



# 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**

Il presente testo costituisce il **Report relativo alla Linea di attività 2.a) Aggiornamento delle indagini fabbisogni professionali e formativi delle imprese del territorio marchigiano**, secondo la declaratoria del Piano di Lavoro relativo alla seconda edizione del progetto F.A.R.O. LAB

## **Aggiornamento indagine sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese delle Marche**



## INDICE

1. Sintesi dei principali risultati emersi	3
2. Le imprese rispondenti	4
3. Imprese e congiuntura economica	10
4. Poche le aziende che pensano di assumere personale. Chi lo fa cerca tra i propri conoscenti e non ha difficoltà a reperire le professionalità che cerca	20
5. Pochi i fabbisogni formativi segnalati dalle aziende	25
6. Agroalimentare	28
7. Tessile e abbigliamento	30
8. Industria della carta e cartotecnica	32
9. Industrie conciari e della calzatura	33
10. Industria della gomma e materie plastiche	34
11. Fabbricazione di mobili	35
12. Altro manifatturiero	37
13. Costruzioni	40
14. Commercio	41
15. Turismo	44
16. Energie rinnovabili	46
17. Ict	47
18. Servizi alle imprese	49
19. Sanita' e assistenza sociale	53
20. Poca formazione ma efficace	55
21. Hanno risposto i titolari e i manager delle imprese: prevalentemente maschi e giovani	59

## 1. SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI EMERSI

Per quanto riguarda la congiuntura economica, le imprese marchigiane mostrano ancora tattiche attendiste non più giustificate dall'evolversi della situazione che sta modificando strutturalmente le strategie competitive nel mercato globale.

Si è ridotto il tasso di occupazione regionale e le imprese mostrano qualche difficoltà a mantenere il proprio organico. In questo quadro non stupisce che più del 70 per cento delle aziende che hanno risposto al panel non pensano di assumere nei prossimi due anni e quelle che ipotizzano un incremento di organico guardano a forme contrattuali che non contemplano il tempo indeterminato e si rivolgono, per acquisire nuovo personale, più alla propria rete di conoscenze che non alle strutture preposte all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, siano esse pubbliche o private.

In uno scenario in continua evoluzione la formazione, da queste aziende, non è considerata una leva strategica per aumentare la competitività dell'impresa e più di due terzi degli interpellati non ritengono che nelle loro aziende ci sia personale che abbia bisogno di aggiornamenti professionali o riqualificazione.

Purtuttavia chi sperimenta direttamente la formazione (più della metà delle imprese ha coinvolto i propri addetti in attività formative negli ultimi tre anni) ne rimane ampiamente soddisfatto, ritenendola molto utile per la propria azienda. Questo ci conferma quanto emerso anche nelle precedenti edizioni: che cioè quando si sperimenta la formazione, nella maggioranza dei casi questa riesce a fare breccia e a imporsi positivamente anche nella considerazione dell'imprenditore.

Le conoscenze di base che si ricercano nel personale da assumere sono quelle tecniche legate alla produzione e lavorazione dei beni propri di ciascuna impresa e, a seguire, le conoscenze informatiche e quelle linguistiche. Le cosiddette competenze trasversali sembrano perdere terreno, così come poco valorizzate sono le conoscenze di base come la lettura e comprensione dei testi o le conoscenze matematiche. Questo, in parte, perché potrebbero essere date per scontate visto che si ricercano prevalentemente laureati e diplomati.

## 2. LE IMPRESE RISPONDENTI

All'indagine proposta da *Faro Lab* hanno risposto 563 imprese marchigiane, poco più della metà di quante avevano risposto alla prima analoga indagine realizzata nel 2010.

L'indagine, lo si ricorda, è stata realizzata utilizzando il metodo CAWI. La tecnica CAWI (*Computer Assisted Web Interview*) si può facilmente assimilare alla tradizione indagine postale di cui rappresenta l'evoluzione tecnologica. E ciò che contraddistingue tale modalità è che le unità (nel nostro caso le imprese), non vengono selezionate sulla base di una strategia di campionamento, vuoi perché si mira all'obiettivo teorico di una ipotetica piena copertura dell'universo, ma soprattutto perché resta alla autonoma facoltà delle singole imprese la scelta (non predeterminabile) di rispondere all'invito e compilare il questionario.

D'altronde il tasso di partecipazione riscontrato nelle indagini Cawi, nonostante la crescente diffusione di tale tecnica, oscilla in media fra il 5 e il 10%. Un valore che risente da un lato della crescente sovraesposizione delle imprese, come dei cittadini, alle indagini statistiche ma anche da fattori più specifici quali la tendenza del destinatario a "cestinare" (a volte in automatico) indirizzi non immediatamente riconoscibili. Nel nostro caso siamo ben al di sotto di questo tasso di partecipazione sia per i motivi addotti sia perché parte dell'indirizzario fornitoci risultava obsoleto o non più attivo.

Tutto questo per ribadire che si sta riferendo di un panel che non ha pretesa di rappresentatività dell'universo delle imprese marchigiane, ma i cui risultati risultano comunque utili per cogliere tendenze e segnali che permettono di fare riflessioni comuni sul valore percepito della formazione e sulle esigenze specifiche, in termini di fabbisogni formativi e professionali, di alcuni settori imprenditoriali.

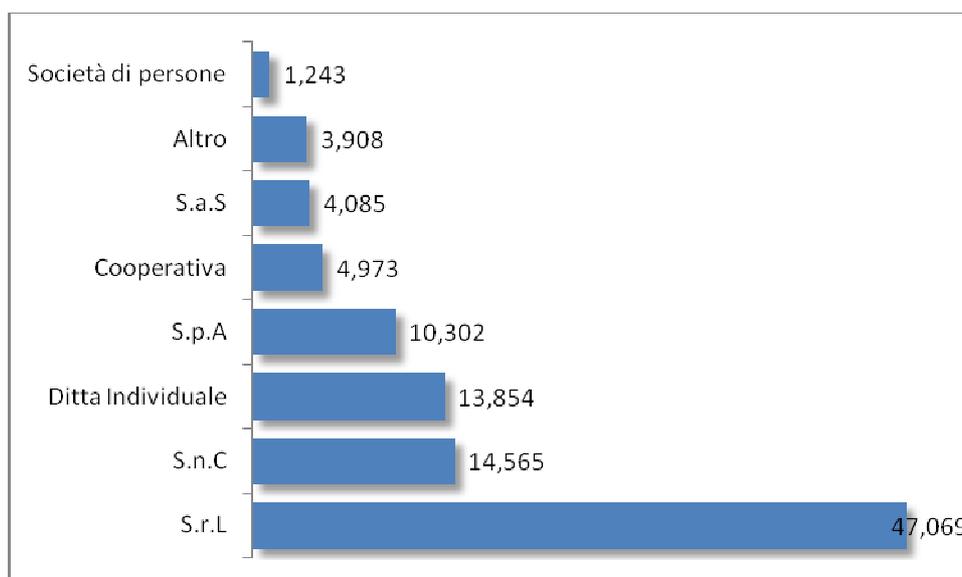
L'indagine è stata realizzata tra il 16 dicembre 2013 e il 14 febbraio 2014. Sono stati inviati i link al questionario, a circa diecimila cinquecento indirizzi (gli stessi che la Regione ci aveva fornito nel 2009, alcuni dei quali sono risultati non più attivi). Tra le imprese che hanno risposto si annoverano prevalentemente società a responsabilità limitata (quasi la metà del panel) seguite a notevole distanza dalle società in nome collettivo e dalle ditte individuali (fig. 1).

In riferimento ai settori produttivi sono prevalenti le società che offrono servizi alle imprese (28,9%) seguite da aziende commerciali e

manifatturiere. Rispetto alla precedente indagine c'è una minore rappresentatività (in termini percentuali) delle imprese manifatturiere e del comparto edile (fig. 2). Per quanto concerne la dimensione sono prevalenti le micro-imprese: fino a 4 occupati rappresentano il 31% dei rispondenti; quelle con un numero di addetti compreso tra 5 e 9 sono il 20%, così come quelle da 10 a 19 addetti. Le grandi imprese sono rappresentate dal 16 % del panel (fig. 3).

Infine la distribuzione provinciale che vede una netta prevalenza di imprese anconetane (il 39% del totale) seguite da quelle del pesarese (24%) e dalle imprese residenti nella provincia di Macerata (19%) Le imprese che fanno riferimento alle province di Ascoli e Fermo sono state considerate insieme per avere una significatività statistica accettabile (fig. 4).

**Fig. 1 - Forma giuridica dell'azienda (v. a.)**



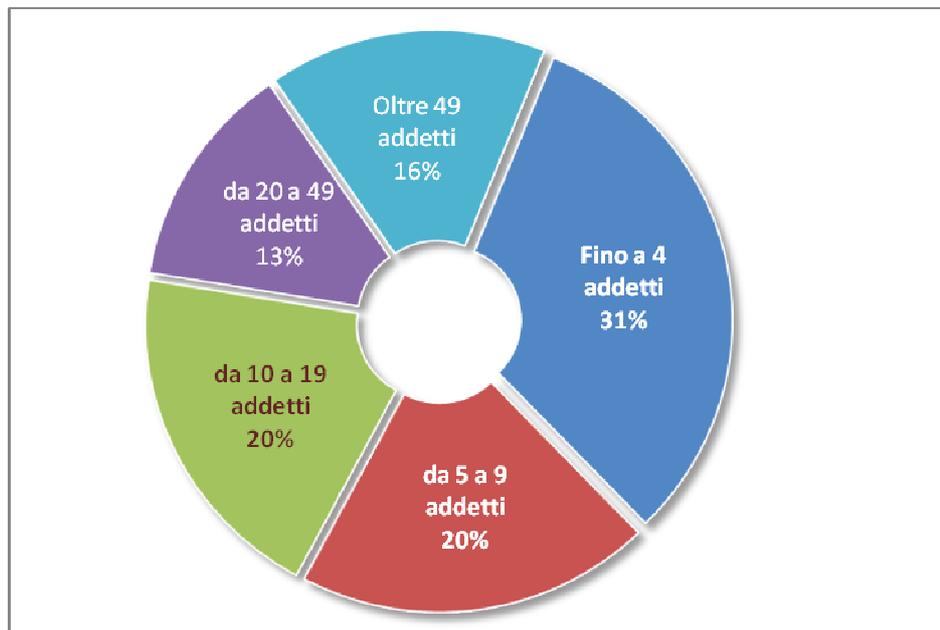
Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Fig. 2 - Settori di appartenenza delle aziende rispondenti (val. %)**



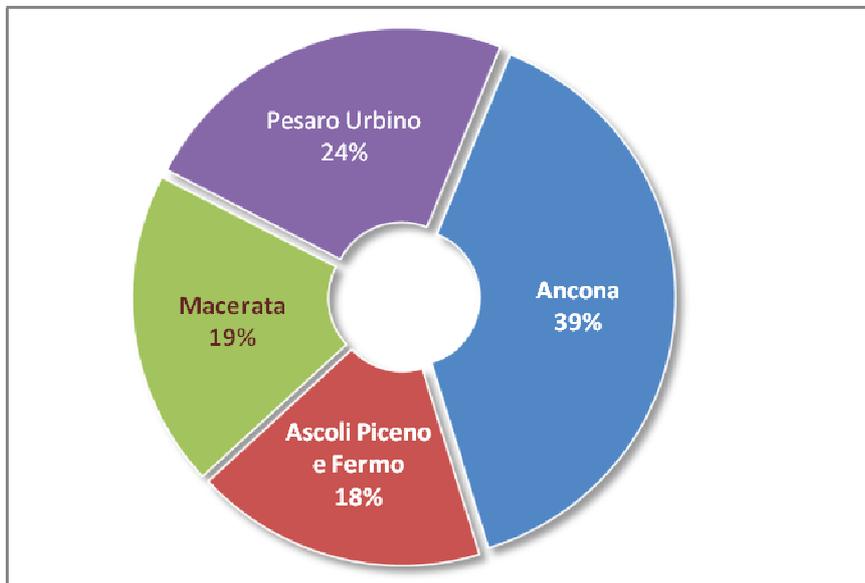
Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Fig. 3 - Dimensione delle imprese per addetti (val. %)**



Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Fig. 4 - Provincia delle aziende rispondenti (val. %)**



Fonte: indagine Faro Lab, 2014

La maggior parte delle aziende è iscritta ad una associazione di categoria (il 62% dei rispondenti - *fig. 5*); mentre continua ad essere minoritaria la quota di aziende che, consapevolmente, dichiara di essere iscritta ad un fondo paritetico interprofessionale: solo il 37% del panel, con un ulteriore 10% che ammette di non sapere di essere o meno iscritta ad un fondo paritetico interprofessionale (*fig. 6*).

