



GSSERVALAZIO

Osservatorio
Permanente Regionale
sulla Formazione
Continua

Rapporto Annuale 2014

INDICE

1.	IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO E GLI SCENARI SETTORIALI DELLA REGIONE LAZIO.....	3
1.1.	Quadro macroeconomico	3
1.2.	Il mercato del lavoro e la struttura economica del Lazio	7
1.3.	L'analisi di bilancio	19
1.4.	Gli scenari settoriali di breve e medio periodo	33
2.	I FABBISOGNI FORMATIVI E PROFESSIONALI: I RISULTATI DELL'INDAGINE DIRETTA SULLE IMPRESE E SUI LAVORATORI	47
2.1.	La metodologia dell'indagine delle imprese e il piano di campionamento	47
2.2.	Le caratteristiche delle unità locali attive nella regione Lazio	54
2.3.	Le attività di formazione professionale realizzate nel 2013 e le caratteristiche dell'attività formativa delle imprese coinvolte in processi formativi.....	59
2.4.	Le risorse destinate all'attività di formazione, la modalità di finanziamento e la valutazione dell'attività di formazione	69
2.5.	L'organizzazione dell'attività di formazione	72
2.6.	Gli ostacoli alla formazione professionale	74
2.7.	Gli apprendisti che partecipano ad attività formative	77
2.8.	Strategie di innovazione delle imprese - 2011-2013	78
2.9.	L'attività di formazione nel 2014 e i nuovi fabbisogni formativi	79
2.10.	I fabbisogni professionali	88
2.11.	Le strategie di medio termine.....	93
2.12.	Alcune evidenze a livello provinciale	94
2.13.	La metodologia dell'indagine sui lavoratori e il piano di campionamento	126
2.14.	Le caratteristiche dei lavoratori della regione Lazio	131
2.15.	La condizione professionale dei lavoratori intervistati	137
2.16.	La partecipazione ad attività di apprendimento e l'atteggiamento verso la formazione..	142
2.17.	Le caratteristiche dell'ultimo corso di formazione frequentato dai lavoratori intervistati, le motivazioni e il livello di soddisfazione.....	151
2.18.	I benefici della formazione.....	162
2.19.	Gli ostacoli alla formazione professionale	164
2.20.	I nuovi bisogni formativi	167
2.21.	L'accesso alle informazioni sulle attività formative e la disponibilità al coinvestimento ..	173
2.22.	Alcune evidenze a livello provinciale	176
3.	I FABBISOGNI FORMATIVI DELLE IMPRESE E LA FORMAZIONE CONTINUA DEI LAVORATORI NEI SETTORI AUDIOVISIVO E CINEMATOGRAFICO	211
3.1.	INTRODUZIONE	211
3.2.	IL CAPITALE UMANO E LA PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE	212
3.2.1.	L'Italia nel contesto europeo: partecipazione formativa dei lavoratori	212
3.3.	LA FORMAZIONE CONTINUA E I FABBISOGNI FORMATIVI E PROFESSIONALI DELLE IMPRESE DEI SETTORI DEL CINEMA E AUDIOVISIVO	223
3.3.1.	Introduzione	223
3.3.2.	L'universo di riferimento e la metodologia adottata per la rilevazione diretta sulle imprese	225
3.3.3.	Le caratteristiche principali delle imprese intervistate	228

3.3.4.	Le previsioni sull'andamento del fatturato e i fattori competitivi di breve periodo	233
3.3.5.	La propensione delle imprese alla formazione continua: lo svolgimento di attività formative	235
3.3.6.	Le strategie di innovazione delle imprese e la relazione funzionale tra formazione e innovazione	243
3.3.7.	Il fabbisogno di attività formative	245
3.3.8.	I fabbisogni professionali	251
3.3.9.	Le figure professionali specifiche richieste nei settori del cinema e dell'audiovisivo: le previsioni di assunzione rilevate dal sistema informativo Excelsior	256
3.3.10.	Gli avviamenti al lavoro nei settori del cinema e dell'audiovisivo nel periodo 2009-2013	259
3.4.	LA RILEVAZIONE SUI FABBISOGNI FORMATIVI E PROFESSIONALI DEI LAVORATORI DEI SETTORI CINEMA E AUDIOVISIVO NEL LAZIO.....	263
3.4.1.	Introduzione	263
3.4.2.	Il piano di campionamento	264
3.4.3.	Il profilo dei lavoratori nei settori del cinema e dell'audiovisivo	266
3.4.4.	La condizione professionale dei lavoratori intervistati	270
3.4.5.	Le caratteristiche dell'ultimo corso di formazione frequentato dai lavoratori	275
3.4.6.	I benefici della formazione nelle risposte degli intervistati	283
3.4.7.	Gli ostacoli alla formazione professionale	285
3.4.8.	I nuovi bisogni formativi	286
3.4.9.	L'accesso alle informazioni sulle attività formative e la disponibilità al coinvestimento	289
3.4.10.	Qualification mismatch	292

OSSERVALAZIO

OSSERVATORIO

PERMANENTE REGIONALE

SULLA FORMAZIONE CONTINUA

Rapporto Annuale 2014

Parte I

**IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO E GLI
SCENARI SETTORIALI DELLA REGIONE LAZIO**

1. IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO E GLI SCENARI SETTORIALI DELLA REGIONE LAZIO

1.1. Quadro macroeconomico

1.1.1. 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'impiattare 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 ben sotto l'1% 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, poco sopra questa soglia in Italia. Inflazione zero e deflazione possono, se persistenti, rendere oltremodo impervio il percorso di consolidamento fiscale di queste economie, rallentare la ripresa e mantenerci i tassi di disoccupazione su livelli elevati.

1.1.2. 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% 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 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 verso il 13%. Tra i giovani di 15-24 anni la percentuale dei senza lavoro si è portata quasi al 43% 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 0,5 nel mese di aprile. 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 in prossimità dell'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.

1.1.3. 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 del 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.

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.

Tab. 1.1 - Quadro previsivo (variazioni %)

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

1.2. Il mercato del lavoro e la struttura economica del Lazio

La crisi economica che ha colpito Europa e Italia si è tradotta nel nostro Paese in una duplice fase recessiva, la prima collocabile tra il 2008 e il primo semestre 2009, e la seconda, più strutturale, da metà 2011 in avanti, indotta dalla contrazione della domanda interna e dall'aumento della disoccupazione che dovrebbe arrestarsi nel corso del 2014, per avviarsi verso una lenta ripresa dal 2015.

Anche il Lazio, che nella prima fase della crisi aveva risposto in modo abbastanza efficace alla recessione, ha subito un forte ridimensionamento delle attività economiche. Il calo dei consumi ed il crollo degli investimenti hanno infatti causato un peggioramento congiunturale in tutti i settori produttivi, non solo nella manifattura ma anche nel commercio e nelle costruzioni con importanti riflessi sull'occupazione regionale.

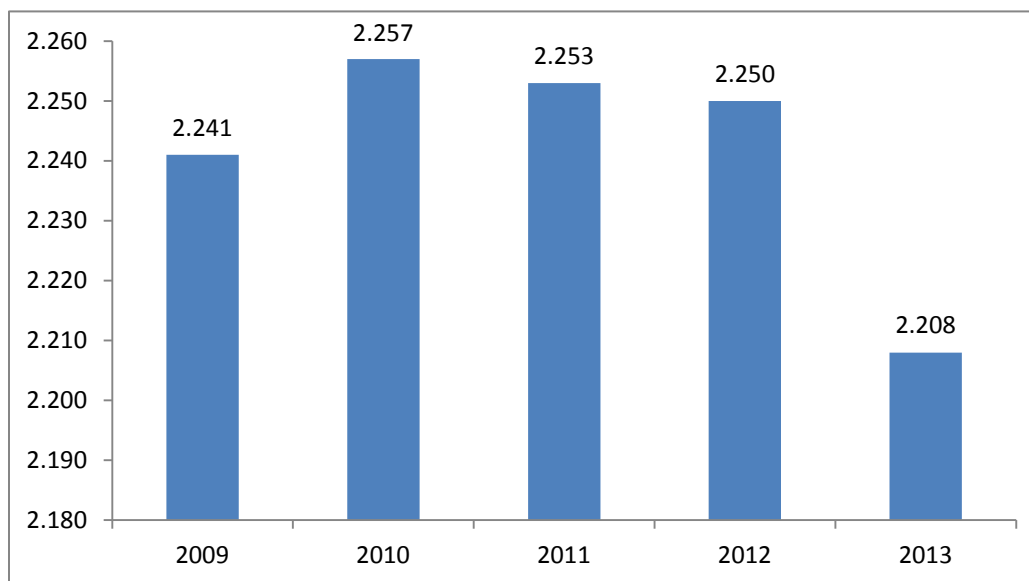
1.2.1. La dinamica di occupati e disoccupati secondo le rilevazioni ISTAT sulle forze lavoro a livello regionale e provinciale

La crisi economica registrata negli ultimi anni ha infatti provocato un peggioramento dei livelli occupazionali negli ultimi anni, con una diminuzione di circa 42 mila unità (-1,9%) nel 2013 rispetto al 2012 (-1,5% rispetto al 2009). Tale contrazione ha portato il numero degli occupati della regione Lazio nel 2013 ad un valore pari a 2.208.000 unità, di cui il 57,1% maschi e il 42,9% femmine.

Le rilevazioni Istat mettono in luce dinamiche occupazionali differenti se analizzate in relazione al genere. Infatti, la flessione degli occupati è un fenomeno che interessa prevalentemente i maschi (-2,3% nel 2013 rispetto al 2012), mentre il genere femminile contiene meglio le perdite con un calo del -1,5% sempre nello stesso periodo. In ragione di questo andamento, il peso della componente femminile sulla struttura occupazionale del Lazio è progressivamente aumentata, passando dal 41,3% nel 2009 al 42,9% del totale nel 2013.

A livello provinciale la contrazione degli occupati ha interessato prevalentemente le provincie di Rieti (-5%) e di Frosinone (-3,1%), mentre risulta meno sostenuta nella provincia di Roma per effetto del settore dei servizi (-1,6%) tra il 2013 e il 2012.

Fig. 1.1 - Occupati (15 anni e più) nel Lazio, 2009-2013



Fonte: Elaborazioni su dati Istat-Rilevazione sulle forze di lavoro

Tab. 1.2 - Andamento degli occupati per genere, Lazio e province, 2009 - 2013, valori assoluti in migliaia

	Genere	2009	2010	2011	2012	2013
Lazio	maschi	1.316	1.314	1.304	1.289	1.260
	femmine	925	942	949	961	947
	totale	2.241	2.257	2.253	2.250	2.208
Viterbo	maschi	75	76	71	69	66
	femmine	39	40	45	46	47
	totale	114	116	117	116	113
Rieti	maschi	36	36	34	35	33
	femmine	23	25	24	24	24
	totale	60	61	58	60	57
Roma	maschi	967	964	961	954	942
	femmine	728	739	742	753	738
	totale	1.695	1.703	1.702	1.707	1.679
Latina	maschi	126	126	129	127	123
	femmine	75	79	77	78	78
	totale	201	205	207	205	201
Frosinone	maschi	113	113	109	104	96
	femmine	59	59	60	59	61
	totale	172	172	169	163	158

Fonte: Elaborazioni su dati Istat-Rilevazione sulle forze di lavoro

Tab. 1.3 - Peso maschi e femmine su totale occupati, Lazio e province, 2009-2013 (%)

	Genere	2009	2010	2011	2012	2013
Lazio	maschi	58,7	58,2	57,9	57,3	57,1
	femmine	41,3	41,8	42,1	42,7	42,9
Viterbo	maschi	65,8	65,5	61,2	59,9	58,4
	femmine	34,2	34,5	38,8	40,1	41,6
Rieti	maschi	60,7	59,6	58,8	59,4	57,9
	femmine	39,1	40,4	41,2	40,6	42,1
Roma	maschi	57,0	56,6	56,4	55,9	56,1
	femmine	43,0	43,4	43,6	44,1	44,0
Latina	maschi	62,6	61,3	62,5	61,8	61,2
	femmine	37,4	38,7	37,5	38,2	38,8
Frosinone	maschi	65,6	65,6	64,3	63,8	60,8
	femmine	34,4	34,5	35,7	36,2	38,6

Fonte: Elaborazioni su dati Istat-Rilevazione sulle forze di lavoro

Tab. 1.4 - Occupati per genere, Lazio e province, 2009-2013, variazioni %

	Variazione % 2013/2009			Variazione % 2013/2012		
	M	F	Totale	M	F	Totale
Lazio	-4,3	+2,4	-1,5	-2,2	-1,5	-1,9
Viterbo	-12,0	+20,5	-0,9	-4,3	+2,2	-2,6
Rieti	-8,3	+4,3	-5,0	-5,7	0,0	-5,0
Roma	-2,6	+1,4	-0,9	-1,3	-2,0	-1,6
Latina	-2,4	+4,0	0,0	-3,1	0,0	-2,0
Frosinone	-15,0	+3,4	-8,1	-7,7	+3,4	-3,1

Fonte: Elaborazioni su dati Istat-Rilevazione sulle forze di lavoro

Anche l'analisi per macro settori economici rileva differenze sostanziali: l'industria regionale segna una flessione degli occupati a livello regionale molto rilevante pari al -3,3% tra il 2012 e il 2013 e al -10,1% tra il 2009 e il 2013, indotta dal peggioramento delle condizioni economiche delle imprese e del livello dei consumi. Anche il settore dei servizi - che fino al 2012 è riuscito a contenere gli effetti occupazionali derivanti dal primo shock recessivo - registra una flessione dell'1,7% dell'occupazione nel 2013, evidenziando una variazione positiva solo sul quinquennio, col +0,5%.

L'agricoltura, che assorbe però solo il 2% dell'occupazione complessiva regionale, segna una crescita del numero degli occupati del 2,5%, in perfetta linea con quella registrata durante l'intero periodo 2009-2013.

Tab. 1.5 - Occupati per settore di attività economica, Lazio e province, 2009-2013 (valori assoluti in migliaia e variazioni %)

	Settore di attività economica	2009	2010	2011	2012	2013	Var.% 13/12	Var.% 13/09
Lazio	Agricoltura	40	38	35	40	41	+2,5	+2,5
	Industria	424	449	421	394	381	-3,3	-10,1
	Servizi	1.777	1.770	1796	1.816	1.786	-1,7	+0,5
Viterbo	Agricoltura	1	2	5	5	3	-40,0	+200,0
	Industria	23	25	25	19	18	-5,3	-21,7
	Servizi	90	90	87	91	91	0,0	+1,1
Rieti	Agricoltura	3	2	3	2	3	+50,0	0,0
	Industria	16	15	14	14	13	-7,1	-18,8
	Servizi	41	43	42	43	41	-4,7	0,0
Roma	Agricoltura	14	15	12	15	14	-6,7	0,0
	Industria	277	294	269	257	250	-2,7	-9,7
	Servizi	1.404	1.394	1421	1.435	1.416	-1,3	0,9
Latina	Agricoltura	18	15	13	17	19	+11,8	5,6
	Industria	50	50	54	52	50	-3,8	0,0
	Servizi	133	140	139	136	132	-2,9	-0,8
Frosinone	Agricoltura	3	4	2	1	1	0,0	-66,7
	Industria	58	65	60	52	50	-3,8	-13,8
	Servizi	110	103	107	110	107	-2,7	-2,7

Fonte: Elaborazioni su dati Istat-Rilevazione sulle forze di lavoro

Anche il 2013 conferma la tendenza delle imprese ad avvalersi del contratto part-time rispetto al full time, segno di un tentativo del sistema economico di assorbire almeno nel breve termine, unitamente al ricorso agli ammortizzatori sociali, l'impatto della crisi sui livelli occupazionali, in attesa di una ripresa delle attività.

Infatti i contratti a tempo parziale nel 2013 si sono mantenuti su livelli pressoché simili a quelli dell'anno precedente (una lieve flessione dello 0,2%) ma decisamente superiori a cinque anni prima (+28,1%), mentre i contratti full time risultano in calo del 2,3% tra il 2013 e il 2012 e in costante diminuzione dal 2009 (-6,7%).

Tab. 1.6 - Totale occupati di 15 anni e più per tipologia di contratto, Lazio. Valori assoluti in migliaia e valori percentuali

Tipologia di contratto	2009	2010	2011	2012	2013	Var.%	Var.%
	V.A.	V.A.	V.A.	V.A.	V.A.	13/12	13/09
Full-time	1.903	1.886	1.864	1.816	1.775	-2,3	-6,7
Part-time	338	371	389	434	433	-0,2	+28,1
Totale	2.241	2.257	2.253	2.250	2.208	-1,9	-1,5

Fonte: Elaborazioni su dati Istat-Rilevazione sulle forze di lavoro

Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione, le dinamiche occupazionali rilevano un tasso in continua crescita negli ultimi anni, attestandosi a livello regionale al 12,3% nel 2013,

registrando un aumento di 1,5 punti percentuali rispetto al 2012 e di ben 3,8 punti percentuali rispetto al 2009.

Il tasso di disoccupazione femminile è più elevato rispetto a quello maschile in tutto il quinquennio considerato, posizionandosi nel 2013 sul livello del 13,7%, al di sopra del valore della disoccupazione maschile dell'11,2%.

L'analisi territoriale mette in evidenza un tasso di disoccupazione più elevato nelle province di Frosinone, Viterbo e Latina, rispettivamente pari a 15,2%, 15,6% e 16,0%, particolarmente in crescita nell'ultimo anno analizzato.

Tab. 1.7 - Tasso di disoccupazione per genere e per provincia (15 anni e più, valore %), 2008-2012

	Genere	Anno				
		2009	2010	2011	2012	2013
Lazio	Maschi	6,8	8,4	8,1	9,8	11,2
	Femmine	10,8	10,6	9,8	12,1	13,7
	Totale	8,5	9,3	8,9	10,8	12,3
Viterbo	Maschi	10,9	10,3	10,5	11,5	14,3
	Femmine	13,3	11,3	12,3	15,0	17,4
	Totale	11,7	10,6	11,2	13,0	15,6
Rieti	Maschi	5,9	7,2	8,6	8,4	11,4
	Femmine	11,1	9,2	9,4	11,9	12,0
	Totale	8,0	8,0	8,9	9,8	11,6
Roma	Maschi	6,4	8,3	8,1	9,3	10,4
	Femmine	10,3	10,2	9,1	11,0	12,5
	Totale	8,1	9,1	8,5	10,0	11,3
Latina	Maschi	9,2	9,8	7,8	11,3	13,5
	Femmine	13,6	11,8	13,0	17,9	19,6
	Totale	10,9	10,6	9,8	13,9	16,0
Frosinone	Maschi	5,3	6,7	7,2	11,1	14,1
	Femmine	11,2	14,4	12,8	15,4	16,9
	Totale	7,4	9,5	9,2	12,7	15,2

Fonte: Istat-Rilevazione Continua sulle forze di lavoro

Anche il 2013 conferma che sono i lavoratori più giovani a risentire maggiormente della crisi: per la popolazione compresa nella fascia di età tra i 15 e i 24 anni, infatti, il tasso di disoccupazione regionale raggiunge quota 45,9% (+5,9 punti percentuali rispetto al 2012 e +15,3 punti percentuali rispetto al 2009).

Il tasso di disoccupazione relativo alla classe 25-34 anni nel Lazio nel 2013 si attesta al 17,3% con un aumento di 1,8 punti percentuali rispetto al 2012 e +6,1 punti percentuali rispetto al 2009.

Lo stesso tasso ha un andamento più contenuto per i lavoratori con oltre 35 anni di età, registrando un aumento di 1,4 punti percentuali rispetto al 2012 e di +2,9 punti percentuali rispetto al 2009, attestandosi all'8,4% nel 2013.

Rispetto al titolo di studio emerge che l'andamento del tasso di disoccupazione è più negativo per le forze lavoro meno istruite: il tasso di disoccupazione dei lavoratori con solo la licenza elementare è aumentato in misura più consistente rispetto alle altre classi (+9,4 punti), mentre i lavoratori con un diploma di laurea e post laurea hanno subito un aumento del tasso di disoccupazione più contenuto nei 5 anni considerati, pari a 0,5 punti percentuali.

Tab. 1.8 - Tasso di disoccupazione per classe di età (%), 2009-2013

	Classe di età	Anno				
		2009	2010	2011	2012	2013
Lazio	15-24 anni	30,6	31,1	33,7	40,0	45,9
	25-34 anni	11,2	13,2	12,6	15,5	17,3
	35 anni e più	5,5	6,1	5,6	7,0	8,4
Italia	15-24 anni	25,4	27,8	29,1	35,3	40,0
	25-34 anni	10,5	11,9	11,7	14,9	17,7
	35 anni e più	5,0	5,4	5,5	7,2	8,2

Fonte: Istat-Rilevazione Continua sulle forze di lavoro

Tab. 1.9 -Tasso di disoccupazione per grado di istruzione (%), Lazio (15 anni e più), 2009-2013

	Grado di istruzione	Anno				
		2009	2010	2011	2012	2013
Lazio	Licenza elementare, nessun titolo	6,3	10,0	11,8	15,6	15,7
	Licenza media	11,4	11,6	11,5	13,2	15,8
	Diploma	8,1	9,1	8,6	11,2	12,8
	Laurea e post laurea	6,4	7,1	6,0	6,4	6,9

Fonte: Istat-Rilevazione Continua sulle forze di lavoro

Il tasso di attività regionale si mantiene sostanzialmente stabile, passando dal 65,0% del 2009 al 65,2% del 2013. Ciò significa che l'aumento della forze lavoro è stato più che proporzionale rispetto a quello della popolazione.

Allo stesso modo aumenta il tasso di attività femminile, probabilmente spinto dalle difficoltà attraversate dalle famiglie, che continua a mostrare un andamento positivo tra il 2009 (54,5%) e il 2013 (56,3%), aumentando di 1,8 punti percentuali. Al contrario si segnala la flessione del tasso di attività della componente maschile, che passa dal 75,9% nel 2009 al 74,2% nel 2013.

Tab. 1.10 -Tasso di attività per genere (%), Lazio (15-64 anni), 2009-2013

		Anno				
		2009	2010	2011	2012	2013
Lazio	Maschi	75,9	76,1	75,2	75,3	74,2
	Femmine	54,5	54,9	54,4	56,4	56,3
	Totale	65,0	65,3	64,6	65,7	65,2

Fonte: Istat-Rilevazione Continua sulle forze di lavoro

1.2.3. La domanda di lavoro: il fabbisogno delle imprese rilevato dall'indagine annuale Excelsior

L'indagine Excelsior rileva il fabbisogno occupazionale delle imprese per il 2013. Considerando le assunzioni non stagionali, nel 2013 le imprese laziali prevedono una flessione delle assunzioni di -20,4% rispetto al 2012, ben superiore alle previsioni su scala nazionale (-9,7%). A livello provinciale le previsioni più negative riguardano le province di Viterbo, Roma e Frosinone, rispettivamente con -17,5%, -22% e -20,1%. Le previsioni occupazionali delle imprese per titolo di studio confermano l'ampio fabbisogno di personale con diploma superiore (per il 42% delle imprese) e senza titoli specifici (30,5% delle imprese). Le figure professionali laureate sono previste dal 20,3% delle aziende nel 2013, con una crescita del quasi 4 punti percentuali rispetto al 2012. A livello territoriale le previsioni di occupazione dei laureati crescono in tutte le province fatta eccezione di Latina.

Considerando il fabbisogno occupazionale per gruppi professionali emerge che le previsioni di occupazioni riguardano prevalentemente le professioni commerciali e di servizio (24,9%), gli impiegati (18,4%), le professioni tecniche (17,1%) e non qualificate (15%). In misura minore le previsioni di assunzione riguardano i dirigenti (9,5%) e gli operai specializzati (8,5%).

Tab. 1.11 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2013 e il 2012 e variazioni %

	Assunzioni non stagionali 2012 (V.A.)*	Assunzioni non stagionali 2013 (V.A.)*	Variazioni percentuali
Viterbo	1.260	1.040	-17,5
Rieti	580	630	8,6
Roma	37.300	29.100	-22,0
Latina	2.780	2.760	-0,7
Frosinone	2.990	2.370	-20,1
Lazio	44.900	35.730	-20,4
Totale Italia	406.820	367.530	-9,7

Fonte: Elaborazione su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012, 2013

Tab. 1.12 - Incidenza delle Assunzioni previste non stagionali per titolo di studio e per territorio sul totale

	2012				2013			
	Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)	Qualifica di formaz. o diploma profess.	Diploma superiore (5 anni)	Titolo Universit.	Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)	Qualifica di formaz. o diploma profess.	Diploma superiore (5 anni)	Titolo Universit.
Viterbo	33,9	23,2	35,3	7,6	36,1	8,4	38,9	16,6
Rieti	30,6	20,7	39,7	9,0	23,7	15,6	45,0	15,8
Roma	28,4	12,2	41,0	18,3	31,2	6,8	40,1	21,8
Latina	37,8	18,0	33,5	10,7	20,9	7,5	62,4	9,2
Frosinone	35,2	23,6	33,3	7,9	32,3	9,3	41,9	16,4
Lazio	29,6	13,7	39,9	16,7	30,5	7,2	42,0	20,3
Totale Italia	32,3	12,3	40,9	14,5	30,5	10,2	43,5	15,9

Fonte: Dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012, 2013

Tab. 1.13 - Quota dei grandi gruppi professionali sulle assunzioni non stagionali previste per territorio per il 2013 (valori %)

	Dirigenti e Profess. intellett. e scientifiche	Profess. tecniche	Impiegati	Profess. commerc. e servizi	Operai specializz.	Conduitt. impianti e macchinari	Profess. non qualificate
Viterbo	5,3	9,8	21,8	27,5	12,9	13,0	9,8
Rieti	9,6	12,9	13,2	33,8	11,8	7,7	11,0
Roma	10,5	17,1	19,0	25,1	7,3	4,9	16,1
Latina	3,4	20,9	17,1	24,5	15,9	11,9	6,4
Frosinone	5,9	16,2	13,0	20,2	11,9	18,0	14,8
Lazio	9,5	17,1	18,4	24,9	8,5	6,5	15,0
Totale Italia	7,5	15,3	14,8	24,7	15,5	9,1	13,1

Fonte: DatiUnioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2013

1.2.4. Tasso di crescita delle imprese a livello regionale e provinciale

Un'altra variabile che contribuisce a misurare l'andamento dell'economia regionale riguarda il tasso di variazione delle imprese attive che risulta pari allo +0,4% nel 2013 e del +2,5% tra il 2009-2013, in controtendenza rispetto all'andamento nazionale (-1% nel 2013 e -1,8% tra il 2009-2013).

A livello settoriale si possono individuare alcuni importanti segnali di tendenza che contraddistinguono i diversi comparti economici. Le attività manifatturiere continuano a registrare una flessione del tasso di crescita anche nel 2013 (pari al -1,5%), confermando la diminuzione del -5,2% registrata tra il 2009 e il 2013; allo stesso modo anche le imprese di costruzioni regionali segnano un calo del -0,8% nel 2013, seppur in misura minore rispetto il dato nazionale (-2,8%).

Il tasso di crescita positivo riguarda invece il commercio che registra un aumento dello 0,8% nel 2013, confermando il trend degli anni precedenti, così come le attività di servizi alloggio e ristorazione che aumentano del +2,9% nel 2013 e del +10,8% negli ultimi 4 anni, in misura maggiore rispetto al dato nazionale. Un trend in crescita viene evidenziato anche per le imprese che si occupano di attività immobiliari, noleggio e servizi professionali.

Per quanto riguarda le imprese di fornitura di energia elettrica, gas e vapore, nel periodo esaminato, la crescita evidenziata può dipendere non solo dall'andamento dei volumi di attività ma anche dall'effetto della separazione contabile e societaria prevista dalla regolazione settoriale.

Osservando i dati provinciali, emerge come l'andamento delle imprese nel Lazio dipenda fortemente dalle dinamiche registrate nella provincia di Roma, che è l'unica provincia con tassi di crescita positivi tra il 2009 e il 2013.

Tab. 1.14 - Tasso di crescita delle imprese per alcuni rami di attività economica nel 2012 rispetto al 2009 - Valori %

	2013/2012		2013/2009	
	Italia	Lazio	Italia	Lazio
Agricoltura, silvicoltura pesca	-4,1	-3,5	-10,6	-9,5
Estrazione di minerali da cave e miniere	-4,1	-4,8	-12,2	-10,1
Attività manifatturiere	-2,1	-1,5	-6,9	-5,2
Fornitura di energia elettr., gas, vap. ecc.	+14,8	+11,2	+153,7	+58,6
Fornitura di acqua; reti fognarie, ecc.	+2,0	+4,6	+3,5	+5,0
Costruzioni	-2,8	-0,8	-4,5	+0,9
Commercio ingr. e dett.; riparaz.	-0,0	+0,8	+0,1	+2,4
Trasporto e magazzinaggio	-2,4	-1,8	-6,3	-2,3
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	+1,6	+2,9	+8,5	+10,8
Servizi di informazione e comunicazione	+0,7	+1,8	+5,5	+5,4
Attività finanziarie e assicurative	+2,4	+1,4	+2,5	-1,7
Attività immobiliari	+1,3	+1,4	+4,8	+7,0
Attività professionali, sc. e tec.	-0,5	+1,1	+7,0	+18,0
Noleggio, ag. di viaggio, serv. supp. impr.	+3,7	+7,3	+12,6	+23,4
Amministrazione pubblica e difesa;	+1,8	-12,5	-9,4	-36,4
Istruzione	+1,2	+2,3	+13,7	+10,2
Sanità e assistenza sociale	+3,2	+3,1	+16,3	+11,6
Attività artistiche, sport., di intratt., ecc.	+1,8	+3,1	+10,9	+12,0
Altre attività di servizi	-0,1	-0,1	+2,5	+4,2
Attività di famiglie e conviv. ecc.	+120,0	-	+120,0	-
Organizzazioni ed organismi extraterr.	0,0	+0,0	-40,0	-33,3
Imprese non classificate	-44,9	-50,6	-84,6	-75,9
TOTALE	-1,0	+0,4	-1,8	+2,5

Fonte: Elaborazioni Nomisma su dati Movimprese, Cerved

Tab. 1.15 - Imprese attive nel Lazio e nelle provincie nel 2009 e nel 2011 e tasso di crescita di 2012 su 2009

	2012	2013	2013/2009 Valori %	2013/2012 Valori %
Viterbo	34.090	33.649	-2,1%	-1,3%
Rieti	13.369	13.156	-1,2%	-1,6%
Roma	334.915	337.837	+4,0%	+0,9%
Latina	47.297	47.242	-1,4%	-0,1%
Frosinone	39.415	38.965	0,0%	-1,1%
Lazio	469.086	470.849	+2,5%	+0,4%

Fonte: Elaborazioni Nomisma su dati Movimprese, Cerved

1.2.5. Andamento dell'export a livello regionale e provinciale

Nel 2013, dopo tre anni di crescita dell'export a livello regionale e nazionale, si assiste ad una battuta di arresto delle esportazioni da parte delle imprese, con una flessione di -1,6% per quanto riguarda la regione Lazio e di -0,1% a livello nazionale.

Complessivamente il valore delle merci esportato dalle imprese laziali nel 2013 risulta di 17,6 miliardi di euro, rappresentando il 4,5% dell'export complessivo nazionale e confermando il peso modesto dell'export regionale rispetto al totale Italia.

Tab. 1.16 - Tasso di crescita dell'export del Lazio e dell'Italia (valori %)

	2009/2008	2010/2009	2011/2010	2012/2011	2013/2012
Lazio	-17,5	25,7	13,9	5,0	-1,6
Italia	-20,9	15,6	11,4	3,8	-0,1

Fonte: Elaborazioni Nomisma su dati Istat – Statistiche sul Commercio Estero

Tab. 1.17 - Export per ripartizione territoriale e regionale (valori in milioni di euro e valori %)

Ripartizioni e regioni	2012		2013 revisionato	
	Milioni di euro	%	Milioni di euro	%
Nord Ovest	155.456	39,8	156.457	40,1
Nord Est	119.042	30,5	121.929	31,3
Centro	64.596	16,6	64.121	16,4
Lazio	17.954	4,6	17.667	4,5
Sud	27.094	6,9	25.971	6,7
Isole	19.462	5,0	16.540	4,2
nd	4.531	1,2	4.837	1,2
ITALIA	390.182	100,0	389.854	100,0

Fonte: Elaborazioni Nomisma su dati Istat – Statistiche sul Commercio Estero

Le esportazioni regionali sono trainate principalmente dal settore farmaceutico che rappresenta circa il 41% del valore dell'export regionale per un valore di oltre 7 miliardi di euro, segnando anche nel 2013 rispetto al 2012 un aumento del 15% e confermando la crescita rispetto al 2008 (+124%).

Un altro settore molto rilevante è quello chimico che esporta l'11% del totale (quasi 2 miliardi di euro), registrando una crescita del 3,3% nel 2013 rispetto al 2012 e del 2,8% rispetto al 2008; a seguire i trasporti con un valore di 1,4 miliardi di euro (8% dell'export regionale) nel 2013, segnando però una contrazione rispetto al 2012 e al 2008 (rispettivamente di -21,9% e -24,4%).

Tab. 1.18 - Export del Lazio per settore – Anno 2013 e variazione 2008-2013 e 2012-2013

MERCE	Valori in Euro 2013	Tasso di crescita 2013/2012	Tasso di crescita 2013/2008
PRODOTTI DELL'AGRICOLTURA, DELLA SILVICOLTURA E DELLA PESCA	218.558.128	1,5	29,1
PRODOTTI DELL'ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE	36.810.462	-33,1	184,0
PRODOTTI DELLE ATTIVITA' MANIFATTURIERE	16.951.295.909	-1,8	27,4
Prodotti alimentari, bevande e tabacco	550.286.921	-2,6	18,3
Prodotti tessili, abbigliamento, pelli e accessori	600.612.186	3,8	7,9
Legno e prodotti in legno; carta e stampa	327.236.902	5,5	34,0
Coke e prodotti petroliferi raffinati	804.117.502	-50,4	-39,5
Sostanze e prodotti chimici	1.979.078.193	3,3	2,8
Articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici	7.194.872.982	15,1	124,0
Articoli in gomma e materie plastiche, altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	611.965.648	-4,0	-1,2
Metalli di base e prodotti in metallo, esclusi macchine e impianti	696.498.179	-20,2	23,4
Computer, apparecchi elettronici e ottici	979.158.659	1,6	12,5
Apparecchi elettrici	574.402.621	-3,6	15,8
Macchinari ed apparecchi n.c.a.	842.832.900	11,2	23,9
Mezzi di trasporto	1.396.907.502	-21,9	-24,4
Prodotti delle altre attività manifatturiere	393.325.714	-3,2	-19,9
ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	0	-	-
PRODOTTI DELLE ATTIVITA' DI TRATTAMENTO DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	63.023.979	60,0	176,3
PRODOTTI DELLE ATTIVITA' DEI SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	41.783.254	-23,0	-73,5
PRODOTTI DELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	529.583	515,8	333,2
PRODOTTI DELLE ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	49.118.794	115,5	38,8
PRODOTTI DELLE ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	325.337	60,3	-77,6
MERCI DICHIARATE COME PROVVISI DI BORDO, MERCI NAZIONALI DI RITORNO E RESPINTE, MERCI VARIE	305.442.370	-0,2	-60,5
TOTALE	17.666.887.816	-1,6	22,0

Fonte: Elaborazioni Nomisma su dati Istat – Statistiche sul Commercio Estero

Per quanto riguarda i mercati di destinazione, anche nel corso del 2013 l'Unione Europea si conferma il mercato principale di riferimento dei prodotti laziali, assorbendo il 63,7% dell'export complessivo, crescendo di 8,6 punti percentuali rispetto al 2008. Contemporaneamente si assiste all'aumento dell'export regionale nei paesi asiatici, grazie al forte aumento delle vendite soprattutto in Giappone, in Cina ed in India (+2,4 punti percentuali tra il 2008 e il 2013). Si conferma invece il calo dell'export verso l'America settentrionale che nel 2008 rivestiva un peso pari all'11,4% a fronte del 6,6% del 2013.

Tab. 1.19 -Export della regione Lazio per Paese di destinazione (valori %)

PAESE	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Unione europea 27	55,1	58,9	60,3	59,6	61,7	63,7
Paesi europei non Ue	8,4	8,1	7,2	7,6	7,7	6,8
Africa settentrionale	2,9	3,9	3,1	3,0	3,4	2,6
Altri paesi africani	1,4	1,5	1,6	1,3	1,4	1,2
America settentrionale	11,4	9,0	10,1	7,6	6,5	6,6
America centro-meridionale	2,2	2,1	2,5	2,4	2,2	2,6
Medio Oriente	5,8	4,9	4,7	5,7	4,2	3,5
Asia centrale	1,0	0,8	1,4	2,2	2,0	1,0
Asia orientale	6,9	8,2	7,5	8,2	8,3	9,3
Oceania	1,1	1,3	0,9	1,1	1,5	1,4
Altri territori	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altre destinazioni	3,9	1,4	0,7	1,2	1,2	1,2
MONDO	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni Nomisma su dati Istat – Statistiche sul Commercio Estero

Per quanto riguarda l'andamento dell'export a livello provinciale, il calo dell'export nel 2013 rispetto all'anno precedente è attribuibile prevalentemente alla provincia di Roma (-8,7%) ed alla provincia di Frosinone (-9,6%).

Tab. 1.20 -Tasso di crescita annuali dell'export nelle province del Lazio dal 2008 al 2012 (valori %)

Anni	Lazio	Viterbo	Rieti	Roma	Latina	Frosinone
2009/2008	-17,5	-26,0	-41,2	-20,4	-12,8	-11,6
2010/2009	25,7	17,8	-4,0	27,9	1,5	53,9
2011/2010	13,9	-6,5	2,4	14,6	12,7	15,4
2012/2011	5,0	19,8	18,3	1,4	15,0	3,2
2013/2012	-1,6	5,1	0,9	-8,7	22,6	-9,6
2013/2008	22,0	2,6	-31,1	8,0	40,5	46,4

Fonte: Elaborazioni Nomisma su dati Istat – Statistiche sul Commercio Estero

1.3. L'analisi di bilancio

1.3.1. Aspetti metodologici e descrizione del campione

Questo paragrafo è dedicato all'analisi economica e finanziaria delle imprese laziali, con il fine di evidenziare le performance che contraddistinguono alcuni comparti produttivi rispetto alla media regionale. Le analisi hanno riguardato tutti i macro settori economici, e quindi agricoltura, manifattura, costruzioni e servizi e i sub comparti più rilevanti o strategici per il territorio regionale¹.

Sotto il profilo metodologico, il campione delle imprese è stato individuato seguendo lo stesso criterio delle precedenti annualità dell'Osservatorio²; pertanto è stato costruito a partire dall'insieme delle imprese di capitali e cooperative attive nella regione Lazio presenti nella banca dati AIDA Bureau van Dijk³.

Nel caso di imprese capogruppo sono stati utilizzati i bilanci di esercizio piuttosto che i consolidati, in modo da considerare esclusivamente le imprese che operano nella regione Lazio. Tale scelta è dipesa dalla necessità di evitare di considerare nei bilanci delle imprese laziali anche l'attività svolta dalle imprese controllate, operanti in altre regioni o all'estero. Ciò è particolarmente rilevante visto che non sono rari i casi di imprese capogruppo con sede legale a Roma ma con stabilimenti produttivi (imprese controllate) localizzati in altre regioni.

L'attenzione poi si è focalizzata esclusivamente sulle imprese per le quali si è riscontrata la disponibilità dei bilanci per ciascuna delle annualità del periodo 2008-2012, in modo da rendere omogenei i dati nell'arco temporale analizzato.

Per offrire un maggior grado di approfondimento nell'ambito dei macro settori manifattura e servizi sono state realizzate specifiche analisi sui principali sub-comparti a livello regionale, in modo analogo alle precedenti annualità. In particolare sono stati presi in considerazione i seguenti sub-comparti manifatturieri:

- Meccanico, apparecchi elettrici e ottici, mezzi di trasporto
- Cokerie, raffinerie, chimiche, farmaceutiche
- Cartario e stampa
- Metallifero
- Alimentare

Allo stesso modo sono stati approfonditi i seguenti sub-comparti dei servizi, ovvero:

- Attività immobiliari e professionali
- Trasporto e magazzinaggio
- Commercio e riparazioni
- Intermediazione e informazione
- Alberghi e ristoranti.

¹ Le estrazioni delle imprese per settore di appartenenza sono state realizzate facendo ricorso alla classificazione delle attività economiche adottata dall'ISTAT tramite i codici ATECO 2007.

² Rapporti Annuali 2012 e 2013 sul "Contesto socio economico, mercato del lavoro e capitale umano".

³ Tale banca dati garantisce la disponibilità delle società di capitali e cooperative mentre non assicura la disponibilità dei bilanci delle altre forme di impresa (società di persona, ditte individuali, ecc), poichè solo le imprese di capitali e cooperative hanno l'obbligo di deposito dei propri bilanci presso le rispettive Camere di Commercio.

Tab. 1.21 - I settori e i comparti esaminati: classificazione e codificazione

SETTORI/COMPARTI CONSIDERATI	CODICI	CLASSIFICAZIONE ATECO 2007 DESCRIZIONE COMPARTO ATTIVITÀ
MACROSETTORI		
AGRICOLTURA	1-3	Agricoltura, silvicoltura e pesca
MANIFATTURA	10-32	Attività manifatturiere
COSTRUZIONI	41-43	Costruzioni
SERVIZI	45-82 95	Attività dei servizi
SUB-COMPARTI MANIFATTURA		
MECCANICO, APPARECCHI ELETTRICI E OTTICI, MEZZI DI TRASPORTO	26-30	Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi. Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche. Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature n.c.a. Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi. Fabbricazione di altri mezzi di trasporto.
COKERIE, RAFFINERIE, CHIMICHE, FARMACEUTICHE	19-21	Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio. Fabbricazione di prodotti chimici.
CARTARIO E STAMPA	17-18	Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici. Fabbricazione di carta e di prodotti di carta. Stampa e riproduzione di supporti registrati.
METALLIFERO	24-25	Metallurgia. Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature).
ALIMENTARE	10-12	Industrie alimentari. Industria delle bevande. Industria del tabacco.
SUB-COMPARTI SERVIZI		
ATTIVITÀ IMMOBILIARI E PROFESSIONALI	68-74	Attività immobiliari. Attività legali e contabilità. Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale. Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche. Ricerca scientifica e sviluppo. Pubblicità e ricerche di mercato. Altre attività professionali, scientifiche e tecniche.
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	49-53	Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte. Trasporto marittimo e per vie d'acqua. Trasporto aereo. Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti. Servizi postali e attività di corriere.
COMMERCIO E RIPARAZIONI	45-47	Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli. Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli). Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli). Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici.
INTERMEDIAZIONE E INFORMAZIONE	63-66	Attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni e i fondi pensione). Assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie). Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attività assicurative
ALBERGHI E RISTORANTI	55-56	Alloggio. Attività dei servizi di ristorazione.

In questo quadro, il campione delle imprese complessivamente considerate per le analisi dei bilanci conta circa 41 mila unità. In termini di fatturato, risulta che più del 76% proviene dalle

imprese di servizi, il 17,8% dal manifatturiero, il 5,3% dalle costruzioni e solo lo 0,3% dall'agricoltura⁴.

Per quanto riguarda i servizi, il comparto più rilevante in termini economici risulta il commercio con un fatturato di circa 131 miliardi di euro nel 2012 che dipende anche da imprese di rilievo nazionale operanti nella distribuzione e vendita dei servizi energetici.

Per quel che riguarda i sub-comparti manifatturieri, il più rilevante da un punto di vista del fatturato, è il settore delle imprese di cokerie, raffinerie, chimiche e farmaceutiche con un fatturato di circa 30,5 miliardi di euro nel 2012.

E' opportuno evidenziare, inoltre, come i sub-comparti del manifatturiero e dei servizi presi in considerazione nel corso dell'analisi e riportati nella tabella 1.3 non coprono, nel loro insieme, il totale dei macro-settori di riferimento (manifatturiero e servizi).

Tab. 1.22 - Descrizione dei campioni rappresentativi dei settori oggetto di analisi

	Numero imprese	Fatturato 2012 (mln €)	Dimensione media di impresa (mln € di fatturato)
MACROSETTORI			
AGRICOLTURA	748	788	1,1
MANIFATTURA	3.558	45.056	12,7
COSTRUZIONI	6.916	13.396	1,9
SERVIZI	30.319	193.558	6,4
SUB-COMPARTI MANIFATTURA			
Meccanico, apparecchi elettrici e ottici, mezzi di trasporto	820	5.357	6,5
Cokerie, raffinerie, chimiche, farmaceutiche	195	30.561	156,7
Cartario e stampa	355	805	2,3
Metallifero	733	2.057	2,8
Alimentare	384	3.239	8,4
SUB-COMPARTI SERVIZI			
Attività immobiliari e professionali	10.108	9.371	0,9
Trasporto e magazzino	1.593	24.386	15,3
Commercio e riparazioni	10.808	130.986	12,1
Intermediazione e informazione	1.602	4.813	3,0
Alberghi e ristoranti	3.156	2.803	0,9

Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

Per ciascuno dei macro settori e sub-comparti presi in considerazione, sono stati individuati specifici indicatori economici calcolati come bilanci somma delle imprese del campione, indicati nella tabella seguente. Tali indicatori sono stati elaborati in relazione alle attività svolte - per macro settori e sub-comparti - e alle province.

A livello generale, la scelta degli indici di bilancio utilizzati trova motivazione nella volontà di indagare l'andamento delle performance economiche delle imprese che operano nei diversi

⁴ A tale proposito si sottolinea come la limitata rappresentatività delle imprese agricole deriva dal fatto che la gran parte di esse non è costituita in forma di società di capitali o cooperative, che sono le uniche due forme giuridiche i cui bilanci sono disponibili nella banca dati AIDA.

comparti oggetto di indagine, così come nei diversi territori provinciali della regione, al fine di verificarne la solidità economica e patrimoniale delle imprese laziali e l'impatto sull'occupazione.

Tab. 1.23 - Guida agli indici di bilancio utilizzati

INDICATORI UTILIZZATI	MODALITÀ DI CALCOLO
Redditività operativa	Risultato operativo / Capitale Investito
Redditività delle vendite	Risultato operativo / Fatturato
ROE	Risultato d'esercizio/Patrimonio Netto
Intensità di utilizzo del fattore lavoro	Costo del Lavoro / Valore Aggiunto
Grado di patrimonializzazione	Patrimonio netto / Totale Passivo
Incidenza degli Oneri Finanziari	Oneri Finanziari /Fatturato

1.3.2. Performance economico-finanziarie delle imprese del Lazio tra il 2008 e il 2012

In questo paragrafo sono riportati i risultati dell'analisi dell'andamento economico e patrimoniale delle imprese del Lazio suddivise per settore e provincia nel periodo 2008-2012. A livello complessivo, anche nel 2012 prosegue la flessione dei risultati economici e reddituali delle imprese laziali, a causa della contrazione della domanda interna solo parzialmente compensata dall'impulso espansivo delle esportazioni.

Tale evidenza è emersa analizzando gli indicatori di redditività:

- redditività del capitale proprio (ROE) che restituisce una misura sintetica della remunerazione del capitale investito dai proprietari delle imprese e del capitale;
- redditività operativa (ROI) che misura la capacità dell'azienda di remunerare il capitale investito;
- redditività delle vendite, che misura la capacità di creare margini dall'attività caratteristica dell'impresa/settore (risultato operativo/fatturato).

Analizzando i risultati per macro settori emergono alcune differenze relativamente alle dinamiche congiunturali delle imprese di riferimento.

In particolare, le imprese di costruzione anche nel 2012 continuano a risentire della forte contrazione del mercato immobiliare e dell'edilizia pubblica, erodendo sempre più la capacità di generare marginalità. Tale tendenza è particolarmente evidente analizzando la redditività delle vendite che passa dal 7,1% nel 2008 al 3,1% nel 2012 (tabella 1.24). La contrazione delle attività del settore delle costruzioni, unitamente alla crescente difficoltà di incasso e al maggior ricorso al credito, impatta negativamente anche sui costi finanziari, riducendo notevolmente la redditività complessiva del capitale proprio, tanto da registrare risultati in perdita (ROE pari a -0,6% nel 2012). Ciò è particolarmente allarmante perché tale flessione riguarda un settore con una forte valenza territoriale, caratterizzato da un'alta intensità di lavoro e capace di trattenere nel territorio il valore aggiunto prodotto.

Anche la manifattura sconta in modo rilevante la crisi congiunturale, pregiudicando soprattutto la capacità di remunerare il capitale, registrando risultati in perdita (ROE pari a -2,1% nel 2012) ed in calo rispetto agli anni precedenti. Ciò riflette l'esigenza di iniziare un profondo percorso di ristrutturazione aziendale che incentivi la ripresa delle attività e degli investimenti.

Per quanto riguarda il comparto dei servizi si assiste ad una generale contrazione della redditività delle vendite e della gestione operativa, con significative ricadute sul territorio di riferimento, visto che tali attività generano mediamente più del 75% del reddito del Lazio con evidenti effetti sull'occupazione regionale. E' da segnalare comunque un lieve miglioramento della capacità di tali imprese di remunerare il capitale proprio.

L'agricoltura è la parte dell'economia regionale che sconta la maggiore difficoltà a creare reddito, particolarmente evidente considerando la relativa incapacità di generare redditività del capitale proprio.

Tab. 1.24 - Redditività del capitale proprio, operativa e delle vendite delle imprese del Lazio, per macro settore, 2008-2012 (valori %)

Macro Settori	2008	2009	2010	2011	2012
ROE (Risultato d'esercizio / Patrimonio Netto)					
Agricoltura	-0,5	-1,2	-1,0	-0,2	-1,0
Costruzioni	5,6	5,9	4,6	1,8	-0,6
Manifattura	4,1	-0,4	4,3	2,0	-2,1
Servizi	8,1	6,0	6,1	3,9	4,2
TOTALE IMPRESE LAZIO	7,5	5,5	5,8	3,6	3,3
ROI (Risultato Operativo / Capitale Investito)					
Agricoltura	0,6	0,2	0,3	0,7	0,5
Costruzioni	2,9	2,7	2,3	2,0	1,1
Manifattura	2,7	2,6	3,0	3,1	2,3
Servizi	1,8	2,1	2,0	1,9	1,2
TOTALE IMPRESE LAZIO	2,0	2,1	2,1	2,0	1,3
Risultato operativo / Fatturato					
Agricoltura	2,2	0,7	1,2	2,8	1,6
Costruzioni	7,1	6,3	5,7	5,1	3,1
Manifattura	2,2	2,5	2,5	2,3	1,7
Servizi	3,4	4,3	4,0	3,4	2,2
TOTALE IMPRESE LAZIO	3,4	4,1	3,8	3,3	2,2

Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

All'interno del comparto manifatturiero, la redditività delle imprese laziali è molto differente nei diversi sub comparti industriali. Soffermandoci sul 2012, le imprese meccaniche registrano perdite di esercizio a causa soprattutto di cattivi risultati sul fronte della gestione straordinaria e finanziaria, visto che la marginalità derivante dall'attività tipica delle imprese è invece positiva.

Anche le imprese metallifere segnano perdite nel 2012 (ROE pari a -5,7%), in misura maggiore rispetto ai due anni precedenti, non solo a causa dei risultati della gestione finanziaria e straordinaria, ma anche in relazione alle dinamiche negative delle attività di vendita che hanno risentito della contrazione del mercato.

Diversi sono i risultati registrati dal sub-comparto cartario e stampa e dalle imprese alimentari che, pur registrando una flessione dei risultati reddituali anche nel 2012, mantengono valori positivi.

Le imprese che fanno parte del settore “cokerie e raffinerie, aziende chimiche e farmaceutiche” nel 2012 risentono in modo particolare della crisi economica tanto da registrare una flessione che ha colpito non solo la gestione operativa ma anche quella finanziaria e straordinaria.

Tab. 1.25 - Redditività del capitale proprio, operativa e delle vendite delle imprese del Lazio, sub comparti manifattura, 2008-2012 (valori %)

Macro Settori	2008	2009	2010	2011	2012
ROE (Risultato d'esercizio / Patrimonio Netto)					
Meccanico, apparecchi elettrici e ottici, mezzi di trasporto	4,4	1,6	3,9	2,8	-5,6
Cokerie, raffinerie, chimiche, farmaceutiche	6,3	-3,6	7,1	2,4	0,0
Cartario e stampa	6,6	4,6	7,5	4,3	2,4
Metallifero	-11,2	-11,9	-1,2	-1,4	-5,7
Alimentare	11,3	11,6	5,2	5,9	3,1
TOTALE MANIFATTURA	4,1	-0,4	4,3	2,0	-2,1
ROI (Risultato Operativo / Capitale Investito)					
Meccanico, apparecchi elettrici e ottici, mezzi di trasporto	2,1	1,7	2,0	1,6	1,4
Cokerie, raffinerie, chimiche, farmaceutiche	2,5	3,2	4,2	4,7	3,7
Cartario e stampa	5,6	4,9	5,7	4,7	3,6
Metallifero	1,3	-0,7	2,1	0,5	-0,4
Alimentare	7,7	8,1	6,4	5,0	3,7
TOTALE MANIFATTURA	2,7	2,6	3,0	3,1	2,3
Risultato operativo / Fatturato					
Meccanico, apparecchi elettrici e ottici, mezzi di trasporto	4,1	3,4	4,1	3,0	2,6
Cokerie, raffinerie, chimiche, farmaceutiche	1,2	1,8	2,0	2,1	1,7
Cartario e stampa	6,1	5,8	6,6	5,5	4,3
Metallifero	1,3	-0,8	2,2	0,5	-0,5
Alimentare	4,6	5,1	4,2	3,3	2,3
TOTALE MANIFATTURA	2,2	2,5	2,5	2,3	1,7

Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

I sub comparti dei servizi, pur presentando rilevanti differenze tra le diverse attività, sono accumulati dall’inasprimento delle condizioni finanziarie che si aggiunge al calo dei consumi e della domanda interna. Tale situazione è particolarmente evidente per il commercio che segna un netto calo della capacità di remunerare gli azionisti, a fronte di una diminuzione della redditività delle vendite e dei margini operativi.

Anche gli altri settori (trasporto e magazzinaggio, settore alberghiero e della ristorazione) hanno subito nel corso del 2012 una arresto importante della redditività riflettendosi soprattutto sulla minore capacità di remunerare il capitale proprio.

Si segnalano invece le imprese operanti nel settore immobiliare e professionale che, pur risentendo del calo delle attività provocato dalla crisi del mercato immobiliare, riescono a

remunerare adeguatamente il capitale proprio, registrando una crescita del ROE nel 2012. (tabella 1.7).

Tab. 1.26 - Redditività del capitale proprio, operativa e delle vendite delle imprese del Lazio, sub comparti servizi, 2008-2012 (valori %)

Macro Settori	2008	2009	2010	2011	2012
ROE (Risultato d'esercizio / Patrimonio Netto)					
Attività immobiliari e professionali	8,4	7,8	6,9	2,8	5,5
Trasporto e magazzinaggio	13,7	11,2	11,5	16,2	11,6
Commercio e riparazioni	8,5	1,3	4,7	6,2	1,8
Intermediazione e informazione	2,7	-4,2	0,0	1,6	1,0
Alberghi e ristoranti	-2,5	-3,8	-3,6	-2,7	-3,1
TOTALE SERVIZI	8,1	6,0	6,1	3,9	4,2
ROI (Risultato Operativo / Capitale Investito)					
Attività immobiliari e professionali	-0,4	0,4	0,5	0,4	0,3
Trasporto e magazzinaggio	3,4	3,4	3,3	3,1	2,2
Commercio e riparazioni	3,6	2,3	1,8	1,7	0,7
Intermediazione e informazione	0,0	0,0	0,2	0,2	-0,2
Alberghi e ristoranti	0,4	0,0	0,5	1,1	0,8
TOTALE SERVIZI	1,8	2,1	2,0	1,9	1,2
Risultato operativo / Fatturato					
Attività immobiliari e professionali	-5,8	6,3	6,6	6,0	4,0
Trasporto e magazzinaggio	12,7	13,3	12,9	11,8	9,7
Commercio e riparazioni	1,3	1,0	0,8	0,7	0,3
Intermediazione e informazione	0,1	0,1	0,7	0,7	-0,9
Alberghi e ristoranti	1,0	0,0	1,1	2,3	1,7
TOTALE SERVIZI	3,4	4,3	4,0	3,4	2,2

Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

In linea con i risultati reddituali, l'andamento del valore aggiunto delle imprese laziali conferma una trasversale riduzione del margine nel 2012, particolarmente evidente nel settore delle costruzioni, a causa della contrazione della domanda di edilizia pubblica e privata e della crescente difficoltà di incasso, posizionandosi al di sotto del valore del 2008 (numero indice pari a 100).

Anche gli altri settori scontano gli effetti della crisi economica sull'arretramento del valore aggiunto prodotto, riuscendo comunque a mantenersi su valori superiori a quello del 2008.

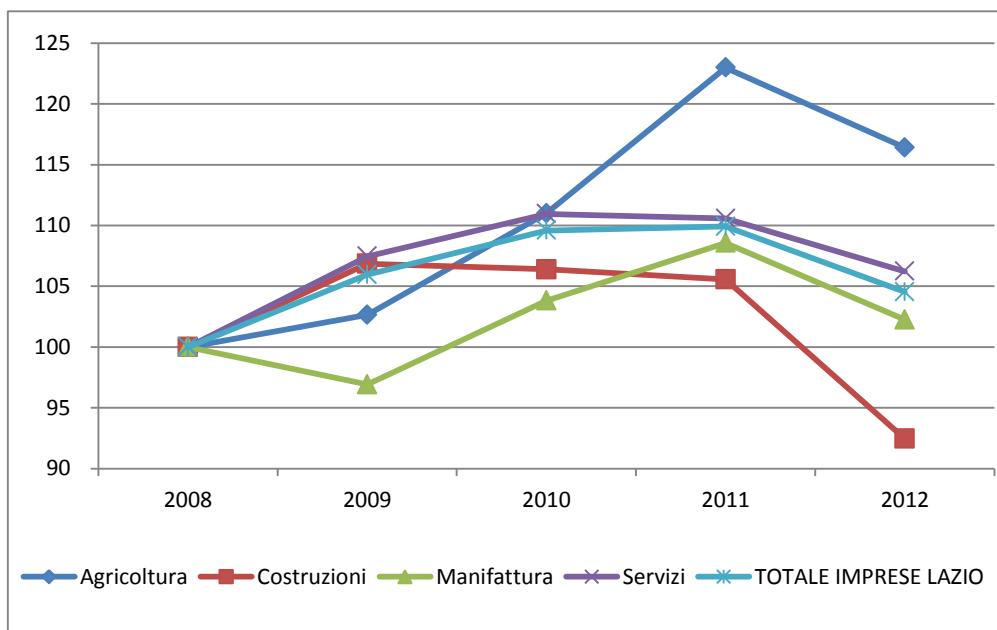
E' da segnalare come la crisi non si sia interamente riflessa negli indicatori di costo e di utilizzo del lavoro. Infatti la minore capacità delle imprese laziali di generare valore aggiunto nel 2012 non ha inciso in misura proporzionale sul costo del lavoro: l'indicatore che misura l'intensità di utilizzo del fattore lavoro delle imprese laziali ha registrato un aumento di circa due punti percentuali tra il 2011 e il 2012 a fronte di una diminuzione del valore aggiunto (tabella 1.27).

E' plausibile ipotizzare che tale fenomeno possa derivare dalla tendenza delle imprese laziali a contenere gli effetti della crisi occupazionale, come già emerso negli anni precedenti,

attraverso la compressione dei margini ed una “spalmatura” degli effetti occupazionali, probabilmente in attesa della ripresa dell’economia.

Anche nelle costruzioni l’intensità di utilizzo del fattore lavoro aumenta di quasi 5 punti percentuali tra il 2011 e il 2012, confermando anche per questo settore la tendenza di tali imprese a non ribaltare completamente gli effetti della crisi economico-finanziaria sull’occupazione.

Fig. 1.2 - Trend del Valore Aggiunto per macro settore del Lazio, 2008-2012



Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

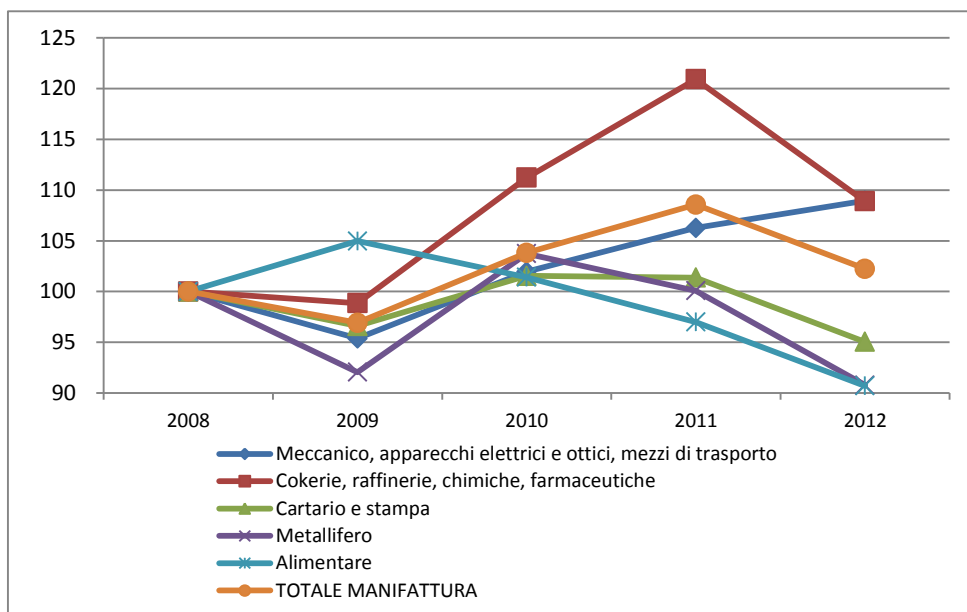
Tab. 1.27 - Intensità di utilizzo del fattore lavoro delle imprese del Lazio, per macro settore, 2008–2012 (valori %)

Macro Settori	2008	2009	2010	2011	2012
	COSTO LAVORO/VALORE AGGIUNTO				
Agricoltura	60,4	64,4	60,6	57,3	59,8
Costruzioni	59,5	60,1	62,7	63,9	68,8
Manifattura	62,4	62,6	61,3	61,4	64,7
Servizi	60,3	59,5	57,8	58,6	60,4
TOTALE IMPRESE LAZIO	60,6	59,9	58,6	59,4	61,6

Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

Anche nel sub comparto manifatturiero a fronte della flessione del valore aggiunto vi è un aumento dell’intensità del fattore lavoro. Ciò suggerisce come le difficoltà evidenziate dalle imprese appartenenti a questi settori nel quinquennio abbiano parzialmente inciso sui livelli occupazionali, trovando invece riscontro soprattutto in una riduzione dei valori del ROE.

Fig. 1.3 - Trend del Valore Aggiunto del Lazio – Sub comparti Manifattura, 2007-2011



Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

Tab. 1.28 - Intensità di utilizzo del fattore lavoro del Lazio, Sub comparto Manifattura, 2008-2012 (valori %)

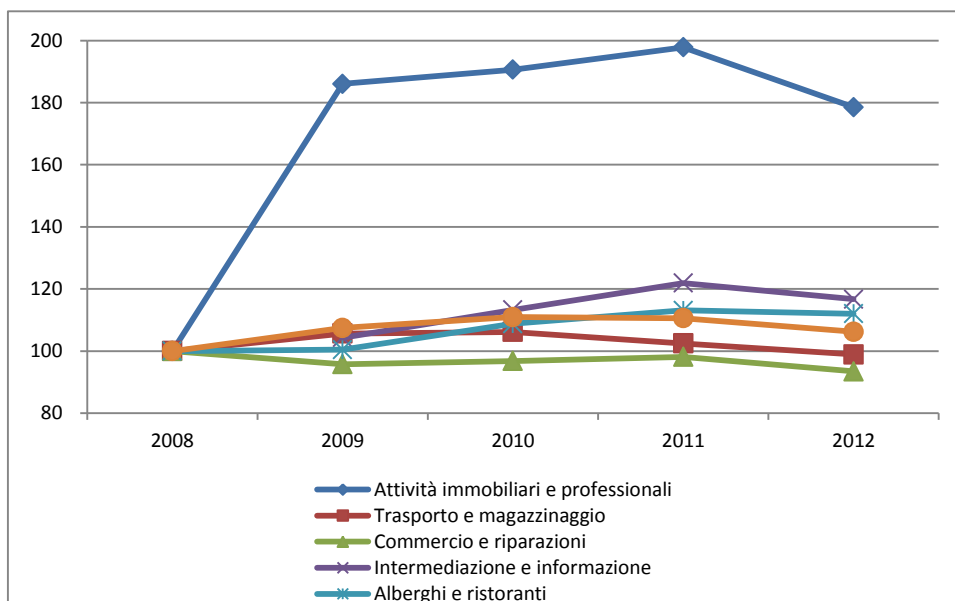
Macro Settori	2008	2009	2010	2011	2012
	COSTO LAVORO/VALORE AGGIUNTO				
Meccanico, apparecchi elettrici e ottici, mezzi di trasporto	67,7	69,9	71,2	72,8	73,4
Cokerie, raffinerie, chimiche, farmaceutiche	57,3	55,5	50,7	49,2	52,8
Cartario e stampa	62,6	63,6	62,6	64,8	68,9
Metallifero	75,7	78,6	72,8	78,3	83,9
Alimentare	47,6	46,7	51,0	54,7	59,9
TOTALE MANIFATTURA	62,4	62,6	61,3	61,4	64,7

Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

Per quanto riguarda il sub-comparto dei servizi, la flessione del valore aggiunto riguarda tutti i sotto settori, con particolare riferimento al commercio e al trasporto e magazzinaggio che si è posizionato al di sotto del valore del 2008.

Il peso del lavoro sul valore aggiunto è comunque cresciuto per le imprese operanti nei sub comparti dei servizi, seppur con intensità diverse. Nel commercio, ad esempio, l'aumento dell'indicatore che misura l'intensità del fattore lavoro è di circa 3 punti percentuali tra il 2011 e il 2012, evidenziando pertanto anche in questo caso la tendenza a contenere gli effetti della crisi occupazionale.

Fig. 1.4 - Trend del Valore Aggiunto del Lazio – Sub comparti Servizi, 2008-2012



Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

Tab. 1.29 - Intensità di utilizzo del fattore lavoro del Lazio - sub comparto Servizi, 2008-2012 (valori %)

Macro Settori	2008	2009	2010	2011	2012
	COSTO LAVORO/VALORE AGGIUNTO				
Attività immobiliari e professionali	97,5	53,6	52,5	52,3	56,1
Trasporto e magazzinaggio	65,8	66,9	63,4	64,1	64,9
Commercio e riparazioni	53,8	59,0	61,1	62,3	65,3
Intermediazione e informazione	74,6	72,6	69,3	67,6	69,3
Alberghi e ristoranti	78,8	80,5	77,2	75,6	77,5
TOTALE SERVIZI	60,3	59,5	57,8	58,6	60,4

Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

Il rapporto tra il patrimonio netto e il totale delle passività restituisce una prima indicazione del livello di solidità patrimoniale delle imprese laziali fortemente condizionato dall'attuale quadro congiunturale. Tra le imprese esaminate ve ne sono alcune con patrimoni netti non positivi, erosi da ingenti perdite, oppure caratterizzate da un ampio ricorso al capitale di terzi per finanziare le attività.

Anche la manifattura e i servizi sono caratterizzate da un livello di patrimonializzazione contenuto che riflette, da una parte l'ampio ricorso ai finanziamenti, e dall'altra patrimoni netti negativi, mentre l'agricoltura è il settore che è maggiormente patrimonializzato.

Anche in questo caso vi sono rilevanti differenze a livello settoriale. Infatti il comparto che presenta il minor livello di patrimonializzazione è quello delle costruzioni che ha risentito dell'ampio ricorso ai finanziamenti. Tale tendenza è confermata analizzando l'incidenza degli oneri finanziari che è aumentata nel periodo di riferimento.

Focalizzando l'attenzione sui principali sub-comparti della manifattura, l'alimentare, il cartario e stampa e le cokerie sono quelli con il maggior grado di patrimonializzazione: le imprese di

questo settore sembrano essere le più solide da questo punto di vista, laddove oltre il 35% del capitale impiegato in azienda si riferisce ad apporti di capitale proprio da parte degli azionisti. Al contempo risulta più contenuto il livello di patrimonializzazione dei settori meccanico e metallifero, con una tendenza a decrescere nel periodo di riferimento, collegato al maggior ricorso alle passività correnti e consolidate.

L'incidenza degli oneri finanziari è piuttosto contenuta per tutti i sub settori interessati, anche se si rileva una tendenza all'aumento soprattutto per il settore meccanico e cartario e stampa.

Anche per i servizi, la solidità patrimoniale delle imprese è differente tra i diversi sub comparti: il grado di patrimonializzazione trova il suo massimo tra le imprese di intermediazione e informazione (60,9% nel 2012) – pur comunque in forte riduzione tra il 2008 e il 2012 - mentre risultano poco patrimonializzate le imprese di trasporto e magazzinaggio strutturalmente condizionate dalla rilevante consistenza delle passività correnti e consolidate (nel 2012 pari al 10,1%). Tale risultato è confermato dal peso degli oneri finanziari sul fatturato che tende a crescere negli ultimi anni.

Tab. 1.30 - Grado di patrimonializzazione e copertura delle immobilizzazioni delle imprese del Lazio, Sub settore Manifattura e Servizi, 2008-2012 (valori %)

	Grado di patrimonializzazione (PN/Tot. Passivo)				
	2008	2009	2010	2011	2012
Agricoltura	47,3	46,3	45,4	44,2	44,1
Costruzioni	20,3	21,5	21,2	21,1	21,9
Manifattura	26,9	27,0	28,1	28,8	28,8
Servizi	27,6	29,3	29,3	28,2	28,0
TOTALE IMPRESE LAZIO	27,0	28,6	28,6	27,7	27,6
Meccanico, apparecchi elettrici e ottici, mezzi di trasporto	20,4	20,2	20,6	21,7	21,1
Cokerie, raffinerie, chimiche, farmaceutiche	29,7	28,3	31,2	32,4	34,2
Cartario e stampa	38,3	37,4	38,3	37,8	37,9
Metallifero	24,5	26,2	25,0	24,3	22,8
Alimentare	36,8	40,0	39,7	40,7	36,4
TOTALE MANIFATTURA	26,9	27,0	28,1	28,8	28,8
Attività immobiliari e professionali	34,8	41,7	44,3	43,9	43,0
Trasporto e magazzinaggio	11,7	12,7	9,9	9,1	10,1
Commercio e riparazioni	19,8	20,0	21,4	20,3	23,3
Intermediazione e informazione	73,9	65,7	61,3	61,5	60,9
Alberghi e ristoranti	38,8	36,5	35,4	34,7	34,0
TOTALE SERVIZI	27,6	29,3	29,3	28,2	28,0

Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

Tab. 1.31 - Incidenza degli Oneri finanziari delle imprese del Lazio, Sub settori Servizi e Manifattura, 2008-2012 (valori %)

	Incidenza Oneri finanziari (Oneri finanziari/Fatturato)				
	2008	2009	2010	2011	2012
Agricoltura	3,6	3,0	2,6	3,2	2,8
Costruzioni	4,1	2,9	2,5	2,7	3,2
Manifattura	1,6	1,1	0,8	0,8	0,9
Servizi	6,7	8,6	5,6	3,3	3,2
TOTALE IMPRESE LAZIO	5,6	6,9	4,5	2,8	2,8
Meccanico, apparecchi elettrici e ottici, mezzi di trasporto	3,0	1,6	1,2	1,4	1,6
Cokerie, raffinerie, chimiche, farmaceutiche	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Cartario e stampa	1,8	1,5	1,3	1,5	1,8
Metallifero	2,3	1,9	1,1	1,6	1,7
Alimentare	0,8	0,6	0,5	0,6	0,6
TOTALE MANIFATTURA	1,6	1,1	0,8	0,8	0,9
Attività immobiliari e professionali	66,2	53,8	49,1	24,8	24,8
Trasporto e magazzino	5,0	4,6	5,2	5,4	6,3
Commercio e riparazioni	1,9	6,0	1,4	0,5	0,5
Intermediazione e informazione	4,0	6,1	4,1	4,9	4,7
Alberghi e ristoranti	3,8	2,9	2,6	2,8	2,9
TOTALE SERVIZI	6,7	8,6	5,6	3,3	3,2

Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

Per quanto riguarda le differenze territoriali all'interno delle imprese manifatturiere del Lazio, emerge una trasversale riduzione della capacità di creare reddito nell'ultimo periodo analizzato, dopo la ripresa che aveva interessato il 2010, ad eccezione della provincia di Latina che invece mostra un miglioramento degli indicatori.

