



GSSERVALAZIO

Osservatorio
Permanente Regionale
sulla Formazione
Continua

RAPPORTO ANNUALE 2014

EXECUTIVE SUMMARY

2007
2013 **POR**
PROGRAMMA OPERATIVO
REGIONE LAZIO

FONDO SOCIALE EUROPEO
Obiettivo Competitività Regionale
e Occupazione



REGIONE
LAZIO

ASSESSORATO ALLE POLITICHE PER IL
LAVORO E FORMAZIONE PROFESSIONALE,
ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

Indice

1. PRESENTAZIONE	3
2. DEFINIZIONE DI SCENARI SETTORIALI DI BREVE E MEDIO PERIODO	4
3. I FABBISOGNI FORMATIVI E PROFESSIONALI: I RISULTATI DELL'INDAGINE DIRETTA SULLE IMPRESE	12
4. I FABBISOGNI FORMATIVI E PROFESSIONALI: I RISULTATI DELL'INDAGINE DIRETTA SUI LAVORATORI	34
5. LA FORMAZIONE CONTINUA E I FABBISOGNI FORMATIVI E PROFESSIONALI DELLE IMPRESE DEI SETTORI AUDIOVISIVO E CINEMATOGRAFICO NEL LAZIO	48
6. LA RILEVAZIONE SUI FABBISOGNI FORMATIVI DEI LAVORATORI DEI SETTORI CINEMA E AUDIOVISIVO NEL LAZIO	63

1. Presentazione

Il Rapporto annuale dell'Osservatorio Regionale Permanente della Formazione Continua è il principale prodotto dell'Osservatorio e rappresenta, contestualmente al documento di *Indirizzi per il sistema della FC*, un supporto essenziale per il percorso di programmazione della formazione continua, in un'ottica di integrazione e coerenza con il contesto esterno. Il Rapporto 2014 è il terzo rapporto dell'Osservatorio regionale e risulta articolato in tre parti.

La prima parte riporta un'analisi di contesto, prettamente esterna al sistema della formazione continua e tuttavia in grado di influenzarlo nelle strategie di sviluppo e nell'articolazione del sistema regionale di offerta formativa. Essa si compone, in partenza, di un'analisi di scenario del sistema economico-produttivo della regione Lazio, considerandone sia le dinamiche temporali e sia le prospettive evolutive nel medio periodo.

La seconda parte del Rapporto 2014 comprende l'analisi sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese e dei lavoratori (terza parte) sulla base dei risultati di rilevazioni dirette campionarie realizzate annualmente. I risultati sono di particolare importanza sia per orientare le decisioni sul sistema di offerta, non solo della formazione continua, ma del sistema di istruzione e formazione nel suo complesso, sia per valutare la coerenza interna dell'offerta di formazione con la domanda delle imprese e dei lavoratori.

La quarta parte del rapporto presenta un focus di approfondimento direttamente richiesto dall'Amministrazione regionale, ossia sul settore del cinema e audiovisivi nella regione Lazio. L'approfondimento riguarda i fabbisogni formativi e professionali delle imprese e dei lavoratori e per questi ultimi è stato approntato un focus sul mismatch delle competenze.

2. Definizione di scenari settoriali di breve e medio periodo

2.1 Quadro internazionale

Il contesto internazionale è in ripresa. Il traino all'attività e al commercio mondiale è fornito principalmente dalle economie avanzate, mentre i paesi emergenti sono in rallentamento. Un indebolimento del ritmo di crescita si riscontra in particolare in Cina, dove le necessità di rientro dagli eccessi di indebitamento del settore privato comportano rischi di una frenata superiore alle previsioni. Pesa, inoltre, sul quadro globale il riemergere di contenziosi politici alle porte dell'Europa. In particolare, le ripercussioni della crisi ucraina sono state finora contenute, ma un eventuale inasprimento delle tensioni con la Russia finirebbe con l'impattare soprattutto sull'area euro, attraverso il canale dei prezzi e delle forniture energetiche.

Le condizioni economiche e finanziarie dell'area euro hanno registrato un progressivo miglioramento negli ultimi mesi. Si sono rafforzate le tendenze all'aumento dei prezzi dei titoli dei debiti sovrani delle economie periferiche e si sono, al contempo, ridotti i premi per il rischio. L'allentamento delle tensioni finanziarie è stato principalmente determinato dal venir meno dei timori di rottura dell'Eurozona, a seguito dell'annuncio della BCE, nel settembre 2012, di essere pronta a intervenire, su richiesta, in misura potenzialmente illimitata per contrastare gli attacchi ai debiti sovrani che mettersero a repentaglio la stabilità monetaria e la sopravvivenza dell'euro. Sulla riduzione delle tensioni hanno poi inciso nell'ultimo periodo gli ingenti afflussi di capitali provenienti dai paesi emergenti e in cerca di impieghi con un miglior rapporto rendimento/sicurezza. L'ingresso di capitali che abbandonano le piazze emergenti è stato certamente benefico per gli spread intra-europei, ma occorre anche tenere conto che questi flussi finanziari si caratterizzano per un'elevata volatilità, suscettibile di indurre repentini spostamenti in corrispondenza di mutamenti di percezione sulle condizioni di rischio e rendimento degli asset europei. In Italia, i tassi di interesse sui Btp decennali sono scesi ai livelli più bassi dalla loro introduzione ventitré anni fa. In linea con l'allentamento delle tensioni, le agenzie di rating Moody's e Fitch hanno migliorato, rispettivamente in febbraio e aprile, l'outlook per l'Italia.

Anche le dinamiche delle economie reali appaiono in progressivo rafforzamento nell'area euro. Gli indicatori congiunturali più recenti confermano il superamento della recessione nei periferici, mentre la ripresa tende a irrobustirsi in Germania. Il quadro generale di crescita si mantiene però moderato e molto disuguale.

Costituisce un elemento di preoccupazione la continua riduzione dell'inflazione nell'area. Una dinamica media dei prezzi al consumo europei eccessivamente bassa (è a circa 0,5% contro un target della Banca centrale del 2%) implica ritmi di inflazione prossimi a zero o anche deflazione nei paesi che devono recuperare competitività nei confronti della Germania. In effetti, variazioni negative dei prezzi si osservano già da diversi mesi in Grecia, Portogallo e Cipro. La dinamica inflazionistica è praticamente a zero in Spagna, a 0,3% in Italia. Inflazione zero e deflazione possono, se persistenti, rendere oltremodo impervio il percorso di consolidamento fiscale di queste economie, rallentarne la ripresa e mantenervi i tassi di disoccupazione su livelli elevati.

2.2 Condizioni dell'economia italiana

Nell'economia italiana la dinamica della produzione industriale e le indagini campionarie presso le imprese segnalano che l'attività economica ha superato il punto di minimo della recessione nella scorsa estate. Da allora la crescita è stata moderata (+0,2/+0,3% al mese per l'attività manifatturiera dallo scorso agosto) e disomogenea tra settori, imprese e territori. I miglioramenti hanno riguardato soprattutto le imprese medio-grandi e quelle maggiormente orientate all'estero. Le imprese di minore dimensione, quelle maggiormente rivolte al mercato interno e le aziende localizzate nel Mezzogiorno hanno invece evidenziato ritardi nell'aggancio alla ripresa, risultando anche più esposte alla rarefazione del credito bancario, fenomeno che non si è attenuato in modo significativo col migliorare del ciclo economico.

I più recenti indicatori congiunturali mostrano la prosecuzione della moderata fase di ripresa nel primo trimestre del 2014. In particolare le informazioni disponibili evidenziano che, pur con qualche battuta d'arresto, il traino dell'export è sostanzialmente proseguito a inizio d'anno. Le attese delle imprese su questo fronte si mantengono favorevoli, con una intonazione persistentemente positiva dei portafogli di ordini esteri.

Con il rafforzamento della domanda estera, anche la spesa per investimenti è tornata gradualmente ad aumentare. Le associazioni industriali segnalano apprezzabili aumenti degli ordini interni di macchine utensili; una dinamica che si giustifica anche per il livello di partenza molto basso, ma che costituisce

comunque un segno favorevole di ripartenza. Si conferma, invece, il ritardo nelle costruzioni dove l'attività di investimento permane debole anche a inizio 2014.

Indicazioni di stabilizzazione emergono per i consumi delle famiglie. Alla fine del 2013 si è praticamente interrotta la prolungata fase di contrazione. Nei primi mesi del 2014 si è manifestata una minore debolezza negli acquisti delle famiglie, in particolare nel comparto dei beni durevoli (immatricolazioni di auto). Si è nel contempo registrato un miglioramento della fiducia dei consumatori, a riflesso di giudizi meno negativi sulla situazione generale dell'economia. Nel complesso la spesa per consumi, anche se non più in flessione, si mantiene su un trend molto contenuto, essendo condizionata dalle incertezze sulle prospettive di reddito e occupazione.

I segnali più positivi sull'attività economica non si sono riflessi sul mercato del lavoro. Lo scorso anno sono scesi tanto il numero di ore di lavoro quanto le persone occupate. La flessione si è gradualmente attenuata nel corso dell'anno, soprattutto nel settore industriale interessato per primo da una fase di ripresa. L'occupazione complessiva ha continuato a flettere a inizio 2014 a fronte di un aumento delle forze di lavoro; ciò ha sospinto il tasso di disoccupazione al 13%. Tra i giovani di 15-24 anni la percentuale dei senza lavoro si è portata al 42,4% per effetto tanto di una riduzione dell'occupazione, quanto di un aumento della partecipazione di questa fascia di età al mercato del lavoro. Le condizioni del lavoro rimangono, dunque, difficili. Le valutazioni delle imprese, espresse nei sondaggi congiunturali, prospettano ancora cali di occupazione nella prima metà del 2014.

L'inflazione, come ricordato in precedenza, ha continuato a diminuire, in linea con quanto rilevato nel resto dell'area euro. La discesa è stata superiore alle attese, toccando lo 0,3% nel mese di marzo. Influiscono su questa dinamica componenti esogene, quali energia e alimentari freschi, caratterizzate da elevata volatilità e su cui agisce anche l'apprezzamento del cambio dell'euro sul dollaro. Al netto di questi fattori, l'inflazione di fondo è poco sotto l'1%, un valore comunque storicamente molto basso. Analizzando il paniere di beni e servizi su cui si misura l'inflazione di fondo (al netto, cioè, di energia e alimentari non trasformati) si vede che circa il 25% dei prodotti che ne fanno parte è in deflazione e quasi il 50% ha dinamiche dei prezzi inferiori all'1%. Le pressioni al

ribasso risentono in misura rilevante della debolezza della domanda interna. In prospettiva, il contenimento delle tendenze inflazionistiche sembra permanere, come evidenziato dall'andamento negativo dei prezzi alla produzione e dalle intenzioni delle imprese che segnalano revisioni dei listini estremamente contenute nei prossimi mesi.

2.3 Quadro di previsione

Secondo le valutazioni i consenso, il prodotto lordo dell'economia globale aumenterebbe del 3,6% nella media di quest'anno, in accelerazione sul 2013, per poi rafforzarsi al 3,9% nel 2015 (tavola 1.1). Tale dinamica sottenderebbe una crescita ancora sostenuta, ma meno pronunciata degli anni precedenti, nei paesi emergenti (+4,9% e +5,3% rispettivamente nel 2014 e 2015) e il rafforzamento delle economie avanzate, con gli Stati Uniti che si porterebbero a un tasso di sviluppo prossimo al 3% nel 2014 e 2015.

L'area euro esce dalle secche recessive dell'ultimo biennio (+1,2% nel 2014 e +1,5% nel 2015), grazie a migliori andamenti in tutte le economie. Tuttavia il quadro si mantiene disomogeneo, con la Germania situata su tassi di sviluppo dell'1,6-1,7%, la Francia in ripresa più moderata (+1% nel 2014 e +1,5% l'anno prossimo) e Spagna e Italia alle prese con dinamiche ancor più contenute, pur se finalmente positive. Nel nostro Paese il PIL aumenterebbe dello 0,8% nella media del 2013 per poi crescere dell'1,3% nel 2015. Il rialzo dell'attività economica italiana riflette il traino della domanda estera netta (esportazioni al netto delle importazioni), a cui si affianca un graduale miglioramento di quella interna.

La previsione per l'Italia si basa sul quadro di politica economica attualmente definito. Essa è sostanzialmente in linea con quella del Documento di Economia Finanza di aprile 2014 e sconta gli effetti favorevoli del taglio dell'Irpef sui redditi tra gli 8.000 e i 24.000 euro, la riduzione dell'Irap di quattro decimi di punto e, per il 2015, lo sblocco di un'ulteriore tranche di debiti della PA nei confronti delle imprese. Si stima che l'effetto di queste misure, al netto dell'impatto depressivo dei provvedimenti di copertura finanziaria, aggiunga un decimo di punto percentuale alla crescita del 2014 e tre decimi di punto a quella del 2015.

La ripresa economica si manifesta dopo una recessione forte e prolungata (durata oltre due anni) che aveva fatto seguito alla pesante caduta del 2008-2009 connessa con la crisi finanziaria globale. Complessivamente, il Pil italiano è sceso a partire dal 2007 del 9%, il Pil pro-capite di quasi l'11%. L'intensità prospettata

della ripresa economica non è in grado di determinare significativi recuperi produttivi. Nel 2015, il Pil sarebbe ancora di un 6,5% più basso dei livelli pre-crisi; il Pil pro-capite, tenendo conto della dinamica della popolazione, si situerebbe di un 9,5-10% sotto i valori del 2007.

Anche spingendo la previsione più in là e adottando le stime relativamente ottimistiche del Def (secondo cui la crescita accelererebbe all'1,6% nel 2016, all'1,8% nel 2017 e all'1,9% nel 2019) non si verificano recuperi dei livelli pre-crisi nella prospettiva dei prossimi cinque anni: rispetto al 2007, il Pil del 2019 sarebbe ancora inferiore di circa l'1,5%, mentre il Pil pro-capite si situerebbe di un 6% sotto i livelli di benessere medio di dodici anni prima.

	2011	2012	2013	2014	2015
Mondo					
Prodotto lordo mondiale	3,9	3,2	3,0	3,6	3,9
USA	1,8	2,8	1,9	2,8	3,0
Economie emergenti	6,3	5,0	4,7	4,9	5,3
Area euro	1,6	-0,7	-0,5	1,2	1,5
Germania	3,4	0,9	0,5	1,7	1,6
Francia	2,0	0,0	0,3	1,0	1,5
Spagna	0,1	-1,6	-1,2	0,9	1,0
Italia					
PIL (aggiustato per i giorni di lavoro)	0,4	-2,4	-1,9	0,8	1,3
Valore aggiunto industria in senso stretto	2,1	-3,1	-3,2	1,2	1,5
Inflazione	2,9	3,3	1,3	0,7	1,0
Tasso di disoccupazione	8,4	10,7	12,2	12,7	12,4
Occupazione intera economia, ULA	0,1	-1,1	-1,9	-0,5	0,4
Industria in senso stretto, ULA	0,4	-1,9	-1,4	-0,9	-0,3
Costruzioni, ULA	-2,2	-5,3	-9,0	-1,2	-0,6
Servizi, ULA	-0,6	-0,2	-1,3	-0,4	0,6

Fonte: Per il mondo, CE, OCSE, FMI e previsori privati, per l'Italia Istat e stime Nomisma per il 2014 e 2015

Con questi ritmi di ripresa il mercato del lavoro stenta a mostrare miglioramenti significativi. L'accelerazione dell'attività produttiva si rifletterebbe dapprima sulle ore di lavoro, con la riduzione di Cassa Integrazione e part-time, e solo in un momento successivo sul numero degli occupati. Questi ultimi potrebbero tornare

a crescere molto gradualmente e non prima della fine del 2014, talché si tonerebbe a vedere un segno positivo nella dinamica occupazionale (+0,4%) solo nei valori medi del 2015. In questo quadro, il tasso di disoccupazione si ridurrebbe lentamente, mantenendosi su livelli storicamente elevati. Nel 2015 esso sarebbe pari a circa 12,5%. Il miglioramento sarebbe molto contenuto anche negli anni successivi: nelle stime del Def, la percentuale dei senza lavoro sarebbe ancora storicamente elevata nel 2018, pari all'11%. Per mettere in prospettiva questo quadro si può considerare che la quota di disoccupati era prima della crisi, nel 2007, del 6,1% (20% circa tra i giovani), quasi la metà di quella attesa per il 2018, dopo un quinquennio di ripresa economica.

2.4 Scenari evolutivi dei principali settori dell'economia

Considerando i risultati della rilevazione diretta in merito alle previsioni delle imprese circa l'andamento (stabile, in aumento, in calo) del fatturato atteso per i macro-aggregati settoriali, circa il 40% delle imprese prevede una stabilità del fatturato rispetto all'anno precedente, mentre un'altra quota consistente si attende una flessione: 52,1% delle imprese occupate nell'ambito dell'agricoltura, 54,9% nelle costruzioni; 49,8% nel settore manifatturiero ed il 50,7% nei servizi.

Solo una piccola parte del campione si attende una crescita dei ricavi nel settore di riferimento nel corso del 2014: in particolare, come nello scorso anno, sono gli operatori dei servizi i più ottimisti rispetto agli altri comparti, visto che il 7,8% ha espresso un parere positivo circa l'andamento del fatturato nel 2014.

Nel 2015 aumenta la percentuale di imprese che prevede una stabilità del fatturato rispetto al 2014, attestandosi ad oltre il 50% (57,8% nella manifattura, il 55,8% nell'agricoltura, il 51,1% nelle costruzioni e il 52,9% nei servizi), mentre contestualmente diminuisce la quota di imprese che prevede un calo del fatturato rispetto al 2014. Ciò significa che vi è uno spostamento degli operatori che prevedono un calo nel 2014 verso una condizione di stabilità nel 2015, manifestando pertanto un atteggiamento di prudenza ed anche di fiducia rispetto alle aspettative di crescita ipotizzate nel breve e medio termine in termini complessivi. Al contempo si riduce, seppur lievemente, la percentuale di coloro i quali si aspettano una crescita del fatturato rispetto al 2014: tale fenomeno interessa tutti i macro settori. Nell'insieme, il saldo tra le percentuali di imprese che si attendono un aumento e quelle che scontano un calo del

fatturato tende a migliorare (diventando meno negativo), tra il 2014 e il 2015, in tutti i macro settori considerati. I risultati e le aspettative di performance economica dei servizi e del manifatturiero comprendono al proprio interno andamenti e caratteristiche diverse per alcuni sotto-settori.

Settori	Previsioni Fatturato 2014			Previsioni Fatturato 2015		
	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento
Agricoltura	52,1	43,3	4,7	41,2	55,8	3,0
Manifattura	49,8	43,3	6,8	36,7	57,8	5,4
Costruzioni	54,9	38,1	7,0	42,5	51,1	6,4
Servizi	50,7	41,5	7,8	40,4	52,9	6,6

Considerando le variazioni percentuali di fatturato ricavate dall'indagine diretta, è possibile stimare l'andamento dei ricavi delle imprese articolati per settore di attività, al fine di comprendere in quale misura la crisi si stia ripercuotendo sulle imprese laziali rispetto ai macro settori individuati.

In particolare, la manifattura, dopo la pesante battuta d'arresto del 2009 ed il recupero del 2011 ha registrato un'ulteriore flessione nel corso del 2012, per poi attendersi un miglioramento del fatturato negli anni successivi (2013-2015), attestandosi nel 2015 su un valore pari a 110,3 (2007 =100).

Allo stesso modo anche le imprese dei servizi dopo aver subito una flessione del fatturato per effetto dei due shock recessivi del 2009 e del 2012 si attendono un aumento del giro di affari tra il 2013-2015, posizionandosi su di un valore pari 111,8 nel 2015.

Il settore delle costruzioni, dopo essere riuscito a superare la crisi del 2009 senza particolari criticità ha registrato una consistente riduzione del fatturato nel 2012 a causa della crisi del mercato immobiliare e del reddito disponibile della famiglie, perdendo di fatto il giro di affari del comparto acquisito nel corso del quadriennio precedente. Le imprese del comparto comunque si attendono una lieve ripresa nel triennio 2013-2015.