**Fig. 5 – Aziende iscritte ad una associazione di categoria (val. %)**

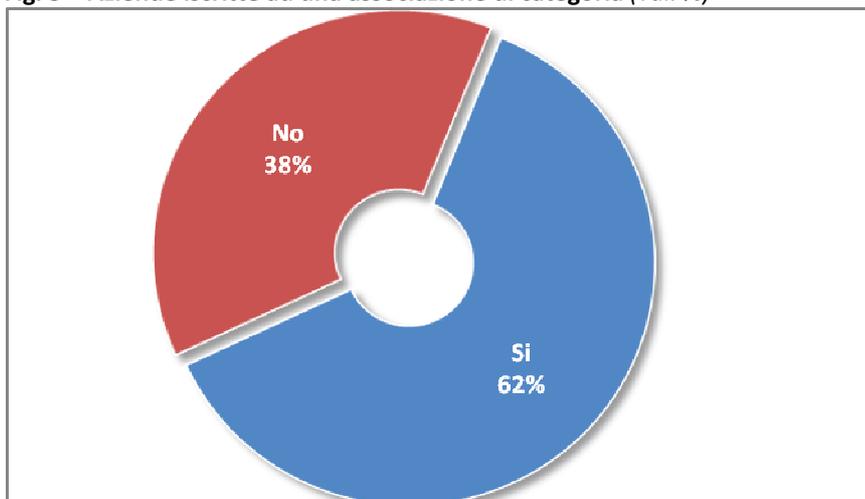
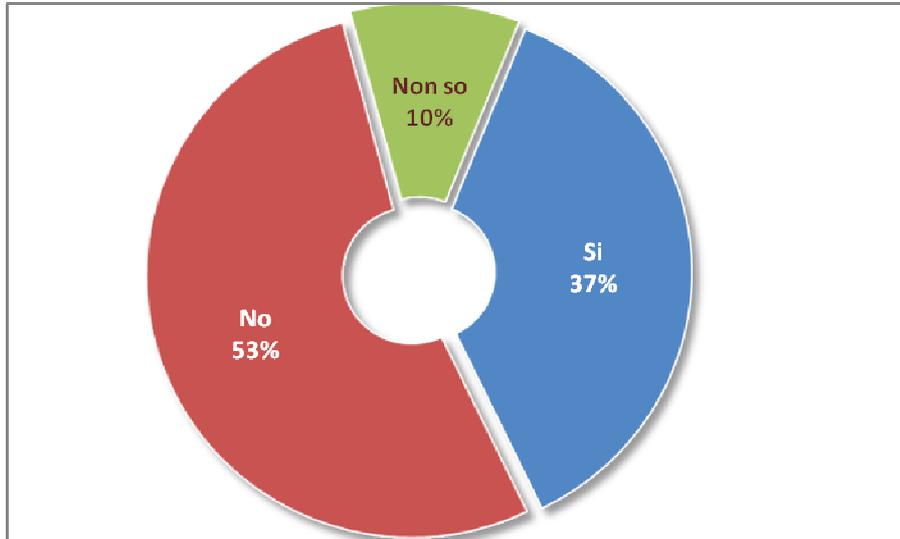




Fig. 6 - Aziende iscritte ad un Fondo Paritetico Interprofessionale (val.%)



Fonte: indagine Faro Lab, 2014

### 3. IMPRESE E CONGIUNTURA ECONOMICA

#### Prevale l'attesa

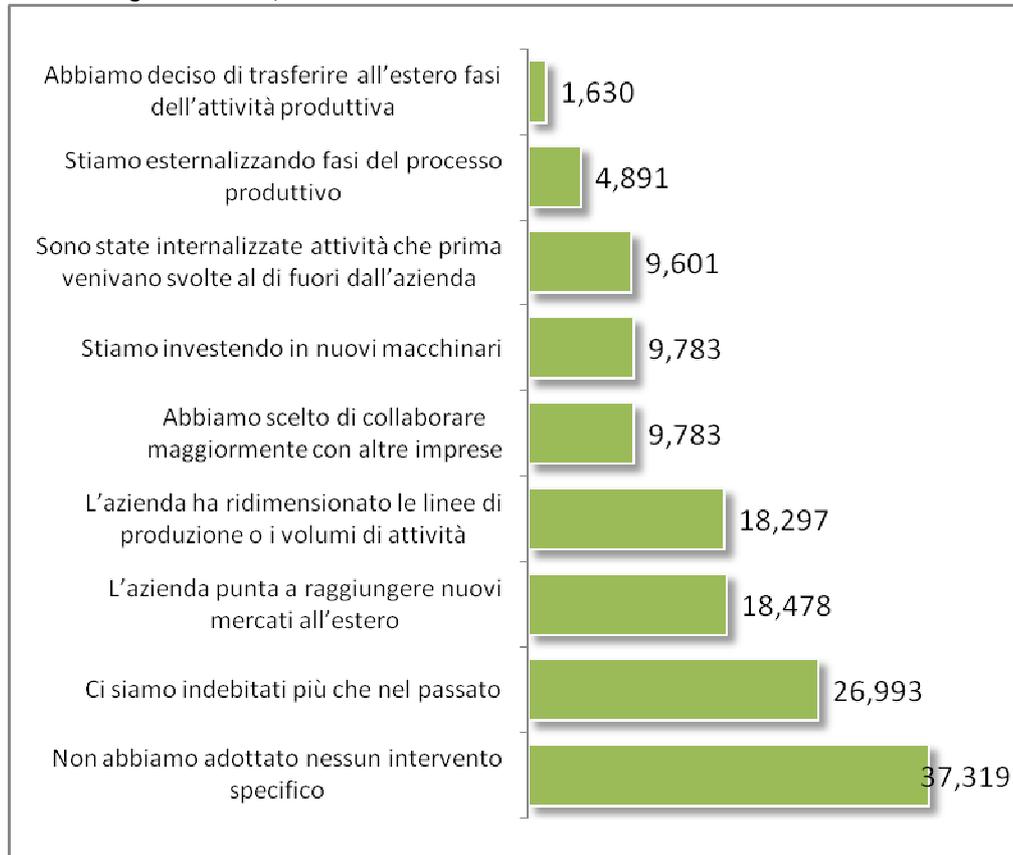
Si è ritenuto utile chiedere nuovamente alle imprese quali fossero stati gli interventi messi in atto per far fronte alle difficoltà imposte dalla crisi economica: le risposte ricalcano quelle date qualche anno fa' con l'aggravante che se nel 2010 il 39% di quanti dichiaravano di non aver adottato nessun intervento specifico faceva pensare (in linea con una percezione diffusa) che la crisi dovesse essere passeggera e poi tutto sarebbe tornato come prima. Oggi, a quattro anni di distanza e con una crisi che non si è solo radicata, ma che rischia di modificare completamente il modo di competere sul mercato, quel 37,3% che rimane attendista sembra quanto meno incongruo con le mutate richieste che lo scenario socio economico imporrebbe.

Anche le altre risposte sembrano più approntate a strategie difensive che a reazioni proattive per provare a smuovere qualcosa. È vero che il 18,5% dichiara di voler raggiungere nuovi mercati all'estero, ma appare più un'intenzione che una strategia messa in atto. Per arrivare alla prima risposta che denota una qualche reazione concreta bisogna scendere al 9,8% di imprese che dichiara di investire in nuovi macchinari. Da segnalare, infine, come la delocalizzazione non sia più considerata (almeno dalle imprese che hanno risposto) una strategia praticabile e foriera di soluzioni (fig. 7).

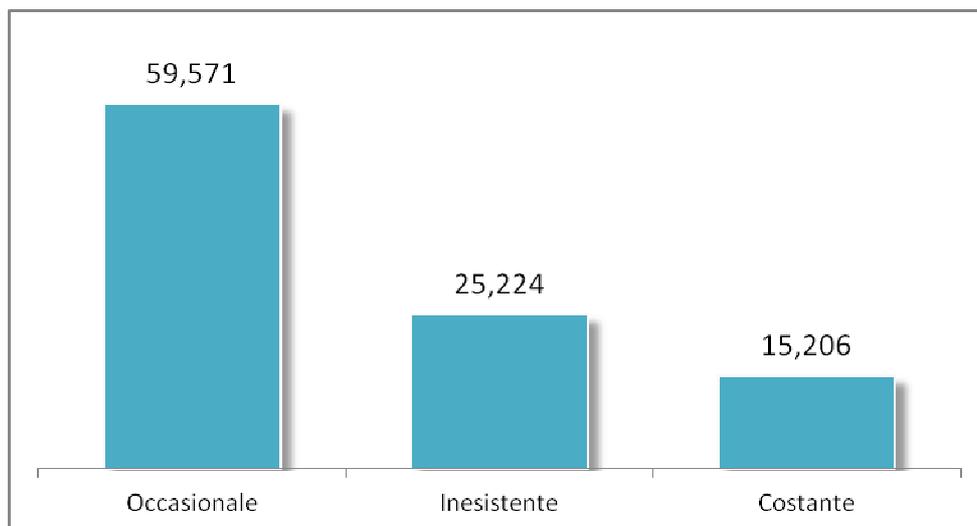
Tra gli interventi messi in atto scende la percentuale di quanti affermano di collaborare maggiormente con le altre imprese: sono il 9,8% contro il 14,8% del 2010. Aumenta però la percentuale di quanti riconoscono esistere uno scambio di informazioni con le aziende che operano sullo stesso territorio, seppur occasionale. Un quarto delle imprese lo considera inesistente, a fronte del 15% che invece lo considera non solo presente, ma costante (fig. 8).

**Fig. 7 - Interventi messi in atto per far fronte alla crisi (val. %)**

Fonte: indagine Faro Lab, 2014



**Fig. 8 – Scambio informativo con le aziende operanti nella sua stessa area locale (val.%)**



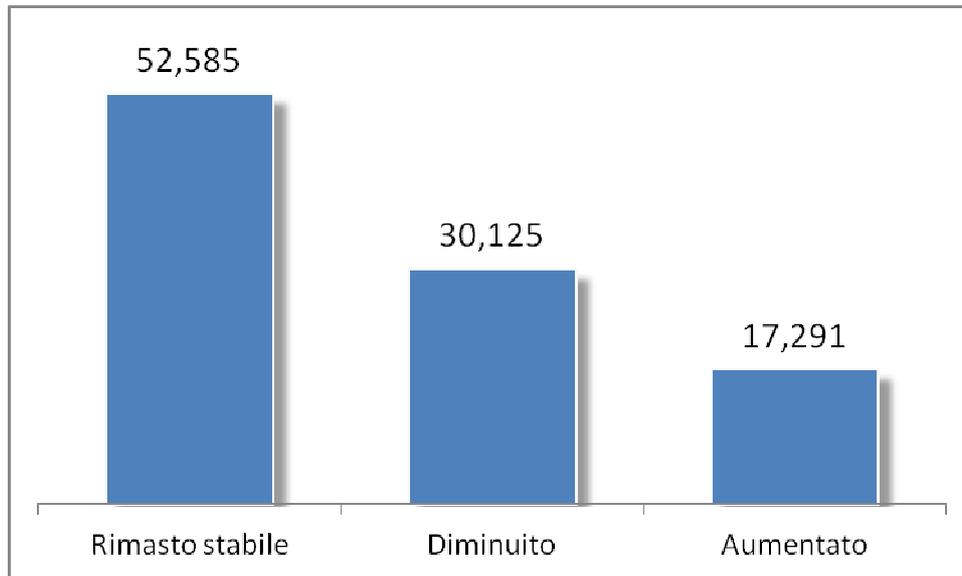
Fonte: indagine Faro Lab, 2014

### Si resiste, come si può, sul versante occupazionale

L'occupazione tiene, malgrado tutto: anche se il 30% afferma di aver diminuito l'organico rispetto al 2012 (e venivamo già da anni tutt'altro che facili sul versante occupazionale), resiste un buon 52,6% di chi afferma che l'organico della propria azienda è rimasto stabile (fig.9).

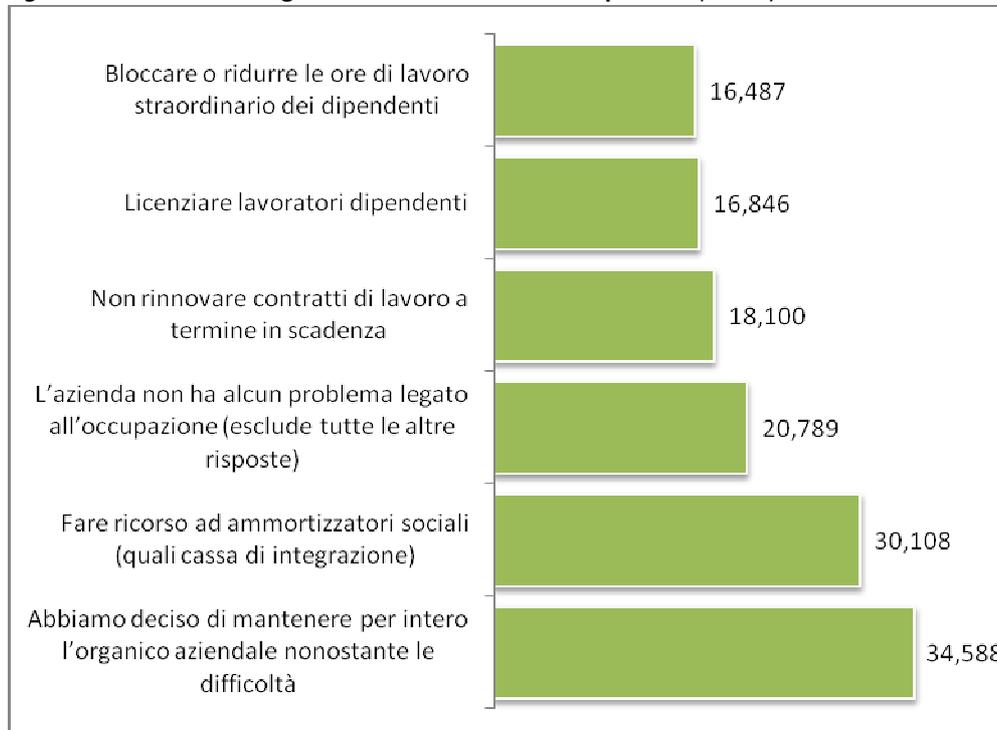
Ed infatti il 34,6% delle imprese dichiara di aver mantenuto per intero il proprio organico, malgrado le difficoltà (una percentuale di 4 punti inferiore a quella del 2010 - fig. 10) cui si aggiunge il 30% di chi ha invece fatto ricorso alla cassa integrazione. La percentuale di quanti affermano di non aver nessun problema legato all'occupazione scende di sette punti percentuali rispetto la precedente indagine ma fa comunque registrare il 20 per cento delle scelte. Aumenta invece la percentuale di quanti ammettono di essere dovuti ricorrere al licenziamento dei propri dipendenti, saliti al 18% dal 10% in cui si trovavano solo quattro anni fa (fig. 10).