In particolare la contrazione della redditività delle imprese manifatturiere è particolarmente evidente nella province di Rieti, Viterbo, Roma e Frosinone, anche se occorre precisare che le imprese manifatturiere di Viterbo continuano a mantenere dei buoni risultati economici, mentre gli indici delle imprese di Rieti sono più preoccupanti (perché in perdita). Anche le imprese manifatturiere di Roma mostrano segnali di debolezza negli ultimi due anni analizzati, arretrando rispetto ai risultati registrati negli anni precedenti.

Le imprese manifatturiere di Frosinone, unitamente a quelle di Rieti, sono quelle che registrano un calo del livello di patrimonializzazione; ciò significa che l'attività economica di queste imprese è sempre più dipendente dal reperimento di risorse finanziarie presso soggetti terzi.

Nelle altre province, il livello di patrimonializzazione continua a crescere lievemente nell'ultimo anno, anche se il ricorso al capitale di terzi è comunque piuttosto significativo. Tale evidenza trova riscontro considerando l'andamento dell'incidenza degli oneri finanziari in crescita nel periodo indicato.

Tab. 1.32 - Manifattura: redditività delle vendite e operativa - imprese del Lazio, per provincia, 2008-2012 (valori %)

	Risultato operativo / Fatturato				
	2008	2009	2010	2011	2012
Somma Frosinone	2,4	1,5	1,9	2,6	1,1
Somma Latina	0,2	0,8	2,4	3,1	5,2
Somma Rieti	-7,9	2,1	5,2	-2,2	-7,4
Somma Roma	2,5	2,7	2,5	2,2	1,5
Somma Viterbo	5,4	4,8	4,5	5,1	3,2
Totale MANIFATTURA	2,2	2,5	2,5	2,3	1,7
	ROI (Risultato Operativo / Capitale Investito)				
	2008	2009	2010	2011	2012
Somma Frosinone	2,3	1,3	1,7	2,5	1,0
Somma Latina	0,1	0,5	1,5	2,1	3,2
Somma Rieti	-5,6	1,2	3,9	-1,6	-6,8
Somma Roma	3,4	3,2	3,5	3,4	2,3
Somma Viterbo	5,3	4,2	3,7	4,2	2,4
Totale MANIFATTURA	2,7	2,6	3,0	3,1	2,3

Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

Tab. 1.33 - Manifattura: livello di patrimonializzazione ed incidenza oneri finanziari - imprese del Lazio, per provincia, 2008-2012 (valori %)

	Grado di patrimonializzazione (PN/Tot. Passivo)				
	2008	2009	2010	2011	2012
Somma Frosinone	25,0	27,0	25,8	24,7	24,3
Somma Latina	25,2	25,5	34,0	34,1	34,6
Somma Rieti	47,5	45,3	45,2	45,5	24,8
Somma Roma	27,0	26,8	26,6	27,7	28,0
Somma Viterbo	28,5	29,7	28,9	29,7	30,1
Totale MANIFATTURA	26,9	27,0	28,1	28,8	28,8
	Incidenza Oneri finanziari (Oneri finanziari/Fatturato)				
	2008	2009	2010	2011	2012
Somma Frosinone	2,6	2,1	1,6	1,7	2,0
Somma Latina	3,8	3,4	2,6	2,7	2,8
Somma Rieti	2,7	3,2	2,1	1,3	1,6
Somma Roma	1,2	0,8	0,5	0,6	0,6
Somma Viterbo	2,3	1,9	1,6	1,8	2,4
Totale MANIFATTURA	1,6	1,1	0,8	0,8	0,9

Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

Per quanto riguarda le differenze territoriali all'interno delle imprese di servizi della regione Lazio, emerge una trasversale riduzione della redditività tra il 2008 e il 2012 che ha interessato tutte le province, con particolare riguardo alle imprese di servizi operanti nel territorio romano.

L'analisi del livello di patrimonializzazione indica un calo della solidità patrimoniale particolarmente per le imprese di servizi di Frosinone e Rieti, ma anche per quelle di Roma, bilanciato da un irrobustimento del patrimonio per quelle di Latina.

Per quel che riguarda l'impatto degli oneri finanziari sulla gestione dell'impresa, la provincia di Roma è quella dove questa tipologia di costi ha assunto un peso più rilevante, seppur in calo nel quinquennio considerato, mentre tende invece ad aumentare lievemente l'incidenza degli oneri finanziari nelle altre province.

Tab. 1.34 - Servizi: redditività delle vendite e operativa - imprese del Lazio, per provincia, 2008-2012 (valori %)

	Risultato operativo / Fatturato				
	2008	2009	2010	2011	2012
Somma Frosinone	3,6	3,5	2,9	3,0	1,5
Somma Latina	4,4	3,8	4,7	4,5	2,9
Somma Rieti	3,4	4,2	3,8	3,6	3,3
Somma Roma	3,3	4,4	4,0	3,4	2,2
Somma Viterbo	3,2	2,3	2,8	2,7	2,4
Totale SERVIZI	3,4	4,3	4,0	3,4	2,2
	ROI (Risultato Operativo / Capitale Investito)				
	2008	2009	2010	2011	2012
Somma Frosinone	3,4	3,0	2,5	2,6	1,3
Somma Latina	5,5	4,6	5,6	5,1	3,3
Somma Rieti	4,0	4,5	4,3	3,7	3,3
Somma Roma	1,7	2,0	2,0	1,8	1,2
Somma Viterbo	3,7	2,4	2,9	2,7	2,5
Totale SERVIZI	1,8	2,1	2,0	1,9	1,2

Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

Tab. 1.35 - Servizi livello di patrimonializzazione ed incidenza oneri finanziari - imprese del Lazio, per provincia, 2008-2012 (valori %)

	Grado di patrimonializzazione (PN/Tot. Passivo)				
	2008	2009	2010	2011	2012
Somma Frosinone	28,2	28,0	27,1	26,2	24,8
Somma Latina	25,7	25,9	27,0	26,6	40,7
Somma Rieti	20,9	21,8	23,8	24,1	22,9
Somma Roma	27,7	29,4	29,4	28,3	27,9
Somma Viterbo	25,4	25,0	23,8	23,0	23,0
Totale SERVIZI	28,0	28,2	29,3	29,3	27,6
	Incidenza Oneri finanziari (Oneri finanziari/Fatturato)				
	2008	2009	2010	2011	2012
Somma Frosinone	2,1	1,6	1,5	1,8	2,0
Somma Latina	1,6	1,1	0,9	0,9	1,0
Somma Rieti	1,5	1,3	1,1	1,2	1,5
Somma Roma	7,0	9,1	5,8	3,4	3,4
Somma Viterbo	1,7	1,4	1,2	1,4	1,5
Totale SERVIZI	6,7	8,6	5,6	3,3	3,2

Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA – Bureau van Dijk

1.4. Gli scenari settoriali di breve e medio periodo

Questa parte del lavoro è dedicata alla costruzione di scenari che riguardano l'andamento dell'economia del Lazio e dei suoi settori principali in termini di sviluppo e di rilevanza strategica nel periodo 2014 e 2015.

I dati sui ricavi delle vendite per il periodo 2008-2012 del campione di imprese, estratto dall'archivio AIDA ed oggetto delle analisi del capitolo precedente, insieme alle indicazioni delle imprese del territorio sulle variazioni attese di fatturato, occupazione, investimenti ed export rilevate nel corso di un'indagine ad hoc, forniscono la base informativa per delineare gli scenari sull'andamento dell'economia regionale, con un dettaglio analitico di tipo sia settoriale che territoriale.

I confronti e le connessioni proposti nel presente capitolo tra le informazioni derivanti dalle due basi informative sono stati realizzati esclusivamente su imprese appartenenti ai medesimi settori di attività, consentendo così di riferire le analisi a campioni coerenti dal punto di vista dell'attività economica prevalente, mettendo, quindi, a sistema tutto il patrimonio informativo disponibile.

L'indagine ha consentito di rilevare le aspettative di un campione rappresentativo di imprese attive sul territorio regionale circa le prospettive del prossimo biennio, raccogliendo le indicazioni delle imprese in merito alle previsioni sul fatturato, occupazione, investimenti ed export.

1.4.1. La metodologia utilizzata

La metodologia adottata in questo capitolo è basata sull'analisi di 41.541 bilanci d'esercizio delle società di capitali e cooperative che operano nella regione Lazio relativi al quinquennio 2008-2012⁵. I bilanci sono stati clusterizzati, dapprima, per macrosettore e provincia e, successivamente, per sub-settori manifatturieri e dei servizi.

A questa banca dati è stata affiancata l'analisi delle informazioni provenienti dall'indagine diretta su un campione di 2.400 imprese coerente con il campione di imprese utilizzato per l'analisi di bilancio per settore ed ambito territoriale.

La rilevazione diretta ha consentito di ottenere informazioni aggiornate sulle previsioni delle imprese circa l'andamento (stabile, in aumento, in calo) e la variazione percentuale di fatturato atteso 2013, 2014 e 2015.

La stima dell'ammontare dei ricavi delle vendite per gli anni 2013, 2014 e 2015 è stata realizzata prima di tutto incrociando le indicazioni degli imprenditori intervistati nell'indagine diretta e ponderando le stesse in base alla dimensione effettiva dei fatturati d'impresa in maniera tale da rendere omogenea la serie storica 2008-2014. Poi per le imprese di cui non risultano disponibili i risultati dell'indagine diretta, le previsioni del fatturato sono state

⁵ I bilanci d'esercizio sono stati estratti dalla banca dati AIDA Bureau van Dijk che garantisce la disponibilità delle società di capitali e cooperative mentre non assicura quella dei bilanci delle altre forme di impresa (società di persone, ditte individuali, ecc.), poiché solo le imprese di capitali e cooperative hanno l'obbligo di deposito dei propri bilanci presso le rispettive Camere di Commercio.

elaborate tenendo conto dell'andamento storico, considerando la variazione % annua del fatturato nel periodo 2008-2012. In questo modo si è potuto rilevare l'andamento del fatturato lungo un arco temporale molto esteso, dal 2008 al 2015, al fine di comprendere la misura delle variazioni per ciascun settore indagato rispetto all'intensità di ogni fase della crisi economica.

Le proiezioni coinvolgono i macro-aggregati settoriali (agricoltura, manifatturiero, costruzioni e servizi)⁶, i sotto-settori manifatturieri (meccanico, apparecchi elettrici e ottici, mezzi di trasporto; cokerie, raffinerie, chimiche, farmaceutiche; cartario e stampa; metallifero; alimentare) e quelli dei servizi (attività immobiliari e professionali; trasporto e magazzinaggio; commercio e riparazioni; intermediazione e informazione; alberghi e ristoranti).

Le proiezioni consentono anche una lettura territoriale dei dati attraverso l'esplicitazione delle informazioni a livello provinciale.

Tab. 1.36 - Numero imprese del campione AIDA e del campione dell'indagine, per settore considerato

	Numero imprese campione AIDA	Numero imprese campione indagine sulle imprese
MACROSETTORI		
Agricoltura Silvicoltura E Pesca	748	363
Manifattura	3.558	357
Costruzioni	6.916	294
Servizi	30.319	1.354
Altro	-	32
SUB-COMPARTI MANIFATTURA		
Meccanico, apparecchi elettrici e ottici, mezzi di trasporto	820	110
Cokerie, raffinerie, chimiche, farmaceutiche	195	37
Cartario e stampa	355	33
Metallifero	733	53
Alimentare	384	34
Altro	-	90
SUB-COMPARTI SERVIZI		
Attività immobiliari e professionali	10.108	323
Trasporto e magazzinaggio	1.593	78
Commercio e riparazioni	10.808	415
Intermediazione e informazione	1.602	35
Alberghi e ristoranti	3.156	332
Altro	-	171

Fonte: indagine Nomisma e dati AIDA – Bureau van Dijk

1.4.2. Scenari evolutivi dei principali settori dell'economia del Lazio

Il punto di partenza dell'analisi dell'evoluzione economica del Lazio è rappresentato dalle stime Nomisma circa l'andamento del PIL regionale, le quali, come si può osservare dalla tabella 2, ricalcano l'andamento dell'economia nazionale, evidenziando l'inizio di una lenta

⁶Dal macro-aggregato dei servizi sono state escluse le attività della pubblica amministrazione e più in generale dei servizi pubblici.

ripresa a partire dal 2014 (+0,7%) che proseguirà nel 2015 (+1,2%), anche se non consente ancora di recuperare le perdite di produzione registrate dall'inizio della crisi economica.

Tab. 1.37 - Andamento PIL Italia e Lazio 2007-2012 e previsioni 2013 e 2014

	2011	2012	2013	2014	2015
PIL Italia	0,4	-2,4	-1,9	0,8	1,3
PIL Lazio	0,2	-2,3	-1,8	0,7	1,2

Fonte: Istat e stime Nomisma per il 2014 e 2015

Considerando i risultati della rilevazione diretta riguardo 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, 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.

Tab. 1.38 - Previsione del fatturato delle imprese del Lazio per macro-settore 2014 e 2015

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

Fonte: elaborazioni Nomisma sui risultati dell'indagine delle imprese

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).

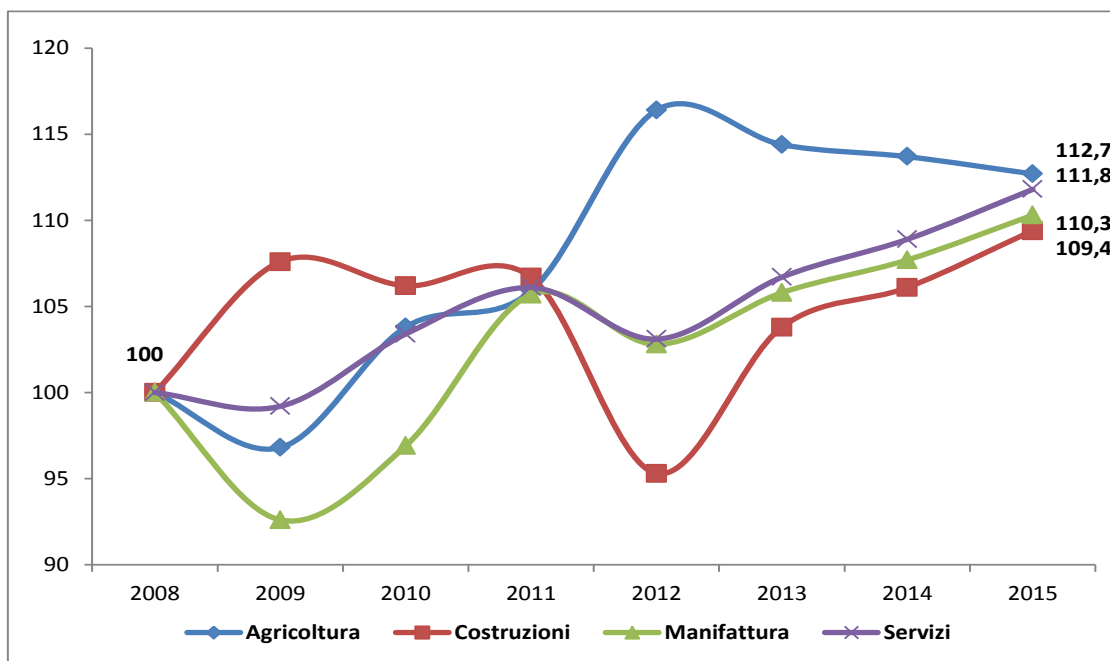
Allo stesso modo anche le imprese dei servizi dopo aver subito una flessione del fatturato per effetto dei due shock recessivi del 2009 e del 2012 si attendono un aumento del giro di affari tra il 2013-2015, posizionandosi su di un valore pari 111,8 nel 2015.

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 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.

Fig. 1.5 - Andamento fatturato delle imprese del Lazio per macro-settore (2008=100) e previsioni 2013, 2014 e 2015



Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA- Bureau Van Dijk e sui risultati dell'indagine delle imprese

Per quanto riguarda le previsioni sugli investimenti, emerge, in linea con l'andamento del fatturato, per il 2014 una sostanziale stabilità da parte delle imprese del comparto, soprattutto per quelle operanti nel settore dei servizi (56,8%) ed agricoltura (60,1%). Sono rilevanti anche le stime al ribasso da parte di tutti i macro settori (34,7% delle imprese agricole, 41,2% della manifattura, 47,8% aziende edili e 39,7% servizi),

Le previsioni per il 2015 sono piuttosto simili a quelle indicate nel 2014, restituendo una percezione di stabilità degli investimenti da parte di più della metà delle imprese del campione, mentre diminuisce la quota delle imprese che registra un calo degli investimenti.

E' interessante notare che solo per il comparto delle costruzioni e dei servizi si evidenzia un lieve aumento delle imprese che prevede una crescita degli investimenti, attestandosi al 4,2% nel 2015.

In termini di saldo tra imprese che prevedono aumenti e quelle che si attendono diminuzioni segni di miglioramento, tra il 2014 e il 2015, si evidenziano solo nelle costruzioni, che rimangono comunque su valori molto negativi.

Tab. 1.39 - Previsioni degli investimenti delle imprese del Lazio per macro-settore 2014 e 2015

Settori	Previsioni Investimenti 2014			Previsioni Investimenti 2015		
	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento
Agricoltura	34,7	60,1	5,2	32,9	62,4	4,7
Manifattura	41,2	51,0	7,8	40,2	54,4	5,4
Costruzioni	47,8	48,6	3,7	44,4	51,4	4,2
Servizi	39,7	56,8	3,5	38,9	57,0	4,2

Fonte: elaborazioni Nomisma sui risultati dell'indagine delle imprese

In riferimento alle esportazioni, oltre il 35% delle imprese ritiene che l'export rimarrà stabile nel corso del 2014, mentre una quota consistente di imprese prevede un calo dell'esportazioni (pari al 24,5% nel settore agricolo, al 30% nella manifattura, al 28,5% nelle edili e al 27,7% nei servizi).

Si segnala inoltre una quota di imprese che non ricorre alle esportazioni, considerando pertanto tale domanda non pertinente rispetto alle proprie attività. In particolare assume rilievo il dato manifatturiero che indica che il 25% di tali imprese non esporta nel 2014 e quindi non ha alcun rapporto con la domanda estera, compromettendo la possibilità di espandere il proprio giro di affari attraverso i canali internazionali.

Nel 2015 la quota di operatori che prevede una diminuzione delle esportazioni nelle costruzioni tende a diminuire rispetto al 2014, passando dal 28,5% al 26,5%, contestualmente aumenta la percentuale di imprese che prevede di mantenere lo stesso livello di esportazioni rispetto al 2014. Tra le imprese dei servizi cresce la quota delle imprese che attende un aumento dell'esportazioni, passando dal 4,5% al 7,1%.

Considerando le differenze tra esportatori che prevedono aumenti e quelli che scontano cali delle vendite all'estero, si evidenziano miglioramenti significativi, tra il 2014 e il 2015, nella manifattura, nei servizi e nell'agricoltura.

Tab. 1.40 - Previsioni dell'export delle imprese del Lazio per macro-settore 2014 e 2015

Settori	Previsioni Export 2014				Previsioni Export 2015			
	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento	Non esporta	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento	Non esporta
Agricoltura	24,5	40,8	3,3	31,4	21,5	42,7	3,9	31,8
Manifattura	30,0	36,3	8,6	25,0	24,4	39,9	8,4	27,2
Costruzioni	28,5	35,7	5,2	30,6	26,5	37,3	4,7	31,5
Servizi	27,7	41,3	4,5	26,5	23,3	42,7	7,1	26,9

Fonte: elaborazioni Nomisma sui risultati dell'indagine delle imprese

Nel 2015 la grande maggioranza degli operatori prevede un andamento occupazionale stabile (oltre al 60%), mentre circa il 30% degli intervistati indica un calo dell'occupazione rispetto al 2014. Tale evidenza interessa tutti i macro settori indagati.

Rispetto ai risultati dell'indagine sul fatturato, la previsione di mantenere stabile l'occupazione riguarda un maggior numero di imprese, segno che la ripresa dei livelli produttivi dovrebbe riflettersi con ritardo sull'occupazione poiché le imprese reagiranno dapprima aumentando le ore di lavoro degli addetti (con riduzione di CIG e part-time) e solo successivamente, se la ripresa si consolida, espandendo gli organici.

Tab. 1.41 - Previsione dell'occupazione delle imprese del Lazio per macro-settore 2015

Settori	Previsioni occupazione 2015		
	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento
Agricoltura	32,0	64,6	3,3
Manifattura	29,7	65,4	5,0
Costruzioni	33,9	62,0	4,1
Servizi	29,9	65,6	4,5

Fonte: elaborazioni Nomisma sui risultati dell'indagine delle imprese

1.4.3. Le prospettive di settori selezionati dei servizi e del manifatturiero

I risultati e le aspettative di *performance* economica dei servizi e del manifatturiero comprendono al proprio interno andamenti e caratteristiche diverse per i sotto-settori. In questa parte del lavoro analizzeremo le previsioni per il 2014-2015 per quei sub-comparti già identificati come rilevanti per l'economia del Lazio. La costruzione degli scenari si baserà come in precedenza sulle indicazioni delle imprese rispetto ai *trend* di fatturato attesi, nel caso di rispondenza delle imprese, e sull'andamento storico, considerando la variazione % annua del fatturato nel periodo 2008-2012.

Il manifatturiero

La lettura delle previsioni del fatturato per macro settori restituisce importanti differenze relativamente alle attese di crescita del fatturato sia per il 2014 che per il 2015. Circa la metà delle imprese del settore meccanico (49%) si attende stabilità del fatturato per il 2014, mentre un'altra quota consistente di imprese prevede una flessione (44%).

Le imprese operanti nel settore metallifero, cartario e stampa ed alimentare prevedono una flessione piuttosto consistente del fatturato nel 2014, mentre nel 2015 stimano una maggiore stabilità del fatturato.

Infatti nel 2015 si riduce in generale la percentuale di imprese che indica un ribasso dei fatturati mentre cresce la quota di imprese che prevede una tendenziale stabilità, confermando il trend che si aspetta il settore manifatturiero nel suo complesso.

Tab. 1.42 - Previsione del fatturato dei sub comparti del manifatturiero, 2014 e 2015

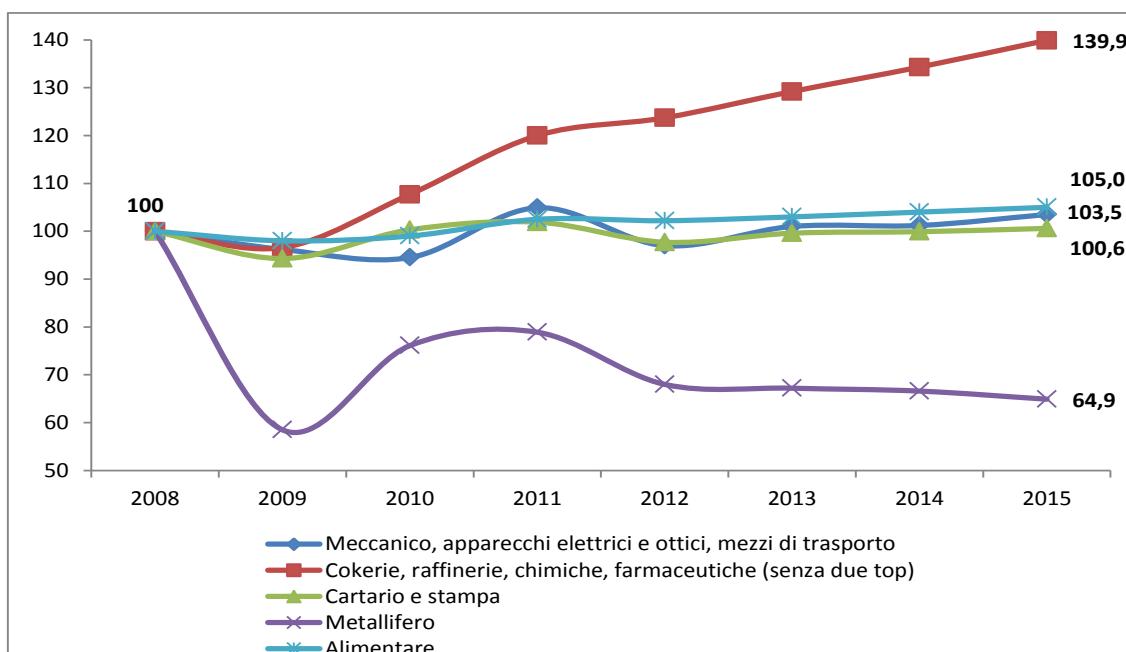
Sub comparti manifattura	Previsioni Fatturato 2014			Previsioni Fatturato 2015		
	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento
Meccanico, apparecchi elettrici e ottici, mezzi di trasporto	44,0	49,0	7,0	35,7	59,0	5,3
Cokerie, raffinerie, chimiche, farmaceutiche	57,8	42,2	0,0	42,2	56,5	1,4
Cartario e stampa	59,7	22,3	18,0	45,8	48,8	5,4
Metallifero	56,8	38,3	4,9	29,5	67,3	3,2
Alimentare	57,2	27,6	15,2	44,0	47,5	8,5

Fonte: elaborazioni Nomisma sui risultati dell'indagine delle imprese

Analizzando il trend dei cinque sotto-settori considerati nel periodo 2008-2012, quello delle cokerie, raffinerie, imprese chimiche e farmaceutiche ha registrato la performance migliore, trainando i volumi complessivi del comparto manifatturiero. Nello stesso periodo il settore che ha subito in misura maggiore la crisi del 2009 è quello metallifero che ha perso quasi la metà del giro di affari iniziale, per poi recuperare seppur parzialmente negli anni successivi.

Nel periodo 2013-2015, con eccezione del comparto metallifero che si posiziona nel 2015 su valori molto inferiori a quelli del 2008 (64,9), le imprese operanti negli altri settori analizzati prevedono una tenuta del fatturato, mantenendo sostanzialmente i valori registrati nel 2008.

Fig. 1.6 - Andamento fatturato principali comparti della manifattura (2008=100) e previsioni 2013, 2014 e 2015



Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA- Bureau Van Dijk e sui risultati dell'indagine delle imprese

I servizi

La maggioranza degli operatori intervistati ritiene che nel 2014 il proprio sotto-settore sarà caratterizzato da una flessione del fatturato rispetto all'anno precedente. Un'altra parte rilevante (intorno al 40%) invece si aspetta un livello di fatturato piuttosto stabile, mentre meno del 10% si attende una crescita. Le previsioni per il 2015 risultano leggermente migliori, diminuendo la percentuale di coloro i quali indicano un fatturato in contrazione (seppur ancora consistente) e aumentando contestualmente la quota di imprese intervistate convinte di una certa stabilità. Tuttavia, come per il settore dei servizi in generale, le previsioni rimangono prudenti visto che la percentuale di chi crede in un rialzo per il 2015 non aumenta, rimanendo ben al di sotto del 10% in tutti i sotto-settori considerati. In particolare, è interessante notare come le previsioni più pessimistiche siano fornite dagli operatori occupati nel ramo dell'intermediazione e informazione: il 69,6% è convinto di un calo di fatturato per il 2014, mentre solo il 4,3% indica un aumento. Le percentuali poi, rimangono tali anche in riferimento al 2015, quando il clima di sfiducia tende ad attenuarsi almeno per quanto riguarda gli altri sotto-settori.

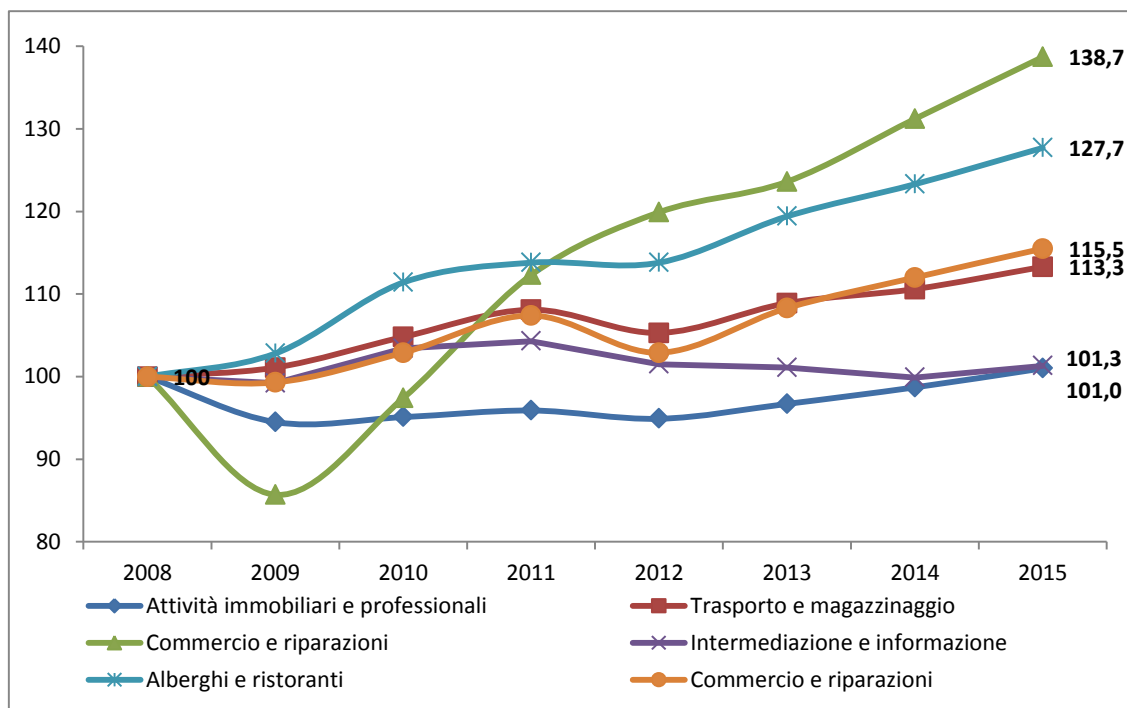
Tab. 1.43 - Previsione del fatturato dei sub comparti dei servizi, 2014 e 2015

Sub comparti servizi	Previsioni Fatturato 2014			Previsioni Fatturato 2015		
	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento
Attività immobiliari e professionali	53,1	41,5	5,5	41,2	54,6	4,2
Trasporto e magazzinaggio	48,6	42,3	9,1	34,6	57,3	8,1
Commercio e riparazioni	50,7	40,8	8,5	39,6	53,3	7,0
Intermediazione e informazione	60,5	35,0	4,4	50,9	44,7	4,4
Alberghi e ristoranti	50,9	41,1	8,0	43,8	48,1	8,1

Fonte: elaborazioni Nomisma sui risultati dell'indagine delle imprese

Il sub settore trainante nell'ambito del comparto dei servizi, in termini di fatturato, risulta essere quello del commercio e delle riparazioni. Le imprese occupate in questo specifico ambito, dopo la flessione registrata nel 2009, sono riuscite a recuperare il giro di affari attestandosi nel 2015 a 138,7.

Fig. 1.7 - Andamento fatturato dei principali comparti dei servizi (2008=100) e previsioni 2013, 2014 e 2015



Fonte: elaborazioni Nomisma su dati AIDA- Bureau Van Dijk e sui risultati dell'indagine delle imprese

1.4.4. Gli scenari evolutivi a livello territoriale

La situazione tratteggiata a livello regionale presenta al suo interno andamenti eterogenei tra le diverse province del Lazio, in relazione alle diverse specificità territoriali.

La maggioranza degli operatori ritiene che nel 2014 il fatturato registrerà una diminuzione rispetto all'anno precedente, soprattutto da parte delle imprese localizzate nella provincia di Roma (53,6%). La flessione è attesa anche nelle altre province della regione Lazio caratterizzate dalla numerosa presenza di imprese operanti nel settore delle costruzioni, del commercio, della manifattura e delle attività professionali.

La percentuale delle imprese che ha indicato un aumento del fatturato nel 2014 è residuale, superando il 6% a Roma, Frosinone e Viterbo e l'8% a Latina e a Rieti.

I risultati della rilevazioni diretta evidenziano nel 2015 un aumento delle imprese che prevedono una maggiore stabilità del fatturato e contestualmente una diminuzione delle imprese che attendono un calo dei ricavi.

Tab. 1.44 - Previsione del fatturato delle imprese del Lazio per province, 2014 e 2015

Province	Previsioni Fatturato 2014			Previsioni Fatturato 2015		
	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento
Frosinone	48,1	45,2	6,7	38,9	55,1	6,0
Latina	50,5	41,2	8,3	38,6	53,5	7,9
Rieti	50,6	41,2	8,3	40,7	53,3	6,0
Roma	53,6	40,2	6,2	41,2	53,7	5,0
Viterbo	50,1	43,4	6,5	39,4	55,8	4,8

Fonte: elaborazioni Nomisma sui risultati dell'indagine delle imprese

Le previsioni sui ricavi attestati si ripercuotono anche sugli investimenti realizzati; anche in questo caso risulta molto rilevante la quota delle imprese che ha previsto una flessione degli investimenti nel 2014 e nel 2015, come allo stesso modo risulta significativa la quota di imprese che stima di mantenere stabile il livello di investimenti. In particolare, la flessione attesa degli investimenti risulta più marcata nelle province di Viterbo e Frosinone, dato che trova conferma anche nel 2015.

Tab. 1.45 - Previsione degli investimenti delle imprese del Lazio per province, 2014 e 2015

Province	Previsioni Investimenti 2014			Previsioni Investimenti 2015		
	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento
Frosinone	45,7	50,2	4,2	43,2	51,6	5,2
Latina	39,5	55,0	5,5	39,2	56,5	4,3
Rieti	39,4	56,9	3,7	40,5	55,8	3,7
Roma	39,1	55,8	5,1	36,9	58,7	4,4
Viterbo	45,7	50,2	4,2	43,2	51,6	5,2

Fonte: elaborazioni Nomisma sui risultati dell'indagine delle imprese

La lettura territoriale mette in rilievo una maggiore propensione all'export nella provincia di Frosinone, dove la percentuale di imprese che stima un aumento delle esportazioni è pari al 8% nel 2014 e al 7,9% nel 2015. Si segnala invece che la quota di imprese che non esportano è più elevata a Latina.

Tab. 1.46 - Previsione dell'export delle imprese del Lazio per province, 2014 e 2015

Settori	Previsioni Export 2014				Previsioni Export 2015			
	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento	Non esporta	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento	Non esporta
Frosinone	31,2	37,4	8,0	23,5	25,0	42,9	7,9	24,3
Latina	26,1	39,0	3,8	31,1	23,7	39,1	5,1	32,2
Rieti	28,6	39,8	3,5	28,1	24,1	42,9	4,4	28,5
Roma	28,1	44,2	5,2	22,5	24,5	43,7	9,0	22,8
Viterbo	23,4	33,1	3,7	39,8	19,3	36,9	2,6	41,2

Fonte: elaborazioni Nomisma sui risultati dell'indagine delle imprese

I risultati della rilevazione diretta riguardo alle previsioni delle imprese circa l'andamento (stabile, in aumento, in calo) dell'occupazione attesa, sono piuttosto omogenei, evidenziando una stabilità occupazionale che interessa tutti i territori provinciali. Si evidenzia il calo degli addetti nella provincia di Frosinone (espresso dal 33,7% delle imprese) più elevato rispetto agli territori, dovuto alla crisi nel settore manifatturiero.

Tab. 1.47 - Previsione dell'occupazione delle imprese del Lazio per province, 2015

Province	Previsioni occupazione 2015		
	% imprese in calo	% imprese stabile	% imprese in aumento
Frosinone	33,7	63,1	3,2
Latina	27,3	68,4	4,3
Rieti	29,6	64,7	5,8
Roma	31,5	64,5	4,0
Viterbo	28,8	66,6	4,6

Fonte: elaborazioni Nomisma sui risultati dell'indagine delle imprese

OSSERVALAZIO

OSSERVATORIO

PERMANENTE REGIONALE

SULLA FORMAZIONE CONTINUA

Rapporto Annuale 2013

Parte II

**I FABBISOGNI FORMATIVI E
PROFESSIONALI:**

**I RISULTATI DELL'INDAGINE DIRETTA
SULLE IMPRESE E SUI LAVORATORI**

2. I FABBISOGNI FORMATIVI E PROFESSIONALI: I RISULTATI DELL'INDAGINE DIRETTA SULLE IMPRESE E SUI LAVORATORI

2.1. La metodologia dell'indagine delle imprese e il piano di campionamento

PREMESSA

L'indagine sulle unità locali della regione Lazio è stata realizzata attraverso la somministrazione telefonica (con modalità CATI - *Computer-Assisted Telephone Interviewing*) di un questionario strutturato, a prevalente risposta chiusa, che ha raccolto informazioni aggiornate sulle attività di formazione professionale realizzate dalle imprese, concentrando l'attenzione sull'individuazione delle caratteristiche di quelle coinvolte nei processi formativi, sulle modalità di finanziamento delle attività e dei corsi, sugli eventuali ostacoli alla formazione professionale e, infine, individuando i fabbisogni formativi e professionali delle imprese di breve periodo, prefigurando così la domanda potenziale di formazione per il prossimo futuro. Tali informazioni vanno ad integrare l'analisi realizzata attraverso i dati presenti nelle statistiche ufficiali, al fine di ricomporre un quadro completo ed aggiornato.

L'indagine 2014 rappresenta la terza edizione dell'Osservatorio ed ha quindi previsto approfondimenti tematici coerenti a quelli già realizzati nelle precedenti annualità per consentire un confronto omogeneo dei fenomeni monitorati e per cogliere pertanto l'evoluzione delle imprese in relazione alle scelte formative e ai relativi fabbisogni occupazionali fornendo così un quadro puntuale alla luce dello scenario di grande sofferenza dell'economia.

Di seguito si descrive l'approccio metodologico adottato per le impostazioni dell'indagine sulle imprese che rappresenta un'utile premessa per l'analisi dei risultati illustrati nel presente rapporto.

LE CARATTERISTICHE METODOLOGICHE DELL'OSSERVATORIO REGIONALE PERMANENTE SULLA FORMAZIONE CONTINUA: L'INDAGINE 2014 SULLE IMPRESE

L'indagine campionaria si qualifica come uno strumento finalizzato all'acquisizione di dati/informazioni utili a comprendere i fabbisogni formativi ed occupazionali da parte del sistema imprenditoriale della regione Lazio.

L'approccio metodologico adottato per la definizione delle caratteristiche del campione di indagine è stato formulato al fine di garantire rappresentatività ed accuratezza dei risultati.

Il punto di partenza per l'impostazione del piano di indagine è rappresentato dalla determinazione delle caratteristiche dell'universo di riferimento, definito dall'insieme delle unità locali attive operanti nella regione Lazio nei settori extra-agricoli (con almeno un addetto dipendente) e nel comparto agricolo.

L'universo di riferimento è di 434mila unità locali afferenti ai settori extra-agricoli e 59mila aziende del comparto agricolo (iscritte al registro di attività delle Camere di Commercio).

Sono quindi escluse:

Le unità locali senza addetti per i settori extra-agricoli;

Le aziende agricole non presenti nel registro di attività delle Camere di Commercio;

Gli organismi della pubblica amministrazione.

La motivazione della limitazione del campo di osservazione deriva dal fatto che i fabbisogni formativi di queste tipologie di imprese sono già sufficientemente definiti nell'ambito dell'indagine sui lavoratori.

Al fine di cogliere le effettive necessità formative espresse dalle aziende operanti nella regione Lazio, un ulteriore criterio di eleggibilità è stato quello di considerare esclusivamente imprese che hanno esercitato l'attività produttiva e/o di erogazione di servizi per almeno 6 mesi nel 2013.

L'altro passaggio fondamentale per l'implementazione dell'indagine sulle imprese ha riguardato la definizione delle caratteristiche del disegno campionario che ha individuato, non solo la dimensione complessiva del campione ma anche e soprattutto l'allocazione delle interviste rispetto ad alcune variabili di stratificazione ritenute determinanti per una corretta impostazione del campione di imprese da intervistare.

L'universo di riferimento e il piano di campionamento dell'indagine sulle imprese del settore extra-agricolo sono stati definiti sulla base dell'archivio ASIA UNITÀ LOCALI aggiornata al 2010. La banca dati ASIA ha fornito quindi le dimensioni di base su cui impostare il piano campionario (numero di unità locali per classe di addetto, settore e comparto, provincia). Per il settore agricolo, invece, sono state utilizzate le informazioni desumibili dagli elenchi delle aziende agricole iscritte alle Camere di Commercio.

La scelta della dimensione ottimale del campione è stata definita in base all'errore massimo ammesso per le stime a livello del totale campionario (unità locali attive nella regione Lazio) e di singoli domini di studio (ad esempio unità locali per ciascuna provincia o settore o classe di addetti). Con l'obiettivo di contenere al 2% (ad un livello fiduciario del 95%) l'errore associato alle stime sul totale delle imprese della regione Lazio. La dimensione del campione è di 2.400 unità. Tale numerosità è in grado di assicurare un'ottima accuratezza delle stime anche per i sotto domini territoriali oggetto di interesse.

Il disegno campionario dell'indagine sulle imprese, di tipo probabilistico complesso, ha seguito uno schema di allocazione delle interviste basato sulle seguenti impostazioni metodologiche:

- *Creazione di campioni indipendenti a livello provinciale*

Nelle 5 province laziali sono stati costruiti 5 campioni indipendenti con l'obiettivo di definire una numerosità campionaria in grado di garantire rappresentatività dei risultati a livello di ciascuna provincia.

La numerosità complessiva del campione rappresenta una ripartizione coerente con la dimensione delle popolazioni obiettivo di ciascuna provincia seguendo una allocazione proporzionale "spuria". L'adozione di un sistema di allocazione perfettamente proporzionale avrebbe sbilanciato la numerosità campionaria sulle provincie con maggiore consistenza della popolazione obiettivo (numero di unità locali attive) relegando i campioni di alcuni territori

(Rieti e Viterbo in particolare) a dimensioni troppo ridotte per poter garantire il contenimento dell'errore campionario. Tale impostazione trova inoltre coerenza con l'approccio metodologico adottato anche nell'ambito dell'indagine sui lavoratori.

Il sovra-campionamento rispetto alla allocazione proporzionale ha consentito di limitare l'errore campionario anche per le provincie con una popolazione-obiettivo più piccola. Ad esempio, l'errore campionario associato alle stime derivanti dal campione delle imprese della provincia di Roma è pari al 3,57% (ad un livello fiduciario del 95%). A livello provinciale è Rieti la provincia con l'errore campionario delle stime maggiore, comunque non superiore al 5,15% ad un livello fiduciario del 95%.

- *Schema di campionamento stratificato misto all'interno di ciascuna provincia*

All'interno dei 5 campioni provinciali indipendenti, relativamente alle imprese dei settori extra-agricoli, la numerosità campionaria complessiva è stata allocata considerando uno schema di campionamento di tipo stratificato.

In ciascuna provincia, gli strati identificati per la definizione del piano campionario sono stati:

- Settore (secondo il seguente schema di classificazione: AGRICOLTURA, ATTIVITÀ MANIFATTURIERE, COSTRUZIONI, "COMMERCIO, ALBERGHI E RISTORANTI, RIPARAZIONI", SERVIZI, ALTRI SETTORI);
- Classe di addetti (1-4, 5-9, 10-19, 20-49, 50-249, 250 e oltre).

Rispetto alla classificazione ATECO 2007, sono state effettuate alcune ri-allocazioni. In particolare, per similarità con il modello produttivo-gestionale, sono stati così assimilati:

- il comparto "RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHIATURE" (inserito alla lettera C della classificazione – attività manifatturiere) è stato incluso nel cluster di unità locali del settore Commercio;
- i comparti ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO e ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE (naturalmente inclusi tra le attività di servizio alla lettera I) sono stati inseriti assieme alle imprese del Commercio;
- nella voce ALTRI SETTORI sono state inserite: lettera B "ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE", lettera D "FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA", lettera E "FORNITURA DI ACQUA, RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO".

Nell'ambito del disegno campionario delle imprese agricole, invece, l'insieme delle interviste dedicate al comparto sono state allocate in base alle principali tipologie di orientamento produttivo. La scelta di stratificare il campione esclusivamente sull'Orientamento tecnico economico (OTE) è motivata dal fatto che per il settore agricolo le informazioni disponibili a priori sono, da un lato, poco affidabili (il livello di aggiornamento spesso non è adeguato) e, dall'altro, non rappresentano un elemento corretto per misurare l'effettiva dimensione d'impresa la cui capacità occupazionale è fortemente collegata con la specializzazione culturale che quindi incide più direttamente con i fabbisogni formativi ed occupazionali.

- *Campione con limitazione della numerosità per alcuni strati*

Poiché in alcuni strati il numero di interviste che si otterrebbe seguendo l'allocazione proporzionale in senso stretto non rende adeguata capacità informativa negli altri strati, il piano di campionamento ha previsto, al fine di avere una maggiore capacità di lettura del fenomeno, un sovra-campionamento per tutte le altre classi dimensionali.

Poiché circa l'89% delle unità locali della Regione Lazio operanti nei settori extra-agricoli appartiene alla classe "1-4 addetti", nell'annualità 2014 l'Osservatorio ha previsto una limitazione del numero di interviste dedicate a questo target di imprese. In tale strato, pertanto, il numero di interviste da realizzare è stato dimezzato rispetto alle numerosità che si sarebbero ottenute seguendo l'allocazione proporzionale in senso stretto. Lo stesso principio è stato seguito per le imprese appartenenti al settore agricolo.

- *Sovra-campionamento delle imprese appartenenti ad alcuni strati*

In base alle esigenze conoscitive dell'Osservatorio, il disegno campionario ha previsto un sovra-campionamento delle imprese appartenenti a specifici strati per evitare di destinare una numerosità campionaria insufficiente al conseguimento di una più approfondita lettura dei fabbisogni formativi. Nell'annualità 2014 l'Osservatorio Lazio ha previsto un sovra-campionamento delle imprese appartenenti al comparto turismo e di quelle appartenenti alla classe "oltre 249 addetti" poiché ritenuti ambiti di grande interesse, sia per l'economia regionale che per le specificità sui fabbisogni formativi e professionali.

Alla luce di tali impostazioni, la distribuzione delle interviste ha seguito il piano di campionamento individuato dalla tabella seguente.

Tab. 2.1 - Piano di campionamento indagine imprese Osservatorio Lazio

DESCRIZIONE	provincia	1-4	5-9	10-19	20-49	50-249	250 e oltre	Totale EXTRA-AGRICOLE	AGRICOLTURA
ATTIVITA MANIFATTURIERE		7	24	25	9	2	0	69	
COSTRUZIONI		18	19	13	4	0	0	55	
COMMERCIO, PUBBLICI ESERCIZI, RIPARAZIONI		33	35	23	7	0	0	99	
SERVIZI		48	22	25	14	3	0	112	
ALTRI SETTORI		1	2	3	2	0	0	8	
VITERBO	402	107	102	90	36	6	0	342	60
ATTIVITA MANIFATTURIERE		8	18	17	8	2	0	54	
COSTRUZIONI		18	16	15	3	1	0	53	
COMMERCIO, PUBBLICI ESERCIZI, RIPARAZIONI		26	30	17	6	0	0	80	
SERVIZI		41	28	26	7	2	0	104	
ALTRI SETTORI		2	2	4	2	0	0	6	
RIETI	352	96	94	80	26	6	0	298	54
ATTIVITA MANIFATTURIERE		8	22	25	9	1	13	77	
COSTRUZIONI		10	20	22	7	1	3	64	
COMMERCIO, PUBBLICI ESERCIZI, RIPARAZIONI		29	44	42	14	2	9	141	
SERVIZI		98	44	61	34	9	99	345	
ALTRI SETTORI		1	0	2	2	1	6	10	
ROMA	749	146	130	153	65	15	130	637	113
ATTIVITA MANIFATTURIERE		8	24	28	12	2	5	79	
COSTRUZIONI		9	19	18	4	1	0	51	
COMMERCIO, PUBBLICI ESERCIZI, RIPARAZIONI		36	42	27	8	1	0	114	
SERVIZI		55	26	33	15	3	1	133	
ALTRI SETTORI		1	1	3	2	0	0	5	
LATINA	450	109	112	108	41	7	7	382	68
ATTIVITA MANIFATTURIERE		10	19	28	14	4	5	79	
COSTRUZIONI		7	27	26	9	1	0	70	
COMMERCIO, PUBBLICI ESERCIZI, RIPARAZIONI		42	30	20	7	1	0	99	
SERVIZI		52	26	30	17	3	1	129	
ALTRI SETTORI		1	2	3	1	0	0	5	
FROSINONE	450	111	104	105	48	9	7	382	68
ATTIVITA MANIFATTURIERE		40	106	123	53	12	23	358	
COSTRUZIONI		62	102	96	27	3	4	294	
COMMERCIO, PUBBLICI ESERCIZI, RIPARAZIONI		167	181	129	42	4	10	533	
SERVIZI		294	145	175	87	20	101	823	
ALTRI SETTORI		5	6	15	9	3	6	32	
LAZIO*	2.400	568	540	537	218	42	143	2.039	362

*Le interviste previste dal piano di campionamento sono frutto del calcolo delle allocazioni adottate così come descritto nel presente paragrafo; i numeri indicati nella tabella riflettono la parte intera arrotondata.

Il campione è stato estratto dalla banca dati ASIA UNITÀ LOCALI attraverso una selezione casuale di un campione programmato di unità locali attive nella regione Lazio con caratteristiche strutturali definite secondo lo schema campionario predisposto; inoltre sono stati selezionati 7 campioni casuali di unità locali attive nella regione Lazio con caratteristiche strutturali definite da utilizzare per le sostituzioni nel caso di indisponibilità a partecipare delle unità locali inserite nel campione programmato. L'attività organizzativa è stata completata con la ricerca dei riferimenti telefonici dei nominativi selezionati.

I criteri di eleggibilità dell'indagine e le altre caratteristiche dell'indagine sono stati definiti nei seguenti parametri:

- unità locali operanti nella regione Lazio con un'attività produttiva/di servizi di almeno 6 mesi nel 2013;
- unità locali inserite nel campione programmato (o loro eventuali sostitute), che hanno svolto/non hanno svolto attività di formazione nel 2013;
- intervista è stata rivolta a chi si occupa direttamente delle politiche di formazione (in funzione dell'organizzazione aziendale l'intervista è stata quindi rivolta ad una delle seguenti figure: titolare, amministratore delegato, direttore generale, responsabile risorse umane).

Il questionario per la rilevazione sui fabbisogni formativi ed occupazionali è stato costruito in modo tale da rispondere alle esigenze del progetto, ed in particolare da rilevare:

- le attività di formazione professionale realizzate e le caratteristiche dell'attività formativa delle imprese;
- le modalità di finanziamento dell'attività formativa;
- gli ostacoli alla formazione professionale;
- i nuovi fabbisogni formativi;
- i nuovi fabbisogni professionali.

Per perseguire gli obiettivi sopra elencati il questionario è stato strutturato con domande prevalente a risposta chiusa. Il questionario è composto da circa 60-65 quesiti, con una durata complessiva di circa 20-25 minuti. All'interno del questionario sono stati inseriti quesiti con modalità di risposta multipla (soprattutto nella rilevazione di opinioni, motivazioni e atteggiamenti) e quesiti a risposta aperta (prevalentemente dati quantitativi su fatturato ed eventuali suggerimenti in calce al questionario).

Le sezioni tematiche del questionario hanno seguito schema così definito:

- informazioni generali sull'impresa (settore di appartenenza, fatturato, ...);
- corsi di formazione professionale e altre attività di formazione (addetti che hanno partecipato a corsi, oggetto del corso, ...);
- organizzazione della formazione professionale (politiche di formazione, costi, ...);
- ostacoli alla formazione (fattori limitanti, ostacoli, ...);
- strategie di innovazione (introduzione innovazioni da parte dell'impresa, ...);
- attività di formazione previste per l'anno successivo;
- fabbisogni professionali per l'anno successivo;
- strategie di medio termine (fattori competitivi, strategie, ...).

Il questionario è stato somministrato con modalità CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*). La rilevazione telefonica ha previsto le seguenti azioni:

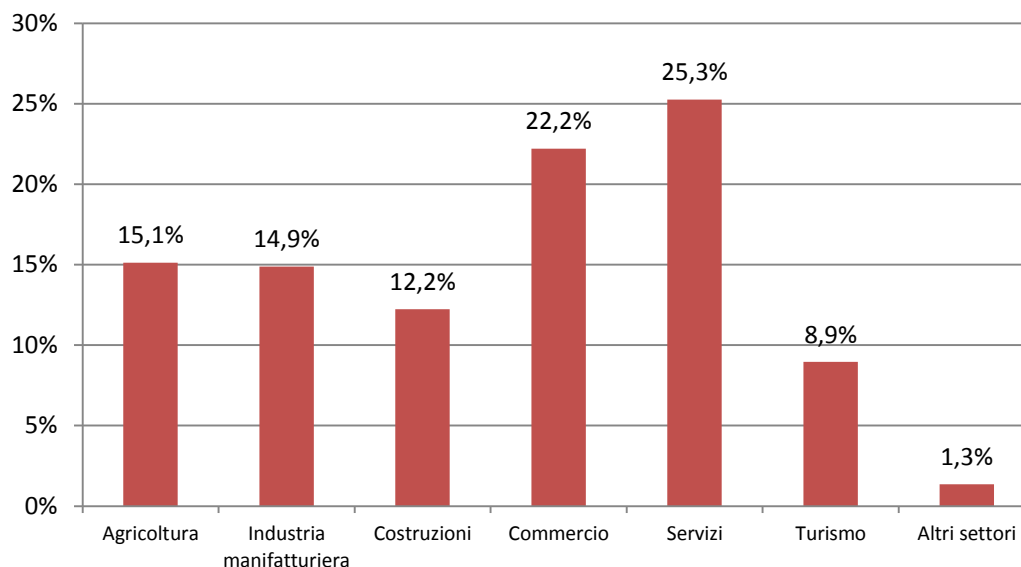
- implementazione dei questionari di rilevazione con sistema CATI, comprensiva di controlli e di filtri;

- predisposizione di un piano di comunicazione da parte dell'Amministrazione regionale con le unità incluse nel campione volto a minimizzare i rifiuti dell'intervista;
- realizzazione di briefing teorici e tecnici per la formazione degli intervistatori prima dell'avvio delle rilevazioni;
- *testing* dei questionari con realizzazione di 20 interviste per ciascuna linea di indagine e revisione, ove opportuno, degli strumenti di rilevazione;
- realizzazione delle interviste: sono state considerate valide le interviste che presentano risposte per l'80% dei quesiti;
- redazione di rapporti periodici di monitoraggio sull'andamento della rilevazione, incluse le informazioni relative al ricorso al campione sostitutivo, con la specifica delle motivazioni delle mancate risposte, e predisposizione del file dati, completo ed aggiornato, degli esiti dei tentativi di contatto, con una periodicità concordata;
- adozione di un sistema di ponderazione in grado di conferire al campione un corretto bilanciamento delle proporzioni effettive presenti nell'universo di riferimento tra le diverse tipologie di impresa.

2.2. Le caratteristiche delle unità locali attive nella regione Lazio

Le unità locali attive nella Regione Lazio svolgono l'attività principalmente nel settore dei servizi e del commercio (rispettivamente pari al 25,3% e al 22,2% del totale), e a seguire nell'agricoltura (15,1%), nell'industria manifatturiera (14,9%), nelle costruzioni (12,2%), nel turismo 8,9% e infine negli "altri settori" (1,3%).

Fig. 2.1 - Settore di attività prevalente in cui opera l'azienda (valori %)⁷

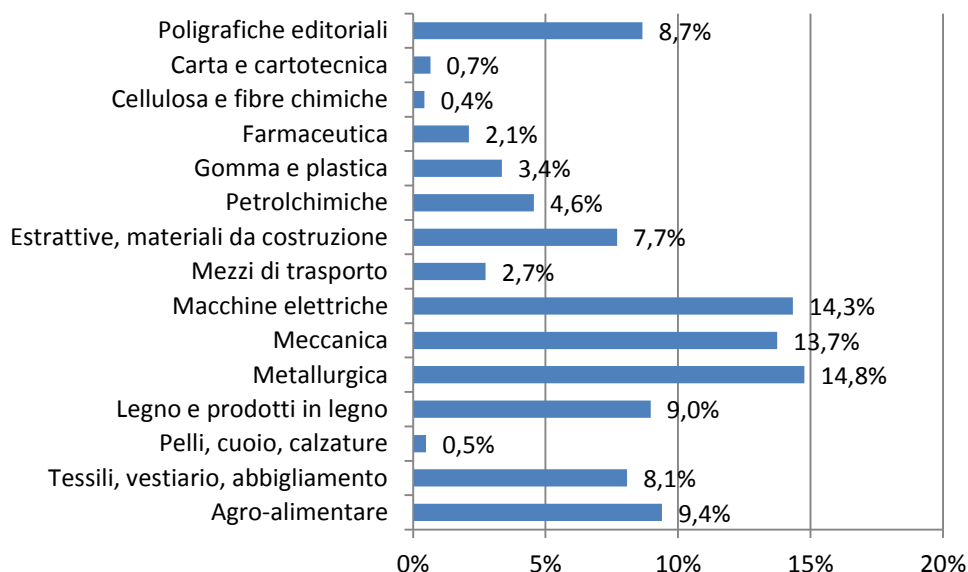


Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese

Tra le imprese manifatturiere, le categorie economiche più rappresentate sono la metallurgia (14,8%), il settore della macchine elettriche (14,3%), e della meccanica (13,7%). A seguire vi sono le imprese operanti nel settore agro alimentare (9,4%), legno e prodotti in legno (9,0%), poligrafiche editoriali (8,7%), tessile, vestiario ed abbigliamento (8,1%) ed estrattive e dei materiali da costruzione (7,7%).

⁷ Come indicato nella nota metodologica dell'indagine, i risultati proposti nel presente report fanno riferimento all'adozione di un sistema di ponderazione in grado di conferire al campione un corretto bilanciamento delle proporzioni effettive presenti nell'universo di riferimento tra le diverse tipologie di impresa.

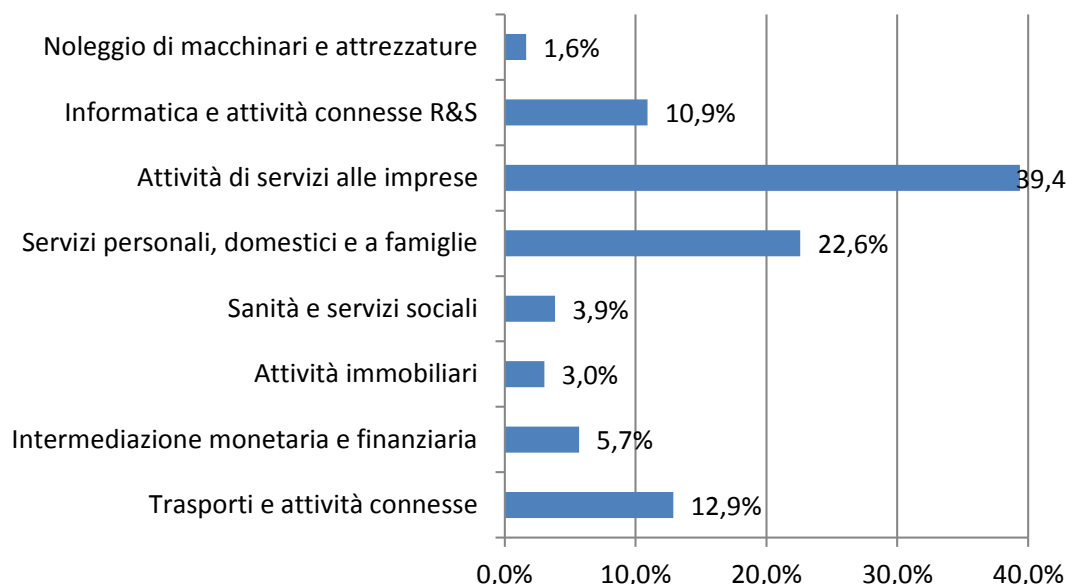
Fig. 2.2 – Imprese del settore Industria Manifatturiera



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

Nel comparto dei servizi risultano prevalenti i servizi alle imprese (attività legali, contabili, ecc.) (39,4% del totale servizi) e i servizi personali, domestici e alle famiglie (22,6%). A seguire si rilevano le imprese operanti nel settore dei trasporti e delle attività connesse ai trasporti (12,9%) e dell'informatica e delle attività connesse ricerca e sviluppo (R&S) (10,9%).

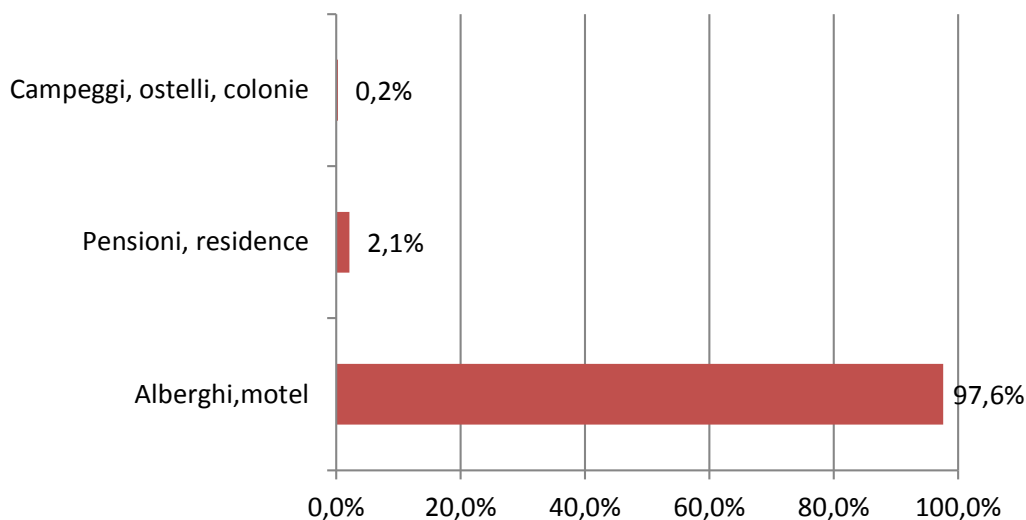
Fig. 2.3 – Imprese del settore Servizi



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

Nell'ambito del settore turismo la categoria è quasi totalmente rappresentata dagli alberghi e motel (97,6% totale turismo), mentre la restante quota si riferisce alle pensioni e ai residence (2,1%) e ai campeggi, ostelli e colonie (0,2%).

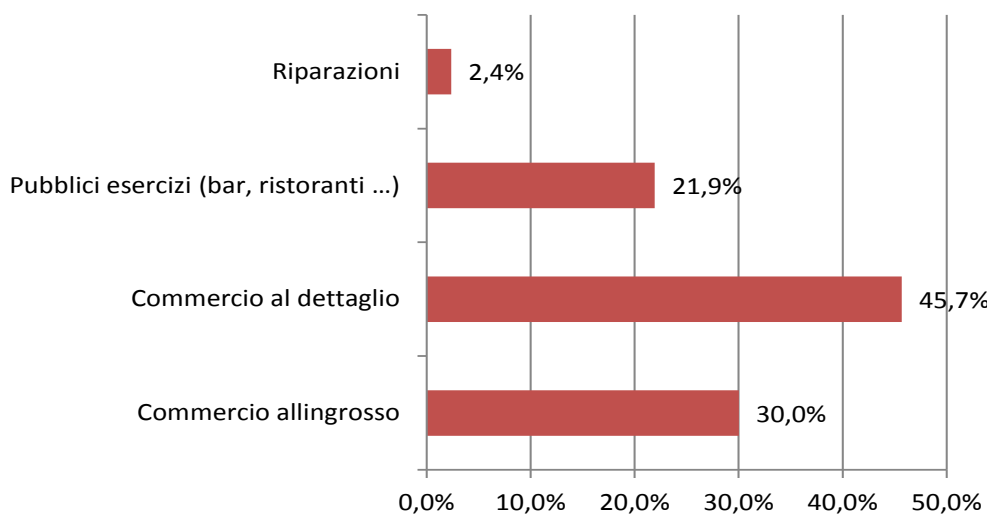
Fig. 2.4 – Imprese del settore Turismo



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

Nel settore del commercio risultano prevalenti le imprese operanti nel commercio al dettaglio (45,7% totale commercio) e all'ingrosso (30%). A seguire vi sono i pubblici esercizi (bar, ristoranti) con una quota del 21,9% del totale e le imprese che effettuano riparazioni (2,4%).

Fig. 2.5 – Imprese del settore Commercio



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

Le imprese sono nella maggior parte dei casi (92,9%) imprese singole, rappresentando pertanto la sede dell'unità locale considerata anche la sede principale (e quasi sempre anche unica) dell'azienda. Nei restanti casi si tratta di sedi principali di gruppi presenti solo nel Lazio (2,6%) o in altre regioni (3,6%). Soltanto nello 0,8% dei casi si tratta di unità locali afferenti a gruppi di impresa presenti nel Lazio o in altre regioni.

Tab. 2.2 – Appartenenza ad un gruppo (valori %)

	%
La sede principale senza altre unità locali	92,9
La sede principale con altre unità locali solo nel Lazio	2,6
La sede principale con altre unità locali sia nel Lazio che in altre regioni	3,6
Una unità locale di un'azienda che ha sede principale nel Lazio	0,3
Una unità locale di un'azienda che ha sede principale in un'altra regione	0,5
Totale	100,0

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

La classe dimensionale maggiormente rappresentata è quella fino a 9 addetti, che incide per il 74,7% del totale, seguita da quella compresa tra 10 e 19 addetti, con una quota del 12,2%.

Tab. 2.3 – Imprese per classe di addetti (valori %)

Classi di addetti	%
Fino a 9 addetti	74,7
10-19 addetti	12,2
20-49 addetti	5,0
50-249 addetti	2,0
250 addetti ed oltre	6,1
Totale	100,0

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

Gli addetti sono per il 66,8% uomini e per il restante 33,2% donne. I giovani al di sotto dei 29 anni rappresentano il 16,4% dei lavoratori impiegati nelle imprese.

Tab. 2.4 – Addetti per genere (valori %)

Addetti	%
Maschi	66,8
Femmine	33,2
Giovani (meno di 29 anni)	16,4

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

In relazione alle classi di fatturato previste le imprese sono quasi equamente distribuite, le imprese maggiormente rappresentate sono quelle con un fatturato al di sotto dei 250 mila

euro (21,6% del totale), mentre le imprese di medio/grandi dimensioni, con oltre 2.500.000 euro di fatturato rappresentano il 16,8% del totale.

Tab. 2.5 – Imprese per classe di fatturato (valori %)

Classi di fatturato	%
Fino a 250.000 €	21,6
Da 250.001 a 500.000 €	16,4
Da 500.001 a 1.000.000 €	17,9
Da 1.000.001 a 2.500.000 €	16,8
Oltre 2.500.000	16,8
Non indicato	10,4
Totale	100,0

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

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

In questo paragrafo verranno considerate le attività di formazione professionali svolte dalle imprese nel corso del 2013, prendendo in esame sia le attività di formazione corsuali, sia le attività di formazione meno strutturate, che comprendono anche la partecipazione a convegni, il training on the job, l'autoapprendimento, ecc.

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 attivare 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. 2.6 – 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
	<i>38,2</i>	<i>61,8</i>	<i>100,0</i>
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Agricoltura	<i>35,3</i>	<i>64,7</i>	<i>15,1</i>
Industria manifatturiera	<i>44,7</i>	<i>55,3</i>	<i>14,9</i>
Costruzioni	<i>38,7</i>	<i>61,3</i>	<i>12,2</i>
Commercio	<i>37,3</i>	<i>62,7</i>	<i>22,2</i>
Servizi	<i>40,7</i>	<i>59,3</i>	<i>25,3</i>
Turismo	<i>26,8</i>	<i>73,2</i>	<i>8,9</i>
Altri settori	<i>35,6</i>	<i>64,4</i>	<i>1,3</i>
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	<i>33,3</i>	<i>66,7</i>	<i>74,8</i>
10-49 addetti	<i>48,3</i>	<i>51,7</i>	<i>17,2</i>
50-249 addetti	<i>67,3</i>	<i>32,7</i>	<i>1,9</i>
250 addetti ed oltre	<i>59,8</i>	<i>40,2</i>	<i>6,1</i>
REALIZZATO INNOVAZIONI NEL TRIENNIO 2011-2013			
Sì	<i>44,0</i>	<i>56,0</i>	<i>42,1</i>
No	<i>33,9</i>	<i>66,1</i>	<i>57,9</i>
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2013 RISPETTO AL 2012			
In calo	<i>35,6</i>	<i>64,4</i>	<i>50,6</i>
Stabile	<i>39,4</i>	<i>60,6</i>	<i>41,0</i>
In crescita	<i>46,1</i>	<i>53,9</i>	<i>8,4</i>
Totale imprese Lazio (V.A. in migliaia)	<i>118</i>	<i>304</i>	<i>492</i>

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.

Tab. 2.7 – Imprese che nel 2013 hanno avuto addetti che hanno partecipato a qualche attività di formazione professionale (ad esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori %)

Totale	Sì	No
	52,1	47,9
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA		
Agricoltura	42,4	57,6
Industria manifatturiera	56,4	43,6
Costruzioni	53,0	47,0
Commercio	45,0	55,0
Servizi	63,8	36,2
Turismo	45,1	54,9
Altri settori	44,9	55,1
CLASSI DI ADDETTI		
Fino a 9 addetti	47,1	52,9
10-49 addetti	62,0	38,0
50-249 addetti	76,6	23,4
250 addetti ed oltre	76,9	23,1
REALIZZATO INNOVAZIONI NEL TRIENNIO 2011-2013		
Sì	62,9	37,1
No	44,2	55,8
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2013 RISPETTO AL 2012		
In calo	49,3	50,7
Stabile	53,9	46,1
In crescita	59,0	41,0

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

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. 2.8 – 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

Per il 53% delle imprese i cui addetti hanno partecipato ad attività formative, i corsi di formazione sono prevalentemente organizzati da società o centri specializzati (gestione esterna), mentre per il 26,8% delle imprese l'organizzazione e la gestione è interna all'impresa stessa. Per il restante 20,1% delle imprese gli addetti hanno partecipato a corsi con entrambe le tipologie organizzative (sia a gestione interna che a gestione esterna).

Tab. 2.9 – Imprese i cui addetti hanno partecipato ai corsi di formazione nel 2013 per tipologia di corso (valori % e V.A.)

	% imprese
Corsi a gestione interna	26,8
Corsi a gestione esterna	53,0
Entrambe le tipologie	20,1
Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2013	38,2

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

Considerando ora 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 dei giovani ai corsi di formazione, e cioè il numero di partecipanti con meno di 29 anni sul totale degli addetti con meno di 29 anni, nel 2013 è pari al 15,4%, registrando una netta riduzione rispetto al 2012 (33,9%). La partecipazione dei giovani è lievemente più diffusa nel commercio (17,2%) e nei servizi (16,5%), mentre, sotto il profilo dimensionale, sono le micro imprese con meno di 9 addetti quelle che coinvolgono in corsi di formazione una percentuale significativamente più elevata (31,5%) di giovani.

Tab. 2.10 – Incidenza media dei partecipanti per genere e dei giovani con meno di 29 anni ai corsi di formazione nel 2013 (su 100 presenti in azienda) (valori %)

	Uomini	Donne	Giovani (con meno di 29 anni)
Totale	62,4	46,9	15,4
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Agricoltura	52,4	51,6	12,5
Industria manifatturiera	69,9	37,6	14,0
Costruzioni	68,9	24,2	9,3
Commercio	47,0	51,2	17,2
Servizi	61,6	48,3	16,5
Turismo	63,1	38,9	11,1
Altri settori	86,0	66,7	8,0
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	65,1	57,5	31,5
10-49 addetti	51,6	60,9	21,1
50-249 addetti	63,9	45,2	9,2
250 addetti ed oltre	62,9	46,1	15,1

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

Nella tabella seguente invece è riportata la composizione percentuale per genere dei partecipanti ai corsi di formazione nella regione Lazio, complessivamente nel 2013 su 100 partecipanti circa 70 erano uomini.

Tab. 2.11 – Composizione percentuale dei partecipanti a corsi di formazione per genere nel 2013 (su 100 partecipanti ai corsi) (valori %)

	Uomini	Donne
Totale	69,7	30,3
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA		
Agricoltura	67,7	32,3
Industria manifatturiera	85,3	14,7
Costruzioni	97,4	2,6
Commercio	65,8	34,2
Servizi	64,3	35,7
Turismo	71,5	28,7
Altri settori	90,2	9,8
CLASSI DI ADDETTI		
Fino a 9 addetti	73,3	26,4
10-49 addetti	69,9	30,3
50-249 addetti	79,1	20,9
250 addetti ed oltre	69,0	31,0

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

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.

