



# GSSERVALAZIO

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



## INDICE

3	I FABBISOGNI FORMATIVI E PROFESSIONALI: I RISULTATI DELL'INDAGINE DIRETTA SULLE IMPRESE E SUI LAVORATORI	1
3.1	La metodologia dell'analisi delle imprese e il piano di campionamento	1
3.2	Le caratteristiche del campione	5
3.3	Le attività di formazione professionale realizzate nel 2012 e le caratteristiche dell'attività formativa delle imprese coinvolte in processi formativi	9
3.4	Le risorse destinate all'attività di formazione, la modalità di finanziamento e la valutazione dell'attività di formazione	19
3.5	L'organizzazione dell'attività di formazione	23
3.6	Gli ostacoli alla formazione professionale	25
3.7	Gli apprendisti che partecipano ad attività formative	27
3.8	L'attività di formazione nel 2013 e i nuovi fabbisogni formativi	28
3.9	I fabbisogni professionali	37
3.10	Alcune evidenze a livello provinciale	43
3.11	La metodologia dell'indagine sui lavoratori e il piano di campionamento	73
3.12	Le caratteristiche del campione	76
3.13	La condizione professionale dei lavoratori intervistati	82
3.14	La partecipazione ad attività di apprendimento e l'atteggiamento verso la formazione	87
3.15	Le caratteristiche dell'ultimo corso di formazione frequentato dai lavoratori intervistati	96
3.16	I benefici della formazione nelle risposte degli intervistati	108
3.17	Gli ostacoli alla formazione professionale	110
3.18	I nuovi bisogni formativi	113
3.19	L'accesso alle informazioni sulle attività formative e la disponibilità al coinvestimento	118
3.20	Alcune evidenze a livello provinciale	121



# **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**



### **3 I FABBISOGNI FORMATIVI E PROFESSIONALI: I RISULTATI DELL'INDAGINE DIRETTA SULLE IMPRESE E SUI LAVORATORI**

#### **3.1 La metodologia dell'analisi delle imprese e il piano di campionamento**

L'indagine sulle imprese ha previsto la somministrazione telefonica con metodo CATI di un questionario strutturato. L'indagine, che è stata effettuata nei primi mesi del 2013, ha previsto come criterio di eleggibilità le sole imprese attive della regione Lazio.

La rilevazione ha consentito di raccogliere informazioni aggiornate sulla propensione alla formazione, sulla tipologia e modalità di partecipazione alle attività formative delle imprese, che andranno ad integrare l'analisi realizzata con i dati delle statistiche ufficiali al fine di ricomporre un quadro completo ed attuale. L'indagine diretta rappresenta inoltre uno strumento rilevante per valutare in chiave prospettica quali saranno i principali fabbisogni formativi di breve periodo, andando così ad individuare le caratteristiche della domanda potenziale di formazione delle imprese.

I risultati dell'analisi che verranno presentati nei paragrafi successivi, a causa dell'arrotondamento al primo decimale, potrebbe non corrispondere esattamente al 100%.

Per le variabili più rilevanti ai fini dell'analisi dei fabbisogni formativi, i dati risultanti dall'indagine sono stati riportati all'universo di riferimento (le imprese attive del Lazio), con il fine di quantificare in termini assoluti la grandezza del fenomeno a livello regionale. In particolare l'espansione del campione riportandolo all'universo di riferimento ha riguardato le seguenti variabili:

- partecipazione degli addetti dell'impresa, nel 2012, a corsi di formazione professionale (ad esclusione dell'apprendimento per affiancamento);
- partecipazione degli addetti dell'impresa, nel 2012, a corsi di formazione professionale per tipologia di formazione;
- partecipazione degli addetti dell'impresa, nel 2012, ad attività di formazione diverse dai corsi, in relazione alla tipologia di formazione;
- redazione, da parte delle imprese formatrici, nel 2012, di un piano o di un programma per la formazione;
- previsione, da parte delle imprese formatrici, nel 2012, di uno specifico budget per la formazione;
- realizzazione della valutazione degli esiti della formazione realizzata nel 2012;
- giudizio sulla formazione realizzata nel corso del 2012 rispetto ai fabbisogni dell'azienda;
- partecipazione degli addetti dell'impresa, nel 2013, ad attività di formazione;
- partecipazione degli addetti dell'impresa, nel 2013, a corsi di formazione per tipologia di formazione;

- partecipazione degli addetti dell'impresa, nel 2013, ad altre attività di formazione per tipologia di attività.

### ***Piano di campionamento per l'indagine sulle imprese***

L'universo di riferimento è costituito da 434 mila unità locali attive nella regione Lazio con almeno un addetto dipendente per ciò che riguarda i settori extra-agricoli e da oltre 58mila aziende per ciò che concerne il comparto agricolo.

L'esclusione delle imprese in cui non sono presenti addetti dipendenti, relativamente ai settori extra-agricoli e alla pubblica amministrazione nel suo insieme, va ricondotta, da un lato, alla necessità di focalizzare l'attenzione sulle imprese per cui l'attività di formazione è verosimilmente più presente (e quindi alle imprese con dipendenti) e, dall'altro, alla possibilità di intervistare tali tipologie di imprese nell'ambito dell'indagine sui lavoratori. Infatti le politiche pubbliche, sin dal lontano 1993, con la legge 236, hanno individuato nei lavoratori dipendenti il soggetto verso il quale indirizzare la maggiore attenzione. La tesi che è stata da sempre alla base di tali motivazioni è basata sull'ipotesi che i lavoratori dipendenti, soprattutto se con un livello di istruzione non elevato, incontrino maggiori difficoltà nel seguire percorsi di ulteriore qualificazione.

Alla luce di tali considerazioni, il disegno campionario è stato realizzato sulla base delle caratteristiche della struttura imprenditoriale laziale dei settori extra-agricoli desumibili dalla banca dati ASIA UNITÀ LOCALI, aggiornata al 2010 - ultimo anno disponibile in possesso della Regione Lazio al momento di definizione del campione. La banca dati ASIA ha fornito così le dimensioni di base su cui è stato impostato il piano campionario. Inoltre, al fine di cogliere le effettive necessità formative espresse dalle aziende operanti nella regione Lazio, il criterio di eleggibilità per l'indagine sulle aziende ha considerato esclusivamente imprese che esercitano l'attività produttiva e/o di erogazione di servizi in regione, escludendo dall'analisi le imprese che hanno sul territorio esclusivamente una sede di rappresentanza e non operative. Tale impostazione consente quindi di vagliare le posizioni sia delle imprese che in regione decidono attivamente le politiche aziendali che delle unità locali con rilevante attività produttiva.

Per la definizione del piano di campionamento del settore agricolo, sono state utilizzate le informazioni aggregate desumibili dal Registro di Attività delle imprese iscritte alle Camere di Commercio.

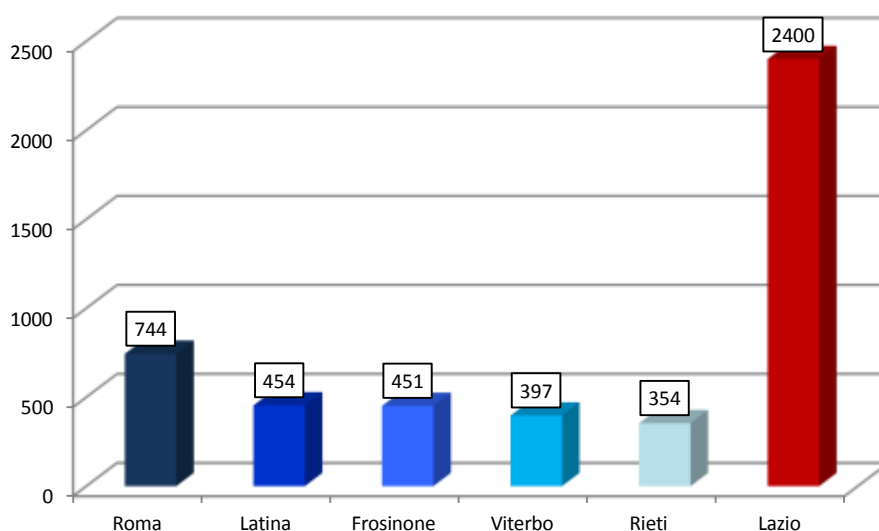
Il disegno campionario dell'indagine sulle imprese ha utilizzato uno schema di allocazione delle interviste basato sulle seguenti impostazioni metodologiche:

#### **1. Creazione di campioni indipendenti a livello provinciale**

Nelle 5 province laziali sono stati costruiti 5 campioni indipendenti in modo tale da definire una numerosità campionaria in grado di garantire rappresentatività dei risultati a livello di ciascuna provincia. Complessivamente, sono state intervistate 2.400 imprese sul territorio laziale; la numerosità complessiva del campione ha seguito poi 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 infatti sbilanciato la numerosità campionarie su quelle province 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.

L'errore assoluto associato alle stime sul totale delle imprese della regione Lazio è pari al 1,99% ad un livello fiduciario del 95%. La numerosità definita è in grado di assicurare un'ottima accuratezza delle stime anche per i sub-campioni territoriali oggetto di interesse: ad esempio, le 750 interviste dedicate alle imprese della provincia di Roma sono in grado di garantire un errore pari al 3,57% ad un livello fiduciario del 95%. L'errore massimo ammesso è previsto per la provincia di Rieti, a "causa" della ridotta popolazione di riferimento; la dimensione campionaria di 350 unità ha garantito comunque un'ottima precisione delle stime che risulta essere non superiore al 5,15% ad un livello fiduciario del 95%.

**Fig. 3.1** Indagine sulle imprese laziali: numerosità campionaria in ciascuna provincia



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

## 2. Schema di campionamento stratificato all'interno di ciascuna provincia

All'interno dei campioni provinciali, relativamente alle imprese dei settori extra-agricoli, la numerosità campionaria complessiva è stata allocata considerando uno schema di campionamento di tipo casuale stratificato. Le variabili di stratificazione individuate hanno considerato il settore di attività prevalente dell'impresa (industria manifatturiera, costruzioni, commercio, servizi, turismo, altri settori) e la classe dimensionale in base agli addetti dipendenti (1-4, 5-9, 10-19, 20-49, 50-249, oltre 249). 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'OTE (orientamento tecnico economico) è motivata dal fatto che per il settore agricolo le informazioni a priori presenti negli elenchi anagrafici sono, da un alto, 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.

L'altro elemento distintivo del disegno campionario per le aziende agricole ha riguardato la definizione dell'ammontare complessivo delle interviste dedicate a tale comparto. La dimensione campionaria non è stata definita seguendo uno schema di allocazione proporzionale "puro"; in molte province laziali il numero delle imprese agricole infatti è

numericamente prevalente rispetto alle imprese operanti nei settori extra-agricoli. Il gruppo di lavoro ha preferito destinare all'agricoltura una quota di interviste definito a priori (sono destinate a tale settore il 15% delle interviste complessivamente previste in ogni provincia) che consente, al tempo stesso, una adeguata lettura dei fabbisogni formativi delle aziende agricole a livello provinciale.

### **3. Campione con limitazione della numerosità per la classe 1-4 addetti**

Considerando che circa l'89% delle imprese laziali operanti nei settori extra-agricoli appartiene alla classe "1-4 addetti", anche in questo caso, il piano di campionamento proposto ha previsto una variante allo schema di stratificazione "puro" con metodo strettamente proporzionale, al fine di avere una maggiore capacità di lettura del fenomeno per tutte le altre classi dimensionali. 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.

### **4. Sovra-campionamento delle imprese della classe "oltre 249 addetti"**

Analogamente a quanto realizzato per le imprese della classe "1-4 addetti", il disegno campionario ha previsto un sovra-campionamento delle imprese di maggiori dimensioni ("oltre 249 addetti").

Tale dominio di studio presenta alcuni elementi di grande interesse, sia per l'economia regionale che per le specificità sui fabbisogni formativi e professionali. Per tali motivazioni, il piano di campionamento ha previsto una numerosità campionaria per tale dominio pari ad un terzo delle imprese presenti nell'universo di riferimento (la frazione campionaria prevista nel disegno metodologico adottato è pari al 6% a fronte di una quota effettiva di imprese nella popolazione obiettivo pari allo 0,1%).

### **5. Sovra-campionamento delle imprese del comparto turismo**

Considerata l'importanza del settore turistico per la regione Lazio, è stata messa sotto controllo la quota di interviste dedicate alle imprese del comparto "turismo" per evitare che il semplice "controllo" sul macro-settore di riferimento ("servizi") potesse destinare una numerosità campionaria troppo limitata per consentire una adeguata lettura dei fabbisogni formativi.

#### ***La rilevazione telefonica con metodologia CATI***

La selezione delle imprese intervistate è stata realizzata tramite l'utilizzo della banca dati AIDA, anagrafica delle imprese che contempla anche i contatti telefonici, seguendo comunque la composizione del piano di campionamento derivante dalle informazioni sulla banca dati ASIA Unità Locali.

La rilevazione telefonica è stata realizzata seguendo la seguente sequenza di azioni:

- a) implementazione del questionario di rilevazione con sistema CATI, comprensiva di controlli e di filtri;
- b) realizzazione di briefing teorici e tecnici per la formazione degli intervistatori prima dell'avvio della rilevazione;

- c) *testing* del questionario con realizzazione di 20 interviste e revisione, ove opportuno, degli strumenti di rilevazione;
- d) realizzazione delle interviste: sono state considerate valide le interviste che hanno fornito risposte per almeno l'80% dei quesiti;
- e) attività di *cleaning* sul file dati di rilevazione;
- f) adozione di un sistema di ponderazione in grado di conferire al campione un corretto bilanciamento delle proporzioni effettive tra le diverse tipologie di imprese.

#### **Lo strumento di rilevazione**

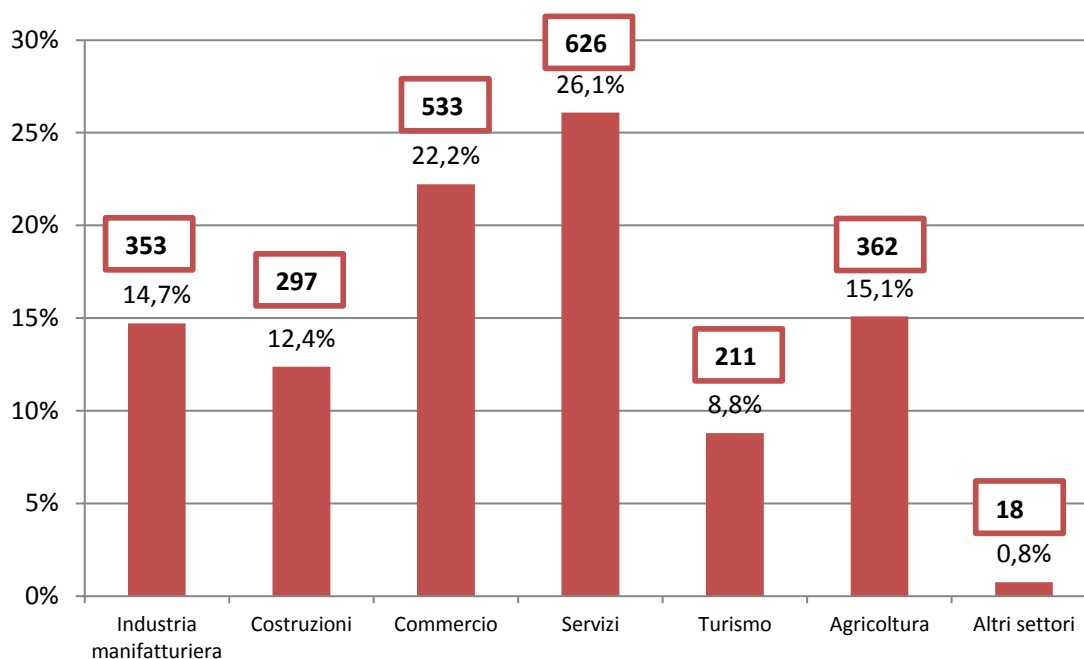
Il questionario utilizzato nella rilevazione è stato costruito con l'obiettivo di rispondere alle esigenze del progetto, ed in particolare analizzare:

- ✓ 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 e i nuovi fabbisogni professionali.

### **3.2 Le caratteristiche del campione**

Le 2.400 imprese incluse nel campione relativo all'indagine della seconda annualità dell'osservatorio appartengono principalmente al settore dei servizi (26,1% del totale), del commercio (22,2%), dell'agricoltura (15,1%), dell'industria manifatturiera e delle costruzioni (rispettivamente 14,7% e 12,4%), del turismo 8,8% e infine ad "altri settori" lo 0,8%.

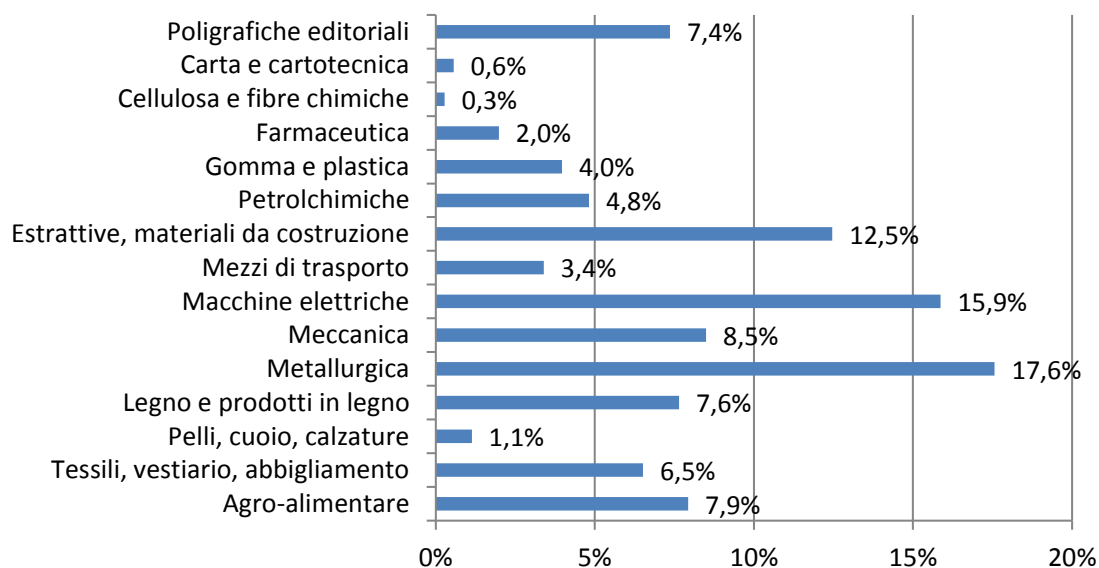
Fig. 3.2 – Settore di attività prevalente in cui opera l'azienda (valori assoluti e valori %)



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

Tra le imprese manifatturiere le categorie economiche più rappresentate sono quella della metallurgia (17,6%), il settore della macchine elettriche (15,9%), estrattive e dei materiali da costruzione (12,5%), la meccanica (8,5%) e l'agro alimentare (7,9%).

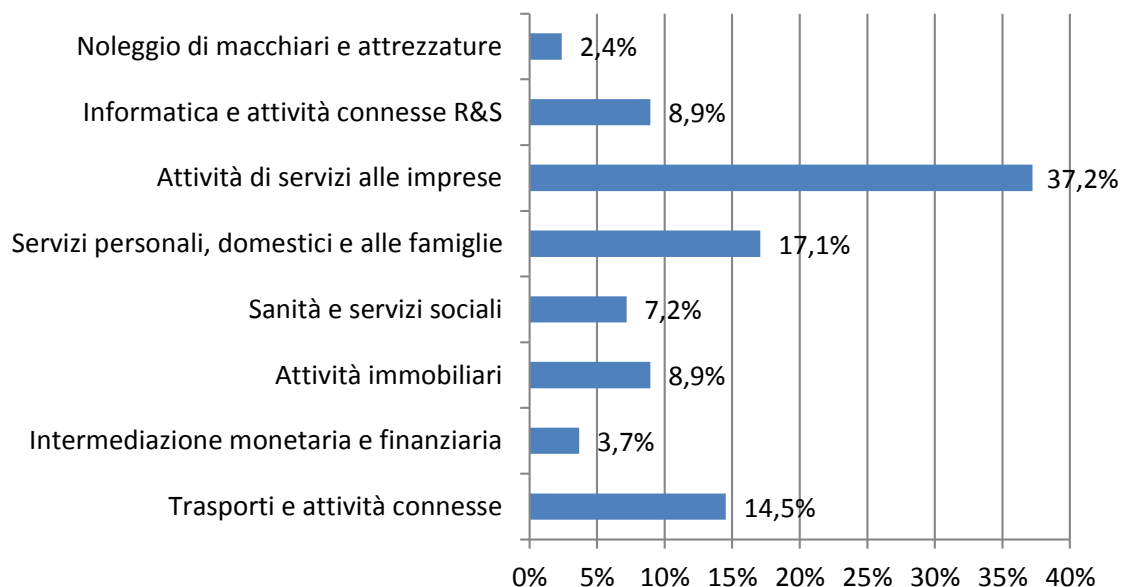
Fig. 3.3 – Imprese del settore Industria Manifatturiera



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.), che rappresentano il 37,2% del totale dei servizi, seguite dai servizi personali, domestici e alle famiglie (17,1%) e dal settore dei trasporti e delle attività connesse ai trasporti (14,5%).

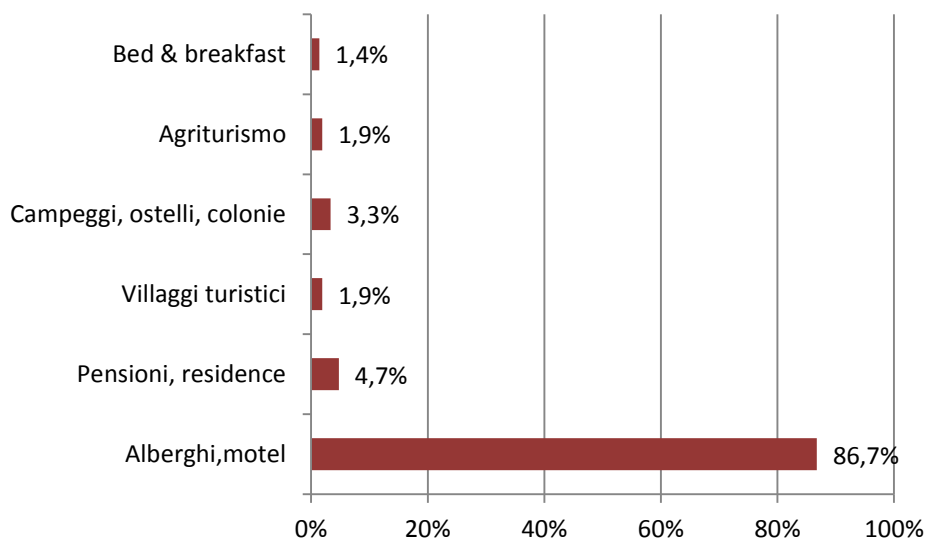
Fig. 3.4 – Imprese del settore Servizi



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

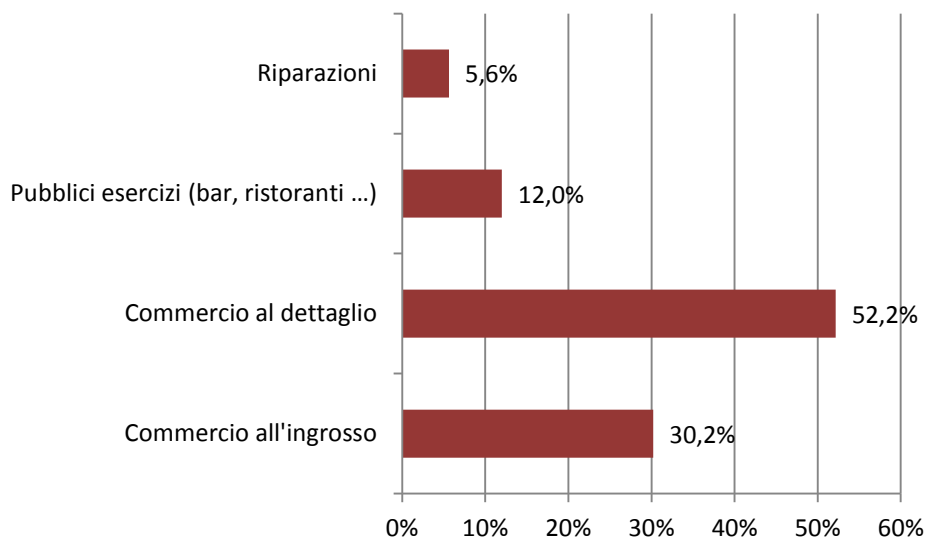
Per quanto riguarda le imprese del comparto turistico è stata inclusa nel campione soprattutto la categoria degli alberghi e motel, che rappresenta l'86,7%, mentre nella categoria economica del commercio quello al dettaglio rappresenta il 52,2% mentre quello all'ingrosso il 30,2%.