**Fig. 9 - Andamento dell'organico aziendale rispetto al 2012 (val. %)**



Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Fig. 10 - Effetti della congiuntura economica sull'occupazione (val. %)**



Fonte: indagine Faro Lab, 2014

### Si compete con i prezzi, ma non con la formazione

Per chiudere questo aspetto legato alle risposte che le imprese stanno mettendo in piedi per fronteggiare la crisi economica in atto, abbiamo chiesto alle aziende quali fossero i fattori maggiormente connessi con la competitività all'interno del loro mercato di riferimento, se facessero uso di nuove tecnologie, se avessero lanciato nuovi prodotti o avessero una presenza sui mercati esteri.

Per i fattori maggiormente competitivi si riscontrano poche variazioni rispetto alla precedente indagine: al primo posto compare sempre la qualità e la specializzazione dei prodotti o servizi forniti. Seguita purtroppo dal fattore prezzi, segnalato dal 52,3% degli imprenditori, che in un mercato globalizzato dovrebbe essere, per le nostre aziende, un fattore, in termini competitivi, meno decisivo non potendo reggere il confronto con altri paesi sia europei (soprattutto dell'Est) sia asiatici. Tra le risposte conta mettere in rilievo quella che sembra una ulteriore incongruenza rispetto

alla formazione in generale e a quella continua in particolare: la qualità del prodotto (segnalata dai più) è strettamente correlata anche con la qualità e la professionalità delle risorse umane che infatti vengono segnalate come fattore strategico competitivo dal 24% delle imprese. Non si capisce allora come mai gli investimenti in formazione del personale vengano considerati un fattore competitivo solamente dal 5,4% delle imprese: è come se ci segnalassero l'importanza delle competenze professionali (cui magari faranno attenzione in ingresso, richiedendo personale con competenze e professionalità elevate) e poi non se ne preoccupino più per il resto della vita professionale dei propri dipendenti, come se proprio quelle competenze non avessero bisogno di essere continuamente aggiornate visto che cambiano velocemente gli strumenti e i processi di produzione (fig. 11).

**Fig. 11 - Principali fattori connessi all'aumento della competitività sui mercati (val.%)**



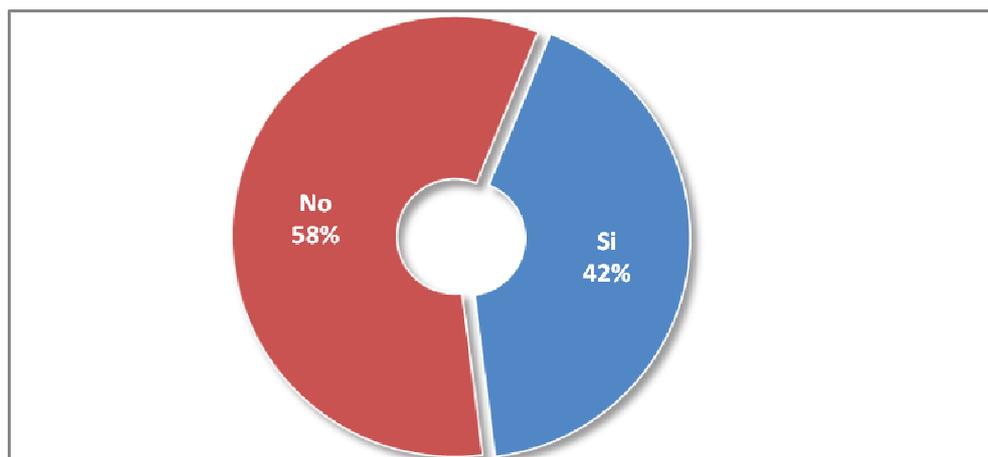
Fonte: indagine Faro Lab, 2014

## Tecnologie utilizzate principalmente per migliorare i rapporti con i fornitori

Una buona percentuale delle imprese interpellate (il 42%) ha investito in prodotti a maggiore risparmio energetico o a minore impatto ambientale (fig. 12) mentre l'uso delle nuove tecnologie in azienda è finalizzato prevalentemente a migliorare i rapporti con i fornitori: lo ribadiscono il 65% delle imprese. A seguire, tra le opzioni di chi adopera attualmente strumenti Ict, sono segnalate le finalità di migliorare i rapporti con i clienti (57%); di migliorare la comunicazione interna (53%) e l'assetto organizzativo (50%).

Rispetto all'uso che si vorrebbe farne nel prossimo futuro, si segnalano: la conquista di nuovi mercati (44%), migliorare la rete di vendita (33%) e migliorare i livelli di produttività (30%). Tra le funzioni che, secondo gli imprenditori ascoltati, non si addicono alle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, si evidenzia il favorire il decentramento di funzioni sul territorio, segnalato dal 64% delle imprese (tav. 1).

Fig. 12 - Aziende che hanno investito in prodotti e tecnologie a maggior risparmio energetico e/o a minor impatto ambientale (val. %)



Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Tav. 1 – Finalità per le quali vengono utilizzate le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (val. %)**

	Attualmente utilizzate	Intenzione di utilizzarle in futuro	Non utilizzate nè intenzione di utilizzo in futuro
Migliorare l'assetto organizzativo	50,2	25,4	24,4
Favorire il decentramento di funzioni sul territorio	17,1	18,6	64,4
Migliorare la comunicazione interna	53,3	20,9	25,7
Migliorare i livelli di produttività	48,4	30,2	21,5
Migliorare la rete logistica e distributiva	32,9	28,3	38,9
Migliorare la rete di vendita	40,0	33,0	27,1
Migliorare i rapporti con i fornitori	65,8	21,9	12,3
Migliorare i rapporti con i clienti	56,9	21,7	21,4
Conquistare i nuovi mercati	30,7	44,0	25,3

Fonte: indagine Faro Lab, 2014

### Pochi i nuovi prodotti e scarsa presenza sui mercati esteri

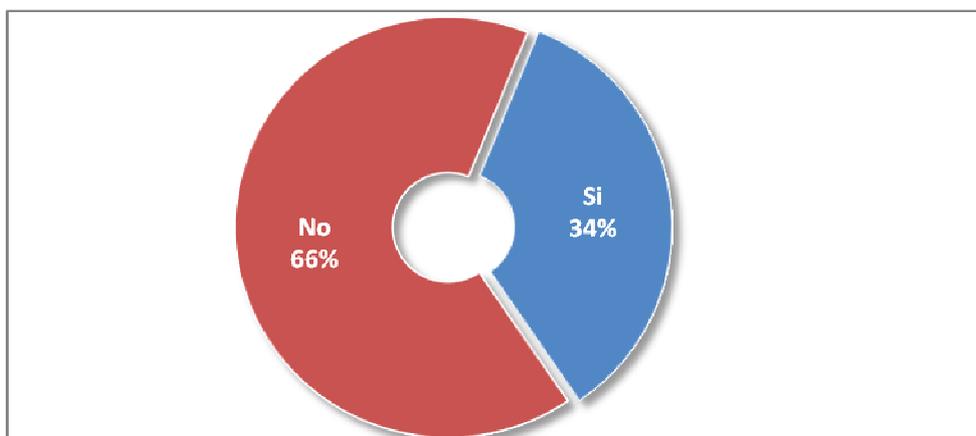
Tra le imprese che hanno risposto al nostro questionario solamente il 34% aveva lanciato, nel corso del 2013, nuovi prodotti o nuovi servizi sul mercato, a conferma di un certo immobilismo che caratterizza le imprese marchigiane e che abbiamo analizzato anche nelle risposte precedenti (fig. 13).

Le aziende presenti sui mercati esteri sono ancora di meno: il 30% del panel (fig. 14). Chi opera all'estero ha, prevalentemente, una presenza consolidata su quei mercati, e una parte consistente ha iniziato a sperimentare nuove strategie commerciali o a esplorare mercati diversi da quelli già battuti. L'11% dispone di una propria rete commerciale, e il 17% ha da poco intrapreso un percorso di internazionalizzazione rispetto al quale non è ancora in grado di valutarne a pieno la portata. Sono, per così dire, in mezzo al guado e per loro la scelta dell'internazionalizzazione potrebbe rilevarsi anche inefficace (fig. 15).

La maggioranza che, invece, testimonia una scelta tutta interna ai confini nazionali, giustifica questa posizione prevalentemente perché, secondo loro, i prodotti e/o i servizi offerti non sono adatti ai mercati esteri. Segue un 20% che testimonia come momentaneamente i mercati esteri non

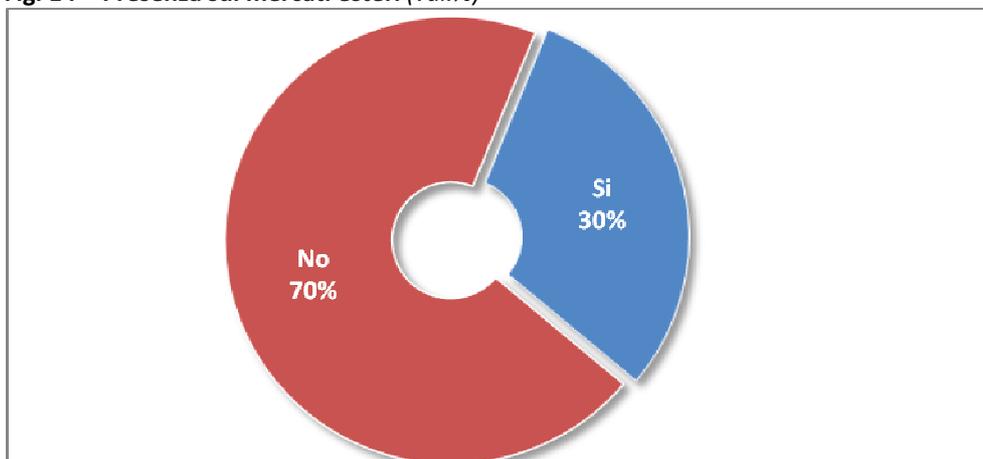
rientrano nei loro interessi e il 13% che afferma di non avere le risorse e le competenze necessarie per poter affrontare quei mercati (fig. 16). Quest'ultima risposta sollecita in particolar modo la struttura pubblica che dovrebbe offrire, alle aziende che ne abbiamo intenzione, strumenti e competenze per agevolare un percorso che non può essere improvvisato.

