

**INDAGINE NOVEMBRE 2013**  
-  
**FABBISOGNI FORMATIVI ESPRESSI  
DALLE IMPRESE PISANE**

SAL Srl ha realizzato la seguente indagine presso le imprese dell'area pisana, in particolare afferenti al settore dei servizi alle imprese.

SAL Srl in vista della prevista modifica del proprio assetto proprietario, ha avvertito la necessità di capire ed interpretare i trend di interesse delle imprese verso la formazione continua.

Il presente report riporta gli aspetti metodologici e i risultati conseguiti, finalizzata alla ricostruzione dei fabbisogni di competenze e di innovazione del settore servizi alle imprese.

L'indagine ha utilizzato il medesimo questionario utilizzato in precedenti occasioni, al fine di rendere possibile un confronto comparativo dei risultati raggiunti.

Il rilevamento ha coinvolto 40 imprese, con somministrazione dei questionari nel periodo novembre 2013.

Tutti i questionari sono stati somministrati per intervista telefonica.

Di seguito il questionario utilizzato:

**Dati Aziendali**

Nome azienda: \_\_\_\_\_

Indirizzo: \_\_\_\_\_

Telefono: \_\_\_\_\_ E-Mail: \_\_\_\_\_

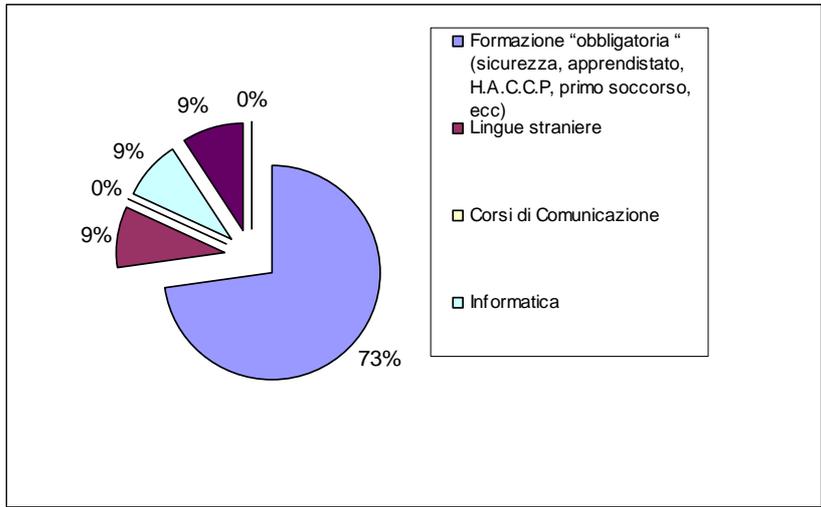
**Nota: per tutte le domande del questionario è possibile indicare più di una risposta**

- 1. Quali argomenti sono trattati nella formazione aziendale effettuata negli ultimi 5 anni?**
  - Formazione “obbligatoria” (sicurezza, apprendistato, H.A.C.C.P., primo soccorso, ecc.)
  - Lingue straniere
  - Corsi di comunicazione
  - Informatica
  - Qualità
- 2. Che tipo di formazione è stata effettuata negli ultimi 5 anni?**
  - Formazione finanziata con il Fondo Sociale Europeo
  - Formazione finanziata con i Fondi Interprofessionali
  - Formazione finanziata con altri Fondi pubblici
  - Formazione finanziata dalla stessa Azienda
- 3. Quali modalità di erogazione della formazione riterrebbe più efficace?**
  - Formazione all’interno della propria azienda
  - Formazione in aula
  - Formazione a distanza
- 4. Ritenete che la formazione aziendale debba essere utile per:**
  - Migliorare le competenze di base
  - Migliorare le competenze trasversali
  - Migliorare le competenze tecnico – specialistiche del settore di lavoro
- 5. Quali sono gli argomenti che potrebbero interessare la sua azienda?**
  - Aspetti organizzativi e gestionali
  - Comunicazione
  - Marketing
  - Lingue straniere
  - Informatica di base (sistemi operativi, office automation, ecc.)
  - Informatica avanzata (software specifici)
  - Utilizzo di nuove tecnologie
  - Sicurezza in ambito lavorativo
  - Problematiche ambientali
  - Privacy e trattamento dei dati
  - Qualità