Le previsioni quantitative dei dati laziali nei macro-settori indicano un 2013 una lenta ripresa, imputabile plausibilmente alle imprese di capitali di grandi

dimensioni operanti nei settori strategici della regione (es. settore farmaceutico). Si può presumere che anche l'attesa di crescita delle imprese nel 2014 e nel 2015 interessi prevalentemente le imprese di grandi dimensioni che determinano l'andamento del comparto in termini di volumi di fatturato, mentre le imprese più piccole hanno previsioni più stabili o in flessione.

3. I fabbisogni formativi e professionali: i risultati dell'indagine diretta sulle imprese

3.1 Le attività di formazione professionale realizzate nel 2013 e le caratteristiche dell'attività formativa delle imprese coinvolte in processi formativi

Le imprese con addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale rappresentano il 38,2% delle imprese totali, pari a circa 118.000 imprese della regione Lazio in termini assoluti. I dati mostrano una tendenza decrescente nel triennio, i risultati relativi al 2013 confermano la flessione già evidenziata lo scorso anno (40,7% delle imprese nel 2012 e il 47% nel 2011).

Sotto il profilo settoriale si riscontra una maggiore propensione al coinvolgimento di addetti ai corsi di formazione professionale nella manifattura (44,7%) e nei servizi (40,7%), mentre sono sulla media il settore delle costruzioni (38,7%) e quello del commercio (37,3%).

In linea con i risultati dell'indagine delle due precedenti edizioni dell'Osservatorio, la dimensione delle imprese si conferma un fattore rilevante nella scelta di far partecipare il proprio personale alle attività formative. Se infatti nel 2013 tra le micro imprese con meno di 10 addetti solo il 33,3% ha coinvolto i propri addetti in corsi di formazione, tra le imprese appartenenti alla classe dimensionale compresa tra 50 e 249 addetti la percentuale di imprese formatrici risulta più elevata, pari al 67,3%.

E' positiva anche la correlazione tra formazione e l'innovazione; infatti rispetto alle imprese che hanno introdotto innovazioni, ben il 44% ha effettuato attività formative, mentre tra quelle che non hanno apportato innovazioni, solo il 33,9% ha coinvolto il personale in attività di formazione.

Infine anche le performance economiche condizionano la propensione ad intraprendere attività formative: infatti risultano maggiormente propense alla formazione le imprese con un fatturato in crescita nel 2013 rispetto al 2012, in confronto a quelle che lo hanno avuto stabile, e ancora di più rispetto a quelle che hanno registrato una contrazione del fatturato.

Tab. 1 – Imprese che nel 2013 hanno avuto addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale (esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori % e V.A.)

Totale	Sì	No	Totale Imprese
	38,2	61,8	100,0
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Agricoltura	35,3	64,7	15,1
Industria manifatturiera	44,7	55,3	14,9
Costruzioni	38,7	61,3	12,2
Commercio	37,3	62,7	22,2
Servizi	40,7	59,3	25,3
Turismo	26,8	73,2	8,9
Altri settori	35,6	64,4	1,3
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	33,3	66,7	74,8
10-49 addetti	48,3	51,7	17,2
50-249 addetti	67,3	32,7	1,9
250 addetti ed oltre	59,8	40,2	6,1
REALIZZATO INNOVAZIONI NEL TRIENNIO 2011-2013			
Sì	44,0	56,0	42,1
No	33,9	66,1	57,9
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2013 RISPETTO AL 2012			
In calo	35,6	64,4	50,6
Stabile	39,4	60,6	41,0
In crescita	46,1	53,9	8,4
Totale imprese Lazio (V.A. in migliaia)	118	304	492

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Le imprese formatrici che nel 2013 hanno svolto una qualsiasi attività di formazione durante l'anno, quindi non solo corsi ma anche percorsi di training on the job, partecipazione a convegni, a seminari, ecc, sono pari al 52,1% delle imprese della regione. A livello settoriale, le imprese di servizi sono quelle maggiormente interessate alla formazione attraverso modalità corsuali e non corsuali, oltre alle imprese manifatturiere e a quelle di costruzioni. In linea con i dati rilevati sulla partecipazione ai corsi di formazione, la dimensione dell'impresa e la propensione all'innovazione sono correlati positivamente con la partecipazione all'insieme delle attività formative. Allo stesso modo anche l'andamento del fatturato può condizionare la propensione delle imprese ad attività di tipo formativo.

Per quanto riguarda le tipologie di attività di formazione diverse dai corsi, in linea con gli anni scorsi, emerge la preferenza da parte delle imprese a far partecipare il proprio personale a convegni e a workshop (10,1% delle imprese pari a 50.000 imprese), mentre l'8,9% delle imprese preferisce utilizzare il "training on the job". Le altre tipologie formative, quali la rotazione programmata nelle mansioni, l'autoapprendimento e i circoli di qualità sono risultate di scarso interesse da parte delle imprese.

Tab. 2 – Imprese con attività di formazione diverse dai corsi nel 2013, in relazione alla tipologia di formazione (valori % e V.A.)

	Campione	Totale Lazio (V.A. in migliaia)
Training on the job	8,9	44
Rotazione programmata nelle mansioni lavorative e/o affiancamento	3,3	16
Convegni, workshop	10,1	50
Autoapprendimento	1,6	8
Circoli di qualità o gruppi di autoformazione	1,1	5

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Considerando le sole imprese formatrici, rispetto agli addetti presenti nell'impresa, l'incidenza media degli uomini che hanno partecipato ai corsi di formazione nel 2013 è pari al 62,4% a fronte di una quota del 49,9% di donne.

Si segnala un lieve aumento dei partecipanti per quel che riguarda la componente maschile, nel 2012 era al 60,5%, mentre per la componente femminile si registra un significativo aumento di ben 10 punti percentuali, infatti nel 2012 la partecipazione era al 39,4%. Seppur sia ancora significativo il gap di genere, rispetto a due anni prima si è ridotto di circa otto punti percentuali.

Sotto il profilo settoriale, la partecipazione degli uomini risulta più elevata in tutti i settori di attività fatta eccezione per il settore del Commercio (qui tradizionalmente è più diffusa l'occupazione femminile) dove la partecipazione delle donne è maggiore di quella maschile e superiore al valore medio delle donne stesse. Nei settori delle costruzioni e della manifattura, si evidenzia il maggior gap nella partecipazione per genere, valore che scende nel settore dei servizi e diviene quasi nullo nel settore dell'agricoltura.

L'analisi dei dati secondo la dimensione dell'azienda evidenzia come le piccole aziende (con 10 – 49 addetti) a differenza di tutti gli altri segmenti abbiano fornito maggiore opportunità alle donne, infatti la partecipazione femminile è al 60,9% contro quella maschile pari al 51,6%.

Per quanto riguarda la partecipazione ai corsi di formazione dei titolari e/o i soci d'azienda nel corso del 2013, emerge che solo il 30,2% dei titolari d'azienda ha partecipato a percorsi formativi.

Come già rilevato nelle due precedenti edizioni dell'Osservatorio, si conferma rilevante la quota di imprese con addetti che hanno frequentato i corsi di formazione anche al di fuori del normale orario di lavoro, pari al 43,7%. Considerando i settori di attività, la formazione anche in orario extra lavorativo è più rilevante tra le imprese manifatturiere (49,2%) e nel comparto agricolo (48,4%). Sotto il profilo dimensionale, le imprese di dimensione più piccole, fino a 9 addetti, sono quelle con una più elevata percentuale di partecipazione al di fuori dell'orario di lavoro (46,2%), probabilmente per esigenze legate all'organizzazione del lavoro.

Considerando le aziende che hanno effettuato corsi di formazione, emerge che ben il 74% delle imprese ha risentito della crisi economica nel corso del 2013. In particolare sono proprio le imprese manifatturiere ad evidenziare tale criticità (80%), oltre al commercio e all'agricoltura, mentre rispetto alla dimensione sono le imprese con una classe dimensionale di 50-249 addetti a sentire maggiormente gli effetti della congiuntura sfavorevole (87,6%).

E' stato poi chiesto alle imprese formatrici se la partecipazione ad attività formative può essere intrapresa come "conseguenza della crisi economica". Solo il 16,3% delle imprese formatrici ha risposto positivamente, prevalentemente operanti nel turismo, nel commercio e nelle costruzioni e di dimensioni medio-grandi, ossia in quelle con un numero di addetti tra 50-249, mentre la restante quota dell'83,7% non ritiene che la crisi economica possa stimolare l'impresa ad organizzare corsi di formazione, né quest'ultimi possano essere il mezzo per far fronte alla crisi.

Tab. 3 – Imprese la cui partecipazione ai corsi di formazione è stata conseguente alla crisi economica dell'impresa Anno 2013 (valori %)

	Sì	No	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2013
Totale	16,3	83,7	38,2
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Agricoltura	14,6	85,4	35,3
Industria manifatturiera	14,2	85,8	44,7
Costruzioni	17,5	82,5	38,7
Commercio	18,5	81,5	37,3
Servizi	13,7	86,3	40,7
Turismo	24,9	75,1	26,8
Altri settori	29,6	70,4	35,6
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	17,2	82,8	33,3
10-49 addetti	11,6	88,4	48,3
50-249 addetti	23,3	76,7	67,3
250 addetti ed oltre	18,1	81,9	59,8

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Analizzando le materie oggetto dei corsi di formazione emerge come le imprese nel 2013 abbiano svolto prevalentemente corsi per obbligo di legge, infatti, oltre il 78% delle imprese ha indicato come tema principale dei corsi quello della “sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente”. Con quote molto inferiori, ma sempre rilevanti, vi sono i corsi sullo sviluppo delle abilità personali (22,4%), sulle tecniche e tecnologie di produzione (17,4%) e quelli riguardanti l’amministrazione (12,1%) e la vendita, marketing e comunicazione (9,1%). Poche imprese hanno invece scelto corsi di formazione destinati allo sviluppo di capacità manageriali e per rafforzare le conoscenze in informatica e nelle lingue straniere.

Analizzando le cinque materie più rilevanti correlate con il settore di attività emerge che nell’edilizia, dove la normativa è più cogente, le attività formative in materia di sicurezza sul lavoro pesano di più rispetto agli altri settori. Posto che il tema della sicurezza sul posto del lavoro è predominante per tutti i settori, per le altre materie emerge che nel settore manifatturiero e nel turismo vi è una più ampia propensione ad effettuare corsi di formazione per migliorare le tecniche e le tecnologie di produzione. Nel settore del commercio prevalgono tematiche legate allo sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo.

L'informatica è rilevante nel settore dei servizi, così come sono rilevanti per questo settore i temi legati alla vendita, marketing e comunicazione.

Tab. 4 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base alle 6 materie più rilevanti dei corsi di formazione svolti nel 2013 e settore di attività economica (risposte multiple) (valori %)

Valori %	Vendita, MKTG e comunicazione	Amministrazione	Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	Informati- ca	Tecniche e tecnologi e di produzio- ne	Sicurezza sul lavoro, salvaguar- dia della salute, ambiente	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazio- ne nel 2013
Totale	9,1	12,1	22,4	5,3	17,4	78,4	38,2
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA							
Agricoltura	1,6	1,6	31,3	0,0	14,1	76,6	35,3
Industria manifatturiera	4,0	4,2	20,9	2,5	29,2	75,3	44,7
Costruzioni	2,0	4,1	24,2	0,0	19,8	91,3	38,7
Commercio	9,3	6,5	24,7	3,6	11,5	80,1	37,3
Servizi	19,8	30,2	18,2	14,8	11,3	73,7	40,7
Turismo	3,7	10,1	12,0	0,9	34,8	75,2	26,8

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Coerentemente con il fatto che la sicurezza sul lavoro è risultata la materia principale nei corsi di formazione, per l'81,8% delle imprese l'obiettivo prevalente per la partecipazione ai corsi è legato all'aggiornamento per obbligo di legge. Tale obiettivo è particolarmente avvertito nel settore delle costruzioni.

Un altro obiettivo dei corsi di formazione molto diffuso tra le imprese (46%) riguarda l'aggiornamento di competenze/conoscenze possedute; particolarmente sentito dalle imprese operanti nei servizi e negli altri settori. A livello dimensionale sono le imprese più grandi, con oltre 250 addetti, ad effettuare corsi di formazione rispondenti a tale obiettivo, così come le imprese che hanno introdotto innovazioni nel triennio 2011-2013.

L'acquisizione di nuove competenze e conoscenze è invece un obiettivo espresso da una quota molto più limitata di imprese, pari al 19,5%. In particolare, mostrano valori significativi quelle del settore dei servizi, così come le imprese con 250 addetti e oltre, con un valore oltre al doppio di quello medio regionale, e questo probabilmente è dovuto a una maggiore capacità di analisi delle

competenze necessarie. Il 35,5% delle imprese invece coinvolge i propri addetti in attività di formazione perseguendo l'obiettivo di Sviluppare capacità per affrontare nuovi investimenti/nuove commesse, con valori sopra la media nei settori dell'Agricoltura, Turismo e Costruzioni

3.2 Le risorse destinate all'attività di formazione, la modalità di finanziamento e la valutazione dell'attività di formazione

Come già emerso nelle precedenti edizioni, i finanziamenti, pubblici o privati, incidono in modo trascurabile sulla spesa in formazione delle imprese. Nel Lazio le imprese che nel 2013 hanno realizzato attività di formazione, nella quasi totalità dei casi non hanno beneficiato di alcun finanziamento (86% delle imprese). Solo il 13,6% ha dichiarato di aver ottenuto finanziamenti nel 2013; tale quota aumenta nelle imprese di maggiori dimensioni, in particolare in quelle con una dimensione compresa tra 50 e 249 addetti.

E' interessante notare come proprio la classe dimensionale dove è più alta la percentuale di imprese che hanno ricevuto finanziamenti è anche quella con una maggiore incidenza di imprese formatrici, a sostegno della tesi che i finanziamenti in qualche modo incentivano le imprese al coinvestimento stimolando quindi una maggiore domanda di formazione da parte delle imprese e un maggior coinvolgimento dei propri addetti in attività formative.

Tab. 5 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base al finanziamento da parte di soggetti esterni all'impresa per i corsi di formazione svolti nel 2013 (valori %)

	Ho ricevuto finanziamenti	Nessun finanziamento	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2013
Totale	13,6	86,4	38,2
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	10,3	89,7	33,3
10-49 addetti	17,3	82,7	48,3
50-249 addetti	29,6	70,4	67,3
250 addetti ed oltre	22,7	77,3	59,8

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

L'indagine ha rilevato la tipologia di finanziamenti ricevuti dalle imprese nel corso del 2013 i cui addetti hanno partecipato sia a corsi di formazione a gestione interna che a corsi di formazione organizzati prevalentemente da organismi esterni o ad entrambe tipologie.

Facendo riferimento alle sole imprese che hanno dichiarato di aver usufruito, direttamente o indirettamente, di contributi pubblici, la tipologia di finanziamenti prevalente sia per i corsi organizzati e gestiti direttamente dall'impresa, che per quelli in cui l'organizzazione è affidata all'esterno (o entrambe le tipologie di corso) è quella del Fondo Sociale Europeo, indicata rispettivamente dal 54,5% e dal 51,4% delle imprese, seguito dai finanziamenti da Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (rispettivamente 30,7% e 20,1%). I finanziamenti da parte dei soggetti privati sono indicati dal 14,7% delle imprese nel caso di corsi a gestione interna e dal 7% delle imprese nei casi di corsi organizzati da soggetti esterni.

Tab. 6 – Tipologia di finanziamenti ricevuti per i corsi svolti nel 2013 (valori %)

	Corsi a gestione interna	Corsi a gestione esterna o entrambe le tipologie
Finanziamenti del Fondo Sociale Europeo (FSE)	54,5	51,4
Finanziamenti previsti dalla legge 236/1993	3,9	5,2
Finanziamenti previsti dalla legge 53/2000	0,9	3,5
Finanziamenti da parte di soggetti privati	14,7	7,0
Finanziamenti da Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua	30,7	20,1
Altri finanziamenti pubblici	-	18,2

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Le principali motivazioni indicate dalle imprese che non hanno avuto accesso ai finanziamenti pubblici sono riconducibili prima di tutto alla tipologia di interventi ritenuti non adeguati alle esigenze formative delle proprie aziende (24,2% delle imprese), ma anche ai tempi eccessivamente lunghi nella concessione di finanziamenti (22,3% delle imprese), alla mancanza di conoscenza adeguata degli strumenti (23,6% delle imprese), così come alla complessità delle procedure per accedere ai contributi (19,5% delle imprese).

Gli altri fattori, quali la mancanza di necessità, l'assenza dei requisiti necessari all'accesso e la disponibilità di risorse finanziarie alternative, sono stati indicati dalle imprese in misura molto più limitata.

Tab. 7 – Principali motivazioni del non utilizzo di finanziamenti pubblici (valori %)

Complessità delle procedure per accedere ai contributi	19,5
Mancanza di una conoscenza adeguata degli strumenti	23,6
Tempi eccessivamente lunghi nella concessione di finanziamenti	22,3
Tipologia di interventi non adeguati alle esigenze formative	24,2
Disponibilità di risorse finanziarie alternative	1,2
Non ve ne è stata necessità	8,4
L'impresa non aveva i requisiti	8,0
Altro	13,7

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Come nelle precedenti edizioni dell'Osservatorio, l'attuale offerta di servizi formativi sul territorio viene valutata dal 44,4% delle imprese di buon livello e solamente dal 4,2% di ottimo livello, mentre il 37,7% delle imprese attribuisce un giudizio sufficiente ed il restante 13,7% insufficiente. Tra le imprese coinvolte in processi formativi risulta leggermente superiore la quota di quelle che hanno espresso un giudizio positivo sull'offerta dei servizi formativi rispetto a quelle che nel 2013 non hanno partecipato a nessuna attività formativa.

3.3 L'organizzazione dell'attività di formazione

Nella maggior parte dei casi la figura responsabile delle politiche della formazione delle risorse umane dell'azienda è una figura apicale, come il titolare d'impresa, l'amministratore delegato o il direttore generale (68,7% delle imprese). Solo il 13,8% delle imprese ha un ufficio del personale che si occupa anche della formazione dei propri dipendenti mentre solo nel 5,7% delle imprese è prevista la presenza di un servizio/dipartimento della formazione, o di un dipendente che si occupa dell'organizzazione della formazione (9%).

La presenza di un ufficio del personale che si occupa delle politiche della formazione è maggiormente diffuso nelle imprese di maggiori dimensioni: infatti oltre il 30% delle imprese con più di 250 addetti si dota di un ufficio del personale che si occupa di formazione.

L'assenza in moltissime imprese di strutture interne all'azienda che gestiscono le attività di formazione del personale condiziona anche le modalità con cui vengono scelti i percorsi formativi. Emerge infatti che per il 43,3% delle imprese i percorsi formativi sono scelti attraverso il supporto di consulenti esterni, mentre per il 20,9% delle imprese a seguito di analisi strutturate sui fabbisogni. Per il restante 28% delle aziende non viene invece svolta alcuna analisi specifica.

3.4 Gli ostacoli alla formazione professionale

L'indagine ha poi raccolto il giudizio delle imprese sulle attività formative rispetto ai propri fabbisogni professionali, ponendo l'attenzione sugli ostacoli alla formazione professionale che hanno limitato o impedito l'attività di formazione nel 2013. Come si evince dalla tabella seguente, il 77,1% delle imprese formatrici, ossia circa 198.000 imprese del Lazio, ha espresso una valutazione positiva, ritenendo le attività formative realizzate sufficienti rispetto ai propri fabbisogni, mentre il restante 22,9% (quasi 59.000 imprese) ha ritenuto tali attività insufficienti. Si segnala che, rispetto al precedente anno, si assiste ad un aumento delle imprese che si ritengono soddisfatte dei corsi rispetto ai propri fabbisogni formativi.

Le imprese che non ritengono sufficienti le attività formative rispetto ai propri fabbisogni sono prevalentemente riconducibili al settore delle costruzioni, commercio, agricoltura ed altri settori e da un punto di vista dimensionale rientrano all'interno della classe 10-49 addetti. Considerando le imprese che hanno valutato non sufficienti le attività formative realizzate nel 2013, i fattori che hanno maggiormente limitato l'attività di formazione sono riconducibili principalmente ai costi elevati (indicato dal 23,7% delle imprese), e alla mancanza sul mercato di corsi di formazione adeguati alle esigenze dell'impresa (18,5% delle imprese), così come alla ridotta disponibilità di tempo per le attività di formazione (16,6%).