**Fig. 13 - Aziende che nel 2013 hanno lanciato sul mercato nuovi prodotti e/o nuovi servizi (val.%)**



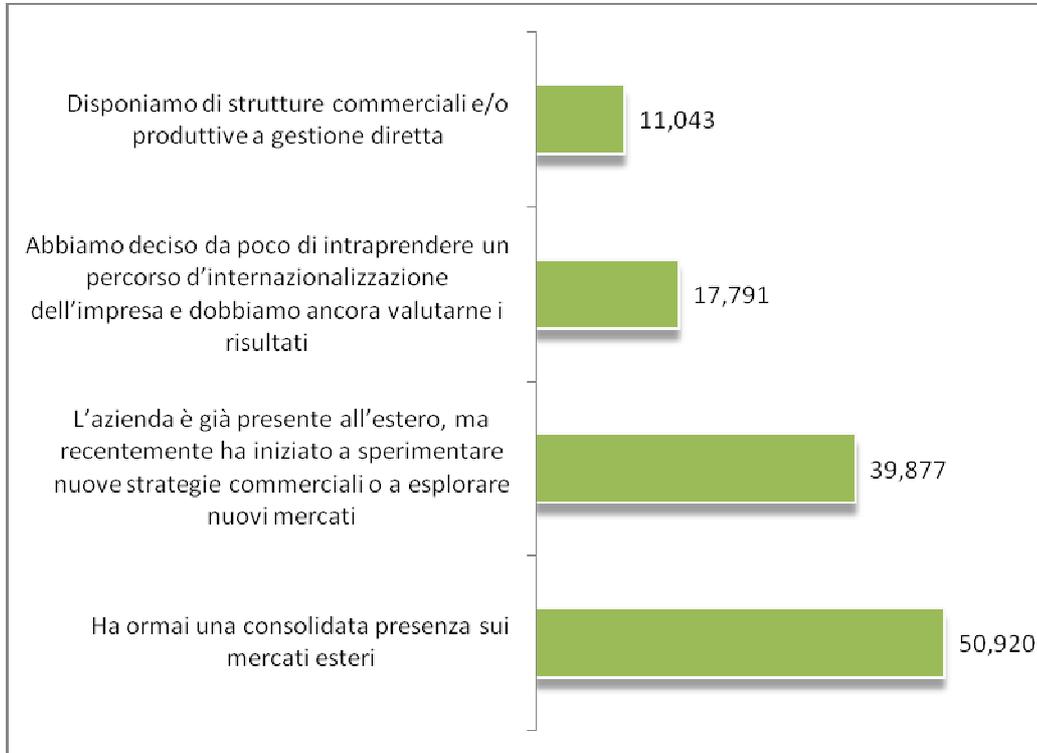
Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Fig. 14 - Presenza sui mercati esteri (val.%)**



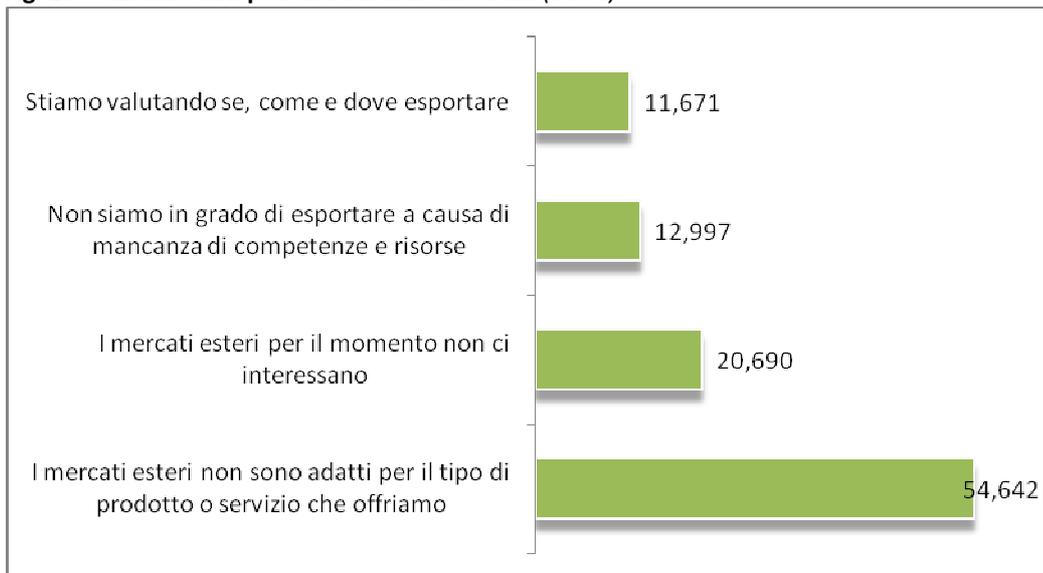
Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Fig. 15 - Aziende presenti sui mercati esteri (val.%)**



Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Fig. 16 - Aziende non presenti sui mercati esteri (val.%)**

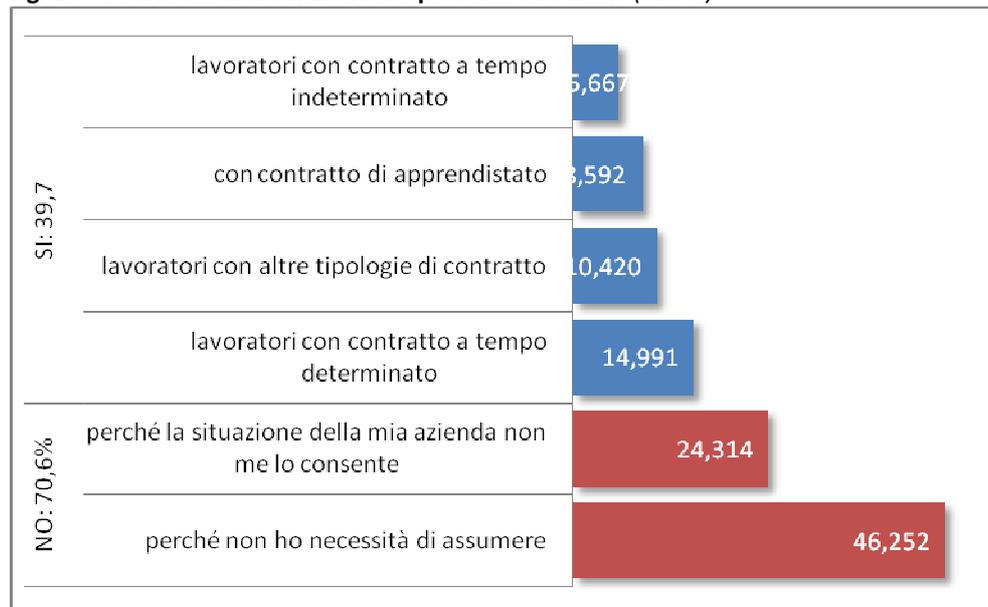


Fonte: indagine Faro Lab, 2014

#### 4. POCHE LE AZIENDE CHE PENSANO DI ASSUMERE PERSONALE. CHI LO FA CERCA TRA I PROPRI CONOSCENTI E NON HA DIFFICOLTÀ A REPERIRE LE PROFESSIONALITÀ CHE CERCA

Coerentemente con quanto emerso dalle risposte precedenti, non stupisce che in una diffusa strategia improntata su una difesa attendista dell'evolversi della situazione, siano poche le imprese che decidano di assumere, anche se in una prospettiva biennale. Salgono infatti al 70% quanti non prevedono di assumere nel prossimo biennio (nel 2010 erano il 62%): il 46,3% perché dichiara di non avere nessuna necessità in tal senso a cui si aggiunge il 24,3% delle imprese che non assume perché l'attuale situazione non glielo consente (ed è questa la voce che cresce di più). Chi pensa di assumere, un comunque ragguardevole 39,7%, prevede di utilizzare tipologie di contratto a tempo determinato (15%) oppure altre tipologie di contratto, compresi i contratti di apprendistato, ma pochi quelli che scelgono di assumere con contratti a tempo indeterminato: solo il 5,7% delle aziende (fig. 17).

Fig. 17 – Previsioni di assunzione nei prossimi due anni? (val. %)



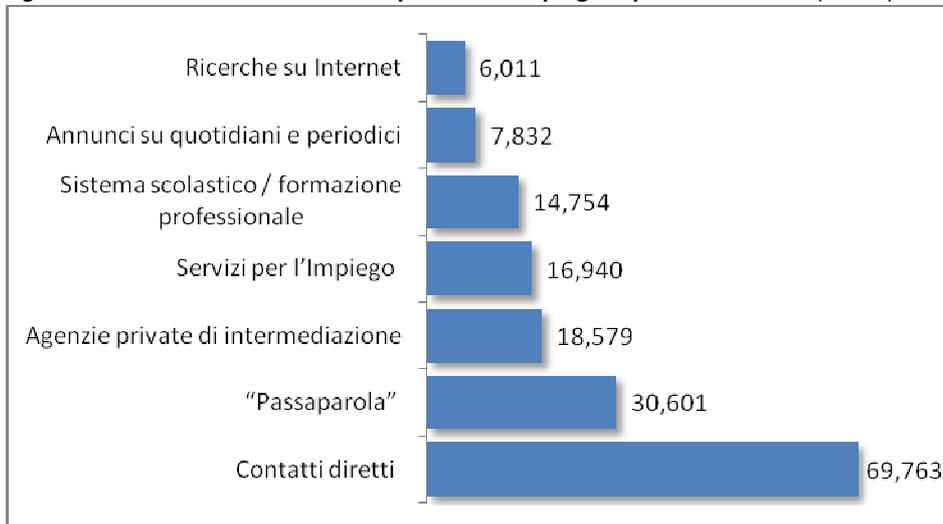
Fonte: indagine Faro Lab, 2014 (erano possibili più risposte)

Il personale viene reclutato quasi esclusivamente facendo ricorso alla propria rete di conoscenze, siano esse di natura parentale o professionale e questo in linea non solo con il dato emerso già quattro anni fa ma, più in generale, con la psicologia dei piccoli imprenditori marchigiani (abbiamo visto, la maggioranza dei rispondenti) che intendono l'azienda come estensione della famiglia e, come per questa, tendono a mettersi in casa persone di fiducia (segnalate positivamente da altri di cui si fidano) prima ancora che dotati di specifiche competenze, almeno per i livelli più bassi. Il 15% si rivolge ai canali del sistema scolastico o della formazione professionale (fig.18) mentre residuale sembra essere internet come punto di incontro tra domanda e offerta di lavoro, e questo andrebbe segnalato soprattutto ai giovani che invece proprio al web dedicano le maggiori energie e speranze di collocamento.

Discorso a parte meritano le strutture deputate alla intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, siano esse pubbliche (i centri per l'impiego) che private (agenzie di intermediazione). Le strutture private sopravanzano, seppur di poco, quelle pubbliche che, a loro volta, perdono ben otto punti percentuali rispetto all'indagine precedente. Ma questa situazione non è omogenea sul territorio, varia anche considerevolmente da provincia a provincia (fig. 19) e varia in maniera inversamente proporzionale: dove è più forte la struttura pubblica si fa meno ricorso a quella privata e viceversa. Come se lì dove i servizi per l'impiego svolgono un ruolo attivo, di promozione e orientamento soprattutto nei confronti delle imprese, allora vengono premiati anche nelle scelte. Emblematico, in questo senso, il dato relativo alla provincia di Pesaro e Urbino.

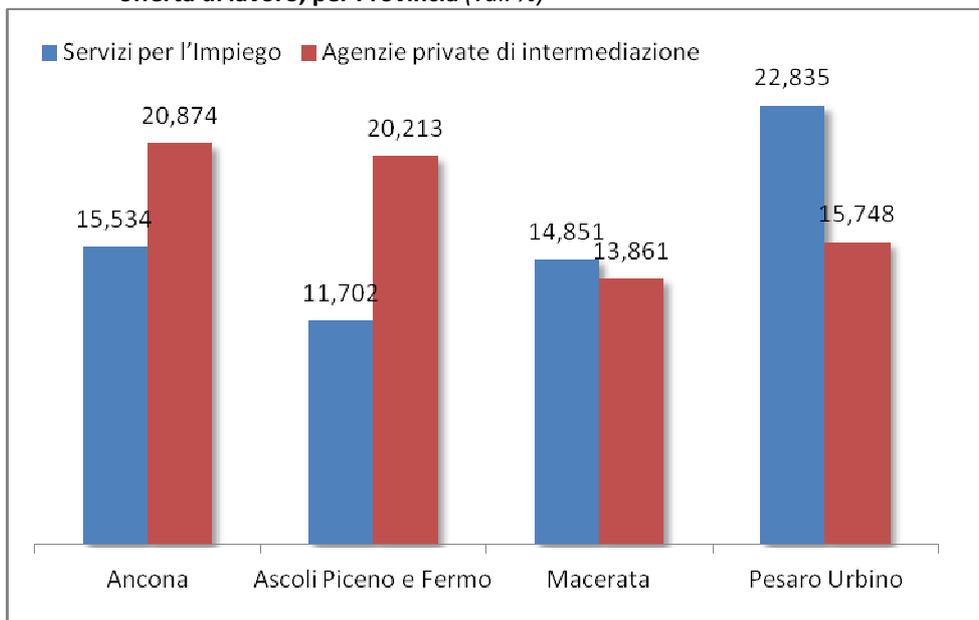
Infine 7 imprese su dieci affermano di non avere alcuna difficoltà a reperire il personale di cui hanno bisogno (fig. 20).

**Fig. 18 - Canali di reclutamento del personale impiegato presso l'azienda (val. %)**



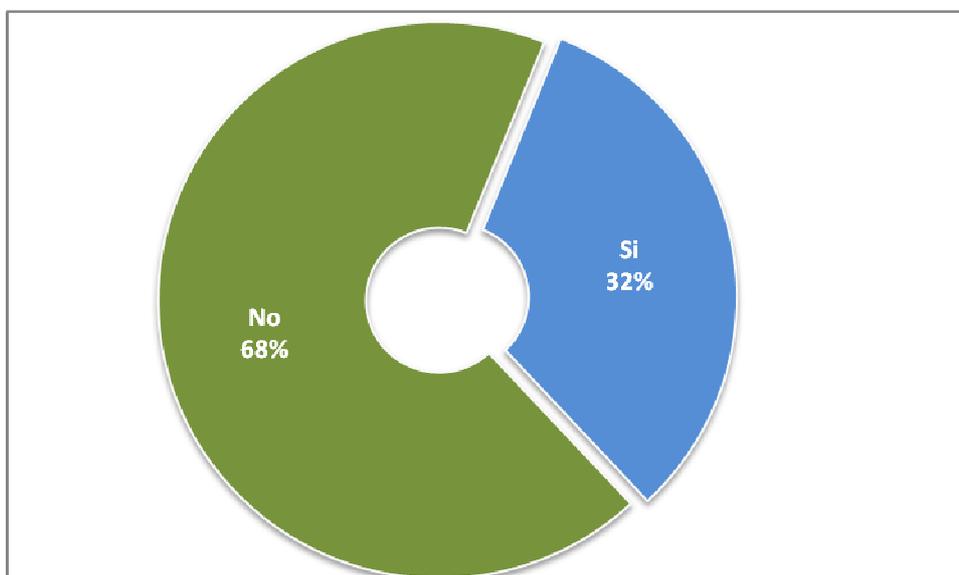
Fonte: indagine Faro Lab, 2014 (erano possibili più risposte).