Fig. 3.5 – Imprese del settore Turismo



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

**Fig. 3.6 – Imprese del settore Commercio**



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

Le imprese intervistate sono quasi totalmente imprese singole (92,8%), senza altre unità locali, e comunque, con l'eccezione di soli dodici casi, le imprese intervistate rappresentano la sede principale dell'azienda.

**Tab. 3.1 – Appartenenza ad un gruppo (valori assoluti e valori %)**

	N°	%
La sede principale senza altre unità locali	2.228	92,8
La sede principale con altre unità locali solo nel Lazio	68	2,8
La sede principale con altre unità locali sia nel Lazio che in altre regioni	92	3,8
Una unità locale di un'azienda che ha sede principale nel Lazio	9	0,4
Una unità locale di un'azienda che ha sede principale in un'altra regione	3	0,1
<b>Totale</b>	<b>2.400</b>	<b>100,0</b>

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

La classe dimensionale maggiormente rappresentata è quella con meno di 10 addetti, che incide per il 74,6% del totale, seguita da quella compresa tra 10 e 19 addetti, con una quota del 12,6%.

**Tab. 3.2 – Imprese per classe di addetti (valori assoluti e valori %)**

Classi di addetti	Valori assoluti	%
Fino a 9 addetti	1.791	74,6
10-19 addetti	303	12,6
20-49 addetti	127	5,3
50-249 addetti	49	2,0
250 addetti ed oltre	130	5,4
<b>Totale</b>	<b>2.400</b>	<b>100,0</b>

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

Gli addetti impiegati nelle imprese intervistate sono per il 66,8% uomini e per il restante 33,2% donne.

**Tab. 3.3 – Addetti per genere (valori %)**

Addetti	%
Maschi	66,8
Femmine	33,2
Totale	100,0

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

### **3.3 Le attività di formazione professionale realizzate nel 2012 e le caratteristiche dell'attività formativa delle imprese coinvolte in processi formativi**

In questo paragrafo verranno considerate sia le attività di formazione corsuali, sia le attività di formazione in senso allargato, che comprendono anche la partecipazione a convegni, il training on the job, l'autoapprendimento, ecc. Le prime, che considerano le imprese che hanno organizzato in proprio iniziative e corsi di formazione o che hanno favorito la partecipazione dei propri addetti a corsi di formazione organizzati e gestiti da altri organismi, rappresentano il 40,7% delle imprese totali, che corrisponde in termini assoluti a circa 200.000 imprese della regione Lazio.

Le imprese che utilizzano anche altre modalità formative non corsuali sono invece pari al 49,9% delle imprese. La partecipazione ai corsi può essere collocata sia in orario di lavoro che fuori dell'orario di lavoro, anche contrattando col sindacato la gestione del tempo extra lavorativo dedicato alla formazione, e comprendono sia i corsi gratuiti, perché finanziati dalle amministrazioni pubbliche, che quelli pagati in tutto o in parte dell'impresa o da altri soggetti.

Il ricorso ad attività corsuali nel 2012 è risultata inferiore rispetto allo scorso anno, dove le imprese coinvolte in corsi di formazione erano risultate pari al 47%, quindi 6 punti percentuali in più rispetto al 2012.

Sotto il profilo settoriale si riscontra una maggiore propensione al coinvolgimento di addetti in corsi di formazione professionale nella manifattura (45,6%), nelle costruzioni (43,8%) e nei servizi (42,7%). Quindi, come era emerso anche nell'indagine dello scorso anno, nel Lazio non è il settore del terziario quello che mostra una maggiore propensione alla formazione, come risulta a livello nazionale, ma è la manifattura e le costruzioni; probabilmente ciò è legato al tema della sicurezza che in questi settori è maggiormente regolato dalla normativa.

In linea con i risultati dell'indagine dello scorso anno, la dimensione delle imprese e la propensione all'innovazione rappresentano fattori rilevanti nella scelta di far partecipare il proprio personale alle attività formative.

Come emerge dalla tabella seguente al crescere della dimensione è più elevata la percentuale di imprese che organizzano attività di formazione o che favoriscono la partecipazione dei propri addetti a iniziative di formazione continua. Nelle micro imprese con meno di 10 addetti solo poco più del 35% nel 2012 ha coinvolto i propri addetti in corsi di formazione professionale, a fronte del 40,7% del dato medio. Le imprese con maggiore propensione alla

formazione sono risultate quelle appartenenti alla classe dimensionale compresa tra 50 e 249 addetti, con una quota pari al 65,3%.

E' positiva anche la correlazione tra formazione e innovazione; infatti sono il 46,5% del totale le imprese formatrici tra quelle che hanno introdotto innovazioni nel triennio 2010-2012, contro il 36,7% delle imprese che non hanno introdotto innovazioni, a conferma di quello già riscontrato lo scorso anno, e cioè che l'introduzione di innovazioni per una parte di imprese richiede la formazione del personale.

Infine anche la congiuntura economica condiziona l'attività formativa: sono una percentuale maggiore le imprese formatrici tra quelle che dichiarano di aver registrato un andamento del fatturato in crescita, nel 2012 rispetto al 2011, in confronto a quelle che lo hanno avuto stabile, e ancora di più tra quelle che hanno registrato una contrazione del fatturato.

**Tab. 3.4 – Imprese che nel 2012 hanno avuto addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale (esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori % e V.A.)**

	Si	No	Totale Imprese
Totale	40,7	59,3	100,0
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Industria manifatturiera	45,6	54,4	14,7
Costruzioni	43,8	56,2	12,4
Commercio	39,8	60,2	22,2
Servizi	42,7	57,3	26,1
Turismo	34,1	65,9	8,8
Agricoltura	35,4	64,6	15,1
Altri settori	38,9	61,1	0,8
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	35,2	64,8	74,6
10-19 addetti	55,1	44,9	12,6
20-49 addetti	55,9	44,1	5,3
50-249 addetti	65,3	34,7	2,0
250 addetti ed oltre	58,5	41,5	5,4
REALIZZATO INNOVAZIONI NEL TRIENNIO 2010-2012			
Si	46,5	53,5	40,8
No	36,7	63,3	59,2
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2012 RISPETTO AL 2011			
In calo	37,4	62,6	50,3
Stabile	42,7	57,3	41,4
In crescita	51,0	49,0	8,3
Totale imprese Lazio (V.A. in migliaia)	200	292	492

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

Le aziende formatrici , in senso lato, nel 2012 , cioè quelle imprese che hanno svolto o favorito una qualsiasi attività di formazione durante l'anno, non solo corsi ma anche percorsi di training on the job, partecipazione a convegni, a seminari ecc., che come abbiamo detto rappresentano

il 49,9% delle imprese laziali, operano principalmente nel comparto dei servizi (62,6%), nell'industria manifatturiera e nelle costruzioni (rispettivamente 55,5% e 50,5%).

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 alle attività formative, così come condiziona favorevolmente tali attività la congiuntura economica positiva.

**Tab. 3.5 – Imprese che nel 2012 hanno avuto addetti che a qualche attività di formazione professionale (esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori %)**

Totale	Sì	No
	49,9	50,1
<b>SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA</b>		
Industria manifatturiera	55,5	44,5
Costruzioni	50,5	49,5
Commercio	40,9	59,1
Servizi	62,6	37,4
Turismo	37,9	62,1
Agricoltura	42,5	57,5
Altri settori	38,9	61,1
<b>CLASSI DI ADDETTI</b>		
Fino a 9 addetti	44,2	55,8
10-19 addetti	61,7	38,3
20-49 addetti	62,2	37,8
50-249 addetti	77,6	22,4
250 addetti ed oltre	77,7	22,3
<b>REALIZZATO INNOVAZIONI NEL TRIENNIO 2010-2012</b>		
Sì	59,9	40,1
No	43,0	57,0
<b>ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2012 RISPETTO AL 2011</b>		
In calo	46,6	53,4
Stabile	52,4	47,6
In crescita	57,1	42,9

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

Per quanto riguarda le specifiche attività di formazione continua diverse dai corsi, il livello di partecipazione ha valori molto simili a quelli rilevati lo scorso anno, con una maggiore adesione alla partecipazione a convegni e workshop da parte del proprio personale (9,3% delle imprese, ossia circa 46.000 imprese regionali), seguita dal cosiddetto "training on the job" (4,4%, ossia circa 22.000 imprese). 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. 3.6 – Imprese con attività di formazione diverse dai corsi nel 2012, in relazione alla tipologia di formazione (valori % e V.A.)**

	Campione	Totale Lazio (V.A. in migliaia)
Training on the job	4,4	22
Rotazione programmata nelle mansioni	2,6	13
Convegni, workshop	9,3	46
Autoapprendimento	1,5	7
Circoli di qualità o gruppi di autoformazione	0,8	4
Totale imprese	100,0	492

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

Passando all'analisi delle caratteristiche dei corsi di formazione nella maggior parte dei casi (circa 54% delle imprese i cui addetti hanno partecipato a corsi di formazione, ossia quasi 109.000 imprese) sono prevalentemente organizzati da società o centri specializzati, mentre nel 26,5% delle imprese (oltre 53.000 imprese laziali) l'organizzazione e la gestione è stata interna all'impresa stessa e nel 19,3% delle imprese, che corrispondono a circa 39.000 imprese, gli addetti hanno partecipato a corsi con entrambe le tipologie organizzative (sia a gestione interna che a gestione esterna).

Non si riscontrano differenze settoriali particolarmente rilevanti nelle modalità organizzative e gestionali della formazione, con l'eccezione del maggior ricorso esterno nel comparto delle costruzioni e nel commercio, mentre le imprese del comparto agricolo propendono maggiormente, rispetto agli altri settori, alla gestione interna ed infine le imprese del turismo hanno una quota superiore di imprese, i cui addetti frequentano corsi di entrambi le tipologie (27,8% a fronte del 19,3% del dato medio).

La dimensione è invece un fattore incisivo: al crescere del numero degli addetti aumenta la tendenza ad utilizzare entrambe le tipologie (corsi interni e corsi esterni). Questo fattore, già riscontrato nella rilevazione dello scorso anno, può essere legato, da un lato, ad una maggiore capacità di progettare e strutturare al proprio interno le attività di formazione rendendole maggiormente rispondenti a necessità formative specifiche aziendali e quindi molto efficaci e, dall'altro, dalla necessità di rispondere alla domanda di formazione di quei dipendenti che trovano risposta alle loro esigenze individuali nei corsi organizzati da organismi che operano sul mercato.

**Tab. 3.7 – Imprese i cui addetti hanno partecipato ai corsi di formazione nel 2012 per tipologia di corso (valori % e V.A.)**

	Corsi a gestione interna	Corsi a gestione esterna	Entrambe le tipologie	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2012
Totale	26,5	54,1	19,3	40,7
Totale imprese Lazio (V.A. in migliaia)	53	109	39	200
SETTORE DI ATTIVITÀ				
Industria manifatturiera	26,1	52,2	21,7	45,6
Costruzioni	22,3	63,1	14,6	43,8
Commercio	28,3	57,5	14,2	39,8
Servizi	26,2	50,2	23,6	42,7
Turismo	20,8	51,4	27,8	34,1
Agricoltura	32,8	51,6	15,6	35,4
Altri settori	14,3	57,1	28,6	38,9
CLASSI DI ADDETTI				
Fino a 9 addetti	27,1	59,0	13,9	35,2
10-19 addetti	32,9	50,9	16,2	55,1
20-49 addetti	16,9	45,1	38,0	55,9
50-249 addetti	21,9	40,6	37,5	65,3
250 addetti ed oltre	18,4	35,5	46,1	58,5

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

Considerando la partecipazione ai corsi per genere, si evidenzia una differenza a favore del genere maschile: l'incidenza media degli uomini che hanno partecipato ai corsi di formazione nel 2012 è stata pari al 60,5% a fronte di una quota pari al 39,4% di donne. Sotto il profilo settoriale l'incidenza media delle donne è più elevata nei settori dove tradizionalmente è più diffusa la componente femminile, cioè nel commercio, nei servizi e nel turismo, ma anche nel comparto agricolo. Nelle piccole imprese (20-49 addetti) il gap di genere invece è a favore delle donne con 52,9% delle partecipanti contro il 48% dei partecipanti uomini.

Per quanto riguarda l'incidenza media dei giovani partecipanti 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 2012 è stata pari al 33,9%. I valori più alti si rilevano nel comparto del commercio (50,9% a fronte del 33,9% del dato medio), nella manifattura (39,2%) e nel turismo (30,9%); sotto il profilo dimensionale sono le imprese con meno di 50 addetti quelle che registrano una percentuale significativamente più elevata.

**Tab. 3.8 – Incidenza media dei partecipanti per genere e dei giovani con meno di 29 anni ai corsi di formazione nel 2012 (valori %)**

	Uomini	Donne	Giovani (con meno di 29 anni)
Totale	60,5	39,4	33,9
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Industria manifatturiera	63,0	37,0	39,2
Costruzioni	82,7	17,3	28,8
Commercio	49,3	50,7	50,9
Servizi	57,2	42,4	22,2
Turismo	61,1	39,9	30,9
Agricoltura	57,5	42,5	21,7
Altri settori	85,7	14,3	8,3
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	62,2	37,7	36,8
10-19 addetti	56,8	43,2	39,1
20-49 addetti	48,0	52,9	37,3
50-249 addetti	65,7	34,3	14,0
250 addetti ed oltre	66,2	33,8	19,6

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

L'incidenza della partecipazione ai corsi di formazione da parte degli uomini è superiore rispetto a quella femminile anche se rapportata agli addetti di genere presenti in azienda.

**Tab. 3.9 – Uomini e donne che partecipano ai corsi di formazione su 100 uomini/donne presenti in azienda**

	Uomini	Donne
Totale	32,8	27,3
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA		
Industria manifatturiera	32,5	25,5
Costruzioni	52,7	17,4
Commercio	20,9	31,0
Servizi	33,8	27,9
Turismo	30,6	26,5
Agricoltura	26,3	29,5
Altri settori	1,3	0,4
CLASSI DI ADDETTI		
Fino a 9 addetti	26,1	24,2
10-19 addetti	27,4	28,8
20-49 addetti	25,5	36,9
50-249 addetti	48,3	35,5
250 addetti ed oltre	33,0	26,8

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

Come già rilevato nell'indagine dello scorso anno, 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 a poco più del 46%. Tra i settori la quota più rilevante di imprese con addetti che

partecipano alla formazione anche in orario extra lavorativo si è registrata nel comparto dei servizi (50,9%), nella manifattura e nel comparto agricolo (48,4%). Sotto il profilo dimensionale, ad avere una più elevata percentuale di partecipazione al di fuori dell'orario di lavoro sono le imprese di dimensione più piccole, che ovviamente hanno delle strutture organizzative più semplici con funzioni accentrate in una sola persona con la conseguente difficoltà a consentire l'allontanamento anche di un solo dipendente per la partecipazione a corsi di formazione durante l'orario lavorativo.

Rispetto alla variabile del fatturato le imprese con un maggior numero di lavoratori che fanno formazione anche fuori dell'orario di lavoro sono quelle con un fatturato in crescita, probabilmente in fase espansiva e con la necessità di utilizzare il più possibile il tempo di lavoro per la produzione di beni e servizi.

**Tab. 3.10 – Imprese con addetti che hanno frequentato i corsi anche al di fuori del normale orario di lavoro nel 2012 (valori %)**

	Si	No	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2012
Totale	46,1	53,9	40,7
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Industria manifatturiera	48,4	51,6	45,6
Costruzioni	42,3	57,7	43,8
Commercio	42,0	58,0	39,8
Servizi	50,9	49,1	42,7
Turismo	41,7	58,3	34,1
Agricoltura	48,4	51,6	35,4
Altri settori	0,0	100,0	38,9
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	48,0	52,0	35,2
10-19 addetti	41,9	58,1	55,1
20-49 addetti	49,3	50,7	55,9
50-249 addetti	37,5	62,5	65,3
250 addetti ed oltre	39,5	60,5	58,5
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2012 RISPETTO AL 2011			
In calo	45,8	54,2	37,4
Stabile	45,5	54,5	42,7
In crescita	49,5	50,5	51,0

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

La formazione come “conseguenza della crisi economica” ha riguardato poco meno del 10% delle imprese intervistate, con una percentuale leggermente superiore nelle imprese che operano negli “altri settori”, nel commercio, nella manifattura e nell'agricoltura. Relativamente alla dimensione non c'è una correlazione con la fascia dimensionale, ma le quote maggiori sono nelle imprese più piccole (meno di 10 addetti) e nelle più grandi, cioè in quelle con oltre 250 addetti.

**Tab. 3.11 – Imprese la cui partecipazione ai corsi di formazione è stata conseguente alla crisi economica dell'impresa - anno 2012 (valori %)**

	Si	No	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2012
Totale	9,2	90,8	40,7
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Industria manifatturiera	10,6	89,4	45,6
Costruzioni	7,7	92,3	43,8
Commercio	11,3	88,7	39,8
Servizi	7,9	92,1	42,7
Turismo	5,6	94,4	34,1
Agricoltura	10,2	89,8	35,4
Altri settori	14,3	85,7	38,9
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	10,3	89,7	35,2
10-19 addetti	4,8	95,2	55,1
20-49 addetti	7,0	93,0	55,9
50-249 addetti	9,4	90,6	65,3
250 addetti ed oltre	11,8	88,2	58,5

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

Analizzando le materie oggetto dei corsi, oltre il 77% delle imprese ha indicato il tema della “sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente” come tematica prevalente dei corsi svolti durante il 2012. Con quote molto inferiori, ma sempre rilevanti, troviamo i corsi sullo sviluppo delle abilità personali (20,7%), sulle tecniche e tecnologie di produzione (14,4%) e quelli riguardanti l’amministrazione (13,1%) e la vendita, marketing e comunicazione (9,4%). 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. Tale scelta delle tematiche dei corsi conferma i risultati già emersi nell’indagine dello scorso anno.

**Tab. 3.12 – Imprese secondo l’argomento prevalente dei corsi di formazione svolti nel 2012 (risposta multipla) (valori %)**

Lingue straniere	3,9
Vendita, MKTG e comunicazione	9,4
Amministrazione	13,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	20,7
Sviluppo di capacità manageriali	4,5
Informatica	5,0
Tecniche e tecnologie di produzione	14,4
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	77,2
Altre materie	0,5
Totale imprese formatrici	40,7

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

Selezionando le cinque materie più rilevanti si evidenziano le seguenti differenze: 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, inoltre nell'industria manifatturiera e, in misura meno rilevante nelle costruzioni, è più evidente rispetto agli altri comparti una propensione a investire per migliorare le tecniche e le tecnologie di produzione.

Lo sviluppo delle abilità personali è di maggiore interesse per le aziende del settore agricolo e del commercio, mentre i corsi legati ai temi dell'amministrazione e quelli che hanno per oggetto "vendita, marketing e comunicazione" interessano maggiormente le imprese del comparto dei servizi.

**Tab. 3.13 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base alle 5 materie più rilevanti dei corsi di formazione svolti nel 2012 e settore di attività economica (risposte multiple) (valori %)**

Valori %	Vendita, MKTG e comunicaz.	Amministrazione	Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	Tecniche e tecnologie di produzione	Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2012
Totale	9,4	13,1	20,7	14,4	77,2	40,7
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA						
Industria manifatturiera	3,7	4,3	18,6	31,1	73,9	45,6
Costruzioni	1,5	3,8	20,0	22,3	86,9	43,8
Commercio	7,5	8,5	27,8	9,0	77,8	39,8
Servizi	21,7	31,8	13,9	5,6	73,8	42,7
Turismo	8,3	13,9	15,3	12,5	75,0	34,1
Agricoltura	1,6	1,6	30,5	14,8	77,3	35,4
Altri settori	28,6	14,3	0,0	0,0	100,0	38,9

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

Coerentemente con il fatto che la sicurezza sul lavoro è risultata la materia prevalente nei corsi, l'obiettivo in assoluto prevalente per la partecipazione al corso è rispondere all'esigenza di aggiornamento per obbligo di legge, quali ad esempio sicurezza (Dlgs 81/08), antincendio, sicurezza alimentare HCCP, indicato dall'80,9% delle imprese, con valori ancora più elevati nel settore delle costruzioni e nelle imprese appartenenti alla fascia dimensionale compresa tra 20 e 49 addetti.

Come era già emerso nell'indagine dello scorso anno, l'altro obiettivo dei corsi di formazione indicato in misura rilevante è l'aggiornamento delle competenze e delle conoscenze possedute, con un'incidenza pari al 45,4%; anche su questo obiettivo i dati mostrano alcune lievi differenze tra le imprese: mostrano valori più elevati le imprese manifatturiere e del comparto agricolo, quelle con più di 50 dipendenti e le imprese che hanno introdotto innovazioni nel triennio 2010-2012.

L'acquisizione di nuove competenze e conoscenze è invece un obiettivo di una quota molto più limitata di imprese, pari al 21,2%. Tuttavia ci sono differenze tra le imprese: mostrano valori significativi quelle del settore dei servizi e degli "altri settori", 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 per affrontare la crisi perdurante.