Tab. 8 – Principali fattori che hanno limitato l'attività di formazione dell'impresa nel 2013 (% di imprese per i tre fattori più rilevanti)

Costi elevati	23,7
Mancanza sul mercato di corsi di formazione adeguati alle esigenze dell'impresa	18,5
Difficoltà di valutare le proprie necessità di formazione	4,9
Attività di formazione già svolta negli anni precedenti	3,0
Ridotta disponibilità di tempo per le attività di formazione	16,6
Competenze sufficienti	3,1
Maggiore utilizzo della formazione iniziale (per gli apprendisti) rispetto alla formazione professionale dei dipendenti	0,3
Preferisco assumere personale con le necessarie competenze professionali	5,8

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

3.5 Strategie di innovazione delle imprese - 2011-2013

Le imprese che tra il 2011 e il 2013 hanno introdotto almeno una innovazione rappresentano il 42,1% del campione. E' stato poi chiesto alle imprese che hanno risposto positivamente se, in seguito all'introduzione di innovazioni/investimenti, è stato necessario coinvolgere il proprio personale in attività di formazione: solo il 35,7% ha risposto positivamente. Allo stesso modo emerge che l'attività di formazione rappresenta un elemento che incentiva l'introduzione di innovazioni solo nel 32,2% dei casi. E' significativo che le due modalità della formazione continua, quella adattiva, a seguito dell'introduzione delle innovazioni e quella anticipatoria, fautrice di future innovazioni, abbiano raccolto quasi le medesime percentuali di risposta.

Tab. 9 – Imprese che nel corso del 2011- 2013 hanno introdotto innovazioni (% di imprese per tipologie di innovazione)

	% imprese
Imprese che hanno introdotto almeno un'innovazione	42,1
Di cui:	
Imprese che hanno coinvolto il proprio personale in attività di formazione a seguito dell'introduzione di innovazioni	35,7
Imprese che hanno introdotto innovazioni grazie alla partecipazione ad attività di formazione	32,2

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Per quanto riguarda la tipologia di innovazione emerge che sono più diffuse tra le imprese le innovazioni di prodotto o servizio (mercato prodotti o servizi nuovi o significativamente migliorati; 16% delle imprese) e le innovazioni organizzative (mutamenti significativi nella gestione aziendale, nell'organizzazione del lavoro o nelle relazioni con l'esterno; 16,8% delle imprese). A seguire, il 12% delle imprese nel triennio ha introdotto innovazioni di processo (adozione di processi di produzione tecnologicamente nuovi o migliorati) e il 9,5% ha investito su innovazioni di marketing (adozione di nuove strategie di marketing). In coda troviamo invece gli investimenti in ICT (*Information and Communication Technology*) e quelli nel campo della green economy (rispettivamente 3,1% e 1,7%).

Tab. 10 – Imprese che nel corso del 2011- 2013 hanno introdotto innovazioni (% di imprese per tipologie di innovazione)

	% imprese
Innovazioni di prodotto o servizio (mercato prodotti o servizi nuovi o significativamente migliorati)	16,0
Innovazioni di processo (adozione di processi di produzione tecnologicamente nuovi o migliorati)	12,4
Innovazioni organizzative (mutamenti significativi nella gestione aziendale, nell'organizzazione del lavoro o nelle relazioni con l'esterno)	16,8
Creata reti con altre imprese	0,9
Introduzione di ICT (<i>Information and Communication Technology</i>)	3,1
Investimenti nel campo della green economy	1,7
Innovazioni di marketing (adozione di nuove strategie di marketing)	9,5

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

3.6 L'attività di formazione nel 2014 e i nuovi fabbisogni formativi

L'indagine, come nelle precedenti edizioni dell'Osservatorio, ha rilevato l'attività di formazione svolta, o in corso di svolgimento, durante l'anno in cui è stata effettuata la rilevazione. Nel 2014 la percentuale di imprese che ha coinvolto o ha in previsione di coinvolgere i propri lavoratori in attività di formazione è pari al 32,2%, un valore molto simile a quello rilevato nella scorsa edizione dell'Osservatorio. Tali imprese per poco meno della metà avevano svolto attività

di formazione anche nel 2013 (49,9% del totale), mentre per il restante 50,1% si tratta di un nuovo percorso.

Tra le imprese formatrici, il 23,8%, ha coinvolto o ha intenzione di coinvolgere i propri addetti in corsi di formazione e il 14,6% delle imprese ha fatto ricorso e/o hanno intenzione di ricorrere ad altre attività formative, quali ad esempio convegni, workshop, *training on the job*, circoli di qualità. A livello settoriale sono i comparti dei servizi, delle costruzioni, e dell'industria che coinvolgono o coinvolgeranno i lavoratori in corsi di formazione con valori al di sopra della media.

Inoltre il comparto dei servizi e quello del manifatturiero sono quelli con la maggiore propensione alla partecipazione anche ad altre attività di formazione diverse da quelle cursuali. Nelle costruzioni invece si registra il minor ricorso a queste altre attività diverse dai corsi. Come già registrato nelle edizioni precedenti dell'Osservatorio, i dati relativi al 2014 evidenziano una elevata quota di formatrici tra le imprese di maggiore dimensione.

In particolare le imprese che mostrano un maggiore coinvolgimento nei corsi di formazione sono quelle appartenenti alla classe dimensionale compresa tra 50 e 249 addetti. Anche il fatturato e gli investimenti dell'azienda sono delle variabili discriminanti: per le imprese che prevedono per il 2014 un aumento del fatturato e gli investimenti in crescita rispetto a quelli dell'anno precedente è maggiore l'incidenza delle imprese con in programma corsi di formazione nel 2014. Tuttavia il ricorso ad attività di formazione per il 2014 risulta con valori inferiori rispetto al 2013 di 6 punti percentuali.

Tab. 11 – Imprese che nel 2014 hanno coinvolto o hanno in previsione di coinvolgere i propri addetti in attività di formazione (valori %, e V.A.)

	Corsi di formazione			Altre attività di formazione		
	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale
Totale	23,8	76,2	100,0	14,6	85,4	100,0
Totale imprese (V.A. in migliaia)	117	375	492	72	421	492
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA						
Agricoltura	19,0	81,0	100,0	10,5	89,5	100,0
Industria manifatturiera	27,3	72,7	100,0	18,0	82,0	100,0
Costruzioni	29,4	70,6	100,0	9,6	90,4	100,0
Commercio	20,1	79,9	100,0	11,6	88,4	100,0
Servizi	30,5	69,5	100,0	20,3	79,7	100,0
Turismo	6,3	93,7	100,0	12,7	87,3	100,0
Altri settori	39,1	60,9	100,0	24,9	75,1	100,0
CLASSE DI ADDETTI						
Fino a 9 addetti	20,3	79,7	100,0	11,7	88,3	100,0
10-49 addetti	28,6	71,4	100,0	18,2	81,8	100,0
50-249 addetti	52,0	48,0	100,0	26,8	73,2	100,0
250 addetti ed oltre	44,1	55,9	100,0	36,3	63,7	100,0
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2014 RISPETTO AL 2013						
In calo	21,0	79,0	100,0	15,2	84,8	100,0
Stabile	24,9	75,1	100,0	13,9	86,1	100,0
In crescita	34,3	65,7	100,0	11,7	88,3	100,0
ANDAMENTO DEGLI INVESTIMENTI NEL 2014 RISPETTO AL 2013						
In calo	19,3	80,7	100,0	13,4	86,6	100,0
Stabile	25,7	74,3	100,0	14,9	85,1	100,0
In crescita	39,7	60,3	100,0	24,4	75,6	100,0

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Nel 2014 cresce, in previsione, la partecipazione a percorsi formativi da parte dei titolari e soci, passando dal 30,2% del 2013 al 43%.

Dalla tabella che segue emerge che le imprese preferiscono investire sulla formazione dei lavoratori più qualificati e degli apprendisti, nel 2014 l'incidenza di queste figure professionali che hanno partecipato o parteciperanno a corsi sul totale degli addetti della stessa qualifica professionale, è pari rispettivamente al 60,5% e 59,1%.

Tab. 12 – Imprese i cui addetti sono stati coinvolti o verranno coinvolti in corsi di formazione nel 2014 per qualifica professionale (valori %)

	Incidenza degli addetti che hanno partecipato o parteciperanno a corsi per qualifica professionale	Composizione dei partecipanti ai corsi per qualifica professionale	Composizione degli addetti i per qualifica professionale
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	35,0	3,5	4,6
Figure/addetti con qualifiche	60,5	53,9	41,0
Figure/addetti senza qualifiche	34,7	38,9	51,6
Apprendisti	59,1	3,7	2,9
Totale	45,9	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Per quanto riguarda le materie oggetto dei corsi di formazione nel 2014, considerando che le imprese potevano indicare i tre argomenti più rilevanti come nelle precedenti indagini dell'Osservatorio, è sempre la sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute e ambiente quella maggiormente indicata (40,2% delle imprese formatrici), seguita dallo sviluppo delle abilità personali e conoscenza del contesto lavorativo (24,2% delle imprese), gestione aziendale e amministrazione (22,2%), tecniche e tecnologia di produzione (17,3%) e l'informatica (16,9%). Meno rilevanti sono invece i corsi su vendita, marketing e comunicazione (10,7%), sviluppo di capacità manageriali (8%) e lingue straniere (6,5%).

L'obiettivo principale che le imprese intendono raggiungere attraverso i corsi, è l'aggiornamento per obbligo di legge che viene indicato come il fattore più rilevante dal 36,8% delle imprese; questo obiettivo era risultato il più rilevante anche nelle due precedenti indagini dell'Osservatorio.

In ordine di importanza seguono gli obiettivi dell'aggiornamento di competenze/conoscenze possedute (19,3% come 1° fattore rilevante), del miglioramento della qualità e del prodotto e del servizio (12,1%) e dell'acquisizione di competenze/conoscenze del tutto nuove (11,6% come 1° fattore rilevante). Meno rilevante, ma sempre significativa (10,8% come 1° fattore rilevante), è la quota di imprese che vede nei corsi di formazione un utile strumento per migliorare la produttività del lavoro.

Una quota molto meno rilevante è invece rappresentata dalle imprese che si pongono come obiettivo il superamento della crisi (3,6% delle imprese come

primo fattore), sviluppare capacità per affrontare nuovi investimenti/nuove commesse (2,9% delle imprese) e sviluppare capacità per affrontare i mercati internazionali (0,2%).

L'indagine, anche quest'anno, ha rilevato attraverso domande "aperte" quali figure professionali avrebbero bisogno di interventi formativi (l'intervistato poteva indicare fino a un massimo di tre figure professionali in ordine di importanza) e i contenuti del corso più idoneo a rispondere alle necessità formative.

La prima figura professionale è stata indicata dal 21% delle imprese, mentre la seconda e terza figura professionale da un numero molto limitato di imprese. Le esigenze più sentite per la prima figura professionale riguardano:

- i titolari, indicati dal 41,3% di imprese. In particolare i corsi ritenuti necessari riguardano varie materie, tra cui le principali sono la gestione aziendale, l'informatica, le tecniche di vendita e comunicazione, la sicurezza sul lavoro e la lingua inglese;
- gli amministrativi, indicati dal 17,6% di imprese, indicando come esigenze di corsi soprattutto la gestione aziendale;
- gli impiegati (10,5%), le esigenze riguardano principalmente l'informatica, gli aggiornamenti sul lavoro e la gestione aziendale;
- i commerciali (9,4%), indicando come esigenze più sentite le materie specifiche per tale figura professionale come le tecniche di vendita e di comunicazione, insieme all'informatica e la comunicazione;
- gli operai semplici (9,2%); i contenuti dei corsi maggiormente segnalati riguardano gli aggiornamenti sul lavoro, le tecniche di produzione e la sicurezza sul lavoro;
- infine gli operai specializzati (8,5%) per i quali i contenuti dei corsi ritenuti maggiormente utili riguardano gli aggiornamenti sul lavoro, l'informatica e la sicurezza sul lavoro.

L'indagine ha voluto esaminare l'attività di innovazione prevista dalle imprese e la correlazione con l'attività di formazione. Le imprese che nel corso del 2014 hanno introdotto o hanno in programma di introdurre innovazioni sono il 26,9% del totale. L'indagine rileva una maggiore propensione verso le innovazioni di

prodotto e organizzative (entrambe coinvolgono oltre il 10% delle imprese), mentre quelle di processo coinvolgono l'8,5% delle imprese.

Meno rilevanti risultano le innovazioni nel marketing (6,3% delle imprese) e l'introduzione di ICT (5,2% delle imprese). Infine anche nel 2014 un numero molto esiguo di imprese ha segnalato la creazione di reti con altre imprese (1,6%) e investimenti nel campo della green economy (1,1%).

E' interessante rilevare che l'introduzione di innovazioni molto spesso necessitano di attività formative: tra le imprese che prevedono la realizzazione di innovazioni il 64,1% ritiene necessario, a seguito delle innovazioni stesse, coinvolgere i propri dipendenti in attività di formazione.

Tab. 13 – Imprese che hanno introdotto o prevedono di introdurre innovazioni nel 2014 per tipologia di innovazione (valori %)

Innovazioni di prodotto	10,3
Innovazioni di processo	8,5
Innovazioni organizzative	10,2
Creare reti con altre imprese	1,6
Introduzione di ICT	5,2
Investimenti nel campo della green economy	1,1
Innovazioni di MKTG	6,3
Totale imprese che hanno introdotto o prevedono di introdurre almeno un'innovazione	26,9
Totale imprese che in seguito alle innovazioni prevedono la necessità di attività formative	64,1

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Le imprese che non hanno svolto o non intendono svolgere formazione nel 2014, che sono complessivamente il 76,2%, hanno indicato come principale motivazione il fatto di ritenere di non averne necessità (50,4%), seguita da problemi legati ai costi ritenuti troppo elevati per la loro capacità finanziaria (21%) e dalla difficoltà di valutare la necessità di formazione (11,2%). La mancanza di formazione adeguata alle esigenze come ostacolo all'attività formativa è stata indicata dal 5,4% del totale delle imprese che non intendono partecipare ad attività formative, una percentuale molto più bassa rispetto alle due indagini precedenti dell'Osservatorio. Rispetto agli ostacoli che hanno impedito alle imprese di svolgere attività di formazione, non si evidenziano differenze molto rilevanti tra le diverse dimensioni d'impresa.

Lo stesso quesito è stato posto alle imprese che nel corso del 2013 non hanno realizzato interventi formativi per i propri addetti né attraverso corsi interni e/o esterni, che rappresentano circa la metà delle unità locali (47,9%). Tra i motivi più rilevanti che inducono le imprese a non coinvolgere i propri addetti in attività formative emerge la preferenza delle imprese ad assumere personale con le necessarie competenze professionali (32,7%), oppure perché ritengono le proprie competenze sufficienti (26,8% delle imprese), o in misura meno rilevante ma sempre significativa per i costi elevati (18%).

3.7 I fabbisogni professionali

La dinamica dell'occupazione continua ad essere negativa: nel 2014 complessivamente le imprese intervistate che prevedono nel corso dell'anno movimenti di forza lavoro quantificano tali movimenti in 858 entrate e in circa 1.208 uscite, con un saldo negativo di 350 unità.

Sono percentuali abbastanza simili quelle delle imprese laziali che hanno impiegato o hanno in previsione di impiegare nuovo personale e quelle che hanno avuto o prevedono di avere personale in uscita (rispettivamente il 13,1% e il 15,1%).

Le imprese che prevedono l'impiego di nuovo personale nel 2014, intendono assumere soprattutto uomini: 63,8% a fronte del 36,2% di donne.

A livello settoriale l'industria delle costruzioni e la manifattura sono i settori che registrano una quota più elevata di imprese che nel 2014 impiegano nuovo personale (rispettivamente 15,8% e 15,3% delle imprese), seguiti dal comparto dei servizi (14,9%), mentre sotto il profilo dimensionale si evidenzia una tendenza crescente al crescere della dimensione aziendale.

Infine come è facilmente comprensibile, ad esprimere l'intenzione di assumere sono soprattutto le imprese che prevedono aumenti di fatturato (il 20,4 % contro l'11,3% di quelle che prevedono un fatturato in calo) e investimenti in crescita rispetto all'anno passato (21% a fronte del 12,0% di quelle che prevedono investimenti in calo).

Tab. 14 – Impiego di nuovo personale nel 2014 (% imprese)

	Si	No	Totale
Totale	13,1	86,9	100,0
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Agricoltura	12,4	87,6	15,1
Industria manifatturiera	15,3	84,7	14,9
Costruzioni	15,8	84,2	12,2
Commercio	10,7	89,3	22,2
Servizi	14,9	85,1	25,3
Turismo	7,8	92,2	8,9
Altri settori	14,2	85,8	1,3
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	10,8	89,2	74,8
10-49 addetti	16,0	84,0	17,2
50-249 addetti	30,2	69,8	1,9
250 addetti ed oltre	27,6	72,4	6,1
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2014 RISPETTO AL 2013			
In calo	11,3	88,7	51,1
Stabile	14,3	85,7	41,9
In crescita	20,4	79,6	7,0
ANDAMENTO DEGLI INVESTIMENTI NEL 2014 RISPETTO AL 2013			
In calo	12,0	88,0	39,9
Stabile	13,6	86,4	55,5
In crescita	21,0	79,0	4,7

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Tra le imprese che hanno assunto e/o prevedono di assumere nel corso del 2014 nuovo personale il numero medio di ingressi è di 2,7 addetti, con variazioni tra le diverse tipologie di imprese. Sotto il profilo settoriale, sono il turismo e i servizi quelli che dichiarano un numero medio più elevato di nuovo personale, mentre sotto il profilo dimensionale anche il numero medio di unità in ingresso cresce all'aumentare della dimensione aziendale.

E' interessante il dato relativo alle motivazioni delle assunzioni espressi dalle imprese. Il motivo più rilevante è la necessità di far fronte a una domanda in crescita o in ripresa, indicata dal 48,3% delle imprese come primo fattore rilevante. Rispetto all'indagine dello scorso anno le imprese che hanno indicato questa motivazione sono aumentate di un punto percentuale, è una crescita molto significativa se si prende in considerazione il dato del 2012 quando questa percentuale era al 16,7%. Segue poi come secondo fattore in ordine di

importanza la sostituzione dei dipendenti, indicato come principale fattore dal 24,9% delle imprese.

Tab. 15 – Ragioni principali per cui l'impresa ha integrato o ha intenzione di integrare nuovo personale nel 2014 (valori %)

	1° fattore rilevante	2° fattore rilevante	3° fattore rilevante
Sostituzione di dipendenti	24,9	4,6	0,0
Attività/lavorazioni stagionali	13,3	11,6	0,0
Domanda in crescita o in ripresa	48,3	16,9	0,3
Stabilizzazione di personale	1,9	0,0	0,0
Altro	11,6	0,0	0,0
Totale	100,0	33,0	0,3

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Le nuove figure professionali verranno assunte principalmente con un contratto a tempo determinato 35,7% e con "altri contratti" (30,5%), tra cui rientrano i contratti a progetto, mentre le assunzioni a tempo indeterminato coinvolgono solamente il 17,5% dei nuovi ingressi e i contratti di apprendistato il 16,3%.

Tab. 16 – Totale ingressi effettuati e previsti per il 2014 per tipologia contrattuale (valori %)

Assunzioni a tempo indeterminato	17,5
Assunzioni a tempo determinato	35,7
Assunzioni con contratto di apprendistato	16,3
Assunzioni con altre forme contrattuali	30,5

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

La principale funzione aziendale da coprire con nuovi ingressi è quella della produzione e della logistica, dove le imprese che hanno assunto o prevedono di assumere con certezza o con alta probabilità nuovo personale nel 2014 sono pari al 74,4%; segue poi la funzione dell'amministrazione e della contabilità, dove il 23,5% delle imprese ha certezza di assumere nuovo personale nel 2014 e il 10,1% ha dichiarato i nuovi ingressi molto probabili.