Tab. 2.12 – Imprese con addetti che hanno frequentato i corsi anche al di fuori del normale orario di lavoro nel 2013 (valori %)

	Si	No	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2013
Totale	43,7	56,3	38,2
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Agricoltura	48,4	51,6	35,3
Industria manifatturiera	49,2	50,8	44,7
Costruzioni	34,0	66,0	38,7
Commercio	42,0	58,0	37,3
Servizi	47,6	52,4	40,7
Turismo	35,5	64,5	26,8
Altri settori	0,0	100,0	35,6
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	46,2	53,8	33,3
10-49 addetti	40,2	59,8	48,3
50-249 addetti	32,7	67,3	67,3
250 addetti ed oltre	38,8	61,2	59,8

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

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%).

Tab. 2.13 – Imprese che nel 2013 hanno risentito della crisi economica (valori %)

	Si	No	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2013
Totale	74,0	26,0	38,2
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Agricoltura	75,0	25,0	35,3
Industria manifatturiera	80,0	20,0	44,7
Costruzioni	69,6	30,4	38,7
Commercio	74,0	26,0	37,3
Servizi	72,1	27,9	40,7
Turismo	72,2	27,8	26,8
Altri settori	74,6	25,4	35,6
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	74,3	25,7	33,3
10-49 addetti	72,8	27,2	48,3
50-249 addetti	87,6	12,4	67,3
250 addetti ed oltre	70,0	30,0	59,8

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

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

	Si	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. Tali risultati sono in linea con quelli emersi negli scorsi anni.

Tab. 2.15 – Imprese secondo l’argomento prevalente dei corsi di formazione svolti nel 2013 (risposta multipla) (valori %)

Lingue straniere	3,7
Vendita, MKTG e comunicazione	9,1
Amministrazione	12,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	22,4
Sviluppo di capacità manageriali	4,3
Informatica	5,3
Tecniche e tecnologie di produzione	17,4
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	78,0
Altre materie	0,0
Totale imprese formatrici	38,2

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

Tab. 2.16 – 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	Informatica	Tecniche e tecnologie di produzione	Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione 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

Analizzando le cinque materie più rilevanti correlate con il settore di attività emerge che nel settore dell’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.

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.

Tab. 2.17 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base agli obiettivi dei corsi di formazione svolti nel 2013 (risposte multiple) (valori %)

	Aggiornamento per obbligo di legge (sicurezza ex L. 626/94 D. lgs 81/08)	Aggiornamento di competenze/conoscenze possedute	Acquisizione di competenze/conoscenze del tutto nuove	Miglioramento della produttività del lavoro	Sviluppare capacità per affrontare i mercati internazionali	Sviluppare capacità per affrontare nuovi investimenti/nuove commesse	Miglioramento delle qualità del prodotto/servizio	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2013
Totale	81,8	46,0	19,5	10,4	3,1	35,5	9,9	38,2
SETTORE DI ATTIVITÀ								
Agricoltura	79,7	47,7	4,7	10,9	1,6	45,3	14,8	35,3
Industria manifatturiera	78,7	45,4	14,5	8,8	3,5	30,8	11,1	44,7
Costruzioni	91,1	43,9	13,7	5,8	0,8	38,4	11,2	38,7
Commercio	82,7	41,0	13,3	10,4	0,6	34,9	8,8	37,3
Servizi	78,8	51,1	38,2	12,5	7,4	31,5	6,5	40,7
Turismo	82,4	42,5	11,6	15,3	1,6	44,7	8,5	26,8
CLASSI DI ADDETTI								
Fino a 9 addetti	80,8	45,0	16,2	10,4	0,3	35,3	9,8	33,3
10-49 addetti	84,2	43,8	20,8	9,7	2,0	36,4	10,4	48,3
50-249 addetti	81,8	53,3	20,1	12,2	3,3	45,9	17,0	67,3
250 addetti ed oltre	82,8	55,7	39,5	11,5	24,9	31,0	6,4	59,8
REALIZZATO INNOVAZIONI NEL TRIENNIO 2011-2013								
Si	79,3	52,2	26,6	13,8	5,4	35,9	11,7	44,0
No	84,2	40,2	12,8	7,3	1,0	35,1	8,1	33,9
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2013 RISPETTO AL 2012								
In calo	80,9	44,8	17,9	10,2	2,0	35,5	9,9	35,6
Stabile	81,0	47,7	21,6	11,5	4,8	36,9	10,6	39,4
In crescita	88,3	45,6	17,5	7,5	1,9	31,5	7,0	46,1

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

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.

Un risultato positivo è che le imprese sono comunque soddisfatte delle scelta di investire in formazione, infatti il 91% delle imprese che hanno coinvolto i propri lavoratori in attività di formazione nel 2013 ha dichiarato che sono stati raggiunti gli obiettivi prefissati, mentre solo il 9% ritiene di non averli raggiunti.

Tab. 2.18 – Valutazione rispetto al raggiungimento degli obiettivi dei corsi di formazione svolti nel 2013 (valori %)

Obiettivi raggiunti	91,0
Obiettivi non raggiunti	9,0
Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2013	38,2

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

2.4. 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. 2.19 – 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. 2.20 – 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).

Tab. 2.21 – 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

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.

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.

Tab. 2.22 – Imprese in base al giudizio sull'attuale offerta di servizi formativi sul territorio (valori %)

Imprese che hanno partecipato ad attività di formazione nel 2013	
Ottima	5,4
Buona	46,8
Sufficiente	35,1
Insufficiente	12,7
Totale imprese	100,0

Imprese che non hanno partecipato ad attività di formazione nel 2013	
Ottima	3,0
Buona	41,8
Sufficiente	40,4
Insufficiente	14,8
Totale imprese	100,0

Totale imprese	
Ottima	4,2
Buona	44,4
Sufficiente	37,7
Insufficiente	13,7
Totale imprese	100,0

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

2.5. 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%).

Tab. 2.23 – Figura responsabile delle politiche della formazione nell'impresa (valori assoluti e valori %)

	N°	%
Titolari d'Impresa / Amministratore delegato / Direttore Generale	859	68,7
Ufficio del personale	172	13,8
Servizio / Dipartimento formazione	71	5,7
Un dipendente che si occupa dell'organizzazione della formazione	113	9,0
Ogni altro Servizio / un dipendente	36	2,9
Totale	1.250	100,0

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

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.

Tab. 2.24 – Presenza di un ufficio del personale che si occupa della formazione per fascia dimensionale dell'impresa (valori %)

Fino a 9 addetti	10,3
10-49 addetti	16,4
50-249 addetti	22,8
250 addetti e oltre	30,8

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

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.

Tab. 2.25 – Imprese che hanno organizzato attività formative, in base agli strumenti utilizzati per la scelta dei percorsi formativi attuati nel 2013 (valori %)

	% Imprese
Consulenti esterni	43,3
Analisi strutturate sui fabbisogni	29,8
Interviste strutturate tra gli addetti	2,1
Nessuna analisi specifica	27,9
Totale aziende formatrici	52,1

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

2.6. 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.

Tab. 2.26 – Giudizio delle imprese formatrici sulle attività formative realizzate nel 2013 rispetto ai propri fabbisogni formativi (valori % e V.A.)

	Sufficienti	Non sufficienti	Totale aziende formatrici
Totale	77,1	22,9	52,1
Totale Lazio (V.A. in migliaia)	198	59	257
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Agricoltura	71,4	28,6	42,4
Industria manifatturiera	80,5	19,5	56,4
Costruzioni	74,7	25,3	53,0
Commercio	74,6	25,4	45,0
Servizi	80,0	20,0	63,8
Turismo	79,0	21,0	45,1
Altri settori	63,4	36,6	44,9
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	77,9	22,1	47,1
10-49 addetti	74,0	26,0	62,0
50-249 addetti	79,2	20,8	76,6
250 addetti ed oltre	77,2	22,8	76,9

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

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. 2.27 – 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

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%).

Tab. 2.28 – Motivi che hanno impedito l'attività di formazione nel 2013 (% di imprese che non hanno realizzato attività formative per fattore più rilevante)

Costi elevati	18,0
Mancanza sul mercato di corsi di formazione adeguati alle esigenze dell'impresa	9,3
Difficoltà di valutare le proprie necessità di formazione	3,4
Attività di formazione già svolta negli anni precedenti	4,5
Ridotta disponibilità di tempo per le attività di formazione	4,0
Competenze sufficienti	26,8
Maggiore utilizzo della formazione iniziale	1,2
Preferisco assumere personale con le necessarie competenze professionali	32,7
Totale aziende che non hanno svolto alcuna formazione	47,9

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

Lo stesso quesito è stato poi elaborato considerando i primi tre fattori scelti dalle imprese. In questo caso, emergono come motivazioni ostative alle attività formative il costo elevato dei corsi di formazione (42,3%), competenze possedute dal personale giudicate sufficienti (38,23%) ed ancora la preferenza ad assumere personale con le necessarie competenze professionali (38,9%).

Tab. 2.29 – Motivi che hanno impedito l'attività di formazione nel 2013 (% di imprese che non hanno realizzato attività formative per i tre fattori scelti)

Costi elevati	42,3
Mancanza sul mercato di corsi di formazione adeguati alle esigenze dell'impresa	29,2
Difficoltà di valutare le proprie necessità di formazione	17,1
Attività di formazione già svolta negli anni precedenti	9,3
Ridotta disponibilità di tempo per le attività di formazione	22,0
Competenze sufficienti	38,3
Maggiore utilizzo della formazione iniziale	1,2
Preferisco assumere personale con le necessarie competenze professionali	38,9
Totale aziende che non hanno svolto alcuna formazione	47,9

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

2.7. Gli apprendisti che partecipano ad attività formative

Le imprese laziali che nel 2013 hanno impiegato apprendisti sono pari al 22,6% del totale impiegando in media 9,4 apprendisti, con una variabilità molto ampia a seconda della dimensione dell'impresa. Più precisamente le imprese di grandi dimensioni sono più propense a ricorrere all'apprendistato: infatti nel campione ricorrono all'apprendistato ben oltre l'85% delle imprese con oltre 250 addetti (con un numero medio di apprendisti pari a 35,4).

Tra le imprese che hanno impiegato apprendisti ben il 46,4% ha indicato che nel 2013 uno o più apprendisti ha partecipato a corsi di formazione.

Tab. 2.30 – Percentuale di imprese che hanno apprendisti e numero medio di apprendisti nel 2013 (valori %)

	Totale imprese che hanno apprendisti	N° medio di apprendisti (imprese con almeno un apprendista)
Totale	22,6	9,4
CLASSI DI ADDETTI		
Fino a 9 addetti	13,6	1,2
10-49 addetti	34,8	2,2
50-249 addetti	64,2	3,3
250 addetti ed oltre	85,2	35,4

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

Tab. 2.31 – Imprese i cui apprendisti hanno partecipato ai corsi di formazione nel 2013 (valori %)

Totale imprese i cui apprendisti nel 2013 hanno partecipato a corsi di formazione	46,4
-----------------------------------------------------------------------------------	------

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

2.8. 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. 2.32 – 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. 2.33 – 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 (Information and Communication Technology)	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

2.9. 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.

Tab. 2.34 – Imprese i cui addetti sono stati coinvolti in attività di formazione nel 2014 ed erano stati coinvolti in attività formative nel 2013 (valori %)

Imprese i cui addetti sono stati o saranno coinvolti in attività di formazione nel 2014	32,2
Di cui:	
Imprese i cui addetti sono stati coinvolti in attività di formazione nel 2013	49,9
Imprese i cui addetti non erano coinvolti in attività di formazione nel 2013	50,1

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

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. 2.35 – 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		
	Si	No	Totale	Si	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

Tra le imprese che nel 2014 hanno coinvolto o hanno pianificato di coinvolgere i loro dipendenti in corsi di formazione sono un numero più elevato quelle che si affideranno all'esterno per l'organizzazione e la gestione dei corsi (10,8%, ossia 53.000), mentre l'8,9% (44.000 imprese), ha dichiarato di organizzarli e gestirli internamente e il 4,2% (21.000 imprese) di ricorrere a entrambe le tipologie di corsi (a gestioni interna e a gestione esterna).

Tab. 2.36 – Imprese i cui addetti sono stati coinvolti o verranno coinvolti in corsi di formazione nel 2014 per tipologia di corso (valori % e V.A.)

	%	Totale imprese Lazio (V.A. in migliaia)
Corsi a gestione interna	8,9	44
Corsi a gestione esterna	10,8	53
Entrambe le tipologie	4,2	21
Totale aziende che hanno svolgeranno corsi di formazione nel 2014	23,8	117

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. 2.37 – 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%).

Tab. 2.38 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2014 - (% imprese per argomento del corso indicato tra i tre più rilevanti) (valori %)

Lingue straniere	6,5
Vendita, MKTG e comunicazione	10,7
Gestione aziendale e amministrazione	22,2
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	24,2
Sviluppo di capacità manageriali	8,0
Informatica	16,9
Tecniche e tecnologia di produzione	17,3
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	40,2

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

Si conferma nel 2014, l'obiettivo principale che le imprese intendono raggiungere attraverso i corsi, infatti l'aggiornamento per obbligo di legge 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%).

Tab. 2.39 – Obiettivi dei corsi di formazione nel 2014 (% imprese per fattori indicati tra i tre più rilevanti) (valori %)

	1° fattore rilevante	2° fattore rilevante	3° fattore rilevante
Aggiornamento per obbligo di legge	36,8	4,5	0,7
Aggiornamento di competenze/conoscenze possedute	19,3	12,6	1,6
Acquisizione di competenze/conoscenze del tutto nuove	11,6	9,0	2,8
Miglioramento della produttività del lavoro	10,8	3,9	1,7
Sviluppare capacità per affrontare i mercati internazionali	0,2	0,0	0,0
Sviluppare capacità per affrontare nuovi investimenti/nuove commesse	2,9	1,0	0,7
Miglioramento della qualità del prodotto/servizio	12,1	4,7	1,2
Superamento della crisi	3,6	0,3	0,3
Totale	97,4	36,0	8,9

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

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.

Le tabelle sottostanti riportano le principali figure professionali indicate (1 figura e 2 figura) e la tipologia dei corsi. Come si evince dai dati, sono il 21% le imprese che hanno indicato la 1° figura professionale e per questa le esigenze più sentite 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.

Tab. 2.40 – Figure professionali che necessitano di interventi formativi e contenuti dei corsi (figura professionale più rilevante- valori %)

Totale imprese che hanno indicato fabbisogni formativi per la 1° figura professionale		21,2	
Figura professionale		Figura professionale	
Amministrazione/gestione	17,6	Titolari	41,3
Contenuti del corso		Contenuti del corso	
Gestione aziendale	68,0	Aggiornamenti sul lavoro	2,6
Gestione personale	5,2	Gestione aziendale	31,1
Informatica	9,6	Gestione personale	8,6
Sicurezza sul lavoro	17,2	Informatica	16,3
Figura professionale		Lingua inglese	12,3
Commerciale	9,4	Normative e certificazioni	0,2
Contenuti del corso		Sicurezza sul lavoro	14,2
Comunicazione	21,3	Tecniche di vendita/comunicazione	14,8
Customer relationship management	1,0	Figura professionale	
Informatica	23,4	Impiegati	10,5
Lingua inglese	7,8	Contenuti del corso	
Sicurezza sul lavoro	17,9	Aggiornamenti sul lavoro	17,0
Tecniche di vendita e di comunicazione	28,6	Amministrazione	13,7
Figura professionale		Gestione aziendale	16,1
Operai semplici	9,2	Informatica	40,4
Contenuti del corso		Sicurezza alimentare	2,0
Aggiornamenti sul lavoro	36,4	Sicurezza sul lavoro	8,0
Informatica	5,7	Tecniche di vendita/comunicazione	2,8
Logistica/gestione magazzino	6,7		
Sicurezza sul lavoro	20,4		
Tecniche di produzione	30,7		
Figura professionale			
Operai specializzati	8,5		
Contenuti del corso			
Aggiornamenti sul lavoro	38,4		
Gestione personale	4,1		
Informatica	37,5		
Sicurezza sul lavoro	16,0		
Tecniche di produzione	4,0	Altre figure professionali	3,5

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

Le imprese che hanno indicato i fabbisogni formativi per una 2° figura professionale sono il 7,3%, per queste imprese la scelta di interventi formativi ricade sugli impiegati nel 40,8% dei casi e sugli operai specializzati nel 24,7% dei casi. Per i primi, l'esigenza principale è la sicurezza sul lavoro, mentre per gli operai specializzati sono i corsi sugli aggiornamenti sul lavoro.

Tab. 2.41 – Imprese che hanno indicato fabbisogni formativi per la 2° figura professionale per principali figure professionali (valori %)

Totale imprese che hanno indicato fabbisogni formativi per la 2° figura professionale		7,3
Figura professionale		
Operai specializzati		24,7

Contenuti del corso	
Aggiornamenti sul lavoro	44,2
Informatica	1,8
Lingua inglese	1,0
Normative	2,1
Nuovi prodotti	2,6
Sicurezza sul lavoro	24,3
Tecniche lavorative	21,8
Non indica	2,2
Figura professionale	
Impiegati	40,8
Contenuti del corso	
Aggiornamenti sul lavoro	14,6
Amministrazione	9,2
Gestione aziendale	13,8
Informatica	21,6
Sicurezza sul lavoro	40,8
Altre figure professionali	34,5

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

La terza figura professionale è stata indicata solo dallo 0,9% delle imprese.

La partecipazione ad altre attività formative diverse dai corsi è ridotta e, come è stato evidenziato precedentemente, coinvolge solo il 14,6% delle imprese, ossia 72.000 in valore assoluto. Tali attività riguardano soprattutto la partecipazione a convegni e workshop (13,6%, ossia 65.000), mentre il 7,6% (37.000 imprese) ha indicato il training on the job e il 5,8% (29.000 imprese) ha indicato la rotazione programmata delle mansioni.

Come nelle due precedenti indagini dell'Osservatorio, un numero molto esiguo di imprese ha segnalato l'autoapprendimento e i circoli di qualità.

Tab. 2.42 – Imprese i cui addetti sono stati coinvolti o verranno coinvolti in altre attività di formazione nel 2014 per tipologia di attività (valori % e V.A.)

	% imprese	Totale imprese (V.A. in migliaia)
Training on the job	7,6	37
Rotazione programmata delle mansioni	5,8	29
Convegno, workshop, ecc.	13,2	65
Auto apprendimento	3,6	18
Circoli di qualità	3,0	15
Totale aziende che hanno svolto o svolgeranno altre attività di formazione nel 2013	14,6	72

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

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. 2.43 – 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.

Tab. 2.44 – Motivi indicati dalle imprese che non hanno svolto o non intendono svolgere formazione nel 2014 (% di imprese per fattore più rilevante)

	Non vi è necessità	Difficoltà valutare necessità di formaz	Non esistono corsi di formaz. adeguati	I costi sono troppo elevati	Preferib. formaz. iniz. per apprend.	Mancanza di tempo	Esperienze negative passate	Altri motivi	Imprese che non hanno svolto e non svolgeranno formazione nel 2014
Totale	50,4	11,2	5,4	21,0	0,6	6,3	1,6	3,4	76,2
Fino a 9 addetti	50,0	10,5	5,8	20,7	0,6	6,8	1,8	3,7	79,7
10-49 addetti	52,6	11,5	4,1	22,9	0,5	5,1	1,4	1,9	71,4
50-249 addetti	61,9	21,5	0,0	12,2	0,0	0,0	0,0	4,5	48,0
250 addetti ed oltre	47,5	19,6	4,5	22,3	0,0	2,6	0,0	3,5	55,9

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

2.10. 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.

Tab. 2.45 – Imprese che nel 2014 hanno avuto o prevedono di avere personale in entrata e in uscita (valori %)

	Si	No	Totale
Personale in entrata	13,1	86,9	100,0
Personale in uscita	15,1	84,9	100,0

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

Tab. 2.46 – Impiego di nuovo personale nel 2014 (% di addetti)

	Uomini	Donne	Giovani con meno di 29 anni
Totale	63,8	36,2	62,2

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

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

	Sì	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.

Tab. 2.48 – Entrate medie di nuovo personale delle imprese che hanno impiegato o che intendono impiegare nuovo personale nel 2014

Media Totale	2,7
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	
Agricoltura	1,9
Industria manifatturiera	2,6
Costruzioni	2,1
Commercio	2,4
Servizi	3,3
Turismo	3,6
CLASSI DI ADDETTI	
Fino a 9 addetti	1,7
10-49 addetti	3,0
50-249 addetti	2,0
250 addetti ed oltre	7,4
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2014 RISPETTO AL 2013	
In calo	2,5
Stabile	2,9
In crescita	2,9
ANDAMENTO DEGLI INVESTIMENTI NEL 2014 RISPETTO AL 2013	
In calo	2,6
Stabile	2,7
In crescita	3,4

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

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. 2.49 – 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. 2.50 – 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.

Tab. 2.51 – Funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2014 (valori %)

	Sicuramente SI	Probabilmente SI	NO	Non esiste questa funzione in azienda	Totale
Produzione e logistica	37,8	36,6	25,2	0,4	100,0
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	10,1	16,9	72,5	0,5	100,0
Amministrazione e contabilità	23,5	10,1	66,0	0,4	100,0

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

Il numero medio di addetti che sono stati assunti o si prevedono di assumere risulta piuttosto omogeneo nelle diverse funzioni.

Tab. 2.52 – Entrate medie per funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2014

	Entrate medie
Produzione e logistica	1,8
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	1,8
Amministrazione e contabilità	1,4

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

La tipologia di competenze richieste per le funzioni in cui l'azienda ha assunto o ha in previsione di assumere nel 2014 è prevalentemente specialistica e tecnica in tutte le funzioni, soprattutto amministrazione e contabilità (77,9%), ma anche produzione e logistica (67,8%) e commerciale (49%). Quest'ultima è la funzione dove sono maggiormente richieste competenze strategiche, mentre tali competenze sono meno richieste nella funzione produttiva e logistica (3,3%).

Tab. 2.53 – Tipologia di competenze richieste per le funzioni in cui l'azienda ha assunto o ha in previsione di assumere nel 2014 (valori %)

	Elementare	Specialistica/tecnica	Strategica
Produzione e logistica	29,0	67,8	3,3
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	26,8	49,0	24,2
Amministrazione e contabilità	3,9	77,9	18,2

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

La funzione commerciale è anche quella in cui si riscontrano le maggiori difficoltà nel reperimento delle figure professionali.

Tab. 2.54 – Livello di facilità di reperimento di figure professionali nelle diverse funzioni aziendali (valori %)

	Molto facile da reperire	Abbastanza facile da reperire	Difficile da reperire
Produzione e logistica in uscita	30,1	61,1	8,8
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	19,7	61,8	18,5
Amministrazione e contabilità	35,3	59,6	5,1

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

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. 2.55 – 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

2.11. 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'impreses 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. 2.56 – 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. 2.57 – 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

2.12. Alcune evidenze a livello provinciale

Latina

A Latina circa il 38% delle imprese ha coinvolto - nel corso del 2013 – i propri addetti in corsi di formazione professionale. Si tratta di una percentuale leggermente inferiore alla media regionale, pari al 38,2%.

La percentuale di imprese con altre attività di formazione (ad esclusione dell'apprendimento per affiancamento) è significativamente più bassa, attestandosi intorno al 20%. Il confronto con la media regionale risulta anche in questo caso sfavorevole alla provincia di circa due punti percentuali.

Tab. 2.58 – Imprese che nel 2013 hanno avuto addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale e/o ad altre attività di formazione (esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori %)

	Sì	No	Totale Imprese
Corsi			
Latina	37,8	62,2	100
Media regionale	38,2	61,8	100
Altre attività di formazione			
Latina	19,7	80,3	100
Media regionale	22,0	78,0	100

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

La preferenza assoluta delle imprese di Latina in termini di materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 va alla sicurezza sul lavoro, segnalata dall'80% circa delle imprese con corsi di formazione; si tratta di una percentuale leggermente più elevata della media regionale.

Seguono, a grande distanza, lo sviluppo delle abilità personali (22% a Latina, in linea con la media regionale) e le tecniche e tecnologie di produzione (poco più del 16% a Latina, un punto percentuale sotto la media regionale).

Poco al di sotto del 10% vi sono la vendita, il marketing e la comunicazione (in linea con la media regionale) e l'amministrazione (circa tre punti percentuali sotto la media della regione); con percentuali inferiori al 5% seguono l'informatica, lo sviluppo di capacità manageriali e le lingue straniere con preferenze inferiori alle rispettive medie regionali.

Tab. 2.59 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base alle materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (valori %)

LATINA	
Lingue straniere	1,5
Vendita, MKTG e comunicazione	9,4
Amministrazione	9,4
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	22,2
Sviluppo di capacità manageriali	3,1
Informatica	4,1
Tecniche e tecnologie di produzione	16,3
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	79,9
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013	37,8
MEDIA REGIONALE	
Lingue straniere	3,7
Vendita, MKTG e comunicazione	9,1
Amministrazione	12,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	22,4
Sviluppo di capacità manageriali	4,3
Informatica	5,3
Tecniche e tecnologie di produzione	17,4
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	78,4
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013	38,2

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

La quota di imprese di Latina che nel 2013 hanno risentito della crisi economica è elevata, attestandosi poco al di sotto del 78% a fronte di una media regionale pari al 75%.

La percentuale di imprese di Latina che hanno partecipato a corsi di formazione nel corso del 2013 al fine di reagire alla crisi economica è molto bassa, attestandosi all'8% circa contro una media regionale che è approssimativamente il doppio.

Tab. 2.60 – Imprese la cui partecipazione ai corsi di formazione nel 2013 è stata uno strumento per reagire alla crisi economica dell'impresa (valori %)

	Sì	No	Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013
Latina	7,9	92,1	37,8
Media Regionale	16,3	83,7	38,2

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

Il giudizio delle imprese di Latina sull'offerta formativa è diviso: poco meno del 51% delle imprese ritiene ottima o buona tale offerta, due punti percentuali al di sopra della media regionale. I giudizi totalmente negativi superano di poco il 12% contro il 14% circa in media regionale.

Tab. 2.61 – Imprese in base al giudizio sull'attuale offerta di servizi formativi sul territorio (valori %)

	Ottima	Buona	Sufficiente	Insufficiente	Totale imprese
Latina	4,3	46,3	37,3	12,2	100
Media Regionale	4,2	44,4	37,7	13,7	100

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

Un quarto delle imprese di Latina nel 2014 ha svolto, sta svolgendo o ha in previsione di svolgere corsi di formazione, un punto percentuale in più della media regionale. Sono in linea con la media regionale, invece, le imprese provinciali intenzionate a svolgere altre attività formative, pari a circa il 14%.

Tab. 2.62 – Imprese che nel 2014 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere attività di formazione (valori %)

	Corsi di formazione			Altre attività di formazione		
	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale
Latina	25	75	100	14,1	85,9	100
Media Regionale	23,8	76,2	100	14,6	85,4	100

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

A Latina, nell'ambito delle imprese attive in ambito formativo nel 2014, l'incidenza complessiva degli addetti che hanno partecipato o parteciperanno a corsi è pari al 22%, meno della metà del dato regionale.

Analizzando le qualifiche professionali a livello provinciale emerge che nella provincia di Latina l'assenza di una qualifica per i lavoratori è molto penalizzante rispetto all'opportunità di partecipare ad attività di formazione, infatti la partecipazione a corsi di formazione è prevista per il 13% circa degli addetti senza qualifiche (35% in media regionale), per il 45% circa del totale dei dirigenti, quadri e titolari d'impresa (35% in media regionale), per il 51% degli addetti con qualifiche (61% in media regionale). Per gli apprendisti invece, nella provincia ci sono maggiori opportunità di partecipazione ai corsi rispetto alla media regionale, il 65% a Latina rispetto al 59% in media regionale.

Sul totale degli addetti di imprese di Latina che hanno partecipato o parteciperanno a corsi di formazione nel 2014 circa il 44% sono addetti senza qualifiche, il 41% sono addetti con qualifiche, il 12% circa sono dirigenti, titolari d'impresa e quadri (tre volte la media regionale) e il 4% sono apprendisti.

Tab. 2.63 – 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 degli addetti per qualifica professionale che hanno partecipato o parteciperanno a corsi	Composizione degli addetti i per qualifica professionale
LATINA			
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	44,9	11,6	5,7
Figure/addetti con qualifiche	50,9	40,9	17,7
Figure/addetti senza qualifiche	12,7	43,5	75,3
Apprendisti	64,7	4,0	1,4
Totale	22,0	100	100
MEDIA REGIONALE			
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	35,0	3,5	4,6
Figure/addetti con qualifiche	60,5	53,9	41
Figure/addetti senza qualifiche	34,7	38,9	51,6
Apprendisti	59,1	3,7	2,9
Totale	45,9	100	100

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

Le materie maggiormente segnalate come rilevanti per i corsi di formazione del 2014 sono, nell'ordine, la sicurezza sul lavoro, indicata tra i tre fattori più rilevanti da un terzo delle imprese a livello provinciale e da una percentuale maggiore (40% circa) a livello regionale, lo sviluppo delle abilità personali e la conoscenza del contesto lavorativo (27% a Latina, tre punti percentuali in più della media regionale), la gestione aziendale e l'amministrazione (26% a Latina, 22% in media regionale), l'informatica (21% contro il 17% in media regionale).

Al di sotto del 20% vi sono le tecniche e la tecnologia di produzione (circa il 17% a livello provinciale e regionale), mentre con percentuali inferiori al 10% si ritrovano la vendita, il marketing e la comunicazione (5% a Latina, circa la metà del livello regionale) e le lingue straniere (4,5%, due punti percentuali in meno della media regionale).

Tab. 2.64 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2014 - (% imprese per fattori indicati tra i tre più rilevanti)

	Latina	Media regionale
Lingue straniere	4,5	6,5
Vendita, MKTG e comunicazione	5,1	10,7
Gestione aziendale e amministrazione	26,4	22,2
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	27,1	24,2
Sviluppo di capacità manageriali	5,7	8,0
Informatica	20,8	16,9
Tecniche e tecnologia di produzione	16,5	17,3
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	32,9	40,2

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

Nella provincia di Latina emerge, rispetto alla media regionale, l'importanza che le imprese ripongono nello sviluppo delle abilità personali, infatti la materia ritenuta prioritaria per le imprese di Latina nel 2014 è lo sviluppo delle abilità personali, segnalata come fattore più rilevante dal 24% delle imprese della provincia (17% a livello regionale).

A poca distanza vi sono la gestione aziendale e l'amministrazione (19% a Latina, 16% in media regionale) la sicurezza sul lavoro (18% verso 26%) l'informatica (16% rispetto al 13% regionale) e, poco sopra il 10%, le tecniche e la tecnologia di produzione (poco meno dell'8% in media con il dato regionale).

Al di sotto del 5% vi sono la vendita, il marketing e la comunicazione (5%, tre punti in meno della media regionale), lo sviluppo di capacità manageriali (5% sia in provincia che in media regionale), e le lingue straniere (2% a Latina, la metà del dato regionale).

Tab. 2.65 – La materia prioritaria oggetto dei corsi di formazione nel 2014 - (% imprese per fattore più rilevante)

	Latina	Media regionale
Lingue straniere	2,1	4,5
Vendita, MKTG e comunicazione	4,6	8,4
Gestione aziendale e amministrazione	19,2	16,3
Sviluppo delle abilità personali	23,8	17,1
Sviluppo di capacità manageriali	4,6	4,7
Informatica	16,3	13,3
Tecniche e tecnologia di produzione	10,4	7,5
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	18,0	26,4
Non sa	1,1	1,8
Totale	100	100

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

Le imprese che non intendono svolgere attività di formazione nel 2014 affermano di non percepire alcuna necessità per intraprendere tale attività (poco più della metà delle imprese di Latina lo considera il motivo più rilevante, circa cinque punti percentuali oltre la media regionale).

Notevolmente meno rappresentato è il fattore costo, indicato come motivo rilevante per non intraprendere attività formative da circa un quinto delle imprese della provincia, poco al di sotto della media regionale.

A seguire vi sono la difficoltà a valutare la necessità di formazione (fattore prioritario per un decimo circa delle imprese di Latina e della regione), la percezione della non esistenza di corsi adeguati (6% a Latina, 5% in media regionale) e la mancanza di tempo (6% sia a Latina che in media regionale).

Appare irrilevante l'indicazione riguardante esperienze negative passate (1% contro il 2% scarso a livello regionale), mentre la preferenza manifesta verso una formazione iniziale per apprendisti non riscuote alcuna segnalazione.

Tab. 2.66 – Motivi indicati dalle imprese che non intendono svolgere formazione nel 2014 (% di imprese per fattore più rilevante)

	Latina	Media regionale
Non vi è necessità	55,3	50,4
Difficoltà valutare necessità di formazione	10,4	11,2
Non esistono corsi di formazione adeguati	6,4	5,4
I costi sono troppo elevati	19,2	21,0
Preferibile formazione iniziale per apprendisti	0,0	0,6
Mancanza di tempo	5,9	6,3
Esperienze negative passate	1,0	1,6
Altri motivi	1,6	3,4
Totale imprese che non intendono svolgere formazione	75,0	76,2

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

Le dinamiche occupazionali previste per il 2014 mostrano a Latina una situazione lievemente migliore rispetto alla media regionale. Il 15% circa delle imprese della provincia prevede infatti di impiegare nuovo personale; si tratta di un dato superiore di circa due punti percentuali rispetto a quello medio regionale mentre il numero delle unità medie è di 2,5 unità, contro le 2,7 del dato regionale.

Per ciò che concerne le uscite, il dato provinciale coincide con quello regionale (poco più del 15%). Il saldo medio entrate/uscite per Latina risulta positivo (+7) contro un dato ampiamente negativo a livello regionale (-350).

Tab. 2.67 – Entrate e uscite di personale nel 2014

	Latina	Media regionale
Entrate di nuovo personale (% imprese)	15,2	13,1
Entrate di nuovo personale (numero medio)	2,5	2,7
Uscite di nuovo personale (% imprese)	15,2	15,1
Saldo Entrate e Uscite di personale (V.A.)	7	-350

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

Tra le imprese che hanno impiegato e/o prevedono di impiegare nuovo personale nel 2014, le funzioni aziendali da coprire con nuovi ingressi sono la produzione e la logistica (1,8 risorse aggiuntive in media) l'amministrazione (1,7) e l'area commerciale (1,1).

Tab. 2.68 – Funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2014 nella provincia di Latina

	Numero medio
Produzione e logistica	1,8
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	1,1
Amministrazione e contabilità	1,7

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

Per le funzioni in cui le imprese hanno assunto o hanno in previsione l'ingresso di nuovo personale nel 2014, le competenze che vengono richieste a Latina sono prevalentemente tecniche. Ciò vale soprattutto per ciò che concerne l'area amministrativa, mentre per produzione e logistica sono soprattutto tecniche ma anche elementari e variamente composte (in prevalenza tecniche, ma anche elementari e strategiche) per l'area commerciale.

Tab. 2.69 – Tipologia di competenze richieste per le funzioni in cui l'azienda ha assunto o ha in previsione di assumere nel 2014 nella provincia di Latina (valori %)

	Elementare	Specialistica/ tecnica	Strategica
Produzione e logistica	32,6	67,4	0,0
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	38,8	43,2	18,0
Amministrazione e contabilità	0,0	90,4	9,6

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

Circa la valutazione delle imprese sulla facilità di reperimento delle figure professionali nelle diverse funzioni aziendali, ciò che risulta dalle imprese di Latina è che le maggiori difficoltà si concentrano nella funzione commerciale (circa un quarto delle imprese ritiene difficoltoso reperire nuove risorse) mentre per ciò che riguarda l'amministrazione non emergono particolari problemi di reperimento di nuove professionalità. Anche per produzione e logistica circa l'87% delle imprese ritiene molto o abbastanza facile trovare nuovo personale.

Tab. 2.70 – Livello di facilità di reperimento di figure professionali nelle diverse funzioni aziendali nella provincia di Latina (valori %)

	Molto facile da reperire	Abbastanza facile da reperire	Difficile da reperire
Produzione e logistica	30,9	56,5	12,7
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	19,5	55,2	25,3
Amministrazione e contabilità	34,7	61,8	3,5

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

Rieti

Nella provincia di Rieti poco meno del 42% delle imprese, circa 4 punti percentuali oltre la media regionale, ha coinvolto - nel corso del 2013 - gli addetti in corsi di formazione professionale.

Una percentuale molto inferiore, il 22% circa, in linea con quanto registrato a livello regionale, ha avuto addetti che hanno preso parte ad altre attività di formazione.

Tab. 2.71 – Imprese che nel 2013 hanno avuto addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale e/o ad altre attività di formazione (esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori %)

	Sì	No	Totale Imprese
Corsi			
Rieti	41,6	58,4	100,0
Media regionale	38,2	61,8	100,0
Altre attività di formazione			
Rieti	22,3	77,7	100,0
Media regionale	22,0	78,0	100,0

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

Le preferenze delle imprese di Rieti in termini di materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 vanno alla sicurezza sul lavoro (segnalata dal 77% delle imprese reatine che hanno svolto corsi di formazione, poco al di sotto della media regionale).

Seguono, a grande distanza, lo sviluppo delle abilità personali (20%) e le tecniche e tecnologie di produzione (15%).

Al di sotto del 10% l'amministrazione (9% contro il 12% in media regionale), la vendita, il marketing e la comunicazione (8%, circa un punto percentuale al di sotto della media regionale), lo sviluppo di capacità manageriali (5%), le lingue straniere (3%) e l'informatica (2% a Rieti, meno della metà della media regionale).

Tab. 2.72 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base alle materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (valori %)

RIETI	
Lingue straniere	3,2
Vendita, MKTG e comunicazione	8,4
Amministrazione	9,3
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	21,2
Sviluppo di capacità manageriali	5,2
Informatica	2,0
Tecniche e tecnologie di produzione	15,2
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	77,3
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013	41,6
MEDIA REGIONALE	
Lingue straniere	3,7
Vendita, MKTG e comunicazione	9,1
Amministrazione	12,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	22,4
Sviluppo di capacità manageriali	4,3
Informatica	5,3
Tecniche e tecnologie di produzione	17,4
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	78,4
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013	38,2

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

La percentuale di imprese reatine che nel 2013 hanno risentito della crisi economica è pari al 70%, 4 punti percentuali al di sotto della media regionale.

La quota di imprese di Rieti che hanno partecipato a corsi di formazione durante il 2013 a causa della crisi economica risulta pari al 18%, due punti percentuali al di sopra della media regionale.

Tab. 2.73 – Imprese la cui partecipazione ai corsi di formazione nel 2013 è stata uno strumento per reagire alla crisi economica dell'impresa (valori %)

	Si	No	Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013
Rieti	18,2	81,8	41,6
Media Regionale	16,3	83,7	38,2

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

Il giudizio delle imprese sull'offerta formativa è sostanzialmente diviso: il 49% delle imprese di Rieti considera ottima o buona tale offerta, in linea con la media regionale. Il restante (51%) valuta sufficiente o insufficiente l'offerta menzionata. Da segnalare la quota di imprese della provincia che esprimono un giudizio insufficiente, pari a circa 16%, quindi oltre la percentuale media regionale che è circa il 14%.

Tab. 2.74 – Imprese in base al giudizio sull'attuale offerta di servizi formativi sul territorio (valori %)

	Ottima	Buona	Sufficiente	Insufficiente	Totale imprese
Rieti	1,8	47,3	35,2	15,7	100,0
Media Regionale	4,2	44,4	37,7	13,7	100,0

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

Le imprese di Rieti che nel 2014 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere corsi di formazione sono circa un quarto del totale, sostanzialmente in linea con il dato regionale.

La quota di imprese provinciali intenzionate a svolgere altre attività formative (periodi programmati di formazione sul luogo o in situazione di lavoro, rotazione programmata nelle mansioni, convegni, workshop, seminari o presentazione di prodotti/servizi, autoapprendimento, circoli di qualità o gruppi di auto-formazione, ecc.) è invece inferiore a quella media regionale, attestandosi al 10,5% contro un dato medio pari a circa il 15%.

Tab. 2.75 – Imprese che nel 2014 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere attività di formazione (valori %)

	Corsi di formazione			Altre attività di formazione		
	Si	No	Totale	Si	No	Totale
Rieti	24,4	75,6	100,0	10,5	89,5	100,0
Media Regionale	23,8	76,2	100,0	14,6	85,4	100,0

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

A Rieti, la partecipazione a corsi di formazione nel 2014 è superiore alla media regionale. Le imprese prevedono di coinvolgere in corsi il 48% degli addetti (46% in media regionale).

Analizzando la partecipazione per qualifica professionale, a livello provinciale, l'incidenza maggiore si ha tra gli apprendisti (il 76% degli apprendisti partecipa o parteciperà a formazione, 59% in media regionale), a cui seguono i dirigenti, quadri e titolari (52% contro il 35%), gli addetti con qualifiche (49% contro 61% a livello regionale) e gli addetti senza qualifiche (37% contro 35%).

Sul totale degli addetti di imprese di Rieti che hanno partecipato o parteciperanno a corsi di formazione nel 2014 poco meno della metà sono addetti con qualifiche, poco meno di un terzo sono dirigenti, titolari e quadri (nove volte la media regionale), un quinto circa sono addetti senza qualifiche e il 7% sono apprendisti.

Tab. 2.76 – 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 degli addetti per qualifica professionale che hanno partecipato o parteciperanno a corsi	Composizione degli addetti i per qualifica professionale
RIETI			
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	51,8	28,7	26,7
Figure/addetti con qualifiche	49,0	45,5	44,8
Figure/addetti senza qualifiche	37,1	18,4	23,9
Apprendisti	76,4	7,4	4,6
Totale	48,2	100,0	100,0
MEDIA REGIONALE			
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

Le materie considerate maggiormente rilevanti (prime tre posizioni) per i corsi di formazione del 2014 sono, nell'ordine la sicurezza sul lavoro, segnalata dal 37% delle aziende di Rieti, al di sotto della media regionale del 40%, la gestione aziendale e amministrazione, indicata da poco meno di un quarto delle imprese reatine (22% circa in media regionale), lo sviluppo delle abilità personali e la conoscenza del contesto lavorativo, segnalata da un quinto delle imprese (24% in media regionale), le tecniche e tecnologie di produzione, indicata dal 14% delle imprese provinciali (11% a livello regionale).

Il 14% delle imprese di Rieti segnala la vendita, il marketing e la comunicazione (11% in Regione), il 13% l'informatica (17% in media regionale).

Le lingue straniere e lo sviluppo di capacità manageriali rivestono una minore importanza per le imprese di Rieti, attestandosi tra il 6 e il 5% circa (in entrambi i casi al di sotto della media regionale).

Tab. 2.77 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2014 - (% imprese per fattori indicati tra i tre più rilevanti)

	Rieti	Media regionale
Lingue straniere	5,8	6,5
Vendita, MKTG e comunicazione	13,9	10,7
Gestione aziendale e amministrazione	24,1	22,2
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	19,9	24,2
Sviluppo di capacità manageriali	5,3	8,0
Informatica	13,1	16,9
Tecniche e tecnologia di produzione	14,3	17,3
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	37,1	40,2

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

La materia ritenuta prioritaria dalle imprese di Rieti per le attività di formazione del 2014 è la sicurezza sul lavoro, indicata dal 29% delle imprese (tre punti percentuali in più del dato regionale). È seguita da un cluster di quattro preferenze tra il 10 e il 20%: la gestione aziendale (18%, due punti percentuali oltre la media regionale), lo sviluppo delle abilità personali (14%, tre punti al di sotto), la vendita, il marketing e la comunicazione (13%, cinque punti oltre la media regionale) e l'informatica (10% contro 13% regionale).

A seguire, l'8% indica le tecniche e tecnologie di produzione, il 6% le lingue straniere e, infine, lo sviluppo di capacità manageriali è indicata solamente dall'1% delle imprese.

Tab. 2.78 – La materia prioritaria oggetto dei corsi di formazione nel 2014 - (% imprese per fattore più rilevante)

	Rieti	Media regionale
Lingue straniere	5,8	4,5
Vendita, MKTG e comunicazione	12,6	8,4
Gestione aziendale e amministrazione	18,4	16,3
Sviluppo delle abilità personali	14,1	17,1
Sviluppo di capacità manageriali	1,2	4,7
Informatica	10,4	13,3
Tecniche e tecnologia di produzione	8,0	7,5
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	28,9	26,4
Non sa	0,6	1,8
Totale	100,0	100,0

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

Le imprese che non intendono svolgere attività di formazione nel 2014 sostengono che non vi sia la necessità per tale attività (circa il 46% delle imprese reatine lo considera il fattore più rilevante, contro il 50% in media regionale).

Anche il fattore costo è segnalato come motivo rilevante per non intraprendere attività formative (poco meno di un quinto delle imprese della provincia lo ritiene prioritario).

A seguire, la difficoltà a valutare la necessità di formazione (12%), la mancanza di tempo (8%) e la percezione circa la mancanza di corsi adeguati (5% a Rieti, in media regionale).

Le esperienze negative passate pesano per una percentuale modesta (2%); sono pressoché irrilevanti le preferenze circa una formazione iniziale per apprendisti (meno dell'1%).

Tab. 2.79 – Motivi indicati dalle imprese che non intendono svolgere formazione nel 2014 (% di imprese per fattore più rilevante)

	Rieti	Media regionale
Non vi è necessità	45,8	50,4
Difficoltà valutare necessità di formazione	12,0	11,2
Non esistono corsi di formazione adeguati	5,3	5,4
I costi sono troppo elevati	19,3	21,0
Preferibile formazione iniziale per apprendisti	0,5	0,6
Mancanza di tempo	8,4	6,3
Esperienze negative passate	1,5	1,6
Altri motivi	7,3	3,4
Totale imprese che non intendono svolgere formazione	75,6	76,2

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

Le dinamiche occupazionali reatine risultano leggermente positive nel 2014. Poco meno del 14% delle imprese di Rieti prevede di impiegare nuovo personale contro una media regionale pari al 13% (1,6 unità mediamente, al di sotto del dato regionale pari a 2,7 risorse) mentre il 12% prevede che ci sarà personale in uscita dall'azienda, condizione migliore di quella regionale (15%). Il saldo medio entrate/uscite per Rieti risulta positivo e pari a 11 unità contro un dato regionale pari a -350.

Tab. 2.80 – Entrate e uscite di personale nel 2014

	Rieti	Media regionale
Entrate di nuovo personale (% imprese)	13,9	13,1
Entrate di nuovo personale (numero medio)	1,6	2,7
Uscite di nuovo personale (% imprese)	11,8	15,1
Saldo Entrate e Uscite di personale (V.A.)	11	-350

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

Tra le imprese che hanno impiegato e/o prevedono di impiegare nuovo personale nel 2014, la funzione aziendale prevalente da coprire con nuovi ingressi è il commerciale (2,6 risorse aggiuntive in media); la produzione e la logistica e l'amministrazione seguono (per entrambe 1,2 risorse aggiuntive, in media regionale).

Tab. 2.81 – Funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2014 nella provincia di Rieti

	Numero medio
Produzione e logistica	1,2
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	2,6
Amministrazione e contabilità	1,2

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

Per le funzioni in cui le imprese hanno assunto o hanno in previsione l'ingresso di nuovo personale nel 2014, le competenze che vengono richieste a Rieti sono prevalentemente tecniche - e in parte strategiche - per la funzione amministrativa, soprattutto tecniche ma anche elementari per produzione e logistica, variamente composte (in prevalenza tecniche, ma anche strategiche ed elementari) per l'area commerciale.

Tab. 2.82 – Tipologia di competenze richieste per le funzioni in cui l'azienda ha assunto o ha in previsione di assumere nel 2014 nella provincia di Rieti (valori %)

	Elementare	Specialistica/ tecnica	Strategica
Produzione e logistica	40,9	59,1	0,0
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	17,0	49,8	33,2
Amministrazione e contabilità	0,0	76,0	24,0

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

Circa la valutazione delle imprese sulla facilità di reperimento delle figure professionali nelle diverse funzioni aziendali, non pare emergano a Rieti problemi sostanziali.

Le maggiori difficoltà si concentrano nella funzione commerciale (il 14% delle imprese ritiene difficoltoso reperire nuove risorse). Per produzione e logistica difficoltà di reperimento di figure professionali sono riscontrate soltanto dal 5% delle imprese mentre per ciò che riguarda l'amministrazione non emergono particolari problemi di reperimento di nuove professionalità.

Tab. 2.83 – Livello di facilità di reperimento di figure professionali nelle diverse funzioni aziendali nella provincia di Rieti (valori %)

	Molto facile da reperire	Abbastanza facile da reperire	Difficile da reperire
Produzione e logistica	21,4	73,8	4,8
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	28,4	57,8	13,8
Amministrazione e contabilità	43,0	54,4	2,5

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

Roma

Nella provincia di Roma, a differenza delle altre province della regione, i dati mostrano una maggiore apertura, da parte delle imprese, anche ad attività di formazione diverse dai corsi.

A Roma la percentuale delle imprese che hanno coinvolto - nel 2013 – i propri addetti in corsi di formazione professionale è inferiore di due punti percentuali rispetto alla media regionale (36% contro 38%). Per ciò che riguarda il dato sulle altre attività formative Roma supera invece la media regionale di circa quattro punti percentuali (26% contro 22%).

Tab. 2.84 – Imprese che nel 2013 hanno avuto addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale e/o ad altre attività di formazione (esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori %)

	Sì	No	Totale Imprese
Corsi			
Roma	36,2	63,8	100,0
Media regionale	38,2	61,8	100,0
Altre attività di formazione			
Roma	25,8	74,2	100,0
Media regionale	22,0	78,0	100,0

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

Le imprese di Roma hanno investito in formazione per il 2013 prevalentemente sulla sicurezza sul lavoro (segnalata dal 75% delle imprese romane che hanno svolto corsi di formazione, percentuale di tre punti inferiore alla media regionale).

Tab. 2.85 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base alle materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (valori %)

ROMA	
Lingue straniere	6,5
Vendita, MKTG e comunicazione	9,8
Amministrazione	18,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	22,0
Sviluppo di capacità manageriali	5,1
Informatica	8,7
Tecniche e tecnologie di produzione	16,0
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	75,3
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013	36,2
MEDIA REGIONALE	
Lingue straniere	3,7
Vendita, MKTG e comunicazione	9,1
Amministrazione	12,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	22,4
Sviluppo di capacità manageriali	4,3
Informatica	5,3
Tecniche e tecnologie di produzione	17,4
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	78,4
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013	38,2

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

Seguono, a grande distanza, lo sviluppo delle abilità personali (22%, in linea con la media regionale), l'amministrazione (18% contro 12%) e le tecniche e tecnologie di produzione (16%, un punto in meno della media regionale).

Pari o al di sotto del 10% si ritrovano la vendita, il marketing e la comunicazione (10%), l'informatica (9%), le lingue straniere (7%) e lo sviluppo di capacità manageriali (5%).

Le imprese di Roma nel 2013 hanno risentito della crisi economica in misura più contenuta rispetto alla media regionale (72% contro 74%).

Tuttavia la percentuale di imprese romane che hanno utilizzato lo strumento dei corsi di formazione nel 2013 per far fronte al periodo di crisi economica è più elevata di quella media regionale (19% contro 16%).

Tab. 2.86 – Imprese la cui partecipazione ai corsi di formazione nel 2013 è stata uno strumento per reagire alla crisi economica dell'impresa (valori %)

	Si	No	Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013
Roma	19,1	80,9	36,2
Media Regionale	16,3	83,7	38,2

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

Il giudizio delle imprese romane sull'offerta formativa è positivo come quello medio regionale (poco più del 49% delle imprese di Roma ritiene ottima o buona tale offerta contro il 48,6% regionale). E' inoltre pari alla media regionale il dato delle imprese che ritengono insufficiente tale offerta.

Tab. 2.87 – Imprese in base al giudizio sull'attuale offerta di servizi formativi sul territorio (valori %)

	Ottima	Buona	Sufficiente	Insufficiente	Totale imprese
Roma	4,1	45,1	37,2	13,5	100,0
Media Regionale	4,2	44,4	37,7	13,7	100,0

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

Le imprese di Roma che nel 2014 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere corsi di formazione sono circa il 22%, poco meno della media regionale (24%). Anche nella previsione per le attività del 2014 emerge il maggior ricorso ad altre attività di formazione rispetto la media regionale. La quota di imprese, infatti, intenzionate a svolgere altre attività formative (periodi programmati di formazione sul luogo o in situazione di lavoro, rotazione programmata nelle mansioni, convegni, workshop, seminari o presentazione di prodotti/servizi, autoapprendimento, circoli di qualità o gruppi di auto-formazione, ecc.) è pari al 18% e supera la media regionale di oltre tre punti percentuali.

Tab. 2.88 – Imprese che nel 2014 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere attività di formazione (valori %)

	Corsi di formazione			Altre attività di formazione		
	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale
Roma	22,2	77,8	100,0	18,2	81,8	100,0
Media Regionale	23,8	76,2	100,0	14,6	85,4	100,0

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

Per gli occupati nelle imprese della provincia di Roma le opportunità di essere coinvolti in attività di formazione sono maggiori rispetto alla media regionale, le imprese che partecipano a corsi di formazione nel 2014, prevedono di formare il 48% di tutti gli addetti (46% in media regionale).

Analizzando le qualifiche professionali a livello provinciale, la partecipazione a corsi di formazione è prevista per gran parte degli addetti con qualifiche (62%), per circa la metà degli apprendisti (54%), per il 38% degli addetti senza qualifiche e per il 31% del totale dei dirigenti, quadri e titolari.

Sul totale degli addetti di imprese di Roma che hanno partecipato o parteciperanno a corsi di formazione nel 2014 più della metà sono addetti con qualifiche (56%) e il 39% sono addetti senza qualifiche. Le quote dei dirigenti, titolari e quadri e degli apprendisti sono molto basse, rispettivamente pari al 2% e al 3%.

Tab. 2.89 – 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 degli addetti per qualifica professionale che hanno partecipato o parteciperanno a corsi	Composizione degli addetti i per qualifica professionale
LATINA			
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	31,4	2,3	3,6
Figure/addetti con qualifiche	61,9	55,7	43,6
Figure/addetti senza qualifiche	37,7	39,1	50,2
Apprendisti	53,8	2,9	2,6
Totale	48,4	100,0	100,0
MEDIA REGIONALE			
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

La materia maggiormente segnalata tra le tre più rilevanti per i corsi di formazione del 2014 è la sicurezza sul lavoro (39%).

Circa 14 punti percentuali al di sotto si ritrova lo sviluppo delle abilità personali e la conoscenza del contesto lavorativo, segnalata dal 25% delle imprese di Roma (24% in media regionale), la gestione aziendale e amministrazione, indicata da circa un quinto delle imprese di Roma (22% circa in media regionale) e le tecniche di produzione (21% contro 17%); a seguire, comprese tra il 20 e il 10%, l'informatica (17% a livello provinciale e regionale), lo sviluppo di capacità manageriali (13%, cinque punti in più della media regionale), la vendita, il marketing e la comunicazione (12%).

Le lingue straniere si attestano infine all'8% (7% in media regionale).

Tab. 2.90 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2014 - (% imprese per fattori indicati tra i tre più rilevanti) (valori %)

	Roma	Media regionale
Lingue straniere	8,3	6,5
Vendita, MKTG e comunicazione	12,2	10,7
Gestione aziendale e amministrazione	21,1	22,2
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	24,8	24,2
Sviluppo di capacità manageriali	12,8	8,0
Informatica	17,4	16,9
Tecniche e tecnologia di produzione	20,8	17,3
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	38,6	40,2

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

La materia ritenuta prioritaria, per i corsi di formazione del 2014 è per il 26% delle imprese di Roma la sicurezza sul lavoro, per il 17% la gestione aziendale, l'informatica (15%) e lo sviluppo delle abilità personali per il 13% delle imprese.

Meno del 10% delle imprese hanno segnalato la vendita, il marketing e la comunicazione (9%), lo sviluppo di capacità manageriali (7%) le lingue straniere (6%) e le tecniche di produzione (5%).

Tab. 2.91 – La materia prioritaria oggetto dei corsi di formazione nel 2014 - (% imprese per fattore più rilevante)

	Roma	Media regionale
Lingue straniere	5,9	4,5
Vendita, MKTG e comunicazione	8,8	8,4
Gestione aziendale e amministrazione	17,1	16,3
Sviluppo delle abilità personali	13,4	17,1
Sviluppo di capacità manageriali	7,3	4,7
Informatica	15,0	13,3
Tecniche e tecnologia di produzione	4,5	7,5
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	25,5	26,4
Non sa	2,5	1,8
Totale	100,0	100,0

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

Le imprese che non intendono svolgere attività di formazione nel 2014 sostengono che non vi sia la necessità per tale attività (il 54% delle imprese di Roma lo considera il fattore più rilevante, contro il 50% del dato medio regionale).

A grande distanza il fattore costo, indicato come motivo rilevante per non intraprendere attività formative dal 21% delle imprese della provincia e della regione.

A seguire, la difficoltà a valutare la necessità di formazione (prioritaria per circa un decimo delle imprese romane), la percezione della non esistenza di corsi adeguati (6% a Roma, in linea con la media regionale) e la mancanza di tempo (5% a Roma, 6% in media regionale).

Appaiono marginali le esperienze negative passate e la preferenza per una formazione iniziale per apprendisti, entrambe all'1% circa.

Tab. 2.92 – Motivi indicati dalle imprese che non intendono svolgere formazione nel 2014 (% di imprese per fattore più rilevante)

	Roma	Media regionale
Non vi è necessità	53,7	50,4
Difficoltà valutare necessità di formazione	9,8	11,2
Non esistono corsi di formazione adeguati	5,9	5,4
I costi sono troppo elevati	20,9	21,0
Preferibile formazione iniziale per apprendisti	0,8	0,6
Mancanza di tempo	5,1	6,3
Esperienze negative passate	1,3	1,6
Altri motivi	2,6	3,4
Totale imprese che non intendono svolgere formazione	77,8	76,2

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

Le dinamiche occupazionali, per il 2014, nella provincia di Roma sono decisamente negative rispetto alle altre province della Regione. Il 12% delle imprese di Roma (13% a livello regionale) prevede di impiegare nuovo personale (3,9 unità in media contro 2,7 regionale) mentre il 16% prevede che ci sarà personale in uscita dall'azienda (15% in media regionale). Il saldo medio entrate/uscite per Roma è pesantemente negativo, pari a -380 unità (-350 in media regionale). Va segnalato che la Provincia di Roma è l'unica che prevede un saldo negativo e, data la dimensione del fenomeno segnalato, questo dato condiziona totalmente il dato globale della regione Lazio.

Tab. 2.93 – Entrate e uscite di personale nel 2014

	Roma	Media regionale
Entrate di nuovo personale (% imprese)	12,0	13,1
Entrate di nuovo personale (numero medio)	3,9	2,7
Uscite di nuovo personale (% imprese)	16,2	15,1
Saldo Entrate e Uscite di personale (V.A.)	-380	-350

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

Tra le imprese che hanno impiegato e/o prevedono di impiegare nuovo personale nel 2014 le funzioni aziendali interessate da nuovi ingressi sono soprattutto la produzione e la logistica (2,6 risorse aggiuntive in media) e l'area commerciale (1,9). Per l'amministrazione si prevede un bisogno più contenuto pari a 1,5 unità in media.

Tab. 2.94 – Funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2014 nella provincia di Roma

	Numero medio
Produzione e logistica	2,6
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	1,9
Amministrazione e contabilità	1,5

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

Per le funzioni in cui le imprese hanno assunto o hanno in previsione l'ingresso di nuovo personale nel 2014, le competenze che vengono richieste a Roma sono soprattutto tecniche, in particolare per ciò che riguarda l'area amministrativa.

Per produzione e logistica vi è una richiesta significativa anche di competenze elementari, mentre per l'area commerciale è anche la componente strategica a giocare un ruolo importante.

Tab. 2.95 – Tipologia di competenze richieste per le funzioni in cui l'azienda ha assunto o ha in previsione di assumere nel 2014 nella provincia di Roma (valori %)

	Elementare	Specialistica/ tecnica	Strategica
Produzione e logistica	28,9	63,8	7,3
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	19,0	53,0	28,0
Amministrazione e contabilità	8,7	79,6	11,7

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

Circa la valutazione delle imprese in relazione alla facilità di reperimento delle figure professionali nelle diverse funzioni aziendali, ciò che risulta dalle risposte date dalle imprese di Roma è che le maggiori difficoltà si concentrano in relazione alla funzione commerciale e alla funzione di produzione e logistica, dove circa un decimo delle imprese ritiene difficile reperire nuove risorse.

Tab. 2.96 – Livello di facilità di reperimento di figure professionali nelle diverse funzioni aziendali nella provincia di Roma (valori %)

	Molto facile da reperire	Abbastanza facile da reperire	Difficile da reperire
Produzione e logistica	38,6	51,3	10,1
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	21,0	68,5	10,6
Amministrazione e contabilità	36,9	57,7	5,4

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

Per ciò che riguarda l'amministrazione non emergono particolari problemi di reperimento di nuove professionalità per circa il 95% delle imprese

Viterbo

A Viterbo la quota delle imprese che nel corso del 2013 hanno coinvolto i propri addetti in corsi di formazione professionale è sostanzialmente in linea con la media regionale (38% circa). Per ciò che riguarda le altre attività di formazione, Viterbo risulta nettamente inferiore alla media regionale (16% contro 22%).

Tab. 2.97 – Imprese che nel 2013 hanno avuto addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale e/o ad altre attività di formazione (esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori %)

	Sì	No	Totale Imprese
Corsi			
Viterbo	37,9	62,1	100,0
Media regionale	38,2	61,8	100,0
Altre attività di formazione			
Viterbo	16,3	83,7	100,0
Media regionale	22,0	78,0	100,0

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

La preferenza delle imprese di Viterbo in termini di materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 è la sicurezza sul lavoro (segnalata dall'82% delle imprese viterbesi che hanno svolto corsi di formazione, percentuale più elevata della media regionale).

Seguono, a grande distanza, lo sviluppo delle abilità personali (20% a Viterbo, poco sotto la media regionale), le tecniche e tecnologie di produzione (19% a Viterbo, 17% in media regionale) e l'amministrazione (11%).

Al di sotto del 10% la vendita, il marketing e la comunicazione (9%), lo sviluppo di capacità manageriali (6%), l'informatica (3%) e le lingue straniere (1%).

Tab. 2.98 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base alle materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (valori %)

VITERBO	
Lingue straniere	1,2
Vendita, MKTG e comunicazione	9,2
Amministrazione	10,7
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	19,5
Sviluppo di capacità manageriali	5,9
Informatica	3,3
Tecniche e tecnologie di produzione	18,9
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	82,2
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013	37,9
MEDIA REGIONALE	
Lingue straniere	3,7
Vendita, MKTG e comunicazione	9,1
Amministrazione	12,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	22,4
Sviluppo di capacità manageriali	4,3
Informatica	5,3
Tecniche e tecnologie di produzione	17,4
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	78,4
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013	38,2

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

Il 76% delle imprese di Viterbo ha risentito nel 2013 della crisi economica; si tratta di un dato superiore di due punti percentuali a quello medio regionale.

Anche la percentuale di imprese di Viterbo che hanno partecipato a corsi di formazione nel corso del 2013 per contrastare la crisi economica supera la media regionale di 5.3 punti percentuali, attestandosi a circa il 22%.

Tab. 2.99 – Imprese la cui partecipazione ai corsi di formazione nel 2013 è stata uno strumento per reagire alla crisi economica dell'impresa (valori %)

	Sì	No	Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013
Viterbo	21,6	78,4	37,9
Media Regionale	16,3	83,7	38,2

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

Il giudizio delle imprese sull'offerta formativa vede una quota di imprese soddisfatte, rispetto all'attuale offerta di servizi formativi sul territorio, inferiore al 50% (il 42% delle imprese viterbesi ritiene ottima o buona tale offerta, al di sotto della media regionale pari al 49%); la percentuale di imprese che considera invece insufficiente l'offerta supera il 14%, pressoché in linea con la media regionale.

Tab. 2.100 – Imprese in base al giudizio sull'attuale offerta di servizi formativi sul territorio (valori %)

	Ottima	Buona	Sufficiente	Insufficiente	Totale imprese
Viterbo	3,5	38,8	43,4	14,2	100,0
Media Regionale	4,2	44,4	37,7	13,7	100,0

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

Le imprese di Viterbo che nel 2014 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere corsi di formazione sono poco più di un quarto, un punto percentuale al di sopra della media regionale. La quota di imprese provinciali intenzionate a svolgere altre attività formative (periodi programmati di formazione sul luogo o in situazione di lavoro, rotazione programmata nelle mansioni, convegni, workshop, seminari o presentazione di prodotti/servizi, auto-apprendimento, circoli di qualità o gruppi di auto-formazione, ecc.) è più bassa, pari a circa il 13%, e inferiore alla media regionale di circa due punti percentuali.

Tab. 2.101 – Imprese che nel 2014 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere attività di formazione (valori %)

	Corsi di formazione			Altre attività di formazione		
	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale
Viterbo	25,1	74,9	100,0	13,2	86,8	100,0
Media Regionale	23,8	76,2	100,0	14,6	85,4	100,0

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

La partecipazione ai corsi nella provincia di Viterbo è più elevata rispetto alla media regionale, infatti la quota di addetti che le imprese prevedono di far partecipare nel 2014 è pari al 48% (46 % in media regionale)

Analizzando le qualifiche professionali a livello provinciale, la partecipazione a corsi di formazione è prevista per il 74% degli apprendisti, per il 60% degli addetti con qualifiche, per il 48% del totale dei dirigenti, quadri e titolari e per il 35% degli addetti senza qualifiche.

Sul totale degli addetti delle imprese di Viterbo che hanno partecipato o parteciperanno a corsi di formazione nel 2014 poco meno della metà (46%) sono addetti con qualifiche (54% in media regionale), il 28% sono addetti senza qualifiche (39% in media regionale), il 22% sono dirigenti, titolari e quadri (circa sei volte la media regionale) e il 4% sono apprendisti (come la media regionale).

Tab. 2.102 – 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 degli addetti per qualifica professionale che hanno partecipato o parteciperanno a corsi	Composizione degli addetti i per qualifica professionale
VITERBO			
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	48,1	21,8	21,8
Figure/addetti con qualifiche	60,2	46,1	36,7
Figure/addetti senza qualifiche	34,7	28,2	39,0
Apprendisti	74,3	3,9	2,5
Totale	48,0	100,0	100,0
MEDIA REGIONALE			
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

La sicurezza sul lavoro è, tra le 3 materie maggiormente segnalate, la più rilevante per i corsi di formazione del 2014 (51% a Viterbo contro il 40% in media regionale).

Seguono la gestione aziendale e amministrazione, indicata da circa un quinto delle imprese di Viterbo (22% circa, in media regionale), lo sviluppo delle abilità personali e la conoscenza del contesto lavorativo, segnalata dal 18% delle imprese viterbesi (24% in media regionale), le tecniche di produzione (17% in provincia e in regione), l'informatica (15% contro il 17%), la vendita, il marketing e la comunicazione (15% contro l' 11%).

Al di sotto del 10% di preferenze si ritrovano lo sviluppo delle capacità manageriali al 7% e le lingue straniere al 6%.

Tab. 2.103 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2014 - (% imprese per fattori indicati tra i tre più rilevanti)

	Viterbo	Media regionale
Lingue straniere	6,1	6,5
Vendita, MKTG e comunicazione	15,3	10,7
Gestione aziendale e amministrazione	19,0	22,2
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	18,1	24,2
Sviluppo di capacità manageriali	7,3	8,0
Informatica	15,4	16,9
Tecniche e tecnologia di produzione	17,0	17,3
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	50,8	40,2

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

Anche per la provincia di Viterbo la sicurezza è la materia prioritaria sulla quale le imprese intendono investire nel 2014; infatti per circa un terzo delle imprese è il fattore più rilevante.

A seguire, il 12% delle imprese indica come prioritario rispettivamente lo sviluppo delle attività personali e la gestione aziendale (entrambi al di sotto delle medie regionali) e l'11% la vendita, il marketing e la comunicazione.

Al di sotto del 10% vi sono l'informatica (9%), le tecniche di produzione (medesima percentuale), lo sviluppo di capacità manageriali (5%) e le lingue straniere (5%).

Tab. 2.104 – La materia prioritaria oggetto dei corsi di formazione nel 2014 - (% imprese per fattore più rilevante)

	Viterbo	Media regionale
Lingue straniere	4,8	4,5
Vendita, MKTG e comunicazione	11,0	8,4
Gestione aziendale e amministrazione	11,5	16,3
Sviluppo delle abilità personali	12,2	17,1
Sviluppo di capacità manageriali	4,9	4,7
Informatica	9,2	13,3
Tecniche e tecnologia di produzione	9,2	7,5
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	33,9	26,4
Non sa	3,4	1,8
Totale	100,0	100,0

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

Le imprese che non intendono svolgere attività di formazione nel 2014 sostengono, in particolare, come non vi sia la necessità per tale attività (il 50% delle imprese di Viterbo lo considera il fattore più rilevante, similmente al dato regionale).

Sono comunque circa il 22% le imprese che ritengono il costo elevato un motivo rilevante per non intraprendere attività formative. A seguire, la difficoltà a valutare la necessità di formazione (prioritaria per l'11% delle imprese di Viterbo), la mancanza di tempo (8% a Viterbo, 6% in media regionale) e la percezione della non esistenza di corsi adeguati (5% a Viterbo, così come in media regionale).

Tab. 2.105 – Motivi indicati dalle imprese che non intendono svolgere formazione nel 2014 (% di imprese per fattore più rilevante)

	Viterbo	Media regionale
Non vi è necessità	50,0	50,4
Difficoltà valutare necessità di formazione	10,8	11,2
Non esistono corsi di formazione adeguati	5,3	5,4
I costi sono troppo elevati	21,8	21,0
Preferibile formazione iniziale per apprendisti	0,7	0,6
Mancanza di tempo	7,7	6,3
Esperienze negative passate	1,6	1,6
Altri motivi	2,1	3,4
Totale imprese che non intendono svolgere formazione	74,9	76,2

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

Appaiono marginali sia le esperienze negative passate sia la preferenza circa una formazione iniziale per apprendisti, rispettivamente al 2% e all'1%.

Anche per il 2014 lo scenario economico instabile sembra condizionare fortemente le dinamiche occupazionali. L'11% delle imprese di Viterbo (13% a livello regionale) prevede di impiegare nuovo personale (1,9 unità in media) mentre il 13% prevede che ci sarà personale in uscita dall'azienda (15% a livello regionale). Il saldo medio entrate/uscite per Viterbo risulta comunque positivo e pari a 6 unità contro un dato regionale fortemente negativo pari a -350 unità.

Tab. 2.106 – Entrate e uscite di personale nel 2014

	Viterbo	Media regionale
Entrate di nuovo personale (% imprese)	11,4	13,1
Entrate di nuovo personale (numero medio)	1,9	2,7
Uscite di nuovo personale (% imprese)	12,8	15,1
Saldo Entrate e Uscite di personale (V.A.)	6	-350

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

Tra le imprese che hanno impiegato e/o prevedono di impiegare nuovo personale nel 2014, i nuovi ingressi sono previsti nell'area commerciale (1,5 risorse aggiuntive in media), in amministrazione (1,2) e nella produzione e la logistica (1,1).

Tab. 2.107 – Funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2014 nella provincia di Viterbo

	Numero medio
Produzione e logistica	1,1
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	1,5
Amministrazione e contabilità	1,2

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

Per le funzioni in cui le imprese hanno assunto o hanno in previsione l'ingresso di nuovo personale nel 2014 le competenze che vengono richieste a Viterbo sono prevalentemente tecniche per produzione e logistica, soprattutto tecniche ma anche strategiche per l'amministrazione e variamente composte (in prevalenza tecniche ed elementari, ma anche strategiche) per l'area commerciale.

Tab. 2.108 – Tipologia di competenze richieste per le funzioni in cui l'azienda ha assunto o ha in previsione di assumere nel 2014 nella provincia di Viterbo (valori %)

	Elementare	Specialistica/ tecnica	Strategica
Produzione e logistica	16,1	83,9	0,0
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	42,6	46,7	10,7

Amministrazione e contabilità	2,6	67,7	29,7
-------------------------------	-----	------	------

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

Circa la valutazione delle imprese sulla facilità di reperimento delle figure professionali nelle diverse funzioni aziendali, ciò che risulta dalle imprese di Viterbo è che le maggiori difficoltà si concentrano nella funzione commerciale (più di un quarto delle imprese ritiene difficile reperire nuove risorse) mentre per ciò che riguarda l'amministrazione e la produzione e logistica più dell'85% delle imprese ritiene molto o abbastanza facile trovare nuovo personale.

Tab. 2.109 – Livello di facilità di reperimento di figure professionali nelle diverse funzioni aziendali nella provincia di Viterbo (valori %)

	Molto facile da reperire	Abbastanza facile da reperire	Difficile da reperire
Produzione e logistica	27,4	58,5	14,1
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	16,3	55,6	28,1
Amministrazione e contabilità	31,2	54,9	13,8

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

Frosinone

A Frosinone poco meno del 40% delle imprese ha coinvolto - nel corso del 2013 – i propri addetti in corsi di formazione professionale (due punti percentuali in più della media regionale). Per ciò che concerne le altre attività formative il dato provinciale è in linea con quello medio regionale (22% entrambi).

