



CNA Servizi Livorno

Le imprese e la formazione

Le imprese e la formazione

Studio finalizzato alla verifica dei fabbisogni formativi dell'artigianato e delle piccole medie imprese provinciali all'interno del progetto Equal II - "La Costa della Conoscenza"

Ottobre 2006

A cura di:

Coordinamento indagine

Angela Bertolotto

Marco Valtriani

Predisposizione strumenti di rilevazione e contatti con le aziende

Claudio Salvucci

Indagine sul campo

Ilaria Rapetti

Elaborazione dati e stesura report

Massimiliano Faraoni

Le imprese e la formazione

Studio finalizzato alla verifica dei fabbisogni formativi
dell'artigianato e delle piccole medie imprese provinciali
all'interno del progetto Equal II - "La Costa della
Conoscenza"

Ottobre 2006

Ringraziamenti

Si ringraziano tutti coloro che hanno contribuito alla realizzazione della presente indagine e, in particolare, tutti gli imprenditori della provincia di Livorno che hanno accettato le interviste dirette e collaborato alla compilazione dei questionari.

SOMMARIO

1. Premessa	6
2. Metodologia di indagine	7
2.1 Il campione e gli strumenti di analisi	7
2.2 I numeri dell'indagine.....	8
3. Le imprese	9
3.1 Settore di appartenenza e anzianità lavorativa	9
3.2 Andamento lavorativo	9
3.3 Dinamiche relative agli addetti	10
4. Le figure professionali.....	12
4.1 Figure professionali di difficile reperimento	12
4.2 Figure professionali a rischio obsolescenza	14
5. La formazione: situazione attuale e prospettive future	16
5.1 La situazione attuale	16
5.2 L'atteggiamento verso la formazione	17
5.3 Periodi ed orari congeniali allo svolgimento dei corsi	18
5.4 L'interesse verso nuovi settori	20
5.5 La certificazione di qualità	22
6. Le esigenze formative	25
7. Allegati	29
7.1 Il questionario utilizzato.....	29
7.2 La traccia di intervista	32

Indice delle figure

Figura 1: Anno di inizio attività	9
Figura 2: Principali motivi per la difficoltà di reperimento del personale specializzato	12
Figura 3: Figure professionali a rischio obsolescenza (valori %).....	14
Figura 4: Possibilità di riqualificazione delle figure professionali attraverso una opportuna formazione per settore di attività(valori %).....	15
Figura 5: Principali argomenti dei corsi di formazione organizzati o fatti fare negli ultimi due anni dall'azienda.....	16
Figura 6: Periodi dell'anno più favorevoli per lo svolgimento di attività formative per i dipendenti.....	19
Figura 7: Momenti della giornata più favorevoli per lo svolgimento di attività formative per i dipendenti	20
Figura 8: Imprese interessate al settore delle energie rinnovabili per tipologia di attività.....	21
Figura 9: Imprese che possiedono almeno un tipo di certificazione di qualità per settore di attività.....	23
Figura 10: Imprese che possiedono unitamente le certificazioni Uni En ISO 9001:2000 e SOA per settore di attività	23

Indice delle tabelle

Tabella 1: Imprese che hanno aderito all'indagine per settore di attività e tipo di rilevazione	8
Tabella 2: Principali argomenti oggetto dei corsi di formazione che compongono la voce "altro" per settore di attività	17
Tabella 3: Attività formative svolte negli ultimi due anni per settore di attività.....	25
Tabella 4: Principali esigenze formative per settore di attività.....	27
Tabella 5: Imprese interessate a operare nei campi delle energie rinnovabili e dell'edilizia sostenibile per settore di attività	28

1. Premessa

Questo lavoro si inserisce all'interno del progetto "La Costa della Conoscenza", finanziato nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria EQUAL Fase II, che ha l'obiettivo generale di rafforzare la professionalità dei lavoratori a rischio di emarginazione dal mercato del lavoro delle cinque province della Toscana Costiera, attraverso azioni di formazione continua e permanente. Oltre alle Amministrazioni Provinciali di Livorno, Pisa, Lucca, Massa Carrara e Grosseto partecipano al progetto, in partenariato, altri 30 soggetti, tra cui la CNA di Livorno.

Le fasi di ricerca previste dal progetto "La Costa della Conoscenza" sono articolate in due macroaree che rispondono a due esigenze conoscitive trasversali:

1. aggiornamento dei dati inerenti il mercato del lavoro costiero e lo scenario economico con focus specifici sui settori in crisi o a rischio;
2. analisi dei fabbisogni formativi delle imprese dei territori coinvolti.

La presente indagine è inquadrata all'interno di questa seconda tipologia di ricerca ed è finalizzata a rilevare le esigenze formative e le eventuali problematiche presenti in alcuni settori produttivi, attraverso interviste dirette e somministrazione di un questionario postale ad un campione ragionato di imprenditori. Il lavoro ha avuto come territorio di riferimento quello della provincia di Livorno.

L'interesse per la tematica dell'analisi dei fabbisogni formativi è crescente ed è dovuto alla convinzione, sempre più radicata a tutti i livelli di responsabilità, di quanto questo argomento costituisca uno strumento cardine per il supporto delle politiche formative in coerenza con i bisogni espressi dal sistema socio-economico locale. In accordo con questo, è stata evidenziata la necessità di un'indagine preliminare alla programmazione dei corsi veri e propri, ovvero la realizzazione di una accurata indagine dei fabbisogni formativi in modo da calibrare correttamente i futuri interventi. Non a caso, la corretta conoscenza di tali esigenze è fondamentale per operare consapevolmente scelte politiche valide che riescano ad innescare un proficuo dialogo domanda/offerta di qualificazione e ri-qualificazione professionale. La formazione, infatti, deve perseguire un duplice e tradizionale obiettivo: da una parte facilitare l'accesso dei lavoratori all'occupazione, dall'altra ridurre i rischi dell'obsolescenza professionale di quei lavoratori che già posseggono un impiego.

L'indagine arricchisce il patrimonio informativo messo a disposizione dal Sistema Excelsior¹, la principale fonte di informazione standardizzata sui fabbisogni formativi attualmente esistente in Italia, focalizzando l'attenzione su un settore specifico (il settore edile e la meccanica) e mettendo al centro la visione e la progettualità degli imprenditori.

La complessità dell'indagine, quindi, è stata quella di riuscire a mettere chiaramente a fuoco le necessità formative dei lavoratori su uno scenario in continua evoluzione al quale l'artigianato e le piccole - medie imprese con fatica si stanno adeguando.

¹ Cfr. <http://excelsior.unioncamere.net>.

2. Metodologia di indagine

2.1 Il campione e gli strumenti di analisi

Uno studio completo dei fabbisogni formativi delle imprese non può prescindere da un'analisi sul campo, finalizzata alla conoscenza delle esigenze dei vari settori artigianali, da realizzarsi attraverso le opinioni degli imprenditori che quotidianamente svolgono la loro attività nel territorio provinciale.

A tale proposito è stato costruito un campione ragionato di imprese sulla base di differenti criteri: posizione geografica, dimensioni dell'organico e tipologia di produzione. Non si tratta, è evidente, di un campione rappresentativo dell'artigianato e della piccola e media impresa provinciale, ma gli accorgimenti tenuti durante la fase di selezione dei soggetti consentono certamente di fornire uno spaccato significativo delle realtà produttive operanti sul territorio livornese.

Dal punto di vista operativo, sono state scelte due differenti modalità di indagine diretta: l'intervista in profondità e la somministrazione di un questionario. Sono state quindi realizzate 31 interviste ad altrettanti imprenditori e sono stati inviati 36 questionari postali da autocompilare e rispedire.

Sia la traccia dell'intervista che il questionario sono stati costruiti prendendo in considerazione tre aree conoscitive (moduli) in cui sono state suddivise le domande utilizzate:

- Modulo A – *Informazioni sull'impresa e sugli addetti*: dati relativi all'azienda, anno di inizio attività, andamento del settore, personale impiegato, ecc.;
- Modulo B – *Mercato del lavoro e situazione formativa*: svolgimento di corsi di formazione, intenzione di far partecipare alcuni addetti a corsi formativi, figure professionali di difficile reperimento, riqualificazione di figure professionali a rischio obsolescenza, ecc.;
- Modulo C – *Certificazione di qualità*: posizione dell'azienda in merito alla certificazione, orientamento verso i settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia sostenibile.

Dal momento che in sede di elaborazione dei dati è emerso che i temi trattati durante le interviste hanno confermato in modo speculare i risultati ottenuti dai questionari, è stato ritenuto opportuno strutturare il rapporto secondo le tematiche emerse, procedendo attraverso l'integrazione dei due tipi di rilevazione piuttosto che trattare i due ambiti in modo distinto. Il nesso che lega i due metodi di rilevazione, infatti, è quello di un approfondimento reciproco che arricchisce l'analisi.

2.2 I numeri dell'indagine

La progettazione dello studio in oggetto prevedeva un numero di 67 aziende da interrogare sulla questione dei fabbisogni formativi, tramite interviste e questionari. Per ciò che riguarda le prime, la collaborazione da parte dei titolari è stata totale: tutti e 31 i contattati hanno accettato di ricevere nei locali della propria azienda un incaricato che somministrasse loro l'intervista. Per i secondi, invece, solo 15 su 36 hanno compilato e rispedito il questionario: poco più del 41%.