Infine hanno una quota non trascurabile le funzioni legate all'area commerciale, dove rispettivamente il 10,1% delle imprese e il 16,9% hanno dichiarato che avranno nuovi ingressi sicuri e probabili nel corso del 2014.

Le nuove figure professionali che l'azienda ha assunto o ha intenzione di assumere nel 2014, spesso necessitano di formazione professionale per essere integrate all'interno dell'azienda.

La funzione che maggiormente necessita di formazione è quella amministrativa (44,1% delle imprese), ma è anche rilevante la quota in quella commerciale (35,9%) e nella produzione e logistica (33,4%).

Tab. 17 – Figure professionali che l'azienda ha assunto o ha intenzione di assumere nel 2014 e che necessitano di formazione professionale (valori %)

	Agricoltura	Industria manifatturiera	Costruzioni	Commercio	Servizi	Turismo	Totale
Produzione e logistica	29,7	44,6	29,4	20,8	42,0	31,2	33,4
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	60,0	38,9	36,2	37,5	28,7	24,3	35,9
Amministrazione e contabilità	50,0	21,8	41,4	54,3	48,1	50,0	44,1

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

3.8 Le strategie di medio termine

La maggior parte delle imprese gioca il proprio posizionamento puntando sulla qualità del prodotto/servizio, indicato dal 33,6% delle imprese come il fattore più rilevante e dal 44% se si considerano i tre fattori maggiormente rilevanti. Risulta elevata anche la percentuale di imprese che agisce sul miglioramento del rapporto tra prezzo e qualità del prodotto/servizio ma anche sulla riduzione dei costi. Una percentuale molto più bassa d'impresе ha indicato l'innovazione (inserito nei tre fattori più rilevanti per i prossimi due anni dal 21,7% delle imprese e dal 9% come fattore più rilevante), e quasi nessuna impresa sembra puntare sull'internazionalizzazione (0,3% come primo fattore rilevante e 0,6% tra i primi tre fattori).

Tab. 18 – Fattori competitivi su cui l'impresa intende agire nei prossimi 2 anni (% di imprese)

	% di imprese per il Fattore più rilevante	% di imprese per i tre fattori più rilevanti
Riduzione dei costi	29,1	37,6
Qualità del prodotto	33,6	44,0
Rapporto qualità prezzo	27,6	54,0
Innovazione	9,0	21,7
Internazionalizzazione	0,3	0,6
Altri motivi	0,5	0,5

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Rispetto alla loro strategia il principale fattore di ostacolo sentito dalle imprese è il mercato del lavoro, indicato dal 44,2% delle imprese come fattore più rilevante. Si tratta peraltro di imprese con una scarsa attitudine a ricorrere a strumenti formativi: di queste imprese solo il 37,8% ha coinvolto i propri addetti in corsi di formazione nel 2013 e il 22,2% nel 2014. Anche la difficoltà finanziaria rappresenta uno dei problemi maggiormente sentiti dalle imprese (26,3%), soprattutto da quelle di più piccola dimensione, mentre il trend di mercato è vissuto come il principale ostacolo dal 19,5% delle imprese, in percentuali più elevate nelle imprese appartenenti alla classe dimensionale compresa tra i 50 e 249 addetti.

Tab. 19 – Fattori ostacolo allo sviluppo rispetto alla strategia (% di imprese per fattore più rilevante)

	Mercato del lavoro	Capacità finanziaria	Trend di mercato	Altro	Non indicato
Totale	44,2	26,3	19,5	1,1	8,9
CLASSI DI ADDETTI					
Fino a 9 addetti	44,0	27,1	18,8	1,1	9,0
10-49 addetti	44,8	25,0	20,7	1,1	8,4
50-249 addetti	36,3	20,2	29,7	2,2	11,5
250 addetti ed oltre	48,3	21,9	21,0	1,2	7,6

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

4. I fabbisogni formativi e professionali: i risultati dell'indagine diretta sui lavoratori

4.1 La partecipazione ad attività di apprendimento e l'atteggiamento verso la formazione

Per quanto riguarda i dipendenti, i lavoratori, nella maggior parte dei casi, sembrano percepire l'utilità della formazione, soprattutto perché consente loro di acquisire nuove competenze (fattore indicato come molto e abbastanza rilevante dall'86,7% dei lavoratori). La formazione inoltre è percepita come uno strumento utile per cambiare mansione all'interno dell'azienda (molto e abbastanza rilevante per il 63% dei lavoratori) e per aumentare la possibilità di carriera (molto e abbastanza rilevante per il 60% dei lavoratori).

Per ultimo, solo il 45% dei lavoratori dipendenti ritiene che la formazione sia utile in misura molto e abbastanza rilevante al fine di ottenere un aumento di stipendio, mentre, al contrario, quasi il 55% non associa alcun beneficio diretto tra la formazione e il miglioramento delle condizioni economiche (poco e per niente rilevante).

Tab. 20 - Utilità delle attività formative per i lavoratori dipendenti (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
Acquisire nuove competenze per svolgere meglio il lavoro	49,9	36,8	9,1	4,1	0,1
Aumentare le possibilità di carriera	20,2	40,0	23,9	15,7	0,2
Ottenere aumento di stipendio	10,7	34,3	32,2	22,4	0,5
Cambiare lavoro all' interno della azienda	21,3	41,7	22,6	13,6	0,8

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

Anche per i lavoratori autonomi, così come per i dipendenti, l'acquisizione di nuove competenze attraverso la formazione è il fattore che i lavoratori percepiscono di maggiore utilità, indicato come molto rilevante dal 50,1% degli intervistati e abbastanza rilevante dal 36,9%; seguono, in ordine di importanza: la possibilità di ampliare la propria attività e raggiungere nuovi clienti (molto

rilevante per il 25,9% dei lavoratori e abbastanza rilevante per il 42,9%) ed infine la possibilità di aumentare il fatturato (15,1% molto rilevante e 39,9% abbastanza rilevante).

Tab. 21 - Utilità delle attività formative per i lavoratori autonomi (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
Acquisire nuove competenze per svolgere meglio il lavoro	50,1	36,9	9,1	3,9	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	25,9	42,9	19,3	11,3	0,7
Aumentare fatturato	15,1	39,9	26,6	17,1	1,3

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

Considerando l'ambito lavorativo, le priorità in termini di competenze che i lavoratori (dipendenti e autonomi) ritengono strategiche per i prossimi due – tre anni sono quelle tecnico-operative specifiche,¹ indicate come fattore più rilevante dal 23,6% dei lavoratori, seguite dalle conoscenze informatiche (22,9%), dalle capacità relazionali e dalla capacità di lavorare in gruppo (indicate rispettivamente dal 16,7% e dal 13,5% dei lavoratori).

Vengono ritenute invece meno importanti le competenze relative alle lingue straniere (9,1%) e a quelle manageriali/gestionali (8,6%), quest'ultime anche in relazione alla percentuale di figure manageriali presenti nel campione utilizzato (2,8% del totale).

Analizzando i dati relativi alle diverse tipologie di lavoratori si evidenziano alcune differenze secondo le variabili anagrafiche considerate e il livello di istruzione: in particolare le donne mostrano maggiore attenzione alle conoscenze relazionali, indicate come fattore più rilevante dal 19,7% a fronte del 14,4% degli uomini, mentre questi ultimi hanno una maggiore propensione verso le conoscenze tecnico-operative specifiche (indicate come fattore più rilevante dal 25,8% a fronte del 20,6% delle donne). Per quanto riguarda la variabile età, emerge che le conoscenze informatiche sono ritenute più rilevanti nella fascia di età dei più giovani, mentre le conoscenze tecnico operative sono ritenute significative da parte dei lavoratori nelle fasce comprese tra 35-54 anni.

¹ Diversamente dal risultato riscontrato nella precedente edizione, nella quale era emerso che la competenza ritenuta strategica dal maggior numero di lavoratori era quella informatica.

Infine, relativamente al livello di istruzione, i lavoratori con livelli più alti attribuiscono un'importanza maggiore, rispetto agli altri, alle competenze manageriali e a quelle legate all'amministrazione e alla contabilità aziendale. Al contrario, i lavoratori con un più basso livello di istruzione ritengono più importanti le capacità relazionali accanto alle conoscenze tecnico – operative.

Tab. 22 - Giudizio sulle conoscenze che saranno maggiormente importanti nei prossimi 2-3 anni (% di lavoratori per risposta più rilevante)

	Informat.	Manag. e gestionali	Capacità lavorative in gruppo	Capacità relazionali	Amministr.	Lingue straniere	Conosc. tecnico-operative specifiche	Totale lavoratori Lazio
GENERE INTERVISTATO								
Maschio	23,9	8,1	14,8	14,4	5,0	8,1	25,8	56,6
Femmina	21,5	9,2	11,8	19,7	6,6	10,5	20,6	43,4
CLASSI DI ETA'								
18-24	27,8	6,5	12,9	16,5	7,3	8,5	20,6	10,8
25-34	23,0	7,6	16,4	16,2	5,9	8,3	22,7	23,6
35-44	22,2	10,4	11,8	15,1	5,9	9,6	25,1	22,2
45-54	20,8	9,8	11,7	17,4	5,1	10,0	25,3	23,0
55 e più	23,2	7,5	14,3	18,3	5,1	9,0	22,6	20,4
LIVELLO DI ISTRUZIONE								
Basso	21,0	6,0	16,7	16,4	4,3	9,7	26,1	25,5
Medio	25,6	6,9	12,6	17,0	5,8	8,8	23,4	48,1
Alto	19,8	14,2	11,9	16,5	6,9	9,2	21,5	26,3
Totale lavoratori Lazio	22,9	8,6	13,5	16,7	5,7	9,1	23,6	100,0

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

Il giudizio sulla rilevanza delle funzioni che saranno strategiche nei prossimi anni è differente anche a seconda del carattere professionale, della condizione professionale e del settore di attività. In particolare emerge che le conoscenze informatiche sono maggiormente strategiche per i dipendenti pubblici (27,8% a fronte del dato medio del 22,9%), mentre, come era prevedibile, le competenze manageriali e le conoscenze tecnico operative sono ritenute maggiormente strategiche da parte dei lavoratori autonomi - imprenditori.

Per quanto riguarda la condizione professionale, è evidente come i lavoratori del Lazio, valutino l'importanza delle conoscenze per un futuro immediato (per i

prossimi 2-3 anni) in stretta relazione al ruolo ricoperto: i dirigenti hanno una maggiore sensibilità, rispetto alle altre categorie, riguardo alle capacità relazionali, mentre i quadri ritengono più importanti quelle manageriali e gestionali. Al contempo, gli impiegati ritengono maggiormente strategiche le conoscenze informatiche. Infine, gli operai specializzati e gli autonomi mostrano maggiore interesse riguardo alle conoscenze tecniche operative specifiche oltre alla capacità di lavorare in gruppo.

Sotto il profilo settoriale, il comparto agricolo considera maggiormente strategiche le competenze tecnico-operative (indicate dal 32,5% dei lavoratori), mentre il turismo evidenzia le lingue straniere (15,3%). Le conoscenze informatiche, che sono indicate in percentuale elevata in tutti i settori, assumono un peso relativo maggiore nell'industria (27,5%) e nel comparto pubblico (26,7%).

Relativamente al livello di partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi da parte dei lavoratori dipendenti ed autonomi l'indagine ha rilevato che il 45,2% dei lavoratori ha partecipato almeno ad una attività formativa negli ultimi 12 mesi, in linea con i risultati riscontrati nelle precedenti edizioni.

Analizzando i dati emerge, per le diverse tipologie di lavoratori, che la partecipazione a corsi di formazione è maggiore per le donne (46,9%), per i lavoratori della classe centrale di età (35 – 44, con il 48%) e di quelli con più di 55 anni (49%). Anche il livello di istruzione è correlato con la partecipazione ad attività di formazione, infatti più è elevato il livello di istruzione maggiore è la percentuale dei partecipanti, si passa dal 37,3% per i livelli più bassi al 57,6% per i lavoratori più istruiti. Risulta molto significativo il dato dei 2/3 di lavoratori occupati con il titolo di scuola media inferiore (o titoli ancora inferiori) che non partecipano ad alcuna attività; per questa categoria di lavoratori in questa fase storica probabilmente è urgente pensare a misure specifiche per superare le difficoltà che incontrano sia le imprese che i singoli lavoratori a trovare offerte e soluzioni coerenti con le loro necessità. Infatti, contro una media generale pari al 22,8% di lavoratori del nostro campione che dichiarano di non trovare una formazione adeguata alle proprie caratteristiche, il dato riferibile ai possessori di un basso livello di istruzione è pari al 26,9%.

Tab. 23 - Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi (valori %)

	Nessuna attività di formazione	Partecipaz. almeno ad un'attività di formazione negli ultimi 12 mesi	Totale lavoratori Lazio
GENERE INTERVISTATO			
Maschio	56,2	43,8	100,0
Femmina	53,1	46,9	100,0
CLASSI DI ETÀ			
18-24	60,9	39,1	100,0
25-34	56,9	43,1	100,0
35-44	52,0	48,0	100,0
45-54	56,0	44,0	100,0
55 e più	51,0	49,0	100,0
LIVELLO DI ISTRUZIONE			
Basso	62,7	37,3	100,0
Medio	57,5	42,5	100,0
Alto	42,4	57,6	100,0
Totale	54,8	45,2	100,0
Totale lavoratori Lazio (V.A. in migliaia)	1.234	1.016	2.250

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

Analizzando i dati relativi alla partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi per carattere professionale, condizione professionale e settore di attività, emerge una più elevata propensione alla partecipazione ai corsi di formazione da parte dei dipendenti pubblici (51,9%) rispetto ai dipendenti privati (44%, confermando quanto è emerso da 15 anni a questa parte da tutte le indagini pubblicate in materia), e tra gli autonomi è maggiore la partecipazione tra quelli che sono titolari di un'impresa (45%) rispetto ai collaboratori (44,3%).

La condizione professionale sembra essere ancora un discrimine importante alla partecipazione ad attività formative. I dati evidenziano il gap, pari a circa 20 punti percentuali, esistente tra i lavoratori che ricoprono ruoli generici (37,2%) e quelli invece che ricoprono figure apicali (dirigenti e quadri/funzionari) (54,8%, 57,1%).

Per quanto riguarda i settori di attività, emerge una maggiore partecipazione ad attività di formazione da parte dei lavoratori del comparto pubblico (52,6%), dell'industria (48,3%) del commercio (48,3%) e degli altri settori privati (63,6%). Si rileva invece una minore partecipazione da parte dei lavoratori impiegati nel settore delle costruzioni (26,8%), il dato relativo a questo settore è in netta diminuzione rispetto ai risultati emersi nella scorsa edizione, segno della crisi che

sta attraversando questo settore e che si riflette anche sull'attività di qualificazione del personale. Relativamente bassa anche la partecipazione per i lavoratori del comparto dei servizi che, dalle indagini nazionali, sono risultati sempre al primo posto tra i frequentanti attività di formazione.

Inoltre l'indagine rileva che il 63,9% dei lavoratori, che hanno partecipato ad almeno un'attività negli ultimi 12 mesi, privilegiano i corsi per la crescita professionale. Tale quota corrisponde al 28,9% del totale dei lavoratori del Lazio: in termini assoluti significa che circa 650 mila occupati della regione Lazio hanno partecipato a corsi formativi per la loro crescita professionale. Seguono i corsi obbligatori per legge (nei quali sono stati coinvolti il 40,7% dei lavoratori negli ultimi 12 mesi) e la partecipazione a seminari, convegni e workshop, attinenti all'ambito lavorativo (22,8%: in termini assoluti corrispondono a circa 232 mila lavoratori laziali).

Al contrario, sono poco diffusi i corsi di formazione a distanza indicati solo dal 2,7% dei lavoratori (che negli ultimi 12 mesi hanno realizzato almeno un'attività formativa), così come le attività "per finalità personali" (2,5%), il training on the job (2,3%), ossia l'affiancamento sul lavoro.

**Tab. 24 - Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi per tipologia formativa (valori % e V.A.)
 % risposte affermative - possibili più risposte**

Tipologia di corso	% lavoratori su totale partecipanti	Incidenza sul totale dei lavoratori Lazio	Totale lavoratori Lazio (V.A. migliaia)
Corsi obbligatori per legge	40,7	18,4	414
Corsi legati alla condizione di CIG	3,5	1,6	35
Corsi per la crescita professionale	63,9	28,9	650
Corsi a distanza (FaD)	2,7	1,2	27
Seminari, convegni, workshop	22,8	10,3	232
Training on the job	2,3	1,0	23
Corsi con finalità personali	2,5	1,1	25
Totale partecipanti attività formative	100,0	45,2	1.016

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

Tra i lavoratori che hanno partecipato ad attività formative negli ultimi 12 mesi, la maggior parte ha frequentato un solo corso (un 57,1% che corrisponde al 22,5% di tutti i lavoratori del Lazio). Circa il 25% dei partecipanti a corsi ha seguito due percorsi formativi, mentre i lavoratori che hanno frequentato

almeno tre o quattro corsi sono rispettivamente pari a poco più del 10% e del 7,7%.

4.2 I benefici della formazione

I lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati, che hanno partecipato ad almeno un'attività formativa ritengono che tale percorso sia particolarmente utile perché ha consentito di acquisire nuove competenze e capacità utili per il proprio lavoro (57% i dipendenti privati e 55,5% i pubblici). Risulta elevata anche la quota di dipendenti che ritengono di aver ottenuto nuove conoscenze utili per il proprio lavoro: quasi il 31% dei dipendenti pubblici e il 26,7% dei dipendenti privati.

Tab. 25 - Risultati conseguiti a seguito della partecipazione ad attività formativa (% di lavoratori dipendenti che ha partecipato ad attività di formazione, risposta più rilevante)

	Dipendente privato	Dipendente pubblico	Totale dipendenti che hanno partecipato ad almeno un'attività formativa
Ottenere nuove conoscenze utili per il lavoro	26,7	30,9	27,4
Acquisire nuove competenze e capacità per svolgere meglio il proprio lavoro	57,0	55,5	56,8
Conseguire un attestato	2,9	8,2	3,7
Incontrare nuove persone	1,4	3,6	1,7
Fare carriera	6,5	0,9	5,6
Ottenere un aumento di stipendio	1,0	0,9	1,0
Cambiare tipo di lavoro	4,5	0,0	3,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

Per i lavoratori autonomi, sia imprenditori che lavoratori che hanno un contratto di collaborazione, invece, il principale beneficio conseguito attraverso l'attività formativa è la possibilità di ampliare l'attività e/o raggiungere nuovi clienti, indicato rispettivamente dal 34,8% e 44,9%.

Gli altri fattori rilevanti che sono stati percepiti come risultati della formazione realizzata sono: l'acquisizione di strumenti per svolgere meglio il proprio lavoro, indicati dal 32% degli autonomi e dal 27% dei collaboratori e l'aver ottenuto conoscenze e competenze utili (12,9% degli autonomi e dal 13,5% dei collaboratori). Infine per il 12,5% degli imprenditori la formazione ha permesso di

migliorare la posizione sul mercato. La formazione per il 73,9% dei lavoratori autonomi è uno strumento per aggiornare le competenze in seguito all'introduzione di cambiamenti relativi alla propria attività, mentre per una quota decisamente più bassa, pari al 26,1%, l'attività formativa è stata funzionale alla successiva introduzione di cambiamenti relativi alla propria attività.

I cambiamenti che i lavoratori autonomi hanno introdotto, attraverso la partecipazione ad attività formative, sono principalmente organizzativi (44,4%), seguiti dai cambiamenti di mercato (31,1%) e tecnologici (24,4%).

I lavoratori dipendenti, sia privati che pubblici, ritengono nella maggior parte dei casi di utilizzare le competenze acquisite nell'attività formativa in misura abbastanza rilevante, soprattutto i dipendenti pubblici (79,1%) ma in misura notevole anche quelli privati (56,3%). Una quota inferiore ma sempre rilevante, superiore nei dipendenti privati rispetto ai pubblici, ha un'aspettativa di utilizzo molto elevata (28,3% dei dipendenti pubblici e 14,5% di quelli privati).