Tab. 2.110 – Imprese che nel 2013 hanno avuto addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale e/o ad altre attività di formazione (esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori %)

	Sì	No	Totale Imprese
Corsi			
Frosinone	39,8	60,2	100,0
Media regionale	38,2	61,8	100,0
Altre attività di formazione			
Frosinone	22,0	78,0	100,0
Media regionale	22,0	78,0	100,0

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

La preferenza delle imprese di Frosinone in termini di materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 va alla sicurezza sul lavoro (segnalata dall'80% delle imprese che hanno svolto corsi di formazione, percentuale leggermente superiore rispetto alla media regionale).

Seguono, a grande distanza, lo sviluppo delle abilità personali (27%, cinque punti percentuali sopra la media regionale) e le tecniche e tecnologie di produzione (21% contro il 17% in media regionale).

Al di sotto del 10% la vendita, il marketing e la comunicazione e l'amministrazione, entrambe pari a circa l'8%, l'informatica (5%), le lingue straniere (3%) e lo sviluppo di capacità manageriali (2%).

Tab. 2.111 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base alle materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (valori %)

FROSINONE	
Lingue straniere	3,2
Vendita, MKTG e comunicazione	7,8
Amministrazione	7,6
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	27,0
Sviluppo di capacità manageriali	1,9
Informatica	4,8
Tecniche e tecnologie di produzione	21,4
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	79,9
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013	39,8
MEDIA REGIONALE	
Lingue straniere	3,7
Vendita, MKTG e comunicazione	9,1
Amministrazione	12,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	22,4
Sviluppo di capacità manageriali	4,3
Informatica	5,3
Tecniche e tecnologie di produzione	17,4
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	78,4
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013	38,2

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

Nel 2013 poco meno del 77% delle imprese di Frosinone ha risentito della crisi economica, dato superiore di tre punti percentuali a quello medio regionale.

La percentuale di imprese di Frosinone che hanno utilizzato i corsi di formazione nel corso del 2013 per contrastare la crisi economica è pari al 14%, due punti percentuali al di sotto della media regionale.

Tab. 2.112 – Imprese la cui partecipazione ai corsi di formazione nel 2013 è stata uno strumento per reagire alla crisi economica dell'impresa (valori %)

	Sì	No	Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2013
Frosinone	13,7	86,3	39,8
Media Regionale	16,3	83,7	38,2

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

Il giudizio delle imprese sull'offerta formativa è abbastanza positivo: poco oltre il 50% delle imprese di Frosinone ritiene ottima o buona tale offerta, poco al di sopra della media regionale (49%). La quota di imprese che considerano ottima la formazione è superiore alla media regionale di circa tre punti percentuali, invece, quella delle aziende che valutano insufficiente l'offerta è in linea con tale media.

Tab. 2.113 – Imprese in base al giudizio sull'attuale offerta di servizi formativi sul territorio (valori %)

	Ottima	Buona	Sufficiente	Insufficiente	Totale imprese
Frosinone	7,1	44,1	35,6	13,3	100,0
Media Regionale	4,2	44,4	37,7	13,7	100,0

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

Le imprese di Frosinone che nel 2014 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere corsi di formazione sono poco meno di un quarto del totale, in linea con la media regionale. Sono invece meno della media della regione le imprese provinciali intenzionate a svolgere altre attività formative (periodi programmati di formazione sul luogo o in situazione di lavoro, rotazione programmata nelle mansioni, convegni, workshop, seminari o presentazione di prodotti/servizi, autoapprendimento, circoli di qualità o gruppi di auto-formazione, ecc.): 13% contro 15%.

Tab. 2.114 – Imprese che nel 2014 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere attività di formazione (valori %)

	Corsi di formazione			Altre attività di formazione		
	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale
Frosinone	24,0	76,0	100,0	12,7	87,3	100,0
Media Regionale	23,8	76,2	100,0	14,6	85,4	100,0

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

A Frosinone, le imprese prevedono, per il 2014, di far partecipare il 39% dei propri addetti a corsi di formazione, percentuale più bassa rispetto alla media regionale (46%).

Tab. 2.115 – 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 degli addetti per qualifica professionale che hanno partecipato o parteciperanno a corsi	Composizione degli addetti i per qualifica professionale
FROSINONE			
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	29,8	7,7	10,1
Figure/addetti con qualifiche	38,4	32,3	32,8
Figure/addetti senza qualifiche	33,1	40,4	47,6
Apprendisti	79,8	19,5	9,5
Totale	38,9	100,0	100,0
MEDIA REGIONALE			
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

Analizzando le qualifiche professionali, a livello provinciale, la partecipazione a corsi di formazione è prevista per l'80% degli apprendisti (59% in media regionale), per il 38% degli addetti con qualifiche (61% in media regionale), per il 33% degli addetti senza qualifiche (35% in regione) e per il 30% del totale dei dirigenti, quadri e titolari (35% Lazio).

Sul totale degli addetti di imprese provinciali che hanno partecipato o parteciperanno a corsi di formazione nel 2014 il 40% sono addetti senza qualifiche (39% in media regionale), un terzo sono addetti con qualifiche, il 20% sono apprendisti (circa 5 volte la media regionale) e l'8% sono dirigenti, titolari e quadri (il doppio del Lazio).

La materia considerata più rilevante per la formazione nel 2014 nell'ambito delle tre materie maggiormente segnalate è la sicurezza sul lavoro (circa il 43% delle imprese di Frosinone contro il 40% in media regionale).

A seguire, nell'ordine, vi sono lo sviluppo delle abilità personali e la conoscenza del contesto lavorativo, segnalata dal 30% delle imprese (24% in media regionale), la gestione aziendale e amministrazione, indicata dal 21% delle imprese di Frosinone (22% circa in media regionale), l'informatica (17%) e le tecniche e le tecnologie di produzione (15%).

Con preferenze al di sotto del 10% seguono la vendita, il marketing e la comunicazione (7%), le lingue straniere (6%) e lo sviluppo di capacità manageriali (5%).

Tab. 2.116 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2014 - (% imprese per fattori indicati tra i tre più rilevanti) (valori %)

	Frosinone	Media regionale
Lingue straniere	6,1	6,5
Vendita, MKTG e comunicazione	7,0	10,7
Gestione aziendale e amministrazione	21,4	22,2
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	29,5	24,2
Sviluppo di capacità manageriali	4,6	8,0

Informativa	16,7	16,9
Tecniche e tecnologia di produzione	14,8	17,3
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	43,1	40,2

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

La materia indicata come prioritaria per la formazione dalle imprese di Frosinone è la sicurezza sul lavoro (27% a livello provinciale, un punto percentuale in più della media regionale).

A seguire lo sviluppo delle abilità personali (24% contro il 17% medio regionale), l'informatica (13%), le tecniche di produzione (8%) e la vendita, il marketing e la comunicazione (al 6%, due punti percentuali sotto la media regionale).

Sotto il 3% si ritrovano le lingue straniere e lo sviluppo di capacità manageriali (entrambi poco al di sotto di tale percentuale).

Tab. 2.117 – Materia prioritaria oggetto dei corsi di formazione nel 2014 - (% imprese per fattore più rilevante)

	Frosinone	Media regionale
Lingue straniere	2,9	4,5
Vendita, MKTG e comunicazione	5,8	8,4
Gestione aziendale e amministrazione	14,7	16,3
Sviluppo delle abilità personali	23,8	17,1
Sviluppo di capacità manageriali	2,9	4,7
Informativa	13,4	13,3
Tecniche e tecnologia di produzione	8,2	7,5
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	27,4	26,4
Non sa	0,9	1,8
Totale	100,0	100,0

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

Le imprese che non intendono svolgere attività di formazione nel 2014 sostengono come non vi sia la necessità per tale attività nel 43% dei casi, contro il 50% della media regionale).

Anche il fattore costo è indicato come motivo rilevante per non intraprendere attività formative (poco meno di un quarto delle imprese della provincia lo ritiene prioritario).

A seguire, la difficoltà a valutare la necessità di formazione (prioritaria per il 15% delle imprese di Frosinone e per l'11% di media regionale).

La mancanza di tempo e la percezione della non esistenza di corsi adeguati sono indicate rispettivamente dal 6% e da circa il 4%.

Appaiono marginali le esperienze negative passate (3%) e la preferenza circa una formazione iniziale per apprendisti (1%).

Tab. 2.118 – Motivi indicati dalle imprese che non intendono svolgere formazione nel 2014 (% di imprese per fattore più rilevante)

	Frosinone	Media regionale
Non vi è necessità	43,2	50,4
Difficoltà valutare necessità di formazione	14,6	11,2
Non esistono corsi di formazione adeguati	3,8	5,4
I costi sono troppo elevati	23,7	21,0
Preferibile formazione iniziale per apprendisti	0,7	0,6
Mancanza di tempo	6,0	6,3
Esperienze negative passate	3,1	1,6
Altri motivi	5,0	3,4
Totale imprese che non intendono svolgere formazione	76,0	76,2

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

Anche per il 2014 la crisi economica pare condizionare le dinamiche occupazionali. Il 14% delle imprese di Frosinone prevede di impiegare nuovo personale contro il 13% a livello regionale (2,5 unità in media contro 2,7 regionali) mentre il 18% prevede che ci sarà personale in uscita dall'azienda (15% in Regione). Il saldo medio entrate/uscite per Frosinone è positivo e risulta pari a 6 unità, mentre il dato regionale appare fortemente negativo (-350).

Tab. 2.119 – Entrate e uscite di personale nel 2014

	Frosinone	Media regionale
Entrate di nuovo personale (% imprese)	14,3	13,1
Entrate di nuovo personale (numero medio)	2,5	2,7
Uscite di nuovo personale (% imprese)	17,8	15,1
Saldo Entrate e Uscite di personale (V.A.)	6	-350

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

Tra le imprese che hanno impiegato e/o prevedono di impiegare nuovo personale nel 2014 le funzioni aziendali interessate da nuovi ingressi sono l'area commerciale (1,7 risorse aggiuntive in media) e la produzione e la logistica (1,6). L'amministrazione totalizza solo 1 risorsa aggiuntiva in media.

Tab. 2.120 – Funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2014 nella provincia di Frosinone

	Numero medio
Produzione e logistica	1,6
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	1,7
Amministrazione e contabilità	1,0

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

Per le funzioni in cui le imprese hanno assunto o hanno in previsione l'ingresso di nuovo personale nel 2014, le competenze che vengono richieste a Frosinone sono prevalentemente tecniche e in parte strategiche per l'amministrazione, soprattutto tecniche ma anche elementari per produzione e logistica, variamente composte (in prevalenza tecniche) per l'area commerciale.

Tab. 2.121 – Tipologia di competenze richieste per le funzioni in cui l'azienda ha assunto o ha in previsione di assumere nel 2014 nella provincia di Frosinone (valori %)

	Elementare	Specialistica/ tecnica	Strategica
Produzione e logistica	25,8	68,3	6,0
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	23,2	50,9	25,9
Amministrazione e contabilità	3,4	70,9	25,7

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

Circa la valutazione delle imprese sulla facilità di reperimento delle figure professionali nelle diverse funzioni aziendali, ciò che risulta anche dalle imprese di Frosinone è che le maggiori difficoltà si concentrano nella funzione commerciale (circa il 18% delle imprese ritiene difficile reperire nuove risorse) mentre per ciò che riguarda la produzione e logistica e l'amministrazione non emergono particolari problemi di reperimento di nuove professionalità.

Tab. 2.122 – Livello di facilità di reperimento di figure professionali nelle diverse funzioni aziendali nella provincia di Frosinone (valori %)

	Molto facile da reperire	Abbastanza facile da reperire	Difficile da reperire
Produzione e logistica	21,5	76,8	1,7
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	11,0	71,4	17,7
Amministrazione e contabilità	25,3	72,9	1,8

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

2.13. La metodologia dell'indagine sui lavoratori e il piano di campionamento

PREMESSA

L'indagine sui lavoratori della regione Lazio è stata realizzata attraverso la somministrazione telefonica (CATI - *Computer-Assisted Telephone Interviewing*) di un questionario strutturato che ha raccolto informazioni aggiornate sulla propensione alle attività formative dei lavoratori, concentrando l'attenzione sull'individuazione delle caratteristiche dei lavoratori coinvolti nei processi formativi, sulle modalità di finanziamento dell'attività formativa e sui possibili fattori che ostacolano la diffusione della partecipazione a tali attività.

Tali informazioni vanno ad integrare l'analisi realizzata attraverso i dati presenti nelle statistiche ufficiali, al fine di ricomporre un quadro completo ed aggiornato. L'indagine diretta rappresenta, a nostro avviso, lo strumento più utile per valutare in chiave prospettica i principali fabbisogni formativi di breve periodo, prefigurando così la domanda potenziale di formazione dei lavoratori per il prossimo futuro.

Va ricordato che l'indagine campionaria 2014 rappresenta la terza edizione dell'Osservatorio ed è stata quindi strutturata in modo coerente con quelle già realizzate nelle precedenti annualità per permettere un confronto omogeneo dei fenomeni monitorati e per cogliere pertanto l'evoluzione degli stessi in una fase di grande sofferenza dell'economia e della società regionale. Pur garantendo la massima confrontabilità dei dati raccolti nelle tre annualità il team di ricerca ha rivisto e migliorato il questionario utilizzato allo scopo di rendere più affidabili le risposte raccolte e più agevole il compito degli intervistatori e dei lavoratori intervistati.

Nel paragrafo seguente si richiamano puntualmente i passaggi metodologici adottati che hanno garantito rappresentatività ed accuratezza dei risultati illustrati nel presente rapporto.

LE CARATTERISTICHE METODOLOGICHE DELL'OSSERVATORIO REGIONALE PERMANENTE SULLA FORMAZIONE CONTINUA: L'INDAGINE 2014 SUI LAVORATORI

L'indagine sui lavoratori è lo strumento di primaria importanza dell'Osservatorio per l'acquisizione di dati utili a comprendere i fabbisogni formativi da parte dei lavoratori della regione Lazio.

L'approccio metodologico adottato per la definizione delle caratteristiche del campione di indagine è stato formulato al fine di garantire rappresentatività ed accuratezza dei risultati.

Il punto di partenza per l'impostazione del piano di indagine è rappresentato dalla definizione delle caratteristiche dell'universo di riferimento, definito dall'Indagine Istat sulle Forze Lavoro.

L'universo di riferimento è infatti rappresentato da tutti gli occupati nel Lazio, appartenenti a tutti i settori di attività (pubblici e privati). La consistenza della popolazione-target è di 2,25 milioni di occupati nel Lazio.

Un passaggio fondamentale per l'implementazione dell'indagine sui lavoratori ha riguardato la definizione delle caratteristiche del disegno campionario che ha individuato non solo la dimensione complessiva del campione ma anche e soprattutto l'allocazione delle interviste

rispetto ad alcune variabili di stratificazione ritenute determinanti per una corretta impostazione del campione di lavoratori da intervistare.

La scelta della dimensione ottimale del campione di lavoratori è stata definita in base all'errore massimo ammesso per le stime a livello del totale campionario (occupati nella regione Lazio) e di singoli domini di studio (ad esempio occupati per ciascuna provincia, settore o tipologia di contratto). Con l'obiettivo di contenere al 2% (ad un livello fiduciario del 95%) l'errore associato alle stime sul totale dei lavoratori della regione Lazio, è stata organizzata una indagine su un campione di 2.300 unità. Tale numerosità è in grado di assicurare adeguata accuratezza delle stime anche per i sub-campioni territoriali oggetto di interesse.

Più in particolare, le interviste ai lavoratori sono state distribuite sulla base di un piano di campionamento complesso che ha considerato una allocazione delle interviste per provincia di appartenenza e per settore di attività (agricoltura, industria, costruzioni, servizi).

Il disegno campionario ha inoltre seguito le seguenti impostazioni metodologiche:

- *Creazione di campioni indipendenti a livello provinciale*

Nelle 5 province laziali sono stati definiti 5 campioni indipendenti con l'obiettivo di individuare una numerosità campionaria in grado di garantire rappresentatività dei risultati a livello di ciascuna provincia. La numerosità complessiva del campione rappresenta quindi una ripartizione coerente con la dimensione delle popolazioni-obiettivo di ciascuna provincia seguendo una allocazione proporzionale "spuria". L'adozione di un sistema di allocazione perfettamente proporzionale avrebbe sbilanciato la numerosità campionaria su quelle provincie con maggiore consistenza della popolazione-obiettivo (numero di occupati) relegando i campioni di alcuni territori (Rieti e Viterbo in particolare) a dimensioni troppo ridotte per poter garantire il contenimento dell'errore campionario. Il sovra-campionamento rispetto alla allocazione proporzionale ha consentito di limitare l'errore campionario anche per le provincie con una popolazione-obiettivo più piccola. Ad esempio, l'errore campionario delle stime derivanti dal campione associato alla provincia di Rieti è stato limitato al 5,22% ad un livello fiduciario del 95% (a fronte di un errore campionario per la provincia di Roma del 3,70% ad un livello fiduciario del 95%). La tabella seguente illustra gli errori campionari riferiti agli strati analizzati nel presente rapporto.

Tab. 2.123 - Errori campionari riferiti agli strati (valori %)

errore campionario per i campioni provinciali		errore campionario per i campioni per settore e tipologia lavoratori	
Lazio	2,04	Agricoltura	7,88
Viterbo	5,23	Industria	3,00
Rieti	5,22	di cui costruzioni	4,53
Roma	3,70	Servizi	2,98
Latina	4,66	Lavoratori dipendenti	2,50
Frosinone	4,67	Lavoratori indipendenti	3,55

- *Schema di campionamento stratificato misto all'interno di ciascuna provincia*

All'interno di ciascuna provincia, la numerosità campionaria complessiva è stata allocata considerando uno schema di campionamento di tipo stratificato sulla base del settore di attività dell'impresa in cui operano gli occupati laziali (agricoltura, industria manifatturiera, costruzioni, servizi).

- *Campione con allocazione proporzionale tra occupati dipendenti e indipendenti*

Ad esclusione dell'agricoltura - che presenta peculiarità rispetto agli altri comparti - le interviste di ciascun settore sono state distribuite considerando anche la ripartizione tra occupati dipendenti e indipendenti con lo scopo di considerare con accuratezza il fenomeno dei lavoratori autonomi e di valutare quindi anche la componente imprenditoriale esclusa dall'indagine sulle imprese (aziende senza addetti).

Alla luce di tali impostazioni, la distribuzione delle interviste ha seguito il piano di campionamento individuato dalla tabella seguente.

Tab. 2.124 - Piano di campionamento indagine lavoratori Osservatorio Lazio (V.A.)

PROVINCE	N campionaria	Agricoltura	Industria			di cui: costruzioni			Servizi			Totale Regione		
		TOT	DIP	INDIP	TOT	DIP	INDIP	TOT	DIP	INDIP	TOT	DIP	INDIP	TOT
Lazio	2.300	153	829	255	1083	312	160	472	659	405	1064	1556	744	2300
Viterbo	370	41	91	57	148	38	38	76	110	72	182	216	154	370
Rieti	350	27	117	49	165	43	36	79	95	63	158	222	128	350
Roma	700	19	247	77	324	96	45	142	231	126	357	490	210	700
Latina	440	61	159	33	192	63	23	86	105	83	188	294	146	440
Frosinone	440	6	215	39	254	71	17	89	118	61	180	334	106	440

Dal punto di vista organizzativo, nelle fasi di implementazione dell'indagine è stata effettuata una selezione casuale di un campione programmato di famiglie (dalle liste telefoniche) per individuare un campione di occupati della regione Lazio con caratteristiche strutturali definite secondo lo schema campionario predisposto; la sostituzione delle unità che hanno rifiutato la partecipazione è stata effettuata tramite soggetti dalle caratteristiche simili (appartenenza allo stesso strato al fine di mantenere adeguata composizione del campione così come definito nel disegno campionario).

I criteri di eleggibilità dell'indagine sono stati definiti nei seguenti parametri:

- condizione di occupato, a qualunque titolo (sono stati quindi esclusi: i disoccupati in cerca di nuova occupazione, coloro che sono in cerca di prima occupazione, i pensionati, casalinghe/i, gli studenti, gli inabili al lavoro ecc.);
- il Comune sede di lavoro all'interno del territorio laziale;
- età dell'intervistato compresa tra 18 e 65 anni.

Il questionario è stato somministrato con modalità CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*).

Il questionario per la rilevazione sui fabbisogni formativi ed occupazionali ha indagato le seguenti aree tematiche:

- attività di formazione professionale realizzata;
- caratteristiche dell'attività formativa degli occupati;
- modalità di finanziamento dell'attività formativa;
- ostacoli alla formazione professionale;
- nuovi fabbisogni formativi.

Per perseguire gli obiettivi sopra elencati il questionario è stato strutturato con domande prevalente a risposta chiusa. Il questionario dell'indagine lavoratori è composto da circa 65 quesiti, con una durata complessiva di circa 20-25 minuti. Le sezioni tematiche del questionario hanno seguito uno schema così definito:

- informazioni generali sull'intervistato (settore di attività dell'azienda per cui lavora, titolo di studio, autonomo/dipendente...);
- condizione professionale (tipologia di contratto di lavoro, numero di addetti in azienda...);
- atteggiamenti verso la formazione (opinioni in merito all'utilità della formazione continua);
- comportamenti formativi/corsi di formazione (informazioni sulle attività di formazione relativamente agli ultimi 12 mesi);
- benefici della formazione;
- ostacoli alla formazione;
- nuovi fabbisogni formativi (intenzione di partecipare ad attività formative nei successivi 12 mesi, tipologie di corsi a cui si parteciperà, ...);
- disponibilità al co-investimento (ricerca di informazioni su attività formative, disponibilità ad utilizzare tempo libero o partecipare ai costi della formazione, ...).

La rilevazione telefonica ha inoltre previsto le seguenti azioni:

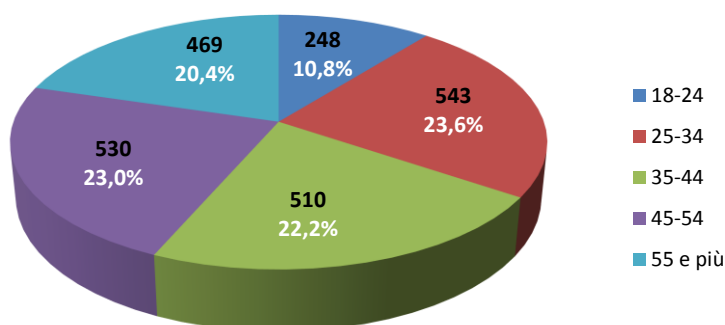
- implementazione dei questionari di rilevazione con sistema CATI, comprensiva di controlli e di filtri;
- predisposizione di un piano di comunicazione da parte dell'Amministrazione regionale con le unità incluse nel campione volto a minimizzare i rifiuti dell'intervista;
- realizzazione di briefing teorici e tecnici per la formazione degli intervistatori prima dell'avvio delle rilevazioni;
- *testing* dei questionari con realizzazione di 20 interviste per ciascuna linea di indagine e revisione, ove opportuno, degli strumenti di rilevazione;
- realizzazione delle interviste: sono state considerate valide le interviste che presentano risposte per l'80% dei quesiti;
- redazione di rapporti periodici di monitoraggio sull'andamento della rilevazione, incluse le informazioni relative al ricorso al campione sostitutivo, con la specifica delle motivazioni delle mancate risposte, e predisposizione del file dati, completo ed aggiornato, degli esiti dei tentativi di contatto, con una periodicità concordata;
- attività di *Cleaning* sul file dati di rilevazione;

- adozione di un sistema di ponderazione in grado di conferire al campione un corretto bilanciamento delle proporzioni effettive tra le diverse tipologie di lavoratori.

2.14. Le caratteristiche dei lavoratori della regione Lazio

L'analisi restituisce la fotografia di un campione con un profilo tendenzialmente giovane: infatti circa il 34% degli intervistati ha meno di 35 anni, e tra questi poco meno dell'11% ha una età inferiore ai 25 anni; inoltre, il 22,2% è nella fascia compresa tra 35 e i 44 anni, mentre la quota di lavoratori con 45 e più anni è pari al 43,4%.

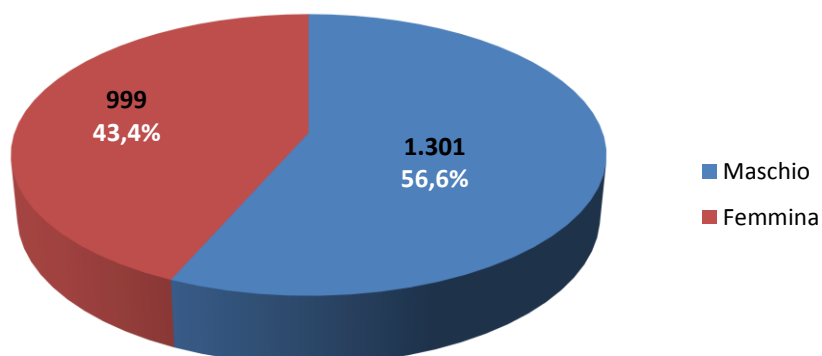
Fig. 2.6 – Lavoratori per classe di età (valori assoluti e valori %)



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

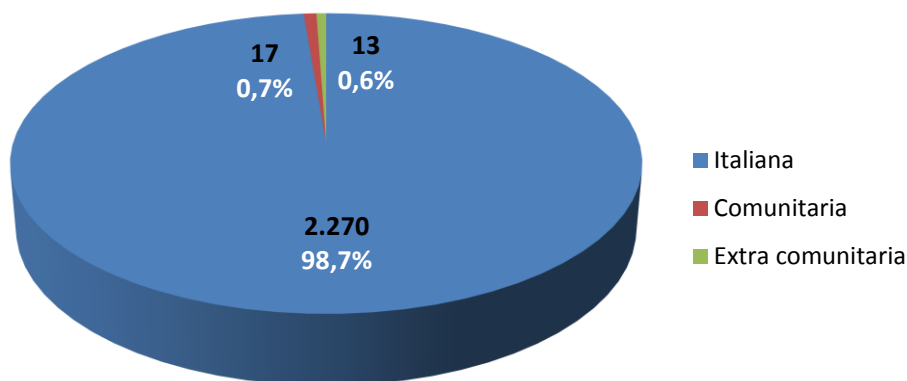
La componente maschile prevale su quella femminile, con il 56,6% dei lavoratori a fronte del 43,4% delle lavoratrici.

Fig. 2.7 – Lavoratori per genere (valori assoluti e valori %)



I lavoratori intervistati sono nel 98,7% dei casi cittadini italiani, mentre la restante quota è ripartita tra cittadini comunitari ed extra comunitari (con una quota rispettivamente pari a 0,7% e 0,6%).

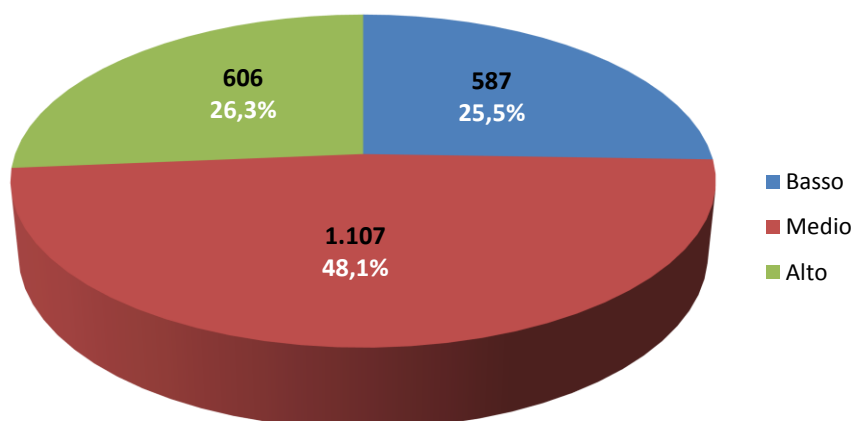
Fig. 2.8 – Lavoratori per cittadinanza (valori assoluti e valori %)



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

I lavoratori intervistati sono caratterizzati da un buon livello di istruzione⁸: il 48,1% ha conseguito la licenza media superiore e oltre il 26% la laurea o una qualificazione superiore (master universitario, dottorato di ricerca, Phd), mentre il 25,5% dei lavoratori è arrivato al massimo ad ottenere la licenza media inferiore.

Fig. 2.9 – Lavoratori per titolo di studio (valori assoluti e valori %)



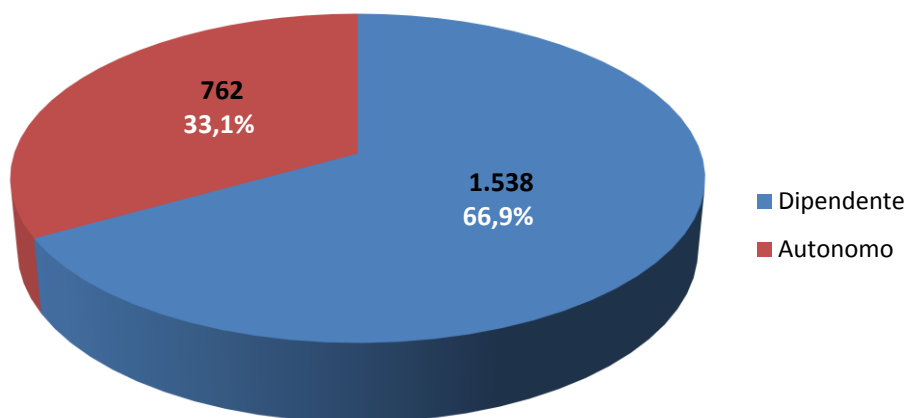
Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

⁸ Il livello di istruzione è stato così classificato:

- livello basso i lavoratori che hanno conseguito fino alla licenza media inferiore;
- livello medio fino alla licenza media superiore;
- livello alto i lavoratori con laurea, master e dottorato.

Relativamente alla tipologia di lavoro, il 66,9% dei lavoratori ha un contratto di lavoro subordinato, mentre i lavoratori autonomi rappresentano il 33,1% del totale.

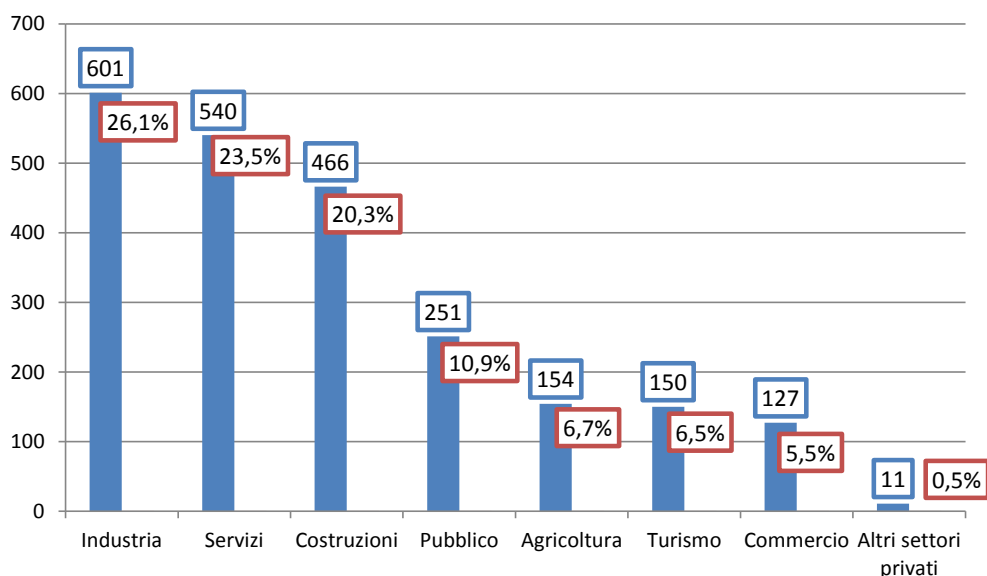
Fig. 2.10 – Lavoratori per condizione lavorativa (valori assoluti e valori %)



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

In termini di settore di attività, il comparto più rilevante, con oltre il 26% degli intervistati, è rappresentato dai lavoratori impiegati nell'industria; seguono poi in ordine di numerosità i servizi (23,5%), le costruzioni (20,3%), il pubblico impiego (10,9%) e l'agricoltura (6,7%), mentre turismo e commercio rappresentano rispettivamente il 6,5% e il 5,5%.

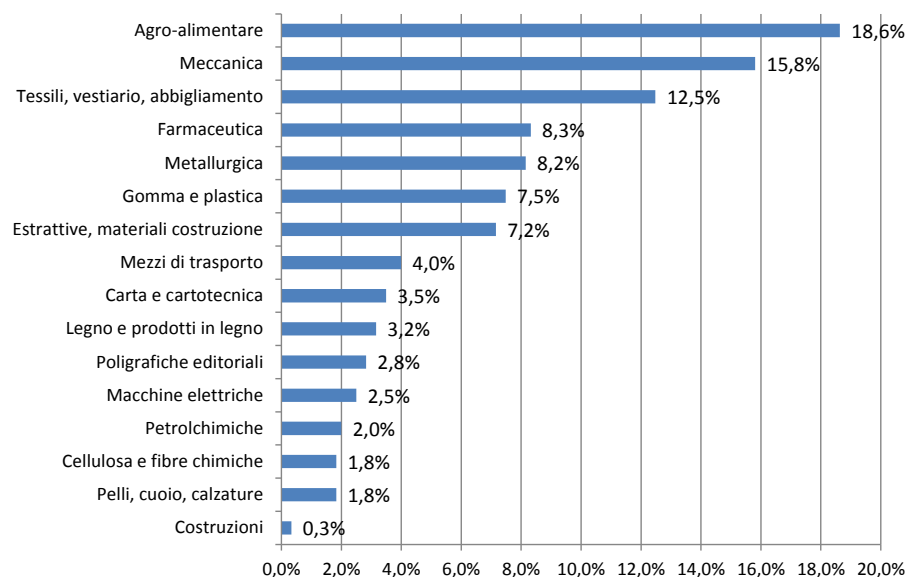
Fig. 2.11 – Lavoratori per comparto di attività dell'azienda per cui lavorano (valori assoluti e valori %)



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

La tabella seguente evidenzia la distribuzione settoriale dei lavoratori che operano nel comparto industriale. Come si rileva dai dati, i settori in cui i lavoratori sono maggiormente presenti sono l'alimentare, seguito da quello meccanico, della moda (tessile, abbigliamento e calzature), della farmaceutica e metallurgia, in cui confluiscono oltre il 63% dei lavoratori del comparto industriale.

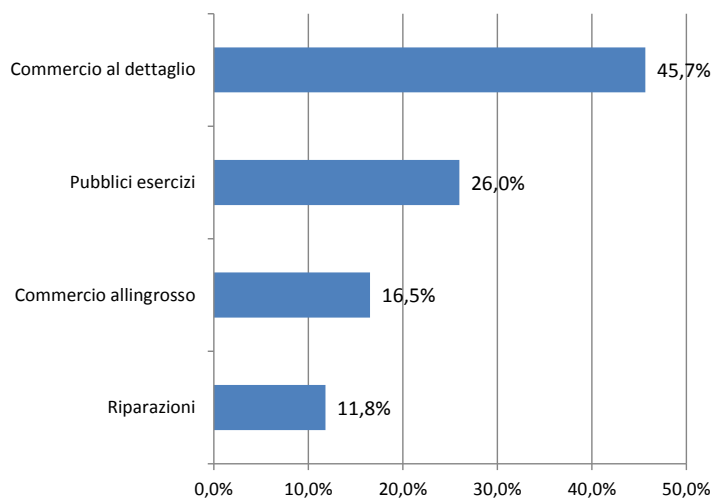
Fig. 2.12 – Distribuzione per settore dei lavoratori che operano nel comparto dell'industria



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

Per quanto riguarda i lavoratori del commercio, si evidenzia una prevalenza dei lavoratori nel commercio al dettaglio (45,7%), seguito da quello relativo ai pubblici esercizi (26%), mentre i lavoratori occupati nel settore del commercio all'ingrosso rappresentano il 16,5% del campione.

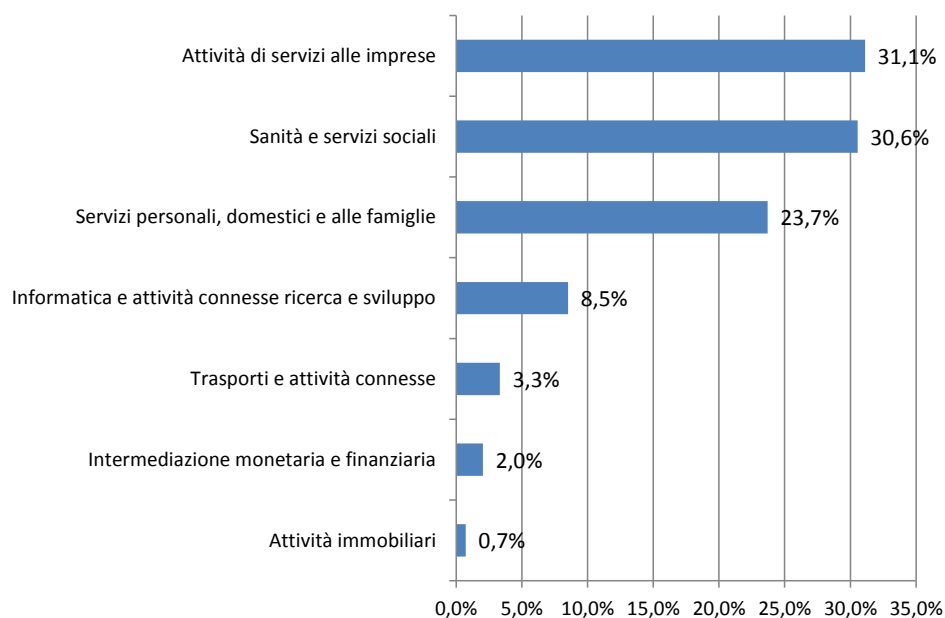
Fig. 2.13 – Distribuzione per settore dei lavoratori che operano nel comparto del commercio



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

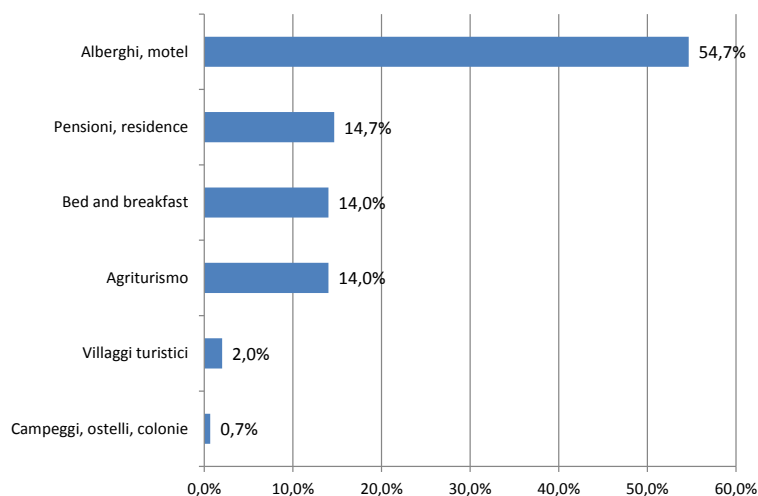
Per quanto riguarda i servizi (che occupano il 23,5% dei lavoratori intervistati), i settori più rilevanti sono quelli relativi alle attività di servizi alle imprese e la sanità (che occupano rispettivamente il 31,1% e il 30,6% dei lavoratori totali del comparto dei servizi), seguono i servizi personali e l'informatica.

Fig. 2.14 – Distribuzione per settore dei lavoratori che operano nel comparto dei servizi



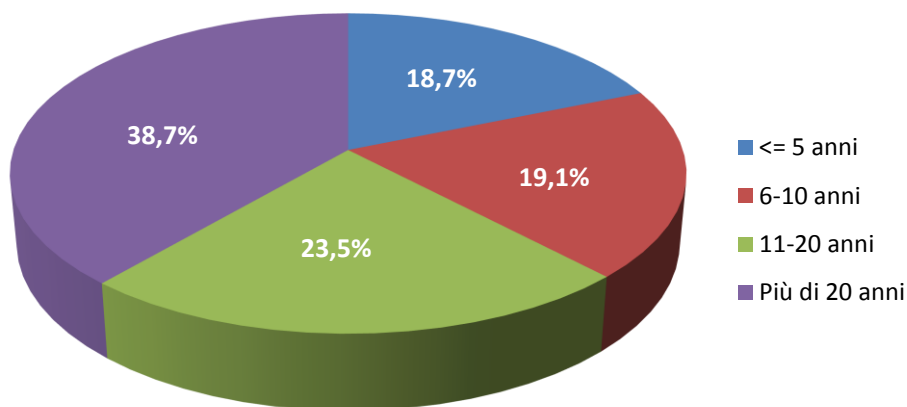
Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

Infine per quanto riguarda il settore turistico, emerge un'ampia concentrazione dei lavoratori nel settore alberghiero che raccoglie il 54,7% dei lavoratori di questo comparto.

Fig. 2.15 – Distribuzione per settore dei lavoratori che operano nel comparto del turismo

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

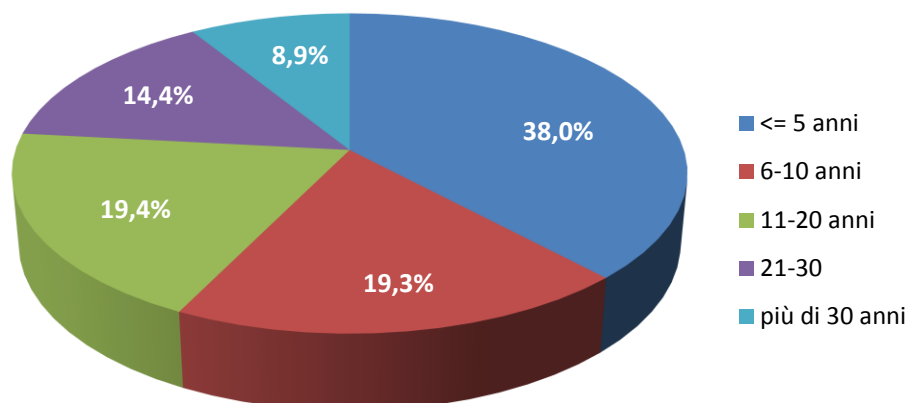
Per quel che riguarda l'anzianità lavorativa, gli intervistati si presentano con notevole esperienza: oltre il 60% degli intervistati è occupato da oltre 10 anni, e tra questi il 38,7% da oltre 20 anni.

Fig. 2.16 – Lavoratori per anni di esperienza lavorativa

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

Una quota rilevante dei lavoratori intervistati mostra inoltre un rapporto continuativo con la propria azienda: oltre il 40% ha maturato oltre 10 anni di anzianità nella stessa azienda dove è occupato attualmente e tra questi il 23,3% vi lavora da oltre 20 anni.

Fig. 2.17 – Lavoratori per anni di anzianità maturata nell'azienda/attività dove è occupato attualmente

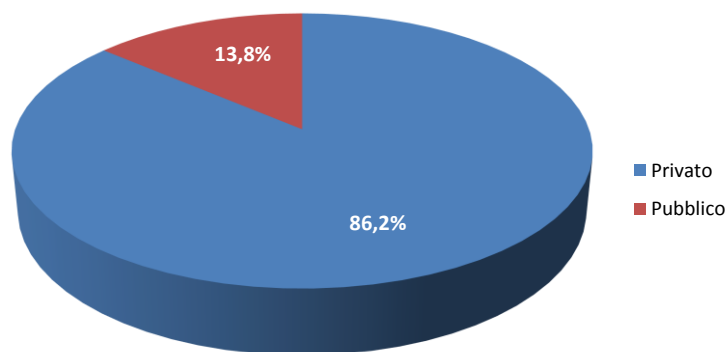


Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

2.15. La condizione professionale dei lavoratori intervistati

I lavoratori dipendenti, che rappresentano il 66,9% del campione intervistato, sono per lo più occupati nel settore privato (86,2%), mentre il restante 13,8% opera nel settore pubblico.

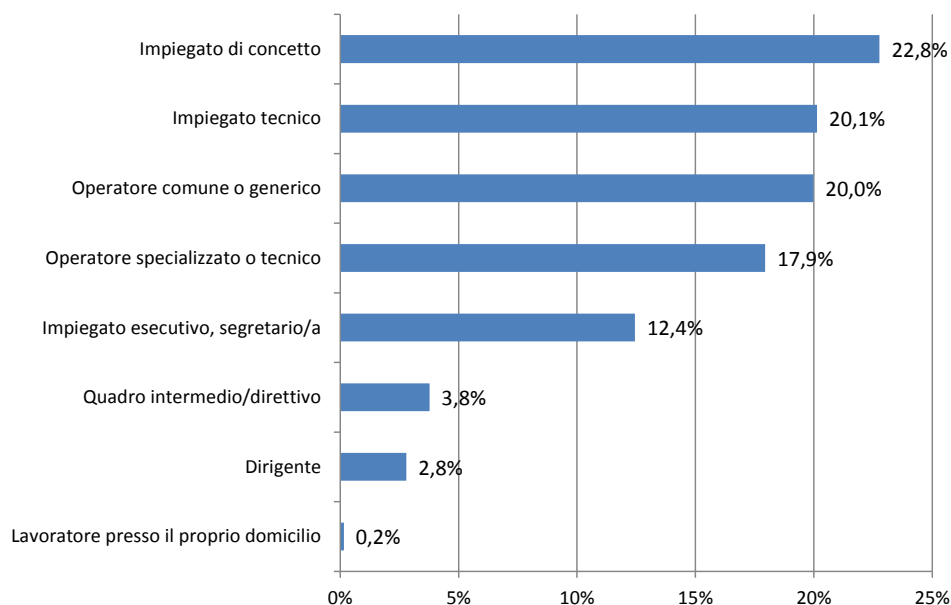
Fig. 2.18 – Condizione professionale dei lavoratori dipendenti



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

Per quanto riguarda le qualifiche professionali, i dipendenti del settore privato sono divisi tra impiegati di concetto (22,8% dei dipendenti privati) e impiegati tecnici (20,1%), mentre gli operatori comuni o generici e quelli specializzati rappresentano rispettivamente il 20% e il 17,9%. Le figure apicali (quadri e dirigenti) rappresentano oltre il 6% dei dipendenti privati intervistati.

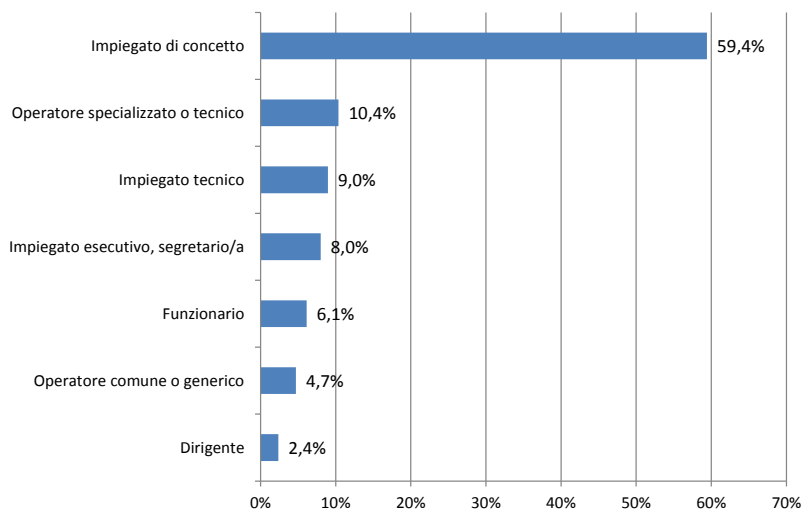
Fig. 2.19 – Condizione professionale dei dipendenti privati



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

Nel pubblico invece risulta molto più rilevante la quota di impiegati di concetto, pari al 59,4% dei dipendenti pubblici intervistati, mentre gli operai specializzati rappresentano il 10,4% e gli impiegati tecnici il 9%.

Fig. 2.20 – Condizione professionale dei dipendenti pubblici

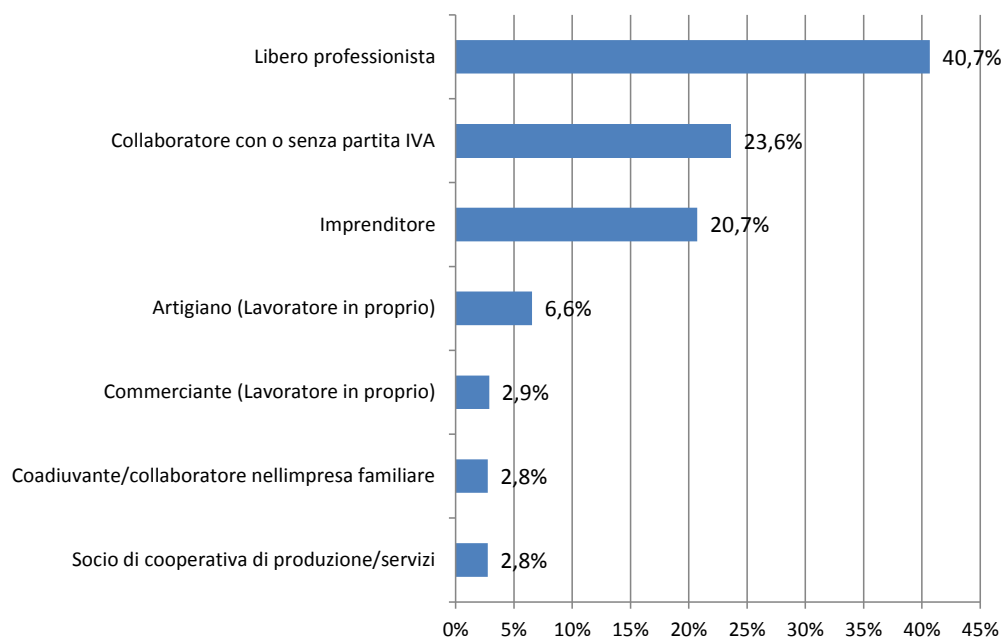


Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

I lavoratori autonomi, che rappresentano il 33,1% dei lavoratori intervistati, sono in gran parte liberi professionisti (40,7%), oltre ai collaboratori con o senza partita IVA (23,6%) e agli imprenditori (20,7%).

In misura residuale vi sono anche gli artigiani (6,6%), i commercianti (2,9%), i collaboratori nelle imprese familiari (2,8%) e i soci di cooperative di produzione e servizi (2,8%).

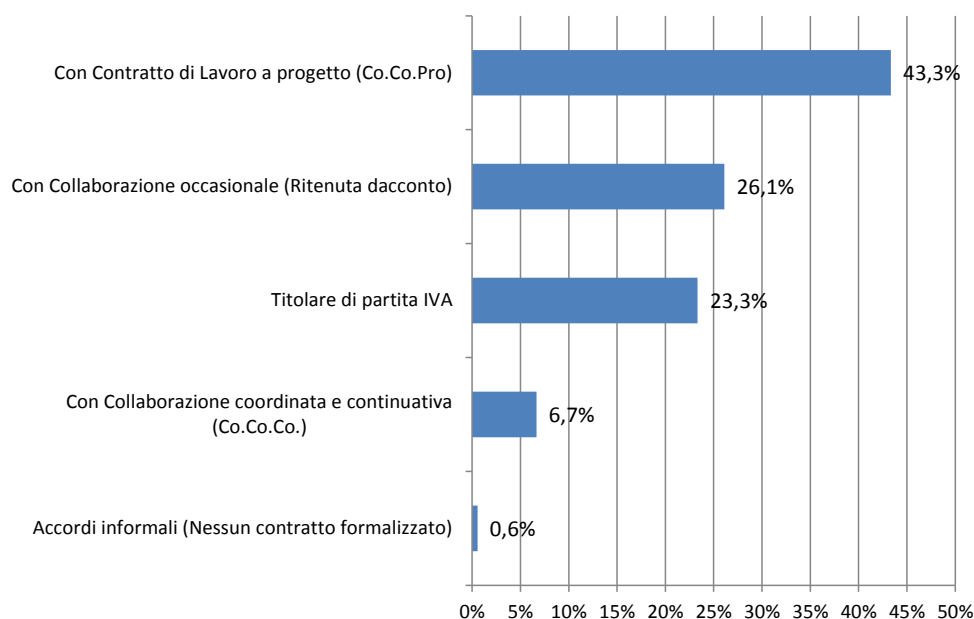
Fig. 2.21 – Condizione professionale lavoratore autonomo



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

La categoria dei collaboratori con o senza partita IVA è molto eterogenea in quanto in essa confluiscono in genere i professionisti che non sono iscritti ad albi professionali. All'interno vi sono i collaboratori a progetto (43,3%), seguiti dai collaboratori occasionali (26,1%) e dai professionisti con partita IVA (23,3%).

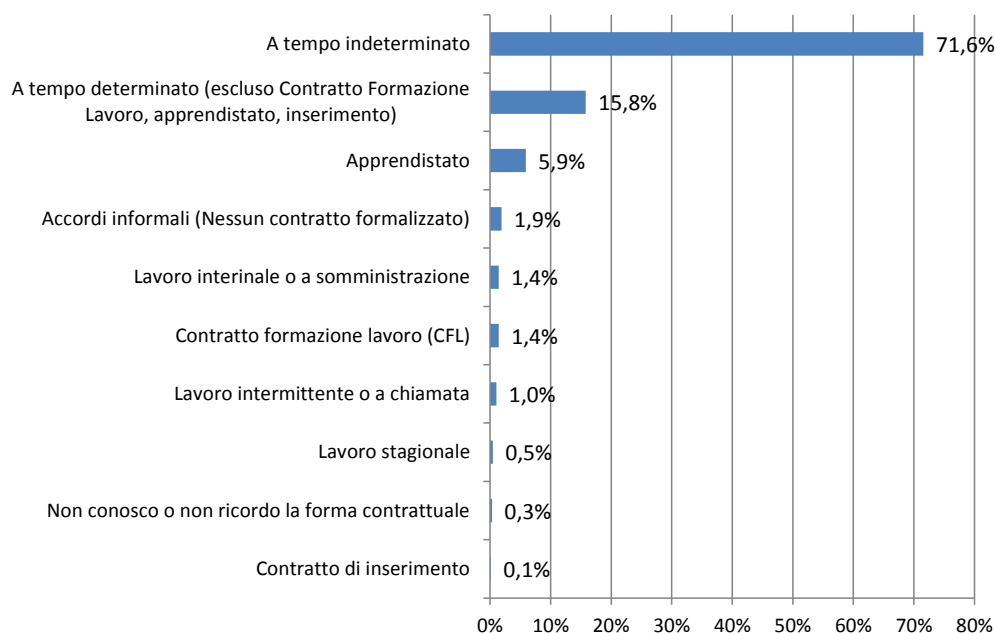
Fig. 2.22 – Tipologia contrattuale dei collaboratori con o senza partita IVA



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

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale dei lavoratori dipendenti, il 71,6% degli intervistati dichiara di avere un contratto a tempo indeterminato, il 15,8% ha invece un contratto a tempo determinato. Tra le altre forme contrattuali di rilievo, la prevalente è quella dell'apprendistato che coinvolge quasi il 5,9% degli intervistati.

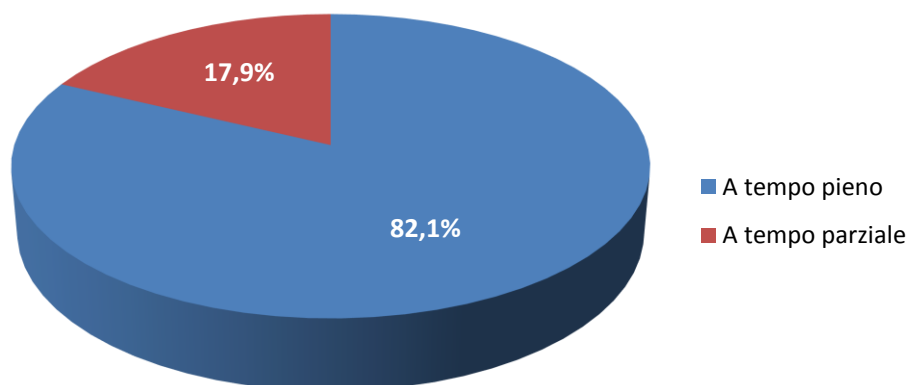
Fig. 2.23 – Tipologia contrattuale dei lavoratori dipendenti



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

I dati evidenziano inoltre una prevalenza del rapporto a tempo pieno, che coinvolge l'82,1% degli intervistati, mentre il 17,9% è impiegato con contratti part-time.

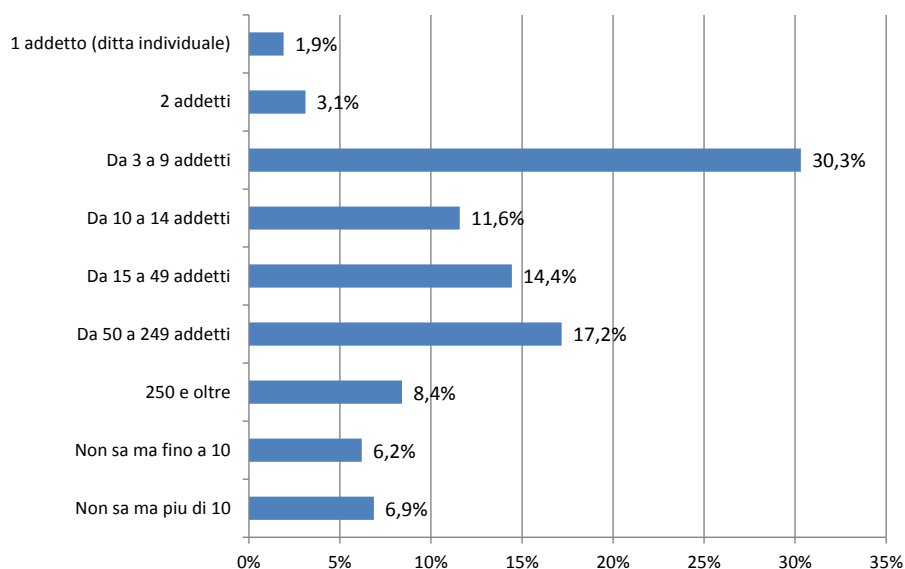
Fig. 2.24 – Lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale



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

Per quanto riguarda la dimensione delle imprese presso le quali gli intervistati lavorano come dipendenti, emerge una prevalenza di imprese di piccole e medie dimensioni. Infatti, oltre il 60% dei lavoratori intervistati dichiara di essere occupato in aziende con meno di 50 addetti e circa il 35% in micro imprese che impiegano meno di 10 addetti.

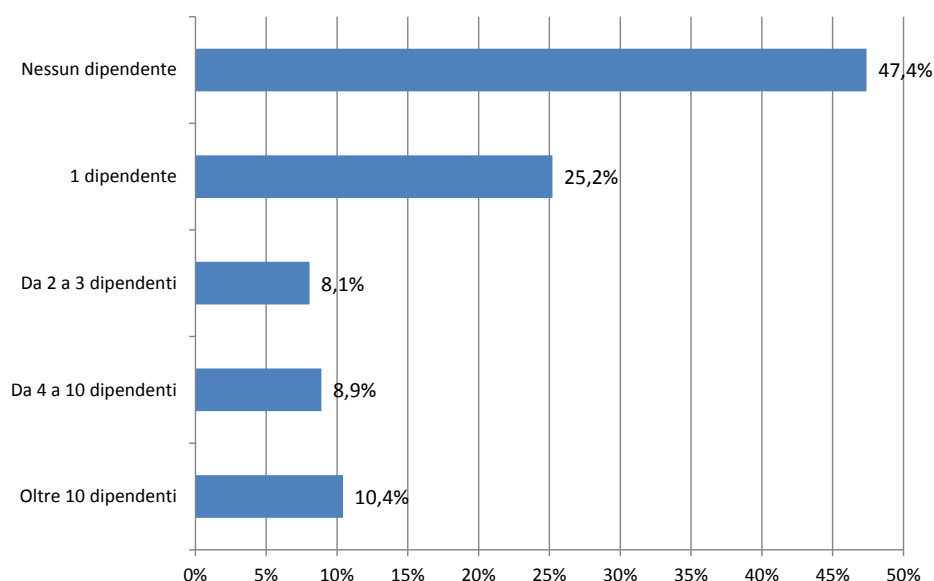
Fig. 2.25 – Lavoratori dipendenti e collaboratori per dimensione d’impresa in cui lavorano



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

Le dimensioni delle imprese dei lavoratori autonomi sono nel 47,4% dei casi senza dipendenti (occupando presumibilmente la qualifica di socio), mentre il 25,2% ha un solo dipendente.

Fig. 2.26 – Dimensione delle imprese dei lavoratori autonomi



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

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

Di seguito vengono approfonditi i comportamenti formativi dei lavoratori, al fine di evidenziare i benefici e le criticità delle attività formative, attraverso le seguenti classificazioni:

- ❖ il genere;
- ❖ la classe di età;
- ❖ il livello di istruzione⁹;
- ❖ il carattere professionale;
- ❖ la condizione professionale;
- ❖ il settore di attività dell'azienda in cui opera.

In primo luogo è stata indagata l'utilità percepita dai lavoratori dipendenti ed autonomi riguardo la formazione professionale.

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 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).

⁹ Considerando come livello basso i lavoratori che hanno conseguito fino alla licenza media inferiore, livello medio fino alla licenza media superiore e livello alto i lavoratori con laurea, master e dottorato.

Tab. 2.125 - 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. 2.126 - 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

Si ribadisce l'importanza che si attribuisce a questa sezione del questionario per poter avvicinare sempre di più la programmazione degli interventi sul territorio a quelle che sono le percezioni proprie dei lavoratori occupati del Lazio, va da sé che l'indagine fa riferimento a "gruppi di competenze" indicati da "categorie di lavoratori". Nel momento di organizzare la risposta formativa si renderà necessario coniugare quanto emerge dalla ricerca con più specifiche elaborazioni e proposte progettuali.

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,¹⁰ 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).

¹⁰ Diversamente dal risultato riscontrato nella precedente edizione, nella quale era emerso che la competenza ritenuta strategica dal maggior numero di lavoratori era quella informatica.

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

	Informat.	Manag. e gestionali	Capacità lavorare 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 ETÀ'								
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. Dai dati riportati nella tabella sottostante 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%).

Tab. 2.128 - Giudizio sulle conoscenze che saranno maggiormente importanti nei prossimi 2-3 anni (% di lavoratori per risposta più rilevante)

	Informat.	Manag. e gestionali	Capacità lavorare in gruppo	Capacità relazionali	Amministr.	Lingue straniere	Conosc tecnico-operative specifiche	Totale lavoratori Lazio
CARATTERE PROFESSIONALE								
Dipendente privato	23,2	8,1	15,2	17,3	5,1	8,7	22,5	57,7
Dipendente Pubblico	27,8	4,2	10,8	18,4	7,5	11,8	19,3	9,2
Autonomo- impr.	20,5	11,9	10,9	15,2	6,2	8,2	27,1	24,4
Autonomo - collab.	22,4	7,0	11,9	15,4	6,5	11,4	25,4	8,7
CONDIZIONE PROFESSIONALE								
Dirigente	21,4	11,9	9,5	28,6	7,1	4,8	16,7	1,8
Quadro/Funziionario	27,0	17,5	9,5	9,5	6,3	7,9	22,2	2,7
Impiegati	25,8	8,0	13,1	17,2	7,0	10,2	18,8	39,0
Operatore spec.	23,1	4,2	17,7	15,4	2,3	7,7	29,6	11,3
Operatore gen.	17,7	6,1	18,8	20,2	2,5	8,3	26,4	12,0
Autonomo	21,0	10,6	11,2	15,2	6,3	9,1	26,6	33,1
SETTORE DI ATTIVITA'								
Agricoltura	16,2	12,3	8,4	18,8	8,4	3,2	32,5	6,7
Industria	27,5	7,2	16,0	15,0	5,0	8,3	21,1	26,1
Costruzioni	18,1	7,9	8,7	33,9	6,3	7,9	17,3	5,5
Commercio	23,2	7,5	13,7	13,1	4,7	9,9	27,9	20,3
Servizi	19,1	12,0	13,3	15,7	5,6	8,9	25,4	23,5
Turismo	22,0	10,0	15,3	18,0	6,0	15,3	13,3	6,5
Altri settori privati	18,2	0,0	27,3	0,0	0,0	9,1	45,5	0,5
Pubblico	26,7	4,0	11,2	19,5	7,6	10,8	20,3	10,9
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

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 molto 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 una basso livello di istruzione è pari al 26,9%.

Tab. 2.129 - 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 discriminante 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.

Tab. 2.130 - Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi (valori % e V.A.)

	Nessuna attività di formazione	Partecipaz. almeno ad un'attività di formazione negli ultimi 12 mesi	Totale lavoratori Lazio
CARATTERE PROFESSIONALE			
Dipendenti Privati	56,0	44,0	100,0
Dipendente Pubblico	48,1	51,9	100,0
Autonomo - impr.	54,4	45,6	100,0
Autonomo - collab.	55,7	44,3	100,0
CONDIZIONE PROFESSIONALE			
Dirigente	45,2	54,8	100,0
Quadro /Funzionario	42,9	57,1	100,0
Impiegati	53,8	46,2	100,0
Operatore spec.	54,6	45,4	100,0
Operatore gen.	62,8	37,2	100,0
Autonomo	54,7	45,3	100,0
SETTORE DI ATTIVITÀ			
Agricoltura	79,2	20,8	100,0
Industria	51,7	48,3	100,0
Costruzioni	73,2	26,8	100,0
Commercio	51,7	48,3	100,0
Servizi	52,8	47,2	100,0
Turismo	57,3	42,7	100,0
Altri settori privati	36,4	63,6	100,0
Pubblico	47,4	52,6	100,0
Totale lavoratori Lazio	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

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. 2.131 - 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%.

Tab. 2.132 - Numero di corsi a cui ha partecipato negli ultimi 12 mesi (valori % e V.A.)

	% lavoratori su totale partecipanti	Incidenza sul totale dei lavoratori Lazio	Totale lavoratori Lazio (V.A. migliaia)
1° corso	57,1	22,5	507
2° corsi	25,0	9,9	222
3° corsi	10,1	4,0	90
4° corsi e più	7,7	3,0	68
Totale partecipanti a corsi	100,0	39,4	887

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

Nella maggior parte dei casi i lavoratori della regione Lazio operano in aziende dove non esiste un ufficio dedicato alla formazione (69,5%), presente solo nel 18,2% dei casi esaminati.

Tab. 2.133 - Esistenza nell'impresa in cui lavora il personale dipendente di un ufficio che organizza la formazione (% di lavoratori dipendenti)

Sì	18,2
No	69,5
Non esiste un ufficio, ma c'è una persona che se ne occupa	12,4
Totale partecipanti ad attività formative	100,0

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

Generalmente il personale dipendente è poco coinvolto nell'analisi delle proprie competenze professionali e delle relative esigenze formative, infatti, il coinvolgimento diretto, viene indicato solo da meno di un quarto dei lavoratori intervistati.

Tab. 2.134 - Coinvolgimento del personale dipendente in un colloquio, in un'intervista o nella compilazione di un questionario per conoscere le competenze professionali e le esigenze formative (% di lavoratori dipendenti)

Sì	23,1
No	76,9
Totale partecipanti ad attività formative	100,0

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

2.17. Le caratteristiche dell'ultimo corso di formazione frequentato dai lavoratori intervistati, le motivazioni e il livello di soddisfazione

Di seguito vengono approfondite le caratteristiche dell'ultimo corso frequentato, al fine di garantire una maggiore analisi delle tipologie, delle modalità, delle metodologie nonché dell'organizzazione, ecc..

Per quanto riguarda la tipologia dell'ultimo corso di formazione frequentato, l'indagine rileva un'ampia partecipazione dei lavoratori intervistati ai corsi di formazione per la crescita professionale (corrispondente al 59,9% dei lavoratori intervistati che rappresenta una popolazione di circa mezzo milione di lavoratori occupati nella regione Lazio). Seguono i corsi obbligatori per legge che comprendono quelli relativi alla sicurezza sul luogo di lavoro, il primo soccorso, l'HACCP e il ECM, indicati dal 37,5% dei partecipanti che corrispondono a circa trecentomila lavoratori.

Rispetto alla precedente edizione dell'indagine dell'Osservatorio si rileva una maggiore partecipazione da parte dei lavoratori ai corsi per la crescita professionale rispetto ai corsi obbligatori, segno di una maggiore attenzione all'esigenze di qualificazione del personale.

Al contrario, le attività di formazione meno tradizionali come la fad, cioè corsi di formazione a distanza attraverso l'utilizzo di strumenti come il personal computer, o DVD e CD-ROM, non sono molto diffuse tra i partecipanti ai corsi di formazione, sono solo il 2,6% quelli che hanno utilizzato la modalità a distanza.

Tab. 2.135 - Tipologia dell'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori % e V.A.)

	% lavoratori su totale partecipanti	Incidenza sul totale dei lavoratori Lazio	Totale lavoratori Lazio (V.A. migliaia)
Corsi di formazione obbligatori per legge	37,5	14,8	332,6
Corsi di formazione per la crescita professionale	59,9	23,6	531,2
Corsi di formazione a distanza	2,6	1,0	23,5
Totale partecipanti a corsi	100,0	39,4	887

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

Analizzando i dati per genere, classi di età e livello di istruzione emerge una maggiore partecipazione ai corsi di crescita professionale da parte delle donne (64,7%), dei lavoratori compresi nella fascia 35-44 anni (65,3%) e di coloro che hanno un livello di istruzione più elevato (73,9%). Si rileva infatti una maggiore propensione a partecipare a tali corsi al crescere del livello di istruzione, ciò dipende presumibilmente dalle aspettative di crescita professionale e di carriera. Al contrario, la partecipazione ai corsi obbligatori è più alta tra i lavoratori con un livello di istruzione più basso.

Tab. 2.136 - Tipologia dell'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)

	Corsi di formazione obbligatori per legge	Corsi di formazione per la crescita professionale	Corsi di formazione a distanza
GENERE			
Maschio	42,2	55,5	2,3
Femmina	32,2	64,7	3,0
CLASSI DI ETA'			
18-24	44,9	51,3	3,8
25-34	37,4	59,2	3,4
35-44	31,5	65,3	3,3
45-54	35,6	62,0	2,3
55 e più	43,3	55,7	1,0
LIVELLO DI ISTRUZIONE			
Basso	50,3	48,0	1,7
Medio	43,3	53,7	3,0
Alto	23,3	73,9	2,8
Totale partecipanti a corsi	37,5	59,9	2,6

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

Per quanto riguarda la condizione professionale ed il settore di attività economica si evince una maggiore propensione alla partecipazione ai corsi diretti alla crescita professionale da parte dei dipendenti pubblici (nel 73,1% dei casi a fronte di una media pari al 59,9%) e delle figure apicali, ossia dirigenti e quadri/funzionari (rispettivamente nel 73,7% e nel 74,2% dei casi). Allo stesso modo tali corsi sono più diffusi nel settore del turismo e dei servizi (rispettivamente nel 74,1% e 70,5% dei casi) oltre al settore pubblico (75,8% dei lavoratori).

Relativamente ai corsi obbligatori per legge, emerge una maggiore diffusione di partecipazione da parte dei dipendenti privati (42,9% rispetto ad un dato medio del 37,5%) e degli operai comuni o generici (57,5%).

Tab. 2.137 - Tipologia dell'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)

	Corsi di formazione obbligatori per legge	Corsi di formazione per la crescita professionale	Corsi di formazione a distanza
CARATTERE PROFESSIONALE			
Dipendente Privato	42,9	53,8	3,2
Dipendente Pubblico	25,9	73,1	0,9
Autonomo - impr.	32,3	65,9	1,8
Autonomo - collab.	33,8	62,3	3,9
Dirigente	26,3	73,7	0,0
Quadro/Funzionario	25,8	74,2	0,0
Impiegati	37,3	60,5	2,2
Op. spec.	41,2	53,9	4,9
Op. gen.	57,5	37,9	4,6
Autonomo	32,7	65,0	2,3
Agricoltura	58,1	41,9	0,0
Industria	50,2	47,2	2,6
Costruzioni	45,5	51,5	3,0
Commercio	47,5	51,4	1,1
Servizi	24,6	70,5	4,9
Turismo	25,9	74,1	0,0
Altri settori privati	42,9	42,9	14,3
Pubblico	22,7	75,8	1,6
Totale partecipanti a corsi	37,5	59,9	2,6

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

Sempre relativamente all'ultimo corso di formazione frequentato e concluso negli ultimi 12 mesi, in linea con i risultati delle precedenti edizioni, la metodologia di insegnamento più diffusa tra i lavoratori è risultata quella tradizionale, cioè in aula con lezioni prevalentemente teoriche, indicata dal 52,8% dei partecipanti, seguita da corsi con insegnamento misto, cioè teorico-pratico (44%), mentre hanno ricevuto una scarsa diffusione la formazione a distanza (3,2%), sia attraverso l'utilizzo di un computer on line (ad esempio attraverso il collegamento ad internet) che off line (ad esempio con DVD, CD-ROM).