Tabella 1: Imprese che hanno aderito all'indagine per settore di attività e tipo di rilevazione

Settore di attività	Ubicazione azienda	Tipo rilevazione
Costruzioni edili (12 imprese)	Livorno	intervista
	Livorno	intervista
	Livorno	intervista
	Piombino	Questionario postale
	Venturina	Questionario postale
	Livorno	Intervista
	Livorno	Intervista
	Livorno	Intervista
	Venturina	Questionario postale
	Venturina	Questionario postale
	Livorno	Questionario postale
Edilizia-escavazioni (6 imprese)	Livorno	Intervista
	Venturina	Questionario postale
Impianti elettrici (16 imprese)	Cecina	Intervista
	Livorno	Intervista
	Cecina	Questionario postale
	Venturina	Questionario postale
	Cecina	Intervista
	Cecina	Intervista
	Piombino	Questionario postale
	Livorno	Intervista
	Livorno	Intervista
	Livorno	Intervista
	Cecina	Questionario postale
	Livorno	Intervista
	Livorno	Questionario postale
Campo nell'Elba	Questionario postale	
Venturina	Questionario postale	
Livorno	Intervista	
Impianti termo-sanitari (4 imprese)	Livorno	Intervista
	Livorno	Intervista
	Rosignano S.	Intervista
	Venturina	Questionario postale
Meccanica-carpenteria (8 imprese)	Livorno	Intervista
	Livorno	Intervista
	Livorno	Intervista
	Piombino	Intervista
	Piombino	Intervista
	Livorno	Intervista
	Venturina	Intervista
Livorno	Intervista	

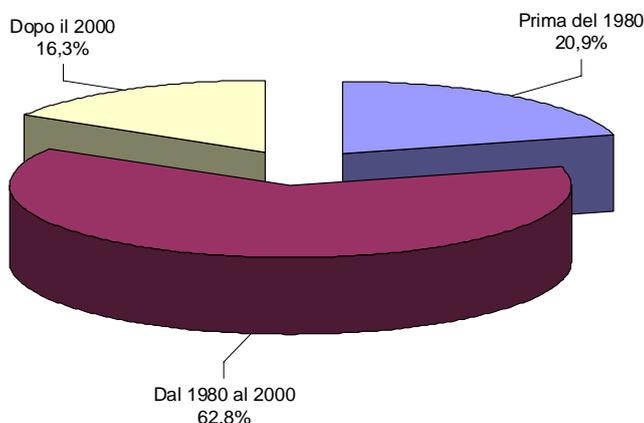
3. Le imprese

3.1 Settore di appartenenza e anzianità lavorativa

L'indagine ha coinvolto l'artigianato e le piccole medie imprese della provincia di Livorno che appartengono ai cinque settori di attività che maggiormente influenzano il mercato del lavoro nel territorio livornese; ci riferiamo in particolare al settore della meccanica-carpenteria, degli impianti elettrici, degli impianti termosantari, dell'edilizia-escavazioni e delle costruzioni edili, con una leggera prevalenza di aziende appartenenti al settore degli impianti elettrici (26,1%) e della meccanica-carpenteria (19,6%).

Complessivamente le imprese intervistate hanno una storia produttiva abbastanza giovane. Per l'80% si può parlare, infatti, di tempi recenti (dal 1980 al 2000) o recentissimi (dopo il 2000). Mentre il 21% circa di esse ha iniziato a svolgere la propria attività prima del 1980 dimostrando così un'esperienza professionale molto longeva e un significativo radicamento sul territorio. Buona risulta, quindi, la distribuzione del campione di imprese rispetto alla variabile "Anno di inizio attività" (vedi Figura 1).

Figura 1: Anno di inizio attività



3.2 Andamento lavorativo

In generale è emersa, sotto il profilo dell'andamento lavorativo, una situazione fortemente connotata in base al settore di appartenenza.

Per molte delle aziende intervistate l'andamento lavorativo sta vivendo un momento positivo; si tratta in prevalenza dei soggetti che appartengono ai settori di attività dell'edilizia-escavazioni e della meccanica-carpenteria. Per le attività edili, negli ultimi anni il carico di lavoro è considerevolmente aumentato grazie anche al boom edilizio che la provincia livornese sta vivendo; del resto il trend positivo del settore

delle costruzioni è un fenomeno che negli ultimi anni si è consolidato non solo a livello locale ma anche su scala nazionale e costituisce, di fatto, uno dei principali volani dell'economia attuale.

Le attività di meccanica-carpenteria confermano questo trend positivo dovuto a vari motivi come ad esempio la maggiore richiesta di manutenzione di mezzi ecologici e ambientali e la costruzione di mezzi meccanici per uso edilizio.

Una piccola percentuale di imprese coinvolte dall'indagine, invece, ha denunciato una leggera inflessione lavorativa che interagisce in modo negativo con l'andamento dei fatturati. Il settore che più risente di questa condizione è quello dell'impiantistica elettrica che confessa di ricevere piccole commesse di difficile gestione che rendono il lavoro lento e difficoltoso. I titolari di queste attività hanno lamentato la carenza, sul territorio livornese, di grandi industrie con le quali poter instaurare rapporti lavorativi stabili e proficui. Questo ha comportato che l'artigianato e le piccole e medie imprese in oggetto, abbiano ripiegato su una piccola clientela privata che purtroppo - seguendo l'attuale tendenza che preferisce legami meno duraturi basati sull'aspetto economico piuttosto che sulla qualità del lavoro - non fa altro che mettere in crisi il settore.

Tra le realtà interessate dallo studio ve ne sono anche alcune che vivono andamenti altalenanti dovuti alla stagionalità del lavoro. Sono queste le aziende che operano sempre nel settore degli impianti elettrici ma che tradizionalmente prestano la loro attività nelle strutture ricettive localizzate nella costa livornese.

3.3 Dinamiche relative agli addetti

Per ciò che riguarda la grandezza delle imprese intervistate, osserviamo che il numero medio di addetti per azienda è pari a 15; ed è proprio nella classe di addetti che va da 6 a 15 che si assesta il 63% circa delle aziende.

In media è emerso che circa il 75% degli addetti risultano appartenere alla parte produttiva e il restante 25% alla parte relativa alle attività gestionali-organizzative.

Le professionalità richieste sono ovviamente quelle del settore di appartenenza. La parte produttiva della carpenteria-meccanica è, infatti, composta prevalentemente da saldatori, tornitori, montatori, ecc; quella del settore dell'impiantistica elettrica da operai specializzati elettricisti; quella del settore degli impianti termosanitari da operai specializzati idraulici; quella del settore dell'edilizia-escavazioni da escavatoristi, autisti di mezzi meccanici, ecc; e infine, quella del settore delle costruzioni edili è composta prevalentemente da muratori e manovali. Riferendoci, invece, alla parte gestionale-organizzativa comune a tutti e cinque i settori di attività, si evidenzia la necessità di personale amministrativo e tecnico con competenze dirette all'area produttiva.

Interessante è anche osservare le dinamiche relative all'utilizzo di manodopera straniera. Quasi il 35% dei titolari intervistati ha inserito nel proprio organico almeno un extracomunitario. Gli addetti stranieri che prestano la loro opera nelle aziende prese in considerazione, provengono prevalentemente dall'Europa dell'Est e dal

Nord Africa e vivono in Italia mediamente da 4 anni. Il settore che maggiormente ricorre alla manodopera straniera è quello dell'edilizia nel quale gli extracomunitari rappresentano un potente esercito di riserva laddove, per varie ragioni, non venga soddisfatta la domanda di manodopera locale. Nessuna azienda ha mai usufruito di corsi di formazione di lingua italiana poiché gli addetti assunti avevano già una buona capacità di espressione che ha permesso loro un rapido inserimento. E comunque solo l'8,7% dei titolari intervistati ha dichiarato che la propria impresa trarrebbe dei benefici se i dipendenti stranieri seguissero lezioni di lingua italiana.

Un aspetto di particolare rilievo è quello riguardante in particolare le figure dell'apprendista e dello stagista/tirocinante, ambiti per i quali alcuni intervistati hanno fornito approfondimenti sui cui riflettere.

I settori di attività che utilizzano lo strumento dell'apprendistato con buoni risultati sono quelli dell'impiantistica elettrica e termosanitaria. Questi settori consentono all'apprendista di sviluppare competenze qualificanti con un carico di lavoro meno duro e gravoso rispetto agli altri. Nei settori della meccanica-carpenteria, dell'edilizia-escavazioni e delle costruzioni edili, invece, i titolari intervistati hanno più volte affermato come la pesantezza del lavoro e la scarsa retribuzione, rappresentino, frequentemente, per gli apprendisti motivi per non ultimare il percorso formativo. Analogamente, le aziende che ospitano stagisti o tirocinanti nelle proprie aziende, sono quelle che prevalentemente operano nel settore dell'impiantistica elettrica e termosanitaria. Negli ultimi due anni 12 delle imprese intervistate hanno permesso a giovani studenti provenienti da scuole tecnico-professionali di effettuare una esperienza che, come un vero e proprio modulo didattico, ha permesso loro di acquisire o rafforzare competenze di natura tecnico-professionali. Per circa la metà di questi ragazzi (41%) lo stage si è concluso positivamente; infatti, i soggetti che si sono distinti per abilità, capacità e serietà sono stati destinatari di una proposta di assunzione che, nella maggior parte dei casi, ha avuto il profilo di apprendistato.