Tab. 26 - Utilizzo e aspettativa di utilizzo delle competenze acquisite nell'attività formativa (% di lavoratori dipendenti)

	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Totale dipendenti che hanno partecipato ad almeno un'attività formativa
Molto	28,3	14,5	26,1
Abbastanza	56,3	79,1	59,9
Poco	7,9	4,5	7,3
Per niente	7,5	1,8	6,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

4.3 Gli ostacoli alla formazione professionale

Tra i lavoratori che non hanno partecipato a nessun tipo di attività di formazione negli ultimi 12 mesi, che sono, nel complesso, il 54,8% dei lavoratori, il 60,3% dichiara di non aver potuto partecipare, mentre il restante 39,7% dichiara di non averlo voluto. Il principale motivo per i lavoratori che non hanno potuto partecipare ad alcuna attività, è legato alle esigenze di lavoro (il 77,1%), mentre per il 22,9% l'impedimento è stato di natura personale.

Tab. 27 - Motivi per i quali non si è partecipato ad attività di formazione (% di lavoratori che non hanno partecipato a nessun tipo di formazione negli ultimi 12 mesi)

Non ha voluto	39,7
Non ha potuto	60,3
CHI NON HA POTUTO	
Per motivi di lavoro	77,1
Per motivi personali	22,9
Totale lavoratori che non hanno partecipato a nessun tipo di formazione negli ultimi 12 mesi	54,8

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

Analizzando con maggiore dettaglio i motivi più rilevanti che hanno precluso ai lavoratori la partecipazione ad attività di formazione è emerso che il 29,3% dei lavoratori ha ritenuto tale attività non necessaria per il proprio lavoro, seguito da una valutazione di inadeguatezza della formazione rispetto alle proprie esigenze, indicato dal 22,8% dei lavoratori.

Una quota inferiore, ma sempre rilevante, ha indicato come causa della mancata partecipazione ad attività formative il fatto che il datore di lavoro non lo abbia coinvolto in nessuna attività formativa (13,7% dei lavoratori), mentre il 12,7% ha dichiarato di non avere la necessità di frequentare attività formative e infine per il 10,1% la motivazione è la difficoltà a conciliare gli impegni di lavoro e l'attività di formazione.

Tab. 28 - Motivi più rilevanti per i quali non si è partecipato ad attività di formazione (% di lavoratori per risposta più rilevante)

Non avevo i requisiti richiesti	0,9
Non è necessaria per il lavoro	29,3
Mancanza di sostegno del datore di lavoro	0,5
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	10,1
Formazione confligge con gli impegni familiari	5,0
Datore di lavoro non ha organizzato attività di formazione	13,7
Non sono stato coinvolto dall'azienda	3,5
Formazione non adeguate alle esigenze professionali del lavoratore	22,8
Costi troppo elevati	1,7
Non ritengo di aver bisogno di formazione	12,7

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

Per la rilevanza che riveste ai fini della definizione delle politiche pubbliche sono state analizzate le caratteristiche dei lavoratori che ritengono inadeguata la

formazione professionale rispetto alle proprie esigenze, che come abbiamo detto rappresentano il 22,8% dei lavoratori. I risultati dell'indagine evidenziano che è maggiore la quota di lavoratori di sesso maschile (26,3% del totale dei lavoratori maschi inclusi nel campione a fronte del 17,9% delle femmine), di lavoratori giovani, soprattutto quelli di età compresa tra 18 e 24 anni (28,5% a fronte di un dato medio di 22,8%), ed è maggiore tra i lavoratori autonomi, tra coloro con una qualifica di dirigenti nonché tra quelli con un livello di istruzione basso.

4.4 I nuovi bisogni formativi

La quota di lavoratori che ha dichiarato l'intenzione di partecipare ad attività formative nei prossimi 12 mesi è pari al 36,1% dei lavoratori totali, mentre il restante 63,9% non ha programmato nessuna attività formativa. Tale quota risulta inferiore di poco più di tre punti percentuali rispetto a quella relativa ai lavoratori che hanno partecipato ad attività formative negli ultimi 12 mesi. Tale gap era risultato molto più marcato nelle indagini realizzate negli anni precedenti (circa 10 punti percentuali).

Tab. 29 - Partecipanti ad attività di formazione nel 2012 e previsione di partecipazione futura (valori % e V.A.)

	Lavoratori	
	V.A.	%
Parteciperò ad almeno un corso nei prossimi 12 mesi	830	36,1
Non parteciperò ad almeno un corso nei prossimi 12 mesi	1.470	63,9
Parteciperò ad altre attività di formazione nei prossimi 12 mesi	873	38,0
Non parteciperò ad altre attività di formazione nei prossimi 12 mesi	1.427	62,0
Ho partecipato ad almeno corso negli ultimi 12 mesi	907	39,4
Non ho partecipato ad almeno un corso negli ultimi 12 mesi	1.393	60,6
Ho partecipato ad altre attività di formazione negli ultimi 12 mesi	1.039	45,2
Non ho partecipato ad altre attività di formazione negli ultimi 12 mesi	1.261	54,8
Totale campione	2.300	100,0

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

Analizzando le caratteristiche dei lavoratori che prevedono di partecipare ai corsi nei prossimi 12 mesi si osserva una maggiore presenza del genere femminile (39,4% a fronte del 33,5% del genere maschile), dei lavoratori appartenenti alla classe di età compresa tra i 35 e i 44 anni (40% a fronte del 36,1 del dato medio) e con un livello di istruzione alto. Considerando il carattere professionale dei

lavoratori sono i dipendenti pubblici e gli autonomi quelli che mostrano una maggiore propensione alla partecipazione ai corsi di formazione. Da segnalare anche i gruppi che dichiarano una scarsa propensione, che sono i soggetti più giovani e i soggetti più maturi, i dipendenti pubblici e i collaboratori, e infine i soggetti con basso livello di istruzione.

Per quanto riguarda la tipologia formativa, si conferma la preferenza per i corsi di formazione finalizzati alla crescita professionale (30,6% dei lavoratori, cioè a poco meno di 700 mila lavoratori regionali), seguiti in ordine di importanza dai corsi obbligatori per legge (10% dei lavoratori, che corrisponde a più di 200 mila lavoratori regionali), seminari convegni e workshop (5,1%) e training on the job, cioè formazione attraverso l'affiancamento sul lavoro (3%). Una quota molto bassa di lavoratori ha invece indicato le altre attività di formazione, quali i corsi legati alla Cassa Integrazione Guadagni, corsi con finalità personali, corsi a distanza, e lezioni private.

Tab. 30 - Intenzione di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi (valori % e V.A.)*

Tipologia di corso	% lavoratori	Totale Lavoratori Lazio (V.A. in migliaia)
Corsi obbligatori per legge	10,0	226
Corsi legati alla condizione di CIG	0,8	19
Corsi per la crescita professionale	30,6	689
Corsi a distanza (FaD)	0,7	15
Corsi con finalità personale	1,2	26
Seminari, convegni, workshop	5,1	114
Training on the job	3,0	68
Lezioni private	0,4	10
Non penso di partecipare	62,0	1.396

* Possibili più risposte

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

Tra i lavoratori che hanno intenzione di partecipare ai corsi di formazione nei prossimi 12 mesi, la maggior parte ha intenzione di frequentare un solo corso (62,8%), mentre il 18,6% ha intenzione di frequentare due corsi, il 4,4% tre corsi e infine il 14,2% quattro o più corsi.

Sono i dipendenti privati quelli più propensi a frequentare un solo corso, mentre al contrario i dipendenti pubblici e i lavoratori autonomi prevedono una maggiore intensità formativa.

Considerando solamente quella parte di lavoratori che hanno intenzione di partecipare ad attività formative nei prossimi 12 mesi, gli argomenti di maggiore interesse sono legati agli aggiornamenti normativi del proprio settore, indicati dal 30,7% dei lavoratori, con percentuali che salgono a oltre il 38% tra i lavoratori con più di 45 anni e tra chi ha un livello di istruzione alto. Seguono in ordine di importanza da “altro”, che comprende una varietà molto ampia di attività come ad esempio formazione specifica sulla propria professione, comunicazione, amministrazione e marketing.

Con percentuali decisamente più basse ma sempre rilevanti sono risultate la sicurezza e l'informatica (rispettivamente 14,5% e 8,8 %), che sembra essere un'esigenza soprattutto per i lavoratori più 'deboli' sul mercato del lavoro, cioè quelli con livelli di istruzione medio – bassa e i giovani che entrano nel mondo del lavoro.

Analizzando più nel dettaglio le motivazioni che spingono i lavoratori a pianificare le attività formative, per i lavoratori dipendenti riveste importanza soprattutto l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze utili, indicata dal 53,4% dei lavoratori che parteciperanno nei prossimi 12 mesi ad attività formative, e l'ampliamento delle conoscenze e competenze su un argomento di proprio interesse (32,5%).

Seguono in ordine di importanza con percentuali nettamente più basse: aumentare la possibilità di carriera (6,2%) e cambiare lavoro (5,5%). Al contrario non sembrano motivazioni rilevanti la formazione come strumento per aumentare la possibilità di trovare lavoro (1,4%), per iniziare un'attività in proprio (0,5%) incontrare nuove persone e conseguire un attestato (entrambi 0,2%).

Tab. 31 - Motivi di partecipazione dei lavoratori dipendenti che hanno intenzione di partecipare alle attività formative nei prossimi 12 mesi * (% di lavoratori dipendenti, risposta più rilevante)

Aumentare la possibilità di trovare un altro lavoro	1,4
Iniziare un'attività in proprio	0,5
Ottenere conoscenze/ competenze utili	53,4
Ampliare le conoscenze/competenze su un argomento di interesse del lavoratore	32,5
Conseguire un attestato	0,2
Incontrare nuove persone	0,2
Aumentare possibilità di carriera	6,2
Cambiare lavoro	5,5
Totale	100,0

* sono esclusi i lavoratori che hanno segnalato la partecipazione esclusiva a corsi obbligatori per legge (sicurezza sul lavoro, primo soccorso, HACCP).

Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

Anche per i lavoratori autonomi ottenere conoscenze e competenze utili è la motivazione che spinge ad intraprendere attività formative: la quota di lavoratori che hanno indicato questa motivazione, che sono il 62,3%, è anche superiore rispetto ai lavoratori dipendenti. Al secondo e al terzo posto i lavoratori autonomi hanno indicato la possibilità di ampliare l'attività e/o di raggiungere nuovi clienti (20,3%) e aumentare il fatturato (12,3%).

I lavoratori che invece hanno dichiarato di non avere intenzione di partecipare ad attività formative nei prossimi dodici mesi, hanno indicato come principale motivazione il fatto che ritengono di non averne bisogno (34,8%), seguita dalla mancanza di formazione adeguata alle proprie esigenze, indicata da quasi il 28,6% del totale dei lavoratori che non intendono partecipare ad attività formative, e dalla non necessità per il lavoro che si svolge (19,4%).

Infine, per indagare sui nuovi fabbisogni formativi dei lavoratori, è stato chiesto attraverso una domanda "aperta" di indicare il contenuto dei corsi che l'occupato riteneva più utile per rafforzare le sue capacità. La lingua inglese è stata la materia maggiormente segnalata (15,8%), seguita dall'informatica (14,3%), dalla formazione specifica per la propria attività (13%), capacità relazionali di vendita, comunicazione (8,5%) amministrazione (9%) e controllo di gestione (5%).

Come si evince dalle risposte fornite a diversi quesiti, anche quest'anno così come era stato rilevato nella scorsa edizione dell'Osservatorio, alcune tematiche formative come per esempio quelle afferenti alla lingua inglese e all'informatica

risultano essere a volte al primo posto e in altri casi tutt'altro che rilevante (quando indicano gli argomenti dei corsi che hanno intenzione di frequentare nei prossimi dodici mesi). Evidentemente quando si pone il lavoratore di fronte alla analisi delle proprie carenze, una gran parte degli occupati si considera inadeguato nella conoscenza delle lingue straniere e ad utilizzare le tecnologie informatiche nel modo migliore e colloca quindi queste tematiche formative ai primi posti.

5. La formazione continua e i fabbisogni formativi e professionali delle imprese dei settori audiovisivo e cinematografico nel Lazio

5.1 L'indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Nel Rapporto Annuale 2014 dell'Osservatorio Permanente Regionale sulla Formazione Continua nel Lazio vi è un approfondimento specifico sulle attività di formazione professionale e sui fabbisogni formativi e professionali di imprese e lavoratori nei settori di attività economica dell'audiovisivo e della cinematografia.

L'attenzione che l'Osservatorio pone su questi comparti di attività economica si motiva in ragione dell'importanza che essi rivestono nel contesto regionale e in relazione alle potenzialità di crescita e sviluppo che caratterizzano questi settori.

Basti pensare che, negli ultimi cinque anni, nel Lazio, l'incidenza delle attivazioni di rapporti di lavoro nei settori del cinema e dell'audiovisivo, rispetto al totale delle attivazioni nella regione, è compresa fra il 14,3% e il 18,1%; il dato medio complessivo per il quinquennio è pari al 16,5% (22,8% per gli uomini, rispetto a 10,7% per le donne).

Sul versante delle imprese, i principali obiettivi conoscitivi sono quelli relativi alla propensione rispetto alle attività di formazione professionale continua, ai fabbisogni formativi e professionali, alle prospettive settoriali (produttive, occupazionali e formative).

Lo studio di queste dimensioni di analisi è avvenuto in primo luogo attraverso la realizzazione di un'indagine diretta, effettuata sulle imprese dei settori in oggetto operanti nel Lazio. I fabbisogni professionali delle aziende sono stati analizzati utilizzando anche le previsioni di assunzione rilevate dal sistema informativo Excelsior (Unioncamere – Ministero del Lavoro), mentre per quanto riguarda la dinamica delle assunzioni nell'ultimo quinquennio, si sono analizzati i dati relativi agli avviamenti al lavoro (attivazioni di rapporti di lavoro) nei settori dello spettacolo, nelle unità produttive del Lazio.

L'insieme delle imprese attive nei settori in questione risulta pari a 2.011 imprese (unità locali con partita IVA, sedi principali). L'indagine (mediante rilevazione

telefonica con metodologia CAWI) è stata impostata con logica censuaria. Il numero complessivo di imprese che hanno preso parte alla rilevazione, completando l'intervista, è stato pari a 1.160 unità.

Tab. 32 – Il dettaglio dei settori di attività economica considerati nell'indagine sulle imprese dei comparti del cinema e dell'audiovisivo, nel Lazio.

cod. ATECO	denominazione categorie
59110	Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi
59120	Attività di post-produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi
59130	Attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi
59140	Attività di proiezione cinematografica
59201	Edizione di registrazioni sonore
59203	Studi di registrazione sonora
60100	Trasmissioni radiofoniche
60200	Programmazione e trasmissioni televisive
90010	Rappresentazioni artistiche
90020	Attività di supporto alle rappresentazioni artistiche
90040	Gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche

Fonte: POLEIS, 2014 su classificazione delle attività economiche ISTAT ATECO 2007.

5.2 Le caratteristiche principali delle imprese intervistate

Fra le 1.160 imprese che hanno preso parte alla rilevazione, la percentuale di quelle appartenenti al comparto delle attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore risulta pari al 72,2%. Le aziende che svolgono attività di programmazione e trasmissione rappresentano l'8,7% del totale, mentre per circa un quinto dei casi si tratta di imprese afferenti ai settori delle attività creative, artistiche e di intrattenimento (19,1%).

Se si considera la dimensione delle imprese, in quasi quattro casi su dieci si tratta di imprese con un solo addetto (37,5% - 435 unità, in termini assoluti). In poco più di tre casi su dieci si tratta di aziende con un numero di addetti compreso fra 2 e 5 (incidenza pari al 32,1%; 372 in termini assoluti), mentre le imprese con una dimensione che va da 6 a 20 addetti ammontano a 239 unità e rappresentano il 20,6% del totale; infine, sono 114 le imprese al di sopra dei 20 addetti (9,8%).

Tab. 33 – Le caratteristiche delle imprese intervistate. Distribuzione per settore di attività economica e dimensione (valori assoluti e composizione percentuale).

Valori assoluti	Classe di addetti				Totale
	1 addetto	2-5 addetti	6-20 addetti	> 20 addetti	
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore	326	252	169	90	837
Attività di programmazione e trasmissione	21	42	27	11	101
Attività creative, artistiche e di intrattenimento	88	78	43	13	222
Totale	435	372	239	114	1.160

Composizione percentuale	Classe di addetti				Totale
	1 addetto	2-5 addetti	6-20 addetti	> 20 addetti	
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore	28,1	21,7	14,6	7,8	72,2
Attività di programmazione e trasmissione	1,8	3,6	2,3	0,9	8,7
Attività creative, artistiche e di intrattenimento	7,6	6,7	3,7	1,1	19,1
Totale	37,5	32,1	20,6	9,8	100,0

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese.

5.3 Le previsioni sull'andamento del fatturato e i fattori competitivi di breve periodo

La previsione che le imprese dei settori del cinema e dello spettacolo fanno sull'andamento del fatturato nel breve periodo (considerando l'insieme dei settori) è orientata – per il 50,4% di esse – a una flessione dei ricavi per il 2014, mentre in quattro casi su dieci le imprese intervistate ritengono che il fatturato si manterrà stabile nell'anno in corso. Solo per il 7,2% si prevede una sua crescita. La previsione per l'anno 2015 sembra essere caratterizzata da elementi di maggiore ottimismo, in particolare con riguardo ad una maggiore tenuta del fatturato rispetto ai livelli del 2014.

Gli elementi di incertezza si riflettono anche sul versante degli investimenti, il cui volume è previsto in flessione sia nel 2014 (per il 38,5% delle imprese) che nel 2015 (per il 35,3% delle imprese). Per quanto riguarda gli investimenti, risulta più consistente – rispetto alle valutazioni sul fatturato – la quota di imprese che ritiene che essi si manterranno stabili nei due anni considerati.

I principali fattori competitivi su cui le imprese intendono far leva nel breve periodo, sono rappresentati dall'incremento/miglioramento della qualità del prodotto/servizio (per il 34,1% delle imprese intervistate). Sono le imprese che appartengono al settore delle attività creative, artistiche e di intrattenimento a ritenere che tale fattore competitivo sia di particolare rilievo.

Tab. 34 – Le previsioni sull'andamento del fatturato nelle imprese dei settori del cinema e dell'audiovisivo nel Lazio. Distribuzione per settore di attività economica (valori percentuali).

	Andamento fatturato 2014 su 2013				Andamento fatturato 2015 su 2014			
	In calo	Stabile	In crescita	n.d.	In calo	Stabile	In crescita	n.d.
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59)	52,7	40,0	6,3	1,0	39,4	48,9	5,0	6,7
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60)	43,6	40,6	12,9	3,0	26,7	44,6	10,9	17,8
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90)	45,0	45,0	7,7	2,3	36,0	45,5	5,9	12,6
Totale	50,4	41,0	7,2	1,4	37,7	47,8	5,7	8,8

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese.

Tab. 35 – I fattori competitivi su cui le imprese intendono agire nei prossimi due anni, nei settori del cinema e dell'audiovisivo nel Lazio. Distribuzione per settore di attività economica (valori percentuali).

	Settori di attività economia			Totale
	Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi (cod. ATECO 59[...])	Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	
Riduzione dei costi	27,6	30,7	24,8	27,3
Qualità del prodotto	33,0	30,7	40,1	34,1
Rapporto qualità/prezzo	27,6	28,7	26,6	27,5
Innovazione	10,4	7,9	6,8	9,5
Internazionalizzazione	0,8	1,0	1,8	1,0
Non so	0,6	1,0	0,0	0,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese.

Gli altri fattori competitivi che assumono una certa importanza sono rappresentati dalla riduzione dei costi e dal miglioramento del rapporto qualità/prezzo (in entrambi i casi con valori simili di incidenza, pari a poco più del 27%).

5.4 La propensione delle imprese alla formazione continua: lo svolgimento di attività formative

Nell'insieme, le imprese che hanno preso parte alla rilevazione non hanno evidenziato una particolare propensione allo svolgimento di attività formative nel 2013. Senza considerare il personale assunto con contratto di apprendistato, circa i due terzi delle imprese intervistate dichiarano di non aver svolto alcuna attività formativa (66,0%).

Tab. 36 – La propensione delle imprese alla formazione continua: lo svolgimento di attività formative. Distribuzione per tipologia generale di intervento formativo, settore di attività economica e dimensione (valori percentuali e valori assoluti per i totali).