**Tab. 3.14 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base agli obiettivi dei corsi di formazione svolti nel 2012 (risposte multiple) (valori %)**

	Aggiornamen. per obbligo di legge: sicurezza (lg.626)	Aggiorna- mento di competenze/ conoscenze possedute	Acquisizione di nuove competenze/ conoscenze	Miglioramen. della produttività del lavoro	Migliora- mento della qualità del prodotto/ servizio	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2012
Totale	80,9	45,4	21,2	10,5	9,8	40,7
SETTORE DI ATTIVITÀ						
Industria manifatturiera	78,3	50,3	17,4	9,3	15,5	45,6
Costruzioni	86,9	43,8	13,1	7,7	8,5	43,8
Commercio	80,7	42,5	15,1	10,4	10,4	39,8
Servizi	79,4	45,7	41,2	12,4	5,2	42,7
Turismo	80,6	40,3	15,3	9,7	8,3	34,1
Agricoltura	80,5	48,4	4,7	11,7	14,1	35,4
Altri settori	100,0	42,9	42,9	14,3	0,0	38,9
CLASSI DI ADDETTI						
Fino a 9 addetti	80,0	45,6	18,2	10,5	10,3	35,2
10-19 addetti	82,0	43,1	22,8	7,2	9,0	55,1
20-49 addetti	84,5	38,0	19,7	15,5	8,5	55,9
50-249 addetti	81,3	56,3	18,8	12,5	15,6	65,3
250 addetti ed oltre	81,6	51,3	44,7	13,2	6,6	58,5
REALIZZATO INNOVAZIONI NEL TRIENNIO 2010-2012						
Si	80,2	49,2	29,0	12,7	11,0	46,5
No	81,4	42,1	14,4	8,6	8,8	36,7
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2012 RISPETTO AL 2011						
In calo	80,3	45,4	20,8	10,0	10,8	37,4
Stabile	81,1	46,0	21,0	11,1	9,2	42,7
In crescita	82,2	43,6	23,8	10,9	7,9	51,0

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

Le imprese che hanno coinvolto i propri lavoratori in attività di formazione nel 2012, nel 91,9% dei casi hanno dichiarato che i corsi hanno effettivamente permesso di raggiungere gli obiettivi prefissati, mentre il restante 8,1% ritiene di non averli raggiunti, confermando il dato della soddisfazione di chi ha l'opportunità di utilizzare la formazione.

**Tab. 3.15 – Valutazione rispetto al raggiungimento degli obiettivi dei corsi di formazione svolti nel 2012 (valori %)**

Obiettivi raggiunti	91,9
Obiettivi non raggiunti	8,1
Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2012	40,7

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

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

Le imprese formatrici (i cui addetti hanno partecipato ad almeno un corso di formazione durante l'anno), che hanno uno specifico budget destinato alle spese di formazione professionale nel 2012, sono il 47%.

I dati evidenziano una correlazione positiva tra la presenza di un budget dedicato alla formazione e la dimensione dell'impresa: quelle di maggiori dimensioni, cioè con 50 e più addetti, hanno una maggiore propensione a destinare uno specifico budget.

Anche il fatturato dell'impresa, si è rivelata una variabile discriminante rispetto a questo fattore: le imprese con un fatturato in crescita più spesso hanno destinato risorse alla formazione.

Va comunque evidenziato che in un contesto di riferimento fatto di piccole e piccolissime imprese questa risposta va intesa come la disponibilità del titolare di impresa a investire risorse per la formazione, senza che ci sia necessariamente una formalizzazione di tale impegno.

**Tab. 3.16 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione e hanno uno specifico budget per le spese di formazione nel 2012 (valori % - imprese che hanno partecipato ad almeno un corso di formazione)**

	Ha uno specifico budget	Non ha uno specifico budget	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2012
Totale	47,0	53,0	40,7
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	44,1	55,9	35,2
10-19 addetti	50,3	49,7	55,1
20-49 addetti	46,5	53,5	55,9
50-249 addetti	59,4	40,6	65,3
250 addetti ed oltre	59,2	40,8	58,5
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2012 RISPETTO AL 2011			
In calo	46,7	53,3	37,4
Stabile	45,5	54,5	42,7
In crescita	54,5	45,5	51,0

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

Come già emerso nella rilevazione dello scorso anno, i finanziamenti, pubblici o privati, incidono in modo trascurabile sulla spesa in formazione delle imprese. Nel Lazio le imprese che nel 2012 hanno realizzato attività di formazione continua, nella quasi totalità dei casi non hanno beneficiato di nessun finanziamento. Solo l'11,9% ha dichiarato di aver ottenuto finanziamenti nel 2012; tale quota aumenta nelle imprese di maggiori dimensioni, ed in particolare in quelle con una dimensione compresa tra 50 e 249 addetti.

**Tab. 3.17 – 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 2012 (valori %)**

	Ho ricevuto finanziamenti	Nessun finanziamento	Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione nel 2012
Totale	11,9	88,1	40,7
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	8,7	91,3	35,2
10-19 addetti	15,6	84,4	55,1
20-49 addetti	18,3	81,7	55,9
50-249 addetti	28,1	71,9	65,3
250 addetti ed oltre	17,1	82,9	58,5

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

L'indagine ha rilevato gli strumenti di finanziamento attivati sia nelle imprese i cui addetti hanno partecipato a corsi di formazione a gestione interna, sia in quelle i cui addetti hanno partecipato a corsi di formazione organizzati prevalentemente da organismi esterni o da 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 54,7% e dal 61% delle imprese, seguito in ordine di importanza dai finanziamenti da Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua (rispettivamente 28,3% e 23%) e dai finanziamenti da parte dei soggetti privati.

**Tab. 3.18 – Tipologia di finanziamenti ricevuti per i corsi svolti nel 2012 (valori %)**

	Corsi a gestione interna	Corsi a gestione esterna o entrambe le tipologie
Finanziamenti del Fondo Sociale Europeo (FSE)	54,7	61,0
Finanziamenti previsti dalla legge 236/1993	1,9	5,0
Finanziamenti previsti dalla legge 53/2000	1,9	2,0
Finanziamenti da parte di soggetti privati	17,0	16,0
Finanziamenti da Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua	28,3	23,0

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

Nel 2012, le imprese laziali che hanno dichiarato di aver aderito a un Fondo Paritetico Interprofessionale sono 114, pari al 4,8% delle imprese intervistate. Vale quanto affermato nel rapporto dello scorso anno: dai dati INPS risulta che quasi una impresa su due del Lazio è iscritta ad un Fondo interprofessionale, ed è quindi improbabile che solo una impresa su 10 del nostro campione sia iscritta. Tale fattore può essere spiegato con il fatto che in realtà la gestione delle iscrizioni è spesso affidata alla società che gestisce i contributi previdenziali, e quindi il titolare non sa il dettaglio dell'iscrizione, oppure il rispondente di una azienda più strutturata non è informato di questa scelta.

Per le imprese che non hanno utilizzato finanziamenti pubblici le motivazioni sono interessanti per coloro che gestiscono le politiche pubbliche e sono in alcuni casi legate alla non rispondenza degli strumenti rispetto alle esigenze formative (27,4% delle imprese), in altri casi alla mancanza di una conoscenza adeguata degli strumenti (25,1% delle imprese), ai tempi eccessivamente lunghi nella concessione di finanziamenti (22,3%) e alla complessità delle procedure per accedere ai contributi (18,5).

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 in misura molto più limitata.

**Tab. 3.19 – Principali motivazione del non utilizzo di finanziamenti pubblici (valori %)**

Complessità delle procedure per accedere ai contributi	18,5
Mancanza di una conoscenza adeguata degli strumenti	25,1
Tempi eccessivamente lunghi nella concessione di finanziamenti	22,3
Non adeguati alle esigenze formative	27,4
Disponibilità di risorse finanziarie alternative	1,2
Non ve ne è stata necessità	2,3
L'impresa non aveva i requisiti	8,3
Altro	0,6

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

Relativamente all'attività di valutazione della formazione da parte delle imprese, così come era già risultato lo scorso anno, quasi il 58% delle imprese che hanno svolto attività di formazione professionale, ossia poco più di 142.000 imprese della regione, ha dichiarato di aver valutato gli esiti della formazione realizzata nel 2012 con degli strumenti di verifica, mentre poco più del 42% (che corrisponde a circa 103.000) non ha sentito tale esigenza ed è stata sufficiente la conferma della partecipazione.

Il 57,4% delle imprese ritiene che l'aggiornamento continuo dei formatori sia il primo fattore di garanzia di qualità della formazione, mentre per il 45,3% è prioritario poter disporre di fornitori con certificazione della qualità.

**Tab. 3.20 – Imprese in base alla valutazione degli esiti della formazione realizzata nel 2012 e fattori di garanzia di qualità della formazione (valori % e V.A.)**

Valutazione degli esiti della formazione realizzata nel 2012 (valori %)		Totale Lazio (V.A. in migliaia)
Sì, con degli strumenti di verifica	57,9	142
No, è stata sufficiente la conferma di partecipazione	42,1	103
<b>Fattori di garanzia di qualità della formazione (% di imprese per fattore più rilevante)</b>		
Fornitori con certificazione di qualità	45,3	
L'aggiornamento continuo dei formatori	54,7	
Totale aziende che hanno svolto corsi di formazione professionale e/o altre attività di formazione nel 2012	49,9	246

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

Complessivamente l'attività formativa viene valutata di buon livello; il 44,8% giudica l'attuale offerta di servizi offerti nel proprio territorio di buona qualità e il 4,1% di ottimo livello. Al contrario poco più del 13% delle imprese ritiene la qualità dei servizi insufficiente e quasi il 38% appena sufficiente.

Tra le imprese coinvolte in processi formativi è leggermente superiore la quota di quelle che hanno espresso un giudizio positivo sull'offerta dei servizi formativi rispetto a quelle che nel 2012 non hanno partecipato a nessuna attività formativa.

**Tab. 3.21 – Imprese in base al giudizio sull'attuale offerta di servizi formativi sul territorio (valori %)**

<b>Imprese che hanno partecipato ad attività di formazione nel 2012</b>	
Ottima	5,0
Buona	47,3
Sufficiente	34,4
Insufficiente	12,7
Totale imprese	100,0
<b>Imprese che non hanno partecipato ad attività di formazione nel 2012</b>	
Ottima	3,2
Buona	42,4
Sufficiente	40,8
Insufficiente	13,5
Totale imprese	100,0
<b>Totale imprese</b>	
Ottima	4,1
Buona	44,8
Sufficiente	37,9
Insufficiente	13,1
Totale imprese	100,0

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

### 3.5 L'organizzazione dell'attività di formazione

Nella maggior parte dei casi la figura responsabile delle politiche formative dei dipendenti dell'azienda è colui che la gestisce, cioè il titolare dell'Impresa, l'amministratore delegato o il direttore generale. Solo il 15% delle imprese ha un ufficio del personale che si occupa anche della formazione e il 6,7% delle imprese ha un servizio o dipartimento che si occupa esclusivamente delle politiche formative aziendali.

**Tab. 3.22 – Figura responsabile delle politiche della formazione nell'impresa (valori assoluti e valori %)**

	N	%
Titolari d'Impresa / Amministratore delegato / Direttore Generale	785	65,6
Ufficio del personale	179	15,0
Servizio / Dipartimento formazione	80	6,7
Un dipendente che si occupa dell'organizzazione della formazione	114	9,5
Ogni altro Servizio / un dipendente	39	3,3
Altro	0	0,0
Totale	1.197	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 ovviamente maggiormente diffuso nelle imprese di maggiori dimensioni.

**Tab. 3.23 – Presenza di un ufficio del personale che si occupa della formazione per fascia dimensionale dell'impresa (valori %)**

Fino a 9 addetti	4,8
10-19 addetti	9,9
20-49 addetti	16,5
50-249 addetti	26,5
250 addetti e oltre	22,3

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

Per quanto riguarda la pianificazione delle attività formative tra le imprese che nel 2012 sono state coinvolte in processi formativi il 55,6%, ossia quasi 137.000 imprese regionali, ha redatto un piano di formazione. Naturalmente la pianificazione è maggiore al crescere delle dimensioni delle imprese, mentre sotto il profilo settoriale la quota più elevata di imprese che hanno redatto un piano o un programma per la formazione appartiene ai settori del commercio e della manifattura.

**Tab. 3.24 – Imprese formatrici (corsi o altra attività) che hanno redatto un piano o un programma per la formazione e che hanno destinato uno specifico budget per la formazione nel 2012 (valori % e V.A.)**

	Redatto piano	Totale aziende formatrici
Totale	55,6	49,9
Totale Lazio (V.A. in migliaia)	137	246
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA		
Industria manifatturiera	60,2	55,5
Costruzioni	56,0	50,5
Commercio	61,5	40,9
Servizi	52,8	62,6
Turismo	56,3	37,9
Agricoltura	48,7	42,5
Altri settori	42,9	38,9
CLASSI DI ADDETTI		
Fino a 9 addetti	51,1	44,2
10-19 addetti	57,8	61,7
20-49 addetti	65,8	62,2
50-249 addetti	68,4	77,6
250 addetti ed oltre	74,3	77,7

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

L'assenza in moltissime imprese di strutture interne all'azienda che si occupano della formazione del personale condiziona anche le modalità con cui vengono scelti i percorsi formativi. Per il 42,9% delle imprese che hanno svolto corsi di formazione, sono i consulenti esterni ad averle indirizzate sui percorsi da seguire, mentre in poco meno del 30% i percorsi sono stati identificati a seguito di analisi strutturate sui fabbisogni e nel 28% delle aziende non viene fatta nessuna analisi specifica.

**Tab. 3.25 – Imprese che hanno attività formative, in base agli strumenti utilizzati per la scelta dei percorsi formativi attuati nel 2012 (valori %)**

	Consulenti esterni	Analisi strutturate sui fabbisogni	Interviste strutturate tra gli addetti	Nessuna analisi specificata	Totale aziende formatrici
Totale	42,9	29,9	2,3	28,0	49,9
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA					
Industria manifatturiera	45,4	28,6	2,0	26,5	55,5
Costruzioni	46,7	26,7	0,7	29,3	50,5
Commercio	43,1	25,7	1,4	32,1	40,9
Servizi	35,7	34,9	4,8	29,8	62,6
Turismo	55,0	21,3	0,0	23,8	37,9
Agricoltura	46,1	33,1	0,0	20,8	42,5
Altri settori	71,4	14,3	0,0	14,3	38,9
CLASSI DI ADDETTI					
Fino a 9 addetti	41,2	31,1	1,5	28,4	44,2
10-19 addetti	41,7	32,1	4,8	27,8	61,7
20-49 addetti	51,9	17,7	2,5	31,6	62,2
50-249 addetti	44,7	23,7	5,3	28,9	77,6
250 addetti ed oltre	50,5	28,7	2,0	21,8	77,7
REALIZZATO INNOVAZIONI NEL TRIENNIO 2010-2012					
Si	43,3	29,9	3,1	27,3	59,9
No	42,4	30,0	1,5	28,6	43,0
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2012 RISPETTO AL 2011					
In calo	43,0	33,2	1,8	24,3	46,6
Stabile	43,4	27,4	2,9	30,1	52,4
In crescita	39,8	24,8	1,8	36,3	57,1

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

### 3.6 Gli ostacoli alla formazione professionale

L'indagine ha posto l'attenzione sugli ostacoli alla formazione professionale sia relativamente alle imprese che hanno realizzato nel 2012 percorsi formativi per i propri addetti, ma li hanno ritenuti non sufficienti a coprire le loro esigenze, sia alle imprese non formatrici.

Alle imprese che nel corso del 2012 hanno attuato interventi di formazione continua, sia attraverso corsi interni e/o esterni, sia per mezzo di modalità meno tradizionali (training on the job, rotazione delle mansioni, partecipazione a convegni, workshop, ecc., autoapprendimento, circoli di qualità) è stato quindi chiesto prima di tutto una valutazione sull'adeguatezza delle attività realizzate. Come si evince dalla tabella seguente quasi il 75%, ossia circa 184.000 imprese regionali, ha espresso una valutazione positiva, ritenendo le attività formative realizzate sufficienti rispetto ai propri fabbisogni, mentre il restante 25,1% (quasi 62.000 imprese) ha ritenuto tali attività insufficienti.

L'analisi delle caratteristiche delle imprese evidenzia una maggiore percentuale di imprese non soddisfatte, ovvero imprese nelle quali permangono necessità formative, nel settore del commercio, in quello agricolo e negli altri settori, mentre sotto il profilo dimensionale le

percentuali più elevate sono nelle classi dimensionali comprese tra 20 e 49 addetti, e tra 10 e 19 addetti.

**Tab. 3.26 – Giudizio delle imprese formatrici sulle attività formative realizzate nel 2012 rispetto ai propri fabbisogni formativi (valori % e V.A.)**

	Sufficienti	Non sufficienti	Totale aziende formatrici
Totale	74,9	25,1	49,9
Totale Lazio (V.A. in migliaia)	184	62	246
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Industria manifatturiera	74,5	25,5	55,5
Costruzioni	74,0	26,0	50,5
Commercio	71,6	28,4	40,9
Servizi	78,6	21,4	62,6
Turismo	76,3	23,8	37,9
Agricoltura	71,4	28,6	42,5
Altri settori	71,4	28,6	38,9
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	76,6	23,4	44,2
10-19 addetti	70,6	29,4	61,7
20-49 addetti	67,1	32,9	62,2
50-249 addetti	73,7	26,3	77,6
250 addetti ed oltre	76,2	23,8	77,7

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

Per le imprese che hanno valutato non sufficienti le attività formative realizzate nel 2012, i fattori che hanno limitato la loro attività di formazione sono principalmente i costi elevati (indicato dal 23,3% delle imprese), la ridotta disponibilità di tempo per le attività di formazione (19%) e la mancanza sul mercato di corsi di formazione adeguati alle proprie esigenze (16%).

**Tab. 3.27 – Principali fattori che hanno limitato l'attività di formazione dell'impresa nel 2012 (valori %)**

Costi elevati	23,3
Mancanza sul mercato di corsi di formazione adeguati alle esigenze dell'impresa	16,0
Difficoltà di valutare le proprie necessità di formazione	3,7
Attività di formazione già svolta negli anni precedenti	3,0
Ridotta disponibilità di tempo per le attività di formazione	19,0
Competenze sufficienti	3,3
Maggiore utilizzo della formazione iniziale (per gli apprendisti) rispetto alla formazione professionale dei dipendenti	0,3
Preferisco assumere personale con le necessarie competenze professionali	7,0
Nessun fattore	30,7

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

Lo stesso quesito è stato posto alle imprese che nel corso del 2012 non hanno realizzato interventi formativi per i propri addetti né attraverso corsi interni e/o esterni, né per mezzo delle altre forme di formazione (training on the job, rotazione delle mansioni, partecipazione a

convegni, workshop, ecc., autoapprendimento, circoli di qualità), che ricordiamo rappresentano circa la metà del nostro campione. I motivi dichiarati da queste imprese sono differenti rispetto a quelli dichiarati dalle imprese la cui attività formativa è stata ritenuta insufficiente, anche nei pesi attribuiti ai diversi fattori. In particolare la prima motivazione è quella della “non necessità”, sia perché le imprese preferiscono assumere personale con le necessarie competenze, sia perché ritengono di disporre delle competenze sufficienti; seguono poi in ordine di importanza i costi per la formazione ritenuti elevati (17,1%) e la mancanza di corsi di formazione adeguati alle esigenze (9,8%).

**Tab. 3.28 – Motivi che hanno impedito l'attività di formazione nel 2012 (% di imprese che non hanno realizzato attività formative per fattore più rilevante)**

Costi elevati	17,1
Mancanza sul mercato di corsi di formazione adeguati alle esigenze dell'impresa	9,8
Difficoltà di valutare le proprie necessità di formazione	4,0
Attività di formazione già svolta negli anni precedenti	3,3
Ridotta disponibilità di tempo per le attività di formazione	3,7
Competenze sufficienti	26,0
Maggiore utilizzo della formazione iniziale	1,1
Preferisco assumere personale con le necessarie competenze professionali	35,0
Totale aziende che non hanno svolto alcuna formazione	50,1

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

### 3.7 Gli apprendisti che partecipano ad attività formative

Le imprese intervistate, nel 2012 hanno impiegato in media 2,1 apprendisti; il ricorso al contratto di apprendistato è più diffuso nel settore dei servizi e negli “altri settori”, che hanno registrato un numero medio di apprendisti rispettivamente pari a 5,5 e 4,6 e nelle imprese con oltre 50 addetti (il cui numero medio di apprendisti è risultato pari a 3,5).

**Tab. 3.29 – Numero medio di apprendisti nel 2012 (valori %)**

Totale media	2,1
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	
Industria manifatturiera	1,8
Costruzioni	0,6
Commercio	0,6
Servizi	5,5
Turismo	1,1
Agricoltura	0,1
Altri settori	4,6
CLASSI DI ADDETTI	
Fino a 9 addetti	0,1
10-19 addetti	0,6
20-49 addetti	1,6
50-249 addetti	3,5
250 addetti ed oltre	32,5

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

Rispetto all'insieme delle imprese che nel 2012 hanno fatto ricorso all'apprendistato, il 33,7% ha coinvolto i loro apprendisti in corsi di formazione organizzati e gestiti direttamente dall'impresa, mentre il 23,6% li ha fatti partecipare a corsi esterni.

Il numero di apprendisti che nel 2012 hanno partecipato ai corsi rispetto al totale degli apprendisti è pari al 43,7% (gli apprendisti totali sono 4.978 e quelli che hanno partecipato a corsi di formazione sono 2.177).

**Tab. 3.30 – Imprese i cui apprendisti hanno partecipato ai corsi di formazione nel 2012 per tipologia di corsi (valori %)**

Corsi gestiti dall'impresa	33,7
Corsi organizzati da organismi esterni	23,6
Totale aziende che hanno apprendisti	21,2

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

### 3.8 L'attività di formazione nel 2013 e i nuovi fabbisogni formativi

L'indagine, oltre ad analizzare quanto l'impresa ha fatto nel corso dell'anno 2012, ha rilevato l'attività di formazione svolta, o in corso di svolgimento, durante l'anno in cui è stata effettuata la rilevazione. Nel 2013 la percentuale di imprese che ha coinvolto o ha in previsione di coinvolgere i propri lavoratori in attività di formazione è pari al 31,3%.

Queste imprese per poco più della metà avevano svolto attività di formazione anche nel 2012 (50,8% del totale), mentre il restante 49,2% non aveva realizzato nessuna attività formativa.

**Tab. 3.31 – Imprese i cui addetti sono stati coinvolti nel 2012 e verranno coinvolti in attività di formazione nel 2013 (valori %)**

Imprese i cui addetti sono stati o saranno coinvolti in attività di formazione nel 2013	31,3
Di cui:	
Imprese con attività formative nel 2012	50,8
Imprese senza attività formative nel 2012	49,2

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

Tra le imprese formatrici, il 23,1% ha coinvolto o ha intenzione di coinvolgere i propri addetti in corsi di formazione e il 14% delle imprese ha lavoratori che hanno partecipato e/o hanno intenzione di partecipare ad altre attività formative (alcune hanno svolto o hanno intenzione di svolgere sia corsi che altre attività), quali ad esempio convegni, workshop, *training on the job*, circoli di qualità. In termini assoluti le imprese che nel 2013 hanno svolto o hanno in previsione di svolgere corsi di formazione sono pari a quasi 114.000, mentre quasi 69.000 hanno partecipato e/o hanno intenzione di partecipare ad altre attività formative.

A livello settoriale, le imprese che coinvolgono o coinvolgeranno i lavoratori in corsi di formazione mostrano valori al di sopra della media quelle del comparto dei servizi e l'industria, sia manifatturiera che delle costruzioni. Inoltre il comparto dei servizi è quello con la maggiore propensione alla partecipazione anche ad altre attività di formazione diverse da quelli corsuali.