Tab. 2.138 - Metodologia dell'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori % e V.A.)

	% lavoratori su totale partecipanti	Incidenza sul totale dei lavoratori Lazio	Totale lavoratori Lazio (V.A. migliaia)
Insegnamento tradizionale prevalentemente teorico	52,8	20,8	469
Misto teorico-pratico	44,0	17,3	390
Formazione a distanza online o offline	3,2	1,3	28
Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso	100,0	39,4	887

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

Tra i motivi che hanno favorito la partecipazione, il più diffuso è quello indicato per aggiornare le competenze e le conoscenze in proprio possesso (69,1%), mentre il 30,9% dei lavoratori sono stati motivati dall'acquisizione di nuove competenze.

E' interessante notare che quest'ultima motivazione è stata indicata in misura superiore alla media non solo dai lavoratori più giovani (con meno di 35 anni), come è comprensibile, ma anche dai lavoratori con un elevato grado di anzianità lavorativa (tra i 45-54 anni), segno di una maggiore propensione a creare le condizioni per migliorare ed innovare il proprio percorso professionale. Invece resta più contenuto il dato dei lavoratori più maturi (over 55) che partecipano ad attività per acquisire nuove conoscenze e competenze, in linea con i risultati della precedente edizione.

Rispetto al titolo di studio, l'acquisizione di nuove competenze risulta una motivazione indicata prevalentemente dai lavoratori che hanno conseguito un diploma di scuola secondaria superiore o la laurea, rispetto ai lavoratori con un basso livello di istruzione che preferiscono corsi per aggiornare le competenze e le conoscenze in loro possesso.

Tab. 2.139 - Motivi della partecipazione all'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)

	Aggiorn. le comp./conosc. In suo possesso	Acquisire comp. e conosc. del tutto nuove	Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso	Incidenza dei lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso
GENERE				
Maschio	72,2	27,8	52,8	36,8
Femmina	65,7	34,3	47,2	42,8
CLASSI DI ETÀ				
18-24	67,9	32,1	8,6	31,5
25-34	64,6	35,4	22,7	37,9
35-44	71,8	28,2	23,5	41,8
45-54	65,3	34,7	23,8	40,8
55 e più	75,8	24,2	21,4	41,4
LIVELLO DI ISTRUZIONE				
Basso	77,4	22,6	19,5	30,2
Medio	67,1	32,9	44,5	36,5
Alto	67,2	32,8	35,9	53,8
Totale partecipanti a corsi	69,1	30,9	100,0	39,4

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

Analizzando i dati per condizione professionale e settore di attività si rileva una maggiore propensione ad acquisire nuove competenze e conoscenze da parte dei dipendenti privati (32,7%) e da parte dei collaboratori (35,1%), rispetto ad una media del 30,9%; mentre i dipendenti pubblici sono più inclini ad aggiornare le competenze già in possesso (73,1%). Relativamente alla condizione professionale, i dirigenti risultano più propensi ad acquisire nuove conoscenze (52,6%) rispetto alle altre figure professionali.

Tab. 2.140 - Motivi della partecipazione all'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)

	Aggiorn. le comp./conosc. In suo possesso	Acquisire comp. e conosc. Del tutto nuove	Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso	Incidenza dei lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso
CARATTERE PROFESSIONALE				
Dipendente Privato	67,3	32,7	54,7	37,4
Dipendente Pubblico	73,1	26,9	11,9	50,9
Autonomo - impr.	72,6	27,4	24,9	40,3
Autonomo - collab.	64,9	35,1	8,5	38,3
CONDIZIONE PROFESSIONALE				
Dirigente	47,4	52,6	2,1	45,2
Quadro/Funzionario	74,2	25,8	3,4	49,2
Impiegati	70,7	29,3	40,2	40,7
Op. spec.	63,7	36,3	11,2	39,2
Op. gen.	66,7	33,3	9,6	31,4
Autonomo	70,6	29,4	33,4	39,8
SETTORE DI ATTIVITA'				
Agricoltura	71,0	29,0	3,4	20,1
Industria	70,3	29,7	25,2	38,1
Costruzioni	57,6	42,4	3,6	26,0
Commercio	77,9	22,1	20,0	38,8
Servizi	61,5	38,5	26,9	45,2
Turismo	59,3	40,7	6,0	36,0
Altri settori privati	85,7	14,3	0,8	63,6
Pubblico	75,0	25,0	14,1	51,0
Totale partecipanti a corsi	69,1	30,9	100,0	39,4

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

Si è poi indagato sulle motivazioni che hanno spinto il lavoratore a partecipare ad attività formative. Il motivo quasi esclusivo è quello lavorativo, che coinvolge oltre il 92% dei lavoratori, mentre le motivazioni personali coinvolgono solo meno dell'8%.

Tab. 2.141 - Motivi della partecipazione all'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi* (valori %)

Motivi di lavoro	92,1
Motivi personali	7,9
Totale partecipanti a corsi*	100,0

*con esclusione dei corsi obbligatori per legge

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

Sempre escludendo i lavoratori che hanno partecipato al corso per adempiere ad un obbligo di legge, sono state rilevate le motivazioni legate alla partecipazione alle attività formative da parte dei lavoratori dipendenti.

Emerge che per l'80% dei lavoratori dipendenti la formazione risulta uno strumento utile per acquisire nuove conoscenze e competenze praticabili nel proprio lavoro e per svolgere meglio i propri compiti, mentre l'11,3% dei lavoratori ha partecipato perché obbligato dall'azienda, società o ente in cui lavora. Solo per una quota limitatissima di lavoratori il motivo è stato l'avanzamento di carriera (4,1%), il cambiamento del lavoro o l'ottenimento di un aumento di stipendio (rispettivamente 1,9% e 0,8%).

Tab. 2.142 - Principale motivo di lavoro della partecipazione all'ultimo corso di formazione da parte dei lavoratori dipendenti (% di lavoratori in relazione alla risposta più rilevante)

Aumentare la possibilità di carriera	4,1
Acquisire nuove conoscenze utili per il proprio lavoro	44,9
Acquisire nuove competenze e capacità per svolgere meglio il proprio lavoro	35,3
Ottenere un aumento di stipendio	0,8
Cambiare lavoro	1,9
E' stato obbligato a partecipare	11,3
Altro	1,7
Totale dipendenti partecipanti a corsi*	100,0

*con esclusione dei corsi obbligatori per legge

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

Anche per i lavoratori autonomi la motivazione principale è l'acquisizione di conoscenze e competenze utili per svolgere meglio il proprio lavoro, indicate da oltre l'81% dei lavoratori, mentre l'8,3% ha effettuato i corsi di formazione per ampliare le attività e raggiungere nuovi clienti.

Gli altri fattori considerati, quali l'aumento del fatturato e il miglioramento della posizione sul mercato, sono ritenuti poco rilevanti.

Tab. 2.143 - Principale motivo di lavoro della partecipazione all'ultimo corso di formazione da parte dei lavoratori autonomi (% di lavoratori in relazione alla risposta più rilevante)

Ampliare attività-e raggiungere nuovi clienti	8,3
Acquisire nuove conoscenze utili per il proprio lavoro	35,8
Acquisire nuove competenze e capacità per svolgere meglio il proprio lavoro	45,6
Aumentare il fatturato	2,9
Migliorare la posizione sul mercato	2,5
Prevenire il rischio di chiudere l'attività	2,5
E' stato obbligato a partecipare	1,0
Altro	1,5
Totale autonomi partecipanti a corsi*	100,0

*con esclusione dei corsi obbligatori per legge

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

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 lavoratori dipendenti (rispettivamente 34,6% e

31,8%), inoltre gli autonomi hanno indicato più frequentemente, rispetto ai dipendenti, di aver seguito il corso solo parzialmente durante l'orario di lavoro (17,8% gli autonomi e 10,7% i dipendenti). Questo fenomeno può trovare una spiegazione nel fatto che gli autonomi hanno un orario meno definito rispetto ai lavoratori subordinati.

Tab. 2.144 - Orario di svolgimento dell'ultimo corso di formazione frequentato (per motivi di lavoro o per obbligo di legge) negli ultimi 12 mesi dai lavoratori dipendenti e autonomi (valori %)

Orario di svolgimento	Dipendenti	Autonomi
Completamente durante orario di lavoro	31,8	34,6
Solo in parte durante orario di lavoro	10,7	17,8
Completamente al di fuori dell'orario di lavoro	33,5	32,9
NR	24,0	14,7

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

La partecipazione al corso di formazione per i dipendenti è ancora prevalentemente una decisione del datore di lavoro (44,4%), tuttavia è rilevante la quota di lavoratori che ha deciso autonomamente di partecipare al corso (38,3%). Sembra rilevante, in una fase di difficoltà delle relazioni industriali, la quota dei lavoratori che hanno concordato la partecipazione con il datore di lavoro (16,1%).

Per quanto riguarda gli autonomi, ovviamente in misura nettamente prevalente rispetto ai lavoratori dipendenti, la partecipazione è una propria scelta, in alcuni casi concordata con una delle aziende clienti o fornitrici (75,1% a fronte del 38,3% dei dipendenti).

Tab. 2.145 - Decisione sulla partecipazione all'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)

LAVORATORI DIPENDENTI	
Decisione del suo datore di lavoro	44,4
Sua iniziativa/richiesta	38,3
Sua richiesta concordata con il datore di lavoro	16,1
Richiesta dei rappresentanti sindacali	1,2
Totale	100,0
LAVORATORI AUTONOMI	
La richiesta di una delle aziende (cliente/fornitrice) per cui lavora	11,9
Una sua libera iniziativa	75,1
Una sua richiesta concordata con una delle aziende (clienti o fornitori) per cui lavora	8,3
Una scelta condivisa con altri soci/proprietari	1,6
Un obbligo di legge	3,1
Totale	100,0

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

La propensione ad esternalizzare l'organizzazione e la gestione delle attività di formazione risulta, anche per questa annualità, molto elevata, infatti l'organizzazione e la gestione dell'ultimo corso al quale i lavoratori hanno partecipato è stata prevalentemente curata da un

organismo esterno all'azienda. Tale quota è più elevata per i corsi di formazione dei lavoratori autonomi rispetto a quelli dei dipendenti (77,7% dei lavoratori autonomi a fronte del 56,8% dei lavoratori dipendenti).

Tab. 2.146 - Organizzazione e gestione all'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi per motivi di lavoro o per obbligo di legge (valori %)

LAVORATORI DIPENDENTI	
Dall'azienda/datore di lavoro	37,4
Da un organismo esterno	56,8
Non so	5,8
Totale	100,0
LAVORATORI AUTONOMI	
Da aziende (cliente/fornitore) per cui lavora	19,9
Da un organismo esterno	77,7
Non so	2,4
Totale	100,0

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

In linea con i risultati della rilevazione dello scorso anno, sono le associazioni di settore e gli ordini professionali i principali enti erogatori della formazione professionale, indicati dal 32,7% dei lavoratori; seguono in ordine di importanza il datore di lavoro (26,5%), i centri di formazione professionale privati (20,3%) e gli organismi pubblici di formazione (16%).

Tab. 2.147 - Ente organizzatore dell'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)

Datore lavoro/aziende cliente/fornitore per cui lavora	26,5
Organismi Pubblici di formazione	16,0
Centro territoriale per l'educazione permanente	0,7
Centro di formazione professionale privato	20,3
Associazione di settore, ordini professionali	32,7
Altro	2,4

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

Escludendo dall'analisi chi ha partecipato ad un corso per obbligo di legge, e includendo sia i lavoratori autonomi che i dipendenti, il costo del corso di formazione nella maggior parte dei casi non è stato a carico del lavoratore, ma di un altro soggetto (66,1%). La quota dei lavoratori che pagano "di tasca loro" la formazione è pari al 26,6%, mentre il 7,2% dei casi le ha pagate solo in parte e lo 0,4% ha ricevuto un voucher formativo.

Tab. 2.148 - Soggetto che ha pagato le spese per l'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)*

Interamente lavoratore	26,6
Internamente pagate da altri	66,1
Pagate in parte dal lavoratore e in parte da altri	7,2
Non sa se qualcuno ha contribuito	1,2
Ha ricevuto un buono formativo	0,4
Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso*	100
Incidenza dei lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso*	24,7

* con esclusione dei corsi obbligatori per legge

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

Considerando i corsi che sono stati pagati totalmente o parzialmente da un soggetto esterno, emerge che i costi dei corsi di formazione sono stati finanziati prevalentemente dal datore di lavoro o da una delle aziende cliente/fornitrice per cui lavora, per il 49,4% dei lavoratori. Seguono i finanziamenti da parte di Enti Pubblici, ed in particolare Regione, Provincia e Comuni, indicati da quasi il 22,6% dei lavoratori, e i fondi interprofessionali (12%). Quasi il 40% delle risposte indica quindi l'intervento di finanziamenti pubblici a copertura dei costi della formazione continua di cui si è usufruito recentemente.

Tab. 2.149 - Tipologia di soggetto esterno che ha pagato e/o contribuito alle spese per l'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori % sul totale dei lavoratori il cui corso è stato pagato o contribuito a pagare da soggetti terzi)*

Datore di lavoro/ azienda (cliente /fornitrice) per cui lavora	49,4
Agenzia per l'impiego	0,2
Regione, Provincia, Comune	22,6
Stato, altre istituzioni pubbliche	4,4
Fondi interprofessionali creati dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni di categoria	11,3
Non sa	12,0
Totale*	100,0

* con esclusione dei corsi obbligatori per legge

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

I lavoratori che hanno partecipato ad un corso di formazione finanziato dalla Regione Lazio sono pari al 20,7%, il 10,1% ha invece dichiarato di non conoscere questa informazione.

Tab. 2.150 - Finanziamento della Regione Lazio per l'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)

	% su totale partecipanti
Sì	20,7
No	69,1
Non so	10,1
Totale partecipanti a corsi	100,0

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

La partecipazione al corso di formazione ha consentito al 30,2 % dei lavoratori di conseguire una certificazione, quale ad esempio una qualifica professionale formale o un patentino (in

molti casi si tratta dell'esito dei corsi sulla sicurezza, riteniamo), mentre nel 58,1% dei casi al termine del corso è stato rilasciato un attestato di frequenza. Solo l'11,7% dei lavoratori non ha ricevuto alcun attestato di frequenza.

Tab. 2.151 - Conseguimento di certificazione a seguito della frequentazione del corso (valori %)

Qualifica professionale formale, patentino di abilitazione, ecc.	30,2
Attestato di frequenza	58,1
Nessuna certificazione	11,7
Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso	100,0

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

Nella maggior parte dei casi (per il 65% dei lavoratori), vi è stata una verifica alla conclusione del corso attraverso una prova scritta o, in misura residuale, un colloquio.

Tab. 2.152 - Verifica dei risultati alla conclusione del corso (valori %)

Si, attraverso un colloquio	15,7
SI, attraverso una prova scritta	49,3
No	35,0
Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso	100,0

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

Rispetto al livello di soddisfazione, la maggior parte dei lavoratori laziali si ritiene soddisfatto della formazione ricevuta durante il corso, nel 61,4% dei casi abbastanza soddisfatto e nel 30,4% molto soddisfatto. La percentuale degli insoddisfatti è invece pari solo all'8,2%.

Tab. 2.153 - Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori %)

Livello di soddisfazione	% lavoratori
Molto	30,4
Abbastanza	61,4
Poco/per nulla	8,2
Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso	100
Incidenza dei lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso	39,4

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

Il livello di soddisfazione è correlato al fatto che le nuove conoscenze e competenze acquisite durante il corso trovano applicazione al proprio lavoro, completamente per il 36,3% dei lavoratori, e parzialmente per il 52,7%.

Tab. 2.154 - Applicazione nel lavoro delle conoscenze acquisite durante il corso di formazione (valori %)

Sì, completamente	36,3
Sì, solo in parte	52,7
NO, l'azienda non mi ha fornito gli strumenti per poterlo fare o non ho ancora gli strumenti per poterle applicare	2,2
NO, il corso non risponde alle specificità del mio lavoro	8,8
Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso	100,0

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

2.18. 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. 2.155 - 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%.

Tab. 2.156 - Risultati conseguiti a seguito della partecipazione ad attività formativa (% di lavoratori autonomi che ha partecipato ad attività formative, risposta più rilevante)

	Autonomo imprenditore	Autonomo collaboratore	Totale autonomi che hanno partecipato ad almeno un'attività formativa
Ottenere conoscenze/competenze utili	12,9	13,5	13,0
Conseguire un attestato	5,1	2,2	4,3
Ampliare l'attività – raggiungere nuovi clienti	34,8	44,9	37,4
Svolgere meglio il proprio lavoro	32,0	27,0	30,7
Aumentare il fatturato	2,7	6,7	3,8
Migliorare la posizione sul mercato	12,5	5,6	10,7
Totale	100,0	100,0	100,0

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

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%).

Tab. 2.157 - Introduzione di cambiamenti nella propria attività per i lavoratori autonomi a seguito della partecipazione ad attività formativa e tipologia di cambiamenti introdotti (% di lavoratori autonomi)

	% lavoratori autonomi che hanno partecipato ad almeno una attività formativa
Introdurre cambiamenti relativi alla propria attività	26,1
Aggiornare competenze in seguito all'introduzione di cambiamenti relativi alla propria attività	73,9
IMPRESE CHE HANNO REALIZZATO CAMBIAMENTI	
Tecnologici	24,4
Di mercato	31,1
Organizzativi	44,4
Totale	100,0

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

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. 2.158 - 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

2.19. 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. 2.159 - 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. 2.160 - 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.

Tab. 2.161 - Caratteristiche dei lavoratori che hanno indicato mancanza di attività di formazione adeguate alle esigenze professionali

	Percentuale (%)	% su totale lavoratori della stessa classe
Maschio	66,9	26,3
Femmina	33,1	17,9
Totale	100,0	22,8
ETÀ		
18-24	15,0	28,5
25-34	28,2	26,2
35-44	20,2	21,9
45-54	20,9	20,2
55 e più	15,7	18,8
Totale	100,0	22,8
CONDIZIONE PROFESSIONALE		
Dirigenti	2,1	31,6
Quadri - Funzionari	0,7	7,4
Impiegati	34,5	20,5
Operatori specializzati	8,0	16,2
Operatori generici	13,9	23,0
Autonomi	40,8	28,1
Totale	100,0	22,8
CARATTERE PROFESSIONALE		
Dipendente privato	56,4	21,8
Dipendente pubblico	2,8	7,8
Autonomo – imprenditore	29,3	27,5
Autonomo - collaboratore	11,5	29,5
Totale	100,0	22,8
LIVELLO DI ISTRUZIONE		
Basso	34,5	26,9
Medio	47,0	21,2
Alto	18,5	20,6
Totale	100,0	22,8

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

2.20. 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. 2.162 - 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 a 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.

Tab. 2.163 - Caratteristiche dei lavoratori che prevedono di partecipare ai corsi nei prossimi 12 mesi (valori %)

	Percentuale (%)	% su totale lavoratori della stessa classe
Maschio	52,5	33,5
Femmina	47,5	39,4
Totale	100,0	36,1
ETÀ		
18-24	10,5	35,1
25-34	23,4	35,7
35-44	24,6	40,0
45-54	23,0	36,0
55 e più	18,6	32,8
Totale	100,0	36,1
CARATTERE PROFESSIONALE		
Dipendente privato	52,5	32,9
Dipendente pubblico	10,8	42,5
Autonomo – imprenditore	28,4	42,1
Autonomo - collaboratore	8,2	33,8
Totale	100,0	36,1
LIVELLO DI ISTRUZIONE		
Basso	20,7	29,3
Medio	42,9	32,2
Alto	36,4	49,8
Totale	100,0	36,1

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

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.

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.

Tab. 2.164 - 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

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.

Tab. 2.165 - Numero di corsi a cui si prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori e V.A.)

	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Autonomi imprendit.	Autonomi collab.	% su totale partecipanti	Incidenza su totale lavoratori	Totale lavoratori Lazio (V.A. in migliaia)
1 corso	66,7	58,9	58,5	57,4	62,8	22,7	510
2 corsi	17,7	25,6	16,5	22,1	18,6	6,7	151
3 corsi	4,4	1,1	3,8	4,4	3,9	1,4	31
4 corsi e più	11,0	14,4	19,5	16,2	14,2	5,1	115
Non so	0,2	0,0	1,7	0,0	0,6	0,2	5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	36,1	812

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

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, indicate 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.

Tab. 2.166 - Argomenti delle attività formative (% di lavoratori che hanno Intenzione di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi)*

	Sicurez.	Prev. e prot.	Primo socc.	HACCP	Inform.	Gest. aziend.	Lingue	Novità normat.	Certif. energ.	Altro	Non sa/non risp.	Tot. lav. intenz. partec.	Incid. lav. intenz. partec.
GENERE INTERVISTATO													
Maschio	18,8	3,4	4,6	1,4	9,9	4,1	4,6	30,7	1,8	19,3	1,4	52,5	33,5
Femmina	9,6	3,0	4,6	1,0	7,6	5,6	7,6	30,7	0,8	29,4	0,0	47,5	39,4
CLASSI DI ETA'													
18-24	11,5	4,6	3,4	2,3	18,4	2,3	3,4	25,3	1,1	25,3	2,3	10,5	35,1
25-34	13,4	4,1	6,2	1,5	8,8	6,2	7,2	24,7	2,1	24,7	1,0	23,4	35,7
35-44	18,1	1,0	2,0	0,5	5,4	4,9	6,4	29,9	1,5	30,4	0,0	24,6	40,0
45-54	7,9	4,7	4,7	1,0	7,9	3,1	7,3	38,7	1,0	22,5	1,0	23,0	36,0
55 e più	20,8	2,6	6,5	1,3	9,1	6,5	3,9	32,5	0,6	16,2	0,0	18,6	32,8
LIVELLO DI ISTRUZIONE													
Basso	19,2	5,8	6,4	4,1	11,0	6,4	1,7	20,3	0,0	25,0	0,0	20,7	29,3
Medio	16,0	2,8	5,6	0,3	12,1	5,3	6,2	28,9	1,1	20,5	1,1	42,9	32,2
Alto	9,9	2,3	2,3	0,7	3,6	3,3	8,3	38,7	2,3	27,8	0,7	36,4	49,8
Totale	14,5	3,3	4,6	1,2	8,8	4,8	6,0	30,7	1,3	24,1	0,7	100,0	36,1

*Massimo i tre corsi più rilevanti

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

I lavoratori parteciperanno alle attività formative quasi esclusivamente per motivi di lavoro (95,1%) e per il 64,9% con lo scopo soprattutto di aggiornare le competenze e conoscenze possedute, mentre per quasi il 37,8% per acquisire competenze e/o conoscenze completamente nuove.

Tab. 2.167 - Motivazione sulla partecipazione ad attività formative nei prossimi 12 mesi * (valori % sui lavoratori che parteciperanno ad attività formative nei prossimi 12 mesi)

Per aggiornare le competenze e conoscenze possedute	64,9
Per acquisire competenze e conoscenze completamente nuove	35,1
Totale	100,0
Principalmente per motivi lavoro	95,1
Principalmente per motivi personali	4,9
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

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 ampliare le 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. 2.168 - 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%).

Tab. 2.169 - Motivi di partecipazione dei lavoratori autonomi che hanno intenzione di partecipare alle attività formative nei prossimi 12 mesi * (% di lavoratori autonomi, risposta più rilevante)

Ottenere conoscenze/competenze utili	62,3
Conseguire un attestato	1,8
Ampliare l'attività- raggiungere nuovi clienti	20,3
Aumentare il fatturato	12,3
E' obbligato a partecipare	3,3
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

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%) .

Tab. 2.170 - Motivazioni dell'intenzione di non partecipare ad attività formativa nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori che non parteciperanno ad attività formative, risposta più rilevante)

Non è necessario per il lavoro	19,4
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	8,3
Formazione confligge con gli impegni familiari	5,6
Costi troppo elevati	2,2
Luogo difficile da raggiungere	0,1
Formazione non adeguate alle esigenze professionali	28,6
Non ritengo di aver bisogno di formazione	34,8
Altri motivi	0,6
Non so	0,4
Totale	100,0

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

Tab. 2.171 - Contenuti del corso più utili per rafforzare le proprie capacità

Lingua inglese	15,8
Lingua francese	0,2
Lingua tedesca	0,4
Lingua russa	0,2
Lingua cinese	0,3
Amministrazione	9,0
Controllo di gestione	5,0
Tributi e finanza	0,9
Contratti e gestione personale	2,2
Informatica	14,3
Capacità manageriali	3,3
Lavoro di gruppo/gestione rapporti	2,3
Capacità relazionali/vendita/comunicazione	8,5
Formazione specifica sulla propria attività lavorativa	13,0
Altro	8,7
Non so	15,9
Totale	100,0

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

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 (per esempio 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.

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

La quota dei lavoratori che ha cercato di reperire informazioni sulle attività di formazione negli ultimi 12 mesi è stata pari al 29%; tale quota è superiore di tre punti percentuali rispetto a quella rilevata nell'indagine della scorsa annualità.

Tra coloro che hanno ricercato le informazioni, la maggior parte (74,9%) le ha reperite senza nessun problema, mentre il 9,6% ha segnalato di aver incontrato delle difficoltà e il 15,5% di non essere riuscito a trovare le informazioni cercate .

Tab. 2.172 - Ricerca di informazioni su una qualsiasi attività di formazione negli ultimi 12 mesi e reperimento delle informazioni sull'attività di formazione (% di lavoratori)

% lavoratori che hanno cercato informazioni negli ultimi 12 mesi	
Sì	29,0
No	71,0
Totale	100,0
Esito della ricerca per la % di lavoratori che hanno cercato informazioni negli ultimi 12 mesi (valori %)	
Le informazioni sono state trovate	74,9
Le informazioni non sono state trovate	15,5
Le informazioni non sempre sono state trovate	9,6
Totale	100,0

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

Il 56,8% dei lavoratori che ha intenzione di partecipare ad attività formative sarebbe disposto ad utilizzare parte del proprio tempo libero per potersi formare; analizzando le caratteristiche si evince una maggiore propensione nei lavoratori di genere femminile, in quelli della classe di età compresa tra i 25 e i 44 anni e soprattutto con un livello d'istruzione elevato.

Tab. 2.173 - Disponibilità ad utilizzare parte del suo tempo libero per attività di formazione lavorativa (valori %)

	Si	No	Totale lavoratori Lazio
GENERE			
Maschio	55,3	44,7	56,6
Femmina	58,7	41,3	43,4
CLASSI DI ETÀ			
18-24	52,8	47,2	10,8
25-34	62,6	37,4	23,6
35-44	65,1	34,9	22,2
45-54	59,4	40,6	23,0
55 e più	40,1	59,9	20,4
LIVELLO DI ISTRUZIONE			
Basso	43,6	56,4	25,5
Medio	54,1	45,9	48,1
Alto	74,4	25,6	26,3
Totale	56,8	43,2	100,0

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

Chi è disposto ad investire il proprio tempo per le attività formative, lo farebbe mettendo a disposizione soprattutto da 1 a 3 ore alla settimana (45,6%) o da 3 a 5 ore (27,9%), mentre quelli che hanno dichiarato la loro disponibilità per un tempo superiore è pari al 18,7%.

Tab. 2.174 - Disponibilità di tempo per attività di formazione (ore/settimana)

1 ora	7,7
Da 1 a 3 ore	45,6
Da 3 a 5 ore	27,9
Più di 5 ore	18,7
Totale lavoratori disposti ad utilizzare parte del loro tempo libero per attività di formazione lavorativa	100,0

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

Oltre alla disponibilità del proprio tempo, il 44,8% dei lavoratori ha dichiarato di essere disposto ad investire anche risorse finanziarie proprie. Per quanto riguarda l'entità del cofinanziamento il 35,6% dei lavoratori ha espresso la disponibilità ad investire una somma compresa tra 100 e 300 euro annui, il 20,1% tra 301 e 500 euro, e il 14,8% fino a 100 euro. Per contro i lavoratori con disponibilità superiore ai 500 euro annui sono circa il 10%.

Tab. 2.175 - Disponibilità di spesa annuale in euro (valori %)

Si	44,8
No	55,2
Totale lavoratori Lazio	100,0

Entità della disponibilità al cofinanziamento

Fino a 100 euro	14,8
Tra 100 e 300 euro	35,6
Tra 301 e 500 euro	20,1
Tra 501 e 700 euro	3,1
Tra 701 e 900 euro	2,5
Superiore ai 900 euro	4,7
Non sa	19,2
<hr/>	
Totale lavoratori disponibili a cofinanziare attività formativa	100,0

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

2.22. Alcune evidenze a livello provinciale

Frosinone

In relazione alla questione centrale dell'utilità della formazione continua, i lavoratori dipendenti della provincia di Frosinone ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze al fine di svolgere meglio il proprio lavoro. L'86% circa dei lavoratori considera, infatti, molto o abbastanza utile praticare attività formative per tale finalità, percentuale in linea con quanto registrato in media regionale.

In subordine, la formazione è considerata utile anche per cambiare tipo di lavoro all'interno dell'azienda/ente per cui già si lavora e per aumentare le possibilità di carriera: per ognuna delle due opzioni il 60% circa dei lavoratori ritiene molto o abbastanza utile formarsi per tale obiettivo. Si tratta di una percentuale molto vicina alla media regionale.

È invece da rilevare come la formazione venga ritenuta scarsamente utile (poco o per niente) per ottenere un aumento di stipendio; lo afferma il 55% circa dei lavoratori, in perfetta sintonia con quanto accade a livello regionale.

Tab. 2.176 - Utilità delle attività formative per i lavoratori dipendenti (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
FROSINONE					
Acquisire nuove competenze	52,3	33,6	7,8	6,3	0,0
Aumentare le possibilità di carriera	16,2	42,9	21,6	19,2	0,0
Ottenere aumento di stipendio	9,6	35,4	27,0	27,6	0,3
Cambiare lavoro all' interno della azienda	21,0	39,9	22,8	15,6	0,6
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	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 ciò che riguarda i lavoratori autonomi, una consistente quota nella provincia di Frosinone (84%) ritiene che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze per svolgere meglio il proprio lavoro, percentuale inferiore di tre punti alla media regionale.

Il 70% dei lavoratori, poco oltre la media regionale, ritiene, inoltre, che la formazione possa risultare utile per ampliare la propria attività e raggiungere nuovi clienti, mentre sull'utilità della formazione per aumentare il fatturato si registrano maggiori perplessità da parte degli intervistati: circa il 44% dei lavoratori autonomi della provincia e della regione considera infatti poco o per niente utile l'utilizzo di attività formative a tal fine.

Tab. 2.177 - Utilità delle attività formative per i lavoratori autonomi (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
FROSINONE					
Acquisire nuove competenze	46,7	37,4	11,2	4,7	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	28,0	42,1	16,8	12,1	0,9
Aumentare fatturato	19,6	34,6	29,0	15,0	1,9
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	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

A livello provinciale le conoscenze ritenute maggiormente importanti per i prossimi 2-3 anni risultano quelle informatiche: il 24% dei lavoratori le colloca al primo posto tra le 7 alternative proposte e il 18,5% al secondo. A livello regionale sono invece le conoscenze tecnico-operative specifiche ad ottenere le maggiori preferenze in qualità di prima scelta.

Un quinto dei lavoratori della provincia colloca al primo posto per importanza le conoscenze tecnico-operative specifiche; il 15% al secondo posto, il 20% al terzo posto.

Le capacità relazionali (anche con la clientela) sono indicate al primo posto dal 17,5% dei lavoratori di Frosinone; le capacità di lavorare in gruppo (team working) dal 15%.

Di minore importanza risultano, nell'ordine, le lingue straniere (l'11% le colloca in prima posizione tra le conoscenze rilevanti per il futuro prossimo), le competenze manageriali e gestionali (8%) e quelle amministrative (5%).

Tab. 2.178 - Giudizio sulle conoscenze che saranno maggiormente importanti nei prossimi 2-3 anni (% di lavoratori per risposta più rilevante)

	Frosinone			Media regionale		
	1° posto	2° posto	3° posto	1° posto	2° posto	3° posto
Informatiche	23,9	18,5	7,9	22,9	18,9	8,2
Manageriali e gestionali	8,0	6,8	15,7	8,6	10,6	11,3
Capacità di lavorare in gruppo	14,8	21,0	16,9	13,5	18,1	18,1
Capacità relazionali	17,5	15,6	14,6	16,7	15,5	15,5
Amministrative	5,0	7,8	6,7	5,7	6,1	9,9
Lingue straniere	10,7	15,1	18,0	9,1	16,2	18,3
Conosc. tecnico-operative specifiche	20,2	15,1	20,2	23,6	14,5	18,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Poco meno della metà (46,1%) dei lavoratori di Frosinone ha partecipato ad almeno una attività formativa negli ultimi 12 mesi, un punto percentuale in più rispetto la media regionale, pari al 45,2%.

Nell'ambito di tale gruppo, il 28% circa dei lavoratori, percentuale di poco inferiore alla media regionale che ha sfiorato il 29%, ha partecipato a corsi di formazione per la crescita

professionale svolti sia in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro (escluso quelli obbligatori ed inclusi i corsi regionali di formazione professionale riconosciuti dalle Regioni).

Il 20% dei lavoratori di Frosinone ha preso parte a corsi di formazione obbligatori per legge (sicurezza sul luogo di lavoro, Legge 626, ambiente, primo soccorso, HACCP); a livello regionale la percentuale supera di poco il 18%.

Il 12,7% ha partecipato invece a seminari, convegni, workshop svolti nell'ambito lavorativo; questa tipologia di attività formativa ha riscosso maggiore attenzione a Frosinone rispetto alla media regionale, che si è fermata al 10,3%.

Le tipologie di corsi su cui c'è stata minore attenzione, ma con valori comunque superiori alla media regionale, comprendono quelle legate alla condizione di Cassa Integrazione Guadagni (2,7% a Frosinone contro l'1,6% a livello regionale), il training on the job e l'affiancamento sul lavoro (2% contro l'1%) e i corsi con finalità personali o lezioni private con l'ausilio di un insegnante o di un tutor a pagamento (2% contro l'1,1%).

Una percentuale di partecipanti molto bassa si è registrata in corrispondenza dei corsi di formazione a distanza (FaD).

Tab. 2.179 - Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)

	Frosinone	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	20,0	18,4
Corsi legati alla condizione di CIG	2,7	1,6
Corsi per la crescita professionale	27,7	28,9
Corsi a distanza (FaD)	0,9	1,2
Seminari, convegni, workshop	12,7	10,3
Training on the job.	2,0	1,0
Finalità personali	2,0	1,1
Totale lavoratori che hanno partecipato a corsi	39,3	39,4
Totale lavoratori che hanno partecipato ad almeno un'attività formativa	46,1	45,2
Non ha partecipato a nessuna attività formativa	53,9	54,8
Totale	100,0	100,0

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

La partecipazione a corsi è stata numericamente esigua per una quota importante di lavoratori: il 57,2% di quelli di Frosinone ha partecipato a un solo corso negli ultimi 12 mesi, in sintonia con la media regionale. Il 25% circa ha partecipato a due corsi, così come a livello regionale, l'11,6% a tre corsi (contro una media regionale pari al 10%) e solo il 6,4% a quattro o più corsi, percentuale più contenuta di quella regionale, pari al 7,7%.

Tab. 2.180 - Numero di corsi a cui ha partecipato negli ultimi 12 mesi (valori %)

	Frosinone	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	57,2	57,1
2° corsi	24,9	25,0
3° corsi	11,6	10,1
4° corsi e più	6,4	7,7
Totale	100,0	100,0

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

La quasi totalità dei lavoratori formati (93,7%) mostrano soddisfazione circa la formazione ricevuta durante il corso; tale percentuale risulta più elevata della media regionale (91,8%).

Tab. 2.181 - Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Frosinone	30,1	63,6	4,6	1,7	100,0
Media regionale	30,4	61,4	7,1	1,1	100,0

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

Analizzando le prospettive dei lavoratori di Frosinone, poco meno del 40% prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi ad attività formative, mostrando intenzioni lievemente più attive rispetto alla media regionale (38%).

Nell'ambito di questo gruppo, il 29% privilegia corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro, il 12% corsi di formazione obbligatori per legge.

Tab. 2.182 - Previsione sulla partecipazione ad attività formative nei prossimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)

	Frosinone	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	11,8	10,0
Corsi legati alla condizione di CIG	1,6	0,8
Corsi per la crescita professionale	29,1	30,6
Corsi a distanza (FaD)	0,2	0,7
Corsi di formazione con finalità personali	1,4	1,2
Seminari, convegni	5,2	5,1
Training on the job	5,2	3,0
Lezioni private	0,9	0,4
Totale lavoratori che hanno intenzione di partecipare a corsi	37,0	36,1
Totale lavoratori che hanno intenzione di partecipare ad attività formative	39,3	38,0
Non ha intenzione di partecipare a nessuna attività formativa	60,7	62,0
Totale lavoratori	100,0	100,0

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

I lavoratori di Frosinone mostrano un interesse modesto per le altre 6 tipologie di attività formative: per i seminari e i convegni svolti durante l'ambito lavorativo e per il training on the job, entrambi segnalati dal 5,2%, per i corsi legati alla condizione di Cassa Integrazioni Guadagni (1,6%, il doppio della percentuale regionale), per i corsi di formazione con finalità personali (1,4%) per le lezioni private (0,9%, oltre il doppio della percentuale regionale) e per i corsi di formazione a distanza (0,2%, poco più di un quarto della media della regione).

Nella provincia di Frosinone, secondo le previsioni dei lavoratori che hanno previsto di partecipare a corsi di formazione, quasi il 70% parteciperà nei prossimi 12 mesi a un corso di formazione (63% in media regionale) il 16% a due corsi (18,6%), e soltanto il 3,7% a tre corsi (3,9%).

È interessante rilevare la quota significativa di lavoratori che prevede di partecipare a quattro o più corsi, pari all'11%, quota comunque più contenuta di quella media regionale che supera il 14%.

Tab. 2.183 - Numero di corsi a cui si prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori)

	Frosinone	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	69,3	62,8
2° corsi	16,0	18,6
3° corsi	3,7	3,9
4° corsi e più	11,0	14,2
Non so	0,0	0,6
Totale	100,0	100

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

Le preferenze in termini di argomenti delle attività formative che i lavoratori intendono scegliere nei prossimi 12 mesi vertono soprattutto sulle novità normative legate al proprio settore (27,6%, rispetto alla media regionale pari al 30,7%) e sulla sicurezza (17,2%, di oltre tre punti percentuali più elevata della media regionale).

A distanza si posizionano, in ordine di preferenza, il primo soccorso (8,6% contro il 4,6% regionale), l'informatica (7,4% verso 8,8%), la gestione aziendale (6,1% verso 4,8%), le lingue (4,3% verso 6%), la prevenzione e protezione (4,3% verso 3,3%).

Infine la certificazione energetica e l'HACCP, entrambi segnalati dall'1,8% dei lavoratori.

Va sottolineato come la categoria residuale comprendente altre tipologie di attività formative è stata indicata da circa un quinto dei lavoratori di Frosinone rispetto ad un quarto di quelli regionali.

Tab. 2.184 - Argomenti delle attività formative che Intende scegliere nei prossimi 12 mesi (valori %)

	Frosinone	Media regionale
Sicurezza	17,2	14,5
Prevenzione e protezione	4,3	3,3
Primo soccorso	8,6	4,6
HACCP	1,8	1,2
Informatica	7,4	8,8
Gestione aziendale	6,1	4,8
Lingue	4,3	6,0
Novità normative	27,6	30,7
Certificazione energetica	1,8	1,3
Altro	19,0	24,1
Non risponde	1,8	0,7
Totale	100,0	100,0

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

La motivazione principale che induce i lavoratori di Frosinone alla partecipazione futura ad attività formative è aggiornare le competenze/conoscenze possedute (66% per i lavoratori di Frosinone, 65% in media regionale), in coerenza con quanto segnalato nella tabella precedente; in secondo piano vi è l'acquisizione di competenze e conoscenze del tutto nuove rispetto alla quale l'opzione esercitata dai lavoratori di Frosinone ha un peso lievemente minore rispetto alla media regionale (34% contro 35,1%).

La partecipazione alla formazione è quasi esclusivamente per motivi di lavoro; le ragioni personali sono indicate da meno del 7% dei lavoratori di Frosinone e da una quota ancora più bassa (4,9%) come media regionale.

Tab. 2.185 - Motivazione sulla partecipazione nei prossimi 12 mesi (valori %)

	Per aggiorn. le compet.	Per acq. nuove comp. e conosc.	Totale	Per lavoro	Motivi personali	Totale
Frosinone	66,0	34,0	100,0	93,2	6,8	100,0
Media regionale	64,9	35,1	100,0	95,1	4,9	100,0

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

Il motivo più rilevante per il quale i lavoratori di Frosinone non intendono partecipare ad attività di formazione nei 12 mesi successivi è la percezione di non necessitare di alcuna formazione. È così per il 37% circa dei lavoratori della provincia rispetto al 35% della media regionale.

Poco meno del 30% dei lavoratori della provincia ritiene che non vi siano attività di formazione adeguate alle proprie esigenze professionali mentre il 16,5% non ritiene necessaria la formazione per le esigenze di lavoro del momento.

Le altre motivazioni espresse appaiono di minore rilevanza: il 7,1% dei lavoratori ritiene che la formazione confligga con gli impegni di lavoro, il 6,4% con gli impegni familiari.

Infine i costi della formazione non sembrano essere un ostacolo alla partecipazione: costi troppo elevati sono indicati solo dall'1,9% dei lavoratori di Frosinone mentre non viene rilevata dagli stessi alcuna difficoltà di raggiungimento del luogo di svolgimento della formazione.

Tab. 2.186 - Motivi più rilevanti per i quali non si ha intenzione di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori per risposta più rilevante)

	Frosinone	Media regionale
Non è necessaria per il lavoro	16,5	19,4
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	7,1	8,3
Formazione confligge con gli impegni familiari	6,4	5,6
Costi elevati	1,9	2,2
Luogo di svolgimento difficile da raggiungere	0,0	0,1
Attività non adeguate alle esigenze	29,6	28,6
Non ritengo di aver bisogno	37,1	34,8
Altro	0,7	0,6
Non so	0,7	0,4
Totale	100,0	100,0

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

Latina

In relazione al tema dell'utilità della formazione continua, l'83% dei lavoratori dipendenti della provincia di Latina ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze al fine di svolgere meglio il proprio lavoro. Tale percentuale risulta più bassa della media regionale di oltre tre punti percentuali.

In subordine, la formazione è considerata utile anche per cambiare tipo di lavoro all'interno dell'azienda/ente per cui già si lavora (il 64% dei dipendenti ritiene molto o abbastanza utile formarsi per tale obiettivo) e per aumentare le possibilità di carriera (63%, tre punti percentuali sopra la media regionale).

Tab. 2.187 - Utilità delle attività formative per i lavoratori dipendenti (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
LATINA					
Acquisire nuove competenze	48,1	35,0	13,8	2,5	0,7
Aumentare le possibilità di carriera	22,6	40,6	17,3	19,1	0,4
Ottenere aumento di stipendio	11,3	36,4	29,0	22,6	0,7
Cambiare lavoro all' interno della azienda	25,4	38,5	23,7	12,0	0,4
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	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 un 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 nella provincia di Latina non sembra esserci molto ottimismo rispetto la possibilità di ottenere un aumento di stipendio: infatti solo il 48% dei lavoratori ritiene molto o abbastanza utile la formazione per perseguire tale obiettivo. La media regionale è ancora più bassa, attestandosi al 45%.

Accanto ai lavoratori dipendenti, anche i lavoratori autonomi di Latina, in linea con la media regionale, ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze per svolgere meglio il proprio lavoro. Lo attesta l'87,4% di preferenze (molto o abbastanza utile) rilevato a livello provinciale.

Una percentuale un po' più bassa (64,6%, quattro punti più bassa della media regionale) ritiene, inoltre, che la formazione possa risultare utile per ampliare la propria attività e raggiungere nuovi clienti.

Anche tra i lavoratori autonomi la percentuale di chi ritiene utile la formazione per aumentare il fatturato (46,9%) è significativamente più bassa della media regionale pari al 55%.

Tab. 2.188 - Utilità delle attività formative per i lavoratori autonomi (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
LATINA					
Acquisire nuove competenze	47,5	39,9	8,2	4,4	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	22,2	42,4	21,5	13,9	0,0
Aumentare fatturato	10,8	36,1	29,1	21,5	2,5
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	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

Le conoscenze ritenute maggiormente importanti nei prossimi 2-3 anni dai lavoratori di Latina risultano sia quelle tecnico-operative specifiche (il 22,9% dei lavoratori le colloca al primo posto, il 14% al secondo e il 17% al terzo) che quelle informatiche (il 22,7% dei lavoratori le colloca al primo posto).

Seguono poi le capacità relazionali (anche con la clientela) segnalate al primo posto dal 16,3% dei lavoratori, e le capacità di lavorare in gruppo (team working) indicate in prima posizione dal 12,2%.

Di minore importanza risultano poi le lingue straniere col 9,8%, le competenze manageriali e gestionali con l'8,8% e quelle amministrative, con il 7,3%.

Il giudizio sui fabbisogni futuri dei lavoratori della Provincia sono molto in linea con la media della Regione.

Tab. 2.189 - Giudizio sulle conoscenze che saranno maggiormente importanti nei prossimi 2-3 anni (% di lavoratori per risposta più rilevante)

	Latina			Media regionale		
	1° posto	2° posto	3° posto	1° posto	2° posto	3° posto
Informatiche	22,7	18,8	8,0	22,9	18,9	8,2
Manageriali e gestionali	8,8	11,9	11,4	8,6	10,6	11,3
Capacità di lavorare in gruppo	12,2	20,3	18,2	13,5	18,1	18,1
Capacità relazionali	16,3	14,4	18,2	16,7	15,5	15,5
Amministrative	7,3	5,4	12,5	5,7	6,1	9,9
Lingue straniere	9,8	15,3	14,8	9,1	16,2	18,3
Conosc. tecnico-operative specifiche	22,9	13,9	17,0	23,6	14,5	18,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Il 45,4% dei lavoratori di Latina ha partecipato ad almeno un'attività di formazione negli ultimi 12 mesi; tale percentuale risulta in linea con la media regionale.

Coerentemente con quanto accaduto a livello regionale, più di un quarto dei lavoratori di Latina ha partecipato a corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro (escluso quelli obbligatori ed inclusi i corsi regionali di formazione professionale riconosciuti dalle Regioni) mentre circa un quinto ha seguito a corsi di formazione obbligatori per legge (sicurezza sul luogo di lavoro, L. 626, ambiente, primo soccorso, HACCP). La media regionale risulta di poco inferiore.

Il 9% ha partecipato a seminari, convegni, workshop svolti nell'ambito lavorativo; con percentuali molto modeste vi sono poi le altre tipologie di corso, quelle legate alla condizione di Cassa Integrazione Guadagni (1,6%), i corsi di formazione a distanza (1,4%), l'affiancamento sul lavoro e i corsi con finalità personali o lezioni private con l'ausilio di un insegnante o di un tutor a pagamento (0,9%) e il training on the job (0,7%).

Tab. 2.190 - Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi per tipologia formativa (% di si)

	Latina	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	19,3	18,4
Corsi legati alla condizione di CIG	1,6	1,6
Corsi per la crescita professionale	27,9	28,9
Corsi a distanza (FaD)	1,4	1,2
Seminari, convegni, workshop	9,1	10,3
Training on the job	0,7	1,0
Finalità personali	0,9	1,1
Totale lavoratori che hanno partecipato a corsi	39,7	39,4
Totale lavoratori che hanno partecipato ad almeno un'attività formativa	45,4	45,2
Non ha partecipato a nessuna attività formativa	54,6	54,8
Totale	100,0	100,0

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

Poco più della metà dei lavoratori di Latina ha partecipato a un solo corso negli ultimi 12 mesi, quota più bassa della media regionale; il 27,4% ha partecipato a due corsi, il 10,9% a tre corsi (contro una media regionale pari al 10,1%) e il 7,4% a quattro o più corsi.

Tab. 2.191 - Numero di corsi a cui ha partecipato negli ultimi 12 mesi (valori %)

	Latina	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	54,3	57,1
2° corsi	27,4	25,0
3° corsi	10,9	10,1
4° corsi e più	7,4	7,7
Totale	100,0	100,0

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

La quota di lavoratori di Latina soddisfatti della formazione ricevuta durante il corso è consistente e in linea con la media regionale (92% contro 91,8%); la percentuale di totalmente insoddisfatti a Latina è molto bassa, 0,6%, più bassa anche della già ridotta media regionale (1,1%).

Tab. 2.192 - Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Latina	29,1	62,9	7,4	0,6	100,0
Media regionale	30,4	61,4	7,1	1,1	100,0

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

Le previsioni riguardanti la formazione futura non appaiono particolarmente rosee: solo il 36,1% dei lavoratori di Latina prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi ad attività formative, meno della media regionale pari al 38%.

Poco meno di un terzo prevede di orientarsi verso corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro.

Le altre opzioni ottengono un riscontro modesto: l'8% circa prevede di partecipare a corsi di formazione obbligatori per legge, il 5,4% a seminari e convegni svolti durante l'ambito lavorativo, il 2,5% a training on the job.

I corsi legati alla condizione di Cassa Integrazioni Guadagni e i corsi di formazione con finalità personali pesano entrambi per lo 1,6%.

Tab. 2.193 - Previsione sulla partecipazione ad attività formative nei prossimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)

	Latina	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	8,2	10,0
Corsi legati alla condizione di CIG	1,6	0,8
Corsi per la crescita professionale	31,7	30,6
Corsi a distanza (FaD)	0,9	0,7
Corsi di formazione con finalità personale	1,6	1,2
Seminari, convegni, workshop	5,4	5,1
Training on the job.	2,5	3,0
Lezioni private	0,5	0,4
Totale lavoratori che hanno intenzione di partecipare a corsi	34,5	36,1
Totale lavoratori che hanno intenzione di partecipare ad attività formative	36,1	38,0
Non ha intenzione di partecipare a nessuna attività formativa	63,9	62,0
Totale lavoratori	100,0	100,0

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

Secondo le previsioni dei lavoratori di Latina, il 59,2% parteciperà nei prossimi 12 mesi ad un solo corso di formazione (62,8% la media regionale) e il 21,1% a due corsi (18,6% in media regionale).

La percentuale di lavoratori che intendono partecipare a tre corsi è molto modesta: 2,6% Latina, 3,9% in media regionale. È invece incoraggiante la quota di lavoratori che prevede di partecipare a quattro corsi e più: 16,4%, due punti percentuali oltre la media regionale.

Tab. 2.194 - Numero di corsi a cui si prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori)

	Latina	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	59,2	62,8
2° corsi	21,1	18,6
3° corsi	2,6	3,9
4° corsi e più	16,4	14,2
Non so	0,7	0,6
Totale	100,0	100,0

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

Le preferenze in termini di temi oggetto di attività formative che i lavoratori intendono scegliere nei prossimi 12 mesi vertono soprattutto sulle novità normative legate al proprio settore (30,9%, non molto distante dalla media regionale).

La sicurezza è in seconda posizione (12,5%, di circa due punti percentuali più bassa della media regionale). A seguire l'informatica (8,6%), le lingue (6,6%), la gestione aziendale (5,3%) e la prevenzione e protezione (4,6%).

Il primo soccorso totalizza un modesto 2,6%, la certificazione energetica e l'HACCP l'1,3%.

Un quarto delle preferenze va alla categoria residuale comprendente altre tipologie di corsi.

Tab. 2.195 - Argomenti delle attività formative che Intende scegliere nei prossimi 12 mesi (valori %)

	Latina	Media regionale
Sicurezza	12,5	14,5
Prevenzione e protezione	4,6	3,3
Primo soccorso	2,6	4,6
HACCP	1,3	1,2
Informatica	8,6	8,8
Gestione aziendale	5,3	4,8
Lingue	6,6	6,0
Novità normative	30,9	30,7
Certificazione energetica	1,3	1,3
Altro	26,3	24,1
Non risponde	0,0	0,7
Totale	100,0	100,0

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

La motivazione principale alla partecipazione futura ad attività formative è aggiornare le competenze/conoscenze possedute (64% per i lavoratori di Latina, 64,9% in media regionale).

La partecipazione alla formazione è quasi esclusivamente per motivi di lavoro: 95,3% a Latina e una quota molto simile in media regionale (95,1%).

Tab. 2.196 - Motivazione sulla partecipazione nei prossimi 12 mesi (valori %)

	Per aggiorn. le compet.	Per acq. nuove comp. e conosc.	Totale	Per lavoro	Motivi personali	Totale
Latina	64,0	36,0	100,0	95,3	4,7	100,0
Media regionale	64,9	35,1	100,0	95,1	4,9	100,0

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

I motivi più rilevanti per i quali i lavoratori di Latina non hanno intenzione di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi si legano alla percezione di non necessitare di alcuna ulteriore formazione (35,8%), tuttavia quasi un terzo dei lavoratori (30,9%) sostiene che l'offerta della formazione non risponde alle esigenze lavorative, ed è proprio questa una motivazione per cui prevedono di non partecipare ad alcuna attività di formazione nei prossimi 12 mesi.

Il 17% non ritiene necessaria la formazione per le esigenze di lavoro del periodo; per il 9,2% dei lavoratori la formazione confligge con gli impegni di lavoro e per il 4,6% confligge con gli impegni familiari.

Anche per i lavoratori della provincia di Latina i costi elevati sono uno dei motivi meno rilevanti alla non partecipazione, infatti solo l'1,8% non intende partecipare ad attività formative a causa dei costi elevati.

Tab. 2.197 - Motivi più rilevanti per i quali non si ha intenzione di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi(% di lavoratori per risposta più rilevante)

	Latina	Media regionale
Non è necessaria per il lavoro	17,0	19,4
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	9,2	8,3
Formazione confligge con gli impegni familiari	4,6	5,6
Costi elevati	1,8	2,2
Luogo di svolgimento difficile da raggiungere	0,0	0,1
Attività non adeguate alle esigenze	30,9	28,6
Non ritengo di aver bisogno	35,8	34,8
Altro	0,4	0,6
Non so	0,4	0,4
Totale	100,0	100,0

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

Rieti

Per ciò che concerne l'utilità della formazione continua, anche i lavoratori dipendenti della provincia di Rieti ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze al fine di svolgere meglio il proprio lavoro. L'88% considera, infatti, molto o abbastanza utile l'attività formativa per tale finalità, con una percentuale che si discosta di un poco più di un punto dalla media regionale.

In subordine, la formazione è considerata utile anche per cambiare tipo di lavoro all'interno dell'azienda/ente per cui già si lavora: il 68,5% dei lavoratori ritiene molto o abbastanza utile formarsi per tale obiettivo contro un 63% a livello regionale. La formazione è considerata utile anche per aumentare le possibilità di carriera (ma solo per il 54,7%, sei punti percentuali in meno della media regionale).

Tab. 2.198 - Utilità delle attività formative per i lavoratori dipendenti (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
RIETI					
Acquisire nuove competenze	48,1	39,8	6,5	5,6	0,0
Aumentare le possibilità di carriera	20,4	34,3	30,1	14,8	0,5
Ottenere aumento di stipendio	9,7	29,2	39,4	20,8	0,9
Cambiare lavoro all' interno della azienda	21,3	47,2	19,4	11,1	0,9
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	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

È invece molto modesta la quota di coloro che ritengono utile la formazione per ottenere un aumento di stipendio (38,9%, ben sei punti in meno della media regionale).

Anche per ciò che riguarda la categoria degli autonomi, gran parte dei lavoratori di Rieti (86,2%) ritiene che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze per svolgere meglio il proprio lavoro, così come accade a livello regionale (87%).

Il 62% degli autonomi ritiene, inoltre, che la formazione possa risultare utile per ampliare la propria attività e raggiungere nuovi clienti, si tratta però di un valore inferiore di 7 punti rispetto alla media regionale.

L'utilità della formazione per aumentare il fatturato risulta più critica: solo la metà degli intervistati considera infatti molto o abbastanza utile le attività formative a tal fine (con cinque punti percentuali in meno della media regionale).

Tab. 2.199 - Utilità delle attività formative per i lavoratori autonomi (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
RIETI					
Acquisire nuove competenze	49,6	36,6	8,4	5,3	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	21,4	40,5	24,4	12,2	1,5
Aumentare fatturato	14,5	35,1	29,8	20,6	0,0
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	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

Sono le conoscenze informatiche quelle ritenute maggiormente importanti nei prossimi 2-3 anni: un quarto dei lavoratori le colloca al primo posto tra le 7 proposte e il 23% circa al secondo, 3 punti sopra la media regionale.

Tab. 2.200 - Giudizio sulle conoscenze che saranno maggiormente importanti nei prossimi 2-3 anni (% di lavoratori per risposta più rilevante)

	Rieti			Media regionale		
	1° posto	2° posto	3° posto	1° posto	2° posto	3° posto
Informatiche	25,4	22,8	7,4	22,9	18,9	8,2
Manageriali e gestionali	7,5	8,9	13,2	8,6	10,6	11,3
Capacità di lavorare in gruppo	15,0	13,9	22,1	13,5	18,1	18,1
Capacità relazionali	18,7	15,2	13,2	16,7	15,5	15,5
Amministrative	6,3	9,5	7,4	5,7	6,1	9,9
Lingue straniere	9,2	13,3	16,2	9,1	16,2	18,3
Conosc. tecnico-operative specifiche	17,9	16,5	20,6	23,6	14,5	18,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Il 18,7% dei lavoratori indica al primo posto le capacità relazionali (anche con la clientela), il 17,9% le conoscenze tecnico-operative specifiche, il 15% le capacità di lavorare in gruppo (team working).

Le lingue straniere sono ritenute rilevanti dal 9,2% dei lavoratori, le competenze manageriali dal 7,5% e quelle amministrative dal 6,3%.

La partecipazione alle attività formative nella provincia di Rieti è di quasi quattro punti percentuali al di sotto della media regionale.

Sono il 41,5% i lavoratori di Rieti che hanno partecipato ad almeno un'attività di formazione negli ultimi 12 mesi, rispetto ad una media regionale pari al 45,2%.

Il 26,2% ha partecipato a corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro (escluso quelli obbligatori ed inclusi i corsi regionali di formazione professionale riconosciuti dalle Regioni). Anche in questo caso la percentuale di Rieti risulta più contenuta di quella media regionale (28,9%).

Il 16,4% ha preso parte a corsi di formazione obbligatori per legge (sicurezza sul luogo di lavoro, L. 626, ambiente, primo soccorso, HACCP). La percentuale regionale si attesta al 18,4%.

L'8,6% ha partecipato a seminari, convegni, workshop svolti nell'ambito lavorativo, circa due punti percentuali in meno rispetto alla media regionale.

Tab. 2.201 - Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)

	Rieti	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	16,4	18,4
Corsi legati alla condiz. di CIG	0,9	1,6
Corsi per la crescita professionale	26,2	28,9
Corsi a distanza (FaD)	1,2	1,2
Seminari, convegni, workshop	8,6	10,3
Training on the job.	0,3	1,0
Finalità personali	0,6	1,1
Totale lavoratori che hanno partecipato a corsi	36,3	39,4
Totale lavoratori che hanno partecipato ad almeno un'attività formativa	41,5	45,2
Non ha partecipato a nessuna attività formativa	58,5	54,8
Totale	100,0	100,0

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

La maggior parte dei lavoratori (58,7%) ha partecipato a un solo corso negli ultimi 12 mesi.

Le percentuali decrescono al crescere del numero dei corsi: il 22,2% ha partecipato a due corsi, il 15,1% a tre corsi (cinque punti percentuali in più della media regionale) e solo il 4% a quattro o più corsi (contro una media regionale pari al 7,7%).

Tab. 2.202 - Numero di corsi a cui ha partecipato negli ultimi 12 mesi (valori %)

	Rieti	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	58,7	57,1
2° corsi	22,2	25,0
3° corsi	15,1	10,1
4° corsi e più	4,0	7,7
Totale	100,0	100,0

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

I lavoratori soddisfatti della formazione ricevuta durante il corso sono il 90,5% (la media regionale è pari al 91,8%); la quota dei molto soddisfatti di Rieti è decisamente più contenuta di quella media regionale, con uno scarto di cinque punti percentuali.

Nella provincia di Rieti sembra esserci una maggiore insoddisfazione rispetto alla formazione ricevuta, infatti, seppur si tratti di valori bassi, la percentuale provinciale dei totalmente insoddisfatti è circa il doppio della media regionale.

Tab. 2.203 - Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Rieti	25,4	65,1	7,1	2,4	100,0
Media regionale	30,4	61,4	7,1	1,1	100,0

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

Il 34,6% dei lavoratori di Rieti prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi ad attività formative, mostrando una propensione meno dinamica rispetto alla media regionale (38%).

Il 27,7% privilegia corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro.

Le altre tipologie sono tutte sotto il 10%: prevede di frequentare corsi di formazione obbligatori per legge il 9,2% dei lavoratori, seminari e convegni svolti durante l'ambito lavorativo il 4,6%, il training on the job il 2%.

Con percentuali inferiori all'1% vi sono infine i corsi di formazione con finalità personali, i corsi legati alla condizione di Cassa Integrazioni Guadagni, i corsi di formazione a distanza e le lezioni private.

Tab. 2.204 - Previsione sulla partecipazione ad attività formative nei prossimi 12 mesi per tipologia formativa (% di si)

	Rieti	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	9,2	10,0
Corsi legati alla condizione di CIG	0,9	0,8
Corsi per la crescita professionale	27,7	30,6
Corsi a distanza (FaD)	0,9	0,7
Corsi con finalità personale	0,9	1,2
Seminari, convegni	4,6	5,1
Training on the job	2,0	3,0
Lezioni private	0,3	0,4
Totale lavoratori che hanno intenzione di partecipare a corsi	33,4	36,1
Totale lavoratori che hanno intenzione di partecipare ad attività formative	34,6	38,0
Non ha intenzione di partecipare a nessuna attività formativa	65,4	62,0
Totale lavoratori	100,0	100,0

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

Secondo le previsioni dei lavoratori di Rieti, solo il 54,3% parteciperà nei prossimi 12 mesi a un corso di formazione (62,8% in media regionale), il 25,9% a due corsi (18,6%), il 6% a tre corsi (3,9%).

La percentuale di lavoratori che prevedono di partecipare a quattro o più corsi non è da trascurare: 12,1% per la provincia e 14,2% in media regionale.

Tab. 2.205 - Numero di corsi a cui si prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori)

	Rieti	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	54,3	62,8
2° corsi	25,9	18,6
3° corsi	6,0	3,9
4° corsi e più	12,1	14,2
Non so	1,7	0,6
Totale	100,0	100

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

Le preferenze in termini di argomenti per le attività formative che i lavoratori reatini intendono scegliere nei prossimi 12 mesi sono molto in linea con quelli delle altre province, infatti vertono soprattutto sulle novità normative legate al proprio settore (34,5%, di circa quattro punti percentuali più elevata della media regionale).

A seguire l'informatica e la sicurezza, entrambe con l'11,2%, la prima superiore alla media regionale, la seconda inferiore in modo significativo.

Le preferenze sul primo soccorso totalizzano il 5,2%; la gestione aziendale e le lingue entrambe sono al 3,4%.

La prevenzione e protezione e l'HACCP pesano entrambe per il 2,6%.

Nessuna preferenza va alla certificazione energetica, a differenza di quanto accade a livello nazionale (1,3%).

La categoria residuale comprendente altre tipologie di corsi occupa circa un quarto dei lavoratori, anche a livello regionale.

Anche nella provincia di Rieti una quota rilevante di lavoratori (25%), che esprime l'intenzione di partecipare ad attività di formazione durante l'anno seguente, scelgono la voce "altro" per quanto riguarda la tematica. In linea con la media della Regione, emerge che i lavoratori sentono l'esigenza di una formazione sempre più specifica e personalizzata per il proprio lavoro e non riescono ad identificarla con le tematiche proposte, ritenute forse troppo generaliste.

Tab. 2.206 - Argomenti delle attività formative che Intende scegliere nei prossimi 12 mesi (valori %)

	Rieti	Media regionale
Sicurezza	11,2	14,5
Prev. e protezione	2,6	3,3
Primo soccorso	5,2	4,6
HACCP	2,6	1,2
Informatica	11,2	8,8
Gest. aziendale	3,4	4,8
Lingue	3,4	6,0
Novità normative	34,5	30,7
Certificazione energetica	0,0	1,3
Altro	25,0	24,1
Non risponde	0,9	0,7
Totale	100,0	100,0

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

La motivazione principale alla partecipazione futura ad attività formative è aggiornare le competenze/conoscenze possedute (64,2% per i lavoratori di Rieti, 64,9% in media regionale).

La partecipazione alla formazione è quasi esclusivamente per motivi di lavoro; i motivi personali sono indicati da meno del 5% dei lavoratori (4,7% a Rieti contro il 4,9% in media regionale).

Tab. 2.207 - Motivazione sulla partecipazione nei prossimi 12 mesi (valori %)

	Per aggiorn. le compet.	Per acq. nuove comp. e conosc.	Totale	Per lavoro	Motivi personali	Totale
Rieti	64,2	35,8	100,0	95,3	4,7	100,0
Media regionale	64,9	35,1	100,0	95,1	4,9	100,0

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

Il motivo più rilevante per il quale i lavoratori reatini non hanno intenzione di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi deriva dalla loro percezione di non necessitare di

alcuna ulteriore formazione. Circa il 35,2% dei lavoratori ritiene vera questa affermazione (la media regionale è superiore e pari al 40,4%).

Coerentemente con la difficoltà a scegliere una delle tematiche proposte per le attività formative future, una quota più contenuta di lavoratori ma sempre superiore alla media regionale (30% contro il 28,6%) ritiene che non ci siano attività di formazione adeguate alle proprie esigenze professionali.

Per il 18,1% dei lavoratori la formazione non è necessaria per le attuali esigenze di lavoro, per il 7,9% dei lavoratori la formazione confligge con gli impegni di lavoro, per il 5,7% confligge con gli impegni familiari.

Infine, i costi troppo elevati, sono segnalati dal 2,2% dei lavoratori.

Le difficoltà di raggiungimento del luogo di svolgimento non sono state indicati da nessun lavoratore.

Tab. 2.208 - Motivi più rilevanti per i quali non si ha intenzione di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi(% di lavoratori per risposta più rilevante)

	Rieti	Media regionale
Non è necessaria per il lavoro	18,1	19,4
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	7,9	8,3
Formazione confligge con gli impegni familiari	5,7	5,6
Costi elevati	2,2	2,2
Luogo di svolgimento difficile da raggiungere	0,0	0,1
Attività non adeguate alle esigenze	30,0	28,6
Non ritengo di aver bisogno	35,2	34,8
Altro	0,0	0,6
Non so	0,9	0,4
Totale	100,0	100,0

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

Roma

I lavoratori dipendenti della provincia di Roma ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze al fine di svolgere meglio il proprio lavoro. L'87,9% degli intervistati considera, infatti, molto o abbastanza utile la partecipazione alle attività formative per tale finalità, percentuale in linea con la media regionale.

La formazione è considerata utile anche per cambiare tipo di lavoro all'interno dell'azienda/ente per cui già si lavora: il 64,4% dei lavoratori ritiene molto o abbastanza utile formarsi per tale obiettivo mentre il 61,4% considera utile la formazione per aumentare le possibilità di carriera.

Sono invece quasi il 20% i lavoratori che non vedono alcuna possibilità di aumentare il proprio stipendio attraverso lo strumento della formazione. In generale i lavoratori romani hanno più

fiducia nella possibilità di migliorare la propria condizione con la formazione continua, infatti tutti i valori della colonna “per niente” utile, sono inferiori alla media regionale.

Tab. 2.209 - Utilità delle attività formative per i lavoratori dipendenti (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
ROMA					
Acquisire nuove competenze	49,7	38,2	9,0	3,1	0,0
Aumentare le possibilità di carriera	20,9	40,5	25,8	12,7	0,2
Ottenere aumento di stipendio	10,8	35,2	34,2	19,4	0,4
Cambiare lavoro all' interno della azienda	19,8	44,6	22,3	12,3	1,0
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	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 ciò che riguarda gli autonomi, i lavoratori della provincia di Roma ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze per svolgere meglio il proprio lavoro (89,3%).

Il 76,8% degli intervistati (68,8% in media regionale) ritiene, inoltre, che la formazione possa risultare utile per ampliare la propria attività e raggiungere nuovi clienti, infatti sull'utilità della formazione per aumentare il fatturato il 67% degli intervistati (contro il 55% in media regionale) ritiene molto o abbastanza utile l'utilizzo di attività formative a tal fine.

Anche i lavoratori autonomi della provincia di Roma hanno una grande fiducia nelle potenzialità della formazione ai fini di un miglioramento del proprio lavoro e si aspettano anche un significativo aumento del fatturato.

Tab. 2.210 - Utilità delle attività formative per i lavoratori autonomi (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
ROMA					
Acquisire nuove competenze	51,2	38,1	8,8	1,9	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	32,1	44,7	13,5	8,8	0,9
Aumentare fatturato	20,0	47,0	18,1	14,0	0,9
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	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

Le conoscenze ritenute maggiormente importanti nei prossimi 2-3 anni risultano per oltre un quarto dei lavoratori romani quelle tecnico-operative specifiche: il 26,8% dei lavoratori le colloca al primo posto tra le 7 proposte.

Un quinto segnala le competenze informatiche, il 16,2% le capacità relazionali (anche con la clientela), il 13,5% le capacità di lavorare in gruppo (team working).

Il 9,7% dei lavoratori colloca al primo posto per importanza le competenze manageriali e gestionali (valore superiore alla media regionale), l'8,5% le lingue straniere e il 5,1% le competenze amministrative.

Tab. 2.211 - Giudizio sulle conoscenze che saranno maggiormente importanti nei prossimi 2-3 anni (% di lavoratori per risposta più rilevante)

	Roma			Media regionale		
	1° posto	2° posto	3° posto	1° posto	2° posto	3° posto
Informatiche	20,2	18,6	9,8	22,9	18,9	8,2
Manageriali e gestionali	9,7	11,6	8,7	8,6	10,6	11,3
Capacità di lavorare in gruppo	13,5	17,3	18,5	13,5	18,1	18,1
Capacità relazionali	16,2	15,1	15,6	16,7	15,5	15,5
Amministrative	5,1	4,3	8,7	5,7	6,1	9,9
Lingue straniere	8,5	18,6	22,5	9,1	16,2	18,3
Conosc. tecnico-operative specifiche	26,8	14,3	16,2	23,6	14,5	18,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Il 46,2% dei lavoratori di Roma ha partecipato ad almeno un'attività di formazione negli ultimi 12 mesi, percentuale che risulta poco più elevata di quella media regionale pari al 45,2%.

Di questi, il 30,8% ha partecipato a corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro (escluso quelli obbligatori ed inclusi i corsi regionali di formazione professionale riconosciuti dalle Regioni). Anche in questo caso la percentuale di Roma risulta più elevata di quella media regionale (28,9%).

Il 17,8% ha seguito corsi di formazione obbligatori per legge (sicurezza sul luogo di lavoro, L. 626, ambiente, primo soccorso, HACCP). A livello regionale il 18,4% dei lavoratori ha partecipato a tali corsi.

Il 9,8% ha partecipato a seminari, convegni, workshop svolti nell'ambito lavorativo; questa tipologia di attività formativa ha riscosso minore attenzione a Roma rispetto alla media regionale (10,3%).

Le tipologie di corsi meno utilizzate comprendono i corsi legati alla condizione di Cassa Integrazione Guadagni (1,4% a Roma in linea con la media regionale), il training on the job e l'affiancamento sul lavoro (1,1% simile al dato regionale), i corsi di formazione a distanza (FaD) (1% rispetto a 1,2%) e i corsi con finalità personali o lezioni private con l'ausilio di un insegnante o di un tutor a pagamento (0,9% contro 1,1%).

Tab. 2.212 - Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)

	Roma	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	17,8	18,4
Corsi legati alla condizione di CIG	1,4	1,6
Corsi per la crescita professionale	30,8	28,9
Corsi a distanza (FaD)	1,0	1,2
Seminari, convegni, workshop	9,8	10,3
Training on the job.	1,1	1,0
Finalità personali	0,9	1,1
Totale lavoratori che hanno partecipato ai corsi	40,5	39,4
Totale lavoratori che hanno partecipato ad almeno un'attività formativa	46,2	45,2
Non ha partecipato a nessuna attività formativa	53,8	54,8
Totale	100,0	100,0

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

Anche nella provincia di Roma più della metà dei partecipanti ai corsi (56,1%) ha partecipato a un solo corso negli ultimi 12 mesi, il 25,6% ha partecipato a due corsi, l'8,1% a tre corsi ma ben il 10,2% a quattro o più corsi, un dato da sottolineare in quanto superiore alla media regionale pari al 7,7%.