Tipologie generali di intervento formativo	Corsi e altre attività formative	Solo corsi formazione profess.le	Solo altre attività formative	Nessuna attività formativa	Totale (%)	Totale (v.a.)
Settore di attività economica						
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90)	3,2	12,2	12,2	72,5	100,0	222
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59)	5,5	17,1	12,3	65,1	100,0	837
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60)	8,9	15,8	15,8	59,4	100,0	101
Classe di addetti						
1 addetto	3,4	8,3	12,4	75,9	100,0	435
2-5 addetti	3,2	17,7	9,1	69,9	100,0	372
6-20 addetti	5,4	21,8	16,3	56,5	100,0	239
> 20 addetti	19,3	28,1	16,7	36,0	100,0	114
Totale (%)	5,3	16,0	12,6	66,0	100,0	--
Totale (v.a.)	62	186	146	766	--	1.160

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: nel computo degli addetti che hanno preso parte ad attività formative non si considerano gli apprendisti.

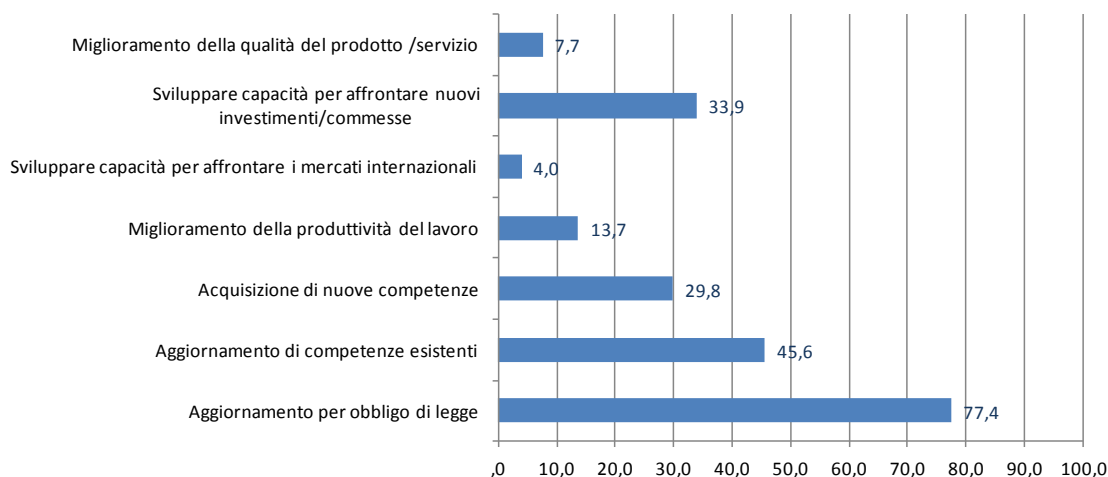
La percentuale di imprese i cui addetti hanno preso parte (solamente) a corsi di formazione professionale si attesta al 16,0%, mentre risultano pari al 12,6% le

aziende i cui addetti hanno partecipato solamente ad altre tipologie di attività formative, diverse dai corsi (training on the job, rotazione programmata nelle mansioni e/o affiancamento, convegni, workshop, seminari o presentazione di prodotti/servizi, auto-apprendimento, circoli di qualità o gruppi di auto-formazione). Nel 5,3% dei casi, si è trattato di aziende i cui addetti hanno svolto sia formazione corsuale che altre attività.

Se si focalizza l'attenzione sulle aziende che hanno effettuato formazione corsuale per i propri addetti (in via esclusiva, oppure unitamente ad altre attività formative), esse rappresentano poco più di un quinto del totale (in termini assoluti, si tratta di 248 aziende su un totale di 1.160 imprese rispondenti, pari al 21,4%).

Il principale obiettivo dei corsi di formazione professionale svolti dalle imprese appartenenti ai settori del cinema e audiovisivo è rappresentato dall'aggiornamento formativo per obbligo di legge: per più dei tre quarti delle imprese intervistate (77,4%), tale obiettivo formativo risulta essere il principale.

Fig. 1 – La propensione delle imprese alla formazione continua. Gli obiettivi dei corsi di formazione professionale svolti (risposta multipla – valori percentuali di incidenza su totale imprese).



Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: i valori sono calcolati rispetto al totale delle imprese che si sono avvalse della formazione corsuale (248 aziende).

Fra gli obiettivi formativi di maggior rilievo vi è l'aggiornamento di competenze esistenti (45,6%) e la necessità di sviluppare capacità per far fronte a nuovi

investimenti e/o nuove commesse (33,9%), mentre l'acquisizione di nuove competenze è indicata come obiettivo dal 29,8% delle imprese.

Valori di incidenza contenuti si osservano per l'obiettivo del miglioramento dei livelli di produttività del lavoro (13,7%), per l'obiettivo del miglioramento della qualità dei prodotti/servizi (7,7%) e in relazione alla necessità di sviluppare capacità per affrontare mercati internazionali (4,0%).

Un elemento di rilievo consiste comunque nel fatto che per l'89,5% delle imprese che hanno svolto corsi di formazione professionale, si sono effettivamente raggiunti gli obiettivi prefissati (con specifico riguardo alla formazione corsuale).

La valutazione dell'offerta formativa territoriale e della sua adeguatezza ai fabbisogni delle aziende

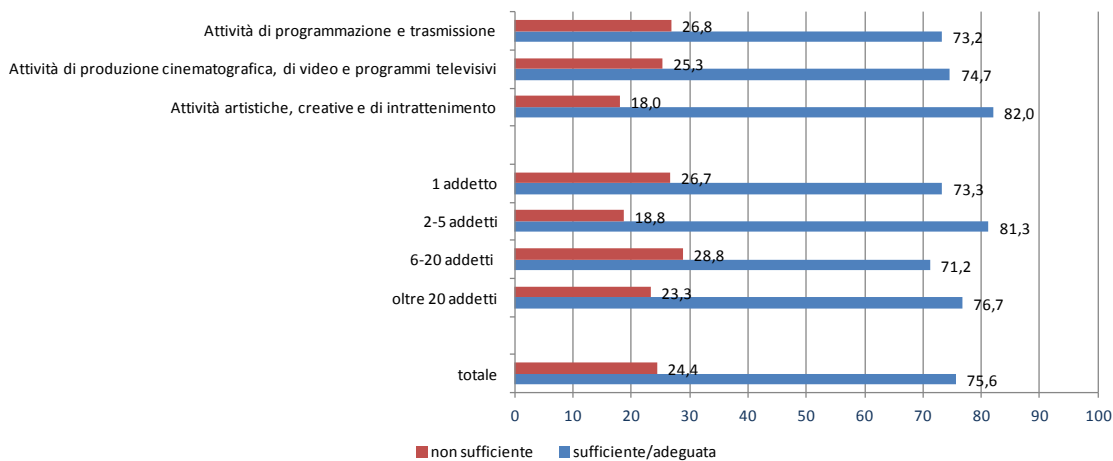
Il giudizio sull'offerta di servizi formativi nel territorio provinciale è positivo: il 45,5% delle imprese intervistate ritiene che esso sia buono/ottimo, mentre poco più del 40% che esso sia sufficiente. Rispetto al dato medio complessivo, nella distribuzione settoriale si evidenzia solo una maggiore percentuale di valutazioni sufficienti (e, in modo complementare, una minore incidenza di giudizi buono/ottimo) fra le imprese che svolgono attività di programmazione e trasmissione.

Se si considera la dimensione delle aziende, sono le imprese che si collocano agli estremi della distribuzione ad esprimere i giudizi migliori riguardo l'offerta formativa: sono infatti le imprese con un solo addetto da un lato e quelle con più di 20 addetti dall'altro che ritengono buona/ottima l'offerta di servizi formativi sul territorio in più della metà dei casi.

Fra le imprese formative (394 su un totale di 1.160 imprese intervistate, pari al 34,0%), i tre quarti di esse ritengono che la formazione realizzata sia sufficiente rispetto ai propri fabbisogni.

In particolare, ciò accade per le aziende che svolgono attività creative, artistiche e di intrattenimento, laddove l'82,0% ritiene che la formazione sia adeguata ai propri fabbisogni. Rispetto alla classe dimensionale delle aziende, sono quelle di 2-5 addetti ad esprimersi in misura più elevata in favore del giudizio di adeguatezza (81,3).

Fig. 2 – Le imprese che ritengono la formazione realizzata sufficiente/adequata rispetto ai propri fabbisogni. Distribuzione per settore di attività economica (divisioni classificazione ATECO 2007) e dimensione (valori percentuali).



Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: valori calcolati rispetto al totale delle imprese che hanno realizzato interventi formativi (394 aziende).

Circa i due terzi delle imprese intervistate (766 aziende su 1.060, corrispondenti al 66,0%) non ha realizzato alcun intervento formativo nel corso del 2013. Per queste imprese, il principale degli ostacoli alla formazione è rappresentato dalla preferenza per l'assunzione di personale già in possesso delle competenze necessarie (32,1%), seguito dal fatto di possedere già le competenze sufficienti (29,4%). I costi elevati rappresentano un ostacolo nel 13,5% dei casi, mentre la mancanza sul mercato di corsi di formazione adeguati costituisce un ostacolo per il 12,9% delle imprese.

5.5 Le strategie di innovazione delle imprese e la relazione funzionale tra formazione e innovazione

Il fatto di adottare/apportare innovazioni nel pieno di un contesto di forte crisi economica, occupazionale e sociale costituisce un importante segnale di contrasto, in particolare quando la strategia innovativa è legata funzionalmente al interventi espressamente e specificamente previsti per supportare i cambiamenti di processo, di prodotto, organizzativi.

Complessivamente, le imprese intervistate che hanno introdotto innovazioni sono state pari a circa la metà: 524 aziende, corrispondenti al 45,2%. Rispetto al dato medio complessivo, il settore delle attività creative, artistiche e di

intrattenimento si pone, nell'insieme, leggermente al di sotto, con il 43,2% di imprese ad esso appartenenti che hanno introdotto innovazioni. Al di sopra della media si trova, invece, il comparto delle attività di programmazione e trasmissione, nel quale le imprese innovatrici incidono per la metà (49,5%).

Se si considera la classe dimensionale, si passa da poco più di un terzo di imprese che hanno introdotto innovazioni fra le aziende di 2-5 addetti, al 43,7% fra le imprese con un solo addetto, al 51,5% fra le imprese con 6-20 addetti e ben al 72,8% fra le imprese di più grandi dimensioni. La dimensione dell'impresa appare (e si conferma), quindi, come un fattore strutturale per l'implementazione di strategie di innovazione.

Con riguardo alle tipologie di innovazione introdotte nel triennio 2011-2013, si è trattato prevalentemente di innovazioni di carattere organizzativo (adottate dal 21,5% del totale delle imprese intervistate). Innovazioni di marketing sono state intraprese dal 12,7% delle aziende, mentre le innovazioni di prodotto o di servizio hanno riguardato l'11,6%. Si evidenzia il limitato ricorso a tipologie di innovazione concernenti l'introduzione di ICT (4,1% dei casi).

Per cercare di capire la relazione funzionale tra formazione e innovazione, si sono considerate solamente le imprese che hanno introdotto innovazioni nelle diverse tipologie considerate (si tratta di 524 aziende, corrispondenti al 45,2% del totale); risulta che il 26,9% di esse (pari a 141 unità) ritiene che i processi di innovazione introdotti/adottati abbiano agito come fattore determinante (driver) di ulteriore formazione (è stato cioè necessario coinvolgere il personale in apposite attività formative).

Ribaltando il nesso di causalità, per il 24,8% delle imprese che hanno introdotto innovazioni (pari a 130 unità), i processi di innovazione adottati si configurano come funzione dipendente della formazione professionale (in seguito, cioè, alla formazione svolta è stato possibile introdurre innovazioni).

5.6 Il fabbisogno di attività formative

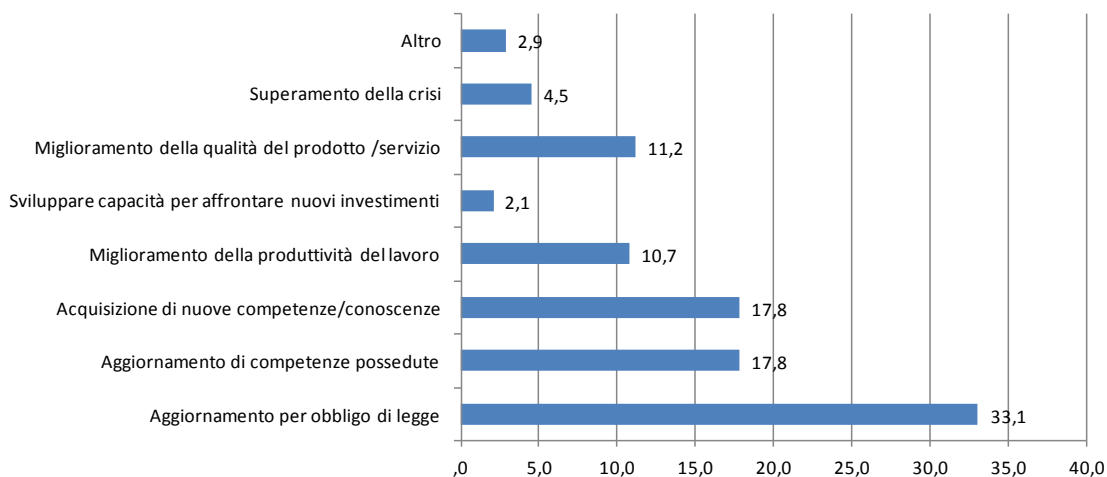
Il 20,9% delle imprese che hanno preso parte alla rilevazione prevede il coinvolgimento di propri addetti in corsi di formazione professionale (a gestione interna o esterna), mentre il 13,6% prevede di fare ricorso ad altre tipologie di attività formative.

Per quanto riguarda le imprese che prevedono di effettuare formazione corsuale, il settore di attività in cui si rileva la quota più elevata è quello delle attività di

produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi (21,6%), mentre negli altri comparti la percentuale si attesta circa al 19% in entrambi i casi. Se legge il dato considerando la distribuzione per classe di addetti, si osserva come la quota di imprese che prevede l'utilizzo della formazione corsuale aumenti considerevolmente al crescere della dimensione, passando dal 13,3% delle aziende con un solo addetto, al 20,7% delle aziende con 2-5 addetti, al 25,1% per la classe 6-20 addetti, mentre fra le imprese di più grande dimensione il valore si attesta al 41,2%.

Fra gli obiettivi principali che le imprese si prefiggono di conseguire con la realizzazione di formazione corsuale vi è l'aggiornamento per obbligo di legge (33,1%). Con la medesima rilevanza (17,8%), le imprese indicano l'obiettivo dell'aggiornamento di competenze possedute e l'obiettivo dell'acquisizione di nuove competenze/conoscenze.

Fig. 3 – Il fabbisogno di attività formative. Gli obiettivi principali dei corsi di formazione professionale che le imprese prevedono di effettuare per i propri addetti (valori percentuali).



Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: i valori sono calcolati rispetto al totale delle imprese che prevedono di inviare propri addetti alla formazione corsuale (242 aziende).

Il miglioramento della qualità del prodotto/servizio è indicato come obiettivo principale solo da un decimo delle imprese che prevedono di svolgere – nell'arco di tempo di un anno – formazione corsuale per i propri addetti, così come si rileva anche per l'obiettivo del miglioramento della produttività del lavoro. valori di incidenza decisamente contenuti (nell'ordine di pochi punti percentuali) si

osservano per i restanti obiettivi che si sono indicati, relativi al superamento della crisi e allo sviluppo di capacità per affrontare nuovi investimenti.

Rispetto alle figure professionali per le quali vi sarebbe la necessità di attivare interventi formativi (per le quali, cioè, si manifestano fabbisogni formativi), si tratta prevalentemente di figure dirigenziali (55,0%), mentre la formazione per addetti in amministrazione e gestione aziendale ricorre nel 18,3% dei casi. La formazione per impiegati da un lato e tecnici dall'altro, è ritenuta necessaria, rispettivamente, dall'8,9% e dal 6,8% delle aziende.

Le imprese che non prevedono di svolgere nessuna tipologia di corso formativo nell'arco di un anno rappresentano circa otto casi su dieci (79,1% del totale delle imprese intervistate). La motivazione principale è rappresentata dal fatto che si ritiene non vi sia necessità di interventi formativi di tipo corsuale (48,7%), mentre i costi troppo elevati incidono per il 18,6% e la difficoltà nel valutare la necessità di formazione per il 12,7%.

Con valori percentuali compresi fra il 6-7%, le motivazioni relative alla mancanza di tempo per la formazione (6,8%) e la carenza di corsi di formazione adeguati alle necessità dell'azienda (6,2%).

5.7 I fabbisogni professionali

Le imprese che prevedono l'impiego di nuovo personale nell'arco di tempo di un anno incidono per il 13,2% sul totale delle imprese intervistate. La lettura del dato a livello settoriale non evidenzia particolari differenze, mentre si ha un andamento crescente della quota di imprese che prevedono di assumere nuovo personale, all'aumentare della dimensione. In questo caso, si passa dal 9,4% delle imprese con un solo addetto, al 12,1% delle imprese con 2-5 addetti, al 16,3% delle imprese con 6-20 addetti e al 24,6% per le imprese di più grandi dimensioni.

Le imprese che, invece, prevedono di avere personale in uscita nell'arco di tempo di un anno corrispondono al 10,9% del totale. È nel settore delle attività creative, artistiche e di intrattenimento che la percentuale di imprese che prevede personale in uscita risulta più bassa del valore medio complessivo, attestandosi all'8,6%. Considerando la dimensione delle imprese, si osserva anche in questo caso come le quote aumentino al crescere della dimensione, passando dal 4,6% delle imprese con un solo addetto, al 12,4% delle imprese con 2-5 addetti, al

17,2% delle imprese con 6-20 addetti e al 17,5% per le imprese di più grandi dimensioni.

Dall'analisi delle motivazioni che sono alla base dell'assunzione di nuovo personale, emerge un dato di particolare interesse: per quanto sia contenuta la percentuale di imprese che prevedono l'impiego di nuovo personale nell'arco di tempo di un anno, risulta che in quattro casi su dieci si tratta di assunzioni per far fronte a una situazione di domanda in crescita o in ripresa (43,1%). Questa motivazione assume un rilievo particolare fra le aziende del settore delle attività creative, artistiche e di intrattenimento, laddove raggiunge il 64,0%. Nel comparto delle attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, le assunzioni per domanda in crescita o in ripresa incidono per il 41,6%, mentre il valore si riduce al 20,0% fra le imprese che si occupano di attività di programmazione e trasmissione.

La sostituzione di dipendenti in uscita o in maternità incide per il 27,5%, mentre nel 13,1% dei casi si tratta della copertura di posizioni lavorative per far fronte a picchi stagionali.

Con riguardo alle tipologie contrattuali previste per l'assunzione di nuovo personale, in più di un terzo dei casi si tratterebbe del contratto di lavoro dipendente a tempo determinato (34,8%). Una certa rilevanza caratterizza anche il contratto di apprendistato, il ricorso al quale è previsto nel 22,1% dei casi. Le assunzioni previste con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato incidono per il 15,5%, mentre l'utilizzo del contratto a progetto si attesta al 7,2%. Per la parte restante delle assunzioni previste (20,4%), le imprese intendono fare ricorso ad altre tipologie contrattuali, caratterizzate da maggiori elementi di flessibilità.

La funzione aziendale in cui si prevedono, in misura maggiore, ingressi di nuovo personale nell'arco di tempo di un anno è quella della produzione e logistica, per la quale le imprese prevedono di assumere sicuramente nel 32,0% dei casi e probabilmente nel 30,1% dei casi (non si prevede di assumere nel restante 35,9%).

Le assunzioni nell'area dell'amministrazione e contabilità sono invece sicuramente previste nel 17,0% dei casi e probabilmente nel 9,2%, mentre per l'area commerciale (vendita, servizi post-vendita, marketing) i valori percentuali sono rispettivamente pari a 7,8% e 12,4%.