Come già registrato nell'indagine del 2012, i dati relativi al 2013 evidenziano la forte correlazione tra dimensione dell'impresa e propensione al coinvolgimento in attività formative: infatti al crescere della dimensione aumenta la quota di imprese che hanno coinvolto o hanno in previsione di coinvolgere i propri addetti in attività di formazione.

Anche il fatturato dell'azienda è una variabile discriminante; per le imprese che prevedono per il 2013 un aumento del fatturato rispetto a quello dell'anno precedente è maggiore la partecipazione a corsi di formazione nel 2013.

La partecipazione ad attività di formazione per il 2013 risulta con valori nettamente inferiori rispetto al 2012: per quanto riguarda i corsi la differenza è di oltre 17 punti percentuali. Tale valore è abbastanza simile a quello riscontrato nell'indagine dello scorso anno, e può essere spiegato con il fatto che almeno una parte delle imprese non riesce a pianificare con anticipo le proprie attività di formazione.

**Tab. 3.32 – Imprese che nel 2013 hanno coinvolto o hanno in previsione di coinvolgere i propri addetti in attività di formazione (valori %, e V.A.)**

	Corsi di formazione			Altre attività di formazione		
	Sì	No	Totale	Sì	No	Totale
Totale	23,1	76,9	100,0	14,0	86,0	100,0
Totale imprese (V.A. in migliaia)	114	379	492	69	424	492
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA						
Industria manifatturiera	25,8	74,2	14,7	15,9	84,1	14,7
Costruzioni	25,3	74,7	12,4	9,8	90,2	12,4
Commercio	20,1	79,9	22,2	12,9	87,1	22,2
Servizi	28,0	72,0	26,1	18,2	81,8	26,1
Turismo	16,1	83,9	8,8	12,8	87,2	8,8
Agricoltura	19,1	80,9	15,1	10,5	89,5	15,1
Altri settori	22,2	77,8	0,8	16,7	83,3	0,8
CLASSE DI ADDETTI						
Fino a 9 addetti	18,8	81,2	74,6	10,9	89,1	74,6
10-19 addetti	29,4	70,6	12,6	17,8	82,2	12,6
20-49 addetti	41,7	58,3	5,3	23,6	76,4	5,3
50-249 addetti	46,9	53,1	2,0	24,5	75,5	2,0
250 addetti ed oltre	41,5	58,5	5,4	33,8	66,2	5,4
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2013 RISPETTO AL 2012						
In calo	20,5	79,5	50,3	14,6	85,4	50,3
Stabile	25,5	74,5	41,4	13,9	86,1	41,4
In crescita	27,3	72,7	8,3	11,1	88,9	8,3

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

Tra le imprese che nel 2013 hanno coinvolto o hanno pianificato di coinvolgere i loro dipendenti in corsi di formazione, che ricordiamo sono il 23% del totale (in valori assoluti quasi 114.000 imprese), sono più numerose quelle che si affideranno all'esterno per l'organizzazione e la gestione dei corsi (11,5%, ossia oltre 56.000), mentre il restante 7,4% (circa 36.000 imprese), ha dichiarato di organizzarli e gestirli internamente e il 4,3% (circa 21.000 imprese) di ricorrere a entrambe le tipologie di corsi (a gestione interna e a gestione esterna).

**Tab. 3.33 – Imprese i cui addetti sono stati coinvolti o verranno coinvolti in corsi di formazione nel 2013 per tipologia di corso (valori % e V.A.)**

		Totale imprese Lazio (V.A. in migliaia)
Corsi a gestione interna	7,4	36
Corsi a gestione esterna	11,5	56
Entrambe le tipologie	4,3	21
Totale aziende che hanno svolto o svolgeranno corsi di formazione nel 2013	23,1	114

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

Le qualifiche professionali che nel 2013 sono state o verranno coinvolte maggiormente in corsi di formazione sono le figure/addetti con qualifiche, quali ad esempio impiegati e operatori specializzati, e gli apprendisti: 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 67,7% e 59,8%.

**Tab. 3.34 – Imprese i cui addetti sono stati coinvolti o verranno coinvolti in corsi di formazione nel 2013 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	45,2	4,3	5,3
Figure/addetti con qualifiche	67,7	55,7	46,0
Figure/addetti senza qualifiche	44,7	35,6	44,5
Apprendisti	59,8	4,5	4,2
Totale	55,9	100,0	100,0

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

Le materie considerate più rilevanti per i corsi di formazione nel 2013 sono la sicurezza sul lavoro (33% delle imprese), la gestione aziendale e l'amministrazione, indicate dal 26,1% delle imprese tra le tre materie più rilevanti, seguita dallo sviluppo delle abilità personali e conoscenza del contesto lavorativo (indicata dal 21,8% delle imprese) e l'informatica (19,5%).

**Tab. 3.35 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (% imprese per argomento del corso indicato tra i tre più rilevanti) (valori %)**

Lingue straniere	7,7
Vendita, MKTG e comunicazione	11,2
Gestione aziendale e amministrazione	26,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	21,8
Sviluppo di capacità manageriali	8,5
Informatica	19,5
Tecniche e tecnologia di produzione	15,1
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	33,0

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

La tabella seguente riporta la 1° scelta delle imprese in merito alle materie dei corsi svolti o da svolgere nel 2013. Anche considerando la prima priorità, la percentuale più elevata la troviamo nei corsi necessari ad assolvere agli obblighi di legge, come la sicurezza sul lavoro e la salvaguardia della salute e dell'ambiente, segue poi in ordine di importanza la gestione aziendale e amministrazione (18,4% delle imprese), lo sviluppo delle abilità personali e l'informatica (entrambe le materie sono state indicate da poco più del 16% delle imprese). Rispetto all'indagine dello scorso anno, queste materie sono state segnalate da una quota più rilevante di imprese.

Così come era già emerso lo scorso anno le caratteristiche delle imprese influenzano in misura rilevante la scelta delle materie oggetto dei corsi. Sotto il profilo settoriale si rilevano differenze per quanto concerne tutte le materie, tra cui:

- la sicurezza sul lavoro è di particolare interesse per l'industria delle costruzioni, per la manifattura e per le imprese che operano negli "altri settori", che però ricordiamo rappresentano una quota limitata del campione;
- la gestione aziendale e l'amministrazione sono ritenuti strategici per le imprese che operano negli altri settori e per quelle dei comparti del commercio, delle costruzioni e dei servizi;
- lo sviluppo delle abilità personali assume una rilevanza maggiore per le imprese degli altri settori, nell'industria manifatturiera e nell'agricoltura;
- l'informatica è importante principalmente per il turismo e i servizi.

Inoltre, come si evince dalla tabella, anche la dimensione aziendale risulta essere un fattore discriminante nelle scelte dei corsi.

**Tab. 3.36 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (% imprese per materia più rilevante)**

	Lingue straniere	Vendita, MKTG e comunicaz.	Gestione aziendale e amministr.	Sviluppo delle abilità personali	Sviluppo di capacità manageriali	Informatica	Tecniche e tecnologia di produzione	Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	Non sa	Totale aziende che hanno svolto o svolgeranno corsi di formazione nel 2013
<b>Totale</b>	<i>4,9</i>	<i>9,4</i>	<i>18,4</i>	<i>16,4</i>	<i>6,1</i>	<i>16,2</i>	<i>6,5</i>	<i>19,6</i>	<i>2,5</i>	<i>23,1</i>
<b>SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA</b>										
Industria manifatturiera	<i>6,6</i>	<i>3,3</i>	<i>7,7</i>	<i>23,1</i>	<i>3,3</i>	<i>14,3</i>	<i>16,5</i>	<i>24,2</i>	<i>1,1</i>	<i>16,4</i>
Costruzioni	<i>0,0</i>	<i>1,3</i>	<i>24,0</i>	<i>12,0</i>	<i>6,7</i>	<i>17,3</i>	<i>5,3</i>	<i>25,3</i>	<i>8,0</i>	<i>13,5</i>
Commercio	<i>7,5</i>	<i>19,6</i>	<i>26,2</i>	<i>14,0</i>	<i>3,7</i>	<i>9,3</i>	<i>5,6</i>	<i>13,1</i>	<i>0,9</i>	<i>19,3</i>
Servizi	<i>4,6</i>	<i>10,3</i>	<i>18,3</i>	<i>14,3</i>	<i>9,7</i>	<i>19,4</i>	<i>1,1</i>	<i>19,4</i>	<i>2,9</i>	<i>31,5</i>
Turismo	<i>5,9</i>	<i>14,7</i>	<i>8,8</i>	<i>14,7</i>	<i>8,8</i>	<i>23,5</i>	<i>5,9</i>	<i>17,6</i>	<i>0,0</i>	<i>6,1</i>
Agricoltura	<i>4,3</i>	<i>5,8</i>	<i>17,4</i>	<i>21,7</i>	<i>2,9</i>	<i>17,4</i>	<i>10,1</i>	<i>18,8</i>	<i>1,4</i>	<i>12,4</i>
Altri settori	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>50,0</i>	<i>25,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>25,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,7</i>
<b>CLASSI DI ADDETTI</b>										
Fino a 9 addetti	<i>4,5</i>	<i>9,8</i>	<i>18,2</i>	<i>17,3</i>	<i>7,4</i>	<i>15,2</i>	<i>5,7</i>	<i>19,9</i>	<i>2,1</i>	<i>60,5</i>
10-19 addetti	<i>5,6</i>	<i>10,1</i>	<i>19,1</i>	<i>12,4</i>	<i>3,4</i>	<i>12,4</i>	<i>6,7</i>	<i>27,0</i>	<i>3,4</i>	<i>16,0</i>
20-49 addetti	<i>3,8</i>	<i>5,7</i>	<i>15,1</i>	<i>20,8</i>	<i>1,9</i>	<i>24,5</i>	<i>13,2</i>	<i>13,2</i>	<i>1,9</i>	<i>9,5</i>
50-249 addetti	<i>4,3</i>	<i>17,4</i>	<i>0,0</i>	<i>21,7</i>	<i>4,3</i>	<i>26,1</i>	<i>0,0</i>	<i>26,1</i>	<i>0,0</i>	<i>4,1</i>
250 addetti ed oltre	<i>7,4</i>	<i>5,6</i>	<i>29,6</i>	<i>11,1</i>	<i>7,4</i>	<i>16,7</i>	<i>7,4</i>	<i>9,3</i>	<i>5,6</i>	<i>9,7</i>

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

Esaminando gli obiettivi che le imprese si pongono di raggiungere attraverso i corsi realizzati o che si realizzeranno nel 2013, il principale è l'aggiornamento per obbligo di legge, indicato come il fattore più rilevante dal 24,2% delle imprese; questo obiettivo è coerente con il fatto che la sicurezza sul lavoro è la materia risultata più rilevante per i corsi di formazione del 2013.

In ordine di importanza seguono gli obiettivi dell'aggiornamento di competenze/conoscenze possedute (12,9% come 1° fattore rilevante) e dell'acquisizione di competenze/conoscenze del tutto nuove (12,2% come 1° fattore rilevante). Meno rilevante, ma sempre significativa (superiore al 9% come 1° fattore rilevante), è la quota di imprese che vede nei corsi di formazione un utile strumento per migliorare sia la qualità dei prodotti e/o servizi, che la produttività del lavoro.

Una quota molto meno rilevante è invece rappresentata dalle imprese che si pongono come obiettivo il superamento della crisi.

**Tab. 3.37 – Obiettivi dei corsi di formazione nel 2013 (% imprese per fattori indicati tra i tre più rilevanti) (valori %)**

	1° fattore rilevante	2° fattore rilevante	3° fattore rilevante
Aggiornamento per obbligo di legge	24,2	2,5	0,5
Aggiornamento di competenze/conoscenze possedute	12,9	7,8	0,5
Acquisizione di competenze/conoscenze del tutto nuove	12,2	6,9	1,3
Miglioramento della produttività del lavoro	9,2	3,6	1,1
Miglioramento della qualità del prodotto/servizio	9,6	4,4	0,7
Superamento della crisi	3,2	0,0	0,1
Non sa	2,5	3,7	2,0
<b>Totale</b>	<b>73,8</b>	<b>29,0</b>	<b>6,3</b>

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

L'indagine 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, 2 e 3 figure) e la tipologia dei corsi. Come si evince dai dati, sono poco più del 20% le imprese che hanno indicato la 1° figura professionale e per questa le esigenze più sentite riguardano:

- i titolari, indicati dal 42,7% di imprese. In particolare i corsi ritenuti necessari riguardano varie materie, tra cui le principali sono la gestione aziendale e l'informatica;
- l'amministrazione, indicata dal 18,7% di imprese, segnalando come esigenze di corsi contenuti simili a quelli per i titolari, cioè la gestione aziendale e l'informatica.
- per gli operai, sia semplici che specializzati, il contenuto del corso maggiormente segnalato riguarda le tecnologie di produzione.

**Tab. 3.38 – Figure professionali che necessitano di interventi formativi e contenuti dei corsi (figura professionale più rilevante - valori % e V.A.)**

Totale imprese che hanno indicato fabbisogni formativi per la 1° figura professionale			<b>20,7</b>		
	%	Unità che necessitano di formazione		%	Unità che necessitano di formazione
<b>Figura professionale</b>			<b>Figura professionale</b>		
AMMINISTRAZIONE/GESTIONE	18,7		OPERAI SPECIALIZZATI	8,7	
<b>Contenuti del corso</b>			<b>Contenuti del corso</b>		
Gestione aziendale	41,9	434	Aggiornamenti tecnologie/informatici	69,8	1.855
Gestione personale	5,4	5	Gestione personale	4,7	151
Informatica	15,1	33	Sicurezza sul lavoro	18,6	74
Sicurezza alimentare	2,2		Non indica	7,0	
Sicurezza sul lavoro	16,1	62	<b>Figura professionale</b>		
Software contabilità	3,2	2	TITOLARI	42,7	
Tecniche di vendita/comunicazione	3,2	85	<b>Contenuti del corso</b>		
Non indica	12,9		Gestione aziendale	27,4	61
<b>Figura professionale</b>			Gestione personale	11,8	37
COMMERCIALE	9,9		Informatica	16,5	56
<b>Contenuti del corso</b>			Lingua inglese	12,3	23
Comunicazione	20,4	25	Normative e certificazioni	0,5	3
Customer relationship management	2,0	10	Sicurezza	0,5	2
Informatica	20,4	8	Sicurezza alimentare	0,9	
Lingua inglese	6,1	4	Sicurezza sul lavoro	15,6	37
Sicurezza sul lavoro	20,4	18	Tecniche di vendita/comunicazione	13,7	31
tecniche di vendita e di comunicazione	30,6	11	Non indica	0,9	
<b>Figura professionale</b>			<b>Figura professionale</b>		
OPERAI SEMPLICI	10,3		IMPIEGATI	8,9	
<b>Contenuti del corso</b>			<b>Contenuti del corso</b>		
Comunicazione	5,9	1	Aggiornamenti	4,5	4
Gestione clientela	2,0	0	Amministrazione	13,6	4
Informatica	7,8	15	Gestione aziendale	18,2	3.168
Logistica /gestione magazzino	5,9	1	Informatica	27,3	80
Tecniche per Muratore	2,0	20	Sicurezza alimentare	2,3	3
Nuovi mezzi, centralina	2,0	0	Sicurezza sul lavoro	9,1	134
Rinnovo patente	3,9	0	Software contabilità	4,5	400
Sicurezza alimentare	2,0	0	Tecniche di vendita/comunicazione	6,8	2
Sicurezza sul lavoro	11,8	35	Non indica	13,6	
Tecniche di produzione	35,3	29	<b>Altre figure professionali</b>		
Tecniche di vendita/comunicazione	9,8	3		0,8	
Non indica	11,8				

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

Le imprese che hanno indicato i fabbisogni formativi per la 2° figura professionale sono il 7,6%, per queste imprese la scelta di interventi formativi ricade sugli impiegati nel 44,8% dei casi e sugli operai specializzati nel 15,8% dei casi. Per entrambe le figure l'esigenza principale è

quella della sicurezza sul lavoro, mentre per gli impiegati le aziende prevedono di investire anche sull'informatica, e per gli operai specializzati sulle tecniche di produzione.

**Tab. 3.39 – Imprese che hanno indicato fabbisogni formativi per la 2° figura professionale per principali figure professionali (valori % e V.A.)**

<b>Totale imprese che hanno indicato fabbisogni formativi per la 2° figura professionale</b>		<b>7,6</b>
<b>Figura professionale: IMPIEGATI</b>	<b>44,8</b>	
<b>Contenuti del corso</b>	%	Unità che necessitano di formazione
Amministrazione	11,0	192
Gestione aziendale	11,0	19
Informatica	18,3	157
Sicurezza alimentare	4,9	18
Sicurezza sul lavoro	42,7	1044
Non indica	12,2	
<b>Figura professionale OPERAI SPECIALIZZATI</b>	<b>15,8</b>	
<b>Contenuti del corso</b>	%	Unità che necessitano di formazione
Aggiornamento nuovi mezzi	3,4	2
Approfondimenti attività lavorativa	3,4	15
Colture nuove	3,4	9
Lavorazione artigianale	3,4	4
Normative	3,4	660
Nuovi prodotti	3,4	150
Produzione specializzata	3,4	3
Tecniche lavorative	20,7	131
Sicurezza sul lavoro	37,9	18
Non indica	17,2	
<b>Altre figure professionali</b>	<b>39,3</b>	

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

Solo l'1% ha espresso esigenze per una 3° figura professionale.

**Tab. 3.40 – Imprese che hanno indicato fabbisogni formativi per la 3° figura professionale per principali figure professionali (valori % e V.A.)**

Totale imprese che hanno indicato fabbisogni formativi per la 3° figura professionale		1,0
<b>Impiegati</b>	<b>52,2</b>	
	%	Unità che necessitano di formazione
Sicurezza sul lavoro	25,0	25
Informatica/software	33,3	7
Inglese	8,3	4
programmazione	8,3	50
gestione personale	8,3	1
crm	8,3	
fatturazione	8,3	
Altre figure professionali	47,8	

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

La partecipazione ad altre attività formative diverse dai corsi, che ricordiamo coinvolgono una parte residuale delle imprese (14%, ossia circa 69.000 in valori assoluti), riguarda soprattutto la presenza a convegni e workshop (10,7%, ossia quasi 53.000), mentre il 5,7% (circa 28.000 imprese) ha indicato il training on the job e il 4,5% (quasi 22.000 imprese) la rotazione programmata delle mansioni.

Infine un numero molto esiguo di imprese ha segnalato l'autoapprendimento e i circoli di qualità.

Percentuali simili erano state rilevate anche nell'indagine dello scorso anno e possono trovare una giustificazione per il fatto che molte di queste tipologie formative anche per loro natura sono poco programmabili e quindi potrebbero poi essere realizzate quando si presenta l'esigenza.

**Tab. 3.41 – Imprese i cui addetti sono stati coinvolti o verranno coinvolti in altre attività di formazione nel 2013 per tipologia di attività (valori % e V.A.)**

		Totale imprese (V.A. in migliaia)
Training on the job	5,7	28
Rotazione programmata delle mansioni	4,5	22
Convegno, workshop, ecc.	10,7	53
Auto apprendimento	1,8	9
Circoli di qualità	1,8	9
Totale aziende che hanno svolto o svolgeranno altre attività di formazione nel 2013	14,0	69

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

Le imprese che nel corso del 2013 hanno in programma di introdurre innovazioni sono il 27,7% del totale. Per quanto riguarda la strategia innovativa che le imprese intendono implementare l'indagine rileva una maggiore propensione verso le innovazioni organizzative (10,9% delle imprese) e quelle di prodotto/servizio (9,9%). Le innovazioni di processo verranno introdotte dall'8,6% delle imprese, mentre quelle di marketing dal 6,6% delle imprese totali.

E' interessante evidenziare che l'introduzione di innovazioni sembrano in qualche modo spingere le attività formative: tra le imprese che prevedono la realizzazione di innovazioni il 72,2% ritengono necessario, a seguito delle innovazioni stesse, coinvolgere i propri dipendenti in attività di formazione.

**Tab. 3.42 – Imprese che hanno introdotto o prevedono di introdurre innovazioni nel 2013 per tipologia di innovazione (valori %)**

Innovazioni di prodotto	9,9
Innovazioni di processo	8,6
Innovazioni organizzative	10,9
Innovazioni di MKTG	6,6
Totale imprese che hanno introdotto o prevedono di introdurre almeno un'innovazione	27,7
Totale imprese che in seguito alle innovazioni prevedono la necessità di attività formative	72,2

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

Le imprese che non intendono svolgere attività di formazione per il 2013, che sono pari al 68,7% delle imprese, sostengono nella maggior parte dei casi (45,8%) che non realizzano tali attività perché non ne sentono la necessità. Il secondo motivo indicato dalle imprese è il problema dei costi, ritenuti troppo elevati dal 21,2% delle imprese, seguito dalla difficoltà di valutare i fabbisogni formativi.

**Tab. 3.43 – Motivi indicati dalle imprese che non hanno svolto o non intendono svolgere formazione nel 2013 (% 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	Non sa	Imprese che non hanno svolto e non svolgeranno formazione nel 2013
Totale	45,8	13,1	6,0	21,2	0,6	6,8	2,0	4,6	68,7
CLASSI DI ADDETTI									
Fino a 9 addetti	46,2	12,0	6,3	20,6	0,6	7,2	2,1	4,9	74,0
10-19 addetti	42,5	13,1	6,5	24,8	0,9	7,5	2,3	2,3	60,7
20-49 addetti	44,6	20,3	2,7	24,3	0,0	4,1	0,0	4,1	51,2
50-249 addetti	53,8	26,9	0,0	15,4	0,0	0,0	0,0	3,8	46,9
250 addetti ed oltre	46,1	22,4	3,9	21,1	0,0	2,6	0,0	3,9	39,2

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

### 3.9 I fabbisogni professionali

Lo scenario economico continua a condizionare fortemente le dinamiche occupazionali. Nel 2013, considerando tutte le tipologie di contratto, le aziende che hanno impiegato o hanno in previsione di impiegare nuovo personale sono pari al 15,3%, mentre quelle che hanno avuto o prevedono di avere personale in uscita sono il 16%.

Complessivamente le imprese intervistate che prevedono nel corso del 2013 movimenti di forza lavoro quantificano tali movimenti in 976 entrate e in circa 1.522 uscite, con un saldo negativo di 546 unità.

I lavoratori che le imprese intendono assumere sono prevalentemente maschi (59,9% a fronte del 40,1% delle donne) e giovani con meno di 29 anni (69% del totale delle assunzioni).

**Tab. 3.44 – Impiego di nuovo personale nel 2013 (% di addetti)**

	Uomini	Donne	Giovani con meno di 29 anni
Totale	59,9	40,1	69,0

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

Per quanto riguarda le imprese che prevedono assunzioni, tra i settori, è quello dei servizi che registra una quota più elevata (18,2% delle imprese hanno dichiarato di assumere nel 2013), seguito dalle costruzioni e dal turismo (rispettivamente 16,2% e 16,1%); sotto il profilo dimensionale sono le imprese più grandi ad esprimere l'intenzione di assumere, come è facilmente comprensibile, e sono soprattutto le imprese che prevedono aumenti di fatturato (20,2% contro 13% di quelle che prevedono un fatturato in calo).