Per quasi tutte le aziende intervistate le dinamiche relative agli addetti sono abbastanza omogenee. In generale si avverte l'intenzione di mantenere il numero di addetti invariato. Sembra, infatti, anche in quelle realtà con trend positivo, che le aziende riescano a gestire il carico di lavoro in maniera adeguata con l'organico a disposizione. In quelle realtà che prevedono di incrementare l'organico nel breve periodo, principalmente nei settori meccanica-carpenteria e edilizia stradale, si prevede di effettuare assunzioni per potenziare la parte produttiva; le figure di cui necessitano sono rispettivamente escavatoristi e autisti di mezzi meccanici da una parte e tornitori, fresatori, saldatori, tubisti, ecc, dall'altra. Una quota minore di intervistati, invece, è alla ricerca di figure non legate in via diretta alla funzione produttiva: impiegati tecnici, impiegati amministrativi, ragionieri, geometri, ecc. Dall'altra prospettiva, non sono previsti licenziamenti anche se, in alcuni casi, il titolare sta valutando la possibilità di non rinnovare contratti a termine che scadono entro l'anno. Le motivazioni di questa riduzione di organico sono imputabili più a fattori relazionali che a questioni lavorative. E' stato, infatti, dichiarato che la scarsa serietà e la poca predisposizione al lavoro di gruppo di questi soggetti hanno reso instabile i rapporti interni tanto da innescare dinamiche particolarmente spiacevoli.

4. Le figure professionali

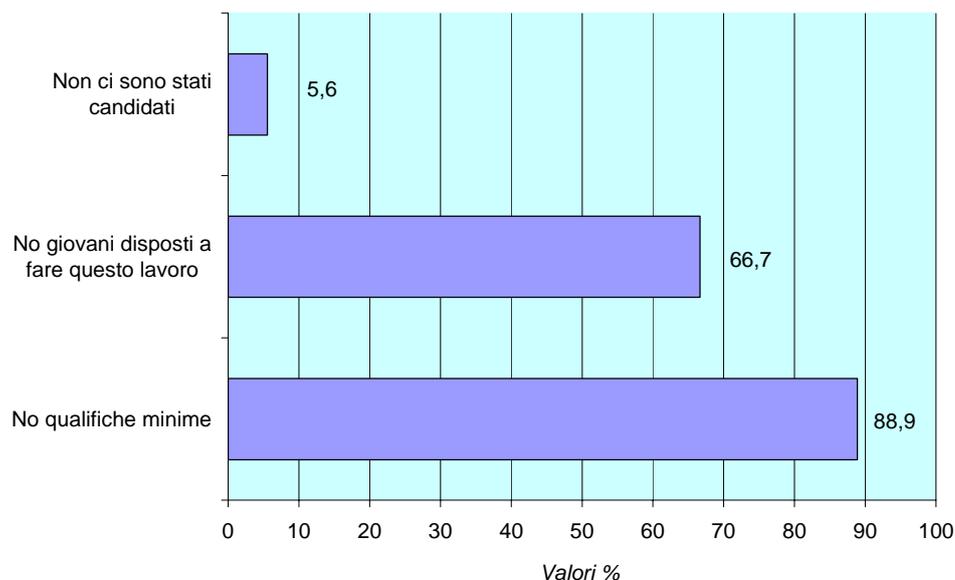
4.1 Figure professionali di difficile reperimento

Per la maggior parte dei settori presi in considerazione l'addetto che opera nella parte produttiva dell'azienda, deve avere, secondo l'opinione degli imprenditori, molta esperienza e possibilmente deve essere accompagnato da ottime referenze. Nessuno dei titolari intervistati ha dichiarato di considerare il titolo di studio come condizione necessaria per l'assunzione.

Le figure per le quali gli imprenditori incontrano maggiori difficoltà di reperimento rispondono a profili particolarmente qualificati come ad esempio escavatoristi, saldatori, tubisti, fresatori, tornitori, ecc. che mancano sul mercato del lavoro per una serie di motivazioni congiunturali. In primo luogo si tratta di professioni per cui l'esperienza e l'abilità si rivelano essenziali e che non è comune incontrare in soggetti inoccupati; in secondo luogo ci troviamo di fronte ad attività dure e logoranti che non tutti sono disposti a svolgere.

Delle 18 aziende che hanno dichiarato di incontrare spesso difficoltà nel reperire alcune figure professionali, solo in due sono riuscite a concludere in modo positivo il percorso di ricerca del personale; circa la metà afferma, invece, di aver rinunciato alla figura in questione, mentre le restanti due imprese dichiarano di aver formato internamente gli addetti già occupati in azienda e ridistribuito così il carico di lavoro.

Figura 2: Principali motivi per la difficoltà di reperimento del personale specializzato



Per ciò che riguarda, invece, la parte gestionale-organizzativa occupata in azienda, risulta che gli addetti possiedono tutti un titolo di studio di scuola media superiore o la laurea a seconda del tipo di attività svolta. In questo contesto il fenomeno della difficoltà di reperire personale appare abbastanza contenuto. Infatti, solo due aziende, hanno denunciato la complessità nel reperire geometri e tecnici con varie competenze.

Il 50% delle imprese lamenta la difficoltà nel reperire personale specializzato imputando prevalentemente la causa a due fattori: *“i candidati non hanno le qualifiche minime richieste”* e *“i giovani non sono disposti a svolgere un certo tipo di attività”*.

A causa di questi elementi, alcuni imprenditori ripiegano su manodopera poco specializzata andando a valutare aspetti più strettamente caratteriali. Non a caso chi non è in grado di reperire personale qualificato preferisce assumere giovani inesperti ma seri e disponibili, da formare e specializzare direttamente in azienda; scelta, questa, che per alcuni conduce l'impresa a perdere in competitività.

L'assunzione di questi giovani avviene principalmente attraverso l'utilizzo del contratto di apprendistato, strumento che per quasi tutti gli imprenditori che operano nei settori della meccanica-carpenteria, dell'edilizia-escavazioni e delle costruzioni edili, non appare più in grado di garantire una certa stabilità della forza lavoro presente in azienda. L'altalenarsi di apprendisti che, per varie ragioni², non portano a termine il percorso formativo, genera, inevitabilmente, un clima lavorativo instabile in cui il tempo che molti addetti spendono per dedicarsi alla formazione e all'affiancamento di questi giovani diventa inutile rappresentando una perdita in termini economici ogni qualvolta si verificano abbandoni di questo tipo.

A detta degli intervistati gli apprendisti non hanno tenacia e non resistono alla pesantezza del lavoro; come segnalato da un intervistato: *“per un imprenditore, la difficoltà più grande è quella di forgiare i giovani tramandando loro la voglia di imparare una professione e il desiderio di conoscere i trucchi del mestiere. Per la maggior parte dei ragazzi che iniziano un percorso di questo tipo l'apprendistato rappresenta un passaggio temporaneo in attesa di occasioni migliori che non appena si presentano vengono preferite alla durezza dell'attività svolta in azienda.”*

Le aziende che non fanno ricorso all'apprendistato utilizzano canali formali (centri per l'impiego, agenzie interinali, quotidiani a tiratura locale e nazionale, ecc) o canali alternativi di reperimento di personale. Tra i due, quelli che maggiormente vengono utilizzati, e che riescono a dare buona risposta alla domanda aziendale, sono i canali informali - conoscenza diretta, segnalazione da parte di un conoscente/fornitore o curricula pervenuti in azienda - che, a detta degli intervistati, forniscono maggiori garanzie sull'esperienza e sul modo di lavorare del soggetto.

² Cfr. paragrafo 3.3 Dinamiche relative agli addetti.

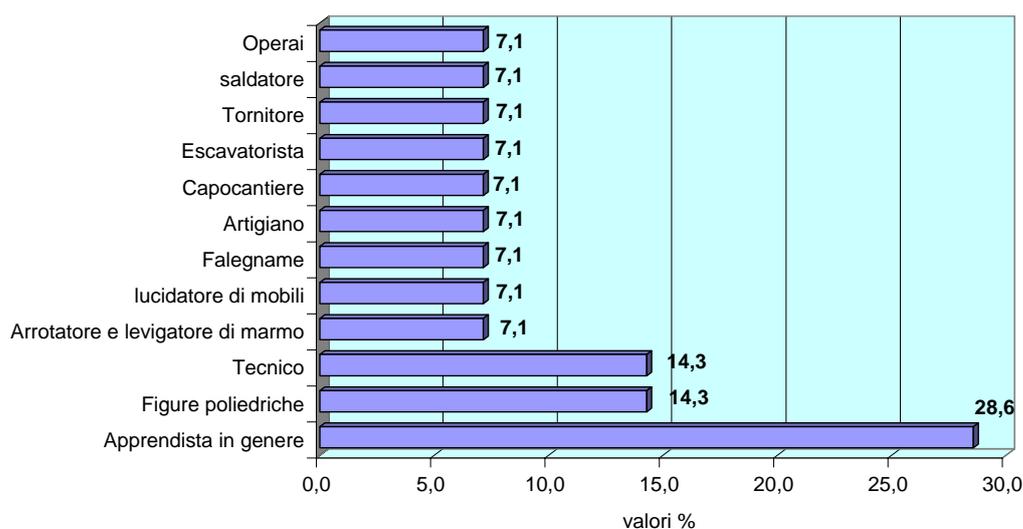
4.2 Figure professionali a rischio obsolescenza

Gli sviluppi del mercato del lavoro hanno provocato sconvolgimenti in seno a tutti i settori produttivi; la concorrenza, l'andamento dei consumi e l'insorgere delle nuove tecnologie premono sempre più sui vari settori affinché attuino mutamenti radicali. Per cercare di rispondere alle sfide del mercato è necessario sviluppare processi innovativi caratterizzati da un forte coinvolgimento di tutti gli attori in gioco, è necessaria una grossa propensione degli imprenditori ad investire in innovazione e formazione ed è indispensabile una forte motivazione del personale occupato a contribuire alla realizzazione del cambiamento organizzativo intrapreso.