**Fig. 19 – Utilizzo delle strutture private e pubbliche di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, per Provincia (val. %)**



Fonte: indagine Faro Lab, 2014

Fig. 20 – Difficoltà a reperire il personale di cui si ha bisogno (val. %)

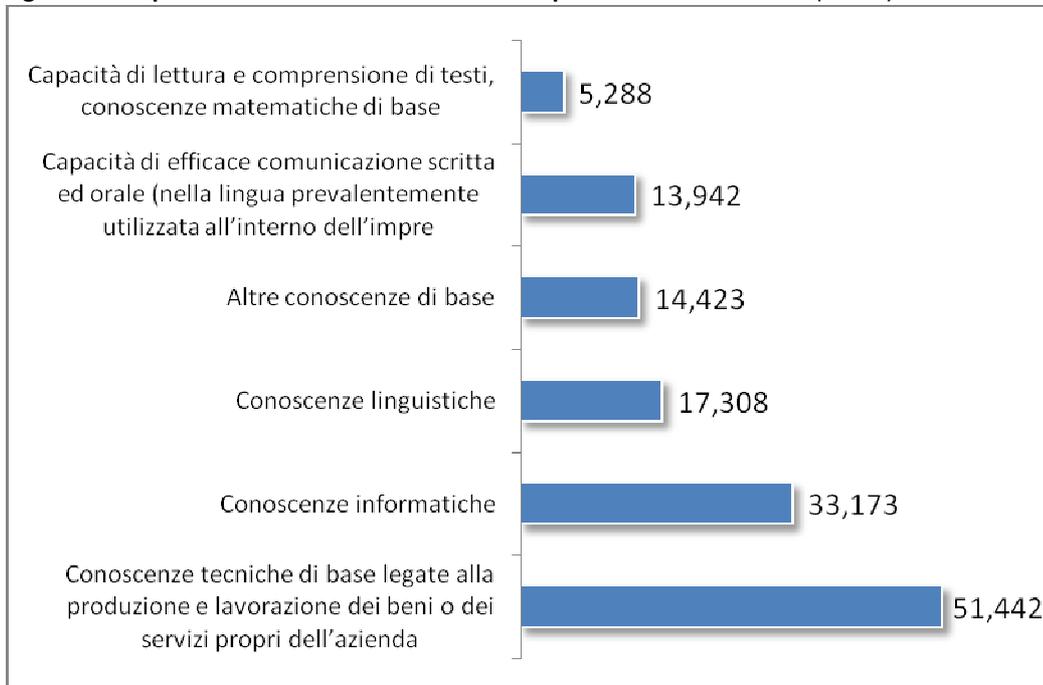


Fonte: indagine Faro Lab, 2014

Le conoscenze di base che si ricercano nel personale eventualmente da assumere sono prevalentemente quelle tecniche legate alla produzione e lavorazione dei beni propri di ciascuna impresa. Seguono le conoscenze informatiche, richieste da un terzo del panel, e le conoscenze linguistiche, seppur richieste solo dal 17% delle aziende. Sembrano meno importanti le capacità comunicative (13%) e ancor meno quelle di lettura e comprensione dei testi, nonché le conoscenze matematiche di base, segnalate solamente dal 5,3 % delle imprese; forse, si spera, perché spesso vengono date per scontate (fig. 21).

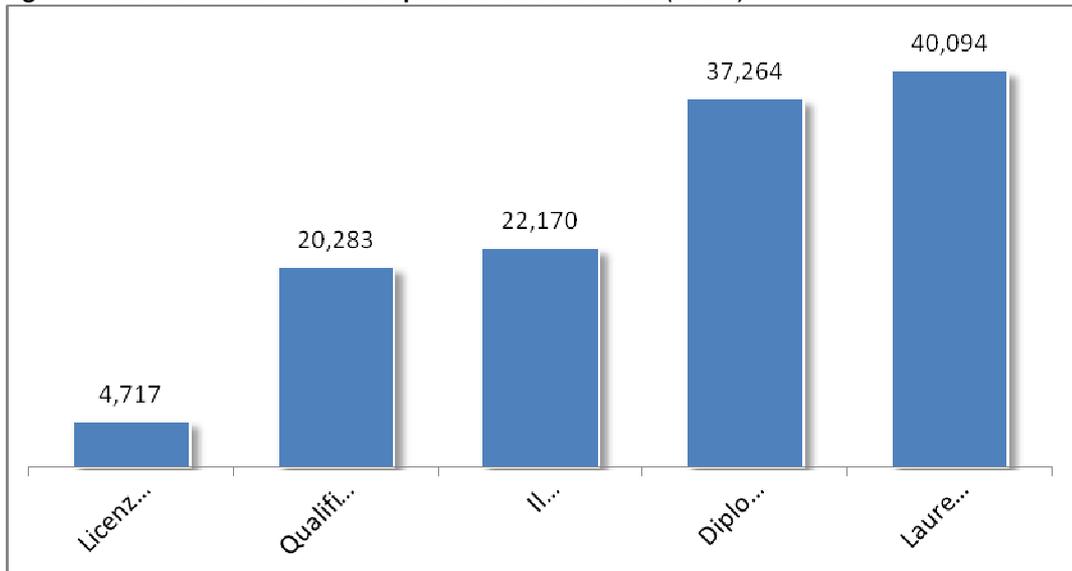
Dal punto di vista del titolo di studio posseduto si cercano prevalentemente laureati (nel 40% dei casi); diplomati (37,3%) e con qualifica professionale (20,3%). Permane, comunque, una fetta consistente, il 22,2%, per la quale il titolo di studio non sembra determinante nella scelta (fig. 22).

**Fig. 21 – Competenze di base che si richiedono al personale da assumere (val. %)**



Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Fig. 22 – Titolo di studio richiesto al personale da assumere (val. %)**



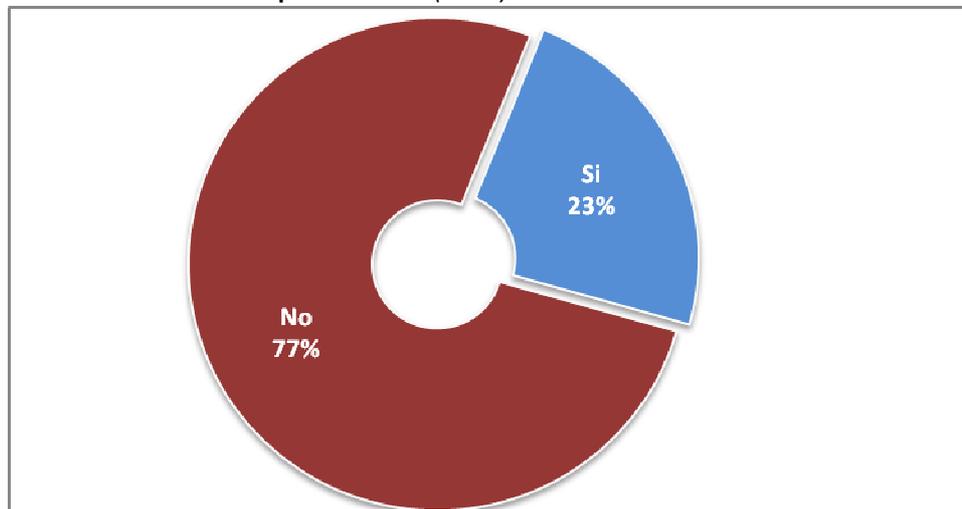
Fonte: indagine Faro Lab, 2014

## 5. POCHI I FABBISOGNI FORMATIVI SEGNALATI DALLE AZIENDE

Se dunque il quadro che le aziende hanno tracciato, in risposta all'indagine mostra una compagine imprenditoriale disorientata dalla crisi e dal cambiamento che ha generato, la cui strategia prevalente sembra improntata all'attesa di capire meglio come e dove riposizionarsi, non stupisce che una percentuale altissima di imprese dichiarino che il proprio personale non abbia bisogno di riqualificazione, aggiornamento e/o riconversione professionale (fig. 23). Una risposta che sembra dettata più dalla difficoltà di capire in quale direzione muoversi che dalla consapevolezza che si ha disposizione personale formato e senza bisogno di nuove e più specifiche competenze. Chiaramente questa risposta, ampiamente negativa, riduce sensibilmente e priva di margini significativamente operativi la progettualità delle strutture che dovrebbero orientare la predisposizione di piani formativi in linea con le esigenze emerse.

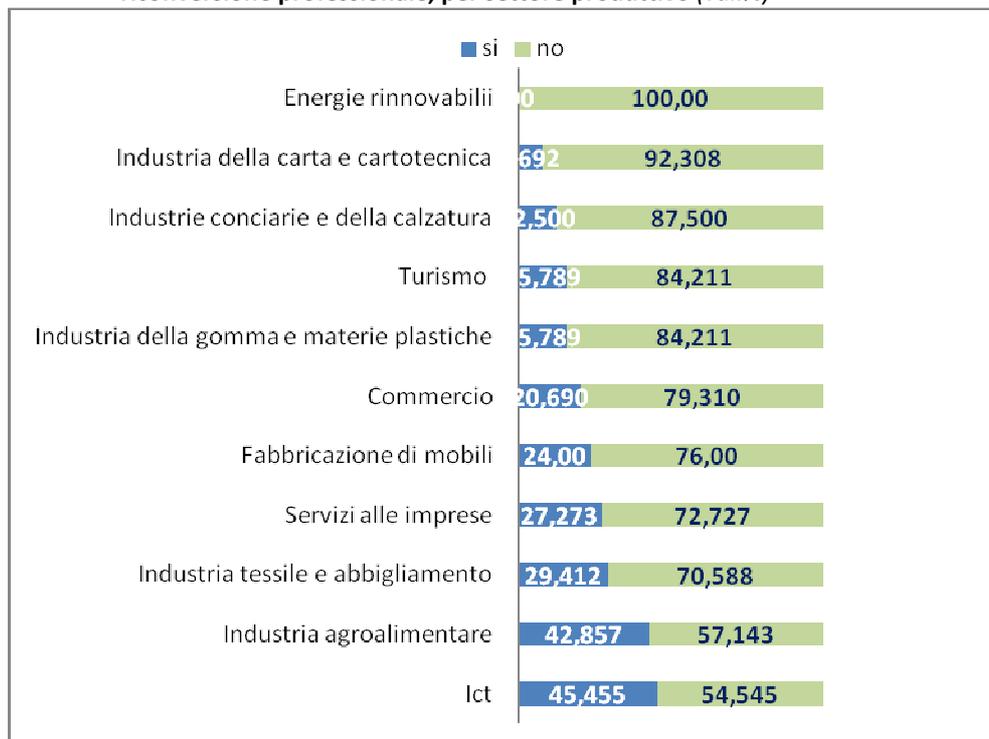
Se aggregiamo le risposte date per settore produttivo di appartenenza delle imprese (fig. 24), notiamo che nessuna delle poche imprese che fanno capo alle energie rinnovabili ha segnalato la necessità di riqualificare o aggiornare le competenze dei propri addetti, e questo è in parte spiegabile col fatto che il settore delle energie rinnovabili è sostanzialmente nuovo (nonché in una fase di incertezza per il futuro) e dunque dovrebbe avere a disposizione personale con competenze aggiornate per il proprio business. Stupisce di più quell'84% di aziende che operano nel turismo che non ritengono utile un aggiornamento professionale dei propri addetti, o l'80% delle imprese che operano nel commercio: due settori che, per motivi diversi sono in rapida trasformazione e che quindi dovrebbero approntare risposte adeguate che non possono prescindere dalla formazione del proprio personale. Le percentuali più alte (che non superano comunque il 50%) di chi dichiara di aver bisogno di aggiornare le competenze del proprio personale le ritroviamo nell'industria agroalimentare e nell'Ict. Se in quest'ultimo comparto il dato stupisce poco (le nuove tecnologie informatiche sono in rapidissima evoluzione e, soprattutto per i programmatori, l'aggiornamento è essenziale, anche se spesso risolto in modo autarchico) meraviglia di più il dato relativo all'agroalimentare, che testimonia una buona vitalità messa in luce anche dagli incrementi occupazionali che in molte province il settore agricolo e agroalimentare ha prodotto negli ultimi anni.

**Fig. 23 – Organico aziendale che necessita di riqualificazione, aggiornamento o riconversione professionale (val.%)**



Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Fig. 24 – Organico aziendale che necessita di riqualificazione, aggiornamento o riconversione professionale, per settore produttivo (val.%)**



Fonte: indagine Faro Lab, 2014

Detto della marginalità del dato generale ai fini di orientare coerentemente l'offerta formativa, nelle pagine seguenti si riportano una serie di schede (una per ciascun settore produttivo aggregato sui profili dei rispondenti – *cfr fig.2*) in cui si raccolgono le richieste in termini di qualifiche e di competenze richieste anche alla formazione professionale, senza dare il dettaglio percentuale che, visti i numeri a disposizione sarebbe poco significativo ma come risultato di tendenza che segnala, quasi puntualmente per le aziende che hanno detto ci sia del personale con bisogni formativi, quali le figure professionali e le competenze richieste.