Tab. 2.213 - Numero di corsi a cui ha partecipato negli ultimi 12 mesi (valori %)

	Roma % lavoratori	Media regionale % lavoratori
1° corso	56,1	57,1
2° corsi	25,6	25,0
3° corsi	8,1	10,1
4° corsi e più	10,2	7,7
Totale	100,0	100,0

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

I lavoratori di Roma soddisfatti della formazione ricevuta durante il corso sono il 91,5%, in linea con la media regionale (91,8%).

Tab. 2.214 - Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Roma	33,3	58,2	7,7	0,7	100,0
Media regionale	30,4	61,4	7,1	1,1	100,0

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

Il 39,9% dei lavoratori di Roma prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi ad attività formative, mostrando una propensione sostanzialmente in linea con la media regionale (38%).

Tra questi lavoratori il 33,1% privilegia corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro, il 9,7% i corsi di formazione obbligatori per legge, il 4,5% i seminari e convegni svolti durante l'ambito lavorativo.

Con percentuali minori vi sono il training on the job, i corsi di formazione a distanza, i corsi di formazione con finalità personali e le lezioni private.

Infine i corsi legati alla condizione di Cassa Integrazioni Guadagni registrano la partecipazione più bassa.

Tab. 2.215 - Previsione sulla partecipazione ad attività formative nei prossimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)

	Roma	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	9,7	10,0
Corsi legati alla condizione di CIG	0,1	0,8
Corsi per la crescita prof.	33,1	30,6
Corsi con finalità personale	0,3	0,7
Corsi a distanza (FaD)	0,9	1,2
Seminari, convegni, workshop	4,5	5,1
Training on the job.	2,4	3,0
Lezioni private	0,4	0,4
Totale lavoratori che hanno intenzione di partecipare a corsi	38,1	36,1
Totale lavoratori che hanno intenzione di partecipare ad attività formative	39,9	38,0
Non ha intenzione di partecipare a nessuna attività formativa	60,1	62,0
Totale lavoratori	100,0	100,0

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

Secondo le previsioni dei lavoratori di Roma, il 63,8% parteciperà nei prossimi 12 mesi a un corso di formazione (62,8% in media regionale) il 17,5% a due corsi (18,6%), il 3% a tre corsi (3,9%).

Il 14,9% prevede di partecipare a quattro o più corsi, confermando la buona propensione dei lavoratori di questa provincia.

Tab. 2.216 - Numero di corsi a cui si prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori)

	Roma % lavoratori	Media regionale % lavoratori
1° corso	63,8	62,8
2° corsi	17,5	18,6
3° corsi	3,0	3,9
4° corsi e più	14,9	14,2
Non so	0,7	0,6
Totale	100,0	100,0

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

Le preferenze in termini di argomenti delle attività formative che i lavoratori intendono scegliere nei prossimi 12 mesi vertono soprattutto sulle novità normative legate al proprio settore (30,2% in linea con la media regionale pari al 30,7%).

La sicurezza è indicata dal 12,7% dei lavoratori di Roma, due punti in meno della media regionale; mentre l'esigenza di imparare o migliorare l'utilizzo di lingue straniere è stata espressa dal 9% dei lavoratori, una percentuale di tre punti in più della media regionale, a seguire l'informatica col 8,6%, la gestione aziendale (4,9%), il primo soccorso (4,1%), la prevenzione e protezione (2,2%) e la certificazione energetica (1,5%).

L'HACCP non ha ottenuto alcuna segnalazione, a differenza della media regionale.

Da evidenziare che anche nella provincia di Roma, la categoria residuale comprendente altro, in termini di argomenti della formazione, è stata indicata da circa un quarto dei lavoratori, così come accade al livello regionale.

Tab. 2.217 - Argomenti delle attività formative che Intende scegliere nei prossimi 12 mesi (valori %)

	Roma	Media regionale
Sicurezza	12,7	14,5
Prevenzione e protezione	2,2	3,3
Primo soccorso	4,1	4,6
HACCP	0,0	1,2
Informatica	8,6	8,8
Gestione aziendale	4,9	4,8
Lingue	9,0	6,0
Novità normative	30,2	30,7
Certificazione energetica	1,5	1,3
Altro	26,9	24,1
Non risponde	0,0	0,7
Totale	100,0	100,0

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

La motivazione principale alla partecipazione futura ad attività formative è quella di aggiornare le competenze/conoscenze possedute (66,1% per i lavoratori di Roma, 64,9% in media regionale).

La partecipazione alla formazione è quasi esclusivamente per motivi di lavoro; i motivi personali sono indicati dal 5% circa dei lavoratori (5,2% a Roma contro il 4,9% in media regionale).

Tab. 2.218 - Motivazione sulla partecipazione nei prossimi 12 mesi (valori %)

	Per aggiorn. le competenze	Per acq. nuove comp. e conosc.	Totale	Per lavoro	Motivi personali	Totale
Roma	66,1	33,9	100,0	94,8	5,2	100,0
Media regionale	64,9	35,1	100,0	95,1	4,9	100,0

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

Il 30,5% dei lavoratori romani ritiene di non aver bisogno di alcuna formazione per la propria crescita personale e/o professionale, (la media regionale è pari al 34,8%), ed è questo il motivo più rilevante per il quale il lavoratore non ha intenzione di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi.

Più di un quarto dei lavoratori (26,5%) ritiene non vi siano attività di formazione adeguate alle proprie esigenze professionali mentre il 25,1% (5 punti percentuali in più della media regionale) non ritiene necessaria la formazione per le attuali esigenze di lavoro.

Per l'8,7% dei lavoratori la formazione confligge con gli impegni di lavoro, per il 5% il conflitto riguarda gli impegni familiari.

Infine costi troppo elevati sono indicati solo dal 2,6% dei lavoratori mentre la difficoltà di raggiungimento del luogo di svolgimento risulta pressoché inesistente (0,2%).

Tab. 2.219 - Motivi più rilevanti per i quali non si ha intenzione di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi(% di lavoratori per risposta più rilevante)

	Roma	Media regionale
Non è necessaria per il lavoro	25,1	19,4
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	8,7	8,3
Formazione confligge con gli impegni familiari	5,0	5,6
Costi elevati	2,6	2,2
Luogo di svolgimento difficile da raggiungere	0,2	0,1
Attività non adeguate alle esigenze	26,5	28,6
Non ritengo di aver bisogno	30,5	34,8
Altro	1,4	0,6
Non so	0,0	0,4
Totale	100,0	100,0

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

Viterbo

I lavoratori dipendenti della provincia di Viterbo, in merito alla utilità della formazione continua ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze al fine di svolgere meglio il proprio lavoro. L'88,5% degli intervistati considera, infatti, molto o abbastanza utile praticare attività formative per tale finalità, poco oltre la media regionale.

La formazione è considerata utile anche per aumentare le possibilità di carriera (60,4%) e, in misura più ridotta della media regionale, per cambiare tipo di lavoro all'interno dell'azienda/ente per cui già si lavora (56,7% contro il 63%).

La formazione viene invece ritenuta scarsamente utile (poco o per niente) per ottenere un aumento di stipendio (54,8% per i lavoratori di Viterbo, 54,6% in media regionale).

Tab. 2.220 - Utilità delle attività formative per i lavoratori dipendenti (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
VITERBO					
Acquisire nuove competenze	50,7	37,8	7,8	3,7	0,0
Aumentare le possibilità di carriera	21,2	39,2	25,8	13,8	0,0
Ottenere aumento di stipendio	12,4	32,7	32,7	22,1	0,0
Cambiare lavoro all' interno della azienda	19,8	36,9	24,4	18,0	0,9
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	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 ciò che riguarda gli autonomi, i lavoratori di Viterbo ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze per svolgere meglio il proprio lavoro (86,1%).

Il 66,9% dei lavoratori ritiene, inoltre, che la formazione possa risultare utile per ampliare la propria attività e raggiungere nuovi clienti mentre il 51,6% degli autonomi ritiene utile l'utilizzo di attività formative al fine di aumentare il fatturato.

Le percentuali provinciali risultano leggermente inferiori di quelle medie regionali.

Tab. 2.221 - Utilità delle attività formative per i lavoratori autonomi (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
VITERBO					
Acquisire nuove competenze	54,3	31,8	9,3	4,6	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	23,2	43,7	22,5	10,6	0,0
Aumentare fatturato	9,9	41,7	31,8	15,2	1,3
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	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

Le conoscenze ritenute maggiormente importanti dai lavoratori di Viterbo nei prossimi 2-3 anni risultano quelle tecnico-operative specifiche: il 27,4% dei lavoratori le colloca al primo posto tra le 7 proposte.

Il 24,7% dei lavoratori indica al primo posto le conoscenze informatiche, il 15,2% le capacità relazionali (anche con la clientela) e il 12% le capacità di lavorare in gruppo (*team working*).

Di minore importanza sono ritenute le competenze manageriali e gestionali, le lingue straniere e le competenze amministrative.

Tab. 2.222 - Giudizio sulle conoscenze che saranno maggiormente importanti nei prossimi 2-3 anni (% di lavoratori per risposta più rilevante)

	Viterbo			Media regionale		
	1° posto	2° posto	3° posto	1° posto	2° posto	3° posto
Informatiche	24,7	16,7	6,3	22,9	18,9	8,2
Manageriali e gestionali	7,9	12,8	10,1	8,6	10,6	11,3
Capacità di lavorare in gruppo	12,0	17,8	15,2	13,5	18,1	18,1
Capacità relazionali	15,2	17,8	15,2	16,7	15,5	15,5
Amministrative	5,2	5,6	15,2	5,7	6,1	9,9
Lingue straniere	7,6	16,1	15,2	9,1	16,2	18,3
Conosc. tecnico-operative specifiche	27,4	13,3	22,8	23,6	14,5	18,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Il 45,4% dei lavoratori di Viterbo ha partecipato ad almeno un'attività di formazione negli ultimi 12 mesi, percentuale in linea con la media regionale.

Il 30,2% dei lavoratori ha partecipato a corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro (escluso quelli obbligatori ed inclusi i corsi regionali di formazione professionale riconosciuti dalle Regioni). La percentuale di Viterbo risulta più elevata di quella media regionale (28,9%).

Il 18,5% ha preso parte a corsi di formazione obbligatori per legge (sicurezza sul luogo di lavoro, L. 626, ambiente, primo soccorso, HACCP), similmente a quanto accaduto a livello regionale.

Tab. 2.223 - Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)

	Viterbo	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	18,5	18,4
Corsi legati alla condizione di CIG	1,1	1,6
Corsi per la crescita professionale	30,2	28,9
Corsi a distanza (FaD)	1,9	1,2
Seminari, convegni, workshop	11,4	10,3
Training on the job.	0,8	1,0
Finalità personali	1,4	1,1
Totale lavoratori che hanno partecipato a corsi	40,2	39,4
Totale lavoratori che hanno partecipato ad almeno un'attività formativa	45,4	45,2
Non ha partecipato a nessuna attività formativa	54,6	54,8
Totale	100,0	100,0

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

L'11,4% ha partecipato a seminari, convegni, workshop svolti nell'ambito lavorativo: questa tipologie di attività formativa ha riscosso maggiore attenzione a Viterbo rispetto alla media regionale.

Le tipologie di corsi su cui c'è stata una attenzione più modesta – al di sotto del 2% - comprendono i corsi di formazione a distanza (FaD), i corsi con finalità personali o lezioni private con l'ausilio di un insegnante o di un tutor a pagamento, i corsi legati alla condizione di Cassa Integrazione Guadagni, il training on the job e l'affiancamento sul lavoro.

La maggior percentuale di lavoratori viterbesi che ha fatto formazione (60,8%) ha partecipato a un solo corso negli ultimi 12 mesi; il 23,6% ha partecipato a due corsi, il 7,4% a tre corsi e l'8,1% a quattro o più corsi.

Le categorie estreme (un corso e 4 e più corsi) vedono percentuali provinciali più elevate delle medie regionali.

Tab. 2.224 - Numero di corsi a cui ha partecipato negli ultimi 12 mesi (valori %)

	Viterbo	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	60,8	57,1
2° corsi	23,6	25,0
3° corsi	7,4	10,1
4° corsi e più	8,1	7,7
Totale	100,0	100,0

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

I lavoratori viterbesi soddisfatti della formazione ricevuta il 91,2%, (91,8% la media regionale), in particolare più di un terzo di questi sono molto soddisfatti.

La quota degli insoddisfatti è invece molto contenuta.

Tab. 2.225 - Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Viterbo	31,1	60,1	8,1	0,7	100,0
Media regionale	30,4	61,4	7,1	1,1	100,0

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

Il 38% dei lavoratori di Viterbo prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi ad attività formative, un valore esattamente in linea con la media regionale.

Tra questi lavoratori il 29,1% pensa che parteciperà a corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro, l'11,7% i corsi di formazione obbligatori per legge.

Con quote pari o al di sotto del 6% vi sono i seminari e convegni svolti durante l'ambito lavorativo e il training on the job.

Con percentuali pari o inferiori al 2% vi sono, infine, i corsi di formazione a distanza, i corsi di formazione con finalità personali, i corsi legati alla condizione di Cassa Integrazioni Guadagni.

Non si registra alcuna previsione di partecipare a lezioni private.

Tab. 2.226 - sulla partecipazione ad attività formative nei prossimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)

	Viterbo	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	11,7	10,0
Corsi legati alla condizione di CIG	0,3	0,8
Corsi per la crescita professionale	29,1	30,6
Corsi a distanza (FaD)	1,4	0,7
Corsi con finalità personale	1,4	1,2
Seminari, convegni, workshop	6,0	5,1
Training on the job.	3,3	3,0
Lezioni private	0,0	0,4
Totale lavoratori che hanno intenzione di partecipare a corsi	35,6	36,1
Totale lavoratori che hanno intenzione di partecipare ad attività formative	38,0	38,0
Non ha intenzione di partecipare a nessuna attività formativa	62,0	62,0
Totale lavoratori	100,0	100,0

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

Secondo le previsioni dei lavoratori di Viterbo, il 64,1% parteciperà nei prossimi 12 mesi a un corso di formazione (62,8% in media regionale) il 14,5% a due corsi (18,6%), il 5,3% a tre corsi (3,9%).

Una quota significativa pari al 16% prevede di partecipare a quattro o più corsi.

Tab. 2.227 - Numero di corsi a cui si prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori)

	Viterbo	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	64,1	62,8
2° corsi	14,5	18,6
3° corsi	5,3	3,9
4° corsi e più	16,0	14,2
Non so	0,0	0,6
Totale	100,0	100,0

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

Le preferenze in termini di argomenti delle attività formative che i lavoratori intendono scegliere nei prossimi 12 mesi vertono soprattutto sulle novità normative legate al proprio settore (32,1% rispetto alla media regionale pari al 30,7%).

Per i lavoratori di Viterbo anche la sicurezza sembra essere una tematica importante da affrontare, infatti circa il 20% intende seguire tali corsi nei 12 mesi successivi l'intervista, un valore di circa cinque punti percentuali più elevata della media regionale. Il 9,2% intende invece seguire corsi di informatica.

Con percentuali del 3% circa seguono la gestione aziendale, le lingue e la prevenzione e protezione. Infine il primo soccorso, l'HACCP e la certificazione energetica.

La categoria residuale comprendente altre tipologie di corsi occupa poco più di un quinto dei lavoratori: un quarto invece risulta nella media regionale.

Tab. 2.228 - Argomenti delle attività formative che Intende scegliere nei prossimi 12 mesi (valori %)

	Viterbo	Media regionale
Sicurezza	19,8	14,5
Prevenzione e protezione	3,1	3,3
Primo soccorso	2,3	4,6
HACCP	1,5	1,2
Informatica	9,2	8,8
Gestione aziendale	3,8	4,8
Lingue	3,8	6,0
Novità normative	32,1	30,7
Certificazione energetica	1,5	1,3
Altro	21,4	24,1
Non risponde	1,5	0,7
Totale	100,0	100,0

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

La motivazione principale alla partecipazione futura ad attività formative è aggiornare le competenze/conoscenze possedute (63% per i lavoratori di Viterbo, 64,9% in media regionale).

La partecipazione alla formazione, in maniera più decisa rispetto alle altre province, è quasi esclusivamente per motivi di lavoro; i motivi personali sono indicati solamente dal 2,5% a Viterbo contro il 4,9% in media regionale.

Tab. 2.229 - Motivazione sulla partecipazione nei prossimi 12 mesi (valori %)

	Per aggiorn. le compet.	Per acq. nuove comp. e conosc.	Totale	Per lavoro	Motivi personali	Totale
Viterbo	63,0	37,0	100,0	97,5	2,5	100,0
Media regionale	64,9	35,1	100,0	95,1	4,9	100,0

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

Il motivo più rilevante per il quale i lavoratori non hanno pensato di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi si lega alla loro percezione di non necessitare di alcuna ulteriore formazione. Quasi quattro lavoratori su dieci ritengono vera questa affermazione (38,6%, di quattro punti percentuali superiore alla media regionale pari al 34,8%).

Anche nella provincia di Viterbo una quota rilevante di lavoratori (27,2%) ritiene non ci siano attività formative adeguate alle proprie esigenze professionali.

Il 16,7% ritiene non necessaria la formazione per le attuali esigenze di lavoro.

Per il 7,9% dei lavoratori la formazione confligge con gli impegni di lavoro, per il 7% con gli impegni familiari.

La questione costo appare ancora meno rilevante, essendo segnalata solo dal 2,2% dei lavoratori.

Infine la logistica: la difficoltà di raggiungere del luogo di svolgimento dei corsi formativi non è per nulla considerata.

Tab. 2.230 - Motivi più rilevanti per i quali non si ha intenzione di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori per risposta più rilevante)

	Viterbo	Media regionale
Non è necessaria per il lavoro	16,7	19,4
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	7,9	8,3
Formazione confligge con gli impegni familiari	7,0	5,6
Costi elevati	2,2	2,2
Luogo di svolgimento difficile da raggiungere	0,4	0,1
Attività non adeguate alle esigenze	27,2	28,6
Non ritengo di aver bisogno	38,6	34,8
Altro	0,0	0,6
Non so	0,0	0,4
Totale	100,0	100,0

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

OSSERVALAZIO

OSSERVATORIO

PERMANENTE REGIONALE

SULLA FORMAZIONE CONTINUA

Rapporto Annuale 2014

Parte III

**I FABBISOGNI FORMATIVI DELLE IMPRESE
E LA FORMAZIONE CONTINUA DEI LAVORATORI
NEI SETTORI AUDIOVISIVO E CINEMATOGRAFICO**

3. I FABBISOGNI FORMATIVI DELLE IMPRESE E LA FORMAZIONE CONTINUA DEI LAVORATORI NEI SETTORI AUDIOVISIVO E CINEMATOGRAFICO

3.1. INTRODUZIONE

La terza parte del Rapporto Annuale 2014 dell'Osservatorio Permanente Regionale sulla Formazione Continua nel Lazio riguarda è dedicata specificamente all'analisi delle attività di formazione professionale e dei fabbisogni formativi di imprese e lavoratori nei settori di attività economica dello spettacolo, dell'audiovisivo e della cinematografia.

L'attenzione che l'Osservatorio Permanente Regionale sulla Formazione Continua (OPRFC) 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 complesso 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).

La terza parte del Rapporto Annuale 2014 si apre con un'analisi delle caratteristiche della formazione dei lavoratori nel contesto italiano nel confronto con i principali Paesi europei¹¹, attraverso la sistematizzazione delle informazioni e dati provenienti dalle più importanti indagini.

Per quanto riguarda invece il focus sui settori del cinema e dell'audiovisivo, l'analisi delle attività formative è stata condotta sia sulle imprese che sui lavoratori, mediante indagini campionarie con la metodologia di rilevazione CATI (Computer Assisted Telephone Interview).

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

Lo studio e l'approfondimento di queste dimensioni di analisi è avvenuto non solo mediante la realizzazione di un'indagine diretta, effettuata sulle imprese dei settori in oggetto, ma anche utilizzando 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 lavoro¹²) nei settori dello spettacolo, nelle unità produttive del Lazio.

¹¹ Il primo capitolo di questa terza parte del Rapporto 2014 non fa riferimento esclusivamente ai settori del cinema e dell'audiovisivo, ma all'intero contesto nazionale.

¹² La fonte delle informazioni per le analisi sulle attivazioni di rapporti di lavoro è costituita dalle banche dati sui flussi di comunicazione obbligatoria del sistema informativo lavoro regionale.

3.2. IL CAPITALE UMANO E LA PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE

Un ruolo centrale per definire la metodologia sull'analisi dei fabbisogni delle imprese e dei lavoratori, ha assunto la ricognizione delle indagini realizzate sulla formazione continua in ambito nazionale e internazionale. In questa parte del lavoro saranno analizzate le caratteristiche della formazione dei lavoratori nel contesto italiano nel confronto con i principali Paesi europei, attraverso la sistematizzazione delle informazioni e dati provenienti dalle più importanti indagini. In particolare per i lavoratori saranno considerate: l'indagine sulle forze di lavoro (Eurostat LFS), e alcune variabili dell'indagine quinquennale sull'istruzione e formazione degli adulti AES (Adult Education Survey).

Per le imprese invece, l'indagine CVTS (*Continuing Vocational Training*) coordinata da Eurostat, che coinvolge i 27 Stati membri dell'Unione Europea più la Norvegia, non ha presentato aggiornamenti dei dati, per cui si rimanda alle precedenti edizioni dell'Osservatorio.

3.2.1. L'Italia nel contesto europeo: partecipazione formativa dei lavoratori

I dati della rilevazione europea sulle forze di lavoro (LFS) nel 2013 mostrano che la quota di popolazione adulta (compresa tra i 25 e i 64 anni) che ha partecipato ad iniziative di istruzione e formazione è stata pari a 6,2%, un dato in diminuzione rispetto al 2012 (6,6%). Ricordiamo che l'obiettivo europeo definito nella strategia Europa 2020 sulla partecipazione ad attività di istruzione e formazione è fissato al 15%.

Ancora nel 2013, l'Italia è uno dei paesi europei con il maggior gap rispetto al target obiettivo del 15%; la media dell'Unione Europea ha raggiunto una percentuale pari al 10,4%. Germania e Spagna mostrano tassi di partecipazione decisamente superiori a quello italiano (rispettivamente 7,8% e 10,9% contro il 6,2% del nostro Paese).

I paesi del Nord Europa (Danimarca, Norvegia, Svezia, Finlandia e Islanda) mostrano un tasso di partecipazione superiore al 20% classificandosi anche nel 2013 come i paesi più virtuosi, insieme alla Svizzera con un tasso di partecipazione pari al 30,4%, ma anche Regno Unito e Paesi Bassi mostrano percentuali elevate (superiori al 15%). Bulgaria, Romania, Croazia, Slovacchia e Grecia mostrano, invece, i minori tassi di partecipazione.

Tab. 3.1 – Partecipazione ad iniziative di istruzione e formazione (valori %) – (Popolazione 25-64 anni)

Paese	Anno									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Unione Europea (28 paesi)	9,1	9,5	9,4	9,3	9,3	9,2	9,1	8,8	9,0	10,4
Belgio	8,6	8,3	7,5	7,2	6,8	6,8	7,2	7,1	6,6	6,7
Bulgaria	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,2	1,3	1,5	1,7
Repubblica Ceca	5,8	5,6	5,6	5,7	7,8	6,8	7,5	11,4	10,8	9,7
Danimarca	25,6	27,4	29,2	29,0	29,9	31,2	32,5	32,3	31,6	31,4
Germania	7,4	7,7	7,5	7,8	7,9	7,8	7,7	7,8	7,9	7,8
Estonia	6,4	5,9	6,5	7,0	9,8	10,5	10,9	12,0	12,9	12,6
Irlanda	6,1	7,4	7,3	7,6	7,0	6,3	6,8	6,8	7,1	7,3
Grecia	1,8	1,9	1,9	2,1	2,9	3,3	3,0	2,4	2,9	2,9
Spagna	4,7	10,5	10,4	10,4	10,4	10,4	10,8	10,8	10,7	10,9
Francia	6,0	5,9	6,4	6,1	6,0	5,7	5,0	5,5	5,7	17,7
Croazia	1,9	2,1	2,9	2,4	2,2	2,3	2,2	2,3	2,4	2,4
Italia	6,3	5,8	6,1	6,2	6,3	6,0	6,2	5,7	6,6	6,2
Cipro	9,3	5,9	7,1	8,4	8,5	7,8	7,7	7,5	7,4	6,9
Lettonia	8,4	7,9	6,9	7,1	6,8	5,3	5,0	5,1	6,9	6,5
Lituania	5,9	6,0	4,9	5,2	4,8	4,4	3,9	5,7	5,2	5,7
Lussemburgo	9,8	8,5	8,2	7,0	8,5	13,4	13,4	13,6	13,9	14,4
Ungheria	4,0	3,9	3,8	3,6	3,1	2,7	2,8	2,7	2,8	3,0
Malta	4,3	5,3	5,5	6,0	6,2	6,1	6,2	6,5	7,0	7,7
Paesi Bassi	16,4	15,9	15,6	16,6	17,0	17,0	16,6	16,7	16,5	17,4
Austria	11,6	12,9	13,1	12,8	13,2	13,8	13,7	13,4	14,1	13,9
Polonia	5,0	4,9	4,7	5,1	4,7	4,7	5,2	4,4	4,5	4,3
Portogallo	4,3	4,1	4,2	4,4	5,3	6,5	5,8	11,6	10,6	9,8
Romania	1,5	1,6	1,3	1,3	1,5	1,5	1,3	1,6	1,4	2,0
Slovenia	16,2	15,3	15,0	14,8	13,9	14,6	16,2	15,9	13,8	12,4
Slovacchia	4,3	4,6	4,1	3,9	3,3	2,8	2,8	3,9	3,1	2,9
Finlandia	22,8	22,5	23,1	23,4	23,1	22,1	23,0	23,8	24,5	24,9
Svezia	:	17,4	18,4	18,6	22,2	22,2	24,4	24,9	26,7	28,1
Regno Unito	29,0	27,6	26,7	20,0	19,9	20,1	19,4	15,8	15,8	16,1
Islanda	24,2	25,7	27,9	27,0	25,1	25,1	25,2	25,9	27,3	25,8
Norvegia	17,4	17,8	18,7	18,0	19,3	18,1	17,8	18,2	20,0	20,4
Svizzera	28,6	27,0	22,5	26,8	27,9	23,9	30,6	29,9	29,9	30,4
Repubblica di Macedonia	:	:	2,3	2,8	2,5	3,3	3,2	3,4	4,0	3,5
Turchia	:	:	1,8	1,5	1,9	2,3	2,5	2,9	3,2	4,0

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat (LFS)

Per il 2013 i dati dell'indagine armonizzata a livello europeo, la *Labour Force Survey* – confermano la presenza di un significativo *age gap* nella partecipazione formativa, che colpisce gli ultracinquantenni di tutti i paesi dell'Unione europea.

Per l'Italia i dati riportati nell'indagine mostrano oltre ad un importante *age gap*, un tasso di partecipazione alle attività di formazione nella classe di età compresa tra 55 e 64 anni tra i più bassi: 2,9% a fronte del 5,7% della media dei Paesi dell'Unione Europea.

Tab. 3.2 – Tassi di partecipazione ad attività di formazione (formali e non) per classe di età - Anno 2013 (LFS)

Paesi	Classi di età			
	25-34	35-44	45-54	55-64
Unione Europea (28 paesi)	16,9	10,5	8,7	5,7
Belgio	10,1	7,5	5,4	3,9
Bulgaria	5,7	0,8	:	:
Repubblica Ceca	15,3	10,1	8,7	4,5
Danimarca	44,2	31,3	28,7	22,9
Germania	18,0	6,9	5,0	3,0
Estonia	21,8	14,3	8,1	5,3
Irlanda	12,1	6,7	5,3	3,4
Grecia	7,5	2,4	1,4	0,6
Spagna	18,3	11,1	8,2	5,2
Francia	22,7	19,7	16,6	11,8
Croazia	10,0	1,7	0,6	0,3
Italia	13,2	5,3	4,3	2,9
Cipro	11,1	7,0	4,4	3,3
Lettonia	11,6	6,4	4,5	3,4
Lituania	11,7	5,3	3,8	2,3
Lussemburgo	22,0	16,2	12,1	5,0
Ungheria	6,9	2,7	1,8	0,6
Malta	13,3	8,5	4,9	3,6
Paesi Bassi	27,6	17,8	15,2	9,9
Austria	23,4	14,1	11,5	6,7
Polonia	9,6	4,2	2,1	0,8
Portogallo	17,6	10,3	7,3	3,9
Romania	4,7	1,4	1,1	0,5
Slovenia	21,8	13,3	9,2	5,5
Slovacchia	5,6	2,7	1,8	1,0
Finlandia	34,5	28,0	24,0	14,6
Svezia	37,2	29,3	25,8	19,9
Regno Unito	20,0	17,1	15,8	10,7
Islanda	35,7	24,9	23	18,6
Norvegia	28,7	21,8	18,1	11,8
Svizzera	36,9	31,1	29,7	23,0
Repubblica di Macedonia	9,7	2,0	0,8	0,4
Turchia	8,3	3,1	1,2	0,5

: Dato non disponibile

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat (LFS - 2013)

Il grafico sottostante mostra il tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione per la popolazione adulta compresa fra i 25 e i 64 anni (benchmark) e per quella compresa tra i 55 e i 64 anni.

A livello europeo, nel 2013, il 10,4% della popolazione europea compresa fra i 25 e i 64 anni ha partecipato a una qualche forma d'istruzione o di formazione nelle quattro settimane precedenti l'indagine. L'obiettivo di benchmark stabilito dal quadro strategico per la

cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione fissa, come è stato precedentemente evidenziato, per il 2020 un tasso di partecipazione al *lifelong learning* del 15%. I paesi dell'Europa meridionale e neocomunitaria sono ancora lontanissimi da tale obiettivo: in particolare, i tassi di partecipazione non raggiungono il 3% in Ungheria (2,8%), Grecia (2,9%), Romania (1,4%) e Bulgaria (1,5%). Diversa è invece la situazione nei paesi dell'Europa settentrionale (Danimarca, Svezia, Finlandia, Paesi Bassi, Regno Unito) che non solo lo hanno raggiunto, ma superato abbondantemente.

In Europa, il tasso di partecipazione degli adulti con età compresa tra i 55 e i 64 anni (5,7%) è pari alla metà rispetto alla media generale (differenza di 4,7 punti percentuali).

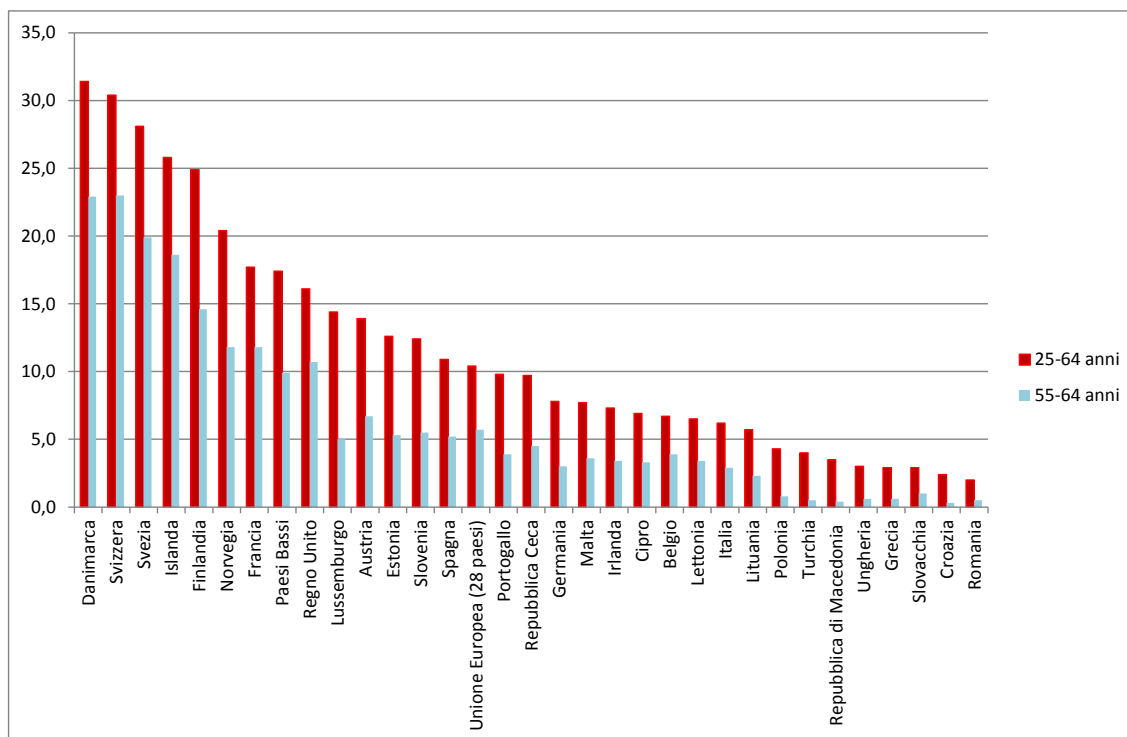
Il divario generazionale è presente in tutti i paesi europei, con differenziali che superano i 10 punti percentuali in Finlandia, 9,4 in Lussemburgo, 8,6 in Norvegia e 8,5 in Danimarca.

I più alti tassi di partecipazione degli ultracinquantenni alle attività d'istruzione e formazione si registrano in Svizzera (23%), Danimarca (22,9%), e Svezia (19,9%), dove l'*age gap* formativo tra le due classi di età considerate è comunque molto ampio.

Valori molto bassi si evidenziano nei paesi dell'Europa meridionale e neocomunitaria: le incidenze non superano il 1% in Slovacchia (1,0%), Polonia (0,8%), Ungheria (0,6%), Grecia (0,6%).

L'Italia si colloca al ventiquattresimo posto, con un tasso di partecipazione alle attività di istruzione e formazione dei 25-64enni di circa 4 punti percentuali inferiore alla media Ue28 e pari al 6,2%. Il divario generazionale che si registra nel nostro Paese è pari a 3,3 punti percentuali, dato che il tasso di partecipazione dei senior alle attività formative si attesta soltanto al 2,9%.

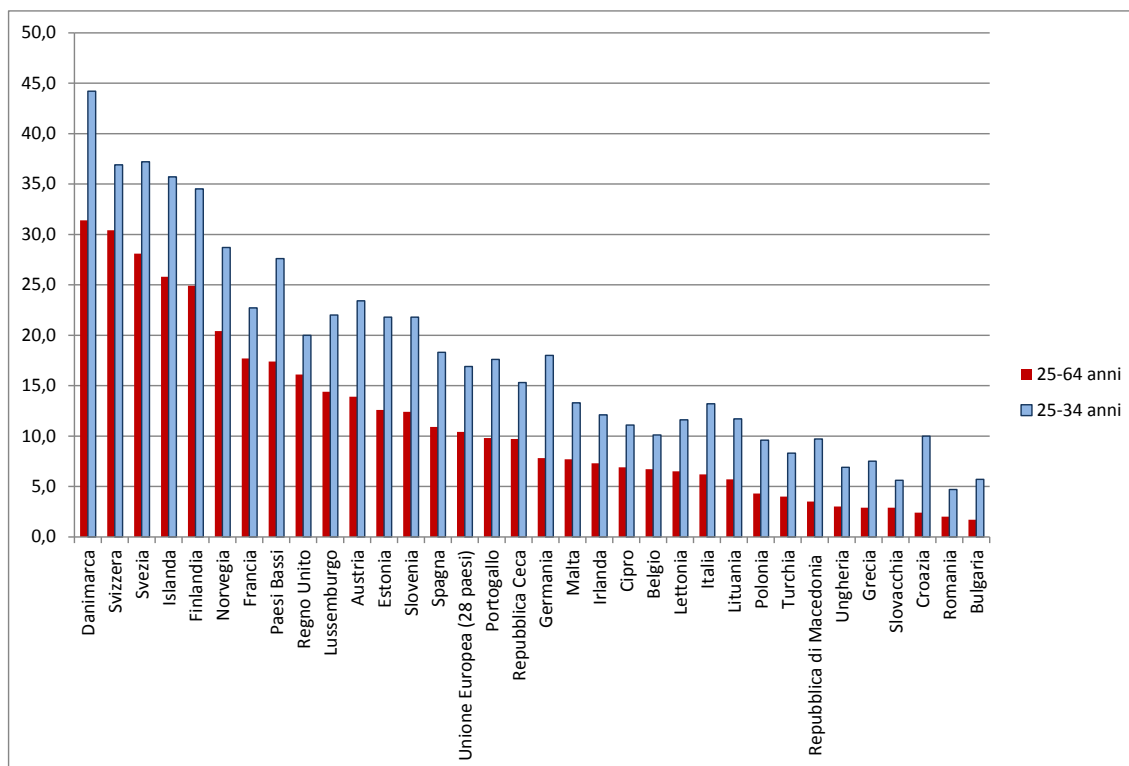
Fig. 3.27 – Il divario generazionale nel lifelong learning in Europa nel 2013 (focus sugli over 50)



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat (LFS - 2013)

Completamente ribaltata la situazione se si considera la partecipazione dei giovani (25-34 anni) dove i valori in tutti i paesi sono superiori alla rispettiva media. Considerando questa fascia di età, l'Italia sale al ventesimo posto con il 13,2%, un valore molto vicino al benchmark del 2020.

Fig. 3.2 – Il divario generazionale nel lifelong learning in Europa nel 2013 (focus sui giovani)



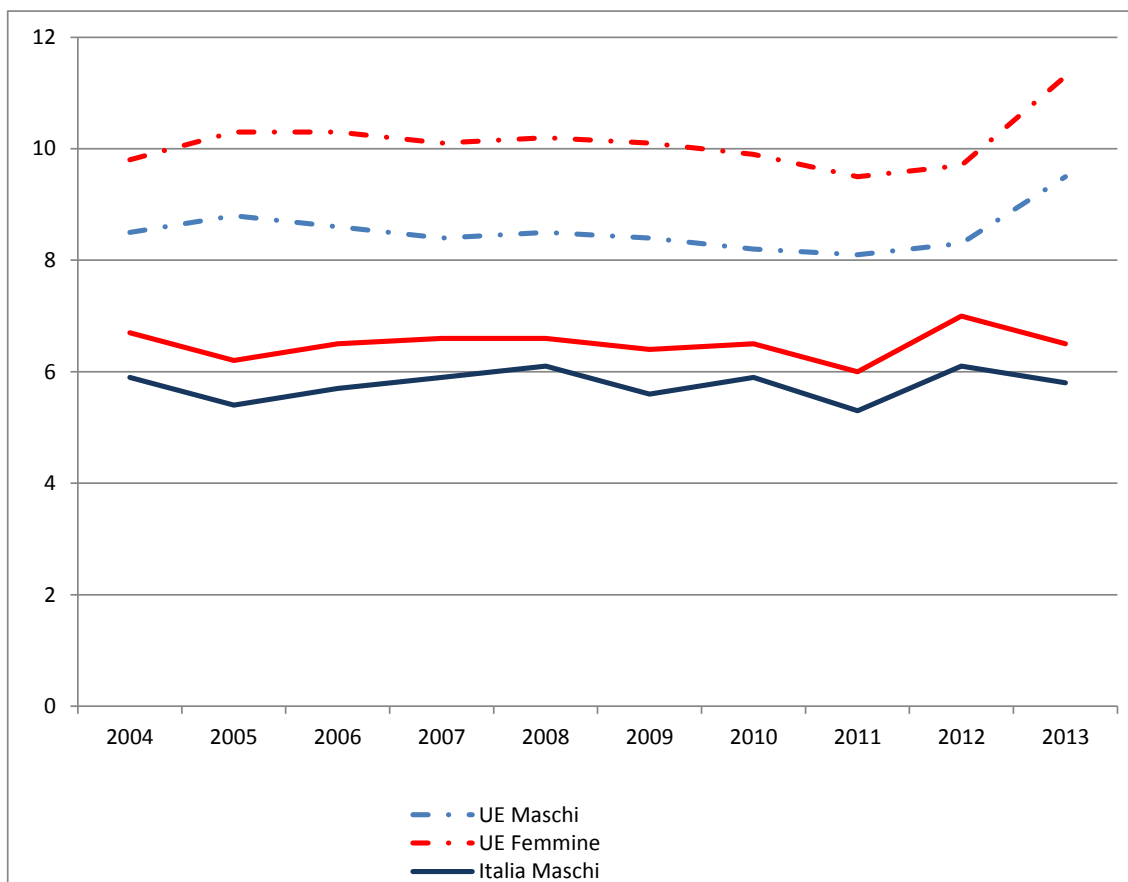
Fonte: Elaborazione su dati Eurostat (LFS - 2013)

Nel grafico seguente si mostrano i valori di partecipazione alle attività di *lifelong learning* distinto per genere. Come è evidente soprattutto a livello europeo la partecipazione risulta più elevata tra le donne che tra gli uomini, con differenziali, che nel corso degli anni oscillano tra 1,3 e 1,8 punti percentuali. Nel 2013 il tasso di partecipazione delle donne (11,3%) è cresciuto di 1,6 punti percentuali rispetto al 2012 (9,7%) mentre tra gli uomini la crescita è inferiore (9,5% rispetto a 8,3 del 2012) aumentando così il divario.

Le differenze di genere a favore della componente femminile sono maggiori nei paesi del Nord Europa, dove i tassi di partecipazione al *lifelong learning* sono più elevati: la Danimarca è in testa, seguita dalla Svezia e dalla Finlandia.

Nel nostro Paese anche i differenziali di genere sono inferiori a quelli della media europea, e in leggera diminuzione (+ 0,7 punti percentuali per le donne nel 2013).

Fig. 3.3 – Il divario di genere nel lifelong learning in Italia e in Europa - 2013 (UE27)



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat (Labour Force Survey 2013)

La formazione continua in Italia più che in altri paesi europei, tende a rafforzare coloro che hanno avuto maggiori opportunità e hanno acquisito un titolo di studio elevato. Costoro infatti ricevono maggiore formazione durante l'arco della vita, mentre le categorie più deboli continuano ad esserne escluse.

In particolare l'Italia è uno dei paesi in coda alla classifica per il basso tasso di partecipazione ad attività formative da parte di chi ha un titolo di studio basso: con una percentuale inferiore al 2%, precede solo la Grecia, Cipro, l'Ungheria, Polonia, Romania e Repubblica di Macedonia. Anche il tasso di partecipazione di chi possiede un titolo di studio elevato, seppur pari al 18,7% è inferiore alla media europea, ma più elevato di molti Paesi, tra cui la Germania.

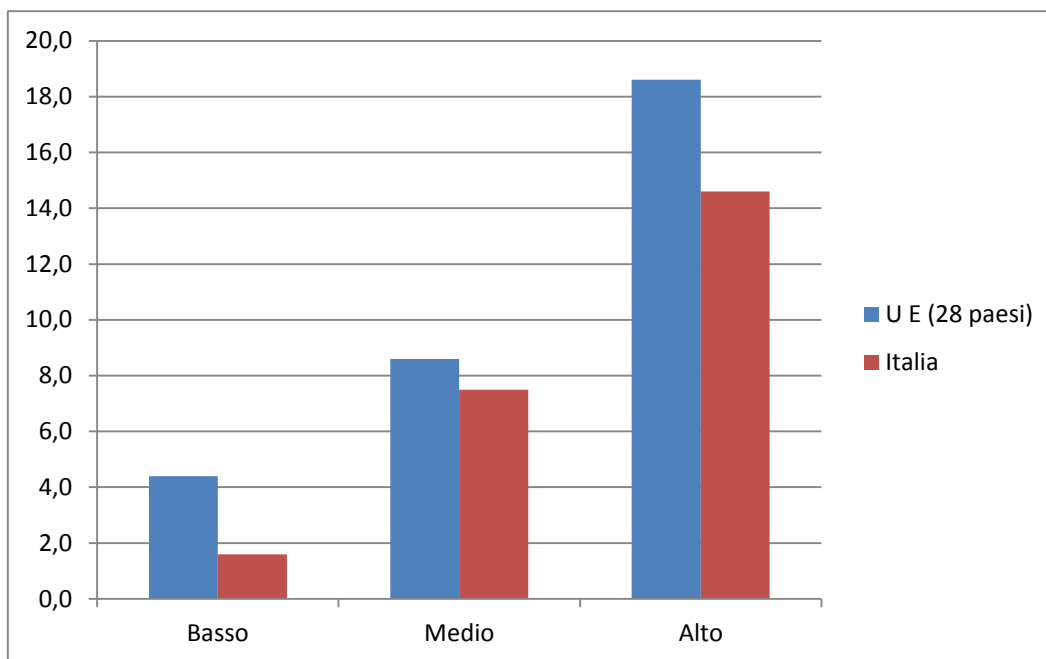
Tab. 3.3 – Tasso di partecipazione a formazione, per livello di istruzione – Confronto europeo - Anno 2013 (valori %)

Paese	Basso	Medio	Alto
Unione Europea (28 paesi)	4,4	8,6	18,6
Belgio	2,9	5,0	11,4
Bulgaria	:	1,8	2,5
Repubblica Ceca	2,4	7,9	18,7
Danimarca	22,1	28,1	40,9
Germania	3,1	6,8	12,3
Estonia	4,6	8,5	20,1
Irlanda	3,2	5,9	10,8
Grecia	0,4	3,2	5,5
Spagna	4,5	10,8	19,5
Francia	8,0	15,1	28,7
Croazia	:	2,6	3,3
Italia	1,6	7,5	14,6
Cipro	1,1	4,7	12,1
Lettonia	2,6	4,9	11,0
Lituania	:	3,1	10,4
Lussemburgo	6,1	14,4	18,3
Ungheria	1,1	2,7	5,3
Malta	2,7	10,4	20,7
Paesi Bassi	9,0	17,2	24,2
Austria	4,8	12,2	26,7
Polonia	0,8	2,4	10,4
Portogallo	4,6	13,7	21,7
Romania	0,5	2,2	3,6
Slovenia	2,9	10,3	21,6
Slovacchia	:	2,1	6,9
Finlandia	11,2	22,1	32,8
Svezia	19,7	23,6	37,6
Regno Unito	7,7	13,7	23,4
Islanda	17,5	23,4	34,7
Norvegia	12,1	16,6	27,8
Svizzera	9,9	25,2	43,6
Repubblica di Macedonia	0,3	4,3	7,9
Turchia	2,1	7,2	9,1

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat (LFS- 2014)

La figura sottostante, permette di comprendere immediatamente, tramite i dati del *Labour Force Survey*, in che misura il livello d'istruzione posseduto incide sui tassi di partecipazione alle attività di apprendimento e formazione.

Fig. 3.4 – Tasso di partecipazione a formazione, per livello di istruzione - Anno 2013 (valori %)



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat (LFS- 2013)

Nella tabella seguente sono riportati i tassi di partecipazione alle attività di istruzione e formazione per i diversi segmenti della popolazione in base alla loro posizione lavorativa. In tutti i paesi europei i tassi più bassi si evidenziano tra la popolazione non attiva. L'Italia è in linea con questa evidenza. E', invece, interessante evidenziare come soprattutto tra i paesi del Nord Europa i tassi di partecipazione sono più elevati tra i disoccupati.

Tab. 3.4 – Partecipazione ad iniziative di istruzione e formazione per posizione lavorativa Anno 2013 (valori %)

Paese	Totale popolazione	Popolazione attiva	Occupati	Disoccupati	Popolazione non attiva
Unione Europea (28 paesi)	10,4	11,2	11,3	9,9	7,8
Belgio	6,7	7,0	7,0	8,1	5,6
Bulgaria	1,7	1,4	1,3	1,7	2,7
Repubblica Ceca	9,7	10,9	11,3	5,3	4,9
Danimarca	31,4	32,1	32,0	33,5	28,6
Germania	7,8	7,6	7,7	5,8	8,9
Estonia	12,6	13,6	13,6	13,4	7,5
Irlanda	7,3	6,2	6,2	6,7	10,7
Grecia	2,9	2,8	2,8	2,7	3,3
Spagna	10,9	11,4	10,9	12,9	8,7
Francia	17,7	19,3	19,7	14,5	11,8
Croazia	2,4	2,0	2,1	1,5	3,1
Italia	6,2	5,9	6,0	5,1	6,7
Cipro	6,9	7,2	7,4	5,5	5,5
Lettonia	6,5	6,9	6,9	7,6	4,6
Lituania	5,7	6,3	6,7	3,2	2,5
Lussemburgo	14,4	15,4	15,3	17,4	10,6
Ungheria	3,0	2,9	2,9	2,7	3,3
Malta	7,7	9,5	9,6	7,6	3,9
Paesi Bassi	17,4	19,1	19,3	16,0	9,9
Austria	13,9	14,9	14,6	21,5	10,1
Polonia	4,3	5,0	5,1	4,1	2,4
Portogallo	9,8	10,1	9,7	12,5	8,7
Romania	2,0	1,8	1,8	2,5	2,6
Slovenia	12,4	13,7	13,8	13,0	7,7
Slovacchia	2,9	2,9	3,2	1,1	2,9
Finlandia	24,9	26,5	27,0	18,5	18,6
Svezia	28,1	28,1	27,1	45,0	28,1
Regno Unito	16,1	17,7	17,8	15,5	9,6
Islanda	25,8	25,3	25,0	31,6	29,9
Norvegia	20,4	21,3	21,3	22,9	15,2
Svizzera	30,4	32,4	32,6	26,6	17,4
Repubblica di Macedonia	3,5	3,3	3,4	3,1	4,2
Turchia	4,0	4,7	4,5	7,6	2,9

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat (LFS- 2013)

I dati dell'indagine quinquennale sull'istruzione e formazione degli adulti AES¹³ (*Adult Education Survey*), mettono anche in luce come in Italia ci siano aspettative di formazione disattese: la quota di quanti non hanno partecipato a corsi di formazione, ma avrebbero

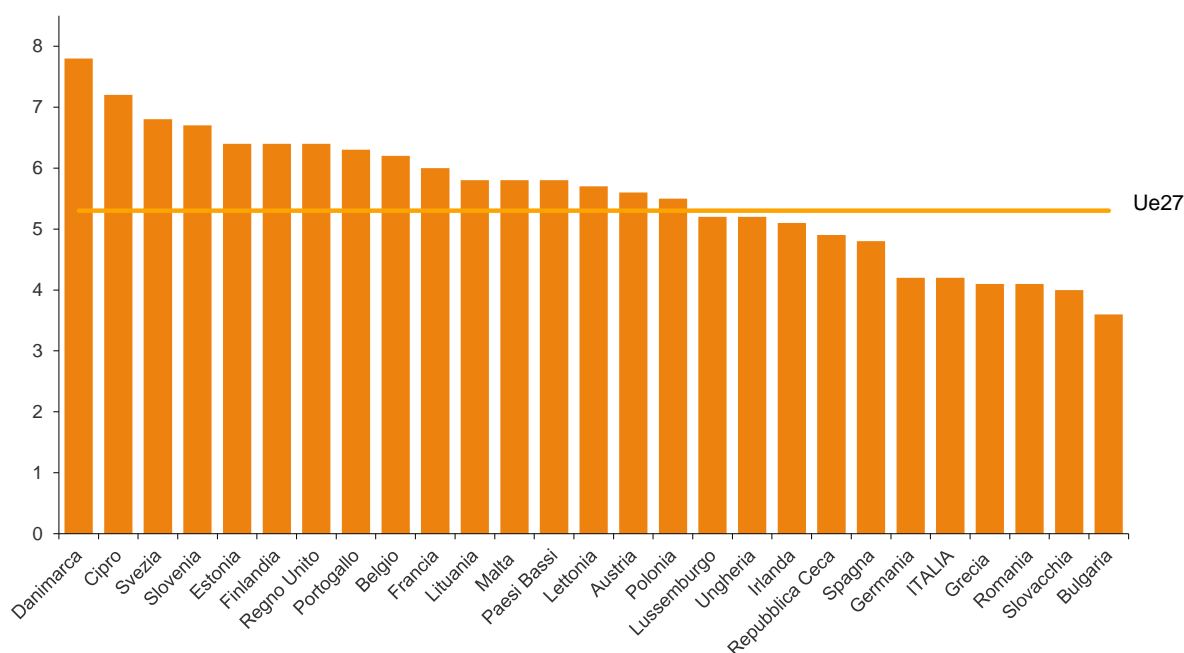
¹³ L'Adult Education Survey è un'indagine armonizzata a livello europeo, che permette di avere dati conformi per tutti gli stati dell'Unione, dialogando con le fonti di tipo nazionale. E' coordinata da Eurostat e realizzata in Italia da Istat, che ha scelto di implementare il questionario proposto da Eurostat nell'ambito dell'indagine Multiscopo "I cittadini e il tempo libero".

voluto, è più elevata della media Ue e le motivazioni più frequenti di queste attese insoddisfatte sono la mancanza di tempo e il conflitto con gli orari di lavoro.

In queste condizioni, appare evidente come, in Italia rispetto ad altre economie avanzate, l'attuale sistema di formazione continua non riesca a colmare il divario generato dalla formazione iniziale, specialmente per le persone appartenenti alle classi di età più elevate e dove è maggiore l'incidenza di bassi titoli di studio.

Per quanto riguarda la spesa in istruzione e formazione, misurata in rapporto al prodotto interno lordo, in Italia l'incidenza nel 2011 (ultimo dato disponibile) è stata pari al 4,2% confermando l'andamento decrescente rispetto agli anni precedenti (4,5% nel 2010, e 4,8% 2009) e inferiore al dato medio dei paesi dell'Unione europea (5,3%), ma pari a quello della Germania (4,2%). Solamente Slovacchia, Bulgaria, Grecia e Romania presentano valori al di sotto del valore dell'Italia. Gli Stati che stanziano più risorse in rapporto al Pil sono Danimarca (7,8%), Cipro (7,2%) e Svezia (6,8%) comunque con valori inferiori a quelli del 2010 (Danimarca era al 8,1% e Svezia al 7%).

Fig. 3.5 – Spesa pubblica per istruzione e formazione nei paesi UE in percentuale al Pil (anno 2011)



Fonte: Istat - Noi-Italia, 2014

3.3. LA FORMAZIONE CONTINUA E I FABBISOGNI FORMATIVI E PROFESSIONALI DELLE IMPRESE DEI SETTORI DEL CINEMA E AUDIOVISIVO

3.3.1. Introduzione



Il Rapporto Annuale 2014 dell'Osservatorio Permanente Regionale sulla Formazione Continua nel Lazio prevede un approfondimento (focus) specifico sui settori di attività economica del cinema e dell'audiovisivo, con l'obiettivo conoscitivo di analizzare in dettaglio i seguenti aspetti:

- la propensione delle imprese rispetto alle attività di formazione professionale continua;
- i fabbisogni formativi e professionali;
- le prospettive settoriali (produttive, occupazionali e formative).

Lo studio e l'approfondimento 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 (con la somministrazione di un questionario strutturato mediante intervista telefonica). I fabbisogni professionali delle aziende sono stati analizzati – oltre che sulla base dei dati e delle informazioni ottenuti con la rilevazione – 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 lavoro¹⁴) nei settori dello spettacolo, nelle unità produttive del Lazio.

Per individuare specificamente i settori di attività economica sulle cui aziende effettuare la rilevazione, si è fatto riferimento al comparto dei *servizi di informazione e comunicazione* (classificazione ATECO 2007, sezione J) e a quello delle *attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento* (classificazione ATECO 2007, sezione R).

Nel primo caso, l'attenzione si è concentrata sulle aziende che svolgono:

-  attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (class. ATECO 2007, divisione 59);
-  attività di programmazione e trasmissione (class. ATECO 2007, divisione 60).

Nel secondo caso, si sono considerate le imprese che svolgono attività creative, artistiche e di intrattenimento (class. ATECO 2007, divisione 90).

Nell'insieme, i settori di attività economica (categorie della classificazione ATECO 2007) specificamente considerati per la rilevazione, nell'ambito dei comparti del cinema e dell'audiovisivo sono stati i seguenti:

¹⁴ La fonte delle informazioni per le analisi sulle attivazioni di rapporti di lavoro è costituita dalle banche dati sui flussi di comunicazione obbligatoria del sistema informativo lavoro regionale.

Tab. 3.5 – 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.

I dati provenienti dalla rilevazione effettuata sulle imprese, unitamente alle analisi di previsione del sistema informativo Excelsior e alle analisi sugli avviamenti al lavoro, permettono di ricostruire un quadro completo e strutturato sull'implementazione di attività di formazione continua e sui fabbisogni formativi e professionali delle aziende, con particolare riguardo alle seguenti dimensioni analitiche:

- caratteristiche principali delle imprese intervistate (settore, dimensione, fatturato);
- svolgimento di attività formative (partecipazione a corsi di formazione professionale e ad attività formative non corsuali, intensità delle attività formative, obiettivi della formazione);
- giudizio sull'offerta di servizi formativi nel territorio;
- adeguatezza della formazione realizzata rispetto ai fabbisogni dell'azienda;
- ostacoli alla formazione professionale;
- strategie di innovazione (tipologie di innovazione introdotte nel triennio 2011-2013 e relazione funzionale tra innovazione e formazione);
- fabbisogno di attività formative (coinvolgimento degli addetti in attività formative, obiettivi e rilevanza della formazione corsuale prevista, figure professionali che necessitano di formazione);
- fabbisogni professionali (previsioni di assunzione di nuovo personale e previsioni di uscita, motivazioni delle assunzioni previste, tipologie contrattuali);
- previsione di assunzione di figure professionali specifiche nei settori cinema e audiovisivo e relative caratteristiche;
- dinamica degli avviamenti al lavoro nel quinquennio 2009-2013 (analizzata per genere, settore, tipologia di rapporto lavorativo).

3.3.2. L'universo di riferimento e la metodologia adottata per la rilevazione diretta sulle imprese

La fonte informativa da cui si sono attinti i dati sulle imprese appartenenti ai settori del cinema e dell'audiovisivo è costituita dalla banca dati ISTAT ASIA (Archivio Statistico delle Imprese Attive) - 2011. L'insieme delle imprese attive nei settori in questione risulta pari a 6.269 unità locali. Si tratta di un insieme di imprese notevolmente eterogeneo e per individuare la platea delle imprese oggetto della rilevazione si è applicato il seguente sistema di filtri successivi:

1. per ogni ragione sociale si è considerata unicamente la sede principale, con l'esclusione di sedi distaccate e unità locali secondarie (-216 unità) --> 6.053 unità locali (sedi principali);
2. esclusione delle imprese in procedura fallimentare o in liquidazione (-94 unità) --> 5.959 unità locali;
3. si sono presi in considerazione solamente i record per i quali compare la partita IVA (-3.948 record: persone fisiche, per la quasi totalità) --> 2.011 unità locali con partita IVA (sedi principali).

L'archivio di riferimento per la rilevazione è quindi costituito da $N = 2.011$ imprese (unità locali con partita IVA, sedi principali) appartenenti ai settori di attività economica del cinema e dell'audiovisivo (popolazione obiettivo P).

Per ciascuna di queste imprese, si è effettuata la ricerca dei recapiti telefonici (fondamentali per la rilevazione), di cui l'archivio ISTAT ASIA non è provvisto.

La rilevazione è avvenuta mediante la somministrazione di un questionario strutturato, con metodologia CATI (Computer Assisted Telephone Interview).

Rispetto alle 2.011 imprese individuate non si è provveduto ad alcun campionamento: la rilevazione è stata impostata con logica censuaria (con l'intenzione, cioè, di sottoporre tutte le imprese a intervista). Il numero complessivo di imprese che hanno preso parte alla rilevazione, completando l'intervista, è stato pari a 1.160 unità¹⁵.

Le caratteristiche principali delle imprese che costituiscono la popolazione obiettivo (in termini di distribuzione per settore di attività economica e per classe di addetti) sono riportate nella tavola e nel grafico seguenti.

Se si considera la dimensione delle imprese, si evidenzia in primo luogo come quasi la metà delle aziende appartenenti a questo aggregato siano composte da un solo addetto: la concentrazione della popolazione obiettivo su tale classe di dimensione risulta particolarmente elevata, con un valore pari al 48,4% (973 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 30,9%; 622 in termini assoluti), mentre le imprese con una dimensione che va da 6 a 20 addetti ammontano a 279 unità e rappresentano il 13,9% del totale; infine, sono 137 le imprese al di sopra dei 20 addetti (6,8%).

¹⁵ Le risultanze analitiche della rilevazione rispetto ai temi della formazione professionale e dei fabbisogni formativi e professionali faranno riferimento a questo insieme di 1.160 imprese rispondenti all'intervista.

La distribuzione settoriale (considerando il livello di aggregazione delle *divisioni* della classificazione ATECO 2007) vede la marcata prevalenza di imprese che svolgono attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore, che rappresentano una quota pari al 71,1% dei casi (1429 unità, in termini assoluti). Il settore della attività creative, artistiche e di intrattenimento incide per il 21,8% (438 unità), mentre le imprese afferenti al comparto delle attività di programmazione e trasmissione hanno un peso pari al 7,2% (144 unità).

Tab. 3.6 – Le caratteristiche principali delle imprese appartenenti all’universo di riferimento. Distribuzione per settore di attività economica e per classe di addetti (valori assoluti e composizione percentuale).

Valori assoluti	Classe di addetti				Totale
	1 addetto	2-5 addetti	6-20 addetti	> 20 addetti	
Attività creative, artistiche e di intrattenimento	254	110	62	12	438
Attività di supporto alle rappresentazioni artistiche	89	41	20	2	152
Gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche	21	25	16	8	70
Rappresentazioni artistiche	144	44	26	2	216
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore	686	442	194	107	1.429
Attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi	53	39	21	14	127
Attività di post-produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi	70	53	29	5	157
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi	442	288	110	81	921
Attività di proiezione cinematografica	9	24	27	7	67
Edizione di registrazioni sonore	102	34	5	0	141
Studi di registrazione sonora	10	4	2	0	16
Attività di programmazione e trasmissione	33	70	23	18	144
Programmazione e trasmissioni televisive	16	19	7	13	55
Trasmissioni radiofoniche	17	51	16	5	89
Totale	973	622	279	137	2.011

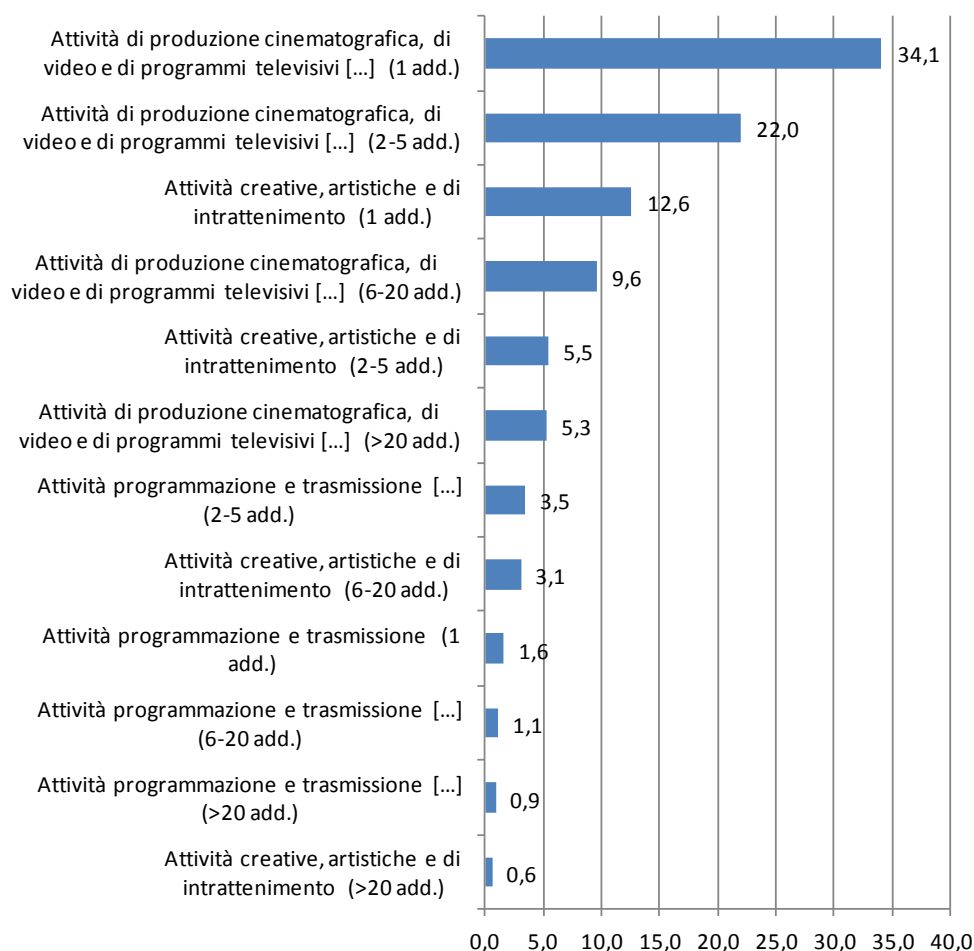
Composizione percentuale	Classe di addetti				Totale
	1 addetto	2-5 addetti	6-20 addetti	> 20 addetti	
Attività creative, artistiche e di intrattenimento	12,6	5,5	3,1	0,6	21,8
Attività di supporto alle rappresentazioni artistiche	4,4	2,0	1,0	0,1	7,6
Gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche	1,0	1,2	0,8	0,4	3,5
Rappresentazioni artistiche	7,2	2,2	1,3	0,1	10,7
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore	34,1	22,0	9,6	5,3	71,1
Attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi	2,6	1,9	1,0	0,7	6,3
Attività di post-produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi	3,5	2,6	1,4	0,2	7,8
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi	22,0	14,3	5,5	4,0	45,8
Attività di proiezione cinematografica	0,4	1,2	1,3	0,3	3,3
Edizione di registrazioni sonore	5,1	1,7	0,2	0,0	7,0
Studi di registrazione sonora	0,5	0,2	0,1	0,0	0,8
Attività di programmazione e trasmissione	1,6	3,5	1,1	0,9	7,2
Programmazione e trasmissioni televisive	0,8	0,9	0,3	0,6	2,7
Trasmissioni radiofoniche	0,8	2,5	0,8	0,2	4,4
Totale	48,4	30,9	13,9	6,8	100,0

Fonte: elaborazioni POLEIS, 2014 su dati ISTAT ASIA (Archivio Statistico delle Imprese Attive) - 2011.

Se si considerano congiuntamente le dimensioni analitiche del settore e della classe dimensionale, si possono individuare diversi e specifici sottoinsiemi (o gruppi) di imprese di cui è possibile quantificare l'incidenza rispetto al totale delle aziende dell'universo di riferimento.

Nel grafico successivo si descrive il peso relativo di ciascuno di tali sottoinsiemi, con ordinamento quantitativamente decrescente di importanza/rilevanza. Il gruppo che incide in misura (relativamente) maggiore è costituito dalle imprese con un solo addetto che svolgono attività di produzione cinematografica di video e di programmi televisivi, che rappresentano più di un terzo del totale (34,1%). Il secondo valore di incidenza più elevato (22,0%) caratterizza le imprese da 2 a 5 addetti operanti sempre nello stesso settore della produzione cinematografica di video e di programmi televisivi, mentre un peso inferiore di dieci punti percentuali si osserva per le imprese con un solo addetto che svolgono attività creative, artistiche e di intrattenimento (12,6%).

Fig. 3.6 – Le caratteristiche principali delle imprese appartenenti all'universo di riferimento. Distribuzione per settore di attività economica (divisioni della classificazione ATECO) e per classe di addetti (composizione percentuale).



Fonte: elaborazioni POLEIS, 2014 su dati ISTAT ASIA (Archivio Statistico delle Imprese Attive) - 2011.

Un'incidenza di poco inferiore al 10% contraddistingue il sottoinsieme delle imprese da 6 a 20 addetti appartenenti al settore della produzione cinematografica di video e di programmi televisivi. In questi quattro gruppi si concentrano più dei tre quarti delle imprese della popolazione obiettivo. Per gli altri gruppi, infatti, si osservano valori di incidenza molto bassi.

3.3.3. Le caratteristiche principali delle imprese intervistate

Come si è prima evidenziato, partendo dalle 2.011 imprese componenti l'universo di riferimento, non si è provveduto ad effettuare alcun campionamento, con l'intento di sottoporre tutte le imprese alla rilevazione, secondo una logica censuaria. Il numero complessivo di imprese che hanno preso parte alla rilevazione, completando l'intervista, è stato pari a 1.160 unità e le risultanze analitiche dell'indagine rispetto ai temi della formazione professionale e dei fabbisogni formativi e professionali faranno riferimento a questo insieme di imprese.

Nelle tavole che seguono, si presenta la distribuzione delle imprese rispondenti per settore e dimensione, presentando i dati in due modi diversi.

Tab. 3.7 – Le caratteristiche delle imprese intervistate. Distribuzione per settore di attività economica (categorie classificazione ATECO 2007) e dimensione (valori assoluti e valori percentuali per i totali).

	1 addetto	2-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50-249 addetti	≥ 250 addetti	Totale (v.a.)	Totale (%)
Attività di produzione cinematografica, di video e programmi televisivi	198	209	45	38	26	5	521	44,9
Attività di post-produzione cinematografica, di video e programmi televisivi	35	40	11	7	6	1	100	8,6
Attività di distribuzione cinematografica, di video e programmi televisivi	38	27	11	5	4	0	85	7,3
Attività di proiezione cinematografica	10	19	14	2	4	0	49	4,2
Edizione di registrazioni sonore	41	30	2	1	0	0	74	6,4
Studi di registrazione sonora	4	4	0	0	0	0	8	0,7
Trasmissioni radiofoniche	13	41	12	2	2	0	70	6,0
Programmazione e trasmissioni televisive	8	13	3	5	2	0	31	2,7
Rappresentazioni artistiche	52	35	10	2	2	0	101	8,7
Attività di supporto alle rappresentazioni artistiche	31	39	2	6	1	0	79	6,8
Gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche	5	23	9	4	1	0	42	3,6
Totale (v.a.)	435	480	119	72	48	6	1.160	100,0
Totale (%)	37,5	41,4	10,3	6,2	4,1	0,5	100,0	--

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

Nel primo caso, si osserva il dettaglio settoriale delle categorie di attività economica (11 categorie) e di classi dimensionali che permettono di ricostruire la distinzione fra micro, piccole, medie e grandi imprese¹⁶. Le micro-imprese (fino a 9 addetti) hanno un peso assolutamente rilevante, dal momento che rappresentano circa gli otto decimi delle imprese intervistate (78,9% - 915 aziende, in termini assoluti). È importante sottolineare il fatto che quasi la metà di esse è costituita da aziende con un solo addetto. Le piccole imprese (da 10 a 49 addetti) incidono per il 16,5% (191 aziende), mentre le percentuali scendono al 4,1% per le imprese di media dimensione (da 50 a 249 addetti) e allo 0,5% per le imprese di grande dimensione (250 addetti e oltre) il valore di incidenza risulta pari allo 0,5%.

Nel secondo caso, si riporta una distribuzione settoriale e per classe di dimensione meno articolata, la quale fa riferimento alle divisioni di attività economica della classificazione ATECO e a classi dimensionali maggiormente aggregate.

Tab. 3.8 – Le caratteristiche delle imprese intervistate. Distribuzione per settore di attività economica (divisioni classificazione ATECO 2007) 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.

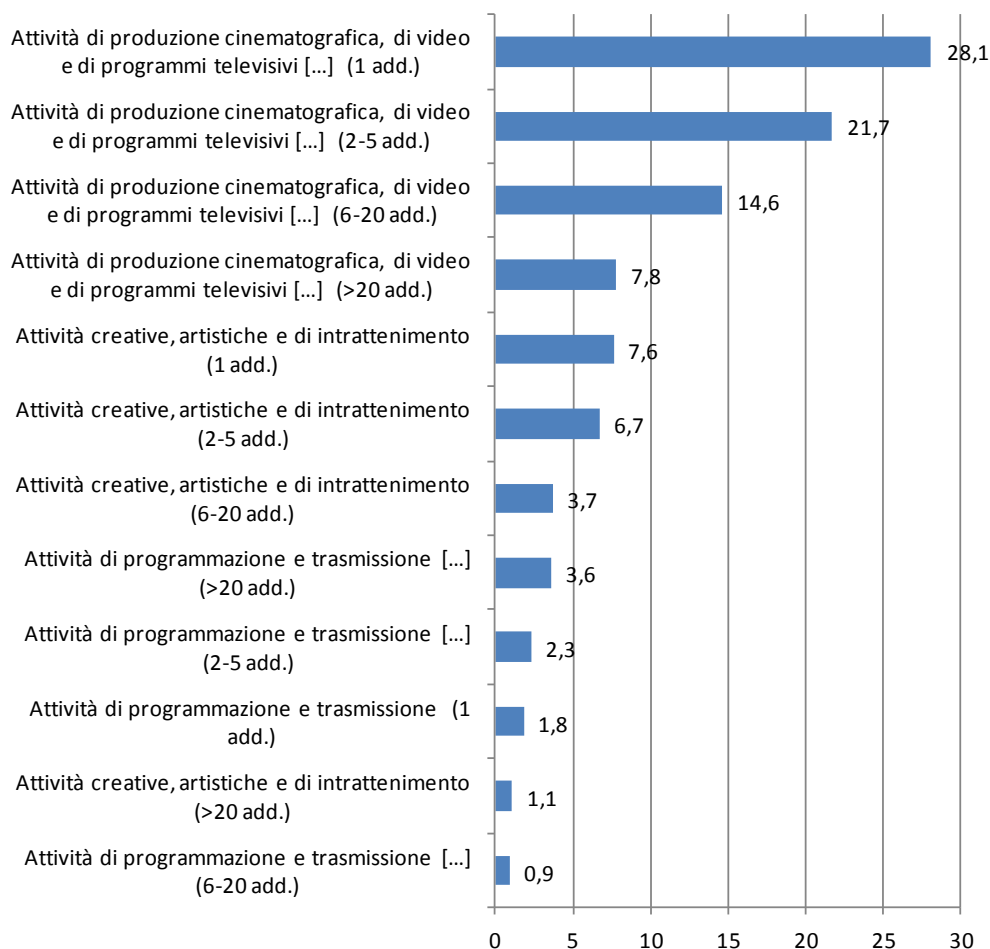
Fra le 1.160 imprese che hanno preso parte alla rilevazione, la percentuale di quelle appartenenti al comparto delle attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore risulta pari al 72,2% (sostanzialmente simile all'incidenza di tale settore fra le imprese della popolazione di riferimento). 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%).