In questi ultimi anni si è diffusa e consolidata la convinzione che i rapidi mutamenti tecnologici e organizzativi del mondo della produzione, dovuti all'introduzione a tutti i livelli delle tecnologie informatiche e alla variabilità dei mercati, richiedono un continuo aggiornamento delle competenze professionali, pena la perdita di competitività delle imprese e l'obsolescenza professionale dei lavoratori.

I dati a disposizione su questa tematica danno in ritorno un quadro abbastanza fumoso, in quanto spesso gli intervistati non riescono a individuare profili ben definiti facendo riferimento a categorie generali di lavoratori. Tutto ciò lascia pensare ad una scarsa propensione alla riflessione su questo tipo di urgenze. Le categorie più a rischio sono infatti indicate con un generico "apprendisti", "figure poliedriche", "tecnici", per un complessivo 57,2%. Gli imprenditori che forniscono informazioni più specifiche, individuano negli escavatoristi, i capocantiere, i tornitori, i saldatori, ecc, quelle figure maggiormente inclini al rischio di emarginazione dal mondo del lavoro.

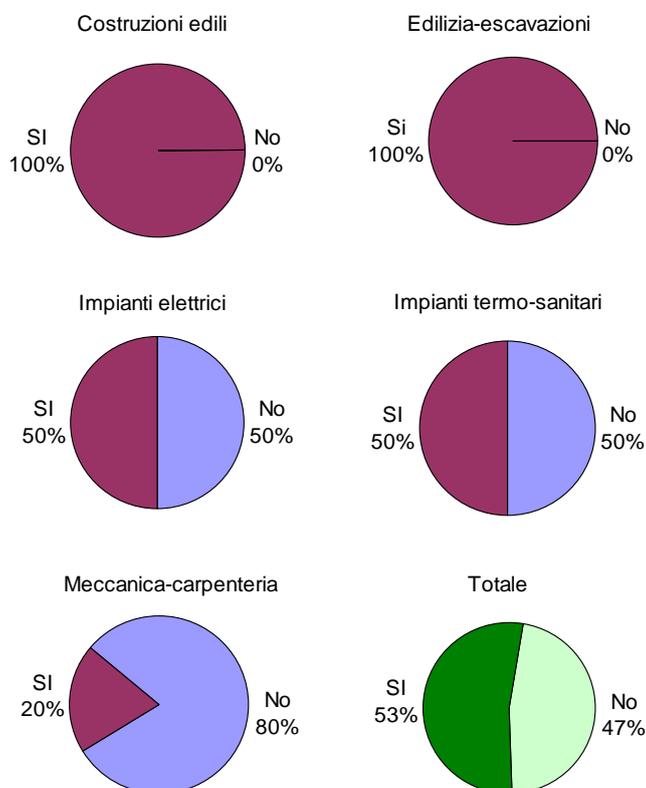
Figura 3: Figure professionali a rischio obsolescenza (valori %)



In generale, quindi, si potrebbe parlare di una scarsa percezione della situazione relativa a quelle figure *fragili* che da anni prestano la propria attività all'interno dell'azienda. In pochi, infatti, hanno colto in modo sensibile la questione non rendendosi conto che il fenomeno della crisi d'impresa genera un deterioramento e l'obsolescenza delle conoscenze e, di conseguenza, di tutte le risorse del patrimonio aziendale. Sollecitati dalla domanda, infatti, sembrano spostare la prospettiva su un altro versante, imputando i problemi alla difficoltà di reperimento di alcuni profili professionali. In sintesi, la questione di fondo è che non appare ben chiara la distinzione dei due ambiti (rischio di obsolescenza/difficoltà di reperimento) e ciò si ripercuote inevitabilmente sull'atteggiamento degli intervistati verso gli strumenti formativi, come avremo modo di argomentare in seguito.

Sulla possibilità di riqualificare le figure a rischio di obsolescenza, invece, la situazione appare molto più nitida. Più della metà degli intervistati (53%), infatti, sostiene che con una opportuna formazione queste figure potrebbero essere riqualificate e di conseguenza potrebbero gestire in maniera più appropriata le nuove tipologie di lavoro. I settori che maggiormente credono in questa opportunità sono quelli che operano nel settore delle costruzioni edili e dell'edilizia-escavazioni; le aziende che operano nel settore della meccanica-carpenteria, invece, valutano ancora marginalmente (20%) la possibilità di riqualificare quei profili professionali che considerano a rischio di obsolescenza.

Figura 4: Possibilità di riqualificazione delle figure professionali attraverso una opportuna formazione per settore di attività(valori %)



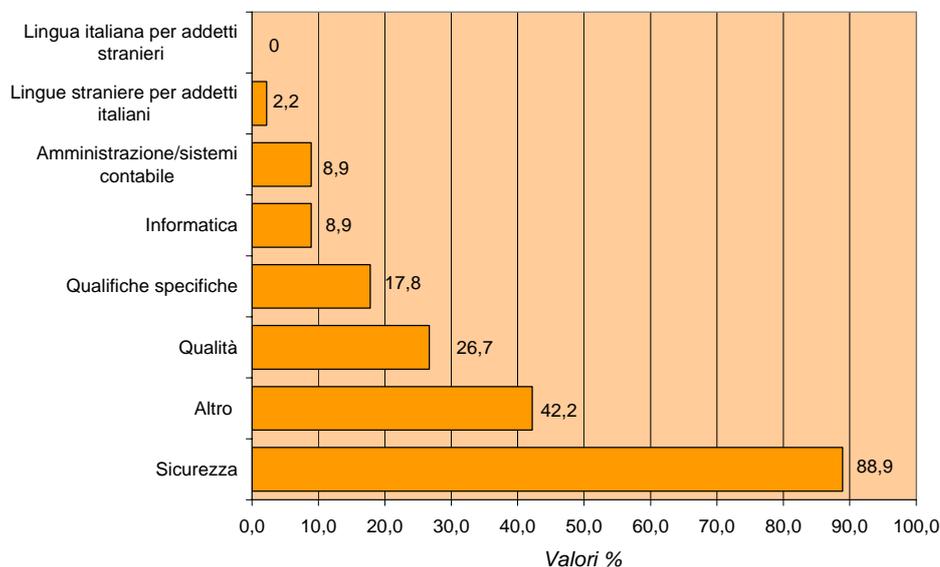
5. La formazione: situazione attuale e prospettive future

5.1 La situazione attuale

Dallo studio condotto è emerso che la questione della formazione professionale raccoglie opinioni interne piuttosto omogenee.

Circa il 98% dei titolari intervistati *negli ultimi due anni ha organizzato o fatto fare corsi di formazione per i propri addetti*. Nella quasi totalità di tali casi (88,9%) il principale tema oggetto dei corsi di formazione è quello della sicurezza ex Decreto Legislativo 626/1994. Rilevante anche la percentuale di coloro che hanno organizzato percorsi formativi tecnici-specifici per settore di appartenenza (42,2%) e di quelle aziende che partecipano a corsi che hanno come oggetto la tematica della qualità (26,7%). Come già avevamo accennato nel primo capitolo, la sensibilità alla formazione linguistica appare del tutto irrilevante. Solo una delle aziende interpellate, infatti, ha fatto partecipare i propri addetti italiani a corsi di formazione di lingua straniera (inglese), mentre nessuno degli intervistati ha ritenuto opportuno che i propri addetti extracomunitari frequentassero corsi di lingua italiana.

Figura 5: Principali argomenti dei corsi di formazione organizzati o fatti fare negli ultimi due anni dall'azienda



Le aziende che hanno frequentato contestualmente due corsi di formazione sono circa la metà (22); questo dato si ridimensiona notevolmente se si considerano quelle ditte che hanno intrapreso tre o più percorsi formativi (6). Nel primo caso, al corso obbligatorio sulla sicurezza, si associano, generalmente, corsi di formazione tecnici-specifici per settore di appartenenza – corsi di formazione sul movimento terra per le

aziende che appartengono al settore dell'edilizia-escavazioni; sul montaggio ponteggi per le imprese che operano nel settore dell'edilizia; corsi di formazione sulla domotica per le aziende appartenenti al settore dell'impiantistica elettrica, ecc. Nel secondo caso, le ditte più dinamiche dal punto di vista formativo, associano al percorso formativo obbligatorio sulla sicurezza, altri due o più corsi che hanno come oggetto la qualità, l'informatica, l'amministrazione/sistemi contabili, o, come nel caso precedente, tematiche tecnico-specifiche che variano da settore a settore.

In sintesi, possiamo affermare che i percorsi formativi aziendali si distinguono in due grandi aree: da una parte la formazione specifica che ha sempre come oggetto la sicurezza aziendale (pronto soccorso, antincendio, ecc) la cui organizzazione è curata dalla CNA-Sintesis; dall'altra, la formazione tecnica coordinata dalle ditte produttrici o fornitrici il cui scopo consiste nel formare/aggiornare gli addetti su tematiche strettamente inerenti all'attività svolta dalla ditta.

Tra i cinque settori oggetto della nostra indagine, quello che si distingue per una maggiore inclinazione alla formazione e all'aggiornamento dei propri addetti, è il settore dell'impiantistica elettrica. Per gli altri quattro settori, soprattutto per quello della carpenteria-meccanica, l'investimento in questo tipo di strumento appare piuttosto limitato (Tabella 2).