## 6. AGROALIMENTARE

INDUSTRIA AGROALIMENTARE
Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale
Addetto vendita e commercializzazione
Cantiniere
Addetto al confezionamento
Responsabile magazzino
Conduttore impianti e macchine per la lavorazione e trasformazione prodotti alimentari
Tecnologo alimentare
Tecnico di marketing
Addetto informatico
Addetti amministrativi (contabile, ragioniere)
Manager/direttore/responsabile amministrativo

INDUSTRIA AGROALIMENTARE
Contenuti oggetto di formazione
Marketing e tecniche di vendita
Amministrazione e controllo di gestione
Aggiornamento su nuovi prodotti
Informatica di base
Informatica avanzata
Programmazione
Certificazioni qualità
Tecniche agricole
Caratteristiche di nuovi prodotti
Leadership, <i>problem solving</i> , lavoro in gruppo, project management
Lingue straniere
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo, missione e strategie dell'impresa
Utilizzo di impianti e macchinari, tecniche di produzione e lavorazione dei beni o dei servizi propri dell'azienda
Vendita, marketing, Pubblicità

**INDUSTRIA AGROALIMENTARE**

**Figure professionali di cui si avrebbe bisogno**

Addetto vendita e commercializzazione

Tecnico di marketing

Impiegato amministrativo

Responsabile stabilimento

Cantiniere

Addetto al confezionamento

Conduttore impianti e macchine per la lavorazione e trasformazione prodotti alimentari

Addetto informatico

Carrozziere navale

Lavorazione e manutenzione macchine decorticazione

## 7. TESSILE E ABBIGLIAMENTO

TESSILE E ABBIGLIAMENTO
<b>Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale</b>
Manager, direttore, responsabile amministrativo
Manutentore elettronico-elettrico
Meccanico delle macchine circolari
Stiratore
Addetto alle operazioni di fissaggio

TESSILE E ABBIGLIAMENTO
<b>Contenuti oggetto di formazione</b>
Pianificazione strategica dell'impresa
Marketing, tecniche di vendita, nuovi mercati
Leadership, <i>problem solving</i> , lavoro in gruppo, project management
Competenze in efficienza energetica, ciclo produttivo, pianificazione investimenti
Informatizzazione dei processi organizzativi dell'impresa
Organizzazione dei processi di ricerca ed innovazione
Competenze nel design di nuovi filati e nuovi tessuti
Competenze di base su gestione impianti e processi
Competenze specifiche al processo produttivo tessile-meccaniche, elettroniche, chimiche
Competenze tecniche e manuali nelle diverse fasi del ciclo tessile-finissaggio, tintori, orditori, tessitori, ecc.
Contabilità industriale e gestione finanziaria
Informatica di base-avanzata
Competenze comunicazionali e relazionali

**TESSILE E ABBIGLIAMENTO**

**Figure professionali di cui si avrebbe bisogno**

Addetto alle operazioni in finissaggio
Manager-direttore-responsabile amministrativo
Altro-Non specificato
Rammentatore
Addetto al taglio
Sarto
Cardatore
Modellista
Magazziniere
Tecnico di laboratorio
Meccanico delle macchine circolari
Operatore modellista su CAD-CAM addetto alla preparazione e-o modifica modelli
Manutentore elettronico-elettrico

## 8. INDUSTRIA DELLA CARTA E CARTOTECNICA

### CARTA E CARTOTECNICA

#### Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale

Manager, direttore, responsabile amministrativo

Operatore su macchine per la produzione cartotecnica ad es piega-incolla, spillatrici, ecc.

### CARTA E CARTOTECNICA

#### Contenuti oggetto di formazione

Amministrazione e controllo di gestione

Individuazione difettosità del prodotto finito

Procedure per la gestione degli scarti-controllo qualità

Metodi di programmazione della produzione

Strumenti operativi del sistema logistico e metodi di programmazione e gestione delle scorte

### CARTA E CARTOTECNICA

#### Figure professionali di cui si avrebbe bisogno

Manager-direttore-responsabile amministrativo

Conduttore di casemaker

Non specificato

Conduttore di macchine orlatrici

Responsabile di produzione di industria cartotecnica

Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di scatole rivestite

Operatore su macchine di elevata o media complessità per la produzione di imballi in cartone ondulato o flessibili

## 9. INDUSTRIE CONCIARIE E DELLA CALZATURA

INDUSTRIE CONCIARIE E DELLA CALZATURA
<b>Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale</b>
Addetto al montaggio e rifinitura
Addetto alle macchine di taglio, di premona e giunteria
Addetto al magazzino e spedizioni
Verniciatore

INDUSTRIE CONCIARIE E DELLA CALZATURA
<b>Contenuti oggetto di formazione</b>
Tecniche di lavorazione e controllo delle singole fasi del ciclo produttivo
Elettronica

INDUSTRIE CONCIARIE E DELLA CALZATURA
<b>Figure professionali di cui si avrebbe bisogno</b>
Operatore modellista su CAD-CAM addetto alla preparazione e-o modifica modelli
Addetti amministrativi come contabile, ragioniere
Tecnico di realizzazione di modelli di calzatura-modelli di pelletteria
Responsabile delle attività di ideazione, progettazione e presentazione di collezione di calzature
Orlatore
Responsabile di produzione
Tagliatore tomaie
Conduttore di macchine a scarnire di conceria
Tecniche di lavorazione e controllo delle singole fasi del ciclo produttivo
Elettronica

## 10. INDUSTRIA DELLA GOMMA E MATERIE PLASTICHE

GOMMA E MATERIE PLASTICHE	
Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale	
Commerciale	
Addetti amministrativi ad es contabile, ragioniere	
Web graphic-visual designer	
Responsabile commerciale	
Magazziniere	
Impiegato	
Operaio	
Tecnico laboratorio	

GOMMA E MATERIE PLASTICHE	
Contenuti oggetto di formazione	
Amministrazione e controllo di gestione	
Informatica avanzata	
Caratteristiche di nuovi prodotti	
Sicurezza sul posto di lavoro-D Lgs n 81-2008-ex legge 626	
Marketing e tecniche di vendita	
Informatica di base	
Leadership, problem solving, lavoro in gruppo, project management	
Utilizzo di impianti e macchinari, tecniche di produzione e lavorazione	
Certificazioni	

GOMMA E MATERIE PLASTICHE	
Figure professionali di cui si avrebbe bisogno	
Addetti amministrativi come contabile, ragioniere	
Commerciale estero	
fresatore	
Ingegnere gestionale	
Progettista cad-cam	
Stampatore	
Tecnico di presse ad iniezione	
Programmatore presse stampaggio iniezione	
Tecnico manutenzione impianti	

## 11. FABBRICAZIONE DI MOBILI

FABBRICAZIONE DI MOBILI	
Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale	
Operaio assemblatore	
Operaio magazziniere	
Tecnico per la definizione del progetto e della realizzazione di prototipi e modelli	
Addetti amministrativi ad es contabile, ragioniere	
Manager, direttore, responsabile amministrativo	
Falegname	
Responsabile qualità	
Tecnico progettista	
Gestore approvvigionamenti e logistica	
Addetto alla produzione di semilavorati in legno	
Area marketing webmarketing	
Impiegato	

FABBRICAZIONE DI MOBILI	
Contenuti oggetto di formazione	
Controllo qualità	
Disegno tecnico	
Tecniche di montaggio e assemblaggio di manufatti lignei	
Amministrazione e controllo di gestione	
Leadership, problem solving, lavoro in gruppo, project management	
Lingue straniere	
Rilevazione dati dimensionali e proporzionali dell'oggetto da produrre partendo dal disegno tecnico o modello	
Tecniche di incollaggio e unione	
Sicurezza sul posto di lavoro-D Lgs n 81-2008-ex legge 626	
Informatica avanzata	
Tecniche di levigazione, pulizia, lucidatura, finitura e coloritura del legno	
Metodologie di lavorazione del mobile e dell'imbottito	
Gestione della manutenzione	
Vendita, marketing, Pubblicità, Gestione della relazione con il cliente	

FABBRICAZIONE DI MOBILI	
Figure professionali di cui si avrebbe bisogno	
Tecnico di programmazione, produzione e logistica	
Lucidatore	
Falegname	
Responsabile qualità	
Tecnico della realizzazione di disegni tecnici attraverso rappresentazioni bidimensionali e tridimensionali fotorealisti	
Manager-direttore-responsabile amministrativo	
Responsabile di produzione	
Manutentore elettronico-elettrico	
Operaio verniciatore	
Tecnico progettista	
Responsabile ufficio tecnico	
Responsabile commerciale	
Operazio specializzato-fondo	
Montatore	
Gestore approvvigionamenti e logistica	
Operaio assemblatore	
Operaio magazziniere	
Addetto al marketing	
Esperto di marketing on line	

## 12. ALTRO MANIFATTURIERO

ALTRO MANIFATTURIERO	
Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale	
Addetti amministrativi ad es contabile, ragioniere	
Addetto alla logistica	
Addetto assistenza clienti	
Caporeparto	
Commerciale	
Disegnatore tecnico	
Falegname	
Fresatore	
Gestionale	
Magazziniere	
Manutentore	
Operaio assemblatore	
Operaio generico	
Operatore macchina CNC	
Piegatore	
Progettista	
Programmatore Produzione	
Saldatore	
Tecnico meccanico	
Tecnico progettista	
Tornitore	

ALTRO MANIFATTURIERO	
Contenuti oggetto di formazione	
Addetto al customer care	
Amministrazione e controllo di gestione	
Caratteristiche di nuovi prodotti	
Certificazioni	
Disegno cad, tridimensionale	
Elettronica	
Gestione aziendale e amministrazione	
Illuminotecnica e impianti elettrici	
Informatica avanzata	
Leadership, problem solving, lavoro in gruppo, project management	
Marketing e tecniche di vendita	
Programmazione	
Sicurezza sul posto di lavoro-D Lgs n 81-2008-ex legge 626	
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo, missione e strategie dell'impresa	
Utilizzo di impianti e macchinari, tecniche di produzione e lavorazione dei beni o dei servizi propri dell'azienda	
Vendita, marketing, Pubblicità, Gestione della relazione con il cliente	

ALTRO MANIFATTURIERO	
Figure professionali di cui si avrebbe bisogno	
Addetti amministrativi come contabile, ragioniere	
Addetto al controllo di gestione	
Addetto montaggio macchine	
Addetto vendita e commercializzazione	
Aggiustatore	
Autista	
Caporeparto	
Commerciale	
Commerciale estero	
Disegnatore tecnico	
Elettronico	
Elettricista	

## ALTRO MANIFATTURIERO

### Figure professionali di cui si avrebbe bisogno

Esperto meccanica
Falegname
Finanza e Controllo
Fresatore
Geometra di cantiere
Grafico
Impiegato logistica
Ingegnere meccanico
Manutentore
Meccanico
Operaio generico
Operaio meccanico
Operatore centri di lavoro
Operatore macchina CNC
Perito chimico
Post vendita
Preventivista commerciale
Progettazione tecnica
Progettista meccanico
Progettista software
Programmatore informatico
Project manager
Puntatore
Rappresentante-agente
Responsabile commerciale
Responsabile di produzione
Responsabile ufficio tecnico
Restauratore
Saldatore
Tecnico coordinamento e controllo qualità
Tecnico di progettazione e sviluppo progetto esecutivo
Tecnico meccanico
Termoidraulico
Tornitore
Tornitore
Trefolatore

### 13. COSTRUZIONI

COSTRUZIONI	
Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale	
Addetti amministrativi ad es contabile, ragioniere	
Antennista	
Capo cantiere	
Capo commessa	
Geometra	
Ingegnere	
Tecnico installatore	

COSTRUZIONI	
Contenuti oggetto di formazione	
Aggiornamento su nuovi prodotti	
Amministrazione e controllo di gestione	
Certificazioni	
Gestione aziendale e amministrazione	
Marketing e tecniche di vendita	
Sicurezza sul posto di lavoro-D Lgs n 81-2008-ex legge 626	
Utilizzo di impianti e macchinari, tecniche di produzione e lavorazione dei beni propri	
Vendita, marketing, Pubblicità, Gestione della relazione con il cliente	

COSTRUZIONI	
Figure professionali di cui si avrebbe bisogno	
Commerciale estero	
Direttore di cantiere	
Escavatorista	
Ingegnere gestionale	
Ingegnere impiantista	
Ingegnere per ricerca e sviluppo	
Muratore	
Muratore specializzato	
Rappresentante	
Tecnico per appalti pubblici	

## 14. COMMERCIO

COMMERCIO	
Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale	
Addetti amministrativi (a es contabile, ragioniere)	
Addetto agli acquisti	
Addetto alle operazioni ausiliari di vendita	
Addetto vendita e commercializzazione	
Banconista	
Barman	
Commerciale	
Consulente del lavoro	
Elaborazione paghe	
Impiegato risorse umane	
Magazziniere	
Marketing	
Operatore call center	
Parrucchiera	
Preparatore auto	
Responsabile commerciale	
Responsabile di settore	
Responsabile di zona	
Responsabile servizi di ricevimento e governo piani	
Tecnico commerciale	
Tecnico raccoglitore	
Videoterminalista	