**Tab. 3.45 – Impiego di nuovo personale nel 2013 (% imprese)**

	Sì	No	Totale
Totale	15,3	84,8	100,0
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Industria manifatturiera	15,3	84,7	14,7
Costruzioni	16,2	83,8	12,4
Commercio	12,9	87,1	22,2
Servizi	18,2	81,8	26,1
Turismo	16,1	83,9	8,8
Agricoltura	12,7	87,3	15,1
Altri settori	5,6	94,4	0,8
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	11,8	88,2	74,6
10-19 addetti	19,1	80,9	12,6
20-49 addetti	26,0	74,0	5,3
50-249 addetti	40,8	59,2	2,0
250 addetti ed oltre	33,1	66,9	5,4
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2013 RISPETTO AL 2012			
In calo	13,0	87,0	50,3
Stabile	17,0	83,0	41,4
In crescita	20,2	79,8	8,3

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

Per quanto riguarda il personale in uscita è l'industria delle costruzioni e quella manifatturiera ad avere le percentuali più elevate di imprese, mentre sotto il profilo dimensionale i dati

evidenziano una maggiore quota nelle imprese nella classe 50-249 addetti (38,8%) e in quella nella classe di addetti compresa tra 20 e 49.

**Tab. 3.46 – Imprese che nel 2013 hanno avuto o prevedono di avere personale in uscita (valori %)**

	Si	No	Totale
Totale	16,0	84,0	100,0
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA			
Industria manifatturiera	17,3	82,7	14,7
Costruzioni	18,9	81,1	12,4
Commercio	13,5	86,5	22,2
Servizi	16,6	83,4	26,1
Turismo	16,6	83,4	8,8
Agricoltura	14,9	85,1	15,1
Altri settori	5,6	94,4	0,8
CLASSI DI ADDETTI			
Fino a 9 addetti	12,2	87,8	74,6
10-19 addetti	20,8	79,2	12,6
20-49 addetti	33,1	66,9	5,3
50-249 addetti	38,8	61,2	2,0
250 addetti ed oltre	31,5	68,5	5,4
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2013 RISPETTO AL 2012			
In calo	15,7	84,3	50,3
Stabile	15,3	84,7	41,4
In crescita	20,7	79,3	8,3

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

Tra le imprese che hanno impiegato e/o prevedono di impiegare nel corso dell'anno personale, il numero medio di ingressi è di 2,7 addetti, con variazioni tra le diverse tipologie di imprese. Relativamente ai settori, sono il turismo e il manifatturiero quelli che dichiarano un numero medio più elevato di nuovo personale, mentre sotto il profilo dimensionale il numero medio cresce all'aumentare della dimensione aziendale.

**Tab. 3.47 – Entrate medie di nuovo personale delle imprese che hanno impiegato o che intendono impiegare nuovo personale nel 2013**

Media Totale	2,7
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	
Industria manifatturiera	3,2
Costruzioni	2,2
Commercio	2,3
Servizi	2,8
Turismo	3,8
Agricoltura	1,9
Altri settori	1,0
CLASSI DI ADDETTI	
Fino a 9 addetti	1,6
10-19 addetti	2,8
20-49 addetti	3,1
50-249 addetti	4,5
250 addetti ed oltre	6,8
ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL 2013 RISPETTO AL 2012	
In calo	2,8
Stabile	2,3
In crescita	3,7

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

Le imprese che assumono, hanno indicato come primo motivo dell'assunzione di personale la necessità di far fronte a una domanda in crescita o in ripresa, indicata dal 47,5% delle imprese. E' interessante rilevare che rispetto all'indagine dello scorso anno le imprese che hanno indicato questa ragione sono notevolmente aumentate (16,7% nel 2012). Segue poi come secondo fattore in ordine di importanza la sostituzione dei dipendenti, indicato come principale fattore dal 26,2% delle imprese.

**Tab. 3.48 – Ragioni principali per cui l'impresa ha integrato o ha intenzione di integrare nuovo personale nel 2013 (valori %)**

	1° fattore rilevante	2° fattore rilevante	3° fattore rilevante
Sostituzione di dipendenti	26,2	5,2	0,0
Attività/lavorazioni stagionali	8,7	12,0	0,0
Domanda in crescita o in ripresa	47,5	19,4	0,3
Stabilizzazione di personale	1,9	0,0	0,5
Altro	15,6	0,0	0,0
Totale	100,0	36,6	0,8

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

Relativamente alla tipologia contrattuale, le nuove figure professionali verranno assunte principalmente con un contratto a tempo determinato (31,6%) e con "altri contratti" (35,8%), nei quali rientrano i contratti a progetto, mentre le assunzioni a tempo indeterminato coinvolgono il 18,3% dei nuovi ingressi e i contratti di apprendistato il 14,4%.

**Tab. 3.49 – Totale ingressi effettuati e previsti per il 2013 per tipologia contrattuale (valori %)**

Assunzioni a tempo indeterminato	18,3
Assunzioni a tempo determinato	31,6
Assunzioni con contratto di apprendistato	14,4
Assunzioni con altri contratti	35,8

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

Le funzioni aziendali da coprire con nuovi ingressi sono quelle della produzione e della logistica nonché quelle dell'amministrazione e della contabilità. Relativamente alla prima categoria di funzioni, cioè "produzione e logistica", poco meno del 34,7% delle imprese ha dichiarato di aver assunto o di prevedere assunzione di nuovo personale nel 2013, mentre il 36,9% non ha la certezza, ma ha dichiarato che probabilmente sarà un'area aziendale dove ci saranno assunzioni.

Per quanto riguarda l'amministrazione e la contabilità, la percentuale di imprese interessate all'ingresso di nuovo personale è meno elevata, ma pur sempre rilevante, pari al 24,6% di imprese che hanno già la certezza di assumere in questa area aziendale e dell'11,7% che hanno dichiarato che c'è un'alta probabilità. Infine sono una quota non trascurabile le funzioni legate all'area commerciale, dove rispettivamente il 10,4% delle imprese e il 20,2% hanno dichiarato che avranno nuovi ingressi sicuri e probabili nel corso del 2013.

**Tab. 3.50 – Funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2013**

	Sicuramente SI	Probabilmente SI	NO	Non esiste questa funzione in azienda	Totale
Produzione e logistica	34,7	36,9	27,9	0,5	100,0
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	10,4	20,2	69,4	0,0	100,0
Amministrazione e contabilità	24,6	11,7	63,7	0,0	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 più elevato nelle funzioni di produzione e logistica.

**Tab. 3.51 – Entrate medie per funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2013**

	Entrate medie
Produzione e logistica	2,2
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	2,0
Amministrazione e contabilità	1,3

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 2013, le competenze che vengono richieste sono prevalentemente specialistiche e tecniche in tutte le funzioni.

Questo fattore è più evidente per le funzioni amministrative (76,7%), seguite da quella produttiva e della logistica (62,6%) e commerciale (44,6%). Le aree relative alla produzione e logistica e a quella commerciale hanno una rilevante quota di imprese che richiedono anche competenze di tipo "elementare".

Le competenze strategiche sono meno richieste, soprattutto nella funzione produttiva e logistica (3,4%), mentre nella funzione commerciale e in quella amministrativa le imprese che intendono assumere personale in tali funzioni sono pari rispettivamente a 26,8% e 20,3%.

**Tab. 3.52 – Tipologia di competenze richieste per le funzioni in cui l'azienda ha assunto o ha in previsione di assumere nel 2013 (valori %)**

	Elementare	Specialistica/tecnica	Strategica
Produzione e logistica	34,0	62,6	3,4
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	28,6	44,6	26,8
Amministrazione e contabilità	3,0	76,7	20,3

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

E' interessante la valutazione delle imprese sulla facilità di reperimento delle figure professionali nelle diverse funzioni aziendali. Le maggiori difficoltà si incontrano nella funzione commerciale, cui il 17,2% delle imprese considera di difficile reperimento.

**Tab. 3.53 – 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	32,2	59,3	8,5
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	22,4	60,4	17,2
Amministrazione e contabilità	39,1	58,2	2,7

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

Considerando solo le figure professionali che l'azienda ha assunto o ha intenzione di assumere nel 2013, spesso le imprese, per integrarle all'interno dell'azienda, ritengono necessario realizzare attività formative. La funzione che maggiormente necessita di formazione è quella amministrativa (41,4% delle imprese), ma è anche rilevante la quota in quella commerciale (35,7%) e nella produzione e logistica (30,9%).

**Tab. 3.54 – Figure professionali che l'azienda ha assunto o ha intenzione di assumere nel 2013 e che necessitano di formazione professionale (valori %)**

	Industria manifatturiera	Costruzioni	Commercio	Servizi	Turismo	Agricoltura	Totale
Produzione e logistica	35,1	29,4	29,8	33,3	25,9	28,9	30,9
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	23,5	53,8	38,1	31	25	54,5	35,7
Amministrazione e contabilità	19	42,9	50	43,2	37,5	50	41,4

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

A conclusione dell'intervista alle imprese è stato chiesto di fornire eventuali suggerimenti per adeguare l'offerta formativa ai fabbisogni formativi e alle esigenze organizzative delle imprese. Va sottolineato che molte imprese non hanno risposto a tale quesito, ritenendo probabilmente di aver offerto il loro contributo rispondendo ai quesiti del questionario. Tra le imprese che hanno risposto, molte hanno ribadito l'importanza di rendere i corsi più accessibili sotto il profilo economico, di legarli maggiormente all'esigenze delle imprese, ridurre la burocrazia e aumentare i fondi paritetici in modo tale da consentire la realizzazione di un numero superiore di corsi.

### 3.10 Alcune evidenze a livello provinciale

#### Latina

A Latina meno del 40% delle imprese ha avuto - nel corso del 2012 - addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale (ad esclusione dell'apprendimento per affiancamento). Il confronto con la media regionale è sfavorevole per la provincia di circa 2 punti percentuali e mezzo.

**Tab. 3.55 – Imprese che nel 2012 hanno avuto addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale (esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori %)**

	Sì	No	Totale Imprese
Latina	38,1	61,9	100,0
Media regionale	40,7	59,3	100,0

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

La preferenza delle imprese di Latina in termini di materie oggetto dei corsi di formazione nel 2012 va alla sicurezza sul lavoro (segnalata dal 79,8% delle imprese che hanno svolto corsi di formazione, percentuale poco più elevata della media regionale).

Seguono, a grande distanza, lo sviluppo delle abilità personali (19,1% a Latina, poco sotto la media regionale) e le tecniche e tecnologie di produzione (11% a Latina, 14,4% la media regionale).

Al di sotto del 10% la vendita, il marketing e la comunicazione (9,2%) e l'amministrazione (8,7%); con percentuali inferiori al 5% seguono lo sviluppo di capacità manageriali (3,5%), le lingue straniere (2,9%) e l'informatica (2,9%).

**Tab. 3.56 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base alle materie oggetto dei corsi di formazione nel 2012 (valori %)**

LATINA	
Lingue straniere	2,9
Vendita, MKTG e comunicazione	9,2
Amministrazione	8,7
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	19,1
Sviluppo di capacità manageriali	3,5
Informatica	2,9
Tecniche e tecnologie di produzione	11,0
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	79,8
Altre materie	0,0
<b>Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012</b>	<b>38,1</b>
MEDIA REGIONALE	
Lingue straniere	3,9
Vendita, MKTG e comunicazione	9,4
Amministrazione	13,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	20,7
Sviluppo di capacità manageriali	4,5
Informatica	5,0
Tecniche e tecnologie di produzione	14,4
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	77,2
Altre materie	0,5
<b>Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012</b>	<b>40,7</b>

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

La percentuale di imprese di Latina che hanno promosso la partecipazione a corsi di formazione nel corso del 2012 a causa della crisi economica è molto bassa, attestandosi al 5,2% contro una media regionale che è circa il doppio.

**Tab. 3.57 – Imprese la cui partecipazione ai corsi di formazione è stata conseguente alla crisi economica dell'impresa (valori %)**

	Sì	No	Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012
Latina	5,2	94,8	38,1
Media Regionale	9,2	90,8	40,7

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

Il giudizio delle imprese sull'offerta formativa è diviso: poco meno del 50% delle imprese di Latina ritiene ottima o buona tale offerta, leggermente al di sopra della media regionale. Sono invece circa un decimo le imprese della provincia che considerano insufficiente l'offerta citata, anche in questo caso con una valutazione meno negativa di quella media regionale.

**Tab. 3.58 – Imprese in base al giudizio sull'attuale offerta di servizi formativi sul territorio (valori %)**

	Ottima	Buona	Sufficiente	Insufficiente	Totale imprese
Latina	4,4	45,2	40,1	10,4	100,0
Media Regionale	4,1	44,8	37,9	13,1	100,0

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

Le imprese di Latina che nel 2013 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere corsi di formazione sono poco più di un quinto, meno della media regionale. Sono ancora meno 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.), pari a circa il 14% sia a Latina che in media regionale.

**Tab. 3.59 – Imprese che nel 2013 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	21,8	78,2	100,0	13,9	86,1	100,0
Media Regionale	23,1	76,9	100,0	14,0	86,0	100,0

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

A Latina, nell'ambito delle imprese in cui gli addetti partecipano a corsi di formazione nel 2013, la media dei partecipanti sugli addetti è del 50,1% (55,9% la media regionale).

Analizzando le qualifiche professionali a livello provinciale, la partecipazione a corsi di formazione è prevista per i due terzi degli addetti più qualificati e per poco meno in relazione agli apprendisti, per il 42,5% del totale dei dirigenti, quadri e titolari e per un terzo degli addetti senza qualifica (44,7% in media regionale).

Sul totale degli addetti delle imprese di Latina che hanno partecipato o parteciperanno a corsi di formazione nel 2013 più della metà sono quindi addetti con qualifiche, un quarto sono addetti senza qualifiche (35,6% in media regionale), il 12,2% sono dirigenti, titolari e quadri (tre volte la media regionale) e il 5,6% sono apprendisti.

**Tab. 3.60 – Imprese i cui addetti sono stati coinvolti o verranno coinvolti in corsi di formazione nel 2013 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	42,5	12,2	14,4
Figure/addetti con qualifiche	66,3	58,2	43,9
Figure/addetti senza qualifiche	32,2	24,0	37,3
Apprendisti	64,1	5,6	4,4
Totale	50,1	100,0	100,0
MEDIA REGIONALE			
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	45,2	4,3	5,3
Figure/addetti con qualifiche	67,7	55,7	46,0
Figure/addetti senza qualifiche	44,7	35,6	44,5
Apprendisti	59,8	4,5	4,2
Totale	55,9	100,0	100,0

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

Le materie maggiormente segnalate in quanto rilevanti per i corsi di formazione del 2013 (va considerato che le imprese potevano esprimere tre preferenze secondo un ordine di priorità) sono, nell'ordine: la gestione aziendale e amministrazione, indicata da circa un terzo delle imprese di Latina (26% circa la media regionale), lo sviluppo delle abilità personali e la conoscenza del contesto lavorativo, segnalata dal 27,3% delle imprese di Latina (21,8% la media regionale), l'informatica e la sicurezza sul lavoro, entrambe indicate da un quarto delle imprese provinciali (rispettivamente al 19,5% e al 33% a livello regionale).

Il 15% circa delle imprese, sia di Latina che della regione Lazio, segnala le tecniche e le tecnologie di produzione.

La vendita, il marketing e la comunicazione, le lingue straniere e lo sviluppo di capacità manageriali rivestono una minore importanza per le imprese di Latina, attestandosi tra il 7% e il 4% circa (in tutti e tre i casi al di sotto della media regionale).

**Tab. 3.61 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (% imprese per fattori indicati tra i tre più rilevanti)**

	Latina	Media regionale
Lingue straniere	5,1	7,7
Vendita, MKTG e comunicazione	7,1	11,2
Gestione aziendale e amministrazione	29,3	26,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	27,3	21,8
Sviluppo di capacità manageriali	4,0	8,5
Informatica	25,3	19,5
Tecniche e tecnologia di produzione	15,2	15,1
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	25,3	33,0

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

Le materie indicate come prima priorità per la formazione dalle imprese di Latina sono tre, a poco distanza tra loro: lo sviluppo delle abilità personali, l'informatica e la gestione aziendale (comprese tra il 22 e il 20% circa). La media regionale risulta più bassa in tutti e tre i casi.

Al quarto posto c'è la sicurezza sul lavoro, indicata dal 12% circa delle imprese della provincia (poco meno del 20% a livello regionale).

Il 9% delle imprese delle imprese indica come fattore più rilevante le tecniche di produzione, con una percentuale più elevata di due punti e mezzo percentuali rispetto alla media regionale.

A seguire, la vendita, il marketing e la comunicazione al 7% (due punti percentuali sotto la media regionale), lo sviluppo di capacità manageriali al 4% (ancora due punti in meno della media della regione) e le lingue straniere al 2% (circa tre punti in meno della media regionale).

**Tab. 3.62 – La materia prioritaria oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (% imprese per fattore più rilevante)**

	Latina	Media regionale
Lingue straniere	2,0	4,9
Vendita, MKTG e comunicazione	7,1	9,4
Gestione aziendale e amministrazione	20,2	18,4
Sviluppo delle abilità personali	22,2	16,4
Sviluppo di capacità manageriali	4,0	6,1
Informatica	21,2	16,2
Tecniche e tecnologia di produzione	9,1	6,5
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	12,1	19,6
Non sa	2,0	2,5
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 2013 sostengono che non vi sia la necessità per tale attività (metà delle imprese di Latina lo considera il motivo più rilevante).

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

A seguire: la difficoltà a valutare la necessità di formazione (prioritaria per un decimo delle imprese di Latina), la percezione della non esistenza di corsi adeguati (8,9% a Latina, 6% la media regionale) e la mancanza di tempo (5,8% a Latina, 6,8% la media regionale).

Appaiono irrilevanti la preferenza per la formazione iniziale per gli apprendisti nonché le esperienze negative passate, entrambe sotto l'1%.

**Tab. 3.63 – Motivi indicati dalle imprese che non intendono svolgere formazione nel 2013 (% di imprese per fattore più rilevante)**

	Latina	Media regionale
Non vi è necessità	50,8	45,8
Difficoltà valutare necessità di formazione	10,5	13,1
Non esistono corsi di formazione adeguati	8,9	6,0
I costi sono troppo elevati	20,8	2,2
Preferibile formazione iniziale per apprendisti	0,6	0,6
Mancanza di tempo	5,8	6,8
Esperienze negative passate	0,6	2,0
Non sa	1,9	4,6
<b>Totale imprese che non intendono svolgere formazione</b>	<b>68,9</b>	<b>68,7</b>

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

Anche per il 2013 è previsto che lo scenario economico particolarmente complesso e instabile condizioni fortemente le dinamiche occupazionali. Il 16,1% delle imprese di Latina prevede di impiegare nuovo personale (2 unità in media) mentre il 14,8% prevede che ci sarà personale in uscita dall'azienda. Il saldo medio entrate/uscite per Latina risulta negativo e pari a -2 unità.

**Tab. 3.64 – Entrate e uscite di personale nel 2013**

	Latina	Media regionale
Entrate di nuovo personale (% imprese)	16,1	15,3
Entrate di nuovo personale (numero medio)	2,0	2,7
Uscite di nuovo personale (% imprese)	14,8	16,0
Saldo Entrate e Uscite di personale (V.A.)	-2	-546

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 2013, le funzioni aziendali da coprire con nuovi ingressi sono la produzione e la logistica (1,6 risorse aggiuntive in media) l'amministrazione (1,5) e l'area commerciale (1).

**Tab. 3.65 – Funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2013 nella provincia di Latina**

	Numero medio
Produzione e logistica	1,6
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	1,0
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 2013, le competenze che vengono richieste a Latina sono prevalentemente tecniche per l'amministrazione, soprattutto tecniche ma anche elementari per produzione e logistica, variamente composte (in prevalenza elementari, ma anche tecniche e strategiche) per l'area commerciale.

**Tab. 3.66 – Tipologia di competenze richieste per le funzioni in cui l'azienda ha assunto o ha in previsione di assumere nel 2013 nella provincia di Latina (valori %)**

	Elementare	Specialistica/ tecnica	Strategica
Produzione e logistica	40,4	59,6	0,0
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	47,4	31,6	21,1
Amministrazione e contabilità	0,0	77,8	22,2

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 (più di un quinto 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 più del 90% delle imprese ritiene molto o abbastanza facile trovare nuovo personale.

**Tab. 3.67 – 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	31,5	58,9	9,6
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	23,3	54,8	21,9
Amministrazione e contabilità	42,5	57,5	0,0

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

### **Rieti**

Nella provincia di Rieti poco più del 40% delle imprese, meno di un punto percentuale oltre la media regionale, ha avuto - nel corso del 2012 - addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale (ad esclusione dell'apprendimento per affiancamento).

**Tab. 3.68 – Imprese che nel 2012 hanno avuto addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale (esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori %)**

	Sì	No	Totale Imprese
Rieti	41,5	58,5	100,0
Media regionale	40,7	59,3	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 2012 vanno alla sicurezza sul lavoro (segnalata dal 75,5% 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 (21,1%), le tecniche e tecnologie di produzione (13,6%) e l'amministrazione (12,2%).

Al di sotto del 10% la vendita, il marketing e la comunicazione (8,2%), lo sviluppo di capacità manageriali (5,4%), le lingue straniere (3,4%) e l'informatica (2,7% a Rieti, ma 5% nella media regionale).

**Tab. 3.69 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base alle materie oggetto dei corsi di formazione nel 2012 (valori %)**

RIETI	
Lingue straniere	3,4
Vendita, MKTG e comunicazione	8,2
Amministrazione	12,2
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	21,1
Sviluppo di capacità manageriali	5,4
Informatica	2,7
Tecniche e tecnologie di produzione	13,6
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	75,5
Altre materie	0,7
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012	41,5
MEDIA REGIONALE	
Lingue straniere	3,9
Vendita, MKTG e comunicazione	9,4
Amministrazione	13,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	20,7
Sviluppo di capacità manageriali	4,5
Informatica	5,0
Tecniche e tecnologie di produzione	14,4
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	77,2
Altre materie	0,5
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012	40,7

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

La percentuale di imprese di Rieti che hanno partecipato a corsi di formazione durante il 2012 in conseguenza della crisi economica è in linea con quella media regionale, attestandosi al 9,5%.

**Tab. 3.70 – Imprese la cui partecipazione ai corsi di formazione è stata conseguente alla crisi economica dell'impresa (valori %)**

	Sì	No	Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012
Rieti	9,5	90,5	41,5
Media regionale	9,2	90,8	40,7

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

Il giudizio delle imprese sull'offerta formativa propende per la positività: il 51,2% delle imprese di Rieti considera ottima o buona tale offerta, al di sopra della media regionale. Da segnalare,

però, la quota di imprese della provincia che considerano insufficiente l'offerta citata, pari al 14,1%, quindi oltre la percentuale media regionale che è del 13,1%.