Tabella 2: Principali argomenti oggetto dei corsi di formazione che compongono la voce "altro" per settore di attività

Settore di attività	Argomenti oggetto dei corsi
Carpenteria-meccanica	- Nuove tecnologie in materia di revisione e ricostruzione di motori endometrici.
Impianti elettrici	- Impianti domotici; - Impianti telefonici; - Impianti elettrici; - Norme per la sicurezza degli impianti - Funzionamento di nuovi macchinari (forni, lavastoviglie, ecc); - P.E.S. (Personale Esperto per lavori Sottotensione); - Fotovoltaico.
Impianti termosanitari	- Saldatura; - Aggiornamento su riscaldamento e condizionamento.
Costruzioni edili	- Montaggio ponteggi; - Patentino per guidare e operare su piccole piattaforme aeree.
Edilizia escavazioni	- Movimento terra; - Montaggio ponteggi; - Bonifiche amianto.

5.2 L'atteggiamento verso la formazione

L'atteggiamento appena delineato cozza con l'opinione teorica che gli imprenditori hanno della formazione, nella maggior parte dei casi, vista come un ottimo strumento sul quale scommettere per migliorare sia la professionalità dell'addetto che il prodotto aziendale. La dicotomia tra questa opinione e l'atteggiamento concreto di inattività formativa genera riflessioni piuttosto importanti. Lo scarso investimento

sulla formazione sembra che possa essere addebitato solo in parte alla carenza di risorse economiche e finanziarie; la causa che a nostro avviso provoca la scarsa attenzione sulla risorsa umana risiede nel fatto che le realtà prese in considerazione credono solo marginalmente al feedback e al valore aggiunto che l'aggiornamento professionale può portare all'azienda.

La scarsa propensione delle aziende alle tematiche formative, si evince anche dalla bassa percentuale di disponibilità verso corsi di aggiornamento. Infatti, interpellati in merito alla possibilità di essere contattati in tal senso dalla CNA, poco meno della metà valuta interessante ricevere contatti di questo genere, confermando ancora una volta quanto il desiderio di dare una sferzata a questa situazione di emparse sia misurato.

Correggere questa opinione diffusa non è cosa da poco perché è molto raro incontrare imprenditori sensibili all'argomento. Solo una piccola percentuale, infatti, individua nella questione culturale il nodo da sciogliere e sul quale lavorare. Emblematico, a questo proposito, l'intervento di uno degli intervistati: *“fino a quando non si permetterà all'operaio di partecipare ai corsi di formazione/aggiornamento perché perderebbe preziose ore di lavoro, i problemi che attanagliano le imprese italiane, non si risolveranno mai”*. Secondo la sua opinione la prima vera formazione a carattere culturale deve essere fatta ai titolari d'azienda che, troppo spesso, rimangono inermi di fronte alle difficili dinamiche aziendali.

Una proposta interessante proviene da una impresa che opera nel settore della carpenteria meccanica, che immagina uno scenario professionale futuro articolato in modo particolare. La sua teoria prevede di spingere le aziende che operano nel settore della meccanica-carpenteria verso il *global service*; creare di fatto un unico referente qualificato, serio e professionale sul quale i grandi gruppi possano contare per ottenere prodotti di qualità. Secondo l'intervistato, offrire un servizio di questo tipo rilancerebbe anche l'artigianato livornese in crisi da qualche anno. Consapevole della rivoluzione culturale che comporterebbe una scelta come questa, però, si cala nella realtà locale rendendosi conto di avere a che fare con aziende scarsamente sensibili alla materializzazione di iniziative di questo tipo.

5.3 Periodi ed orari congeniali allo svolgimento dei corsi

Come detto precedentemente, le aziende che accoglierebbero di buon grado inviti ad iniziative formative, appartengono prevalentemente al settore dell'impiantistica elettrica, settore che si conferma come il più incline ad affrontare percorsi di aggiornamento.

I periodi dell'anno migliori per far svolgere attività formative e di aggiornamento ai dipendenti sono quelli invernali e autunnali. Infatti, chi è intenzionato ad approfittare dei corsi organizzati dalla CNA, preferisce concentrare questo tipo di percorso nei mesi di gennaio-febbraio e ottobre-novembre. La disponibilità alla formazione sembra quindi seguire la stagionalità delle attività.

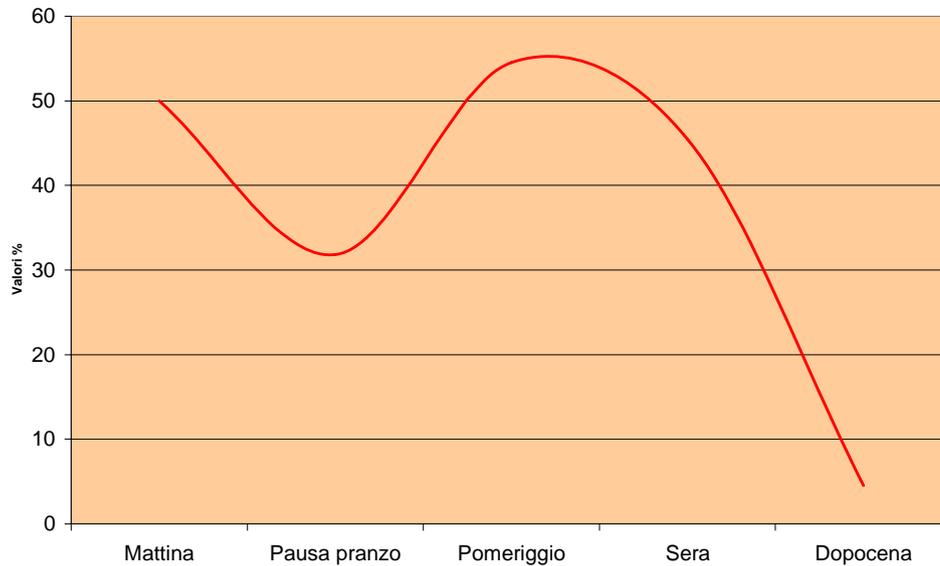
Figura 6: Periodi dell'anno più favorevoli per lo svolgimento di attività formative per i dipendenti



Disaggregando il dato, emerge che chi ha seriamente manifestato, soprattutto durante il colloquio con l'intervistatore, una volontà di insistere e di investire sull'aggiornamento dei propri addetti, non ha segnalato preferenze temporali, sostenendo l'importanza della formazione. Le tre aziende in questione, oltre ad avere come caratteristica comune quella di appartenere al settore dell'impiantistica elettrica, sono amministrate da titolari motivati e veramente convinti che la formazione abbia il potere di fornire, nel lungo periodo, competitività all'azienda.

Per ciò che riguarda la preferenza circa i momenti della giornata in cui gli addetti potrebbero partecipare ad eventuali corsi, i titolari, all'unanimità, individuano nella mattina, nel pomeriggio o nell'immediato tardo pomeriggio, le occasioni migliori; anche se, come possiamo notare dalla rappresentazione grafica di seguito esposta, il picco più elevato di preferenze si assesta nelle ore pomeridiane della giornata. Rimangono tagliati fuori i momenti della pausa pranzo e del dopo cena per i quali si richiederebbe all'addetto uno sforzo di concentrazione troppo grande.

Figura 7: Momenti della giornata più favorevoli per lo svolgimento di attività formative per i dipendenti



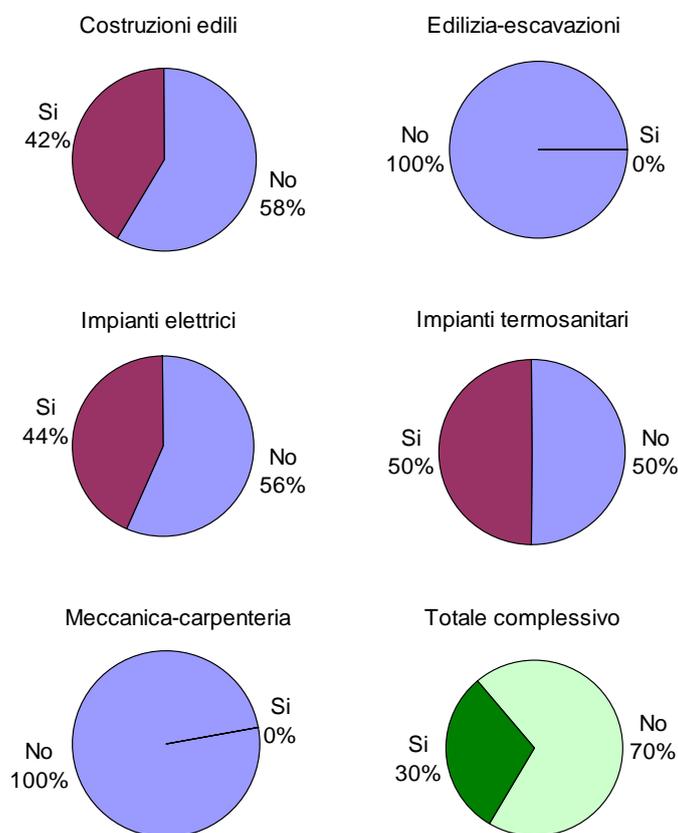
5.4 L'interesse verso nuovi settori

Entrambi i sistemi di rilevazione (intervista e questionario) hanno indagato anche il grado di apertura delle aziende verso settori attualmente oggetto di vivaci dibattiti; parliamo delle energie rinnovabili (solare, fotovoltaico, cogenerazione, ecc) e del settore dell'edilizia sostenibile.