## COMMERCIO

### Contenuti oggetto di formazione

Aggiornamento su nuovi prodotti
Amministrazione e controllo di gestione
Caratteristiche di nuovi prodotti
Comunicazione social-network
Gestione aziendale e amministrazione
Haccp-igiene alimentare
Informatica avanzata
Informatica di base
Leadership, problem solving, lavoro in gruppo, project management
Marketing e tecniche di vendita
Programmazione
Sicurezza sul posto di lavoro-D Lgs n 81-2008-ex legge 626
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo, missione e strategie dell'impresa
Tecniche agricole
Utilizzo di impianti e macchinari, tecniche di produzione e lavorazione dei beni o dei servizi propri dell'azienda
Vendita, marketing, Pubblicità, Gestione della relazione con il cliente

## COMMERCIO

### Figure professionali di cui si avrebbe bisogno

Addetti amministrativi come contabile, ragioniere
Addetto al marketing
Addetto alla distribuzione
Addetto archivio
Agente di vendita
Apprendista parrucchiere
Barista
Cassiere
Conduttore di macchine orlatrici
Confezionista
Farmacista
Gastronomo
Impiegato amministrativo

**COMMERCIO**

**Figure professionali di cui si avrebbe bisogno**

Informatore del farmaco
Ingegnere gestionale
Linguistica
Magazziniere
Operatore call center
Ottico
Panificatore
Perito agrario
Pescivendolo
Responsabile prodotto
Segretaria
Spruzzatore
Tecnico raccoglitore

## 15. TURISMO

TURISMO
<b>Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale</b>
Addetto al front office
Cameriere-maitre
Cuoco-chef
Governante
Manager, direttore, responsabile amministrativo
Responsabile servizi di ricevimento e governo piani
Responsabile servizi ristorazione

TURISMO
<b>Contenuti oggetto di formazione</b>
Amministrazione e controllo di gestione
Leadership, problem solving, lavoro in gruppo, project management
Lingue straniere
Management-direzione d'impresa
Marketing, tecniche di vendita e commercializzazione del prodotto-servizio
Revenue management-gestione della vendita di camere di albergo
Social marketing
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo
Tecniche professionali per la cucina
Tecniche professionali per la sala e il bar

**TURISMO**

**Figure professionali di cui si avrebbe bisogno**

Addetti amministrativi come contabile, ragioniere
Addetto ai piani
Addetto al back office
Addetto al front office
Addetto al marketing
Cameriere-maitre
Cuoco-chef
Non specificato
Operaio qualificato addetto manutenzione impianti
Responsabile servizi di ricevimento

## 16. ENERGIE RINNOVABILI

ENERGIE RINNOVABILI	
<b>Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale</b>	
Addetti amministrativi ad es contabile, ragioniere	
Manutentore	
Operatore d'impianto	
Responsabile di divisione	
Tecnologo di processo	

ENERGIE RINNOVABILI	
<b>Contenuti oggetto di formazione</b>	
Amministrazione e controllo di gestione	
Caratteristiche di nuovi prodotti	
Gestione aziendale e amministrazione	
Gestione impianti di produzione	
Programmazione	
Sicurezza sul posto di lavoro-D Lgs n 81-2008-ex legge 626	

ENERGIE RINNOVABILI	
<b>Figure professionali di cui si avrebbe bisogno</b>	
Addetti amministrativi	

## 17. ICT

ICT
Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale
Addetti amministrativi ad es contabile, ragioniere
Addetto vendita e commercializzazione
Analista di sistema
Analista programmatore
Database administrator
Datawarehouse developer, Dataminer
Impiegato amministrativo
Manager, direttore, responsabile amministrativo
Programmatore informatico
Project manager
Responsabile commerciale
System administrator-amministratore di rete
System integrator
Tecnico installatore e manutentore hardware
Web developer
Web graphic-visual designer
Webmaster

ICT
Contenuti oggetto di formazione
Addetto al customer care
Aggiornamento su nuovi prodotti
Amministrazione e controllo di gestione
Elettronica
Gestione aziendale e amministrazione
Informatica avanzata
Leadership, problem solving, lavoro in gruppo, project management
Lingue straniere
Marketing e tecniche di vendita
Programmazione
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo, missione e strategie dell'impresa

ICT
Figure professionali di cui si avrebbe bisogno
Addetto vendita e commercializzazione
Analista di sistema
Analista programmatore
Biologo
Database administrator
Esperto di marketing on line
Ingegnere civile
Ingegnere meccanico
Manager-direttore-responsabile amministrativo
Progettista di applicazioni multimediali
Programmatore informatico
Project manager
Responsabile commerciale
Tecnico Commerciale
Tecnico informatico
Tecnico installatore e manutentore hardware
Web developer

## 18. SERVIZI ALLE IMPRESE

SERVIZI ALLE IMPRESE	
Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale	
Addetti amministrativi ad es contabile, ragioniere	
Addetto ai servi di controllo	
Addetto al front office	
Addetto alla consulenza	
Addetto alla logistica	
Addetto alla sicurezza sul lavoro	
Addetto settore fiscale	
Addetto tributario	
Analista crediti	
Art director	
Autista	
Bibliotecario	
Cassiere	
Commerciale	
Elettromeccanico	
Esperto in europrogettazione	
Esperto in informatica e video editing	
Facchino	
Giardiniere	
Governante	
Grafico	
Guardia Giurata	
Idraulico	
Impiegato	
Ingegnere	
Litografo	
Macchinista	
Manager, direttore, responsabile amministrativo	
Manovratore	
Manutentore	
Network Administrator	
Operaio specializzato	
Operatore Socio-Sanitario	

### SERVIZI ALLE IMPRESE

#### Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale

Operatore su fune con primo accesso in quota
Perforatore
Programmatore informatico
Responsabile commerciale
Responsabile prodotto
Responsabile risorse umane
Steward
Stivatore
System administrator-amministratore di rete
Tecnico del supporto
Tecnico di cantiere
Web graphic-visual designer
Web manager

### SERVIZI ALLE IMPRESE

#### Contenuti oggetto di formazione

Aggiornamento su nuovi prodotti
Amministrazione e controllo di gestione
Caratteristiche di nuovi prodotti
Certificazioni
Corsi di catalogazione
Elettronica
Gestione aziendale e amministrazione
Informatica avanzata
Informatica di base
Lavoro su funi
Leadership, problem solving, lavoro in gruppo, project management
Marketing e tecniche di vendita
Programmazione
Sicurezza sul posto di lavoro-D Lgs n 81-2008-ex legge 626
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo
Tecniche agricole
Utilizzo di impianti e macchinari, tecniche di produzione e lavorazione dei beni
Vendita, marketing, Pubblicità, Gestione della relazione con il cliente
Web

## SERVIZI ALLE IMPRESE

### Figure professionali di cui si avrebbe bisogno

Addetti amministrativi come contabile, ragioniere
Addetto ai servizi di controllo
Addetto al front office
Addetto al recupero crediti
Addetto alle pulizie
Addetto alle spedizioni internazionali
Addetto Area Commerciale
Addetto informatico
Addetto macchine utensili
Addetto ufficio stampa
Addetto vendita e commercializzazione
Agente di commercio
Agente immobiliare
Amministrazione del personale
Analista di sistema
Analista programmatore
Autista
Cameriere-maitre
Carteggiatore
Cassiere
Commerciale
Conduttore di macchine orlatrici
Consulente aziendale
Cratore test per il web
Disegnatore progettista
Dottore commercialista
Elettronico
Esperto in Europrogettazione
Esperto in informatica e video editing
Falegname
Gestione aziendale interna
Gestione della comunicazione
Gestore Recupero Credito
Governante
Grafico pubblicitario
Graphic Designer

Idraulico
Impiegato
Ingegnere civile
Ingegnere informatico
Ingegnere meccanico
Insegnante lingue estere
Manovratore
Operaio specializzato
Operatore CAD
Operatore socio-sanitario
Operatore su fune con primo accesso in quota
Operatore web junior
Progettista impianti automazione
Progettista impianti elettrici
Programmatore informatico
Sviluppatore
Tecnico di cantiere
Tecnico informatico
Tecnico progettista
Telefonista
Traduttore-interprete
Venditore servizi alle imprese
Verniciatore
Web content
Web curation
Web Master

## 19. SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE

SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	
Addetti che avrebbero bisogno di aggiornamento professionale	
Addetti amministrativi ad es contabile, ragioniere	
Addetto al front office	
Assistente educativo	
Commerciale	
Educatore Professionale	
Educatore professionale	
Impiegato	
Manutentore	
Operaio	
Operatore di comunità	
Operatore domiciliare	
Operatore Socio-Sanitario	
Operatore termale e del benessere	
Responsabile sanitario	

SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	
Contenuti oggetto di formazione	
Aggiornamento su nuovi prodotti	
Amministrazione e controllo di gestione	
Gestione aziendale e amministrazione	
Haccp-igiene alimentare	
Informatica di base	
Leadership, problem solving, lavoro in gruppo, project management	
Marketing e tecniche di vendita	
Sicurezza sul posto di lavoro-D Lgs n 81-2008-ex legge 626	
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	
Utilizzo di impianti e macchinari, tecniche di produzione e lavorazione dei beni	
Vendita, marketing, Pubblicità, Gestione della relazione con il cliente	

**SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE**

**Figure professionali di cui si avrebbe bisogno**

Addetto al front office

Assistente disabilità

Assistente per portatori di handicap

Educatore per portatori di handicap

Infermiere professionale

Operatore domiciliare

Operatore socio-sanitario

Operatore socio-sanitario

Operatore termale e del benessere

Segretaria

Tecnico manutentore per impianti termali

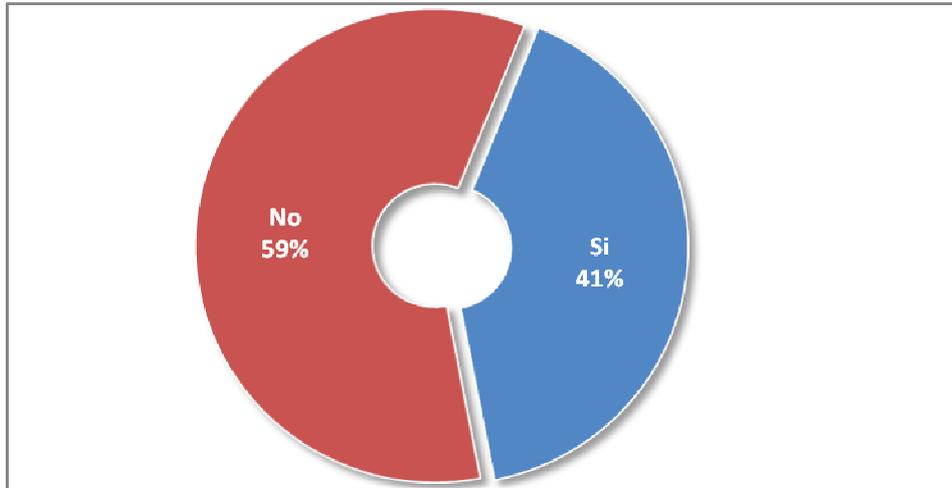
## 20. POCA FORMAZIONE MA EFFICACE

La propensione alla formazione, si è visto, non è particolarmente spinta per le imprese che hanno risposto all'indagine. Tuttavia dalle esperienze fatte, sia per se che per i propri addetti, gli imprenditori sembrano ricavarne risposte positive e particolarmente utili alle proprie imprese.

Il 41 per cento dei rispondenti (per lo più titolari o manager nelle rispettive aziende) afferma di aver fruito di un qualche intervento formativo negli ultimi tre anni (*fig. 25*) e di quella formazione si reputa soddisfatto visto che nel 68% dei casi l'ha ritenuta molto utile e solamente nel 3,6% dei casi l'ha reputata inutile (*fig. 26*).

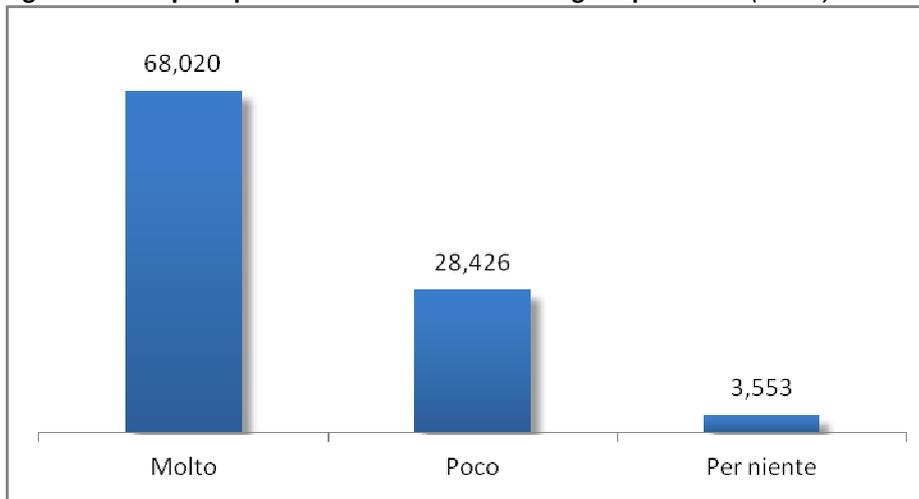
Più significativo il dato relativo al personale delle aziende interpellate: a coinvolgere i propri addetti in una qualche attività formativa sono state più della metà delle imprese (*fig. 27*) ed anche in questo caso la grande maggioranza degli imprenditori ha considerato quella formazione molto utile per la propria azienda (*fig. 28*). In questo caso, però, la loro può essere annoverata come una vera e propria valutazione d'impatto, potendo verificare sul campo quanto e come sia stata utile, nella gestione quotidiana delle mansioni, la formazione ricevuta dal proprio personale. Allora quel 64% che l'ha definita molto utile testimonia di una formazione che è riuscita a fare breccia e a porsi positivamente all'attenzione del titolare d'azienda.

