comitato e con i referenti di parti sociali e istituzioni invitate.

In totale sono stati contattati 13 diversi enti/organizzazioni, oltre agli Agenti, per un numero potenziale di partecipanti ad ogni focus group pari a circa 15 soggetti.

Tuttavia ad ogni incontro hanno presenziato in media cinque partecipanti, mentre lo scorso anno la media era stata di undici partecipanti.

Si rileva che due organizzazioni non sono intervenute in nessun focus group, e che, contrariamente a quanto successo nella scorsa edizione, quando più associazioni avevano aderito ad ognuno dei cinque incontri, nessuna è riuscita a garantire la presenza a tutti i focus group.

L'impossibilità a partecipare il più delle volte è stata addebitata alla contingenza di impegni concomitanti.

Anche la presenza degli Agenti è stata numericamente inferiore rispetto al passato: chi lavora per centri servizi o società di consulenza ha manifestato il venir meno dell'interesse a partecipare perché i temi dell'incontro non sono più oggetto prevalente della loro attività lavorativa.

Quello della partecipazione è stato il nodo critico di questa edizione 2015: **rispetto alle precedenti esperienze, l'affluenza è stata minore, con conseguente impatto sulla rappresentatività del contesto locale, sulla ricchezza dei punti di vista e delle prospettive di analisi.**

A nostro parere, i seguenti fattori hanno svolto un ruolo determinante:

- **La fase di trasformazione in corso nelle Amministrazioni Provinciali;**
- **L'indeterminatezza del contesto istituzionale e dei futuri assetti di governance;**
- **La fase di transizione dal punto di vista politico - strategico, considerato l'avvicinarsi delle elezioni per il rinnovo degli organi regionali.**

Questi fattori hanno inciso in modo determinante sullo sviluppo del focus group e sulla possibilità di attivare riflessioni sul piano strategico e della programmazione a breve e medio termine.

4. Principali punti oggetto di confronto

In linea con gli obiettivi descritti al punto 1, i temi chiave oggetto di confronto all'interno dei focus group, possono essere sintetizzati come segue:

- a. analisi dei trend emersi dall'indagine svolta da Censis presso un panel di imprese della provincia di Pesaro Urbino ;
- b. bisogni professionali e formativi espressi dal territorio;
- c. mutamenti significativi intervenuti nel sistema di offerta in risposta a questi bisogni;
- d. priorità di investimento della nuova programmazione FSE 2014 – 2020 della Regione Marche e individuazione di linee di intervento utili per il conseguimento degli obiettivi del nuovo POR FSE 2014-2020.

5. Sviluppo del focus group

5.1 Illustrazione dell'indagine Censis

La rilevazione presso le imprese è stata condotta con metodo CAWI tra novembre 2014 e gennaio 2015 su quasi 700 imprese della regione Marche. Di queste, 166 sono quelle della provincia di Pesaro Urbino che hanno risposto al questionario.

I dati relativi all'annualità 2014 – oggetto di questa rilevazione – sono stati messi a confronto con quelli dell'anno precedente (a loro volta oggetto di confronto all'interno dei focus group della precedente edizione).

Al momento della realizzazione del focus group (marzo 2015) i dati erano ancora in corso di elaborazione e pertanto non risultava possibile evidenziare la composizione del panel di imprese sulla base di parametri quali settore di attività, dimensione etc. e l' "incrocio" statistico tra tali parametri e le risposte delle imprese in merito ai loro fabbisogni professionali e formativi, alle strategie di sviluppo e agli altri quesiti di interesse dell'indagine.

Buoni segnali di ripresa. Nel complesso, gli indicatori presi in considerazione dall'indagine Censis fanno registrare buoni segnali di ripresa fra le imprese del territorio della provincia di

Pesaro Urbino, desumibili in primo luogo dai dati riguardanti l'organico: aumentano i rispondenti che dichiarano che l'organico aziendale è aumentato o è rimasto stabile. Per quanto concerne le modalità di reclutamento, in questa provincia aumentano gli stessi indicatori delle altre (agenzie private di intermediazione, scuole e sistema della formazione professionale) ma cresce in modo significativo anche il ricorso ai servizi per l'impiego che sale di circa sei punti, confermando un dato positivo già rilevato lo scorso anno. Significativo anche l'aumento del ricorso al web.