Le imprese che hanno manifestato la loro disponibilità ad intraprendere un percorso di questo tipo sono state meno della metà (14).

Per ciò che riguarda le energie rinnovabili, notiamo che il settore maggiormente interessato ad avvicinarsi a queste materie, è quello dell'impiantistica elettrica (44%), coinvolto in modo sentito soprattutto per la natura stessa della tematica in questione. Anche i settori degli impianti termosantari (50%) e delle costruzioni edili (42%) e sembrano avvicinarsi con favore ad eventuali moduli formativi con contenuti specifici sulle energie rinnovabili.

Figura 8: Imprese interessate al settore delle energie rinnovabili per tipologia di attività



L'edilizia sostenibile ha riscosso meno interesse; solamente 10 delle aziende intervistate hanno manifestato un'apertura verso questo nuovo settore. Anche in questo caso la natura stessa dell'oggetto fa sì che il settore delle costruzioni edili sia quello più disposto, con 6 imprese, a partecipare ad eventuali corsi di formazione con contenuti specifici sull'argomento.

Gli imprenditori più sensibili a questi aspetti e favorevoli ad intraprendere percorsi formativi specifici su entrambe le questioni sono 8 e appartengono prevalentemente al settore delle costruzioni edili.

Questa sensibilità dimostra una interessante tendenza a mettersi al passo con i tempi permettendo alla propria azienda di occuparsi di settori che nel prossimo decennio saranno sicuramente oggetto di nuove strategie e politiche nazionali.

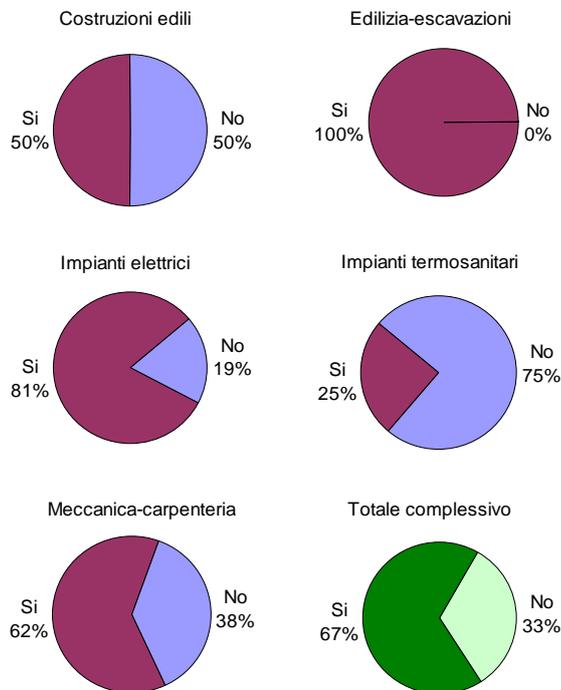
5.5 La certificazione di qualità

Le ragioni che spingono le aziende italiane alla certificazione sono molteplici; prima tra tutti il fatto che consumatori, clienti e fornitori possono vincolare gli acquisti o le forniture alla certificazione in quanto, essere certificati significa rispondere a rigorosi requisiti di qualità che scaturiscono inevitabilmente da una grossa serietà professionale.

La qualità dei prodotti e dei servizi, la loro continua rispondenza a capitolati, norme e specifiche tecniche sono oggi esigenze strategiche essenziali per la conquista ed il mantenimento di maggiori quote di mercato. Di conseguenza, la definizione di un Sistema di Gestione per la Qualità e la sua certificazione in conformità alle norme UNI EN ISO 9001 rappresentano requisiti indispensabili e sicuri fattori di successo in uno scenario globale caratterizzato da un elevato livello di concorrenza come quello che le aziende stanno attualmente vivendo; i Sistemi di Gestione per la Qualità sono moderni strumenti che consentono alle imprese il raggiungimento di tali obiettivi. La Conformità del Sistema di Gestione per la Qualità aziendale con le norme UNI EN ISO 9001 è, di conseguenza, la migliore garanzia sulla capacità dell'azienda di soddisfare i requisiti di qualità. La certificazione in conformità alle suddette norme, rilasciata da un ente terzo indipendente riconosciuto a livello nazionale ed internazionale, è pertanto diventata indispensabile alle aziende per poter guadagnare la fiducia dei committenti e del mercato.

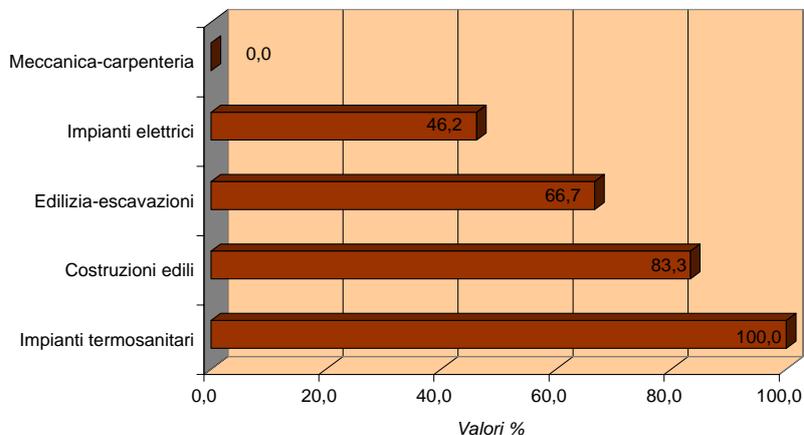
Le aziende chiamate a rispondere a questa tematica hanno fornito elementi positivi rispondendo concretamente alle nuove prospettive. Dall'indagine è, infatti, emerso che quasi il 70% delle aziende (31 soggetti) possiede almeno un tipo di certificazione. Come si evince dalla seguente rappresentazione grafica, il settore che registra la maggiore percentuale di aziende certificate è quello dell'edilizia-escavazioni, seguito dal settore degli impianti elettrici (81%), da quello della meccanica-carpenteria (62%) e delle costruzioni edili (50%). Le aziende che operano nel settore degli impianti termosanitari sono, invece, quelle che in percentuale minore hanno intrapreso il percorso certificativo.

Figura 9: Imprese che possiedono almeno un tipo di certificazione di qualità per settore di attività



Delle 31 aziende che possiedono almeno una certificazione, 25 sono certificate secondo le norme Uni En ISO 9001:2000 e 20 possiedono una certificazione SOA (Società Organismo di Attestazione). Le ditte che, invece, unitamente alla certificazione Uni En ISO 9001 sono iscritte alla SOA, sono 16 e soprattutto quelle che operano nel settore dell'impiantistica termosanitaria, rispecchiano questo quadro. Nessuna delle ditte che opera nel settore della meccanica-carpenteria, invece, possiede contestualmente le due certificazioni.

Figura 10: Imprese che possiedono unitamente le certificazioni Uni En ISO 9001:2000 e SOA per settore di attività



Tra le motivazioni che hanno spinto i titolari d'azienda ad avviare le pratiche per ottenere la certificazione Uni En ISO 9001 emergono le espresse richieste da parte dei committenti e la necessità di disciplinare l'impresa attraverso l'individuazione di procedure capaci di regolamentare tutte le attività, siano esse produttive o gestionali. La definizione dei ruoli consente, dunque, uno snellimento delle documentazioni ed un'univocità di responsabilità e competenze. Queste peculiarità, a detta degli intervistati, hanno influito in maniera molto positiva sul clima aziendale migliorando, di conseguenza, le prestazioni, il coordinamento e la produttività.

Questo favorevole atteggiamento verso la certificazione dimostra, senza dubbio, che le imprese interrogate credono che l'investimento nelle pratiche certificative non abbia solamente un ritorno in termini economici, ma che rappresenti un vantaggio per il miglioramento della qualità gestionale e professionale degli addetti.

Chi invece ha iscritto la propria azienda a SOA è stato mosso solo da questioni lavorative. Come sappiamo, infatti, possono partecipare alle gare di appalto pubbliche dal valore superiore ai 150mila euro solo le imprese in possesso di questo tipo di certificazione. Con l'entrata in vigore del D.P.R. 34/2000, infatti, si sono aperti nuovi scenari per tutte quelle imprese che operano nel settore dei lavori pubblici. Questa normativa rende necessario il possesso dell'Attestazione di Qualificazione per poter partecipare a gare di affidamento di lavori pubblici. L'Attestazione viene appunto rilasciata da apposite Società Organismo di Attestazione il cui compito è quello di garantire l'esistenza reale in capo all'impresa di requisiti di ordine generale (iscrizione al Registro delle Imprese, casellario giudiziario nullo, inesistenza di errori gravi nell'esecuzione di lavori pubblici, ecc), tecnico-organizzativo (la presenza di un Direttore Tecnico diplomato o laureato, adeguato organico medio annuo, ecc), economico-finanziaria (idonee referenze bancarie, cifra d'affari non inferiore al 100 % degli importi delle qualificazioni richieste, ecc), necessari per l'esecuzione dei lavori pubblici.

Chi non è certificato ISO 9001, ha dichiarato di non averlo ancora fatto perché soddisfatto delle proprie metodologie di lavoro, non ancora "obbligato" dai clienti e quindi non disposto alle spese molto onerose necessarie per completare l'iter certificativo. Alcuni di essi hanno, inoltre, affermato che la certificazione rappresenta un valido strumento di organizzazione aziendale per le grosse imprese e non per quelle artigiane.

Solo in un caso l'ostacolo che ha impedito al titolare di intraprendere il percorso della certificazione, è stato la mancanza di collaborazione da parte degli addetti.