¹⁶ In questo frangente, la distinzione fra micro, piccole, medie e grandi imprese è effettuata considerando solo il numero degli addetti e tralasciando i dati sul fatturato annuo o sul totale di bilancio annuo, come prevedrebbe invece la raccomandazione della Commissione Europea del 6 maggio 2003, relativa appunto alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese.

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%).

Se si considerano congiuntamente le dimensioni analitiche del settore e della classe dimensionale, si possono individuare diversi e specifici sottoinsiemi (o gruppi) di imprese di cui è possibile quantificare l'incidenza rispetto al totale delle aziende dell'universo di riferimento. Nel grafico successivo si descrive il peso relativo di ciascuno di tali sottoinsiemi, con ordinamento quantitativamente decrescente di importanza/rilevanza.

Fig. 3.7 – Le caratteristiche delle imprese intervistate. Distribuzione per settore di attività economica (divisioni classificazione ATECO 2007) e classe di addetti (composizione percentuale).



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

I gruppi che incidono in misura maggiore sono rappresentati da imprese che appartengono al settore delle attività di produzione cinematografica di video e di programmi televisivi, con valori di incidenza che decrescono all'aumentare della classe di addetti. Il gruppo che incide in

misura (relativamente) maggiore è costituito dalle imprese con un solo addetto, che costituiscono il 28,1% del totale (326 aziende). Seguono, quindi, le imprese da 2 a 5 addetti operanti sempre nello stesso settore con un valore pari a 21,7% (252 aziende). La classe di dimensione da 6 a 20 addetti incide per il 14,6% (169 aziende), mentre con una percentuale quasi dimezzata (7,8%) si trovano le imprese di 20 addetti e oltre (90 aziende). Le imprese di un solo addetto che svolgono attività creative, artistiche e di intrattenimento rappresentano il 7,6% (88 unità), con le imprese da 2 a 5 addetti operanti sempre nello stesso settore con un valore pari al 6,7% (78 unità). Per tutti gli altri gruppi, i valori di incidenza si attestano mediamente al 2,2%.

Fra le caratteristiche principali delle imprese che si sono approfondite nell'indagine, vi è l'ammontare del fatturato¹⁷ per l'anno 2013. Nella tavola che segue, si riporta la distribuzione per classi di fatturato e, rispettivamente, per classe di addetto e per settore di attività economica.

Tab. 3.9 – Le caratteristiche delle imprese intervistate. Distribuzione per classi di fatturato, settore di attività economica (divisioni classificazione ATECO 2007) e dimensione (valori percentuali e valori assoluti per i totali).

Classi di fatturato (migliaia di euro)	< 50	> 50 ≤ 100	> 100 ≤ 250	> 250 ≤ 500	> 500 ≤ 750	> 750 ≤ 1.000	> 1.000	Totale (%)	Totale (v.a.)
Classe di addetti									
1 addetto	12,3	19,0	32,0	20,4	6,3	1,8	8,1	100,0	284
2-5 addetti	6,0	15,1	25,4	28,9	5,6	4,3	14,7	100,0	232
6-20 addetti	3,7	4,3	10,6	18,1	11,2	11,7	40,4	100,0	188
> 20 addetti	1,2	1,2	3,6	7,2	6,0	8,4	72,3	100,0	83
Settore di attività economica									
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59[...])	6,1	12,1	21,2	21,3	6,6	5,8	26,9	100,0	572
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	13,2	14,7	22,1	14,7	8,8	7,4	19,1	100,0	68
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	8,8	12,9	25,2	22,4	8,8	4,1	17,7	100,0	147
Totale (%)	7,2	12,5	22,0	21,0	7,2	5,6	24,5	100,0	--
Totale (v.a.)	57	98	173	165	57	44	193	--	787

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: le imprese che non hanno risposto al quesito sono 373, pari al 32,2% del totale delle imprese rispondenti.

¹⁷ Il fatturato è definito come la somma dei ricavi delle vendite dei beni e delle prestazioni di servizio effettuate nel corso dell'esercizio dell'attività di impresa, ad esclusione dei proventi da attività secondarie (locazioni, attività finanziarie, ecc.).

Per le imprese che hanno fornito una risposta al quesito¹⁸, la distribuzione per classi di fatturato si articola nel seguente modo: per circa un quinto delle imprese (19,7%) si osservano valori di fatturato fino a 100.000 euro; la percentuale cresce fino al 22,0% per la fascia di fatturato compresa fra 100.000 e 250.000 euro e al 21,00% per la fascia successiva, che concerne livelli di fatturato compresi fra 250.000 e 500.000 euro. Fra le imprese rispondenti, risulta contenuta la quota di aziende che registra un fatturato compreso fra 500.000 e un milione di euro¹⁹, mentre valori di fatturato superiori al milione di euro caratterizzano il 24,5% delle imprese.

Se si prendono in considerazione i settori di attività economica, per le imprese che svolgono attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, la distribuzione per classi di fatturato non si discosta sostanzialmente dal dato medio complessivo (opera, in questo caso, un effetto di composizione, per il fatto che il settore considerato rappresenta più dei sette decimi delle imprese che hanno fornito il dato sul fatturato). Per il settore delle attività di programmazione e trasmissione, gli scostamenti maggiori dal dato medio complessivo riguardano la maggiore concentrazione nella classe di fatturato fino a 100.000 euro (27,9%), compensata dalla minor incidenza della classe di fatturato 250.000-500.000 euro (14,7%) e di quella superiore al milione di euro (19,1%). Infine, per il settore delle attività creative, artistiche e di intrattenimento, si osservano valori di incidenza leggermente più elevati (sempre rispetto al dato medio complessivo) per le classi di fatturato fino a 750.000 euro e, in modo complementare, la minor incidenza della classe di fatturato più elevata, il cui valore si attesta al 17,7%.

Considerando invece la dimensione delle aziende, la distribuzione nella classi di fatturato varia in modo maggiore, confermando comunque l'andamento (tipico) che vede aumentare l'incidenza delle classi di fatturato più elevate, al crescere della dimensione delle imprese.

¹⁸ Le imprese che non hanno risposto al quesito sul fatturato sono state 373, pari al 32,2% del totale. In ragione del fatto che le imprese rispondenti al quesito sul fatturato corrispondono al 67,8% del totale delle imprese rispondenti e al 37,5% del totale delle imprese della popolazione obiettivo (universo di riferimento), le informazioni su questa specifica dimensione di analisi devono essere trattate con le dovute cautele in termini di generalizzazione e debitamente contestualizzate all'aggregato di riferimento (le sole imprese rispondenti).

¹⁹ Nel dettaglio, la percentuale osservata (12,8%) si suddivide nel seguente modo fra imprese che hanno valori di fatturato fra 500.000 e 750.000 (7,2%) e imprese con valori di fatturato compresi fra 750.000 e 1.000.000 di euro (5,6%).

3.3.4. 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.

Tab. 3.10 – 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.

Gli elementi di incertezza connessi all'attuale contesto di crisi socio-economica 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. 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%).

Tab. 3.11 – Le previsioni sull'andamento degli investimenti nelle imprese dei settori del cinema e dell'audiovisivo nel Lazio. Distribuzione per settore di attività economica (valori percentuali).

	Andamento investimenti 2014 su 2013				Andamento investimenti 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[...])	38,8	54,7	5,5	1,0	35,6	53,4	3,8	7,2
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	44,6	42,6	6,9	5,9	35,6	41,6	6,9	15,8
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	34,7	57,2	5,0	3,2	33,8	50,9	4,1	11,3
Totale	38,5	54,1	5,5	1,8	35,3	51,9	4,1	8,7

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

Tab. 3.12 – 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.

3.3.5. 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%). 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 job²⁰, rotazione programmata nelle mansioni e/o affiancamento, convegni, workshop, seminari o presentazione di prodotti/servizi, auto-apprendimento²¹, circoli di qualità o gruppi di auto-formazione²²). Nel 5,3% dei casi, si è trattato di aziende i cui addetti hanno svolto sia formazione corsuale che altre attività.

Tab. 3.13 – La propensione delle imprese alla formazione continua: lo svolgimento di attività formative. Distribuzione per tipologia generale di intervento formativo, settore di attività economica (divisioni classificazione ATECO 2007) 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.)
<u>Settore di attività economica</u>						
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
<u>Classe di addetti</u>						
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.

²⁰ Periodi programmati di formazione, apprendimento o esperienza pratica mediante l'utilizzo degli strumenti abituali di lavoro, sul luogo o in situazione di lavoro.

²¹ Formazione a distanza, corsi per corrispondenza o altre modalità di apprendimento gestite dai singoli addetti.

²² Gruppi di addetti che si riuniscono per proporre e confrontare soluzioni a problemi emersi sul luogo di lavoro.

La distribuzione per settore di attività economica evidenzia come siano le imprese che svolgono attività creative, artistiche e di intrattenimento ad esprimere la minore propensione alla formazione continua dei propri addetti: il 72,5% di esse dichiara infatti di non aver effettuato alcuna attività formativa, mentre l'incidenza delle aziende i cui addetti hanno preso parte a corsi di formazione professionale risulta pari al 12,2%, così come accade per le aziende di questo settore che hanno svolto altre attività di formazione (anche in questo caso, la percentuale è, infatti, pari al 12,2%). Contenuta la quota di aziende che hanno fatto ricorso a entrambe le tipologie di interventi formativi (3,2%). All'opposto, sono le aziende appartenenti al settore delle attività di programmazione e trasmissione ad evidenziare una maggiore propensione alla formazione, con poco più del 40% di esse che ha avuto addetti coinvolti in attività formative.

La distribuzione per classe di addetti mostra invece come la propensione alla formazione continua cresca all'aumentare della dimensione dell'impresa. La percentuale di aziende che non svolgono alcuna attività formativa passa, infatti, dal 75,9% fra le imprese di un solo addetto, al 69,9% fra le imprese di 2-5 addetti, al 56,5% fra le imprese di 6-20 addetti, per poi attestarsi al 36,0% per le imprese con più di 20 addetti. In particolare, al crescere della dimensione delle aziende, aumenta di quasi venti punti percentuali l'incidenza delle imprese che si avvalgono esclusivamente dei corsi di formazione professionale (da 8,3% a 28,1%), passando per le quote intermedie del 17,7% fra le imprese di 2-5 addetti e del 21,8% fra le imprese di 6-20 addetti. Le imprese di dimensioni più grandi sono inoltre quelle che evidenziano la quota maggiore per l'utilizzo sia dei corsi di formazione che di altre attività formative (19,3%), mentre per le altre classi dimensionali questa quota risulta sempre di pochi punti percentuali.

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%).

Per il settore delle attività creative, artistiche e di intrattenimento si rileva la quota più bassa di aziende che hanno svolto formazione corsuale (15,3%), mentre per gli altri comparti i valori di incidenza sono superiori di alcuni punti percentuali rispetto al dato medio complessivo.

Fra le imprese di un solo addetto, la percentuale di chi ha svolto corsi di formazione è di poco superiore a un decimo (11,7%). Questa percentuale aumenta rapidamente al crescere della dimensione delle aziende: quasi raddoppia per le imprese di 2-5 addetti (21,0%), per poi salire al 27,2% per le imprese di 6-20 addetti, compiendo infine un balzo di ulteriori 20 punti percentuali per le imprese con oltre 20 addetti, per le quali l'utilizzo dei corsi di formazione professionale è avvenuto in circa la metà dei casi (47,4%).

Nell'insieme, il numero medio di addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale risulta pari a 12 lavoratori, corrispondenti a un valore medio di incidenza sul totale degli addetti pari ai due terzi (66,7%)²³.

²³ Si tratta di valori calcolati sulle sole imprese con addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale.

Tab. 3.14 – La propensione delle imprese alla formazione continua. Imprese con addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale. Distribuzione per settore di attività economica (divisioni classificazione ATECO 2007) e dimensione (valori percentuali e valori assoluti per i totali).

	Imprese che hanno svolto formazione corsuale	Imprese che non hanno svolto formazione corsuale	Totale (%)	Totale (v.a.)
<u>Settore di attività economica</u>				
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	15,3	84,7	100,0	222
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59[...])	22,6	77,4	100,0	837
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	24,8	75,2	100,0	101
<u>Classe di addetti</u>				
1 addetto	11,7	88,3	100,0	435
2-5 addetti	21,0	79,0	100,0	372
6-20 addetti	27,2	72,8	100,0	239
> 20 addetti	47,4	52,6	100,0	114
Totale (%)	21,4	78,6	100,0	--
Totale (v.a.)	248	912	--	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.

Tab. 3.15 – La propensione delle imprese alla formazione continua. Numero medio di addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale e incidenza percentuale media sul totale degli addetti nelle imprese. Distribuzione per settore di attività economica (divisioni classificazione ATECO 2007) e dimensione (valori assoluti e incidenza percentuale).

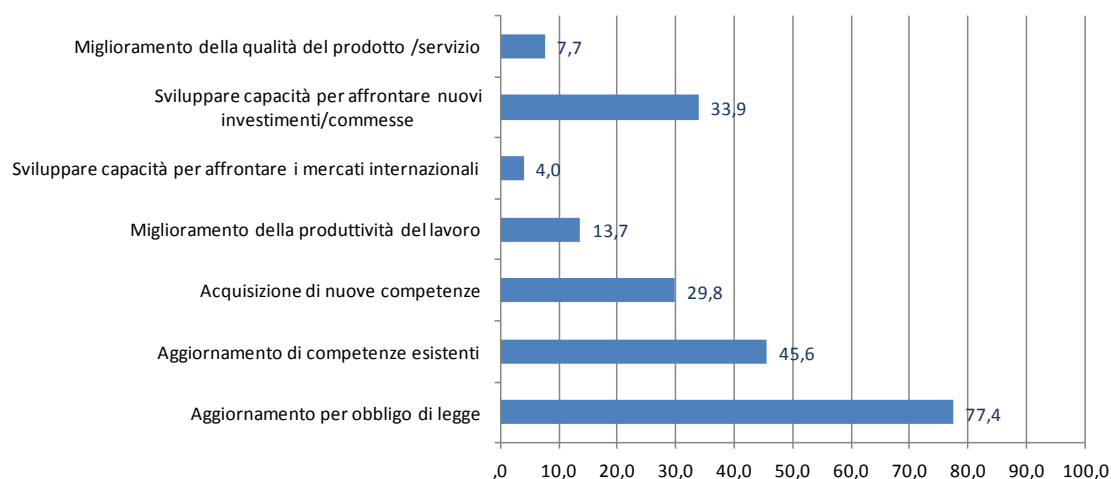
	n. medio addetti in corsi FP	Incidenza media su totale addetti (%)
<u>Settore di attività economica</u>		
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	6	63,9
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59[...])	12	67,8
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	18	61,5
<u>Classe di addetti</u>		
1 addetto	1	100,0
2-5 addetti	2	66,7
6-20 addetti	7	54,9
> 20 addetti	41	51,4
Totale (v.a.)	12	66,7

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Note: (1) valori calcolati sulle sole imprese con addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale; (2) nel computo degli addetti che hanno preso parte ad attività formative non si considerano gli apprendisti.

La lettura del dato per settore di attività evidenzia una certa variabilità per quanto concerne il numero medio di addetti in corsi di formazione, che passa da 6 addetti nel comparto delle attività creative, artistiche e di intrattenimento, a 12 per le attività di produzione cinematografica di video e programmi televisivi, e a 18 per le attività di programmazione e trasmissione.

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. 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.

Fig. 3.8 – 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).

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%).

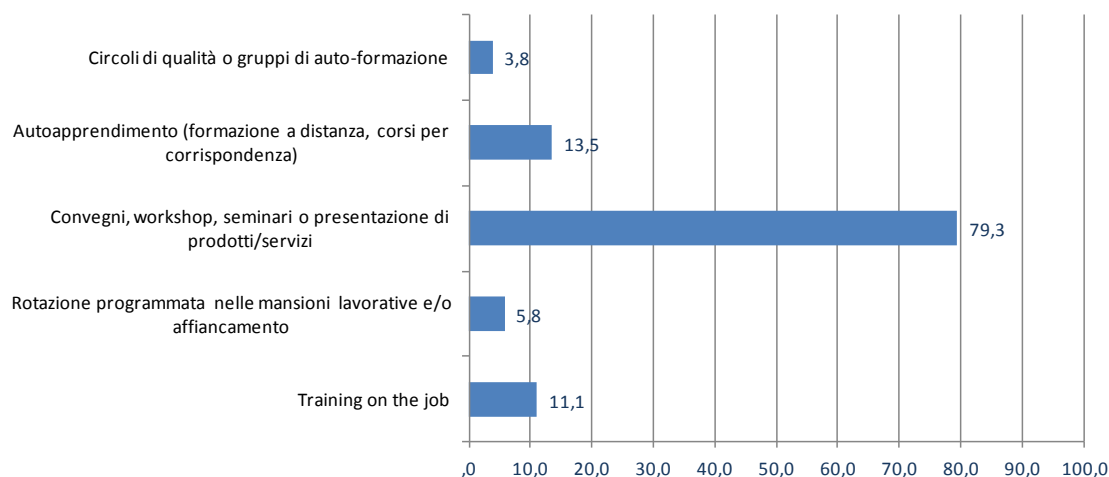
Un elemento di rilievo consiste comunque nel fatto che per l'89,5% delle imprese che hanno svolto corsi di formazione professionale, si sono effettivamente raggiunti gli obiettivi prefissati (con specifico riguardo alla formazione corsuale).

Come si è visto precedentemente, lo svolgimento di attività formative può avvenire nella forma del corso di formazione professionale oppure mediante la realizzazione di attività

diverse dai corsi e che consistono, tipicamente, in: training on the job²⁴; rotazione programmata nelle mansioni e/o affiancamento; convegni, workshop, seminari o presentazione di prodotti/servizi; auto-apprendimento²⁵; circoli di qualità o gruppi di auto-formazione²⁶.

Se si focalizza, invece, l'attenzione sulle aziende che hanno realizzato attività formative diverse dai corsi (in via esclusiva, oppure unitamente alla formazione corsuale), esse corrispondono al 17,9% del totale delle imprese rispondenti (in termini assoluti, si tratta di 208 aziende su un totale di 1.160). Il grafico successivo descrive l'incidenza delle diverse tipologie di altre attività formative.

Fig. 3.9 – La propensione delle imprese alla formazione continua. Le attività formative diverse dai corsi (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 hanno realizzato altre attività formative, diverse dai corsi (208 aziende).

La principale delle attività formative alternative ai corsi è rappresentata dalla partecipazione a convegni, workshop e seminari, utilizzata nel 79,3% dei casi. Per le altre tipologie di attività formative non corsuali i valori di incidenza – come si può vedere – sono molto contenuti: per l'auto-apprendimento si tratta del 13,5% e per il training on the job dell'11,1%, mentre per le restanti tipologie si tratta di pochi punti percentuali.

²⁴ Periodi programmati di formazione, apprendimento o esperienza pratica mediante l'utilizzo degli strumenti abituali di lavoro, sul luogo o in situazione di lavoro.

²⁵ Formazione a distanza, corsi per corrispondenza o altre modalità di apprendimento gestite dai singoli addetti.

²⁶ Gruppi di addetti che si riuniscono per proporre e confrontare soluzioni a problemi emersi sul luogo di lavoro.

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

Nonostante fra le imprese dei settori del cinema e dell’audiovisivo non si osservi una particolare propensione allo svolgimento di attività formative, i giudizi che le aziende intervistate hanno formulato sull’offerta formativa del territorio (ambito provinciale) e sulla sua adeguatezza ai fabbisogni delle aziende risultano comunque positivi.

La valutazione dell’offerta di servizi formativi nel territorio è stata analizzata, naturalmente, rispetto a tutte le aziende intervistate (non solo considerando quelle che hanno svolto formazione), mentre la dimensione dell’adeguatezza è stata indagata solo presso le imprese che hanno svolto attività formative.

Come anticipato, 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.

Tab. 3.16 – Il giudizio sull’offerta di servizi formativi sul territorio (ambito provinciale). Distribuzione per settore di attività economica (divisioni classificazione ATECO 2007) e dimensione (valori percentuali e valori assoluti per i totali).

Giudizi di valutazione	Ottimo	Buono	Sufficiente	Non sufficiente	Totale (%)	Totale (v.a.)
<u>Settore di attività economica</u>						
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	4,5	40,5	42,3	12,6	100,0	222
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59[...])	3,6	43,1	39,5	13,7	100,0	837
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	3,0	33,7	46,5	16,8	100,0	101
<u>Classe di addetti</u>						
1 addetto	5,3	46,0	38,2	10,6	100,0	435
2-5 addetti	1,9	36,3	46,8	15,1	100,0	372
6-20 addetti	2,9	41,4	38,5	17,2	100,0	239
> 20 addetti	5,3	44,7	35,1	14,9	100,0	114
Totale (%)	3,7	41,8	40,7	13,8	100,0	--
Totale (v.a.)	43	485	472	160	--	1.160

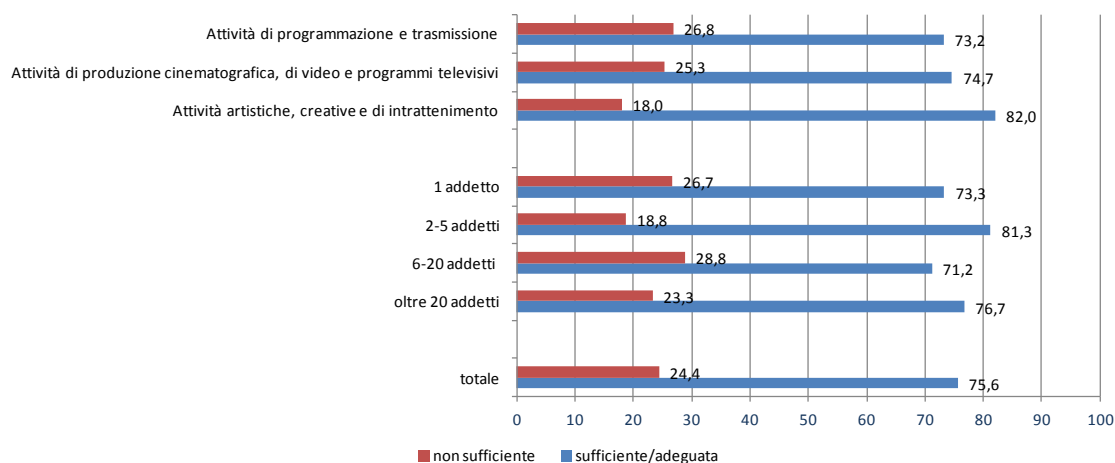
Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: nel computo degli addetti che hanno preso parte ad attività formative non si considerano gli apprendisti.

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 che si possono definire 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).

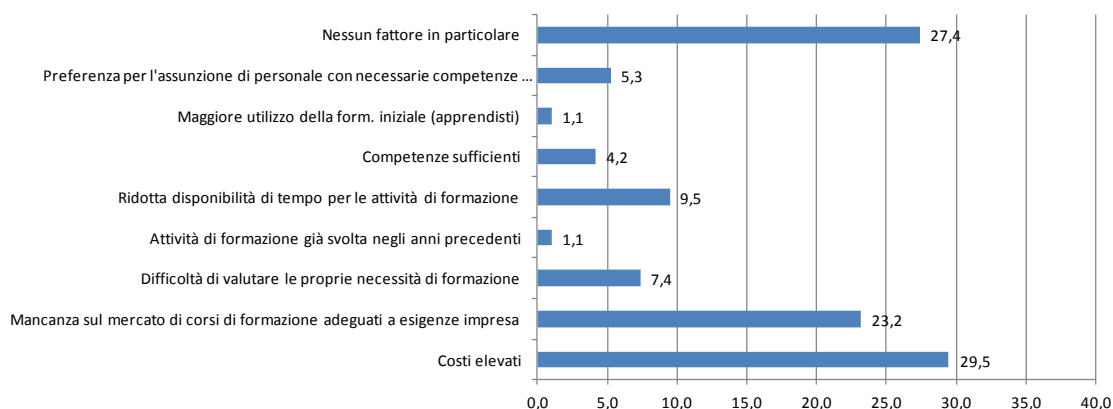
Fig. 3.10 – Le imprese che ritengono la formazione realizzata sufficiente/adeguata rispetto ai propri fabbisogni. Distribuzione per settore di attività economica (divisioni classificazione ATECO 2007) e dimensione (valori percentuali).



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).

Per le imprese che non ritengono sufficiente la formazione svolta, rispetto ai propri fabbisogni, la principale delle motivazioni è costituita dai costi elevati (nel 29,5% dei casi), mentre la mancanza sul mercato di corsi di formazione adeguati alle esigenze ricorre nel 23,2% dei casi. La ridotta disponibilità di tempo per le attività formative è indicata dal 9,5% delle aziende e la difficoltà di valutare le proprie necessità di formazione caratterizza il 7,4% di esse. Di rilievo, comunque, è il fatto che più di un quarto delle imprese non indica nessun fattore particolare in ordine al ritenere la formazione svolta non sufficiente/adeguata alle proprie esigenze.

Fig. 3.11 – Le motivazioni per cui le imprese ritengono la formazione realizzata insufficiente rispetto ai propri fabbisogni. Distribuzione per settore di attività economica (divisioni classificazione ATECO 2007) e dimensione (risposta multipla – valori percentuali).

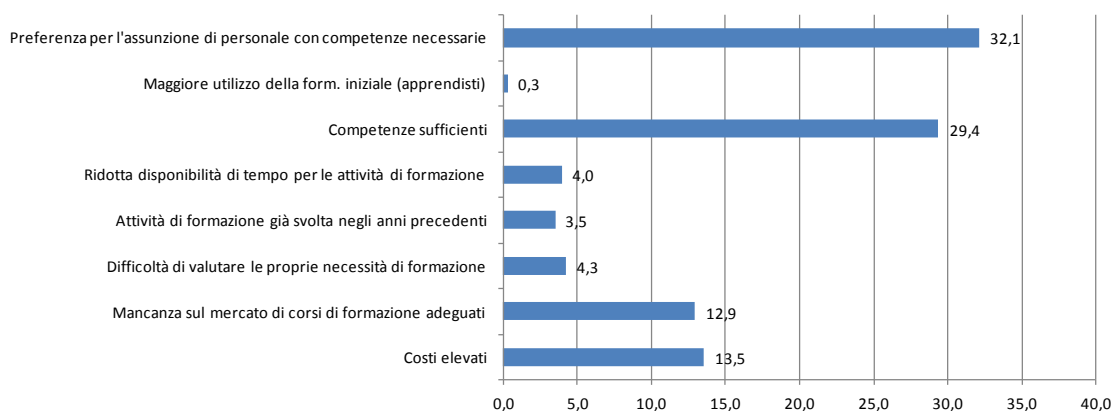


Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: valori calcolati rispetto al totale delle imprese che ritengono la formazione realizzata non sufficiente ai propri fabbisogni (96 aziende).

Gli ostacoli alla formazione continua

Come si è visto in precedenza, risulta che circa i due terzi delle imprese intervistate (766 aziende su 1.060, corrispondenti al 66,0%) non abbia 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.

Fig. 3.12 – Le motivazioni per cui le imprese ritengono la formazione realizzata insufficiente rispetto ai propri fabbisogni. Distribuzione per settore di attività economica (divisioni classificazione ATECO 2007) e dimensione (risposta multipla – valori percentuali).



Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: valori calcolati rispetto al totale delle imprese che non hanno svolto alcun intervento formativo (766 aziende).

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

Le strategie di innovazione delle imprese dei settori del cinema e dell'audiovisivo sono state analizzate considerando le diverse tipologie di innovazione eventualmente introdotte nel triennio 2011-2013. 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 ai interventi espressamente e specificamente previsti per supportare i cambiamenti di processo, di prodotto, organizzativi.

Complessivamente, le imprese intervistate che hanno introdotto innovazioni (nelle diverse tipologie considerate) sono state pari a circa la metà: in termini assoluti si tratta di 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%).

Tab. 3.17 – Le tipologie di innovazione introdotte nel triennio 2011-2013. Distribuzione per settore di attività economica (divisioni classificazione ATECO 2007) e dimensione (risposta multipla – valori percentuali e valori assoluti per i totali).

	Innovazioni di prodotto o servizio	Innovazioni di processo	Innovazioni organizzative	Creazione di reti di imprese	Introduzione ICT	Investimenti nella green economy	Innovazioni di marketing	Nessuna innovazione	Totale imprese (v.a.)
Settore di attività economica									
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	8,6	7,2	21,2	2,3	5,9	0,9	9,9	56,8	222
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59[...])	11,9	9,7	20,7	1,6	3,8	0,7	13,3	54,8	837
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	15,8	12,9	28,7	4,0	2,0	0,0	13,9	50,5	101
Classe di addetti									
1 addetto	3,4	6,2	22,5	2,1	5,3	0,0	11,7	56,3	435
2-5 addetti	8,9	8,1	16,9	1,6	2,4	0,5	9,1	65,6	372
6-20 addetti	18,0	14,2	20,1	1,7	4,6	1,7	12,6	48,5	239
> 20 addetti	38,6	16,7	35,1	2,6	3,5	1,8	28,1	27,2	114
Totale (%)	11,6	9,5	21,5	1,9	4,1	0,7	12,7	54,8	--
Totale (v.a.)	135	110	249	22	47	8	147	636	1.160

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

Il discorso si fa più articolato se si considera la classe dimensionale; in questo caso la variabilità è maggiore e 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.

Entrando nel dettaglio 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, che ricorre solamente nel 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).

3.3.7. Il fabbisogno di attività formative

I fabbisogni di formazione sono stati analizzati con riferimento ad un orizzonte di tempo annuale²⁷, approfondendo la necessità delle imprese del settore cinema e audiovisivo di coinvolgere i propri addetti in attività formative, in termini di:

- tipologia generale di intervento formativo di cui si necessita;
- obiettivi e rilevanza della formazione corsuale che si prevede di effettuare;
- figure professionali che si intende coinvolgere;
- i motivi per i quali non si prevede di effettuare formazione.

La previsione di coinvolgere i propri addetti in attività formative

Sulla base delle informazioni rilevate presso le imprese, risulta che il 20,9% di esse 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 formativa²⁸.

Tab. 3.18 – Il fabbisogno di attività formative. Le imprese che prevedono il coinvolgimento di propri addetti in attività formative. Distribuzione per settore di attività economica (divisioni classificazione ATECO 2007) e dimensione (valori percentuali e valori assoluti per i totali).

	Corsi di formazione (gest. Interna/esterna)		Altre attività formative		Totale (%)	Totale (v.a.)
	Sì	No	Sì	No		
Settore di attività economica						
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	18,9	81,1	13,1	86,9	100,0	222
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59[...])	21,6	78,4	13,7	86,3	100,0	837
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	18,8	81,2	13,9	86,1	100,0	101
Classe di addetti						
1 addetto	13,3	86,7	11,7	88,3	100,0	435
2-5 addetti	20,7	79,3	9,1	90,9	100,0	372
6-20 addetti	25,1	74,9	15,5	84,5	100,0	239
> 20 addetti	41,2	58,8	31,6	68,4	100,0	114
Totale (%)	20,9	79,1	13,6	86,4	100,0	--
Totale (v.a.)	242	918	158	1.002	--	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.

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,

²⁷ Orizzonte di tempo annuale dal momento della rilevazione, avvenuta nei mesi di febbraio-marzo 2014.

²⁸ La somma dei valori percentuali è superiore al 100% in quanto si tratta di un quesito a risposta multipla.

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%.

Spostando l'attenzione sulle imprese che prevedono il coinvolgimento di propri addetti in tipologie di attività formative diverse dai corsi²⁹, non si osservano differenze di rilievo nella distribuzione per settore di attività, mentre se si considera la dimensione, la variabilità nella distribuzione fra le classi di addetti risulta più contenuta rispetto a quanto si è rilevato per la formazione corsuale: nelle prime due classi dimensionali (fino a 5 addetti), la percentuale di imprese che prevede il ricorso ad altre attività formative oscilla attorno al 10%; si sale al 15,5% per la successiva classe 6-20 addetti e al 31,6% fra le imprese di più grande dimensione. Anche in questo caso, quindi, la quota di imprese che prevedono di svolgere attività formative diverse dai corsi aumenta al crescere della dimensione dell'azienda, ma ciò avviene in misura più contenuta rispetto a quanto avviene per i corsi di formazione.

La rilevanza della formazione corsuale prevista

La rilevanza della formazione corsuale prevista è una grandezza che si è inteso misurare mediante il calcolo del numero medio di addetti che si prevede di inviare a corsi di formazione per impresa e determinando la misura dell'incidenza media degli addetti per cui si prevede la formazione corsuale sul totale degli addetti dell'impresa.

Tab. 3.19 – Il fabbisogno di attività formative. Numero medio di addetti che si prevede di inviare a corsi di formazione per impresa e incidenza media degli addetti per cui si prevede formazione corsuale sul totale degli addetti. Distribuzione per settore e qualifica professionale (valori assoluti per le medie e valori percentuali di incidenza).

	Dirigenti, quadri, titolari		Addetti con qualifiche		Addetti senza qualifiche		Apprendisti	
	Media	Incidenza media	Media	Incidenza media	Media	Incidenza media	Media	Incidenza media
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	2,7	84,6	2,5	80,2	2,5	82,9	1,3	87,0
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59[...])	2,7	85,7	9,8	82,1	8,9	82,3	1,6	73,9
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	2,0	100,0	14,3	77,8	0,6	62,8	0,5	75,0
Totale (%)	2,6	86,3	8,9	81,4	7,1	81,6	1,5	75,2

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

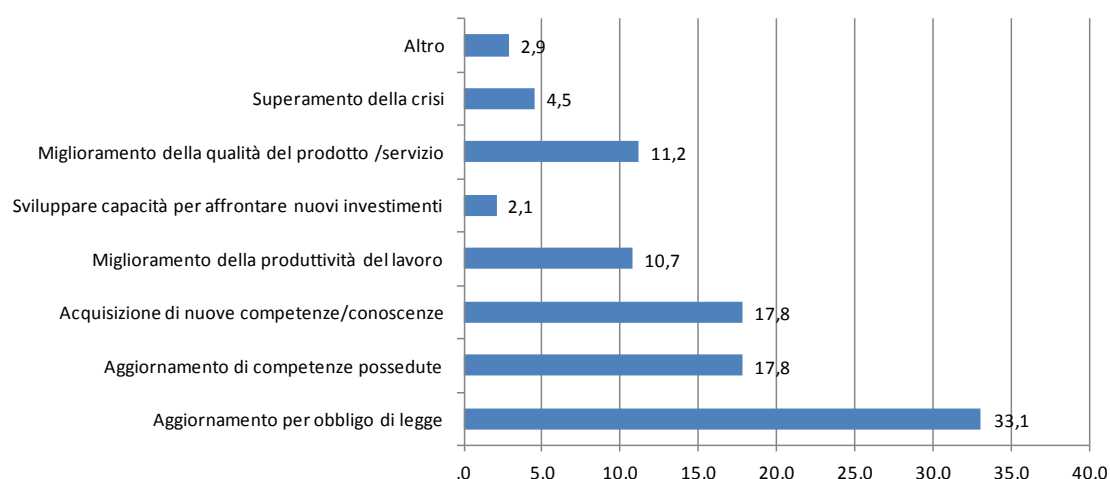
²⁹ Training on the job; rotazione programmata nelle mansioni e/o affiancamento; convegni, workshop, seminari o presentazione di prodotti/servizi; auto-apprendimento; circoli di qualità o gruppi di auto-formazione.

Tale indicatore è stato dettagliato a seconda della figura (qualifica) professionale per la quale si prevede la formazione corsuale. Per i *dirigenti, quadri, titolari*, il numero medio di addetti che le imprese prevedono di inviare a corsi di formazione professionale risulta essere mediamente pari a 2,6 unità, che rappresentano – sempre in media – l’86,3% del totale degli addetti dell’impresa, per questa figura professionale. Per gli *addetti con qualifiche*, il numero medio che si prevede di inviare alla formazione corsuale è pari a 8,9 unità, con un valore di incidenza dell’81,4%. Per gli *addetti senza qualifiche*, si tratta invece di una media di 7,1 addetti che si prevede di inviare a corsi di formazione, con un valore di incidenza dell’81,6%. Infine, il dato che si rileva per la categoria degli apprendisti, per i quali – oltre alla formazione prevista per legge – il numero medio di addetti che si prevede di inviare alla formazione corsuale è pari a 1,5 unità, corrispondenti a poco più dei tre quarti degli addetti apprendisti che mediamente vi sono nelle aziende intervistate. Come si può vedere nella tabella precedente, la se si considerano i settori di attività economica, la variabilità appare rilevante, in particolare per il comparto delle attività creative, artistiche e di intrattenimento e per quello delle attività di programmazione e trasmissione. Per il settore delle attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi – in ragione delle dimensioni relative di tale settore rispetto al totale delle imprese intervistate – i valori sono in linea con i dati complessivi.

Gli obiettivi dei corsi di formazione che si prevede di effettuare

Anche in questo caso, 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. 3.13 – 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.

Nel grafico che segue, si presentano i dati sugli obiettivi principali dei corsi che si prevede di effettuare, con la distribuzione per settore e classe dimensionale.

Tab. 3.20 – Il fabbisogno di attività formative. Gli obiettivi principali dei corsi di formazione professionale che le imprese prevedono di effettuare per i propri addetti. Distribuzione per settore e classe dimensionale (valori percentuali e valori assoluti per i totali).

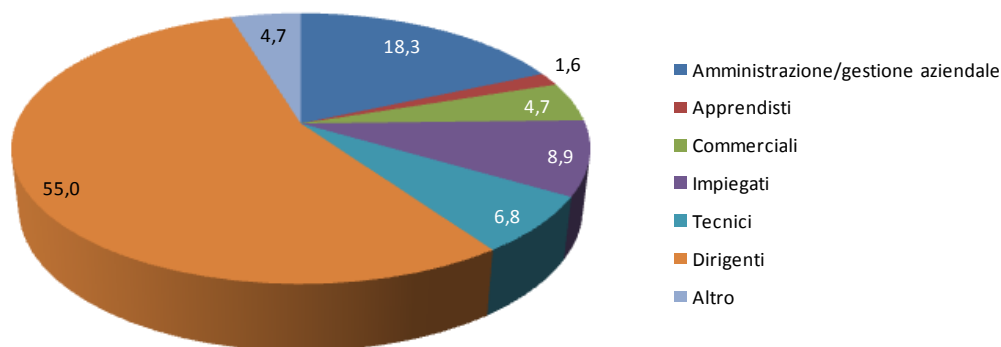
	Aggiornamento per obbligo di legge	Aggiornamento di competenze possedute	Acquisizione di nuove competenze/ conoscenze	Miglioramento della produttività del lavoro	Sviluppare capacità per affrontare nuovi investimenti	Miglioramento della qualità del prodotto /servizio	Superamento della crisi	Altro	Totale (%)	Totale (v.a.)
Settore di attività economica										
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	40,5	19,0	16,7	4,8	4,8	4,8	9,5	0,0	100,0	42
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59[...])	31,5	17,1	16,0	12,2	1,7	13,8	3,9	3,9	100,0	181
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	31,6	21,1	36,8	10,5	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	19
Classe di addetti										
1 addetto	25,9	20,7	15,5	12,1	1,7	15,5	6,9	1,7	100,0	58
2-5 addetti	37,7	16,9	22,1	10,4	1,3	6,5	5,2	0,0	100,0	77
6-20 addetti	30,0	16,7	18,3	10,0	3,3	10,0	5,0	6,7	100,0	60
> 20 addetti	38,3	17,0	12,8	10,6	2,1	14,9	0,0	4,3	100,0	47
Totale (%)	33,1	17,8	17,8	10,7	2,1	11,2	4,5	2,9	100,0	--
Totale (v.a.)	80	43	43	26	5	27	11	7	--	242

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).

Le figure professionali che necessitano di formazione

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.

Fig. 3.14 – Il fabbisogno di attività formative. Le principali figure professionali che necessitano di interventi formativi (valori percentuali).

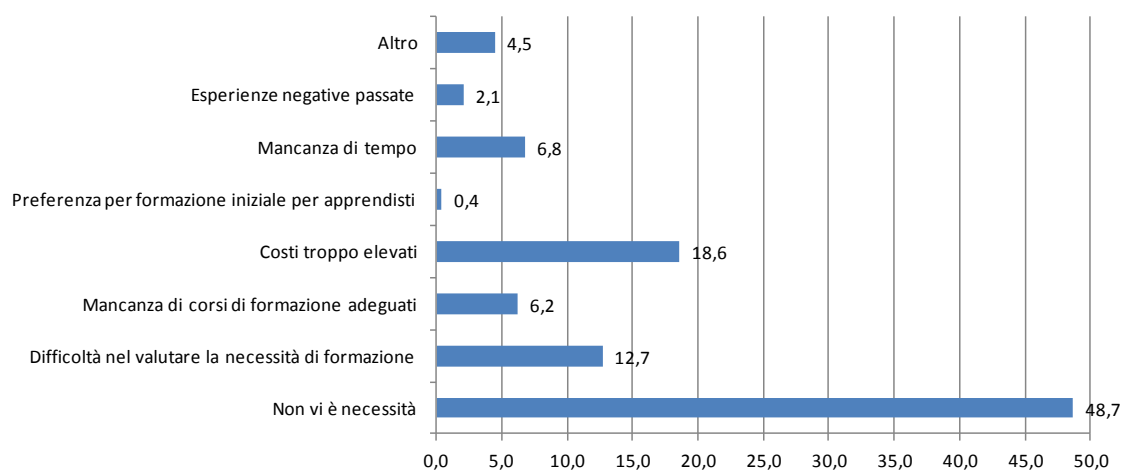


Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese.

Le motivazioni delle imprese che non prevedono di effettuare interventi di formazione corsuale

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%.

Fig. 3.15 – Il fabbisogno di attività formative. La motivazione principale per cui le imprese non prevedono di effettuare corsi di formazione professionale (valori percentuali).



Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: i valori sono calcolati rispetto al totale delle imprese che non prevedono di effettuare formazione corsuale (918 aziende).

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%).

Tab. 3.21 – Il fabbisogno di attività formative. Gli obiettivi principali dei corsi di formazione professionale che le imprese prevedono di effettuare per i propri addetti. Distribuzione per settore e classe dimensionale (valori percentuali e valori assoluti per i totali).

	Non vi è necessità	Difficoltà nel valutare la necessità di formazione	Mancanza di corsi di formazione adeguati	Costi troppo elevati	Preferenza per formazione iniziale per apprendisti	Mancanza di tempo	Esperienze negative passate	Altro	Totale (%)	Totale (v.a.)
Settore di attività economica										
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	56,1	11,1	4,4	13,9	0,6	5,6	1,1	7,2	100,0	180
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59[...])	47,1	13,0	6,1	20,4	0,5	6,6	2,4	4,0	100,0	656
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	45,1	14,6	11,0	14,6	0,0	11,0	1,2	2,4	100,0	82
Classe di addetti										
1 addetto	44,3	11,7	6,1	19,4	0,3	8,0	3,2	7,2	100,0	377
2-5 addetti	51,9	11,5	7,8	15,6	0,3	6,8	1,7	4,4	100,0	295
6-20 addetti	47,5	15,6	5,6	22,3	1,1	6,1	1,1	0,6	100,0	179
> 20 addetti	62,7	16,4	1,5	17,9	0,0	1,5	0,0	0,0	100,0	67
Totale (%)	48,7	12,7	6,2	18,6	0,4	6,8	2,1	4,5	100,0	--
Totale (v.a.)	447	117	57	171	4	62	19	41	--	918

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: i valori sono calcolati rispetto al totale delle imprese che non prevedono di effettuare formazione corsuale (918 aziende).

Se si considerano i settori di attività economica e le classi di dimensione delle aziende, rispetto alle tre principali motivazioni indicate, si osservano alcune differenze, che posso essere sintetizzate nel modo seguente. Per la motivazione della mancanza di necessità di interventi formativi di tipo corsuale si evidenzia una percentuale superiore al dato medio complessivo nel settore delle attività creative, artistiche e di intrattenimento, con il 56,1% dei casi, mentre è fra le imprese di più grande dimensione che si attribuisce un notevole rilievo a questa motivazione (62,7%). Riguardo alla motivazione dei costi troppo elevati, nel settore delle attività creative, artistiche e di intrattenimento e in quello delle attività di programmazione e trasmissione si rilevano percentuali inferiori al dato medio complessivo e che si attestano attorno al 14%; è fra le imprese di 6-20 addetti che si attribuisce un'importanza maggiore a tale motivazione (22,3%), mentre fra le imprese di 2-5 addetti si osserva il valore più basso (15,6%). In relazione

alla motivazione della difficoltà di valutare le necessità di formazione, non si rilevano particolari differenze a livello settoriale, mentre sono le imprese maggiormente strutturate in termini di dimensione ad esprimere il valore di incidenza più elevato (16,4%) rispetto al dato medio complessivo.

3.3.8. I fabbisogni professionali

Le imprese che prevedono l'impiego di nuovo personale nell'arco di tempo di un anno³⁰ incidono per il 13,2% sul totale delle imprese intervistate³¹. 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.

Tab. 3.22 – I fabbisogni professionali delle imprese. Le imprese che prevedono l'impiego di nuovo personale nell'arco di tempo di un anno. Distribuzione per settore e classe dimensionale (valori percentuali e valori assoluti per i totali).

	Si	No	Totale (%)	Totale (v.a.)
<u>Settore di attività economica</u>				
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	11,3	88,7	100,0	222
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59[...])	13,5	86,5	100,0	837
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	14,9	85,1	100,0	101
<u>Classe di addetti</u>				
1 addetto	9,4	90,6	100,0	435
2-5 addetti	12,1	87,9	100,0	372
6-20 addetti	16,3	83,7	100,0	239
> 20 addetti	24,6	75,4	100,0	114
Totale (%)	13,2	86,8	100,0	--
Totale (v.a.)	153	1.007	--	1.160

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

Le imprese che, invece, prevedono di avere personale in uscita nell'arco di tempo di un anno corrispondono al 10,9%³² 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

³⁰ Orizzonte di tempo annuale dal momento della rilevazione, avvenuta nei mesi di febbraio-marzo 2014.

³¹ In termini assoluti, si tratta di 153 aziende su un totale di 1.160.

³² In termini assoluti, si tratta di 127 aziende su un totale di 1.160.

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.

Tab. 3.23 – I fabbisogni professionali delle imprese. Le imprese che prevedono personale in uscita dall'azienda nell'arco di tempo di un anno. Distribuzione per settore e classe dimensionale (valori percentuali e valori assoluti per i totali).

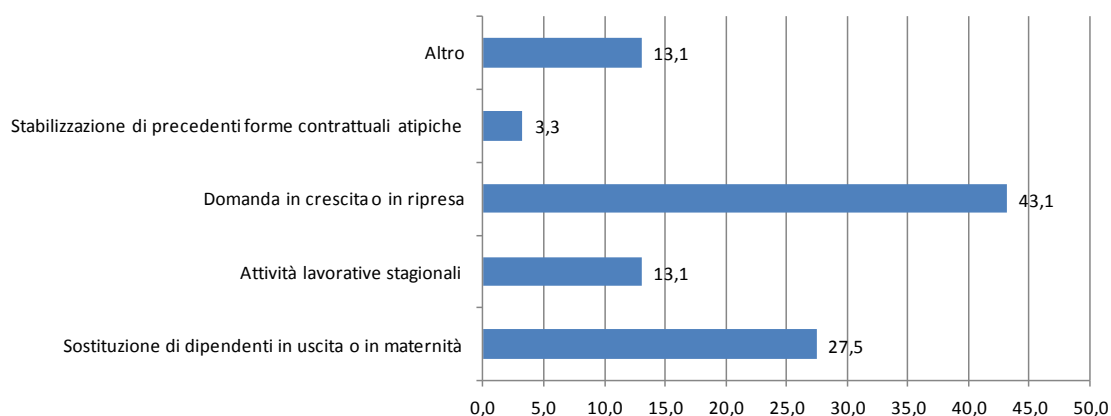
	Si	No	Totale (%)	Totale (v.a.)
<u>Settore di attività economica</u>				
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	8,6	91,4	100,0	222
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59[...])	11,5	88,5	100,0	837
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	11,9	88,1	100,0	101
<u>Classe di addetti</u>				
1 addetto	4,6	95,4	100,0	435
2-5 addetti	12,4	87,6	100,0	372
6-20 addetti	17,2	82,8	100,0	239
> 20 addetti	17,5	82,5	100,0	114
Totale (%)	10,9	89,1	100,0	--
Totale (v.a.)	127	1.033	--	1.160

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

Le motivazioni per l'assunzione di nuovo personale

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.

Fig. 3.16 – I fabbisogni professionali delle imprese. La motivazione principale per l'assunzione di nuovo personale nell'arco di tempo di un anno (valori percentuali).

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: i valori sono calcolati rispetto al totale delle imprese che prevedono l'impiego di nuovo personale (153 aziende).

Tab. 3.24 – I fabbisogni professionali delle imprese. La motivazione principale per l'assunzione di nuovo personale nell'arco di tempo di un anno. Distribuzione per settore e classe dimensionale (valori percentuali e valori assoluti per i totali).

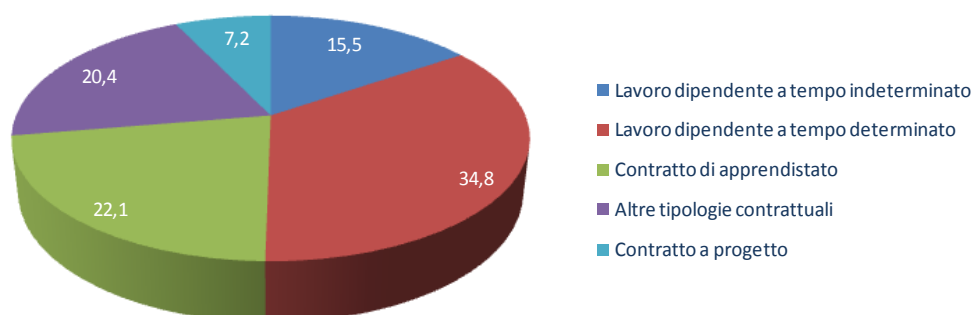
	Sostituzione di dipendenti in uscita o in maternità	Attività lavorative stagionali	Domanda in crescita o in ripresa	Stabilizzazione di forme contrattuali atipiche	Altro	Totale (%)	Totale (v.a.)
Settore di attività economica							
Attività creative, artistiche e di intrattenimento (cod. ATECO 90[...])	12,0	16,0	64,0	4,0	4,0	100,0	25
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore (cod. ATECO 59[...])	30,1	11,5	41,6	2,7	14,2	100,0	113
Attività di programmazione e trasmissione (cod. ATECO 60[...])	33,3	20,0	20,0	6,7	20,0	100,0	15
Classe di addetti							
1 addetto	34,1	2,4	56,1	0,0	7,3	100,0	41
2-5 addetti	33,3	17,8	28,9	4,4	15,6	100,0	45
6-20 addetti	17,9	12,8	53,8	2,6	12,8	100,0	39
> 20 addetti	21,4	21,4	32,1	7,1	17,9	100,0	28
Totale (%)	27,5	13,1	43,1	3,3	13,1	100,0	--
Totale (v.a.)	42	20	66	5	20	--	153

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: valori sono calcolati rispetto al totale delle imprese che prevedono l'impiego di nuovo personale (153 aziende).

Le tipologie contrattuali previste per l'assunzione di nuovo personale

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.

Fig. 3.17 – I fabbisogni professionali delle imprese. Le tipologie contrattuali previste per l'assunzione di nuovo personale (valori percentuali).



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

I fabbisogni delle aziende in relazione alle funzioni aziendali

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.

Tab. 3.25 – I fabbisogni professionali delle imprese. Le funzioni aziendali in cui si prevedono ingressi di nuovo personale nell'arco di tempo di un anno (valori percentuali).

	Sicuramente Sì	Probabilmente Sì	No	Funzione non esistente in azienda	Totale (%)	Totale (v.a.)
Produzione e logistica	32,0	30,1	35,9	2,0	100,0	153
Commerciale (vendita, servizi post-vendita, MKTG)	7,8	12,4	79,7	0,0	100,0	153
Amministrazione e contabilità	17,0	9,2	73,9	0,0	100,0	153

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: valori sono calcolati rispetto al totale delle imprese che prevedono l'impiego di nuovo personale (153 aziende).

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.

Tab. 3.26 – I fabbisogni professionali delle imprese. Il livello di competenze richieste per le assunzioni previste nelle diverse funzioni aziendali (valori percentuali).

	Elementare	Specialistico/ tecnico	Strategico	Totale (%)	Totale (v.a.)
Produzione e logistica	43,2	56,8	0,0	100,0	95
Commerciale (vendita, servizi post-vendita, MKTG)	32,3	54,8	12,9	100,0	31
Amministrazione e contabilità	10,3	66,7	23,1	100,0	39

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: valori sono calcolati rispetto al totale delle imprese che prevedono "sicuramente" o "probabilmente" l'impiego di nuovo personale nelle funzioni indicate.

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.

Tab. 3.27 – I fabbisogni professionali delle imprese. Il livello di facilità di reperimento di figure professionali nelle diverse funzioni aziendali (valori percentuali).

	Molto facile da reperire	Abbastanza facile da reperire	Difficile da reperire	Totale (%)	Totale (v.a.)
Produzione e logistica	26,1	61,4	12,4	100,0	153
Commerciale (vendita, servizi post-vendita, MKTG)	19,6	62,1	18,3	100,0	153
Amministrazione e contabilità	31,4	64,1	4,6	100,0	153

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati rilevati presso le imprese. Nota: valori sono calcolati rispetto al totale delle imprese che prevedono l'impiego di nuovo personale (153 aziende).

3.3.9. Le figure professionali specifiche richieste nei settori del cinema e dell'audiovisivo: le previsioni di assunzione rilevate dal sistema informativo Excelsior

Per approfondire in modo adeguato l'analisi relativa alle previsioni di assunzione nei settori di attività del cinema e dell'audiovisivo e alle figure professionali specifiche, di cui si manifesta la necessità, si sono presi in esame anche i dati regionali disponibili sulle previsioni di assunzione rilevate dal sistema informativo Excelsior (realizzato da Unioncamere e dal Ministero del Lavoro)³³.

Sulla base della disponibilità dei dati a livello regionale, è stato possibile ricostruire il quadro delle previsioni di assunzione annuali per il 2013³⁴, in relazione alle principali categorie professionali³⁵ richieste e specifiche per i settori del cinema e dell'audiovisivo. Per ciascuna categoria professionale si sono analizzate le seguenti caratteristiche principali: tipologia (forma) contrattuale, stagionalità, necessità di ulteriore formazione, dimensione dell'impresa.

Le categorie professionali individuate in base alla disponibilità dei dati regionali, sono le seguenti:

- 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.

Come indicatori di sintesi, si possono considerare i totali che si generano per l'insieme delle categorie professionali considerate, al fine di ottenere indicazioni di carattere generale riguardo le diverse caratteristiche prese in esame.

Per le categorie professionali considerate, si ha un volume di assunzioni previste (per il 2013) pari a 1.490 unità³⁶, poco più di un terzo delle quali a carattere temporaneo o stagionale.

³³ «Il Sistema Informativo Excelsior – realizzato da Unioncamere e dal Ministero del Lavoro – si colloca dal 1997 tra le maggiori fonti disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione. Attraverso l'indagine annuale Excelsior, inserita tra quelle ufficiali con obbligo di risposta previste dal Programma Statistico Nazionale, vengono intervistate circa 100.000 imprese con almeno un dipendente per conoscerne in modo analitico il fabbisogno di occupazione per l'anno in corso. I dati in tal modo raccolti forniscono una conoscenza aggiornata, sistematica ed affidabile della consistenza e della distribuzione territoriale, dimensionale e per attività economica della domanda di lavoro espressa dalle imprese, nonché delle principali caratteristiche delle figure professionali richieste (livello di istruzione, età, esperienza, difficoltà di reperimento, necessità di ulteriore formazione, ecc.)» <http://excelsior.unioncamere.net>.

³⁴ Si tratta del dato annuale di previsione più recente disponibile.

³⁵ L'unità di analisi è rappresentata dalla categoria professionale (secondo la Nomenclatura e classificazione delle unità professionali - ISTAT Classificazione Professioni 2011). Nel sistema informativo Excelsior, le schede professioni a livello regionale riguardano tutte le categorie professionali con una previsione di assunzione di addetti dipendenti non stagionali di almeno 20 unità nella regione.

³⁶ Per ciascuna categoria professionale, si rileva la previsione di assunzione di addetti dipendenti non stagionali di almeno 20 unità nella regione, con arrotondamento del valore rilevato alla decina.

Tab. 3.28 – Categorie professionali dei settori del cinema e dell’audiovisivo, nel Lazio. Previsioni di assunzione a livello regionale (valori assoluti), forme contrattuali, necessità di ulteriore formazione e dimensione d’impresa (valori percentuali) – anno 2013.

	Previsioni di assunzione per il 2013 (v.a.)	di cui: tempo det. / stagionali (%)	Forme contrattuali (%)				Necessità di ulteriore formazione (%)	Dimensione di impresa (%)		
			Tempo ind.	Tempo det.	Appren disti	Altri		1 - 9 addetti	10 - 49 addetti	>= 50 addetti
Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	260	50,0	3,1	81,7	0,0	15,2	21,0	25,9	48,9	25,2
Tecnici per la trasmissione radio-televisiva e per le telecomunicazioni	100	10,0	50,0	42,0	0,0	8,0	95,0	0,0	0,0	100,0
Operatori di apparecchi per la ripresa e la produzione audio-video	720	26,4	36,4	49,9	11,1	2,6	75,4	4,4	11,2	84,4
Tecnici dell'organizzazione della produzione radiotelevisiva, cinematografica e teatrale	110	9,1	43,5	54,8	0,0	1,7	93,9	10,8	1,7	87,5
Grafici, disegnatori e allestitori di scena	100	30,0	30,9	57,7	5,2	6,2	91,8	68,9	22,6	8,5
Macchinisti ed attrezzisti di scena	120	75,0	4,1	95,9	0,0	0,0	23,6	0,0	17,6	82,4
Personale non qualificato nei servizi ricreativi e culturali	80	75,0	2,4	97,6	0,0	0,0	29,8	0,0	39,5	60,5
Totale	1.490	34,9	27,2	62,1	5,7	5,0	63,1	12,1	19,1	68,8

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati sistema informativo Excelsior Unioncamere.

La forma contrattuale a cui si intende prevalentemente fare ricorso 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%.

Naturalmente, se si considerano le singole categorie professionali, la variabilità rispetto al dato medio complessivo, per le caratteristiche analizzate, appare notevole.

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 (si tratta, appunto, delle due categorie con i maggiori tassi di stagionalità), 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).

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

Al fine di contestualizzare adeguatamente le analisi svolte riguardo i fabbisogni formativi e professionali delle aziende dei settori del cinema e dell'audiovisivo, in questo capitolo si presentano i dati relativi alle attivazioni (avviamenti) di rapporti di lavoro, tirocini e LSU avvenuti nel Lazio, nei settori in questione, per il periodo che va dal 1° gennaio 2009 al 30 giugno 2013.

La fonte dei dati è rappresentata dal sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie di attivazione, cessazione, proroga e trasformazione dei rapporti di lavoro.

Nell'arco di tempo considerato, nelle unità produttive del Lazio sono state realizzate poco più di 1,2 milioni di attivazioni³⁷ di rapporti 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%).

Il dettaglio dei settori di attività che si sono presi in considerazione è il seguente:

- attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi;
- attività di post-produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi;
- attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi;
- attività di proiezione cinematografica;
- edizione di registrazioni sonore;
- studi di registrazione sonora;
- trasmissioni radiofoniche;
- programmazione e trasmissioni televisive;
- attività nel campo della recitazione;
- altre rappresentazioni artistiche;
- noleggio con operatore di strutture ed attrezzature per manifestazioni e spettacoli;
- attività nel campo della regia;
- gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche.

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.

È importante ricordare che le attivazioni rappresentano degli "eventi", che possono essere ricondotti a singole persone: ciò significa che un singolo individuo può essere stato interessato da una o più attivazioni, nell'arco di tempo considerato. Il singolo lavoratore può avere, nel corso del tempo ed anche contemporaneamente, più rapporti attivi.

³⁷ Nell'analisi sono considerati anche i tirocini ed i lavori socialmente utili e quindi non si può parlare di assunzioni in senso stretto. Tuttavia i tirocini rappresentano la presa di contatto con il mondo del lavoro, mentre i lavori socialmente utili indicano ambiti produttivi in cui vi è necessità di lavoro.

Tab. 3.29 – Attivazioni nei settori dello spettacolo per genere nelle unità produttive del Lazio dal 2009 al I° semestre 2013 (valori assoluti e percentuali).

Settori di attività	Uomini (v.a.)	Donne (v.a.)	Totale (v.a.)	Uomini (%)	Donne (%)	Totale (%)
Attività di produzione cinematografica, di video e programmi televisivi	699.074	330.724	1.029.798	67,9	32,1	100,0
Attività di post-produzione cinematografica, di video e programmi televisivi	29.314	20.008	49.322	59,4	40,6	100,0
Attività di distribuzione cinematografica, di video e programmi televisivi	5.074	3.121	8.195	61,9	38,1	100,0
Attività di proiezione cinematografica	659	571	1.230	53,6	46,4	100,0
Edizione di registrazioni sonore	1.299	301	1.600	81,2	18,8	100,0
Studi di registrazione sonora	810	568	1.378	58,8	41,2	100,0
Trasmissioni radiofoniche	1.051	777	1.828	57,5	42,5	100,0
Programmazione e trasmissioni televisive	5.538	6.176	11.714	47,3	52,7	100,0
Attività nel campo della recitazione	27.260	21.184	48.444	56,3	43,7	100,0
Altre rappresentazioni artistiche	29.604	17.137	46.741	63,3	36,7	100,0
Attività di supporto alle rappresentazioni artistiche	1.127	200	1.327	84,9	15,1	100,0
Attività nel campo della regia	1.418	726	2.144	66,1	33,9	100,0
Gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche	11.425	8.032	19.457	58,7	41,3	100,0
Totale attivazioni (A)	813.653	409.525	1.223.178	66,5	33,5	100,0
Totale persone interessate (B)	100.345	73.669	174.669	57,4	42,6	100,0
n. medio attivazioni per persona (A/B)	8,1	5,6	7,0	--	--	--

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati sistema informativo comunicazioni obbligatorie.

Nel caso in questione, le persone che sono state interessate dal flusso di 1.223.178 attivazioni sono state complessivamente 174.669, con una media di 7 attivazioni a persona. La distribuzione per genere delle persone interessate dal volume di attivazioni vede sempre prevalere la componente maschile (ma in misura meno marcata) con il 57,4% e con una media di attivazioni per persona pari a 8,1. Per le donne (che rappresentano il 42,6% delle persone interessate), il numero medio di attivazioni risulta pari a 5,6. All'aumentare dei rapporti di lavoro per singolo individuo, aumenta tendenzialmente la flessibilità e/o la precarietà della condizione lavorativa. Al di là dei dati medi appena presentati – che possono indurre a pensare a una eccessiva parcellizzazione degli eventi lavorativi – la tavola che segue riporta il dettaglio del numero di attivazioni per singolo individuo, nei settori in esame. Come si può vedere, quasi i due terzi delle persone hanno avuto al massimo due attivazioni, con una percentuale più alta per le donne (66,7%), rispetto agli uomini (61,4%). Accanto a questo valore, sostanzialmente

positivo in termini di una non eccessiva frammentazione dei rapporti di lavoro – in quanto, si ricorda, l'analisi copre un intervallo di un quinquennio – si osserva una quota di individui pari al 12,7% che hanno avuto dieci rapporti di lavoro e oltre, con la componente maschile che presenta una maggiore incidenza (14,4%), rispetto a quella femminile (10,4%).

Tab. 3.30 – Attivazioni per singolo individuo nei settori dello spettacolo, nelle unità produttive del Lazio, dal 2009 al I° semestre 2013. Distribuzione per genere (valori assoluti e percentuali).

n. attivazioni	Valori assoluti			Valori percentuali		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
1	45.689	36.995	82.684	45,5	50,2	47,5
2	15.930	12.173	28.103	15,9	16,5	16,1
3	8.394	6.048	14.442	8,4	8,2	8,3
4	5.116	3.609	8.725	5,1	4,9	5,0
5	3.485	2.478	5.963	3,5	3,4	3,4
6	2.519	1.665	4.184	2,5	2,3	2,4
7	2.033	1.273	3.306	2,0	1,7	1,9
8	1.495	969	2.464	1,5	1,3	1,4
9	1.243	776	2.019	1,2	1,1	1,2
10 e oltre	14.441	7.683	22.124	14,4	10,4	12,7
Totale	100.345	73.669	174.014	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati sistema informativo comunicazioni obbligatorie.

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).

Tab. 3.31 – Attivazioni per singolo individuo nei settori dello spettacolo, nelle unità produttive del Lazio, dal 2009 al I° semestre 2013. Distribuzione per genere (valori assoluti e percentuali).

Anni	Valori assoluti			Incidenza percentuale sul totale delle attivazioni nella regione		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
2009	147.108	71.653	218.761	19,5	9,2	14,3
2010	198.753	99.720	298.473	24,4	11,9	18,1
2011	201.070	101.538	302.608	24,3	11,6	17,7
2012	181.974	92.627	274.601	23,2	10,7	16,6
2013 (I trim.)	84.748	43.987	128.735	21,9	9,4	15,0
Totale	813.653	409.525	1.223.178	22,8	10,7	16,5

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati sistema informativo comunicazioni obbligatorie.

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%).

Tab. 3.32 – Attivazioni per orario di lavoro nei settori dello spettacolo, nelle unità produttive del Lazio, dal 2009 al I° semestre 2013. Distribuzione per genere (valori assoluti e percentuali).

Orario di lavoro	Valori assoluti			Valori percentuali		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo parziale	39.757	25.322	65.079	4,9	6,2	5,3
Tempo pieno	727.570	354.060	1.081.630	89,4	86,5	88,4
n.d.	46.326	30.143	76.469	5,7	7,4	6,3
Totale	813.653	409.525	1.223.178	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati sistema informativo comunicazioni obbligatorie.

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%).

Tab. 3.33 – Attivazioni per tipo di rapporto di lavoro nei settori dello spettacolo, nelle unità produttive del Lazio, dal 2009 al I° semestre 2013. Distribuzione per genere (valori assoluti e percentuali).

Tipo di rapporto di lavoro	Valori assoluti			Valori percentuali		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	2.294	2579	4.873	0,3	0,6	0,4
Determinato	120.547	54.465	175.012	14,8	13,3	14,3
Apprendistato/Inserimento	183	164	347	0,0	0,0	0,0
Lavoro nello spettacolo a tempo indeterminato	459	312	771	0,1	0,1	0,1
Lavoro nello spettacolo a tempo determinato	581.901	288.031	869.932	71,5	70,3	71,1
Lavoro autonomo nello spettacolo	95.406	52.943	148.349	11,7	12,9	12,3
Parasubordinato	12.217	10.085	22.302	1,5	2,5	1,8
Contratti di lavoro autonomo	142	82	224	0,0	0,0	0,0
Tirocini	504	864	1.368	0,2	0,2	0,1
Totale attivazioni	813.653	409.525	1.223.178	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni POLEIS 2014, su dati sistema informativo comunicazioni obbligatorie.

3.4. LA RILEVAZIONE SUI FABBISOGNI FORMATIVI E PROFESSIONALI DEI LAVORATORI DEI SETTORI CINEMA E AUDIOVISIVO NEL LAZIO

3.4.1. Introduzione

L'indagine sui fabbisogni formativi e professionali lavoratori della regione Lazio è stata realizzata attraverso la somministrazione telefonica (CATI - *Computer-Assisted Telephone Interviewing*) di un questionario strutturato che ha raccolto informazioni aggiornate sulla propensione alle attività formative dei lavoratori, concentrando l'attenzione sull'individuazione delle caratteristiche dei lavoratori coinvolti nei processi formativi, sulle modalità di finanziamento dell'attività formativa e sui possibili fattori che ostacolano la diffusione della partecipazione a tali attività.

Il capitolo si sviluppa secondo le seguenti modalità: nella prima parte si descrive la metodologia statistica utilizzata nell'indagine e il piano di campionamento. Il capitolo prosegue con la descrizione delle caratteristiche dei lavoratori del cinema e dell'audiovisivo, con particolare attenzione alle variabili socio demografiche, alla loro condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso frequentato e ai settori di provenienza dei formati. Il capitolo prosegue con l'analisi dell'ultimo corso di formazione a cui i lavoratori hanno partecipato, i benefici delle attività formative e gli ostacoli riscontrati nella loro diffusione. Dopodiché si analizzano i fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori operanti nel settore e le modalità di reperimento di informazioni su queste attività. Infine, si presenta un approfondimento sulle competenze professionali possedute dai formati e la corrispondenza rispetto alle competenze richieste nel mercato del lavoro, il cosiddetto "*skills mismatch*".

3.4.2. Il piano di campionamento

Come previsto dal piano operativo di lavoro, la rilevazione ha come obiettivo la valutazione di efficacia degli interventi di formazione continua, realizzati nell'ambito dei settori del cinema e dell'audiovisivo. La popolazione obiettivo P è costituita dall'insieme dei lavoratori per i quali è stato registrato almeno un avviamento al lavoro negli anni 2012 e 2013 nei settori del cinema e dell'audiovisivo. Sulla base degli archivi trasmessi dalla Regione (sistema informativo regionale), tale popolazione obiettivo è composta da $N = 80.514$ persone.

Considerando le dimensioni (variabili) del genere e della classe di età è possibile suddividere la popolazione obiettivo in $H = (2 \times 5) = 10$ sottogruppi o *strati* disgiunti, all'interno dei quali le unità sono omogenee rispetto alle grandezze considerate e tali che $N = N_1 + N_2 + \dots + N_H$.

Da ogni strato si estrae, quindi, un campione indipendente, in modo che la dimensione complessiva n del campione (*numerosità campionaria*) sia data da $n = n_1 + n_2 + \dots + n_H$.

Il piano campionario risultante è detto ***campionamento casuale stratificato***.

Per ciascuno degli $H = 10$ strati (o sottogruppi o celle) si effettua un campionamento casuale semplice, fissando i seguenti parametri di base:

- livello di confidenza del 95% ($z_{1-\alpha} = 1,96$);
- errore assoluto dell'1,29% sull'insieme della popolazione obiettivo ($e=0,0129$);
- errore relativo del 4,06% per ciascuno strato ($e=0,0406$);
- proporzione della stima nella popolazione obiettivo, fissata alla situazione di massima incertezza $P = 0,5$ (significa la massima incertezza – “50% sì, 50% no” – riguardo la stima della popolazione obiettivo per la quale si verifica la variabile obiettivo).

Per ciascuno dei 10 strati individuati si propone, quindi, di creare altrettanti campioni indipendenti, fissando un errore omogeneo per ciascuno di essi ed uguale a 4,06%.

Tale impostazione metodologica consente di definire una numerosità campionaria minima all'interno di ciascun gruppo, in grado di garantire la rappresentatività dei risultati con un errore assoluto dell'1,29% sull'insieme della popolazione obiettivo e con errori relativi del 4,06% per ciascun sottogruppo.