**Tab. 3.71 – Imprese in base al giudizio sull'attuale offerta di servizi formativi sul territorio (valori %)**

	Ottima	Buona	Sufficiente	Insufficiente	Totale imprese
Rieti	2,3	48,9	34,7	14,1	100,0
Media regionale	4,1	44,8	37,9	13,1	100,0

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

Le imprese di Rieti che nel 2013 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere corsi di formazione sono poche e - in percentuale - meno di quelle della media regionale, attestandosi al 22,6%.

Anche 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 bassa (10,7%) e inferiore a quella media regionale.

**Tab. 3.72 – Imprese che nel 2013 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
Rieti	22,6	77,4	100,0	10,7	89,3	100,0
Media regionale	23,1	76,9	100,0	14,0	86,0	100,0

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

A Rieti, le imprese che intendono promuovere la partecipazione a corsi di formazione nel 2013, ritengono di coinvolgere solo il 46% di tutti gli addetti (55,9% la media regionale).

Analizzando le qualifiche professionali a livello provinciale, quelle che ricorrono maggiormente ad attività formative sono gli apprendisti (il 70,3% degli addetti partecipa a formazione), i dirigenti, quadri e titolari (59,4%) e gli addetti con qualifiche (58,7%). La situazione è sostanzialmente diversa da quella regionale in cui gli addetti con qualifiche hanno la maggiore incidenza (67,7%) e gli addetti senza qualifiche pesano il doppio rispetto a quelli di Rieti (44,7% contro 26,6%).

Sul totale degli addetti delle imprese di Rieti che hanno partecipato o parteciperanno a corsi di formazione nel 2013 oltre un terzo sono addetti con qualifiche, poco meno di un terzo sono dirigenti, titolari e quadri (sette volte la media regionale), un quarto sono addetti senza qualifiche e il 7,7% sono apprendisti. Valori così diversi dalla media regionale sono probabilmente da mettere in correlazione con le peculiari caratteristiche delle imprese presenti nel territorio reatino caratterizzato da un polo industriale con imprese di grandi dimensioni, in alcuni casi in crisi, e da tante piccole imprese artigianali, agricole e di servizi.

**Tab. 3.73 – Imprese i cui addetti sono stati coinvolti o verranno coinvolti in corsi di formazione nel 2013 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	59,4	30,0	23,2
Figure/addetti con qualifiche	58,7	38,0	29,7
Figure/addetti senza qualifiche	26,6	24,3	42,0
Apprendisti	70,3	7,7	5,0
Totale	46,0	100,0	100,0
MEDIA REGIONALE			
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	45,2	4,3	5,3
Figure/addetti con qualifiche	67,7	55,7	46,0
Figure/addetti senza qualifiche	44,7	35,6	44,5
Apprendisti	59,8	4,5	4,2
Totale	55,9	100,0	100,0

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

Le materie considerate maggiormente rilevanti per i corsi di formazione (va considerato che le imprese potevano esprimere tre preferenze secondo un ordine di priorità) del 2013 sono, nell'ordine: la sicurezza sul lavoro, segnalata dal 28,8% delle aziende di Rieti, al di sotto della media regionale del 33%, la gestione aziendale e amministrazione, indicata da poco più di un quarto delle imprese reatine (26% circa nella media regionale), lo sviluppo delle abilità personali e la conoscenza del contesto lavorativo, segnalata da un quinto delle imprese (21,8% la media regionale), l'informatica, indicata dal 18,8% delle imprese provinciali (19,5% a livello regionale).

Il 13,8% delle imprese di Rieti segnala rispettivamente le tecniche e le tecnologie di produzione e la vendita, il marketing e la comunicazione.

Lo sviluppo di capacità manageriali e le lingue straniere rivestono una minore importanza per le imprese di Rieti, attestandosi tra l'8 e il 7% circa (in entrambi i casi al di sotto della media regionale).

**Tab. 3.74 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (% imprese per fattori indicati tra i tre più rilevanti)**

	Rieti	Media regionale
Lingue straniere	6,3	7,7
Vendita, MKTG e comunicazione	13,8	11,2
Gestione aziendale e amministrazione	27,5	26,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	20,0	21,8
Sviluppo di capacità manageriali	7,5	8,5
Informatica	18,8	19,5
Tecniche e tecnologia di produzione	13,8	15,1
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	28,8	33,0

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

Se invece consideriamo la materia indicata come prima priorità per la formazione dalle imprese di Rieti, al primo posto troviamo la gestione aziendale, col 21,3% dei consensi. È seguita da un cluster di quattro preferenze: lo sviluppo delle abilità personali, la sicurezza sul lavoro (entrambe al 17,5%), l'informatica (15%) e la vendita, il marketing e la comunicazione (12,5%).

A seguire: al 6,3% (in media regionale) le tecniche e tecnologie di produzione, al 5% le lingue straniere (sempre in media) e, infine, lo sviluppo di capacità manageriali al 3,8% (pesando circa metà della media regionale).

**Tab. 3.75 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (% imprese per fattore più rilevante)**

	Rieti	Media regionale
Lingue straniere	5,0	4,9
Vendita, MKTG e comunicazione	12,5	9,4
Gestione aziendale e amministrazione	21,3	18,4
Sviluppo delle abilità personali	17,5	16,4
Sviluppo di capacità manageriali	3,8	6,1
Informatica	15,0	16,2
Tecniche e tecnologia di produzione	6,3	6,5
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	17,5	19,6
Non sa	1,3	2,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Le imprese che non intendono svolgere attività di formazione nel 2013 sostengono che non vi sia la necessità per tale attività (circa il 44% delle imprese reatine lo considera il fattore più rilevante).

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

A seguire: la difficoltà a valutare la necessità di formazione (14,4%), la mancanza di tempo (6,8%) e la percezione circa la mancanza di corsi adeguati (4% a Rieti e 6% in media regionale).

Le esperienze negative passate pesano per una percentuale modesta (2,4%); sono pressoché irrilevanti le preferenze circa una formazione iniziale per apprendisti (0,4%).

**Tab. 3.76 – Motivi indicati dalle imprese che non intendono svolgere formazione nel 2013 (% di imprese per**

**fattore più rilevante)**

	Rieti	Media regionale
Non vi è necessità	43,6	45,8
Difficoltà valutare necessità di formazione	14,4	13,1
Non esistono corsi di formazione adeguati	4,0	6,0
I costi sono troppo elevati	21,2	2,2
Preferibile formazione iniziale per apprendisti	0,4	0,6
Mancanza di tempo	6,8	6,8
Esperienze negative passate	2,4	2,0
Non sa	7,2	4,6
<b>Totale imprese che non intendono svolgere formazione</b>	<b>70,6</b>	<b>68,7</b>

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

Le dinamiche occupazionali reatine non paiono essere positive nemmeno nel 2013. Poco meno del 14% delle imprese di Rieti prevede di impiegare nuovo personale (1,8 unità mediamente, al di sotto della media provinciale pari a 2,7 risorse) mentre il 12,1% prevede che ci sarà personale in uscita dall'azienda, condizione migliore di quella regionale media (16%). Il saldo medio entrate/uscite per Rieti risulta positivo e pari 15 unità.

**Tab. 3.77 – Entrate e uscite di personale nel 2013**

	Rieti	Media regionale
Entrate di nuovo personale (% imprese)	13,8	15,3
Entrate di nuovo personale (numero medio)	1,8	2,7
Uscite di nuovo personale (% imprese)	12,1	16,0
Saldo Entrate e Uscite di personale (V.A.)	15	-546

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 2013, le funzioni aziendali segnalate su cui inserire i nuovi ingressi sono la produzione e la logistica e l'amministrazione (per entrambe 1,4 risorse aggiuntive in media). Per l'area commerciale si prevede l'ingresso di 1,1 unità in media.

**Tab. 3.78 – Funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2013 nella provincia di Rieti**

	Numero medio
Produzione e logistica	1,4
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	1,1
Amministrazione e contabilità	1,4

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 2013, 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. 3.79 – Tipologia di competenze richieste per le funzioni in cui l'azienda ha assunto o ha in previsione di assumere nel 2013 nella provincia di Rieti (valori %)**

	Elementare	Specialistica/ tecnica	Strategica
Produzione e logistica	38,9	61,1	0,0
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	23,1	46,2	30,8
Amministrazione e contabilità	0,0	76,5	23,5

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 16,3% 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 il 94% delle imprese ritiene molto o abbastanza facile trovare nuovo personale.

**Tab. 3.80 – 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	28,6	65,3	6,1
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	26,5	57,1	16,3
Amministrazione e contabilità	46,9	53,1	0,0

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

### **Roma**

A Roma la percentuale delle imprese che hanno avuto - nel corso del 2012 - addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale (ad esclusione dell'apprendimento per affiancamento) è decisamente più elevata della media regionale (quattro punti percentuali).

**Tab. 3.81 – Imprese che nel 2012 hanno avuto addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale (esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori %)**

	Sì	No	Totale Imprese
Roma	44,8	55,2	100,0
Media regionale	40,7	59,3	100,0

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

Le imprese di Roma hanno puntato per la formazione del 2012 sulla sicurezza sul lavoro (segnalata dal 75,7% delle imprese romane che hanno svolto corsi di formazione, percentuale di poco inferiore alla media regionale).

Seguono, a grande distanza, lo sviluppo delle abilità personali (19,2%, poco sotto la media regionale), l'amministrazione (18,9%), le tecniche e tecnologie di produzione (12,6%) e la vendita, il marketing e la comunicazione (11,1%).

Al di sotto del 10% si ritrovano l'informatica (7,8%), le lingue straniere (5,1%) e lo sviluppo di capacità manageriali (4,5%).

**Tab. 3.82 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base alle materie oggetto dei corsi di formazione nel 2012 (valori %)**

ROMA	
Lingue straniere	5,1
Vendita, MKTG e comunicazione	11,1
Amministrazione	18,9
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	19,2
Sviluppo di capacità manageriali	4,5
Informatica	7,8
Tecniche e tecnologie di produzione	12,6
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	75,7
Altre materie	1,2
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012	44,8
MEDIA REGIONALE	
Lingue straniere	3,9
Vendita, MKTG e comunicazione	9,4
Amministrazione	13,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	20,7
Sviluppo di capacità manageriali	4,5
Informatica	5,0
Tecniche e tecnologie di produzione	14,4
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	77,2
Altre materie	0,5
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012	40,7

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

La percentuale di imprese di Roma che hanno partecipato a corsi di formazione nel corso del 2012 in conseguenza della crisi economica è più elevata di quella media regionale, 11,1% contro 9,2%.

**Tab. 3.83 – Imprese la cui partecipazione ai corsi di formazione è stata conseguente alla crisi economica dell'impresa (valori %)**

	Sì	No	Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012
Roma	11,1	88,9	44,8
Media regionale	9,2	90,8	40,7

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

Il giudizio delle imprese romane sull'offerta formativa è più critico di quello medio regionale: solo il 46,5% delle imprese di Roma ritiene ottima o buona tale offerta contro il 48,9% regionale. Inoltre, il 13,8% delle imprese della provincia considera insufficiente l'offerta citata, in linea con l'opinione media regionale (13,1%).

**Tab. 3.84 – Imprese in base al giudizio sull'attuale offerta di servizi formativi sul territorio (valori %)**

	Ottima	Buona	Sufficiente	Insufficiente	Totale imprese
Roma	3,8	42,7	39,7	13,8	100,0
Media regionale	4,1	44,8	37,9	13,1	100,0

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

Le imprese di Roma che nel 2013 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere corsi di formazione sono circa un quarto, poco più 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, autoapprendimento, circoli di qualità o gruppi di auto-formazione, ecc.) è più contenuta, pari al 17,9%, ma supera comunque la media regionale pari al 14%.

**Tab. 3.85 – Imprese che nel 2013 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	24,9	75,1	100,0	17,9	82,1	100,0
Media regionale	23,1	76,9	100,0	14,0	86,0	100,0

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

Le imprese della provincia di Roma che hanno svolto o hanno in previsione corsi di formazione nel 2013 pensano di coinvolgere in essi il 57,5% di tutti gli addetti, contro il 55,9% della media regionale.

Analizzando le qualifiche professionali a livello provinciale, la partecipazione a corsi di formazione è prevista per gran parte degli addetti con qualifiche (69,5%), per circa la metà degli apprendisti (58%), per il 46% degli addetti senza qualifiche e per il 44,5% 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 2013 più della metà sono addetti con qualifiche (57,1%) e il 36% sono addetti senza qualifiche. La quota degli apprendisti e dei dirigenti, titolari e quadri è molto bassa, rispettivamente il 4% e il 2,9%.

**Tab. 3.86 – Imprese i cui addetti sono stati coinvolti o verranno coinvolti in corsi di formazione nel 2013 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
ROMA			
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	44,5	2,9	3,8
Figure/addetti con qualifiche	69,5	57,1	47,2
Figure/addetti senza qualifiche	46,0	36,0	45,1
Apprendisti	58,0	4,0	3,9
Totale	57,5	100,0	100,0
MEDIA REGIONALE			
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	45,2	4,3	5,3
Figure/addetti con qualifiche	67,7	55,7	46,0
Figure/addetti senza qualifiche	44,7	35,6	44,5
Apprendisti	59,8	4,5	4,2
Totale	55,9	100,0	100,0

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

Per quanto riguarda le materie prioritarie, considerando che le imprese potevano esprimere fino a tre preferenze secondo un ordine di priorità, la materia maggiormente segnalata per i corsi di formazione del 2013 è la sicurezza sul lavoro (32,4%). Circa otto punti percentuali sotto si ritrova la gestione aziendale e amministrazione, indicata da circa un quarto delle imprese di Roma (26% circa la media regionale); a seguire: comprese tra il 20 e il 10%, lo sviluppo delle abilità personali e la conoscenza del contesto lavorativo, segnalata dal 20% delle imprese di Roma (21,8% la media regionale), le tecniche e le tecnologie di produzione (18,9%), l'informatica (16,8%), la vendita, il marketing e la comunicazione (13,5%), lo sviluppo di capacità manageriali (11,4%) e le lingue straniere (10,3%).

**Tab. 3.87 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (% imprese per fattori indicati tra i tre più rilevanti) (valori %)**

	Roma	Media regionale
Lingue straniere	10,3	7,7
Vendita, MKTG e comunicazione	13,5	11,2
Gestione aziendale e amministrazione	24,9	26,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	20,0	21,8
Sviluppo di capacità manageriali	11,4	8,5
Informatica	16,8	19,5
Tecniche e tecnologia di produzione	18,9	15,1
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	32,4	33,0

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

Il gruppo di materie indicate come prima priorità per la formazione dalle imprese di Roma, comprese tra il 20 e il 10%, sono: la gestione aziendale (19,5%), la sicurezza sul lavoro (18,9%),

l'informatica (14,6%), lo sviluppo delle abilità personali (12,4%) e la vendita, il marketing e la comunicazione (10,3%).

Al di sotto del 10% vi sono lo sviluppo di capacità manageriali (8,6%) le lingue straniere (7%) e le tecniche di produzione (5,9%).

**Tab. 3.88 – Materia prioritaria oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (% imprese per fattore più rilevante)**

	Roma	Media regionale
Lingue straniere	7,0	4,9
Vendita, MKTG e comunicazione	10,3	9,4
Gestione aziendale e amministrazione	19,5	18,4
Sviluppo delle abilità personali	12,4	16,4
Sviluppo di capacità manageriali	8,6	6,1
Informatica	14,6	16,2
Tecniche e tecnologia di produzione	5,9	6,5
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	18,9	19,6
Non sa	2,7	2,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Le imprese che non intendono svolgere attività di formazione nel 2013 sostengono che non vi sia la necessità per tale attività (oltre metà delle imprese della provincia di Roma lo considera il fattore più rilevante).

A grande distanza il fattore costo, indicato come motivo rilevante per non intraprendere attività formative dal 18,2% delle imprese della provincia.

A seguire: la difficoltà a valutare la necessità di formazione (prioritaria per oltre un decimo delle imprese romane), la percezione della non esistenza di corsi adeguati (5,9% a Roma e 6% nella media regionale) e la mancanza di tempo (medesima percentuale a Roma, 6,8% la media regionale).

Appaiono marginali le esperienze negative passate e la preferenza circa una formazione iniziale per apprendisti, entrambe sotto il 2%.

**Tab. 3.89 – Motivi indicati dalle imprese che non intendono svolgere formazione nel 2013 (% di imprese per fattore più rilevante)**

	Roma	Media regionale
Non vi è necessità	51,8	45,8
Difficoltà valutare necessità di formazione	11,6	13,1
Non esistono corsi di formazione adeguati	5,9	6,0
I costi sono troppo elevati	18,2	2,2
Preferibile formazione iniziale per apprendisti	0,8	0,6
Mancanza di tempo	5,9	6,8
Esperienze negative passate	1,8	2,0
Non sa	3,9	4,6
<b>Totale imprese che non intendono svolgere formazione</b>	<b>65,9</b>	<b>68,7</b>

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

Anche per il 2013, lo scenario economico particolarmente complesso e instabile è previsto condizionare fortemente le dinamiche occupazionali. Il 15,9% delle imprese di Roma prevede di impiegare nuovo personale (3,9 unità in media) mentre il 19,1% prevede che ci sarà personale in uscita dall'azienda. Il saldo medio entrate/uscite per Roma è pesantemente negativo, pari a -631 unità.

**Tab. 3.90 – Entrate e uscite di personale nel 2013**

	Roma	Media regionale
Entrate di nuovo personale (% imprese)	15,9	15,3
Entrate di nuovo personale (numero medio)	3,9	2,7
Uscite di nuovo personale (% imprese)	19,1	16,0
Saldo Entrate e Uscite di personale (V.A.)	-631	-546

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 2013, le funzioni aziendali segnalate su cui inserire i nuovi ingressi sono soprattutto la produzione e la logistica (3,3 risorse aggiuntive in media) e l'area commerciale (2,7). Per l'amministrazione si prevede un bisogno più contenuto pari a 1,4 unità in media.

**Tab. 3.91 – Funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2013 nella provincia di Roma**

	Numero medio
Produzione e logistica	3,3
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	2,7
Amministrazione e contabilità	1,4

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

Per le funzioni per le quali le imprese hanno assunto o hanno in previsione l'ingresso di nuovo personale nel 2013, le competenze che vengono richieste a Roma sono soprattutto tecniche.

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

**Tab. 3.92 – Tipologia di competenze richieste per le funzioni in cui l'azienda ha assunto o ha in previsione di assumere nel 2013 nella provincia di Roma (valori %)**

	Elementare	Specialistica/ tecnica	Strategica
Produzione e logistica	29,9	64,4	5,7
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	16,3	53,5	30,2
Amministrazione e contabilità	7,5	80,0	12,5

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 della provincia di Roma è che le maggiori difficoltà si concentrano in relazione alla funzione commerciale dove il 12,7% delle imprese ritiene difficoltoso reperire nuove risorse.

Per ciò che riguarda l'amministrazione non emergono particolari problemi di reperimento di nuove professionalità, ma anche per produzione e logistica più del 90% delle imprese ritiene molto o abbastanza facile trovare nuovo personale.

**Tab. 3.93 – 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	42,4	49,2	8,5
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	22,0	65,3	12,7
Amministrazione e contabilità	41,5	53,4	5,1

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

### Viterbo

A Viterbo la quota delle imprese che nel corso del 2012 hanno avuto addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale (ad esclusione dell'apprendimento per affiancamento) è di cinque punti percentuali inferiore a quella media regionale (35,5% contro 40,7%).

**Tab. 3.94 – Imprese che nel 2012 hanno avuto addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale (esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori %)**

	Sì	No	Totale Imprese
Viterbo	35,5	64,5	100,0
Media regionale	40,7	59,3	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 2012 è la sicurezza sul lavoro (segnalata dall'80,1% delle imprese viterbesi che hanno svolto corsi di formazione, percentuale più elevata della media regionale).

Seguono, a grande distanza, lo sviluppo delle abilità personali (21,3% a Viterbo, poco sopra la media regionale), le tecniche e tecnologie di produzione (17,7% a Viterbo, 14,4% nella media regionale), l'amministrazione (12,1%) e la vendita, il marketing e la comunicazione (10,6%).

Al di sotto del 10% lo sviluppo di capacità manageriali (5,7%), l'informatica (3,5%) e le lingue straniere (2,1%).

**Tab. 3.95 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base alle materie oggetto dei corsi di formazione nel 2012 (valori %)**

VITERBO	
Lingue straniere	2,1
Vendita, MKTG e comunicazione	10,6
Amministrazione	12,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	21,3
Sviluppo di capacità manageriali	5,7
Informatica	3,5
Tecniche e tecnologie di produzione	17,7
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	80,1
Altre materie	0,0
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012	35,5
MEDIA REGIONALE	
Lingue straniere	3,9
Vendita, MKTG e comunicazione	9,4
Amministrazione	13,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	20,7
Sviluppo di capacità manageriali	4,5
Informatica	5,0
Tecniche e tecnologie di produzione	14,4
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	77,2
Altre materie	0,5
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012	40,7

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

La percentuale di imprese di Viterbo che hanno partecipato a corsi di formazione nel corso del 2012 in conseguenza della crisi economica supera la media regionale, attestandosi al 10,6% contro una media regionale pari al 9,2%.

**Tab. 3.96 – Imprese la cui partecipazione ai corsi di formazione è stata conseguente alla crisi economica dell'impresa (valori %)**

	Sì	No	Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012
Viterbo	10,6	89,4	35,5
Media regionale	9,2	90,8	40,7

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

Il giudizio delle imprese sull'offerta formativa vede una significativa quota di soddisfatti (il 47,3% delle imprese viterbesi ritiene ottima o buona tale offerta, leggermente al di sotto della media regionale) ma anche una percentuale da non trascurare che considera insufficiente l'offerta citata (14,6%).

**Tab. 3.97 – Imprese in base al giudizio sull'attuale offerta di servizi formativi sul territorio (valori %)**

	Ottima	Buona	Sufficiente	Insufficiente	Totale imprese
Viterbo	3,5	43,8	38,0	14,6	100,0
Media regionale	4,1	44,8	37,9	13,1	100,0

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

Le imprese di Viterbo che nel 2013 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere corsi di formazione sono poco più di un quinto, meno 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, autoapprendimento, circoli di qualità o gruppi di auto-formazione, ecc.) è più bassa, pari a circa il 12%, e inferiore comunque alla media regionale.

**Tab. 3.98 – Imprese che nel 2013 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	20,2	79,8	100,0	12,1	87,9	100,0
Media regionale	23,1	76,9	100,0	14,0	86,0	100,0

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

Le imprese della provincia di Viterbo che hanno svolto o hanno in previsione corsi di formazione nel 2013 pensano di coinvolgere in essi il 52,8% di tutti gli addetti contro il 55,9% della media regionale.

Analizzando le qualifiche professionali a livello provinciale, la partecipazione a corsi di formazione è prevista per il 63,6% degli apprendisti, per il 60,2% degli addetti con qualifiche, per il 49,5% del totale dei dirigenti, quadri e titolari e per il 39,8% degli addetti senza qualifiche.

Sul totale degli addetti delle imprese di Viterbo che hanno partecipato o parteciperanno a corsi di formazione nel 2013 più della metà (57,8%) sono addetti con qualifiche, un quinto sono addetti senza qualifiche (35,6% nella media regionale), il 16,3% sono dirigenti, titolari e quadri (quattro volte la media regionale) e il 5,1% sono apprendisti.