6. Le esigenze formative

I titolari di impresa che hanno aderito all'indagine in modo partecipativo e con il proposito di fornire materiale utile su cui avviare riflessioni importanti, hanno offerto elementi atti a tracciare un profilo abbastanza nitido sull'atteggiamento e la propensione aziendale verso la formazione e l'aggiornamento.

Di seguito una rappresentazione schematica che sintetizza quanto già dettagliatamente descritto nel capitolo 5, in merito all'attività formativa portata a termine dalle aziende nel corso degli ultimi due anni.

Tabella 3: Attività formative svolte negli ultimi due anni per settore di attività

Settore di attività	Oggetto dei corsi di formazione	Num. aziende che hanno aderito ai corsi
Meccanica-carpenteria (8 aziende)	Qualità	1
	Sicurezza	8
	Qualifiche specifiche	1
	Informatica	1
	Lingue straniere per dipendenti italiani - inglese	1
	Amministrazione/Sistemi contabili	1
	Gestione aziendale	2
Impianti elettrici (16 aziende)	Qualità	5
	Sicurezza	14
	Qualifiche specifiche	10
	Informatica	1
	Amministrazione/Sistemi contabili	1
	Gestione aziendale	1
Impianti termosanitari (4 aziende)	Sicurezza	2
	Qualifiche specifiche	2
	Informatica	1
	Gestione aziendale	1
Edilizia-escavazioni (6 aziende)	Qualità	3
	Sicurezza	6
	Qualifiche specifiche	1
Costruzioni edili (12 aziende)	Qualità	3
	Sicurezza	11
	Qualifiche specifiche	7
	Informatica	1
	Amministrazione/Sistemi contabili	2

L'attività formativa fino ad ora svolta dalle imprese interrogate, deve rappresentare la fase iniziale di un percorso più complesso e maggiormente strutturato, finalizzato a curare terreni fertili in cui la formazione è vista come effettiva necessità per migliorare le competenze professionali e aziendali. I settori che maggiormente hanno investito in formazione e sui quali è doveroso insistere affinché avvenga un cambiamento radicale nella mentalità imprenditoriale, sono quelli dell'impiantistica

elettrica, della meccanica-carpenteria e delle costruzioni edili, ai quali appartengono le aziende che più si sono attivate seguendo un maggior numero di corsi.

Tuttavia è necessario riflettere anche su quei settori che fino ad oggi non hanno raggiunto gli stessi risultati e sui quali è doveroso operare azioni affinché si convincano che la formazione rappresenta un vero e proprio investimento che, a sua volta, fornisce un valore aggiunto in termini di competitività.

In sintesi, questo scenario deve rappresentare un punto di partenza per intraprendere percorsi risolutivi di tutte le criticità emerse durante l'indagine. Ascoltare la voce degli imprenditori è una missione da portare a termine cercando di soddisfare e di costruire percorsi formativi che rispondano a pieno alle reali esigenze delle imprese. Non a caso, una delle problematiche maggiormente riscontrate è stata quella della difficoltà di reperimento di alcune figure professionali. A questo proposito la formazione, come già abbiamo ripetuto, diventa essenziale per facilitare l'accesso all'occupazione di quelle figure così fondamentali per il processo produttivo dell'azienda. Contestualmente, anche dal rischio di obsolescenza di alcune categorie di lavoratori, deve nascere la consapevolezza che non investendo in percorsi formativi di vario genere, si possa giungere ad avere profili non più adeguati a soddisfare i continui mutamenti del mercato.

Di seguito, raccolta in una scheda sinottica, una panoramica delle esigenze formative che, durante l'indagine, sono state raccolte sia in modo indiretto (percepito in seguito a dichiarazioni relative a problematiche denunciate, a vari livelli, dai titolari: difficoltà di reperimento di alcune figure professionali, rischio obsolescenza di alcuni profili professionali, ecc) che diretto (per esplicita dichiarazione del titolare).

Tabella 4: Principali esigenze formative per settore di attività

	Tematiche	Settore di attività	Necessità professionali	Num. Aziende
Fabbisogni formativi rilevati in via indiretta	Figure di difficile reperimento	Meccanica-carpenteria	Tornitore	1
			Operai specializzati	2
			Manovali	1
			Tubisti	1
			Saldatori	1
	Fresatori a controllo numerico	1		
	Impianti elettrici	Elettricisti	3	
		Apprendisti	2	
	Impianti termosanitari	Tecnici specializzati	2	
		Idraulico	2	
	Apprendisti	Apprendisti	1	
		Edilizia escavazioni	Escavatorista	3
	Geometra		1	
	Autista di mezzi meccanici		1	
	Costruzioni edili	Muratori	3	
Figure a rischio obsolescenza	Meccanica-carpenteria	Tornitore	1	
		Saldatore	1	
		Apprendista	1	
		Artigiano	1	
	Impianti elettrici	Tecnici	1	
		Apprendista	1	
	Impianti termosanitari	Apprendista	2	
	Edilizia escavazioni	Capocantiere	1	
		Escavatorista	1	
	Costruzioni edili	Tecnici	1	
Figure poliedriche		1		
Muratori		1		
Fabbisogni formativi rilevati in via diretta	Figure che se adeguatamente aggiornate possono incrementare la loro produttività	Meccanica-carpenteria	Apprendista	1
		Impianti elettrici	Quadri intermedi	1
		Impianti termosanitari	Idraulico	1
		Edilizia escavazioni	Capocantiere	1
			Escavatorista	1
	Costruzioni edili	Addetto alla sicurezza	1	
		Resp. bioarchitettura antisismica	1	
		Resp. delle normative	1	
	Attività di aggiornamento professionale che potrebbe essere utile al management aziendale	Meccanica-carpenteria	Letture disegni	1
			Saldatura	1
Utilizzo fresatrice			1	
Impianti elettrici		Sicurezza	4	
		Team building	1	
		Caldaie/condizionatori	1	
		Autocad/informatica	1	
		Aggiornamento normativa	1	
		Rappresentante dei lavoratori	1	
		Rappresentante della sicurezza	1	
		Gestione del personale	1	
		Amministrazione	1	
		Rifiuti	1	
Impianti termosanitari		Idraulica	1	
Edilizia escavazioni		Tecnica delle costruzioni	1	
	Registro di cantiere	1		
Costruzioni edili	Contabilità industriale	1		
	Gestione commesse	1		
	Legislazione	1		
Sentimento di appartenenza all'azienda	1			

Sempre in tema di fabbisogni formativi, il già citato argomento dei settori innovativi (edilizia sostenibile e energie rinnovabili) offre uno spunto di riflessione. La predisposizione riscontrata da parte degli imprenditori contattati, suggerisce senza dubbio la necessità di un futuro approfondimento della questione. Data la particolarità delle tematiche in oggetto e il crescente rilievo che sta assumendo l'innovazione in questi campi, sarebbe opportuno sondare in maniera più diretta il reale interesse delle imprese.

Al fine di aumentare la circolazione delle informazioni e cominciare un'opera di sensibilizzazione verso questi aspetti, potrebbe essere opportuno attivare un percorso seminariale a carattere divulgativo.

Tabella 5: Imprese interessate a operare nei campi delle energie rinnovabili e dell'edilizia sostenibile per settore di attività

Tematiche	Settore di attività	Necessità professionali	Num. Aziende
Interesse a operare nel settore delle energie rinnovabili e dell'edilizia sostenibile	Impianti elettrici	<i>Energie rinnovabili</i>	7
		Edilizia sostenibile	3
	Impianti termosantari	<i>Energie rinnovabili</i>	2
	Edilizia escavazioni	Edilizia sostenibile	1
	Costruzioni edili	<i>Energie rinnovabili</i>	5
		Edilizia sostenibile	6

7. Allegati

7.1 Il questionario utilizzato



CNA SERVIZI società cooperativa

Via Martin Luther King, 15 – 57128 Livorno
T.d. 0586/267511 – fax 0586/813416
e-mail cnaservizi@cna Livorno.it
P.I./C.F. 01325730495

www.cnalivorno.it

Caro imprenditore, come avrai letto nella comunicazione allegata stiamo svolgendo un'indagine sui fabbisogni formativi in un campione di imprese della provincia di Livorno; avendo selezionato la tua azienda come una delle più rappresentative ti saremo grati se potessi dedicare qualche minuto alla compilazione del questionario che ci consentirà di capire le tue esigenze e poter organizzare iniziative future che possano esserti di aiuto ed utilità. Il questionario può essere rinviato per fax al n° 0586-813416 o per posta.

Grazie per la collaborazione.

Marco Valtriani
(Direttore CNA Servizi)

Modulo A: Informazioni sull'impresa e sugli addetti

A.1. Ragione sociale

A.2. Indirizzo

A.3. Comune

A.4. Anno di inizio attività _____

A.5. Settore di attività dell'impresa:

- 1 [] IMeccanica- Carpenteria
- 2 [] Impianti elettrici, antiurto
- 3 [] Impianti termo sanitari
- 4 [] Costruzioni edili
- 5 [] Edilizia escavazioni
- 6 [] Altro specificare _____

A.6. Principale attività

A.7. Qual è, in generale, l'andamento economico del settore a cui la sua azienda appartiene?

- 1 [] Molto positivo, i fatturati sono in aumento
- 2 [] Positivo, i fatturati tengono
- 3 [] Andamento intermedio, si tira avanti
- 4 [] Negativo, molte imprese sono in crisi
- 5 [] Molto male, molte imprese rischiano la chiusura.

A.8. Quali sono, per la sua impresa, le prospettive future?