Formula per il campionamento casuale stratificato:

$$n_1 = \frac{\frac{z_{1-\alpha}^2 P(1-P)}{e^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z_{1-\alpha}^2 P(1-P)}{e^2} - 1 \right)}$$

L'applicazione della formula con i parametri adottati consente di generare una numerosità campionaria complessiva pari a $n=5.411$ unità, che si distribuiscono fra i 10 strati in modo da mantenere costante, per ciascuno di essi, l'errore statistico.

In un secondo momento, per la natura campionaria dell'indagine, al fine di ottenere stime relative all'intera popolazione di riferimento è necessario effettuare la ponderazione dei dati riferiti a ciascuna persona intervistata, attraverso opportuni coefficienti di riporto all'universo (pesi). I valori di tali coefficienti rappresentano il *peso* che ogni unità del campione possiede,

rispetto alla popolazione totale di riferimento. In altri termini, si assegna a ciascuna unità del campione un peso, detto *coefficiente di riporto all'universo*, che esprime il numero di unità della popolazione rappresentate dall'unità campionaria stessa.

Nella fattispecie, il peso è dato dal reciproco della frazione di campionamento per il k-esimo strato:

$$f_k = P_k/n_k$$

dove P_k è la popolazione di riferimento per il k-esimo strato ed n_k è la dimensione del campione, sempre per il k-esimo strato. Tutti i soggetti intervistati che appartengono al medesimo strato hanno, pertanto, lo stesso peso di riporto all'universo.

Nelle tavola che segue si riportano la composizione della popolazione obiettivo e del campione per le variabili di stratificazione (genere e classe di età) e i parametri del piano di campionamento, con il vettore dei pesi per il riporto all'universo.

Tab. 3.34 – Composizione della popolazione obiettivo e del campione per strati (valori assoluti e composizione percentuale), errore statistico e vettore dei pesi di riporto all'universo.

Strati campionamento (sottogruppi)	Composizione popolazione obiettivo		Errore statistico (%)	Composizione campione			Vettore pesi di riporto all'universo
	v.a.	%		v.a.	%	Frazione campionaria (%)	
F 15-24	6195	7,7	4,06	533	9,9	8,6	11,623
F 25-34	10042	12,5	4,06	552	10,2	5,5	18,192
F 35-44	7285	9,0	4,06	540	10,0	7,4	13,491
F 45-54	4846	6,0	4,06	521	9,6	10,8	9,301
F 55+	5136	6,4	4,06	524	9,7	10,2	9,802
M 15-24	7328	9,1	4,06	541	10,0	7,4	13,545
M 25-34	12375	15,4	4,06	557	10,3	4,5	22,217
M 35-44	10938	13,6	4,06	554	10,2	5,1	19,744
M 45-54	7653	9,5	4,06	542	10,0	7,1	14,120
M 55+	8716	10,8	4,06	547	10,1	6,3	15,934
Totale	80514	100,0	1,29	5411	100,0	6,7	14,880

Fonte: Elaborazioni Poleis 2014.

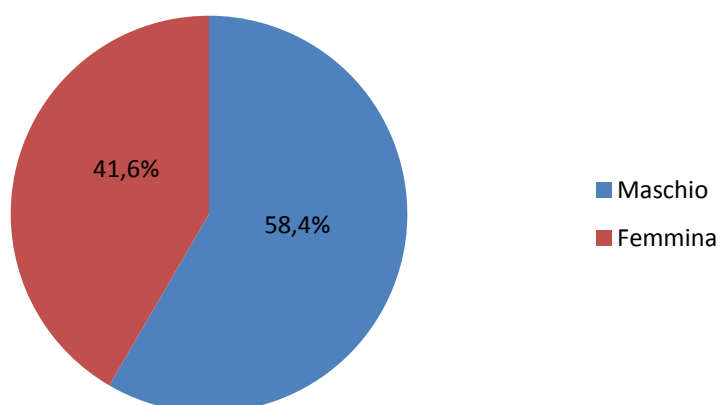
Nel corso del seguente rapporto si farà riferimento agli avviati nel settore del cinema e dell'audiovisivo come risultante della numerosità campionaria riportata all'universo attraverso l'utilizzo dell'apposito vettore di pesi mostrato nella tabella precedente. In pratica le percentuali, le elaborazioni grafiche e numeriche qui presentate faranno riferimento agli 80.514 avviamenti lavorativi facenti parte dell'universo campionario e ne costituiranno una stima con un errore statistico pari al 4,06%.

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

Prima di analizzare nel dettaglio i comportamenti formativi, i benefici e le criticità dell'attività formativa e le esigenze future è utile analizzare le caratteristiche dei lavoratori nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

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

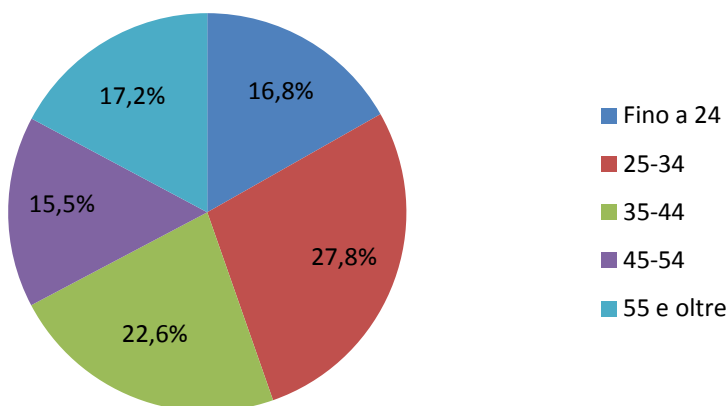
Fig. 3.18 – Lavoratori per genere (valori percentuali)



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

Gli avviati hanno un profilo tendenzialmente giovane: circa il 45% degli intervistati ha meno di 35 anni, e tra questi poco meno del 17% ha una età inferiore ai 25 anni; inoltre, 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%, mentre gli over-55 sono il 17,2%

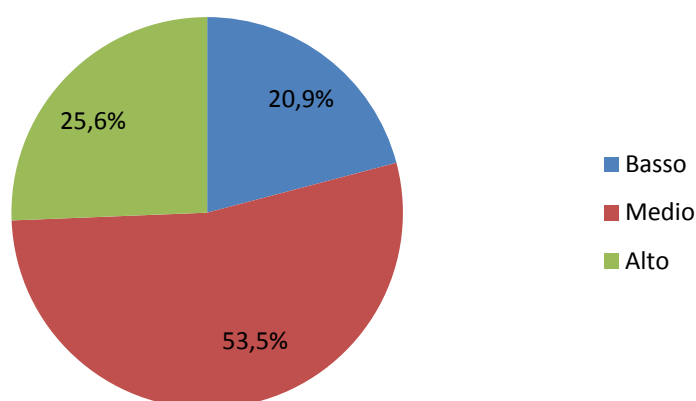
Fig. 3.19 – Lavoratori per classe di età (valori percentuali)



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

I lavoratori possiedono un buon livello di istruzione: il 53,5% ha conseguito come titolo di studio la licenza media superiore e oltre il 25% 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.

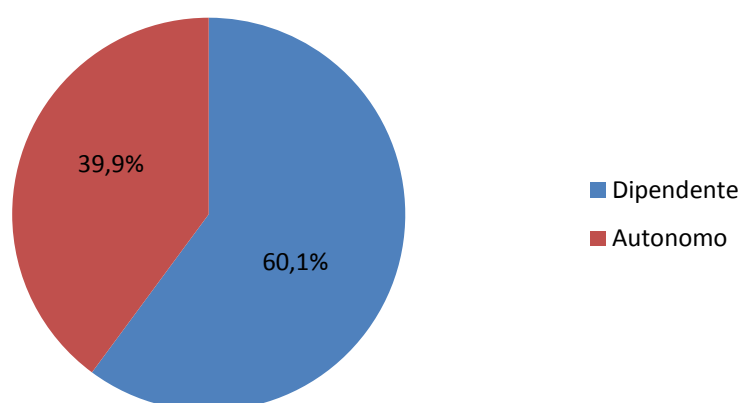
Fig. 28.20 – Lavoratori per titolo di studio (valori percentuali)



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

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.

Fig. 3.21 – Lavoratori per condizione lavorativa (valori percentuali)

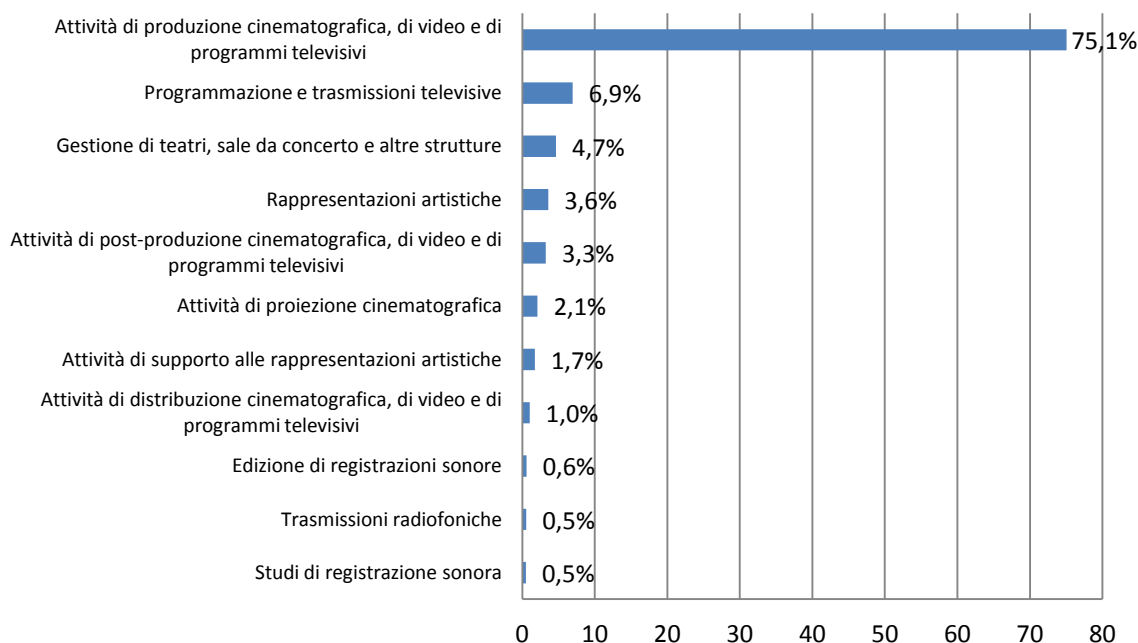


Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo

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. Seguono poi in ordine, ma con numerosità decisamente più ridotta, la programmazione e trasmissioni televisive (6,9%), la gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture (4,7%) e le rappresentazioni artistiche (3,6%).

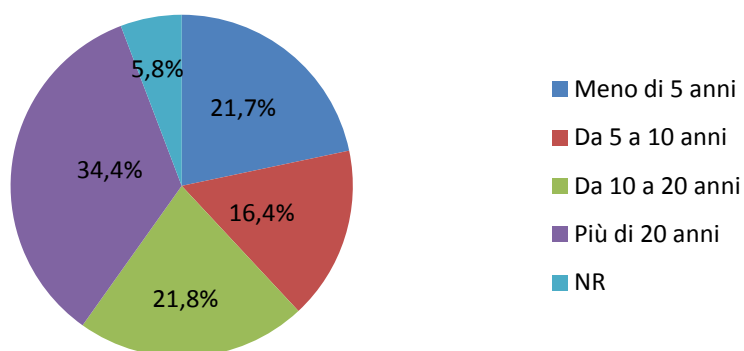
Fig. 3.22 – Lavoratori per settore di attività dell'azienda per cui lavorano (valori percentuali)



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

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.

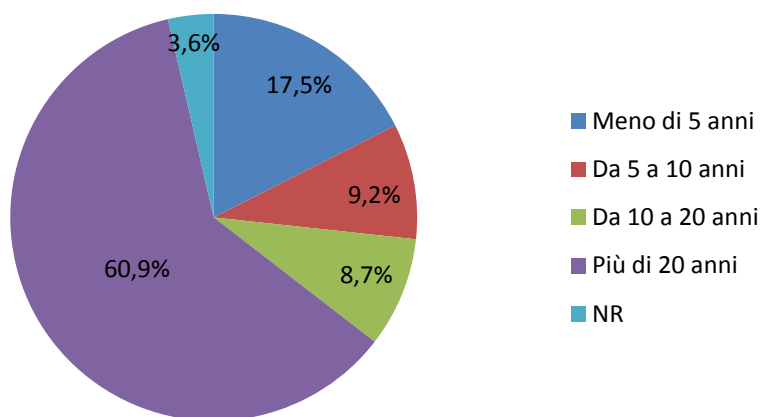
Fig. 3.23 – Lavoratori per anni di esperienza lavorativa



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

Una quota rilevante dei lavoratori mostra una notevole anzianità per l'azienda presso la quale è attualmente impiegato: oltre il 60% ha maturato oltre 20 anni di servizio nella stessa azienda dove dichiara di lavorare al momento dell'intervista.

Fig. 3.24 – Lavoratori per anni di anzianità maturata nell'azienda/attività dove è occupato attualmente



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

In riferimento alla sede dell'azienda presso la quale lavora, il 91% dichiara di lavorare a Roma e solo il 9% nelle restanti 4 province laziali (Latina, Frosinone, Viterbo, Rieti).

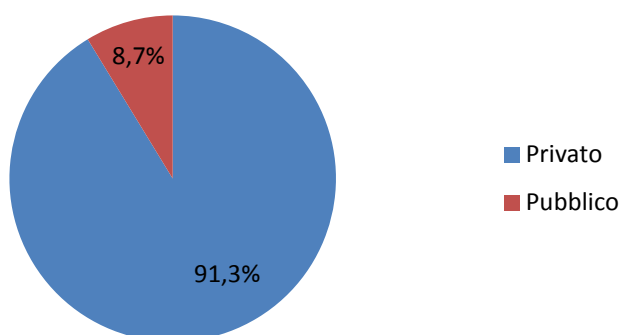
Per quanto riguarda la cittadinanza in possesso dei lavoratori, la quasi totalità (99,9%) ha la cittadinanza italiana.

3.4.4. La condizione professionale dei lavoratori intervistati

I lavoratori dipendenti

I lavoratori dipendenti, come è già stato evidenziato, rappresentano il 60,1% dei lavoratori nei settori del cinema e dell'audiovisivo, pari a 48.407 lavoratori avviati (dato riportato all'universo). Sono per lo più dipendenti del settore privato (91,3%), mentre il restante 8,7% opera nel settore pubblico.

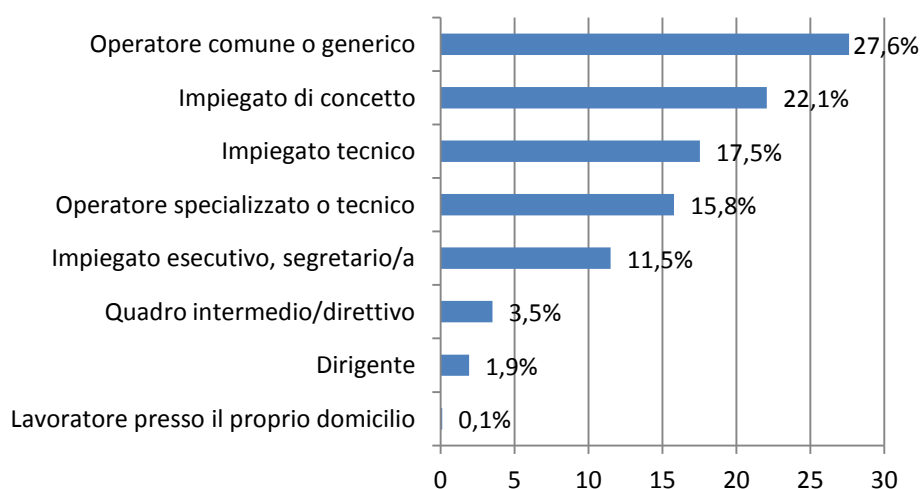
Fig. 3.25 – Condizione professionale dei lavoratori dipendenti



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

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%).

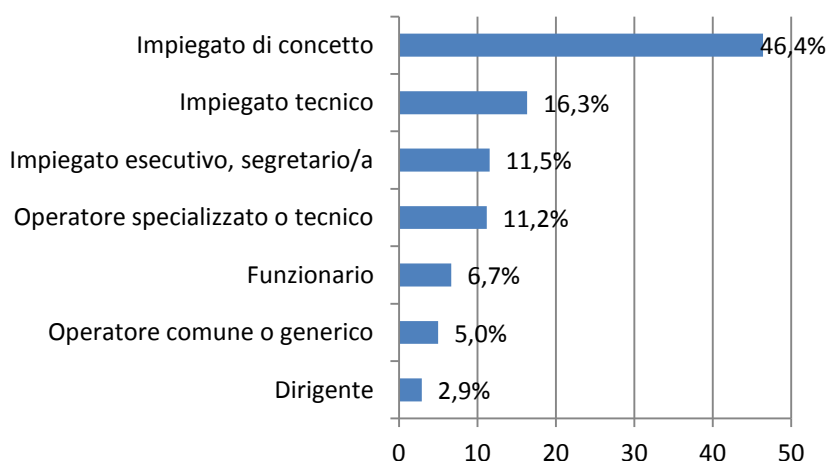
Fig. 3.26 – Condizione professionale dei dipendenti privati



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%.

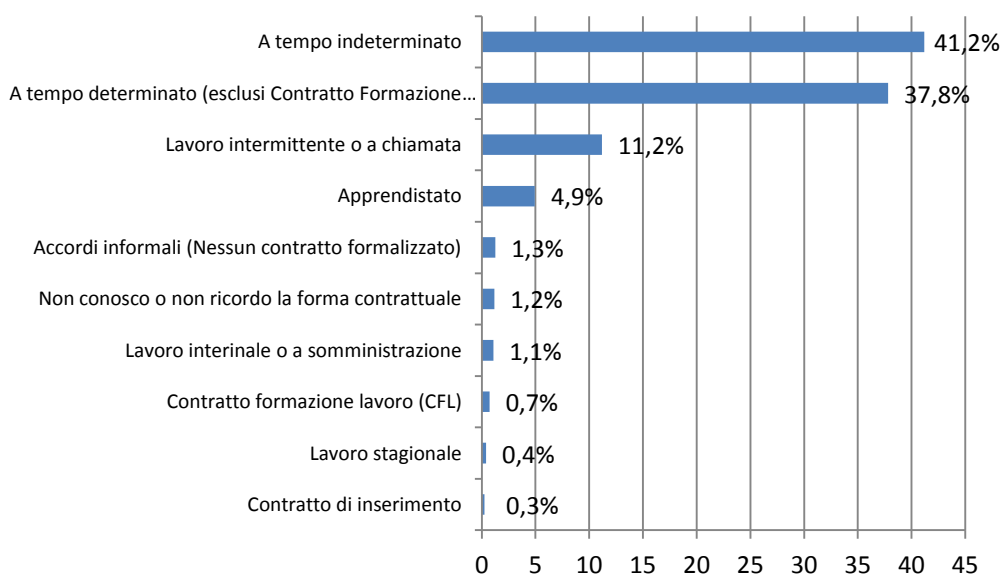
Fig. 3.27 – Condizione professionale dei dipendenti pubblici



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

La grande 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 dell'apprendistato (4,9%).

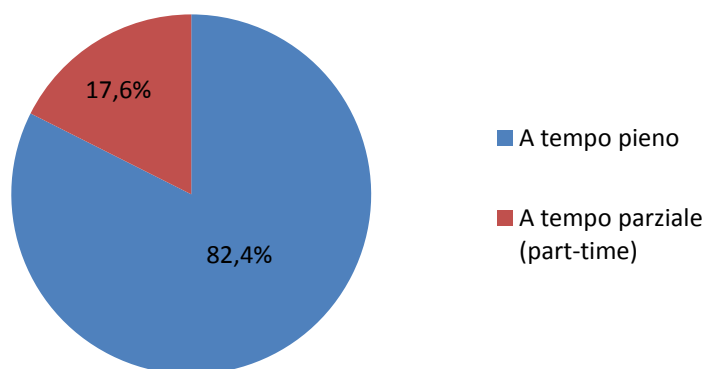
Fig. 3.28 – Tipologia contrattuale dei lavoratori dipendenti



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

I dati evidenziano inoltre una prevalenza del rapporto a tempo pieno, che coinvolge l'82,4% degli intervistati, mentre il 17,6% è impiegato con contratti part-time.

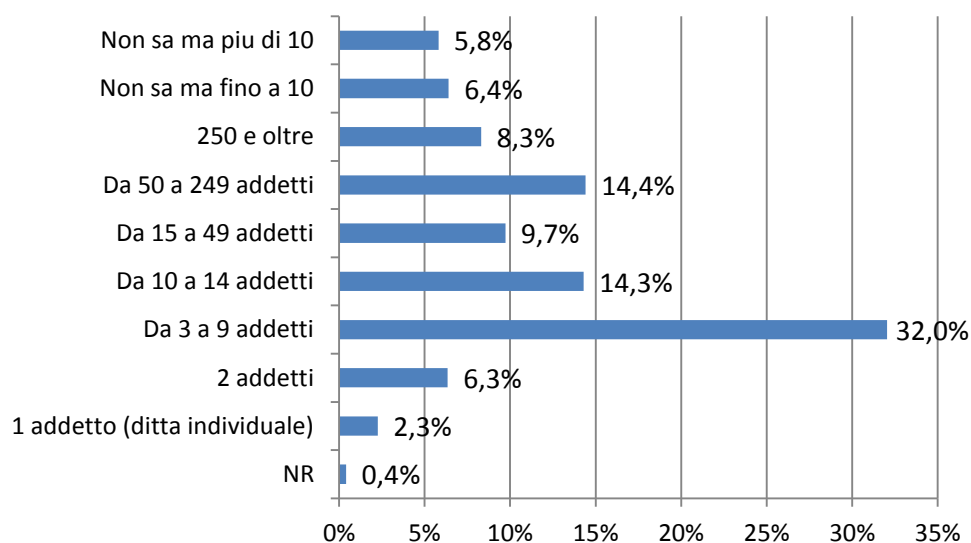
Fig. 3.29 – Lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale



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

Per quanto attiene alle caratteristiche delle imprese presso le quali si opera in posizione dipendente oltre il 70% ha dichiarato di essere occupato in aziende con meno di 50 addetti e circa il 45% in micro imprese che impiegano meno di 10 addetti.

Fig. 3.30 – Lavoratori dipendenti e collaboratori per dimensione d'impresa in cui lavorano



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

I lavoratori autonomi

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%).

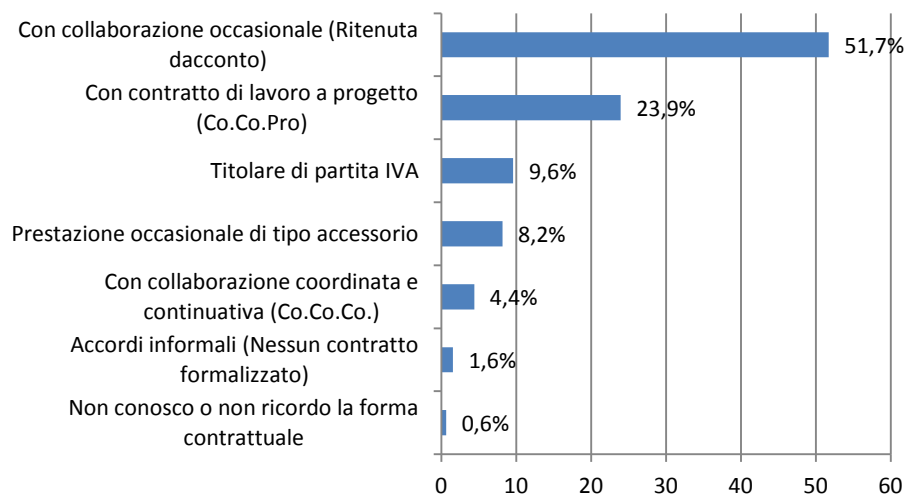
Fig. 3.31 – Condizione professionale lavoratore autonomo



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

Dal momento che la categoria dei collaboratori riveste notevole rilevanza sia dal punto di vista statistico, essendo la categoria maggiormente rappresentata tra gli autonomi, abbiamo distinto le varie figure e profili come evidenziato nella tabella seguente.

Fig. 3.32 – Tipologia contrattuale dei collaboratori con o senza partita IVA

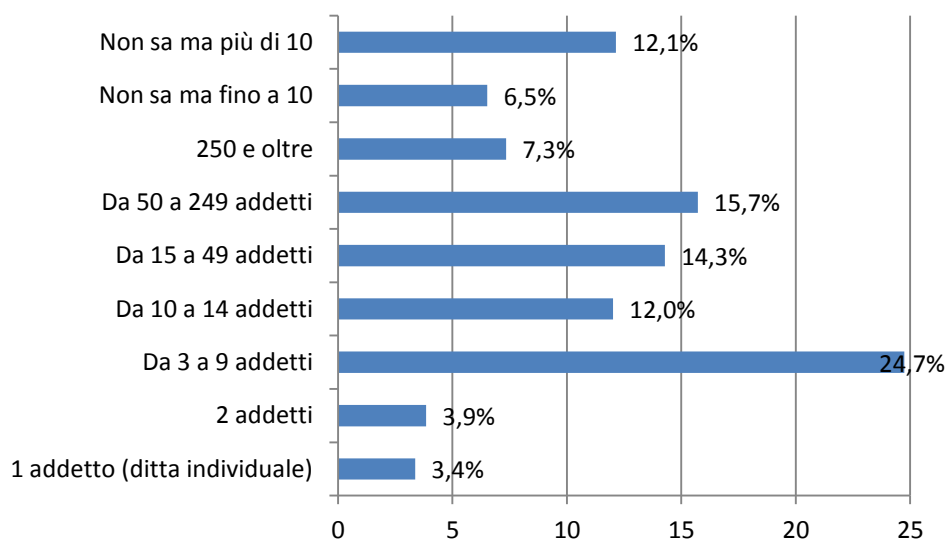


Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo

La dimensione d'impresa

Per quanto attiene alle caratteristiche delle imprese presso le quali si opera in posizione dipendente o come collaboratore, oltre il 24,7% dichiara di essere impiegato presso micro-aziende che hanno tra i 3 e i 9 dipendenti. A seguire vi sono coloro che lavorano presso aziende medio-grandi che hanno tra i 50 e i 249 addetti (15,7%).

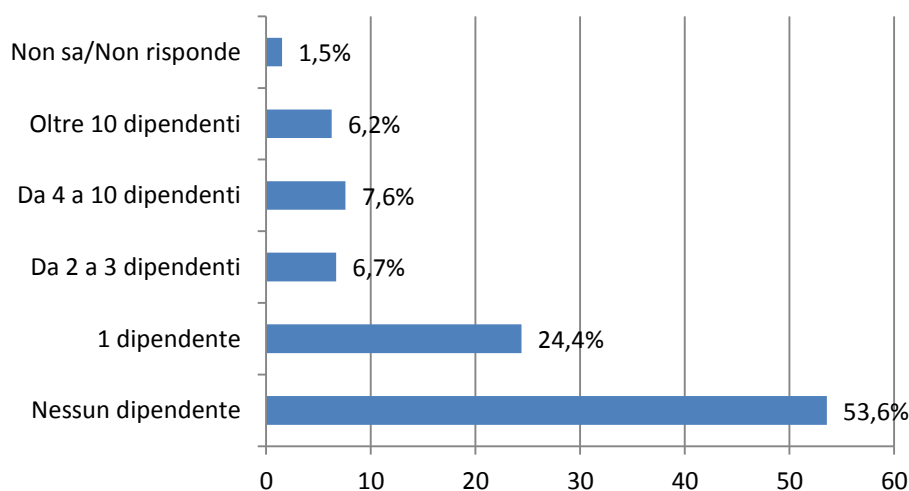
Fig. 3.33 – Lavoratori dipendenti e collaboratori per dimensione d'impresa in cui lavorano



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

Le dimensioni delle imprese dei lavoratori autonomi sono principalmente senza nessun dipendente (53,3%) e con un solo dipendente (24,4%) .

Fig. 3.34 – Dimensione delle imprese dei lavoratori autonomi



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

3.4.5. Le caratteristiche dell'ultimo corso di formazione frequentato dai lavoratori

Questa sezione e le successive analizzeranno i comportamenti formativi dei lavoratori, sia per quanto riguarda le esperienze passate che relativamente alle esigenze e strategie future.

Per approfondire le differenze tra i percorsi formativi delle diverse tipologie di lavoratori, in questa sezione e nelle successive, saranno utilizzate le variabili di riferimento più rilevanti e che presentano una significatività statistica sufficientemente ampia, così come è stato descritto nella sezione riguardante la metodologia campionaria, ovvero il genere e la classe di età.

In questa parte di analisi si prenderanno in considerazione unicamente coloro che hanno frequentato negli ultimi 12 mesi almeno un corso di formazione. Possiamo rilevare che circa 18334 lavoratori avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo, pari al 22,8% sul totale, ha frequentato almeno un corso di formazione.

Tra i lavoratori che hanno partecipato ad almeno un corso negli ultimi 12 mesi, la maggior parte ha frequentato un solo corso (61,8%). Il 23,1% dei partecipanti a corsi 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%.

Tab. 3.35 – Numero di corsi a cui ha partecipato negli ultimi 12 mesi (valori percentuali e valori assoluti riportati all'universo)

	Frequenza (%)	Totale lavoratori (V.A.)
1 corso	61,8	11324
2 corsi	23,1	4229
3 corsi	9,0	1649
4 corsi e più	5,5	1007
Non ricorda	0,7	124
Totale partecipanti a corsi	100,0	18334

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

Per quanto riguarda la tipologia dell'ultimo corso di formazione frequentato si evidenzia una prevalenza per le attività formative finalizzate alla crescita professionale, che hanno coinvolto il 56,4% dei partecipanti, cioè circa 10.338 lavoratori regionali. Seguono i corsi obbligatori per legge, che comprendono quelli relativi alla sicurezza sul luogo di lavoro, il primo soccorso, l'HACCP e il ECM, indicati dal 36,9% dei partecipanti (che corrispondono a circa 6764 lavoratori).

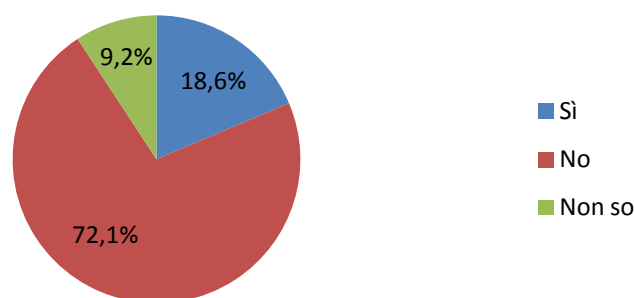
Tab. 5.36 – Tipologia dell'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori percentuali e valori assoluti)

	% lavoratori su totale partecipanti	Totale lavoratori
Corsi di formazione obbligatori per legge	36,9	6764
Corsi di formazione per la crescita professionale	56,4	10338
Corsi con finalità personali	6,7	1232
Totale partecipanti a corsi	100,0	18334

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

I lavoratori che hanno partecipato ad un corso di formazione finanziato dalla Regione Lazio sono pari al 18,6%, il 9,2%, ha dichiarato di non conoscere questa informazione, mentre il 72,1% ha pagato per proprio conto o attraverso altre fonti.

Fig. 3.35 – Finanziamento della Regione Lazio per l'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori percentuali)



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

Sempre relativamente all'ultimo corso di formazione frequentato e concluso negli ultimi 12 mesi, la metodologia di insegnamento prevalente è risultata quella tradizionale, cioè in 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, cioè 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%).

Tab. 3.37 – Metodologia dell'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori percentuali e valori assoluti)

	Insegnamento tradizionale prevalentemente teorico	Misto teorico-pratico	Formazione a distanza online o offline	Totale lavoratori
Genere				
Uomini	53,2	43,5	3,3	10333
Donne	45,5	51,6	3,0	8001
Classe di età				
18-24	55,1	43,0	1,9	3876
25-34	43,2	52,9	3,9	4873
35-44	48,7	47,9	3,4	4283
45-54	51,9	45,1	3,1	3043
55 e più	54,4	42,3	3,3	2259
Totale	49,8	47,0	3,1	18334

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

I lavoratori hanno frequentato l'ultimo corso prevalentemente per aggiornare le competenze e le conoscenze già possedute (69,5%), mentre il 30,5% dei lavoratori sono stati motivati dall'acquisizione di nuove competenze. Come era ovvio attendersi, quest'ultima motivazione è stata indicata maggiormente dai lavoratori più giovani, infatti possiamo notare come nella tabella sottostante la percentuale di chi ha risposto affermativamente a questa motivazione cresce al decrescere della classe di età. Simmetricamente la percentuale di coloro che ha risposto affermativamente all'aggiornamento di competenze già possedute cresce al crescere della classe di età.

Le donne tra le motivazioni hanno risposto di voler acquisire nuove competenze (28,8% contro il 32,7% degli uomini), mentre gli uomini viceversa di aggiornare competenze già possedute (71,2% contro il 67,3% delle donne).

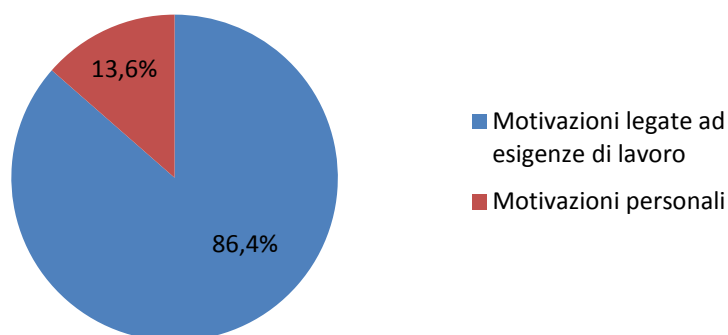
Tab. 3.38 – Motivi della partecipazione all'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori percentuali e valori assoluti)

	Aggiornare le competenze e conoscenze già possedute	Acquisire nuove competenze e conoscenze	Totale lavoratori
Genere			
Uomini	71,2	28,8	10333
Donne	67,3	32,7	8001
Classe di età			
18-24	63,1	36,9	3876
25-34	66,2	33,8	4873
35-44	73,7	26,3	4283
45-54	73,5	26,5	3043
55 e più	74,1	25,9	2259
Totale	69,5	30,5	18334

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

A questo punto si è indagato sulle motivazioni che hanno spinto il lavoratore a partecipare ad attività formative. Il motivo quasi esclusivo è quello lavorativo, che coinvolge il 86,4% dei lavoratori, mentre le motivazioni personali coinvolgono il 13,6% degli intervistati.

Fig. 3.36 – Motivi della partecipazione all'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori percentuali)



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

Una parte rilevante di lavoratori ha frequentato l'ultimo corso di formazione completamente durante l'orario di lavoro (il 56,7% dei lavoratori dipendenti e il 43,9% degli autonomi). 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%).

Tab. 3.39 – Orario di svolgimento dell'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi dai lavoratori dipendenti (valori percentuali)

	Dipendenti			Autonomi		
	Complet. durante l'orario di lavoro	Solo in parte durante orario di lavoro	Al di fuori dell'orario di lavoro	Complet. durante l'orario di lavoro	Solo in parte durante orario di lavoro	Al di fuori dell'orario di lavoro
Genere						
Uomini	61,6	9,6	28,7	46,2	11,7	42,1
Donne	50,9	10,2	38,9	40,4	13,6	46,1
Classe di età						
18-24	62,8	9,2	28,0	42,8	14,7	42,5
25-34	46,1	12,6	41,3	40,7	12,8	46,5
35-44	57,8	10,9	31,3	40,6	10,4	49,0
45-54	55,7	9,4	34,9	53,8	10,8	35,3
55 e più	65,8	5,1	29,1	50,3	12,8	36,9
Totale	56,7	9,9	33,4	43,9	12,4	43,7

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

La partecipazione al corso di formazione per i dipendenti è prevalentemente una decisione del datore di lavoro (58,8%), tuttavia è rilevante la quota di lavoratori che ha deciso autonomamente di partecipare al corso (27,8%).

Per quanto riguarda gli autonomi, ovviamente in misura nettamente prevalente rispetto ai lavoratori dipendenti, la partecipazione è una propria scelta (78,5%).

Tab. 3.40 – 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 l'azienda per cui 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%); tale quota risulta comunque molto elevata anche tra i lavoratori dipendenti (30,1%).

Tab. 3.41 – 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
Totale (v.a)	11550	6784

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

Escludendo dall'analisi chi ha partecipato ad un corso per obbligo di legge, il costo del corso di formazione nella maggior parte dei casi non è stato a carico del lavoratore, ma di un altro soggetto (57,9%). La quota dei lavoratori che pagano autonomamente la formazione è pari al 34,9%, mentre il 7,2% dei casi le ha pagate solo in parte o ha ricevuto un voucher formativo.

I lavoratori che hanno pagato per proprio conto il corso di formazione sono più spesso gli uomini rispetto alle donne (35,4% a fronte del 34,2% delle lavoratrici) concentrati nelle fasce di età più giovani, ovvero 18-24 e 25-34 con un'incidenza rispettivamente pari al 39,1% e al 43,2%.

Tab. 3.42 – Soggetto che ha pagato le spese per l'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori percentuali e valori assoluti)

	Interamente lavoratore	Qualcun altro	Altro *	Totale
Genere				
Uomini	35,4	56,6	8,1	100,0
Donne	34,2	59,5	6,3	100,0
Classe di età				
18-24	39,1	56,6	4,3	100,0
25-34	43,2	49,8	7,1	100,0
35-44	31,3	58,9	9,8	100,0
45-54	23,5	68,3	8,3	100,0
55 e più	27,8	65,9	6,2	100,0
Totale (%)	34,9	57,9	7,2	100,0
Totale (v.a.)**	4032	6700	838	11570

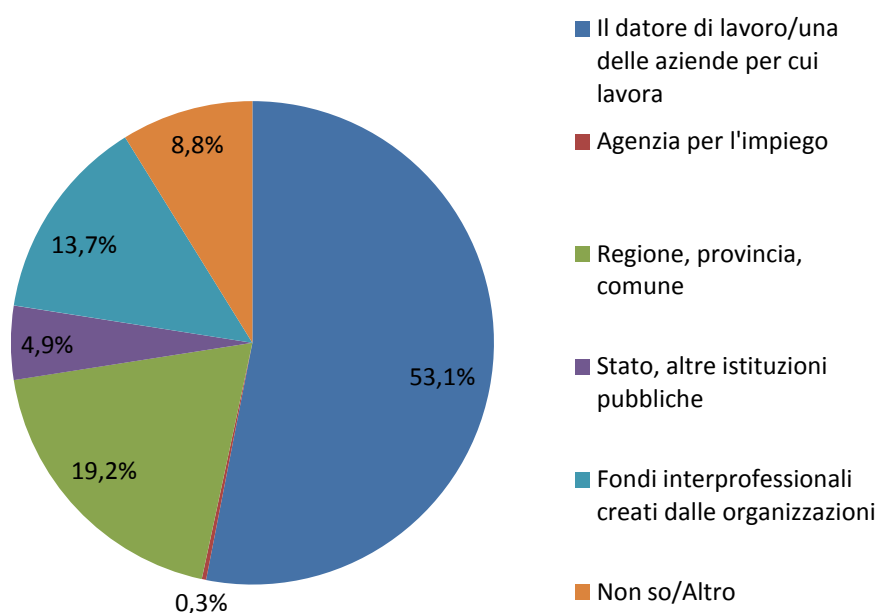
* comprende le voci dei lavoratori che hanno pagato solo in parte o hanno ricevuto un buono formativo

** con esclusione dei corsi obbligatori per legge

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

Considerando i corsi che sono stati pagati totalmente o parzialmente da un soggetto esterno, chi ha contribuito maggiormente a coprire i costi dei corsi di formazione dei lavoratori è il datore di lavoro o una delle aziende cliente/fornitrice per cui lavora, indicato dal 53,1% dei lavoratori. Seguono con una quota molto più limitata i finanziamenti da parte di Enti Pubblici, ed in particolare Regione, Provincia e Comuni, indicati da quasi il 20% dei lavoratori, e i fondi interprofessionali (13,7%).

Fig. 3.37 – Soggetto esterno che ha pagato e/o contribuito alle spese per l'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori percentuali)



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

L'ultimo corso frequentato per il 34,4% dei lavoratori ha consentito di conseguire una certificazione, quale ad esempio una qualifica professionale formale o un patentino, mentre nel 49,6% dei casi al termine del corso è stato rilasciato un attestato di frequenza.

Tab. 3.43 – Conseguimento di certificazione a seguito della frequentazione del corso (valori percentuali e valori assoluti)

SI, una qualifica professionale formale, patentino di abilitazione, ecc.	34,4
NO, solo attestato di frequenza	49,6
NO, nessuna certificazione	16,1
Totale almeno un corso di formazione (%)	100,0
Totale almeno un corso di formazione (v.a riportato all'universo)	18334

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

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.

Tab. 3.44 – Verifica dei risultati alla conclusione del corso (valori percentuali)

Sì	56,4
No	43,6
Totale almeno un corso di formazione (%)	100,0
Totale almeno un corso di formazione (v.a riportato all'universo)	18334

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

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 7,8% (sommando chi risponde "poco" a coloro che rispondono "per nulla"). I maggiori livelli di insoddisfazione si riscontrano tra le donne, i lavoratori giovani e quelli più anziani.

Tab. 3.45 – 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	10609	1252	184	18334

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

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. 3.46 – 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
Totale almeno un corso di formazione (v.a riportato all'universo)	18334

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

3.4.6. I benefici della formazione nelle risposte degli intervistati

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. 3.47 – 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 gli autonomi hanno indicato come principale risultato conseguito attraverso l'attività formativa l'acquisizione di competenze utili. Gli altri fattori che sono stati indicati come beneficio della formazione sono: l'acquisizione di strumenti per svolgere meglio il proprio lavoro, indicati dal 17,3% degli autonomi e ampliare l'attività o raggiungere nuovi clienti (14,6%).

Tab. 3.48 – 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.

Per i lavoratori autonomi nell'80% dei casi la formazione ha consentito di aggiornare le proprie competenze, modifiche rese necessarie da cambiamenti introdotti nel proprio lavoro, mentre per il 20% dei casi la formazione ha permesso di introdurre cambiamenti relativi alla propria attività. I cambiamenti sono prevalentemente di tipo organizzativo (43,6%), ma anche tecnologico (43,6%) e di mercato (21,1%).

Tab. 3.49 – Introduzione di cambiamenti nella propria attività per i lavoratori autonomi a seguito della partecipazione ad attività formativa e tipologia di cambiamenti introdotti (% di lavoratori autonomi)

	% lavoratori
Introdurre cambiamenti relativi alla propria attività	20,0
Aggiornare competenze in seguito all'introduzione di cambiamenti relativi alle propria attività	80,0
Totale	100,0
IMPRESSE CHE HANNO REALIZZATO CAMBIAMENTI	
Tecnologici	35,3
Di mercato	21,1
Organizzativi	43,6
Totale	100

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, i quali di contro presentano un tasso di risposta molto positivo (molto) minore dei lavoratori dipendenti (18,1% rispetto 33,2%).

Tab. 3.50 – 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.

3.4.7. 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 sono 57.957 (dato riportato all'universo), ovvero il 72% dei lavoratori avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo nel Lazio.

Il 46,7% dichiara di non aver voluto, 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.

Tab. 3.51 – Motivi per i quali non si è partecipato ad attività di formazione negli ultimi 12 mesi (valori percentuali)

Non ha voluto	46,7
Non ha potuto	53,3
Totale (v.a.)	57.957
CHI NON HA POTUTO	
Per motivi di lavoro	64,1
Per motivi personali	35,9
Totale (v.a.)	30.866

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

Considerando con maggiore dettaglio le cause più rilevanti della non partecipazione ad attività di formazione è emerso 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. 3.52 – 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 (12.291 in valore assoluto riportato all'universo) è

maggiore la quota di lavoratori di sesso maschile (61,2% a fronte di un dato medio del 58,9%), e i lavoratori di età compresa tra 18 e 24 anni (18,7% a fronte di un dato medio di 15,0%).

Tab. 3.53 – Caratteristiche dei lavoratori che hanno indicato mancanza di attività di formazione adeguate alle esigenze professionali

	Percentuale (%)	% su totale lavoratori rispondenti
Genere		
Maschio	61,2	58,9
Femmina	38,8	41,1
Classe di età		
18-24	18,7	15,0
25-34	25,8	28,1
35-44	23,0	22,8
45-54	15,6	15,3
55 e più	16,9	18,8
Totale (%)	100,0	100,0
Totale (v.a)	12.291	57.957

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

3.4.8. I nuovi bisogni formativi

In questa parte di analisi si prenderanno in considerazione l'intenzione a partecipare ad attività formative nei prossimi 12 mesi. Possiamo rilevare che circa 16.549 lavoratori avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo, pari al 20,6% sul totale, ha dichiarato l'intenzione di partecipare ad attività formative nei prossimi 12 mesi, 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.

Tab. 3.54 – Numero di corsi a cui si prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi (valori percentuali)

	Frequenza (%)	Totale lavoratori (V.A.)
1 corso	66,2	10956
2 corsi	18,2	3008
3 corsi	3,7	611
4 corsi e più	8,0	1330
Non sa	3,9	643
Totale partecipanti a corsi	100	16548

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

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).

Tab. 3.55 – Argomenti delle attività formative (valori percentuali)

	Corsi per acquisire competenze e abilità tecnico-professionali	Corsi per acquisire competenze e abilità trasversali e generali	Corsi obbligatori previsti dalle norme di legge	Altro	Totale
Genere					
Uomini	79,4	6,0	14,2	0,4	100
Donne	80,1	6,9	13,0	--	100
Classe di età					
18-24	82,4	7,9	9,2	0,5	100
25-34	79,9	7,3	12,3	0,5	100
35-44	80,5	3,0	16,4	--	100
45-54	77,4	8,7	13,9	--	100
55 e più	77,0	6,2	16,8	--	100
Totale (%)	79,7	6,4	13,7	0,2	100
Totale (v.a.)	13.188	1.064	2.261	36	16.549

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

Con percentuali nettamente più basse ma sempre rilevanti sono risultati i corsi obbligatori per legge (13,7%), come ad esempio corsi di sicurezza, primo soccorso, prevenzione e protezione, eccetera, indicati prevalentemente da uomini (14,2%) over-55 (16,8%). I corsi per acquisire competenze generali e trasversali (lingue straniere, informatica) nell'ambito del settore del cinema e dell'audiovisivo sembra siano quelli meno indicati (solo il 6,4%), ma è interessante notare come questa quota sale tra le donne (6,9%) e nella classe di età dei più giovani (7,9%).

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

Tab. 3.56 – Motivazione sulla partecipazione ad attività formative nei prossimi 12 mesi (valori percentuali)

Per aggiornare le competenze possedute	60,6
Per acquisire competenze e conoscenze completamente nuove	39,4
Totale	100,0
Per lavoro	89,4
Motivi personali	10,6
Totale	100,0

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

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 importanza la possibilità di

ampliare le conoscenze e/o le competenze su un argomento specifico (36%) e aumentare la possibilità di carriera (6,2%).

Tab. 3.57 – 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; al secondo posto i lavoratori autonomi hanno indicato la possibilità di ampliare l'attività e/o di raggiungere nuovi clienti (12,9%).

Tab. 3.58 – 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.

Come indicato in precedenza si ritiene estremamente importante comprendere le motivazioni di quei lavoratori che hanno invece dichiarato di non aver intenzione di partecipare ad attività formative nel prossimo anno. Questi hanno indicato come principale motivazione il fatto che ritengono di non averne necessità (34%), seguita dalla mancanza di formazione adeguata alle esigenze, indicata dal 25,5% del totale dei lavoratori che non intendono partecipare ad attività formative, ponendo in questo modo l'accento sulla qualità dell'offerta presente o percepita.

Tab. 3.59 – Motivazioni dell'intenzione di non partecipare a attività formativa nei prossimi 12 mesi (valori percentuali, risposta più rilevante)

Non è necessario per il lavoro	20,1
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	10,0
Formazione confligge con gli impegni familiari	6,9
Costi troppo elevati	2,6
Luogo difficile da raggiungere	0,4
Formazione non adeguata alle esigenze	25,5
Non ritengo di aver bisogno	34,0
Altri motivi	0,5
Totale	100,0

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

3.4.9. 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).

Tab. 3.60 – Ricerca di informazioni su una qualsiasi attività di formazione negli ultimi 12 mesi (valori percentuali)

	Sì	No	Totale
Genere			
Uomini	27,3	72,7	100,0
Donne	27,8	72,2	100,0
Classe di età			
18-24	28,4	71,6	100,0
25-34	32,6	67,4	100,0
35-44	30,3	69,7	100,0
45-54	23,2	76,8	100,0
55 e più	18,7	81,3	100,0
Totale (%)	27,5	72,5	100,0
Totale (v.a.)	22.155	58.359	80.514

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

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 maggiore propensione nei lavoratori di genere maschile (51,5%) e soprattutto in quelli della classe di età compresa tra i 25 e i 34 (59,7%).

Tab. 3.61 – Disponibilità ad utilizzare parte del suo tempo libero per attività di formazione lavorativa (valori percentuali)

	Si	No	Totale
Genere			
Uomini	51,5	48,5	100,0
Donne	51,1	48,9	100,0
Classe di età			
18-24	51,5	48,5	100,0
25-34	59,7	40,3	100,0
35-44	54,8	45,2	100,0
45-54	50,4	49,6	100,0
55 e più	34,1	65,9	100,0
Totale (%)	51,4	48,6	100,0
Totale (v.a.)	41.353	39.161	80.514

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

Chi è disposto ad investire il proprio tempo per le attività formative, lo farebbe mettendo a disposizione soprattutto da 1 a 3 ore (45,3%) 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%.

Tab. 3.62 – Disponibilità di tempo per attività di formazione (ore/settimana)

1 ora	6,9
Da 1 a 3 ore	45,3
Da 3 a 5 ore	27,7
Più di 5 ore	20,1
Totale	100,0

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

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. Tra questi è più alta la quota dei lavoratori di genere maschile (41%) e quelli che appartengono alla classe di età tra i 25 e i 34 anni (45,8%).

Tab. 3.63 – Disponibilità a partecipare ai costi per la propria formazione lavorativa (valori percentuali)

	Si	No	Totale
Genere			
Uomini	41,0	59,0	100,0
Donne	40,6	59,4	100,0
Classe di età			
18-24	42,9	57,1	100,0
25-34	45,8	54,2	100,0
35-44	45,1	54,9	100,0
45-54	38,5	61,5	100,0
55 e più	27,2	72,8	100,0
Totale (%)	40,8	59,2	100,0
Totale (v.a.)	32.865	47.649	80.514

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

Per quanto riguarda l'entità del cofinanziamento il 31% dei lavoratori ha espresso la disponibilità ad investire una somma compresa tra 100 e 250 euro annui, il 21,1% tra 251 e 500 euro e il 12,1% fino a 100 euro. Per contro i lavoratori con disponibilità superiore ai 500 euro annui sono solo poco più del 10%.

Tab. 3.64 – 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.

3.4.10. 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. In base a queste definizioni 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 (esempio banale potrebbe essere un laureato in filosofia che svolge un lavoro nell'ambito della contabilità)³⁸.

Uno studio Isfol - Cainarca e Sgobbi³⁹ –, condotto su un campione di 3.605 addetti nel settore privato, riporta che il 14,1% del campione riteneva di essere *over-qualified* cioè reputava il livello di istruzione posseduto superiore rispetto alla mansione svolta, mentre il 17,1% riteneva di essere *under-qualified*.

La Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (EUROFOUND) riporta, nella sua quinta indagine europea sulle condizioni di lavoro⁴⁰, che il 55% dei lavoratori dichiara di avere un livello di competenze corrispondente ai compiti da svolgere e il 33% dichiara di avere le competenze necessarie per fronteggiare compiti più impegnativi (*over-skilled*), mentre più di uno su tre avrebbero bisogno di ulteriore formazione per fronteggiare bene i propri compiti (*under-skilled*). L'Italia si posiziona nel gruppo di paesi con la percentuale di *over-skilled* più bassa, mentre assume valori nella media per quanto riguarda gli *under-skilled*; dalla lettura di questi dati si evince che nel mercato del lavoro italiano vi è uno sbilanciamento verso il basso dell'offerta di lavoro qualificata, cioè i lavoratori hanno delle competenze inferiori rispetto a quelle necessarie per svolgere il loro lavoro.

³⁸ Quintini, G., (2011) *Right for the job: over-qualified or under-skilled?*, OECD Social, Employment and Migration working papers No. 120, download: <http://www.oecd.org/els/48650012.pdf>

³⁹ Cainarca, G. C., Sgobbi, F. (2008) *Istruiti e competenti? Le determinanti del match fra domanda e offerta di lavoro in Italia*, XXIII Convegno Nazionale di Economia del Lavoro, Facoltà di Economia – Università degli Studi di Brescia, Agosto 2008 – Versione preliminare

⁴⁰ Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pg. 101.

In base all'ultima indagine sulla formazione professionale continua⁴¹, nonostante la tendenza molto chiara verso lavori a più alta intensità di conoscenze e di competenze e l'invecchiamento della forza lavoro, il motivo più comune addotto dalle imprese per non offrire formazione è che non lo ritengono necessario. Nella maggior parte degli Stati membri questo motivo viene indicato più spesso della mancanza di tempo o dei costi. La domanda da porsi è come le imprese possano esserne certe? Anche tra le imprese che offrono formazione, solo il 26% fa una valutazione delle proprie future necessità di competenze.

L'istruzione e le competenze dei lavoratori nel settore del cinema e dell'audiovisivo

Per quello che riguarda la misurazione dello skill mismatch, in letteratura vengono utilizzati tre metodi alternativi.

- Valutazione sistematica dell'impiego (misura oggettiva), che si basa su una presunta corrispondenza a priori tra istruzione ed occupazione. Questa misura è utilizzata frequentemente in letteratura, ma si basa sull'assunto che tutte le occupazioni dello stesso livello hanno gli stessi requisiti di istruzione richiesti.
- Autovalutazione del lavoratore (misura soggettiva). In letteratura il livello di istruzione e qualifiche è utilizzato come *proxy* delle competenze quando non vi sono informazioni accessibili su queste ultime. Gli studi che stimano direttamente lo skill mismatch sono limitati ed utilizzano prevalentemente misure di alcune specifiche competenze (*literacy* o *numeracy*).
- Metodo empirico (dove i dataset non contengono domande dirette sul fenomeno). Si studia la distribuzione dell'istruzione per ogni tipologia di occupazione e i lavoratori che eccedono un certo valore ad hoc (standard deviation di solito) dalla media o dalla moda sono classificati come sovraqualificati.

Gli studi basati sulla valutazione sistemica dell'impiego presentano diversi limiti sulla misurazione effettiva del fenomeno che si va ad analizzare. Il problema maggiore riguarda l'impossibilità di cogliere le effettive discrepanze tra livello di istruzione e posizione professionale, in quanto tale metodo si basa su una valutazione di requisiti puramente formale.

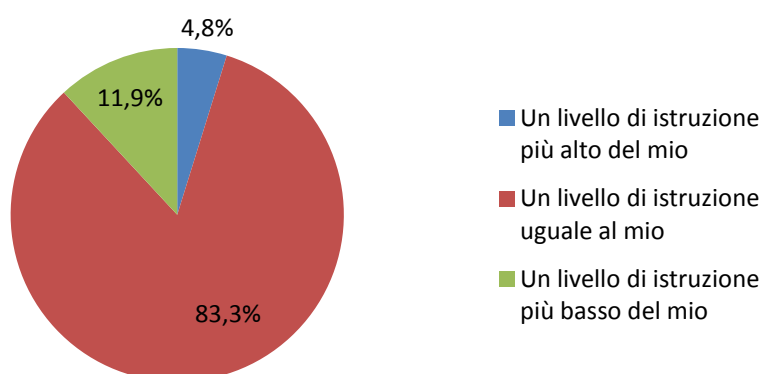
Il modello empirico, invece, si scontra con la problematica della scarsità di dataset contenenti misure attendibili del fenomeno. Inoltre, tale approccio, non analizza le cause del mismatch, ma si limita a fornire indicazioni (che hanno oltretutto una limitata validità esterna) su chi rientra nelle categorie di matching.

Sulla base dei modelli teorici sopra riportati, questo studio misura *l'educational e lo skills mismatch*, utilizzando misure di tipo soggettivo. Il grado di congruenza del livello di istruzione e delle competenze è stato misurato chiedendo direttamente ai formati quale livello di istruzione considerano adeguato per svolgere il proprio lavoro.

⁴¹ Cedefop: *Employer-provided vocational training in Europe* Cfr.:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15390.aspx>

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*).

Fig. 3.38 – Autovalutazione sul livello di istruzione che i formati considerano necessario per svolgere adeguatamente il lavoro attuale (valori percentuali)



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

Coloro che dichiarano di aver bisogno di un livello di istruzione più alto per svolgere adeguatamente il proprio lavoro (*under-qualified*) sono maggiormente uomini (5,1%), nelle classi di età 18-24 (5%), 45-54 (4,9%) e over-55 (4,9%).

I formati che dichiarano di svolgere un lavoro per il quale è necessario un livello di istruzione più basso (*over-qualified*) sono maggiormente donne (12,5%), di età compresa tra 25 e 34 anni (12,3%) e tra 35 e 44 (13,5%).

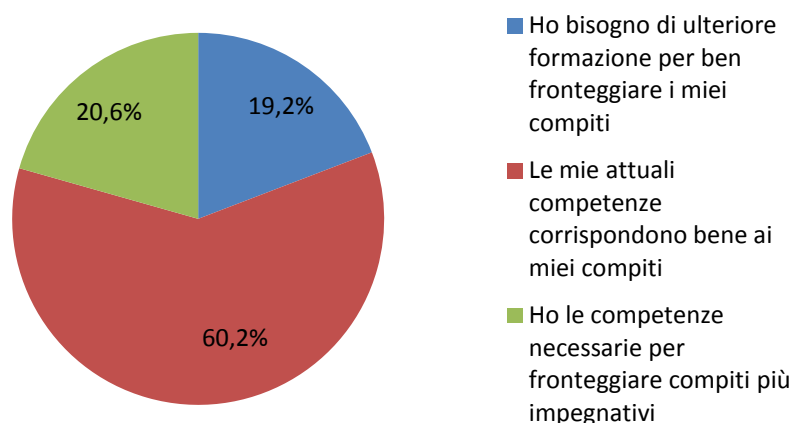
Tab. 3.65 – Autovalutazione sul livello di istruzione che i lavoratori considerano necessario per svolgere adeguatamente il lavoro attuale per genere e classe di età (valori percentuali e assoluti)

Genere	Un livello di istruzione più alto del mio (Under-qualified)	Un livello di istruzione uguale al mio	Un livello di istruzione più basso del mio (Over-qualified)	Totale
Uomini	5,1	83,5	11,4	100,0
Donne	4,5	83,0	12,5	100,0
Classi di età				
18-24	5,0	83,8	11,2	100,0
25-34	4,8	82,9	12,3	100,0
35-44	4,7	81,8	13,5	100,0
45-54	4,9	83,2	11,9	100,0
55 e più	4,9	85,3	9,8	100,0
Totale (%)	4,8	83,3	11,9	100,0
Totale (v.a.)	3898	67052	9564	80514

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

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*).

Fig. 3.39 – Autovalutazione sul livello di competenze che i formati considerano necessario per svolgere adeguatamente il lavoro attuale (valori percentuali)



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

La tabella sottostante mostra la distribuzione del giudizio fornito sul livello di competenze possedute per gruppi di formati. Coloro che ritengono di aver bisogno di ulteriore formazione (*under-skilled*) sono maggiormente uomini (19,5%), soggetti tra i 18 e i 24 anni (21,8%) e tra i 25 e i 34 anni (21,2%).

Tab. 3.66 – Autovalutazione sul livello di competenze che i formati considerano necessario per svolgere adeguatamente il lavoro attuale per genere, classi di età, titolo di studio e condizione occupazionale

Genere	Ho bisogno di ulteriore formazione (<i>under-skilled</i>)	Le mie attuali competenze corrispondono ai miei compiti	Ho le competenze necessarie per fronteggiare compiti più impegnativi (<i>over-skilled</i>)	Totale
Uomini	19,5	59,5	21,0	100,0
Donne	18,7	61,2	20,1	100,0
Classi di età				
18-24	21,8	58,0	20,2	100,0
25-34	21,2	58,4	20,4	100,0
35-44	18,4	61,0	20,7	100,0
45-54	17,0	60,5	22,5	100,0
55 e più	16,0	64,7	19,3	100,0
Totale (%)	19,2	60,2	20,6	100,0
Totale (v.a.)	13661	42878	14678	71217

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

Mentre coloro che possiedono competenze superiori a quelle che sarebbero necessarie per svolgere i propri compiti (*over-skilled*) sono maggiormente uomini (21%), persone di età compresa tra i 45 e i 54 anni (22,5%).

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.

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.

Tab. 3.67 – 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)

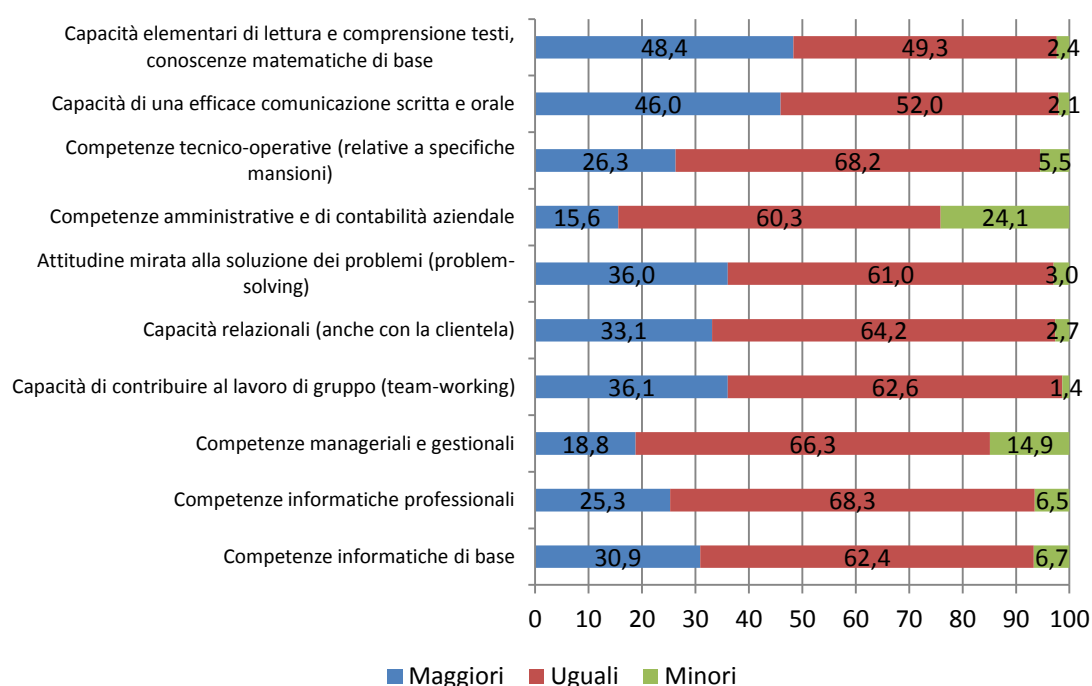
Fonte: Elaborazioni Poleis - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali degli avviati nei settori del cinema e dell'audiovisivo.

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.

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%).

Fig. 3.40 – 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.

Le due tabelle nella pagina che segue mostrano la distribuzione degli *over-skilled* e degli *under-skilled* all'interno dei diversi gruppi di formati per le singole competenze.

Coloro che rispondono di essere in possesso di un livello di competenze superiore rispetto a quello necessario per svolgere il proprio lavoro si riferiscono maggiormente a:

- competenze informatiche di base – uomini (32,4%) tra i 35 e i 44 anni (33,0%);
- competenze informatiche professionali – uomini (26,6%) tra i 15 e i 24 anni (26,5%);
- competenze manageriali e gestionali – uomini (19,9%) con oltre 55 anni (20,3%);
- capacità di contribuire al lavoro di gruppo – non vi è una differenza significativa di genere, ma i lavoratori con oltre 55 anni registrano un 38,3%;

- capacità relazionali – donne (33,5%) tra i 25 e i 34 anni (34%);
- attitudine mirata alla risoluzione dei problemi – uomini (36,5%) appartenenti alle tre classi di età intermedie (circa 37% in ciascuna);
- competenze amministrative e di contabilità – donne (16,6%) tra i 35 e i 44 anni (17,5%);
- competenze tecnico operative – uomini (27,3%) accentrati maggiormente nelle classi intermedie;
- capacità comunicative – donne (16,1%) tra i 35 e i 44 anni (47,2%), ma anche più giovani (poco più del 46% in ciascuna delle prime due classi di età);
- capacità di lettura e matematica di base – uomini (48,6%) di età intermedia (50,6% per la classe 35-44).

Coloro che ritengono di possedere delle competenze minori rispetto a quelle necessarie per svolgere adeguatamente il proprio lavoro segnalano principalmente:

- competenze informatiche di base – donne (6,8%) over-55 (7,5%);
- competenze informatiche professionali – uomini (6,6%) tra i 25 e 34 anni (7,8%);
- competenze manageriali e gestionali – donne (15,1%) appartenenti soprattutto alle classi di età dei più giovani (16% circa in ciascuna delle prime due);
- capacità di contribuire al lavoro di gruppo – non vi è una differenza significativa di genere, ma i lavoratori tra i 45 e 54 anni registrano un 2,1%;
- capacità relazionali – donne (2,8%) over-55 (3,8%);
- attitudine mirata alla risoluzione dei problemi – uomini (3,3%) tra i 35 e 44 anni (3,8%);
- competenze amministrative e di contabilità – uomini (24,4%) appartenenti soprattutto alle classi di età dei più giovani (26,4% in ciascuna delle prime due);
- competenze tecnico operative – donne (6,4%) tra i 25 e i 34 anni (7,1%);
- capacità comunicative – donne (2,4%) appartenenti alle classi intermedie (2,3%);
- capacità di lettura e matematica di base – donne (2,5%) tra i 35 e i 44 anni (2,7%).

Tab. 3.68 – Autovalutazione sulle competenze possedute per svolgere adeguatamente il proprio lavoro (valori % e assoluti di coloro che ritengono di avere maggiori competenze)

	Competenze informatiche di base		Competenze informatiche professionali		Competenze manageriali e gestionali		Capacità di contribuire al lavoro di gruppo		Capacità relazionali		Attitudine mirata alla soluzione dei problemi		Competenze amministrative e di contabilità		Competenze tecnico-operative		Capacità di una efficace comunicazione		Capacità elementari di lettura, matematiche di base		
	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	
Genere																					
Uomini	32,4	10811	26,6	8924	19,9	5516	36,1	12429	32,8	10580	36,5	11362	14,8	4022	27,3	9341	45,8	14186	48,6	14566	
Donne	28,7	6555	23,4	5492	17,3	3336	36,0	8656	33,5	7424	35,4	7535	16,6	3191	24,8	5682	46,1	9467	48,0	9932	
Classe di età																					
15-24	32,4	2950	26,5	2464	21,7	1647	33,7	3154	31,7	2753	32,5	2815	16,3	1216	25,0	2302	46,2	3578	47,9	3864	
25-34	31,2	5263	26,4	4439	17,2	2321	35,5	6069	34,0	5429	37,7	5681	13,0	1730	28,3	4633	46,5	7061	50,6	7451	
35-44	33,0	4200	26,2	3435	19,0	2125	35,9	4919	33,6	4325	37,0	4514	17,5	1929	25,5	3474	47,2	5887	48,9	5865	
45-54	29,1	2583	24,2	2246	17,1	1289	37,6	3510	32,3	2784	37,1	3154	15,8	1222	28,0	2600	43,2	3538	46,9	3672	
55 e più	27,7	2370	21,4	1832	20,3	1469	38,3	3433	32,9	2713	34,0	2733	16,4	1118	23,3	2014	45,5	3590	45,4	3646	
Totale	30,9	17366	25,3	14416	18,8	8851	36,1	21085	33,1	18004	36,0	18897	15,6	7215	26,3	15023	46,0	23654	48,4	24498	

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

Tab. 3.69 – Autovalutazione sulle competenze possedute per svolgere adeguatamente il proprio lavoro (valori % e assoluti di coloro che ritengono di avere minori competenze)

	Competenze informatiche di base		Competenze informatiche professionali		Competenze manageriali e gestionali		Capacità di contribuire al lavoro di gruppo		Capacità relazionali		Attitudine mirata alla soluzione dei problemi		Competenze amministrative e di contabilità		Competenze tecnico-operative		Capacità di una efficace comunicazione		Capacità elementari di lettura, matematiche di base		
	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	
Genere																					
Uomini	6,6	2206	6,6	2209	14,7	4088	1,4	475	2,6	833	3,3	1016	24,4	6611	4,9	1672	1,8	569	2,3	687	
Donne	6,8	1552	6,3	1490	15,1	2908	1,3	315	2,8	623	2,6	545	23,6	4544	6,4	1475	2,4	496	2,5	519	
Classe di età																					
15-24	5,3	486	5,1	478	16,4	1247	1,3	124	2,3	199	2,3	199	26,4	1973	4,5	418	1,4	112	2,4	192	
25-34	7,0	1184	7,8	1305	16,1	2170	0,9	162	2,6	414	2,8	420	26,4	3499	7,1	1168	2,0	311	2,3	341	
35-44	6,9	878	6,6	871	13,2	1479	1,1	146	3,2	412	3,8	465	22,4	2469	5,2	712	2,3	292	2,7	327	
45-54	6,4	567	4,8	450	14,9	1121	2,1	197	1,3	113	2,5	211	21,0	1632	3,8	356	2,3	192	2,5	197	
55 e più	7,5	643	6,9	594	13,5	979	1,8	161	3,8	317	3,3	266	23,2	1582	5,7	493	2,0	158	1,8	148	
Totale	6,7	3758	6,5	3698	14,9	6996	1,4	790	2,7	1455	3,0	1561	24,1	11155	5,5	3147	2,1	1065	2,4	1205	

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

Ai lavoratori appartenenti al settore del cinema e dell'audiovisivo nella regione Lazio è stato chiesto di fornire un giudizio che va da 1 (per niente soddisfatto) a 10 (totalmente soddisfatto) su diversi aspetti collegati all'ambito lavorativo.

Dai dati che emergono si evince che i lavoratori sono molto soddisfatti per quanto riguarda la tipologia di lavoro svolto, indicando una valutazione media pari a 8,03, con un grado di soddisfazione maggiore per gli uomini (8,05) e gli over-55 (8,22).

I lavoratori che operano nei settori del cinema e dell'audiovisivo dichiarano di non essere molto soddisfatti delle prospettive lavorative (valutazione media pari a 5,49) e della stabilità e sicurezza percepita del proprio posto di lavoro (valutazione media pari a 5,44); è importante sottolineare come per questi due aspetti dell'ambito lavorativo le donne e gli over-55 in entrambi i casi manifestano un giudizio leggermente più alto della media.

Registriamo un giudizio medio più che sufficiente per quanto riguarda il trattamento economico (o il fatturato nel caso degli autonomi), l'organizzazione del lavoro (orari, turni, eccetera) e la sicurezza sul lavoro (tutela da possibili malattie, incidenti o danni che si possono subire lavorando,), rispettivamente 6,47, 6,45 e 7,19.

Tab. 3.70 – Autovalutazione sul grado di soddisfazione del proprio lavoro (giudizio medio in una scala da 1 a 10 e valore assoluto del numero di rispondenti)

	Tipologia di lavoro svolta		Trattamento economico / fatturato		Prospettive lavorative		Stabilità e sicurezza del posto di lavoro		Organizzazione del lavoro		Sicurezza sul lavoro	
	<i>media</i>	v.a.	<i>media</i>	v.a.	<i>media</i>	v.a.	<i>media</i>	v.a.	<i>media</i>	v.a.	<i>media</i>	v.a.
Genere												
Uomini	8,05	38.286	6,45	38.524	5,43	33.553	5,39	36.878	6,44	37.707	7,18	37.041
Donne	8,01	26.101	6,51	26.292	5,57	23.836	5,50	25.644	6,46	26.276	7,19	25.604
Classe di età												
15-24	7,90	10.617	6,63	10.580	5,43	9.353	5,45	10.000	6,39	10.367	7,28	10.108
25-34	7,92	18.394	6,33	18.550	5,47	16.366	5,27	18.319	6,47	18.509	7,10	18.368
35-44	8,14	14.952	6,44	15.384	5,54	13.373	5,48	14.618	6,44	15.067	7,18	14.625
45-54	8,02	10.317	6,50	10.350	5,46	9.209	5,52	9.875	6,39	10.054	7,18	9.731
55 e più	8,22	10.108	6,60	9.952	5,52	9.089	5,59	9.710	6,53	9.986	7,27	9.812
Totale	8,03	64.388	6,47	64.816	5,49	57.389	5,44	62.523	6,45	63.983	7,19	62.644

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