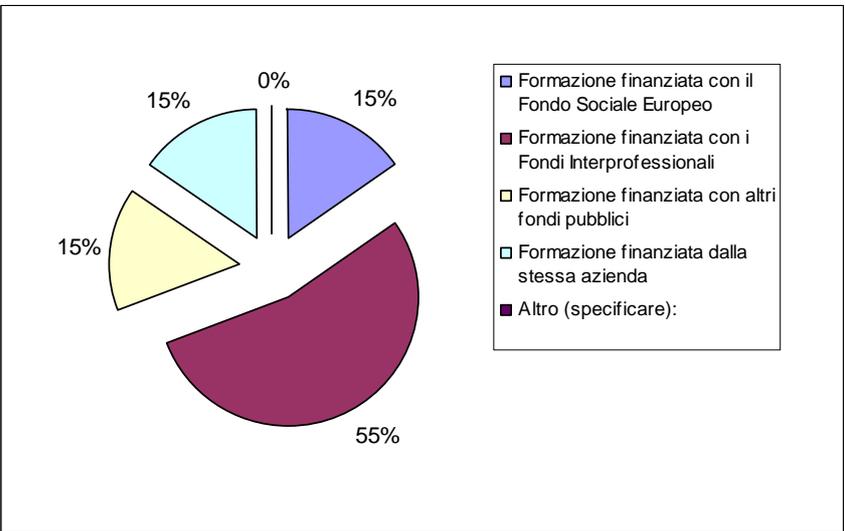
**RISULTATI OTTENUTI**

Per ciascuna domanda, riportiamo il dato delle risposte ottenute:

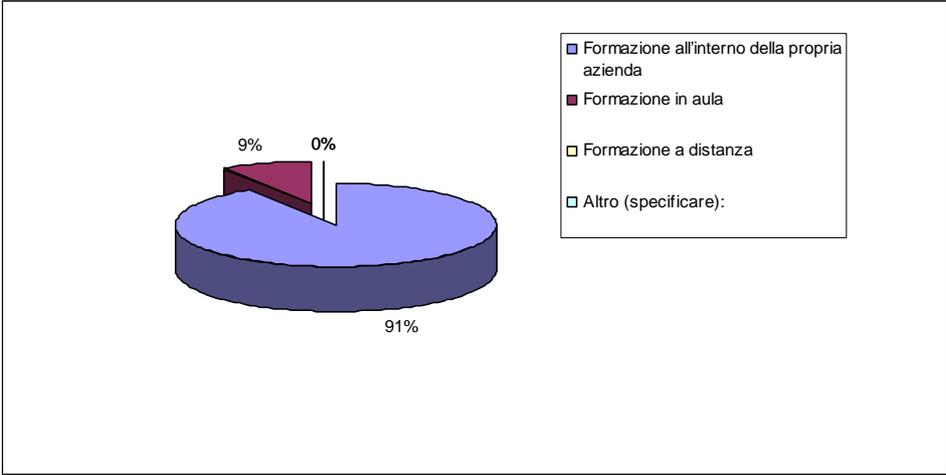
**Quali argomenti sono trattati nella formazione aziendale effettuata negli ultimi 5 anni?**



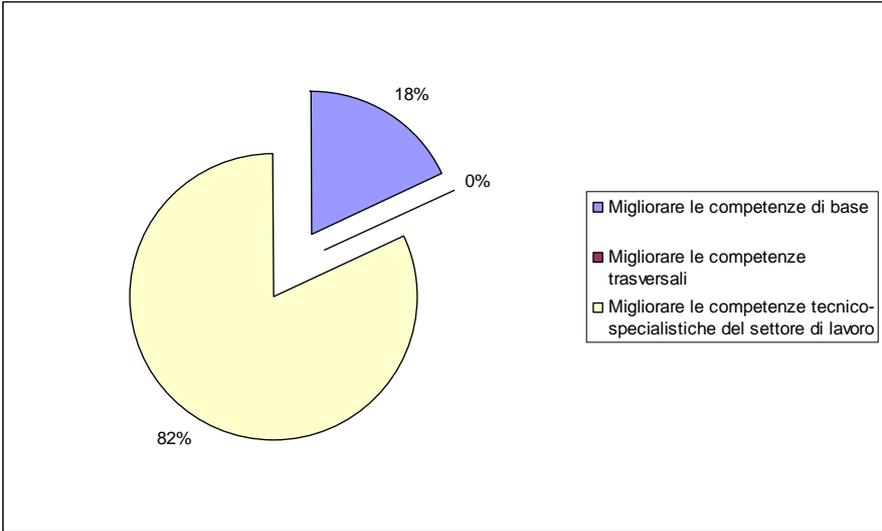
**Che tipo di formazione è stata effettuata negli ultimi 5 anni?**