- 1 [] Ottime
- 2 [] Buone
- 3 [] Sufficienti
- 4 [] Insufficienti
- 5 [] Pessime

A.9. Quante persone lavorano complessivamente nella sua impresa?

Totale complessivo []
Di cui soci e imprenditori []

A.10. Tra il personale impiegato sono presenti extracomunitari?

- 1 [] Sì
- 6 [] No

A.11. Se sì, quali sono le loro principali nazioni di provenienza?

Stato provenienza	Sì	No
Marocco/Tunisia		
Senegal		
Altri paesi africani		
Romania		
Albania/		
Altri paesi Europa est		
Centro e Sud America		
Altro (Specificare)		

A.12. La sua impresa trarrebbe benefici se i dipendenti stranieri seguissero lezioni di lingua italiana?

- 1 [] Sì
- 2 [] No
- 3 [] Non so, dipende



CNA SERVIZI società cooperativa

Via Martin Luther King, 15 – 57128 Livorno
Tel. 0586/267511 – fax 0586/813416
e-mail cnaservizi@cna Livorno.it
P.I./C.F. 01325730495

www.cnalivorno.it

A.13. Negli ultimi due anni la sua azienda ha ospitato stagisti o tirocinanti?

- 1 [] Sì
2 [] No

Se sì, quanti? _____

A.14. Alcuni dei tirocinanti o stagisti ospitati sono stati poi assunti dalla sua azienda?

- 1 [] Sì
2 [] No

Se sì, quanti? _____

Modulo B: Mercato del lavoro e situazione formativa

B.1. Negli ultimi due anni la sua azienda ha organizzato o fatto fare, corsi di formazione per i propri addetti?

- 1 [] Sì
2 [] No

B.2. Se sì, quali sono stati gli argomenti principali oggetto dei corsi di formazione? (Possibili più risposte)

- 1 [] Qualità
2 [] Sicurezza
3 [] Qualifiche specifiche
4 [] Informatica
5 [] Lingue straniere per dipendenti italiani
6 [] Lingua italiana per dipendenti stranieri
7 [] Amministrazione/Sistemi contabili
8 [] Altro specificare _____

B.3. Quali potrebbero essere i periodi dell'anno e gli orari migliori per far svolgere attività formative e di aggiornamento ai suoi dipendenti?

(Barrare le caselle dei mesi e del periodo della giornata più opportuni)

Ge	Feb	Mar	Apr	Ma	Giu	Lug	Ag	Set	Ott	No	Dic
Mattina	Pausa pranzo		Pomeriggio		Sera		Dopocena				

B.4. Negli ultimi due anni ha avuto necessità di reperire manodopera?

- 1 [] Sì
2 [] No

B.5. Se sì, di quali figure professionali ha avuto bisogno?

Figure professionali ricercate

B.6. Ha avuto difficoltà di reperimento di alcune figure professionali?

- 1 [] Sì
2 [] No

Se sì, di quali figure in particolare?

B.7. Ci può indicare delle possibili motivazioni che hanno determinato questa difficoltà? (Possibili più risposte)

- 1 [] i candidati non avevano le qualifiche minime richieste (formazione e/o esperienza)
2 [] Non esistevano giovani disposti a fare questo lavoro
3 [] i candidati avevano pretese salariali eccessive
4 [] i candidati avevano pretese eccessive rispetto alle condizioni o allo svolgimento del lavoro
5 [] non si sono presentati candidati
6 [] Altro specificare _____

B.8. Come è stata superata questa difficoltà? (Possibili più risposte)

- 1 [] Abbiamo formato personale interno
2 [] Ci siamo rivolti a lavoratori stranieri
3 [] Abbiamo fatto a meno della figura professionale
4 [] Alla fine siamo riusciti comunque a trovare la figura richiesta
5 [] Ci siamo rivolti ad Agenzie interinali/Centri per l'impiego
6 [] Altro specificare _____

B.9. Esistono nel suo settore di attività, figure professionali a rischio obsolescenza?

- 1 [] Sì
2 [] No

Se sì, di quali figure in particolare?

B.10. Secondo lei è possibile riqualificare tali figure professionali attraverso una opportuna formazione?

- 1 [] Sì
2 [] No



CNA SERVIZI società cooperativa

Via Martin Luther King, 15 – 57128 Livorno
T. 0586/267511 – fax 0586/813416
e-mail cnaservizi@cnaLivorno.it
P.I./C.F. 01325730495

www.cnalivorno.it

B.11. Nella sua azienda vi sono figure professionali che se adeguatamente aggiornate possono incrementare la loro produttività e migliorare l'offerta aziendale?

- 1 [] Sì
2 [] No

Se sì, di quali figure in particolare?

B.12. Ci sono attività di aggiornamento professionale che potrebbero essere utili al management aziendale ed ai dipendenti?

- 1 [] Sì
2 [] No

Se sì, ci può indicare degli argomenti?

B.13. Se CNA organizzasse dei corsi di aggiornamento in linea con le vostre esigenze, desiderate essere contattati?

- 1 [] Sì
2 [] No

Attenzione: se ha risposto sì, la preghiamo di firmare il questionario in fondo per accettazione

Modulo C: Certificazione di qualità

C.1. La sua azienda ha acquisito una certificazione di qualità?

- 1 [] Sì
2 [] No

C.2. Se SÌ, quali tra le seguenti certificazioni?
(possibili più risposte)

- 1 [] ISO 9000
2 [] ISO 14000
3 [] SA 8000
4 [] ISO-TS
5 [] SOA
6 [] Altro specificare _____

C.3. Se NO, ci può indicare il motivo? *(possibili più risposte)*

- 1 [] I nostri clienti non richiedono nessun tipo di certificazione
2 [] Costi troppo elevati per l'azienda
3 [] All'ultimo controllo abbiamo ricevuto più di tre "non conformità gravi"
4 [] Non ci interessa
5 [] Altro specificare _____

C.4. La sua azienda è interessata ad operare nel settore delle energie rinnovabili (solare, fotovoltaico, cogenerazione, ecc)?

- 1 [] Sì
2 [] No

C.5. La sua azienda è interessata ad operare nel settore dell'edilizia sostenibile?

- 1 [] Sì
2 [] No

-----Dati dell'intervistato-----

Nome e cognome	Ruolo nell'impresa	Firma per accettazione
-----------------------	---------------------------	-------------------------------

Segretezza dei dati forniti con il presente questionario.

Si fa presente ai sensi della legge 196/2003 che tutte le informazioni raccolte con i questionari saranno utilizzate esclusivamente per scopi di ricerca scientifica e che pertanto le risposte non sono obbligatorie. I dati raccolti nell'ambito della presente indagine, inoltre, sono tutelati dal segreto statistico e pertanto non possono essere esternati o comunicati se non in forma aggregata, in modo che non se ne possa fare alcun riferimento individuale, e possono essere utilizzati solo per scopi statistici. I dati raccolti infine verranno resi anonimi, in sede di trattamento informatico.

Grazie per la collaborazione e la disponibilità

7.2 La traccia di intervista



CNA SERVIZI società cooperativa

Via Martin Luther King, 15 – 57128 Livorno
Tel. 0586/267511 – fax 0586/813416
e-mail cnaservizi@cnalivorno.it
P.I./C.F. 01325730495

www.cnalivorno.it

TRACCIA DI INTERVISTA

1. Ci può descrivere brevemente la sua azienda (attività svolta e tipo di produzione, anno inizio attività, numero addetti, tipologia e competenze degli addetti, ecc.);
2. Quale è l'andamento economico della sua azienda e, in particolare, quali sono le dinamiche relative agli addetti (sono previste assunzioni, licenziamenti, ecc.);
3. Se prevede di assumere, può descrivere di quale tipo di figure professionali necessita, quale titolo di studio e quali competenze dovranno avere?
4. Organizzate corsi di formazione (periodica/saltuaria, interna/esterna)? Se sì, per quali figure professionali? Seguite politiche formative (es. Legge 236/93 – formazione continua)? Qual è l'utilità reale della formazione in generale e nella vostra impresa?
5. Quali sono le competenze e le qualifiche che più interessano alla vostra azienda per ottimizzare il processo produttivo? Incontrate difficoltà a trovare il personale di cui avete bisogno? Se sì, in quali campi?
6. Esistono nel suo settore professionalità dei lavoratori che sono a rischio di emarginazione dal mercato del lavoro, se prevede di licenziare quali figure professionali sono quelle più a rischio, ecc;
7. La sua azienda ha una certificazione di qualità, è interessato ad averle, se no perché, ecc. .
8. La sua azienda è iscritta a Fondartigianato?

57128 LIVORNO
Via M.L. King, 21
tel. 0586 267111
fax 0586 267267

57013 ROSIGNANO S.
Via delle Repubblica, 90
tel. 0586 791252
fax 0586 792963

57023 CECINA
C.so Matteotti, 274/B
tel. 0586 682800
fax 0586 630283

57025 PIOMBINO
Via L. Da Vinci, 7
tel. 0565 222022
fax 0565 220920

57037 PORTOFERRAIO
Via Mangano, 64
tel. 0565 917485
fax 0565 915044

57014 COLLESALVETTI
Via Europa, 32
tel. e fax 0586 961518

57024 DONORATICO
Via Matteotti, 39
tel. 0565 775155

57027 SAN VINCENZO
Lago Badese, 4
tel. e fax 0565 702797

57029 VENTURINA
Via della Fiera 1/A
tel. e fax 0565 851047

57034 CAMPO NELLELBA
Via Pietri, 41, tel. 0565 976628
fax 0565 976650.