Se si considerano, per ciascuna delle tre aree funzionali, le imprese che hanno indicato come certa o probabile l'assunzione di nuovo personale, il livello di competenza prevalentemente richiesto è quello specialistico/tecnico. Nel dettaglio, si osserva la seguente articolazione dei livelli di competenza richiesti: per le funzioni di produzione e logistica, si richiede il livello specialistico/tecnico nel 56,8% dei casi e il livello elementare di competenza nel restante 43,2%; per le funzioni commerciali, il livello specialistico/tecnico prevale con la percentuale del 54,8%, mentre competenze elementari sono richieste in circa un terzo dei casi (32,3%) e si evidenzia anche la richiesta di profili di competenza più elevati, di natura strategica (12,9%); per le funzioni amministrative e contabili assumono una certa importanza i livelli di competenza strategici, verso i quali si orienta circa un quarto delle assunzioni previste (23,1%), con il livello specialistico/tecnico che caratterizza invece ben i due terzi delle assunzioni previste.

Per tutte le aree funzionali, le figure professionali che si prevede di assumere sono considerate come abbastanza facili da reperire (nei tre casi, le imprese che optano per tale valutazione superano il 60%). Le funzioni amministrative e di contabilità sono quelle per le quali si rilevano le minori difficoltà in ordine al reperimento delle figure professionali che si prevede di assumere.

5.8 Le figure professionali specifiche richieste nei settori del cinema e dell'audiovisivo: le previsioni di assunzione nel sistema informativo Excelsior

Sulla base della disponibilità dei dati a livello regionale, riguardo le previsioni di assunzione rilevate dal sistema informativo Excelsior (Unioncamere – Ministero del Lavoro), si è ricostruito il quadro delle previsioni di assunzione per alcune delle principali categorie professionali richieste e specifiche per i settori del cinema e dell'audiovisivo:

- registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi;
- tecnici per la trasmissione radio-televisiva e per le telecomunicazioni;
- operatori di apparecchi per la ripresa e la produzione audio-video;
- tecnici dell'organizzazione della produzione radiotelevisiva, cinematografica e teatrale;
- grafici, disegnatori e allestitori di scena;
- macchinisti ed attrezzisti di scena;
- personale non qualificato nei servizi ricreativi e culturali.

Per le categorie professionali considerate, si ha un volume di assunzioni previste pari a 1.490 unità, poco più di un terzo delle quali a carattere temporaneo o stagionale.

La forma contrattuale a cui si intende fare ricorso prevalentemente è quella del tempo determinato, la cui quota raggiunge il 62,1%. Il tempo determinato incide per poco più di un quarto (27,2%), mentre il ricorso all'apprendistato avviene nel 5,7% dei casi e l'utilizzo di altre forme contrattuali nel 5,0% dei casi. La necessità di ulteriore formazione caratterizza il 63,1% delle assunzioni previste. Prevalentemente, le previsioni di assunzione fanno riferimento a imprese di medie e grandi dimensioni (50 addetti e oltre), che rappresentano circa il 70%, mentre le microimprese incidono per il 12,1% e le piccole imprese per il 19,1%.

Con riguardo al carattere temporaneo o stagionale delle previsioni di assunzione, vi sono categorie professionali nelle quali esso raggiunge la quota del 75,0%: è il caso delle categorie dei macchinisti ed attrezzisti di scena e del personale non qualificato nei servizi ricreativi e culturali. All'opposto, il carattere stagionale è contenuto per la categoria dei tecnici per la trasmissione radio-televisiva e per le telecomunicazioni e per quella dei tecnici dell'organizzazione della produzione, con valori percentuali prossimi al 10% in entrambi i casi.

Per quanto attiene le forme contrattuali, il tempo determinato caratterizza la quasi totalità delle previsioni di assunzione per le categorie professionali dei macchinisti ed attrezzisti di scena e del personale non qualificato nei servizi ricreativi e culturali, mentre si prevede il ricorso al tempo indeterminato per il 50,0% delle previsioni di assunzione nella categoria dei tecnici per la trasmissione. La categoria degli operatori di apparecchi per la ripresa e la produzione audio-video evidenzia il maggior valore di incidenza del contratto di apprendistato (11,1%). La categoria professionale dei registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi è quella in cui assume un certo rilievo il ricorso a forme contrattuali atipiche, caratterizzate da maggiori elementi di flessibilità (15,2%).

La necessità di ulteriore formazione assume valori polarizzati nelle diverse categorie professionali: rispetto al dato medio complessivo del 63,1%, si passa da valori compresi fra il 21-30% per alcune categorie (registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi; macchinisti ed attrezzisti di scena; personale non qualificato nei servizi ricreativi e culturali), a valori compresi fra il 91-95% per altre categorie (grafici, disegnatori e allestitori di scena; tecnici dell'organizzazione della produzione; tecnici per la trasmissione).

5.9 Gli avviamenti al lavoro nei settori del cinema e dell'audiovisivo nel periodo 2009-2013

Nell'arco di tempo che va dal 1° gennaio 2009 al 30 giugno 2013, nelle unità produttive del Lazio sono state realizzate poco più di 1,2 milioni di attivazioni di rapporti di lavoro nei settori del cinema e dell'audiovisivo, su un complesso di quasi 7,4 milioni di attivazioni, rappresentando il 16,5% del totale delle stesse. Pur avendo considerato le unità produttive del Lazio, la quasi totalità delle attivazioni ha avuto luogo nella provincia di Roma (99,6%) ed in particolare nel comune di Roma (98,6%).

Le attivazioni per i diversi settori economici risultano essere molto concentrate, con l'84,2% delle stesse che afferiscono alle attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi. Le attivazioni hanno riguardato prevalentemente la componente maschile, con un rapporto circa di 2:1 rispetto a quella femminile.

L'incidenza delle attivazioni nei settori del cinema e dell'audiovisivo, rispetto al complesso delle attivazioni nel quinquennio considerato, è compresa fra il 14,3% e il 18,1%, con la componente maschile che presenta valori di incidenza più che doppi di quella femminile. Il dato medio complessivo per il quinquennio è pari al 16,5% (22,8% per gli uomini, rispetto a 10,7% per le donne).

L'orario di lavoro predominante è il tempo pieno (88,4%), con la componente femminile che presenta un'incidenza più bassa di quasi tre punti percentuali (86,5%) di quella registrata dagli uomini (89,4%).

Le forme contrattuali maggiormente praticate sono quelle tipiche dei settori dello spettacolo, che incidono complessivamente per l'83,3% (con pari incidenza per uomini e donne). Il lavoro nello spettacolo a tempo determinato incide per il 72,1%, mentre quello autonomo per il 12,2% (con minime differenze di genere a favore della componente maschile in entrambi i casi) e quello a tempo indeterminato per lo 0,1%. Le tipologie contrattuali a tempo determinato, nel loro insieme, rappresentano l'85,4%, con la percentuale femminile che risulta inferiore a quella maschile (83,6% rispetto 86,3%).

6. La rilevazione sui fabbisogni formativi dei lavoratori dei settori cinema e audiovisivo nel Lazio

6.1 L'indagine sui fabbisogni formativi delle persone

L'indagine sui fabbisogni formativi dei lavoratori nei settori del cinema e dell'audiovisivo è avvenuta mediante una rilevazione campionaria (con metodologia CAWI), dei lavoratori per i quali è stato registrato almeno un avviamento al lavoro negli anni 2012 e 2013 nei settori in oggetto. Da questa popolazione obiettivo, composta da 80.514 persone, si è estratto un campione statisticamente significativo di 5.411 soggetti, stratificato per genere e classe di età, su cui si è svolta la rilevazione.

6.2 Il profilo dei lavoratori nei settori del cinema e dell'audiovisivo

Il campione è rappresentativo delle caratteristiche delle persone avviate al lavoro nei settori del cinema e dell'audiovisivo, nel Lazio, nel biennio 2012-2013.

La componente maschile prevale su quella femminile, con il 58,4% dei lavoratori a fronte del 41,6% delle lavoratrici.

Gli avviati hanno un profilo tendenzialmente giovane: circa il 45% degli intervistati ha meno di 35 anni e, tra questi, circa il 17% ha una età inferiore ai 25 anni. Il 22,6% è nella fascia compresa tra 35 e i 44 anni. La quota di lavoratori con 45 e più anni è pari a circa il 38%: i 45-54enni sono il 15,5%, mentre gli over-55 sono il 17,2%.

I lavoratori possiedono un buon livello di istruzione: il 53,5% ha conseguito come titolo di studio la licenza media superiore e il 25,6% la laurea o una qualificazione superiore (master universitario, dottorato di ricerca, PHD), mentre il 20,9% dei lavoratori è arrivato al massimo ad ottenere la licenza media inferiore.

Relativamente alla tipologia di lavoro, sono prevalenti i lavoratori con un contratto di lavoro dipendente, con una quota pari al 60,1% del totale, mentre i lavoratori autonomi rappresentano il 39,9% del totale.

In termini di settore di attività, il gruppo principale, con oltre i tre quarti del totale, è rappresentato dai lavoratori impiegati nelle attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi. Con numerosità decisamente

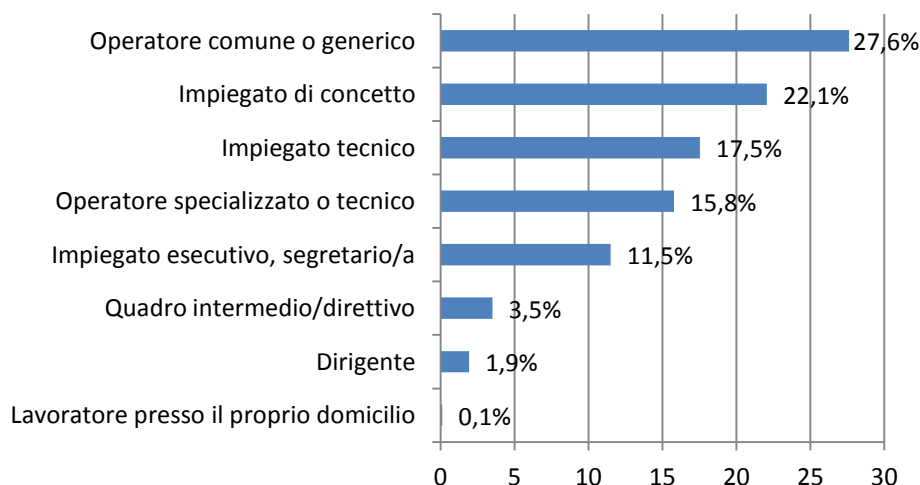
più ridotte, il settore delle attività di programmazione e trasmissione televisiva (6,9%), quello della gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture (4,7%) e il settore delle rappresentazioni artistiche (3,6%), con le attività di post-produzione che incidono per poco meno (3,3%).

Per quel che attiene l'anzianità lavorativa, gli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo si presentano con notevole esperienza: oltre la metà degli intervistati è occupata da oltre 10 anni, e tra questi il 34,4% da oltre 20 anni.

In riferimento alla sede dell'azienda presso la quale lavora, il 91% dichiara di lavorare a Roma.

I lavoratori dipendenti (che corrispondono al 60,1% dei lavoratori nei settori del cinema e dell'audiovisivo) operano per lo più nel settore privato (91,3%), mentre il restante 8,7% opera nel settore pubblico. Per quanto riguarda le qualifiche professionali, i dipendenti del settore privato sono divisi tra operatori comuni o generici (27,6% dei lavoratori intervistati), impiegati di concetto (22,1%), impiegati tecnici (17,5%) e operatori specializzati o tecnici (15,8%).

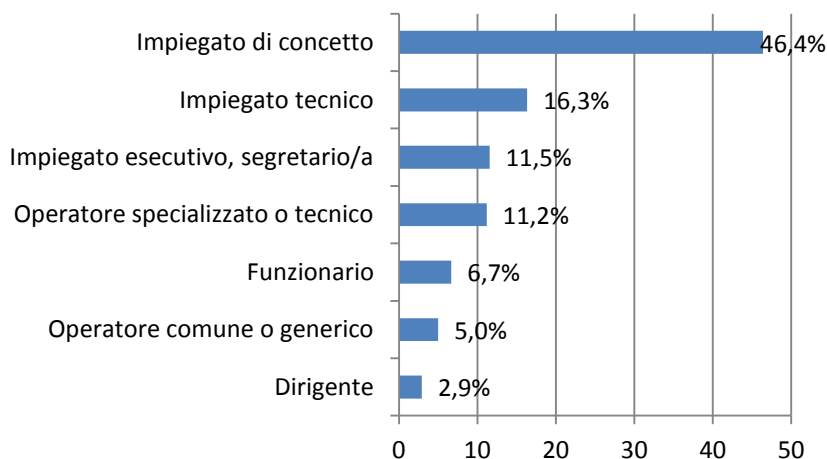
Fig. 4 – Condizione professionale dei dipendenti privati



Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo

Nel pubblico invece è molto più rilevante la quota di impiegati di concetto, pari al 46,4%, mentre gli impiegati tecnici rappresentano il 16,3% e gli impiegati esecutivi o di segreteria l'11,2%.

Fig. 5 – Condizione professionale dei dipendenti pubblici



Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo

La maggioranza dei lavoratori dipendenti rientra nelle categorie contrattuali del lavoro a tempo indeterminato (41,2%) e del lavoro a tempo determinato (37,8%). Tra le altre forme contrattuali di rilievo, la prevalente è quella del lavoro intermittente o a chiamata che coinvolge l'11,2% dei lavoratori e l'apprendistato (4,9%).

Si evidenzia, inoltre, la prevalenza del rapporto di lavoro a tempo pieno, che coinvolge l'82,4% degli intervistati, mentre il 17,6% è impiegato con contratti part-time.

I lavoratori autonomi rappresentano il 39,9% dei lavoratori nei settori del cinema e dell'audiovisivo, pari a 32.107 lavoratori avviati (dato riportato all'universo). Sono in grande misura collaboratori con o senza partita IVA (37,2%) e liberi professionisti (36,0%), seguiti dagli imprenditori (14,3%) e dagli artigiani (4,9%). I soci di cooperative di produzione/servizi incidono per il 2,9%; i commercianti (lavoratori in proprio) per il 2,5% e i coadiuvanti/collaboratori in imprese di carattere familiare sono il 2,1%.

6.3 Le caratteristiche della formazione corsuale frequentata

Con riguardo alla frequenza di un corso di formazione negli ultimi 12 mesi, risulta che il 22,8% dei lavoratori avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo ha frequentato almeno un corso di formazione. Tra i lavoratori che hanno partecipato ad almeno un corso negli ultimi 12 mesi, la maggior parte di essi ha frequentato un solo corso (61,8%). Il 23,1% dei partecipanti ha seguito due percorsi formativi; i lavoratori che hanno frequentato tre corsi sono pari al 9%, mentre coloro che hanno seguito almeno 4 corsi sono il 5,5%.

Per quanto riguarda la tipologia dell'ultimo corso di formazione frequentato, si evidenzia il prevalere di attività formative finalizzate alla crescita professionale, che hanno coinvolto il 56,4% dei partecipanti. Seguono i corsi obbligatori per legge, che comprendono quelli relativi alla sicurezza sul luogo di lavoro, primo soccorso, HACCP ed ECM, indicati dal 36,9% dei partecipanti. Infine, i corsi con finalità personali, che incidono per il 6,7%.

La metodologia di insegnamento prevalente è risultata essere quella tradizionale di aula, con lezioni prevalentemente teoriche, indicata dal 49,8% dei lavoratori avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo, seguita da corsi con insegnamento misto teorico-pratico (47% dei lavoratori), mentre hanno riscontrato una scarsa diffusione la formazione a distanza (3,1%), sia attraverso l'utilizzo di un computer *on line* (ad esempio attraverso il collegamento ad Internet) o *off line* (ad esempio con DVD, CD-ROM).

L'insegnamento tradizionale è più diffuso tra i lavoratori maschi (53,2% a fronte del 45,5% delle donne), in quelli di fascia di età giovane, con meno di 25 anni o con più di 55 (rispettivamente 55,1% e 54,4% a fronte del 49,8% del dato medio).

L'insegnamento misto teorico-pratico, invece, è più diffuso tra le donne (51,6% a fronte del 43,5% degli uomini) e nella fascia di età compresa tra i 25 e i 34 anni (52,9% contro la media 47%).

Per quanto riguarda l'orario di svolgimento dell'ultimo corso di formazione frequentato, la maggior parte dei lavoratori dipendenti ha partecipato completamente durante l'orario di lavoro (56,7%). Fra i lavoratori autonomi, tale percentuale si attesta al 43,9%. La quota dei lavoratori che ha frequentato il corso totalmente al di fuori dell'orario di lavoro è più alta nei lavoratori

autonomi rispetto ai dipendenti (rispettivamente 43,7% e 33,4%), anche se più frequentemente gli autonomi hanno seguito il corso solo parzialmente durante l'orario di lavoro (12,4% gli autonomi e 9,9% i dipendenti).

La partecipazione al corso di formazione per i dipendenti è prevalentemente una decisione del datore di lavoro (58,8%); pur tuttavia è rilevante la quota di lavoratori che ha deciso autonomamente di partecipare al corso (27,8%). Per quanto riguarda gli autonomi, come ovvio in misura nettamente prevalente rispetto ai lavoratori dipendenti, la partecipazione è una propria scelta nel 78,5% dei casi.

Tab. 37 – Decisione sulla partecipazione all'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori percentuali)

LAVORATORI DIPENDENTI	
Decisione del suo datore di lavoro	58,8
Sua iniziativa/richiesta	27,8
Sua richiesta concordata con il datore di lavoro	12,5
Richiesta dei rappresentanti sindacali	0,9
Totale	100,0
LAVORATORI AUTONOMI	
La richiesta di una delle aziende (cliente/fornitrice) per cui lavora	6,6
Una sua libera iniziativa	78,5
Una sua richiesta concordata con una delle aziende (cliente/fornitrice) per cui lavora	4,4
Una scelta condivisa con altri soci/altri proprietari	0,6
Un obbligo di legge	9,8
Totale	100,0

Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

L'organizzazione e la gestione dell'ultimo corso al quale i lavoratori hanno partecipato è stata prevalentemente curata dal datore di lavoro o dall'azienda per la quale si lavora nel caso dei lavoratori dipendenti (33,4%), mentre tale quota risulta più modesta tra i lavoratori autonomi (12,4%). I corsi frequentati da questi ultimi sono organizzati e gestiti per lo più da centri di formazione professionale privati (32,3%) e associazioni di settore o ordini professionali (39,7%); in quest'ultimo caso, la percentuale risulta comunque elevata anche tra i lavoratori dipendenti (30,1%).

Tab. 38 – Organizzazione e gestione all'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori percentuali e valori assoluti)

	LAVORATORI DIPENDENTI	LAVORATORI AUTONOMI
Dal datore di lavoro/azienda per cui lavora	33,4	12,4
Organismi pubblici di formazione	14,7	14,2
Centro territoriale per l'educazione permanente	1,0	0,8
Centro di formazione professionale privato	20,3	32,3
Associazioni di settore, ordini professionali	30,1	39,7
Non so	0,6	0,6
Totale (%)	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

L'ultimo corso frequentato ha consentito di conseguire una certificazione, quale ad esempio una qualifica professionale formale o un patentino, per il 34,4% dei lavoratori, mentre nel 49,6% dei casi al termine del corso è stato rilasciato un attestato di frequenza (nessuna certificazione nel restante 16,1% dei casi). Per una percentuale elevata, pari al 56,4% di lavoratori, alla conclusione del corso è stata effettuata una verifica di quanto appreso, mentre nel 43,6% dei casi i lavoratori non hanno affrontato nessuna verifica finale.

Rispetto alla qualità della formazione, la maggior parte dei lavoratori laziali nei settori del cinema e dell'audiovisivo si ritiene soddisfatto della formazione ricevuta durante il corso, nel 57,9% dei casi abbastanza soddisfatto e nel 34,3% molto soddisfatto. La percentuale degli insoddisfatti è invece pari al 10,8%. I maggiori livelli di insoddisfazione si riscontrano tra le donne, i lavoratori giovani e quelli più anziani. L'elevato grado di soddisfazione è sicuramente legato al fatto che le nuove conoscenze e competenze acquisite durante il corso molto spesso sono state applicate nel proprio lavoro, almeno parzialmente.