Fig. 25 – Imprenditori che hanno fruito di interventi formativi negli ultimi tre anni (val. %)



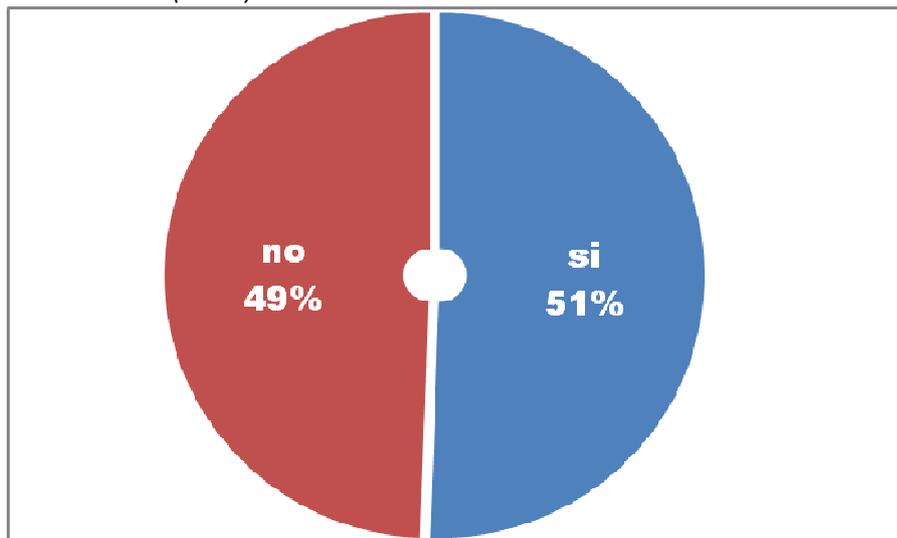
Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Fig. 26 - Utilità percepita della formazione fruita dagli imprenditori (val. %)**



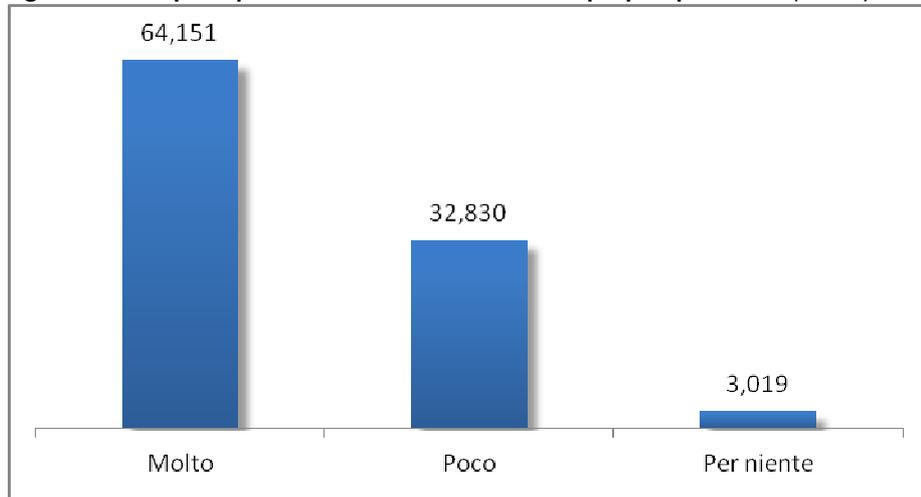
Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Fig. 27 - Personale delle aziende che ha fruito di interventi formativi negli ultimi tre anni (val. %)**



Fonte: indagine Faro Lab, 2014

Fig. 28 - Utilità percepita della formazione fruita dal proprio personale (val. %)



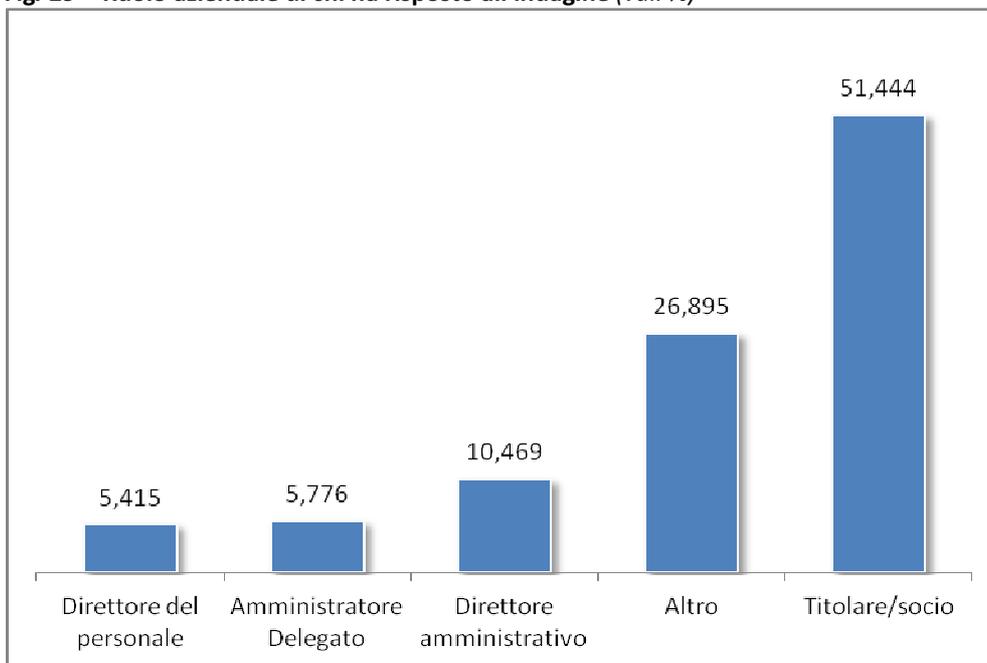
Fonte: indagine Faro Lab, 2014

## 21. HANNO RISPOSTO I TITOLARI E I MANAGER DELLE IMPRESE: PREVALENTEMENTE MASCHI E GIOVANI

A compilare il questionario sono stati, prevalentemente, i titolari e i soci dell'azienda interpellata o chi ne ricopre un ruolo apicale: direttore amministrativo, amministratore delegato, o direttore del personale (fig.29); prevalentemente diplomato (fig. 30) giovane (fig. 31) e maschio (fig.32): una figura sicuramente in grado di esporre la situazione aziendale sia in riferimento all'attuale congiuntura economica che in riferimento ai fabbisogni professionali e formativi che si sono indagati.

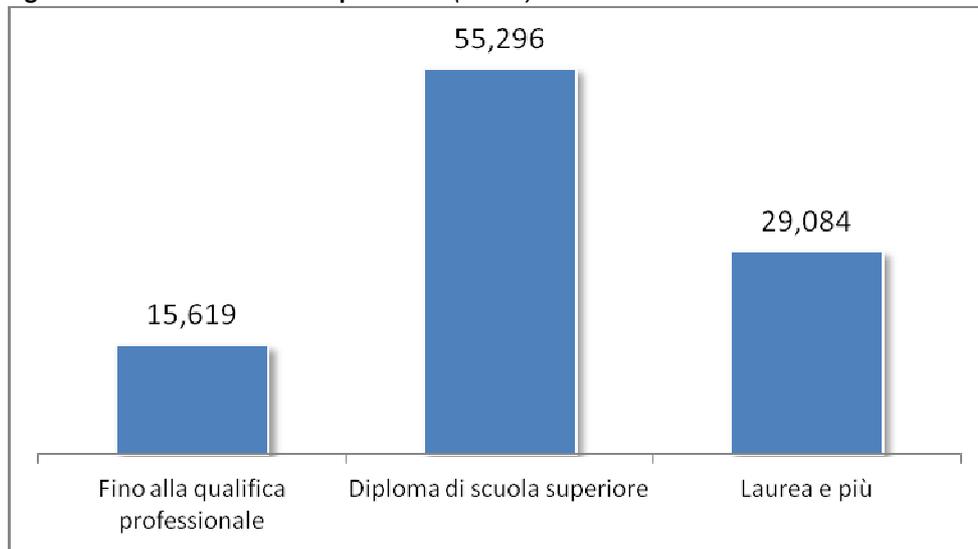
In particolare si nota, oltre ad una forte prevalenza dei diplomati sui laureati, una forte presenza di capi azienda giovani: il 63% è sotto i 50 anni la qualcosa non è affatto in linea con la gerontocrazia che imperversa nel nostro paese, anche sul fronte aziendale. Questo può significare che buona parte delle imprese che hanno risposto all'indagine siano delle imprese giovani, che operano da non molti anni, il che offre una ulteriore chiave interpretative alle risposte date.

Fig. 29 - Ruolo aziendale di chi ha risposto all'indagine (val. %)



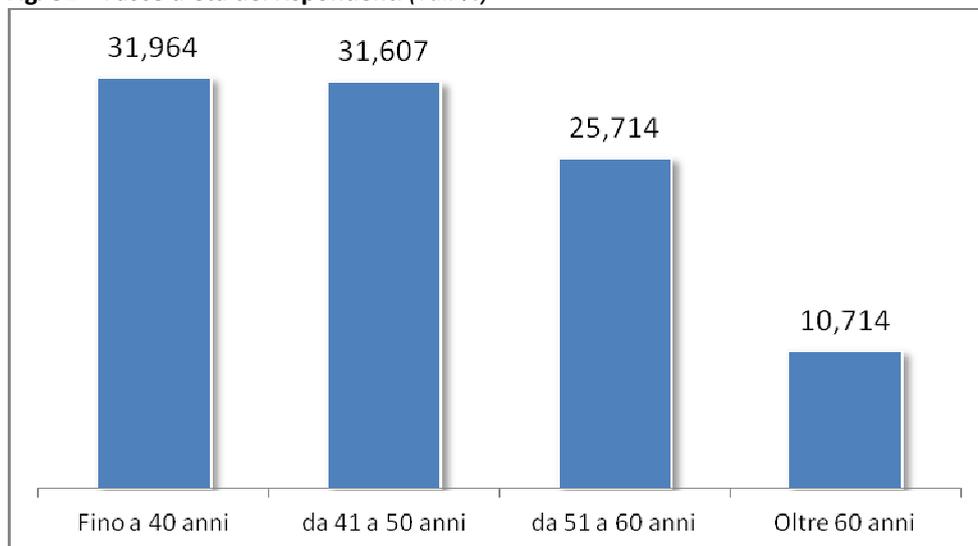
Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Fig. 30 - Titolo di studio del rispondente (val. %)**



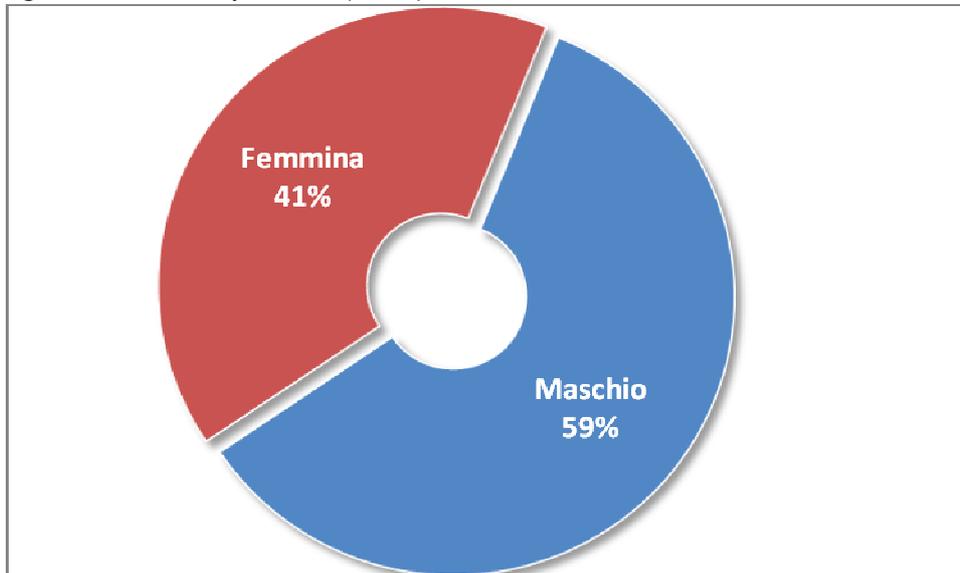
Fonte: indagine Faro Lab, 2014

**Fig. 31 – Fasce d'età dei rispondenti (val. %)**



Fonte: indagine Faro Lab, 2014

Fig. 32 - Sesso del rispondente (val. %)



Fonte: indagine Faro Lab, 2014