I segnali positivi vengono confermati anche dai dati relativi alle strategie occupazionali: cala sensibilmente il ricorso agli ammortizzatori sociali (forse anche per la riduzione delle risorse dedicate alla CIG); aumenta significativamente anche il numero di quelli che dichiarano che l'azienda non ha alcun problema legato all'occupazione. Il licenziamento è segnalato dal 14,1 contro il 22,7 della precedente annualità.

L'indagine riporta anche una propensione maggiore delle imprese ad assumere, considerato che le opzioni riconducibili alla risposta affermativa registrano complessivamente un più dieci per cento.

Come in altre province, le imprese sembrano riportare la qualità dei prodotti al centro delle strategie competitive, relegando la politica dei prezzi ad un ruolo più marginale. Dato controverso quello dell'attenzione alla flessibilità nella fornitura e nell'assistenza al cliente che, al contrario, registra una diminuzione.

Crescono le dinamiche di collaborazione tra imprese ma cala l'attenzione alla qualità delle risorse umane, pur salendo considerevolmente l'investimento in formazione del personale: forse l'attenzione si è spostata sui nuovi ingressi da formare mentre il personale qualificato è già attivo in azienda?

A differenza che in altre province, non si registrano scostamenti significativi nei parametri relativi al lancio di nuovi prodotti e all'internazionalizzazione. Fra le motivazioni di chi non è presente sui mercati esteri, aumentano quelle collegate al disinteresse (aspetto forse

collegato alla natura terzista di molte imprese) mentre si riducono quelle legate all'assenza di competenze necessarie.

Fabbisogni e formazione – Sul versante dei fabbisogni di competenze, oltre la metà delle imprese rispondenti all'indagine hanno focalizzato l'attenzione sulle conoscenze tecniche di base legate al prodotto e /o servizio; la richiesta di conoscenze informatiche e linguistiche è mediamente superiore a quella registrata nelle altre province, primato che potrebbe derivare sia da una maggiore sensibilità delle aziende verso l'economia digitale sia dalla maggiore vocazione all'export di questa provincia.

Per quanto riguarda l'autocoinvolgimento dell'imprenditore in processi formativi, si registra un incremento molto consistente pari a circa 13 punti. E' possibile che si tratti di formazione finanziata dall'azienda, deduzione che sarebbe coerente con il dato sull'investimento in formazione. Sempre in questo ambito tematico, aumenta sensibilmente il dato relativo alla percezione di utilità degli interventi formativi.

Meno evidenti gli scostamenti in positivo sulla formazione del personale, forse anche per le conseguenze della formazione collegata alla cassa integrazione in deroga - diluita troppo a lungo nel tempo - e della ripetizione dei contenuti vincolati dalle politiche passive.

L'effetto positivo di attivazione di un rapporto con l'azienda è stato vanificato dall'impatto negativo delle distorsioni di cui al punto precedente. Questo spiega anche l'aumento di coloro che hanno detto che la formazione del personale non è stata utile affatto.

5.2 Confronto con i partecipanti

L'andamento e i contenuti della discussione rispecchiano la composizione del gruppo di partecipanti che vede particolarmente rappresentati alcuni settori oltre all'amministrazione provinciale.

Il confronto prende avvio con un richiamo ad un'esperienza positiva di cui si auspica la ripetizione: il check up aziendale, strumento di analisi che ha fatto emergere la necessità di formazione delle imprese del territorio a partire dai vertici delle imprese, favorendo il coinvolgimento del titolare.

Per quanto concerne i fabbisogni e la domanda di formazione, nel settore terziario si rileva una maggiore attenzione verso gli aspetti organizzativi - processi organizzativi, gestione e sviluppo risorse umane, sistemi informativi finalizzati a migliorare il servizio al cliente. Si registra una maggiore sensibilità dei titolari sui temi dell'innovazione, sebbene questo non riesca a tradursi in accesso sistematico alla formazione specie per mancanza di canali di finanziamento a seguito della conclusione del ciclo di programmazione FSE.