**Tab. 3.99 – Imprese i cui addetti sono stati coinvolti o verranno coinvolti in corsi di formazione nel 2013 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	49,5	16,3	17,4
Figure/addetti con qualifiche	60,2	57,8	50,7
Figure/addetti senza qualifiche	39,8	20,8	27,7
Apprendisti	63,6	5,1	4,2
Totale	52,8	100,0	100,0
MEDIA REGIONALE			
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	45,2	4,3	5,3
Figure/addetti con qualifiche	67,7	55,7	46,0
Figure/addetti senza qualifiche	44,7	35,6	44,5
Apprendisti	59,8	4,5	4,2
Totale	55,9	100,0	100,0

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

La sicurezza sul lavoro è la materia maggiormente segnalata in quanto rilevante per i corsi di formazione del 2013 (38,8% considerando le tre preferenze espresse dalle imprese).

Seguono: la gestione aziendale e amministrazione, indicata da oltre un quarto delle imprese di Viterbo (26% circa la media regionale), l'informatica (un quinto), lo sviluppo delle abilità personali e la conoscenza del contesto lavorativo, segnalata dal 17,5% delle imprese viterbesi (21,8% la media regionale), la vendita, il marketing e la comunicazione (15%), le tecniche e le tecnologie di produzione (12,5%) e lo sviluppo di capacità manageriali (11,3%).

Al di sotto del 10% di preferenze si ritrovano solo le lingue straniere, in linea con la media regionale.

**Tab. 3.100 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (% imprese per fattori indicati tra i tre più rilevanti)**

	Viterbo	Media regionale
Lingue straniere	8,8	7,7
Vendita, MKTG e comunicazione	15,0	11,2
Gestione aziendale e amministrazione	27,5	26,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	17,5	21,8
Sviluppo di capacità manageriali	11,3	8,5
Informatica	20,0	19,5
Tecniche e tecnologia di produzione	12,5	15,1
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	38,8	33,0

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

La sicurezza è prioritaria anche considerando solo la prima scelta indicata per la formazione dalle imprese di Viterbo: per poco meno di un quarto delle imprese è il fattore più rilevante.

A seguire: il 16,3% delle imprese indica come prioritaria la gestione aziendale, il 15% l'informatica, l'11,3%, rispettivamente, la vendita, il marketing e la comunicazione e lo sviluppo delle abilità personali.

Al di sotto del 10% vi sono lo sviluppo di capacità manageriali (7,5%), le tecniche di produzione (6,3%) e le lingue straniere (5%).

**Tab. 3.101 – Materia prioritaria oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (% imprese per fattore più rilevante)**

	Viterbo	Media regionale
Lingue straniere	5,0	4,9
Vendita, MKTG e comunicazione	11,3	9,4
Gestione aziendale e amministrazione	16,3	18,4
Sviluppo delle abilità personali	11,3	16,4
Sviluppo di capacità manageriali	7,5	6,1
Informatica	15,0	16,2
Tecniche e tecnologia di produzione	6,3	6,5
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	23,8	19,6
Non sa	3,8	2,5
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 2013 sostengono, in particolare, che non vi sia la necessità per tale attività (il 42% delle imprese di Viterbo lo considera il fattore più rilevante).

Circa un quarto delle imprese ritiene che il fattore costo sia un motivo rilevante per non intraprendere attività formative. A seguire: la difficoltà a valutare la necessità di formazione (prioritaria per il 15% delle imprese di Viterbo), la mancanza di tempo (8,4% a Viterbo, 6,8% la media regionale) e la percezione della non esistenza di corsi adeguati (5,2% a Viterbo, 6% la media regionale).

Appaiono marginali sia le esperienze negative passate sia la preferenza circa una formazione iniziale per apprendisti, rispettivamente al 2,1% e 0,7%.

**Tab. 3.102 – Motivi indicati dalle imprese che non intendono svolgere formazione nel 2013 (% di imprese per fattore più rilevante)**

	Viterbo	Media regionale
Non vi è necessità	42,0	45,8
Difficoltà valutare necessità di formazione	15,0	13,1
Non esistono corsi di formazione adeguati	5,2	6,0
I costi sono troppo elevati	22,7	2,2
Preferibile formazione iniziale per apprendisti	0,7	0,6
Mancanza di tempo	8,4	6,8
Esperienze negative passate	2,1	2,0
Non sa	3,8	4,6
<b>Totale imprese che non intendono svolgere formazione</b>	<b>72,0</b>	<b>68,7</b>

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

Anche per il 2013 è previsto che lo scenario economico particolarmente complesso e instabile condizioni fortemente le dinamiche occupazionali della provincia. Il 14,1% delle imprese di Viterbo prevede di impiegare nuovo personale (1,8 unità in media) mentre il 12,6% prevede che ci sarà personale in uscita dall'azienda. Il saldo medio entrate/uscite per Viterbo risulta positivo e pari a 39 unità.

**Tab. 3.103 – Entrate e uscite di personale nel 2013**

	Viterbo	Media regionale
Entrate di nuovo personale (% imprese)	14,1	15,3
Entrate di nuovo personale (numero medio)	1,8	2,7
Uscite di nuovo personale (% imprese)	12,6	16,0
Saldo Entrate e Uscite di personale (V.A.)	39	-546

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 2013, le funzioni aziendali segnalate da coprire con nuovi ingressi sono l'area commerciale (1,4 risorse aggiuntive in media), la produzione e la logistica (1,2) e l'amministrazione (1).

**Tab. 3.104 – Funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2013 nella provincia di Viterbo**

	Numero medio
Produzione e logistica	1,2
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	1,4
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 2013, 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 elementari, ma anche tecniche e strategiche) per l'area commerciale.

**Tab. 3.105 – Tipologia di competenze richieste per le funzioni in cui l'azienda ha assunto o ha in previsione di assumere nel 2013 nella provincia di Viterbo (valori %)**

	Elementare	Specialistica/ tecnica	Strategica
Produzione e logistica	27,5	72,5	0,0
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	43,8	37,5	18,8
Amministrazione e contabilità	3,7	66,7	29,6

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 Viterbo è che le maggiori difficoltà si concentrano nella funzione commerciale (più di un quinto delle imprese ritiene difficoltoso reperire nuove risorse) mentre per ciò che riguarda l'amministrazione non emergono particolari problemi di reperimento di nuove professionalità. Per produzione e logistica più dell'85% delle imprese ritiene molto o abbastanza facile trovare nuovo personale.

**Tab. 3.106 – 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	25,0	60,7	14,3
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	21,4	57,1	21,4
Amministrazione e contabilità	30,4	64,3	5,4
Altro	25,0	60,7	14,3

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

### **Frosinone**

A Frosinone, così come in media regionale, poco più del 40% delle imprese ha avuto - nel corso del 2012 - addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale (ad esclusione dell'apprendimento per affiancamento).

**Tab. 3.107 – Imprese che nel 2012 hanno avuto addetti che hanno partecipato a corsi di formazione professionale (esclusione dell'apprendimento per affiancamento) (valori %)**

	Sì	No	Totale Imprese
Frosinone	40,6	59,4	100,0
Media regionale	40,7	59,3	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 2012 va alla sicurezza sul lavoro (segnalata dal 76,5% delle imprese che hanno svolto corsi di formazione, percentuale leggermente inferiore rispetto alla media regionale).

Seguono, a grande distanza, lo sviluppo delle abilità personali (24%) e le tecniche e tecnologie di produzione (19,1%).

Al di sotto del 10% l'amministrazione (8,2%), la vendita, il marketing e la comunicazione (6,6%); a seguire un cluster compreso tra il 5 e il 4% composto dall'informatica (4,9%), dalle lingue straniere (4,4%) e dallo sviluppo di capacità manageriali (3,8%).

**Tab. 3.108 – Imprese che hanno svolto corsi di formazione, in base alle materie oggetto dei corsi di formazione nel 2012 (valori %)**

FROSINONE	
Lingue straniere	4,4
Vendita, MKTG e comunicazione	6,6
Amministrazione	8,2
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	24,0
Sviluppo di capacità manageriali	3,8
Informatica	4,9
Tecniche e tecnologie di produzione	19,1
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	76,5
Altre materie	0,0
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012	40,6
MEDIA REGIONALE	
Lingue straniere	3,9
Vendita, MKTG e comunicazione	9,4
Amministrazione	13,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	20,7
Sviluppo di capacità manageriali	4,5
Informatica	5,0
Tecniche e tecnologie di produzione	14,4
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	77,2
Altre materie	0,5
Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012	40,7

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

La percentuale di imprese di Frosinone che hanno partecipato a corsi di formazione nel corso del 2012 in conseguenza della crisi economica è pari all'8,2%, un punto percentuale al di sotto della media regionale.

**Tab. 3.109 – Imprese la cui partecipazione ai corsi di formazione è stata conseguente alla crisi economica dell'impresa (valori %)**

	Sì	No	Totale imprese che hanno fatto formazione nel 2012
Frosinone	8,2	91,8	40,6
Media Regionale	9,2	90,8	40,7

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

Il giudizio delle imprese sull'offerta formativa è abbastanza positivo: oltre il 50% delle imprese di Frosinone ritiene ottima o buona tale offerta, al di sopra della media regionale. La quota di imprese che considerano ottima la formazione è superiore alla media regionale, quella delle aziende che valutano insufficiente l'offerta citata inferiore a tale media.

**Tab. 3.110 – Imprese in base al giudizio sull'attuale offerta di servizi formativi sul territorio (valori %)**

	Ottima	Buona	Sufficiente	Insufficiente	Totale imprese
Frosinone	6,4	45,7	35,3	12,6	100,0
Media Regionale	4,1	44,8	37,9	13,1	100,0

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

Le imprese di Frosinone che nel 2013 hanno svolto, stanno svolgendo o hanno in previsione di svolgere corsi di formazione sono poco meno di un quarto del totale, oltre la media regionale. Sono invece più contenute 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.): 12% contro 14%.

**Tab. 3.111 – Imprese che nel 2013 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	24,6	75,4	100,0	12,0	88,0	100,0
Media Regionale	23,1	76,9	100,0	14,0	86,0	100,0

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

Le imprese della provincia di Frosinone che hanno svolto e/o hanno in previsione corsi di formazione nel 2013 pensano di coinvolgere in essi solo il 44,1% di tutti gli addetti contro il 55,9% della media regionale.

Analizzando le qualifiche professionali le risposte provinciali si discostano dalla media regionale: la partecipazione a corsi di formazione è prevista per il 68,6% degli apprendisti, per il 43,7% degli addetti con qualifiche (67,7% in media regionale), per il 41,7% degli addetti senza qualifiche e per il 40,4% del totale dei dirigenti, quadri e titolari.

Sul totale degli addetti di imprese provinciali che hanno partecipato o parteciperanno a corsi di formazione nel 2013 poco meno della metà sono addetti senza qualifiche (35,6% in media regionale), un terzo sono addetti con qualifiche, il 10,8% sono apprendisti e l'8,7% sono dirigenti, titolari e quadri.

**Tab. 3.112 – Imprese i cui addetti sono stati coinvolti o verranno coinvolti in corsi di formazione nel 2013 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
<b>FROSINONE</b>			
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	40,4	8,7	9,5
Figure/addetti con qualifiche	43,7	33,7	34,0
Figure/addetti senza qualifiche	41,7	46,7	49,5
Apprendisti	68,6	10,8	7,0
Totale	44,1	100,0	100,0
<b>MEDIA REGIONALE</b>			
Dirigenti, quadri e titolari d'impresa	45,2	4,3	5,3
Figure/addetti con qualifiche	67,7	55,7	46,0
Figure/addetti senza qualifiche	44,7	35,6	44,5
Apprendisti	59,8	4,5	4,2
Totale	55,9	100,0	100,0

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

La materia considerata più rilevante per la formazione 2013 è la sicurezza sul lavoro (è stata indicata tra i primi tre argomenti da circa il 40% delle imprese di Frosinone).

Dopo, nell'ordine, vi sono: lo sviluppo delle abilità personali e la conoscenza del contesto lavorativo, segnalata dal 24,3% delle imprese (21,8% la media regionale), la gestione aziendale e amministrazione, indicata dal 23,4% delle imprese di Frosinone (26% circa nella media regionale), l'informatica (18,9%) e le tecniche e le tecnologie di produzione (11,7%).

Con pari preferenze (6,3%) seguono la vendita, il marketing e la comunicazione, le lingue straniere e lo sviluppo di capacità manageriali.

**Tab. 3.113 – Materie oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (% imprese per fattori indicati tra i tre più rilevanti) (valori %)**

	Frosinone	Media regionale
Lingue straniere	6,3	7,7
Vendita, MKTG e comunicazione	6,3	11,2
Gestione aziendale e amministrazione	23,4	26,1
Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo	24,3	21,8
Sviluppo di capacità manageriali	6,3	8,5
Informatica	18,9	19,5
Tecniche e tecnologia di produzione	11,7	15,1
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	39,6	33,0

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

Le materie indicate come prima priorità per la formazione dalle imprese di Frosinone sono, nell'ordine: la sicurezza sul lavoro, lo sviluppo delle abilità personali, l'informatica e la gestione aziendale (comprese tra il 26 e il 14% circa).

Sotto il 7% abbiamo: la vendita, il marketing e la comunicazione (al 6,3%, tre punti percentuali sotto la media regionale), le tecniche di produzione (5,4%), lo sviluppo di capacità manageriali (4,5%) e le lingue straniere (al 3,6%).

**Tab. 3.114 – Materia prioritaria oggetto dei corsi di formazione nel 2013 (% imprese per fattore più rilevante)**

	Frosinone	Media regionale
Lingue straniere	3,6	4,9
Vendita, MKTG e comunicazione	6,3	9,4
Gestione aziendale e amministrazione	14,4	18,4
Sviluppo delle abilità personali	20,7	16,4
Sviluppo di capacità manageriali	4,5	6,1
Informatica	16,2	16,2
Tecniche e tecnologia di produzione	5,4	6,5
Sicurezza sul lavoro, salvaguardia della salute, ambiente	26,1	19,6
Non sa	2,7	2,5
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 2013 sostengono che non vi sia la necessità per tale attività (il 41,7% delle imprese di Frosinone lo considera il fattore più rilevante).

Anche il fattore costo è indicato come motivo rilevante per non intraprendere attività formative perché 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 15,2% delle imprese di Frosinone).

La mancanza di tempo e la percezione della non esistenza di corsi adeguati si collocano tra il 6 e il 5% circa.

Appaiono marginali le esperienze negative passate (2,9%) e la preferenza circa una formazione iniziale per apprendisti (0,6%).

**Tab. 3.115 – Motivi indicati dalle imprese che non intendono svolgere formazione nel 2013 (% di imprese per fattore più rilevante)**

	Frosinone	Media regionale
Non vi è necessità	41,7	45,8
Difficoltà valutare necessità di formazione	15,2	13,1
Non esistono corsi di formazione adeguati	5,2	6,0
I costi sono troppo elevati	22,7	2,2
Preferibile formazione iniziale per apprendisti	0,6	0,6
Mancanza di tempo	6,1	6,8
Esperienze negative passate	2,9	2,0
Non sa	5,5	4,6
<b>Totale imprese che non intendono svolgere formazione</b>	<b>68,5</b>	<b>68,7</b>

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

Anche per il 2013, la crisi economica pare condizionare fortemente le dinamiche occupazionali. Il 15,5% delle imprese di Frosinone prevede di impiegare nuovo personale (2,7 unità in media) mentre il 18% prevede che ci sarà personale in uscita dall'azienda. Nonostante ciò il saldo medio entrate/uscite per Frosinone è positivo e risulta pari a 33 unità.

**Tab. 3.116 – Entrate e uscite di personale nel 2013**

	Frosinone	Media regionale
Entrate di nuovo personale (% imprese)	15,5	15,3
Entrate di nuovo personale (numero medio)	2,7	2,7
Uscite di nuovo personale (% imprese)	18,0	16,0
Saldo Entrate e Uscite di personale (V.A.)	33	-546

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 2013, le funzioni aziendali segnalate quali quelle da coprire con nuovi ingressi sono la produzione e la logistica (2,6 risorse aggiuntive in media) e l'area commerciale (2,3%). L'amministrazione totalizza solo 0,9 risorse aggiuntive in media.

**Tab. 3.117 – Funzioni aziendali in cui sono state assunte o si prevedono entrate di nuovo personale nel 2013 nella provincia di Frosinone**

	Numero medio
Produzione e logistica	2,6
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	2,3
Amministrazione e contabilità	0,9

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 2013, le competenze che vengono richieste a Frosinone sono prevalentemente tecniche per l'amministrazione, soprattutto tecniche ma anche elementari per produzione e logistica, variamente composte (in prevalenza tecniche) per l'area commerciale.

**Tab. 3.118 – Tipologia di competenze richieste per le funzioni in cui l'azienda ha assunto o ha in previsione di assumere nel 2013 nella provincia di Frosinone (valori %)**

	Elementare	Specialistica/ tecnica	Strategica
Produzione e logistica	36,2	55,3	8,5
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	28,6	42,9	28,6
Amministrazione e contabilità	0,0	81,8	18,2

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 Frosinone è che le maggiori difficoltà si concentrano nella funzione commerciale (più del 17% 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 più del 95% delle imprese ritiene molto o abbastanza facile trovare nuovo personale.

**Tab. 3.119 – 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	24,3	71,4	4,3
Commerciale (Vendita, servizi post-vendita, MKTG)	20,0	62,9	17,1
Amministrazione e contabilità	32,9	65,7	1,4
Altro	24,3	71,4	4,3

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

### 3.11 La metodologia dell'indagine sui lavoratori e il piano di campionamento

L'indagine sui lavoratori della regione Lazio è stata realizzata nei primi mesi del 2013, 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 ha rappresentato lo strumento 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 questa seconda indagine campionaria è stata strutturata in modo coerente con quella già realizzata nello scorso anno per permettere e rendere agevole il confronto e pertanto l'evoluzione dei fenomeni in una fase di grande sofferenza dell'economia e della società regionale.

Il questionario di indagine ha rappresentato lo strumento per rilevare gli elementi qualificanti l'attuale contesto occupazionale della regione Lazio. Per rispondere adeguatamente alle attuali esigenze conoscitive che si legano alle recenti dinamiche occupazionali, anche per la seconda annualità dell'Osservatorio, è stato dedicato ampio spazio ad un target di lavoratori di particolare interesse nell'attuale congiuntura del mercato del lavoro, i giovani. Al fine di favorire la lettura delle dinamiche dei fabbisogni formativi dei giovani, la metodologia campionaria ha previsto un sovra-campionamento per il dominio di studio dei lavoratori con un'età non superiore ai 30 anni.

Per le variabili più rilevanti i dati risultanti dall'indagine sono stati riportati all'universo di riferimento (i lavoratori del Lazio), con il fine di quantificare in termini assoluti la grandezza del fenomeno a livello regionale. In particolare l'espansione del campione riportandolo all'universo di riferimento ha riguardato le seguenti variabili:

- partecipazione a corsi o attività di formazione da parte del lavoratore negli ultimi 12 mesi;
- numero di corsi a cui il lavoratore ha partecipato negli ultimi 12 mesi;
- ultimo corso di formazione frequentato finanziato o meno dalla Regione Lazio;
- tipologia dell'ultimo corso di formazione che il lavoratore ha frequentato negli ultimi 12 mesi;
- intenzione di partecipare a corsi o attività di formazione negli prossimi 12 mesi;
- numero di corsi a cui il lavoratore ha intenzione di partecipare nei prossimi 12 mesi;
- ricerca di informazioni su attività formative da parte del lavoratore negli ultimi 12 mesi;
- reperibilità delle informazioni ricercate da parte del lavoratore negli ultimi 12 mesi;
- disponibilità da parte del lavoratore di utilizzare parte del suo tempo libero per attività di formazione professionale;
- disponibilità da parte del lavoratore a partecipare ai costi da sostenere per la sua formazione professionale.

#### ***Il Piano di campionamento dell'indagine sui lavoratori del Lazio***

L'universo di riferimento è composto dagli occupati nel Lazio, pari a circa 2,25 milioni di persone appartenenti a tutti i settori di attività (pubblici e privati). Le interviste ai lavoratori sono state distribuite considerando un piano di campionamento complesso che ha proposto un'allocazione delle interviste per provincia di residenza e per macro-settore o comparto di attività (agricoltura, industria, costruzioni, servizi e pubblica amministrazione) del lavoratore.

In particolare, il piano di campionamento ha seguito il seguente approccio metodologico:

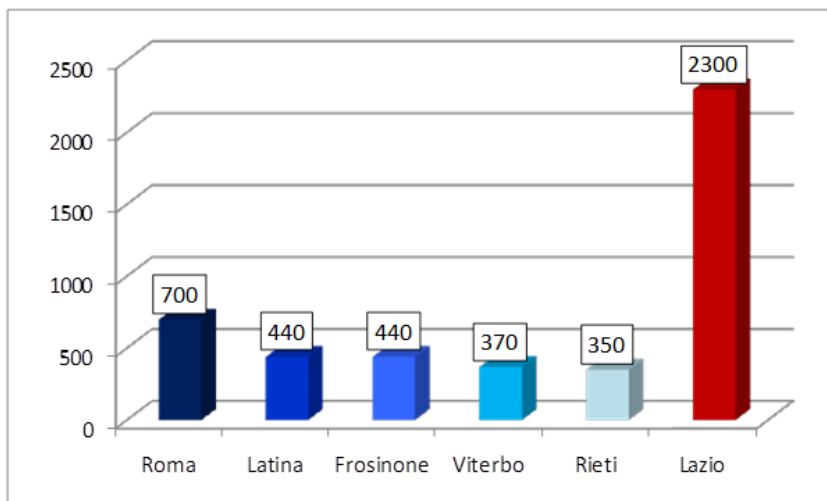
## 1. Costruzione di campioni indipendenti a livello provinciale

Sono stati individuati 5 campioni indipendenti corrispondenti alle 5 province del territorio laziale in modo da definire una numerosità campionaria minima all'interno di ciascun territorio e in modo da garantire adeguata rappresentatività dei risultati.

Complessivamente sono state realizzate 2.300 interviste a lavoratori, ripartite tra le diverse province così come indicato nella figura seguente.

Tale ripartizione è coerente con la dimensione dei relativi universi di riferimento, nonostante non rispetti rigidamente la proporzionalità nella composizione esistente tra le cinque province. L'allocazione proporzionale "pura" non avrebbe infatti garantito adeguata precisione dei risultati per le province in cui la consistenza del numero di lavoratori (Rieti e Viterbo) è più ridotta che altrove.

Fig. 3.7 – Indagine sui lavoratori del Lazio: numerosità campionaria in ciascuna provincia



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

Come detto, la popolazione obiettivo è composta da circa 2,25 milioni di lavoratori (appartenenti ai settori agricoltura, industria manifatturiera, costruzioni, servizi e pubblico impiego); l'estrazione di un campione casuale stratificato di 2.300 unità ha consentito di produrre stime con un errore campionario assoluto non superiore al 2,04% ed un livello fiduciario del 95%. L'ampia numerosità e il relativo disegno campionario (probabilistico casuale di tipo stratificato) assicurano accuratezza delle stime anche per specifici domini di studio (settori di attività, province, lavoratori per classi di età, ecc.).