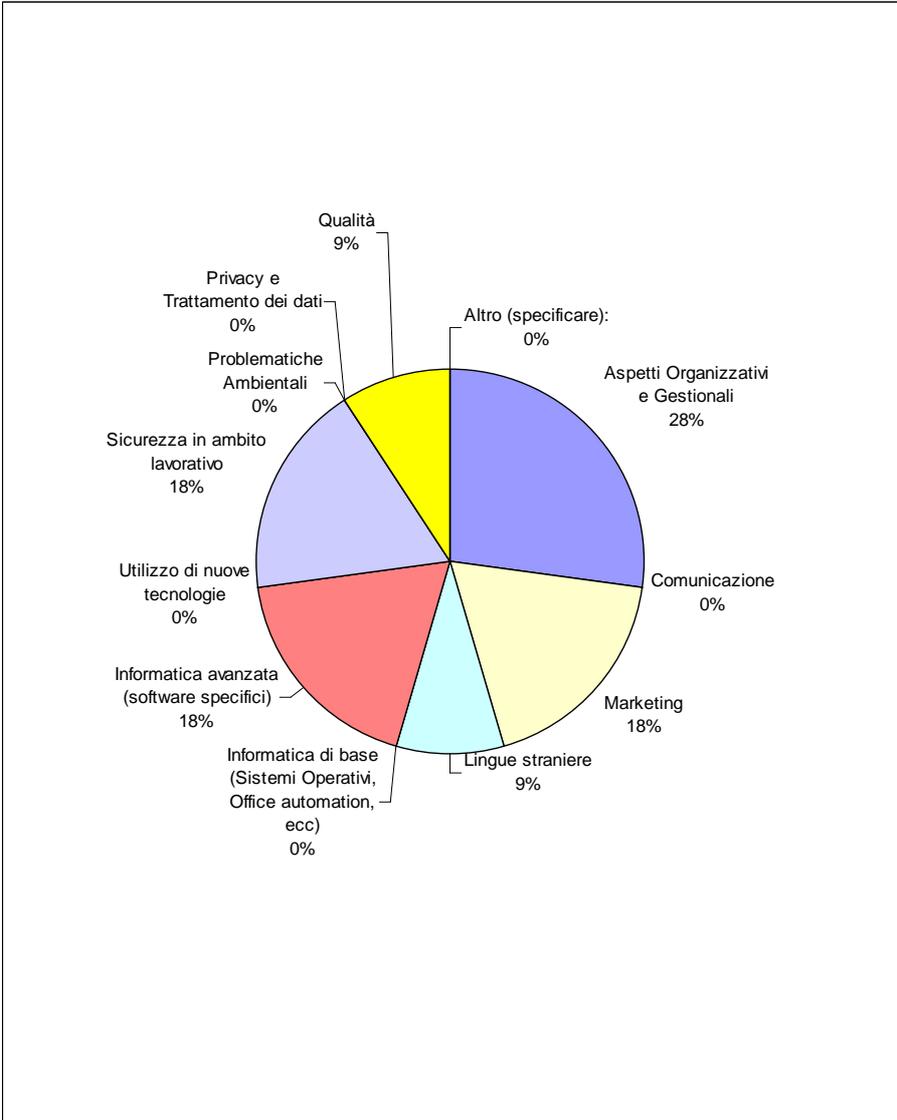
**Quali modalità di erogazione della formazione riterrebbe più efficace?**



**Ritenete che la formazione aziendale debba essere utile per:**



**Quali sono gli argomenti che potrebbero interessare la sua Azienda?**



## CONCLUSIONI

Dall'analisi condotta si ricava che l'atteggiamento delle aziende intervistate segnala:

- propensione verso competenze di tipo applicativo e tecnico professionale
- preminenza della formazione aziendale
- assoluta centralità del ruolo dei fondi interprofessionali come fonte di finanziamento
- aree di competenza specifiche dedicate a tematiche organizzative ed al marketing

Le considerazioni che discendono da questo scenario, segnalano con evidenza l'impatto della crisi economica sull'atteggiamento della aziende nei confronti della formazione e dello sviluppo di competenze professionali, che si riassume:

- a) nella assoluta dipendenza dai finanziamenti,
- b) dalla concentrazione su competenze produttive o tese alla commercializzazione (marketing, ed alla ottimizzazione (organizzazione) delle risorse
- c) assoluta concentrazione sulla formazione aziendale.

Il processo di selezione delle imprese, infatti, ha investito l'intero territorio e ha indotto la stragrande maggioranza a interrogarsi sulle misure più opportune per rilanciare la propria attività, puntando soprattutto su politiche di differenziazione produttiva e di ottimizzazione nell'uso delle risorse.

In particolare, per le più evolute tra le imprese di subfornitura quali sono le imprese di servizi qualificati) vi è una maggiore probabilità di essere coinvolte in percorsi di ampliamento delle reti di approvvigionamento delle conoscenze e delle competenze (risorse qualificate / knowledge workers), mentre le imprese che operano sul mercato finale possono essere interessate alla formazione, ma con una prevalenza dei percorsi di sviluppo di competenze dedicate all'area commerciale.

Ciò appare particolarmente importante qualora si voglia tener conto anche del fatto che, se nel lungo termine le iniziative di formazione possono generare vantaggi per il territorio in cui le imprese distrettuali sono collocate, gli effetti di breve termine possono essere diversi: aumento dell'attività e dell'occupazione per le politiche di penetrazione commerciale, riduzione dell'occupazione per quelle di estensione delle reti di collaborazione e partnership operativa.

Dunque, alla base dei processi innovativi delle imprese di servizi dedicate al mercato della piccole imprese e dei distretti, si riscontrano meccanismi che privilegiano processi di apprendimento learning by doing e learning by using, che operano all'interno delle imprese e integrazione di competenze esterne all'impresa (cfr. i servizi esterni offerti dalle imprese complementari e da altre organizzazioni), in una continua formazione di specifici mercati locali di servizi e di competenza specializzata che risolvono i problemi delle imprese locali.