In provincia di Pesaro è stato rilevante ed efficace il ricorso alla modalità just in time, che quasi sempre ha visto coinvolto l'imprenditore. In origine previsto per i disoccupati, questa tipologia di intervento si sta rivelando una risposta utilissima per la formazione continua degli occupati, vista la sua capacità di rispondere alle esigenze di tempestività (dalla presentazione all'autorizzazione intercorrono circa 30 gg.).

Sempre in tema di formazione sostenuta dal FSE, nell'esperienza dell'amministrazione provinciale, esiste un rapporto direttamente proporzionale tra dimensione dell'azienda e complessità dell'offerta formativa sviluppata e presentata a finanziamento, che può estendersi a varie figure, da quelle manageriali a quelle più operative.

Più limitato invece l'intervento del FSE a supporto della formazione dell'impresa di piccole dimensioni, stante il limite minimo dei cinque partecipanti in aula richiesto dai regolamenti. La maggior parte dei progetti formativi presentati a valere sul FSE hanno avuto come oggetto i processi di innovazione di processo e prodotto, seguiti da quelli riguardanti l'internazionalizzazione.

Integrazione tra FSE e Fondi Interprofessionali – I tentativi implementati non hanno dato esiti soddisfacenti a causa della complessità della rendicontazione, che si auspica risulterà semplificata in sede di nuova programmazione.

Fondi interprofessionali – Tuttora utilizzati soprattutto per la formazione obbligatoria (sicurezza etc.). Il focus group di Pesaro mette l'accento sulla difficoltà di integrazione con i consulenti del lavoro, interlocutori di fiducia dell'imprenditore. Sarebbe importante un maggiore dialogo tra gli attori della formazione professionale e quello degli ordini professionali. In assenza, diventa limitativo il ruolo di propulsione che le varie figure professionali possono svolgere a favore dell'azienda. Sarebbe utile anche inserire la formazione della provincia nel catalogo della formazione obbligatoria degli ordini professionali (ecm). Tuttavia esperienze effettuate in passato in questa direzione hanno dati scarsi risultati a fronte di grandi difficoltà procedurali. In questo snodo potrebbe forse giocare un ruolo attivo la nuova figura dell'Agente per il cambiamento e lo sviluppo. In generale si sottolinea l'esigenza di un sistema di governance più ampio e articolato e che, soprattutto, comunichi più efficacemente.

Figure professionali – La Provincia ha realizzato corsi per la formazione di figure collegate alla green economy e al turismo, ma i riscontri occupazionali sono stati in prevalenza sui corsi promossi in collaborazione con Costa Crociere.

Buoni esiti occupazionali anche sui corsi promossi da grandi aziende per addetti commerciali e operatori buste paga.

Nel terziario servono competenze specializzate nel in ambito turistico e ricettivo, che vadano aldilà delle sole conoscenze linguistiche (comunque necessarie). Inoltre i settori della ristorazione e della ricettività sono stati settori di sbocco anche per gli addetti fuori usciti dalle aziende del manifatturiero. Infine si segnalano esigenze di riqualificazione sulle

competenze manageriali per la formazione di figure trasversali di supporto all'imprenditore, in possesso di capacità organizzative, commerciali, di sviluppo e gestione risorse.

Priorità di investimento della nuova programmazione FSE 2014 – 2020 della Regione Marche. Stante i buoni risultati della linea di intervento just n time, l'amministrazione provinciale prevede continuità a valere sull'asse adattabilità.

L'attenzione dei partecipanti si focalizza inoltre sui seguenti altri temi:

- a. Il potenziamento del sistema di governo dell'incrocio domanda – offerta, al fine di favorire il dialogo e l'integrazione tra la forza lavoro disponibile e le aziende;
- b. Il rafforzamento del legame con il sistema delle imprese al fine di rilevare i veri fabbisogni occupazionali, evitando di puntare su settori che poi non producono reale occupazione.
- c. La certificazione delle competenze attenta a criteri di "leggibilità" del documento da parte delle imprese e degli altri operatori interessati.

Anche qui, come nelle altre province, i partecipanti hanno richiamato in premessa l'esistenza di un quadro istituzionale ancora in corso di definizione che limita la possibilità di contribuire efficacemente all'individuazione di linee di intervento utili a sostenere l'attuazione della nuova programmazione FSE 2014 – 2020.