Tab. 39 – Applicazione nel lavoro delle conoscenze acquisite durante il corso di formazione (valori percentuali)

Sì, completamente	35,1
Sì, solo in parte	51,4
NO, l'azienda non mi ha fornito gli strumenti per poterlo fare	3,1
NO, il corso non risponde alle specificità del mio lavoro	10,4
Totale almeno un corso di formazione (%)	100,0

Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

Tab. 40 – Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori percentuali e valori assoluti)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Genere					
Uomini	33,9	59,3	6,0	0,7	100,0
Donne	34,8	56,0	7,9	1,4	100,0
Classe di età					
18-24	33,2	56,9	9,0	1,0	100,0
25-34	39,7	54,4	4,6	1,3	100,0
35-44	32,6	60,6	5,9	0,9	100,0
45-54	30,9	61,4	6,9	0,8	100,0
55 e più	32,3	57,1	9,7	0,9	100,0
Totale (%)	34,3	57,9	6,8	1,0	100,0
Totale (v.a.)	6289	10.609	1252	184	18.334

Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

I risultati conseguiti attraverso la formazione riflettono le motivazioni indicate a monte della scelta di partecipare alla formazione, attività in cui l'acquisizione di conoscenze e competenze utili per il proprio lavoro risulta essere il principale fattore.

Tab. 41 – Risultati conseguiti a seguito della partecipazione ad attività formativa (% di lavoratori dipendenti che ha partecipato ad attività di formazione, risposta più rilevante)

	Totale
Ottenere nuove conoscenze utili per il lavoro	41,3
Acquisire nuove competenze e capacità per svolgere meglio il lavoro	45,4
Conseguire un attestato	4,6
Incontrare nuove persone	0,9
Fare carriera	3,1
Ottenere un aumento di stipendio	0,5
Cambiare tipo di lavoro	4,2
Totale	100,0

Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

Anche i lavoratori autonomi indicano come principale risultato conseguito attraverso l'attività formativa l'acquisizione di competenze utili. Gli altri fattori indicati come beneficio della formazione sono: l'acquisizione di strumenti per svolgere meglio il proprio lavoro (17,3%) e ampliare l'attività o raggiungere nuovi clienti (14,6%).

Tab. 42 – Risultati conseguiti a seguito della partecipazione ad attività formativa (% di lavoratori autonomi, risposta più rilevante)

	Totale
Ottenere conoscenze/competenze utili	53,2
Conseguire un attestato	7,0
Ampliare l'attività – raggiungere nuovi clienti	14,6
Svolgere meglio il proprio lavoro	17,3
Aumentare il fatturato	2,1
Migliorare la posizione sul mercato	5,8
Totale	100,0

Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

I lavoratori, sia dipendenti che autonomi, ritengono nella maggior parte dei casi di utilizzare le competenze acquisite nell'attività formativa in misura abbastanza rilevante (il 51,2% dei dipendenti e il 75,7% degli autonomi). I lavoratori dipendenti registrano un tasso di risposta negativo alla domanda (poco o per niente) maggiore rispetto ai lavoratori autonomi. Il fatto di applicare in misura rilevante (molto) le competenze acquisite si colloca al 18,1% fra gli autonomi e al 33,2% fra i dipendenti.

Tab. 43 – Utilizzo e aspettativa di utilizzo delle competenze acquisite nell'attività formativa (valori percentuali)

	Dipendente	Autonomo	Totale
Molto	33,2	18,1	27,5
Abbastanza	51,2	75,7	60,5
Poco	8,4	4,8	7,0
Per niente	7,2	1,3	5,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

6.4 Gli ostacoli alla formazione professionale

I lavoratori che hanno dichiarato di non aver partecipato a nessun tipo di attività di formazione negli ultimi 12 mesi corrispondono al 72% dei lavoratori avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo nel Lazio.

Il 46,7% dichiara di non aver *voluto* partecipare, mentre il restante 53,3% dichiara di non aver *potuto* farlo. Il principale motivo per quest'ultima tipologia di lavoratori, cioè quelli che non hanno *potuto* partecipare ad alcuna attività, è legato alle esigenze di lavoro (il 64,18%), mentre per il 35,9% l'ostacolo è stato di natura personale.

Considerando con maggiore dettaglio le cause più rilevanti della mancata partecipazione ad attività di formazione, emerge che il 30,7% dei lavoratori ha ritenuto tale attività non necessaria per il proprio lavoro, seguito da una valutazione di inadeguatezza della formazione rispetto alle proprie esigenze e di non necessità, indicate rispettivamente dal 21,2% e dal 15,4% dei lavoratori.

Tab. 44 – Motivi più rilevanti per i quali non si è partecipato ad attività di formazione (% di lavoratori per risposta più rilevante)

Non avevo i requisiti richiesti	3,4
Non è necessaria per il lavoro	30,7
Mancanza di sostegno del datore di lavoro	0,5
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	11
Formazione confligge con gli impegni familiari	5
Datore di lavoro non ha organizzato attività di formazione	7,3
Non sono stato coinvolto dall'azienda	3,2
Formazione non adeguate alle esigenze	21,2
Costi elevati	2,2
Non ritengo di aver bisogno	15,4
Totale	100

Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

Tra i lavoratori che non hanno partecipato ad attività formative per mancanza di un'offerta formativa rispondente alle proprie esigenze, è maggiore la quota di lavoratori di sesso maschile (61,2%).

6.5 I nuovi bisogni formativi

Con riguardo all'intenzione di partecipare ad attività formative nei prossimi 12 mesi, si osserva che il 20,6% dei lavoratori avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo nel Lazio, dichiara l'intenzione di partecipare ad attività formative nell'arco di un anno, mentre il restante 71,9% non ha pianificato, almeno per il momento, nessuna attività.

Il 66,2% dei lavoratori che hanno intenzione di partecipare a corsi di formazione, dichiara di voler partecipare ad un solo corso nei prossimi 12 mesi, mentre il 18,2% dichiara di voler frequentare due corsi, il 3,7% tre corsi e l'8% quattro o più corsi.

Considerando solamente quella parte di lavoratori che hanno intenzione di realizzare attività formative nei prossimi 12 mesi, gli argomenti di maggiore interesse sono legati a corsi o attività formative per acquisire competenze e abilità tecnico-professionali (ovvero quelle competenze utili specificatamente per il proprio lavoro), indicate da quasi l'80% dei lavoratori, con percentuali che salgono a 82,4% tra i lavoratori più giovani (tra i 18 e i 24 anni). Con percentuali nettamente più basse, sono risultati i corsi obbligatori per legge (13,7%), come ad esempio corsi di sicurezza, primo soccorso, prevenzione e protezione, ecc. I corsi per acquisire competenze generali e trasversali (lingue straniere, informatica), nell'ambito dei settori del cinema e dell'audiovisivo, sembra siano quelli meno indicati (solo il 6,4%).

Le motivazioni che spingono i lavoratori a partecipare ai corsi nei prossimi 12 mesi sono rappresentate per il 60,6% dall'aggiornamento delle competenze e per il 39,4% dall'acquisizione di competenze e/o conoscenze completamente nuove. Inoltre, appare netta la scelta sulla motivazione della partecipazione: su 100 intervistati 90 parteciperanno ad attività formativa per motivi di lavoro.

Ampliando le possibilità di scelta sulle motivazioni della partecipazione alle attività formative, i lavoratori dipendenti hanno confermato l'importanza assunta dall'acquisizione di nuove conoscenze e competenze utili, indicata dal 47,7% dei lavoratori che parteciperanno nei prossimi 12 mesi ad attività formative. Seguono, in ordine di rilevanza, la possibilità di ampliare le conoscenze e/o le competenze su un argomento specifico (36%) e il fatto di aumentare le possibilità di carriera (6,2%).

Tab. 45 – Motivi di partecipazione dei lavoratori dipendenti che hanno intenzione di partecipare alle attività formative nei prossimi 12 mesi (valori percentuali, risposta più rilevante)

Aumentare la possibilità di trovare lavoro	5,0
Acquisizione di nuove conoscenze/ competenze utili	47,7
Ampliare le conoscenze/competenze su un argomento di mio interesse	36,0
Conseguire un attestato	1,0
Incontrare nuove persone	0,2
Aumentare possibilità di carriera	6,2
Cambiare lavoro	3,9
Altri motivi	22,0
Totale	100,0

Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

Acquisire nuove conoscenze e competenze utili è anche la principale motivazione per i lavoratori autonomi, indicata dal 74% di quelli che hanno intenzione di partecipare alle attività formative nei prossimi 12 mesi; segue la possibilità di ampliare l'attività e/o di raggiungere nuovi clienti (12,9%).

Tab. 46 – Motivi di partecipazione dei lavoratori autonomi che hanno intenzione di partecipare alle attività formative nei prossimi 12 mesi (valori percentuali, risposta più rilevante)

Ottenere conoscenze/competenze utili	74,0
Conseguire un attestato	4,8
Ampliare l'attività- raggiungere nuovi clienti	12,9
Aumentare il fatturato	4,2
Obbligato a partecipare	4
Altri motivi	0,2
Totale	100

Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

Fra i lavoratori che hanno invece dichiarato di non aver intenzione di partecipare ad attività formative nel prossimo anno, si è indicata come principale motivazione il fatto che ritengono di non averne necessità (34%), seguita dalla mancanza di formazione adeguata alle esigenze (25,5%), ponendo in questo modo l'accento sulla qualità dell'offerta presente o percepita.

6.6 L'accesso alle informazioni sulle attività formative e la disponibilità al coinvestimento

La quota dei lavoratori che ha raccolto informazioni sulle attività di formazione negli ultimi 12 mesi è stata del 27,5% (corrispondente a circa 22.155 lavoratori nel settore del cinema e dell'audiovisivo). Tra questi è leggermente più alta la propensione alla ricerca di informazioni da parte delle donne (27,8%) e tra i lavoratori giovani (32,6% nella classe 25-34).

Il 51,4% dei lavoratori (41.353 soggetti in termini assoluti) sarebbe disposto ad utilizzare parte del proprio tempo libero per potersi formare con maggiore frequenza; analizzando le caratteristiche si evince una eguale propensione nei due generi e una maggiore propensione soprattutto in quelli della classe di età compresa tra i 25 e i 34 (59,7%).

Chi è disposto ad investire il proprio tempo per le attività formative, lo farebbe mettendo a disposizione un arco di tempo fino a 3 ore (52,2%) o da 3 a 5 ore (27,7%), mentre quelli che hanno dichiarato la loro disponibilità per un tempo superiore è pari al 20,1%.

Oltre alla disponibilità del proprio tempo il 40,8% lavoratori del cinema e dell'audiovisivo del Lazio ha dichiarato di essere disposto ad investire anche risorse finanziarie. Considerando questo sottoinsieme, per quanto riguarda l'entità del cofinanziamento il 31% dei lavoratori ha espresso la disponibilità ad investire una somma compresa tra 100-250 euro annui, il 21,1% tra 251-500 euro e il 12,1% fino a 100 euro. Per contro, i lavoratori con disponibilità al cofinanziamento superiore ai 500 euro annui sono poco più del 10%.

Tab. 47 – Disponibilità di spesa annuale in euro (valori %)

Fino a 100 euro	12,1
Tra 100 e 250 euro	31,0
Tra 251 e 500 euro	21,1
Tra 501 e 750 euro	4,0
Tra 751 e 1000 euro	3,2
Superiore ai 1000 euro	4,5
Non sa	24,0
Totale	100,0

Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

6.7 Qualification mismatch

Una parte dell'indagine è stata dedicata all'analisi del fenomeno dell'*educational e skills mismatch*, ossia la corrispondenza tra il livello di istruzione e le competenze possedute dai formati e quello richiesto o necessario per svolgere al meglio il proprio lavoro. Se i lavoratori hanno un livello di istruzione o sono in possesso di competenze ad un livello superiore o inferiore a ciò che è necessario nel lavoro svolto, vi è una incongruenza tra domanda e offerta di competenze nel mercato del lavoro.

In letteratura si fa una chiara distinzione tra livello di istruzione e competenze, dove queste ultime possono variare notevolmente a parità di titolo di studio in quanto influenzate da un insieme di fattori eterogenei, quali le abilità dell'individuo, l'esperienza professionale o la storia lavorativa. L'educazione formale e la formazione rappresentano solo una parte delle competenze possedute, mentre tante competenze vengono acquisite durante la vita professionale e altre diventano obsolete.

Si identificano quattro tipologie di lavoratori: gli *over-qualified* in possesso di un livello di istruzione superiore a quello che servirebbe per il lavoro e la mansione svolta e gli *under-qualified* con un titolo di studio inferiore; gli *over-skilled* in possesso di un livello di competenze superiore rispetto a quello necessario a svolgere il lavoro svolto e gli *under-skilled* con un livello di competenze inferiore. Una gran parte dell'incongruenza tra titoli di studio e mansione o lavoro svolto è spiegata dalla variazione delle competenze, per cui una persona *over-qualified* potrebbe essere *under-skilled*, cioè essere in possesso di un titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto dalla mansione svolta, ma non avere le competenze per svolgere tale lavoro.

In questo studio, si misurano l'*educational* e lo *skills mismatch*, utilizzando misure di tipo soggettivo: il grado di congruenza del livello di istruzione e delle competenze è valutato chiedendo direttamente ai lavoratori quale livello di istruzione considerino adeguato per svolgere il proprio lavoro.

L'83,3% dei lavoratori ritiene di avere un livello di istruzione appropriato per svolgere adeguatamente il proprio lavoro (questi sono coloro per i quali vi è una corrispondenza tra qualifica formale e lavoro svolto), il 4,8% risponde che svolgono un lavoro per il quale sarebbe necessario un livello di istruzione più alto

(si tratta dei lavoratori *under-qualified*), mentre l'11,9% dichiara di svolgere un lavoro che richiederebbe un livello di istruzione più basso (gli *over-qualified*).

Il 60,2% dei formati dichiara di avere le competenze corrispondenti ai compiti svolti; il 19,2% avrebbe bisogno di ulteriore formazione, ritenendo le proprie competenze inadeguate per svolgere i compiti assegnati (*under-skilled*); il 20,6% dichiara di avere competenze adeguate per svolgere compiti più impegnativi di quelli richiesti nel lavoro attuale (*over-skilled*).

L'indagine ha voluto indagare il cosiddetto fenomeno dell'obsolescenza delle competenze, chiedendo direttamente ai formati se ritenessero che le abilità possedute nello svolgere le proprie mansioni fossero diminuite nel corso del tempo: la maggior parte dei formati (89,5%) ritiene di aver mantenuto le proprie competenze nel corso degli anni.

Al fine di fornire una lettura congiunta del grado di istruzione e del livello di competenze posseduto dai formati, la tabella sottostante mostra l'incrocio tra l'adeguatezza percepita dell'istruzione e delle competenze.

Tab. 48 – Autovalutazione sul livello di educazione e le competenze e che i formati considerano necessario per svolgere adeguatamente il lavoro attuale (Valori percentuali sul totale dei formati e valori assoluti)

		Ho bisogno di ulteriore formazione	Le mie attuali competenze corrispondono ai miei compiti	Ho le competenze necessarie per fronteggiare compiti più impegnativi
		Under-skilled	Skills Match	Over-skilled
Un livello di istruzione più alto del mio	Under-qualified	1,5 (1.091)	2,5 (1.756)	1,1 (809)
Un livello di istruzione uguale al mio	Educational Match	15,5 (11.006)	50,6 (36.068)	16,6 (11.806)
Un livello di istruzione più basso del mio	Over-qualified	2,2 (1.563)	7,1 (5.055)	2,9 (2.063)

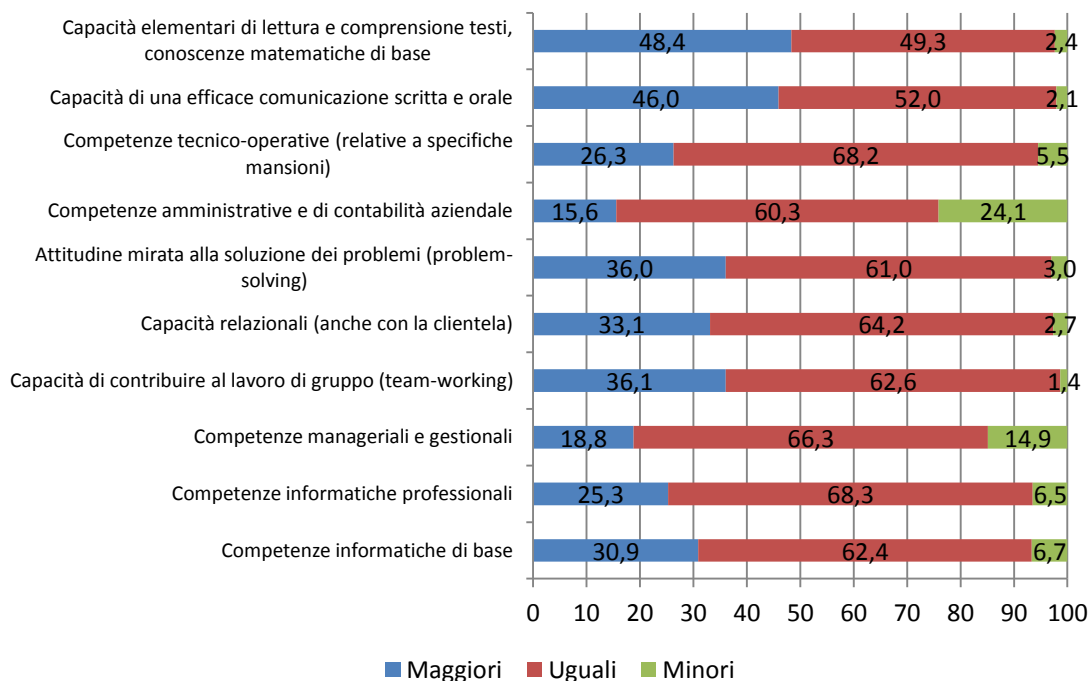
Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

Solo il 50,6% dei formati dichiara una corrispondenza sia del livello di istruzione sia delle competenze possedute con il tipo di lavoro svolto. Per tutti gli altri formati vi è una mancata corrispondenza con il lavoro svolto, sia del titolo di studio che delle competenze. Il 15,5% dichiara di avere un lavoro adeguato al

proprio titolo di studio, anche se avrebbe bisogno di ulteriore formazione per svolgerlo al meglio. Il 16,6% dichiara di avere un lavoro adeguato al titolo di studio e avrebbe le competenze necessarie per fronteggiare compiti più impegnativi. Il 2,5% dichiara di svolgere un lavoro per il quale sarebbe necessario un livello di istruzione più alto, ma le sue competenze corrispondono ai suoi compiti; al contrario il 7,1% dei formati svolge un lavoro che richiederebbe un livello di istruzione più basso ma con competenze adeguate ai suoi compiti.

L'indagine sui formati ha permesso di indagare in modo più puntuale la corrispondenza del tipo di competenze possedute – specifiche e generiche - rispetto al lavoro svolto. In generale coloro che dichiarano di avere delle competenze maggiori o minori di quelle necessarie per adempiere ai propri compiti mostrano una imperfetta capacità allocativa del mercato del lavoro, dovuta al fatto di non riuscire ad allineare al meglio domanda e offerta di lavoro in relazione alle competenze necessarie alle imprese e a quelle possedute dai lavoratori.

Fig. 6 – Autovalutazione sul livello di competenze possedute necessario per svolgere il proprio lavoro adeguatamente (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

Inoltre, coloro che dichiarano di avere delle competenze minori rispetto a quelle che sarebbero necessarie per svolgere adeguatamente il proprio lavoro, evidenziano la presenza di un deficit formativo in aree specifiche, in particolare legate a competenze amministrative e di contabilità aziendale (24,1%), competenze manageriali e gestionali (14,9%) e competenze informatiche professionali e di base (6,5% e 6,7). Al contrario, coloro che dichiarano di avere delle competenze maggiori rivelano un sottoutilizzo da parte delle imprese delle proprie risorse umane o un eccesso di offerta formativa; in particolare si tratta di capacità di lettura e conoscenze matematiche di base (48,4%), capacità di una efficace comunicazione scritta e orale (46%), capacità di contribuire in gruppo (36,1%), capacità relazionali (33,1%), e competenze informatiche di base (30,9%).