## 2. 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 in base al settore di attività in cui è occupato il lavoratore (agricoltura, industria manifatturiera, costruzioni, servizi e pubblica amministrazione) e per il tipo di contratto di "collaborazione lavorativa" (dipendente o indipendente).

Per quanto riguarda l'allocazione delle unità tra i settori identificati, è stata considerata un'allocazione proporzionale. Poiché tali informazioni sono rilevabili solo in fase di realizzazione dell'intervista, è stato adottato un sistema di post-stratificazione basato sulle quote presenti negli universi indagati desumibili dalla "Rilevazione Istat sulle Forze Lavoro".

### **3. Sovra-campionamento dei giovani lavoratori**

Per favorire la lettura dei fabbisogni formativi dei lavoratori in funzione della fascia d'età, il campione di ciascuna provincia ha seguito una ripartizione delle interviste avendo cura di rappresentare correttamente tutte le fasce di età dei lavoratori. Considerando però la delicata situazione congiunturale che ha prodotto impatti negativi soprattutto sui livelli occupazionali dei più giovani, l'Osservatorio ha inteso dedicare particolare attenzione a tale target realizzando un numero di interviste adeguato alla corretta lettura dei fenomeni monitorati.

#### ***La rilevazione telefonica con metodologia CATI***

I lavoratori intervistati sono stati individuati tramite l'utilizzo delle anagrafiche provenienti dalle utenze telefoniche delle famiglie residenti nella regione Lazio.

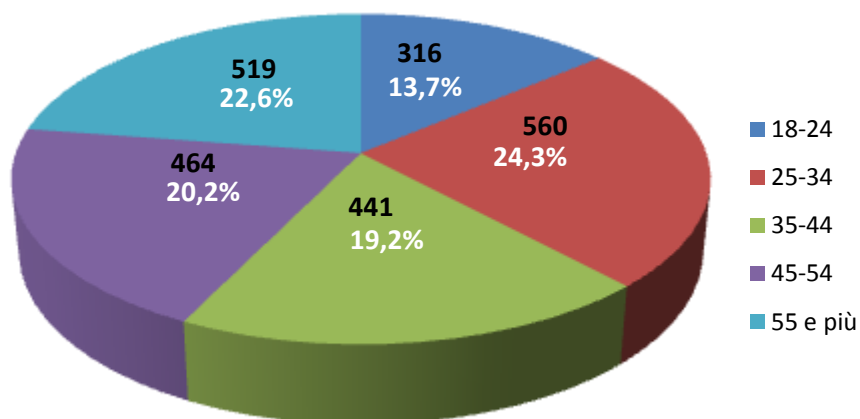
La rilevazione telefonica ha previsto le seguenti azioni:

- a) implementazione del questionario di rilevazione con sistema CATI, comprensiva di controlli e di filtri;
- b) realizzazione di *briefing* teorici e tecnici per la formazione degli intervistatori prima dell'avvio della rilevazione;
- c) *testing* dei questionari con realizzazione di 20 interviste e revisione, ove opportuno, dello strumento di rilevazione;
- d) realizzazione delle interviste: sono state considerate valide le interviste che presentano risposte per l'80% dei quesiti;
- e) attività di *cleaning* sul file dati di rilevazione;
- f) adozione di un sistema di ponderazione in grado di conferire al campione un corretto bilanciamento delle proporzioni effettive tra le diverse tipologie di lavoratori.

### **3.12 Le caratteristiche del campione**

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 intervistati. Coerentemente con la scelta di sovra campionare i giovani, il campione generale risultante ha un profilo tendenzialmente giovane: circa il 38% degli intervistati ha meno di 35 anni, e tra questi poco meno del 14% ha una età inferiore ai 25 anni; inoltre, il 19,2% è nella fascia compresa tra 35 e i 44 anni. La quota di lavoratori con 45 e più anni è pari quasi al 43%.

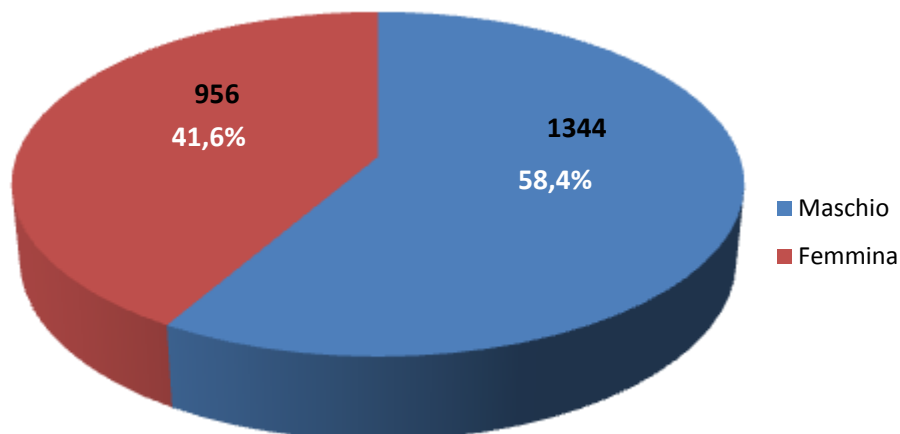
Fig. 3.8 – Lavoratori per classe di età (valori assoluti e valori %)



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

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

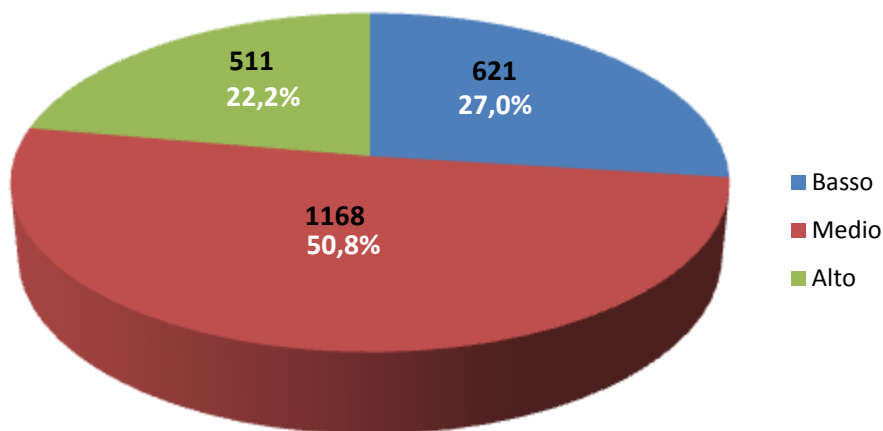
Fig. 3.9 – Lavoratori per genere (valori assoluti e valori %)



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

I lavoratori del campione possiedono un buon livello di istruzione: circa il 50% ha conseguito come titolo di studio la licenza media superiore e oltre il 22% la laurea o una qualificazione superiore (master universitario, dottorato di ricerca, Phd), mentre il 27% dei lavoratori è arrivato al massimo ad ottenere la licenza media inferiore.

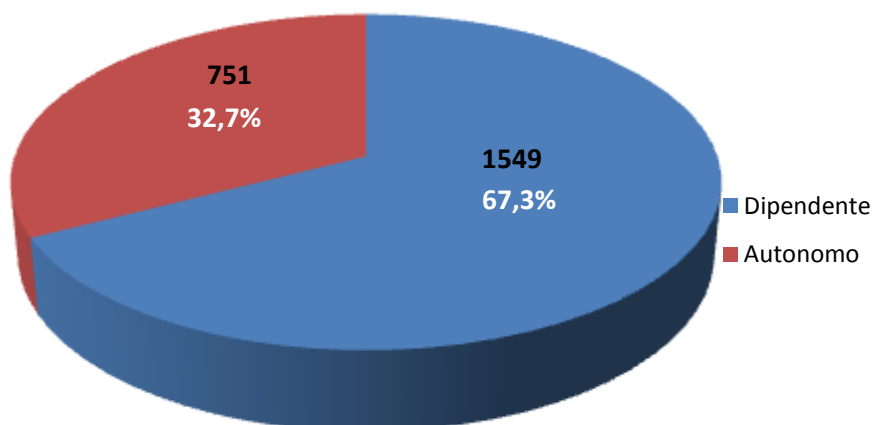
Fig. 3.10 – Lavoratori per titolo di studio (valori assoluti e valori %)



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

Relativamente alla tipologia di lavoro, sono prevalenti i lavoratori con un contratto di lavoro dipendente, con una quota pari al 67,3% del totale, mentre i lavoratori autonomi rappresentano il 32,7% del totale.

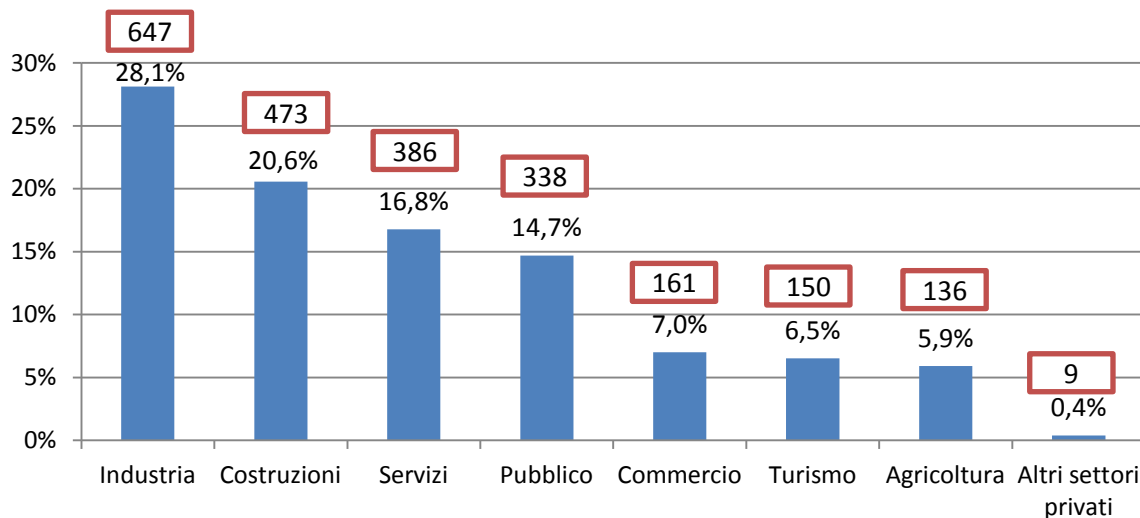
Fig. 3.11 – Lavoratori per condizione lavorativa (valori assoluti e valori %)



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

In termini di settore di attività, il gruppo principale, con oltre il 28%, è rappresentato dai lavoratori impiegati nell'industria; seguono poi in ordine di numerosità le costruzioni (20,6%), i servizi (16,8%), il pubblico impiego (14,7%) e il commercio (7%), mentre turismo e agricoltura rappresentano rispettivamente 6,5% e 5,9%.

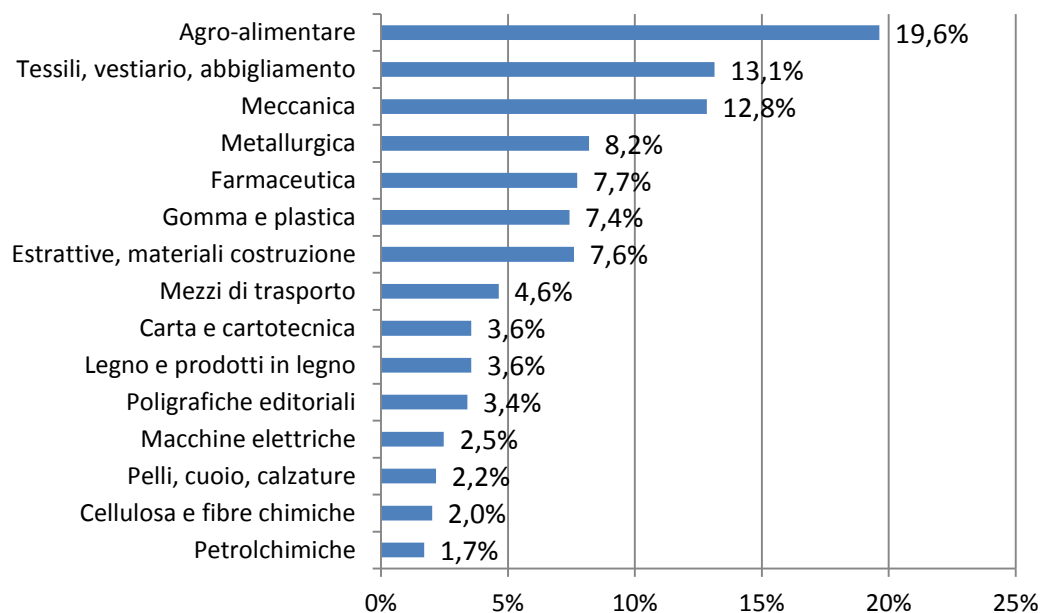
Fig. 3.12 – Lavoratori per comparto di attività dell'azienda per cui lavorano (valori assoluti e valori %)



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 evince dai dati i settori maggiormente presenti sono quello alimentare, seguito da quello della moda (tessile, abbigliamento e calzature), dal comparto meccanico e della metallurgia, che complessivamente rappresentano oltre la metà dei lavoratori del comparto industriale.

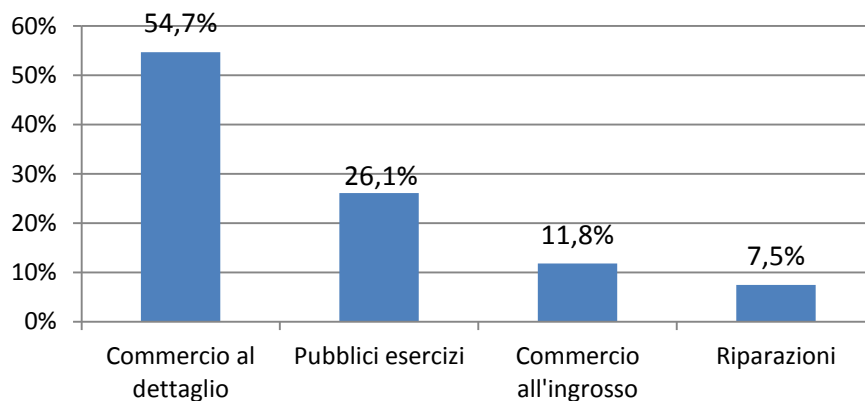
Fig. 3.13 – Distribuzione per settore dei lavoratori che operano nel comparto dell'industria



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

Per quanto riguarda i lavoratori del commercio, si evidenzia una prevalenza nel commercio al dettaglio (54,7%), seguito da quello relativo ai pubblici esercizi (26,1%).

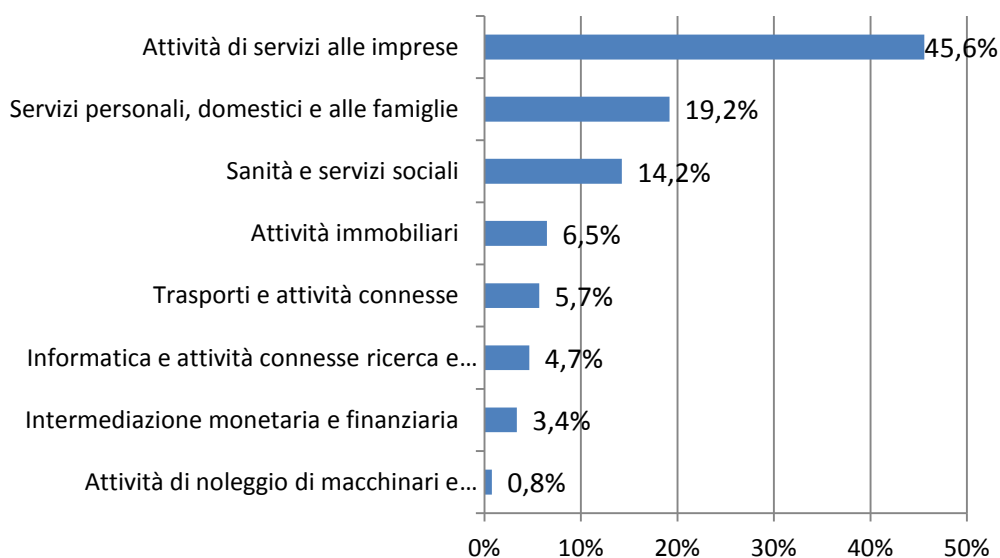
Fig. 3.14 – Distribuzione per settore dei lavoratori che operano nel comparto del commercio



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

I lavoratori che operano nel comparto dei servizi, complessivamente rappresentano poco meno del 17% dei lavoratori totali; i settori maggiormente presenti sono quelli relativi alle attività di servizi alle imprese (45,6% del totale del comparto dei servizi), i servizi personali (19,2%) e il comparto della sanità e dei servizi sociali (14,2%).

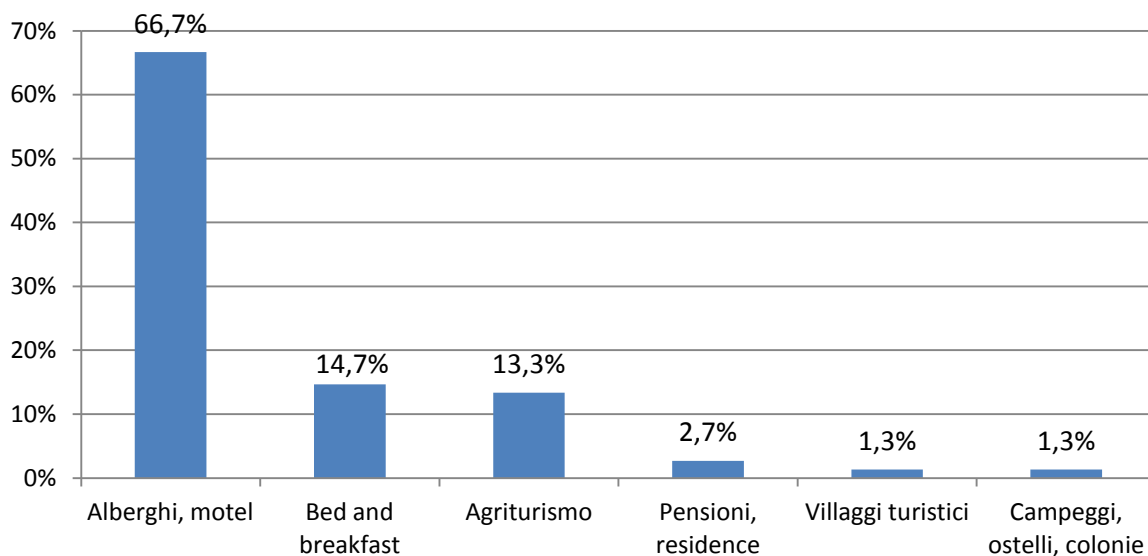
Fig. 3.15 – Distribuzione per settore dei lavoratori che operano nel comparto dei servizi



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

Infine per quanto riguarda il settore turistico la tabella seguente evidenzia la prevalenza di lavoratori che operano negli alberghi e motel, che rappresentano poco meno del 67% del totale dei lavoratori di questo comparto.

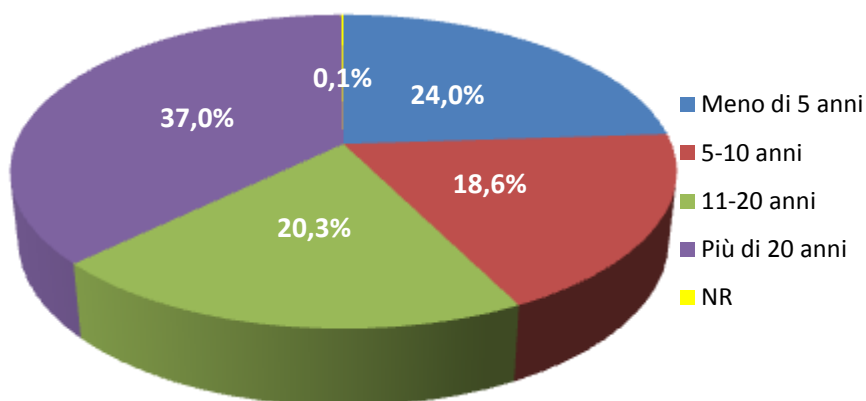
Fig. 3.16 – Distribuzione per settore dei lavoratori che operano nel comparto del turismo



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

Per quel che attiene l'anzianità lavorativa gli intervistati del nostro campione si presentano con notevole esperienza: oltre la metà degli intervistati è occupata da oltre 10 anni, e tra questi il 37% da oltre 20 anni.

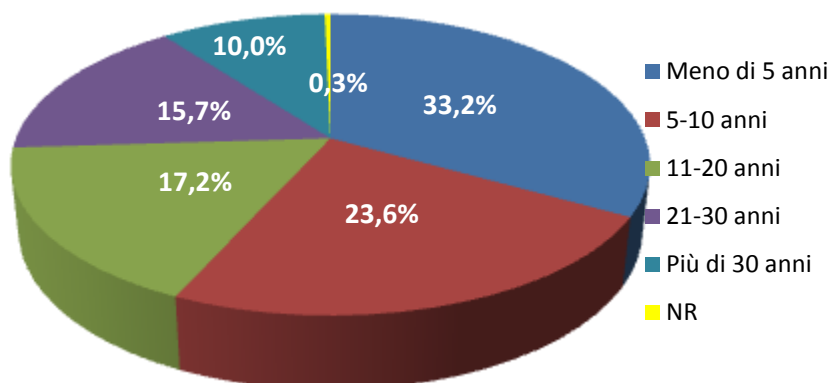
Fig. 3.17 – Lavoratori per anni di esperienza lavorativa



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

Una quota rilevante dei lavoratori intervistati mostra una buona “fidelizzazione” per l’azienda: oltre il 42% ha maturato oltre 10 anni di anzianità nella stessa azienda dove è occupato attualmente e tra questi il 25,7% vi lavora da oltre 20 anni.

Fig. 3.18 – Lavoratori per anni di anzianità maturata nell’azienda/attività dove è occupato attualmente

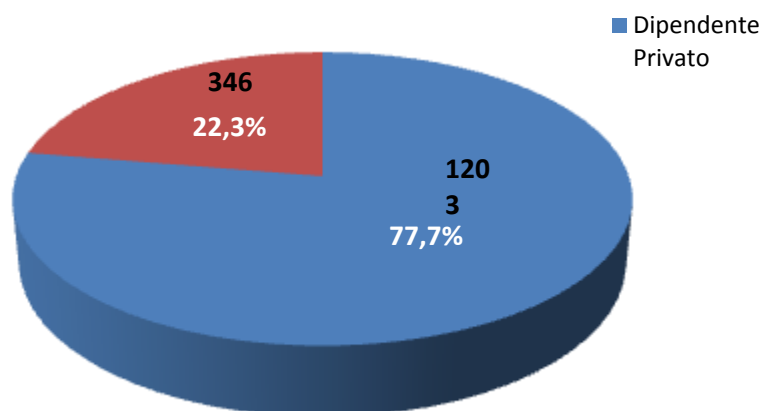


Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

### 3.13 La condizione professionale dei lavoratori intervistati

I lavoratori dipendenti, come è già stato evidenziato, rappresentano il 67,3% del campione intervistato. Sono per lo più dipendenti del settore privato (77,7%), mentre il restante 22,3% opera nel settore pubblico.

Fig. 3.19 – Condizione professionale dei lavoratori dipendenti

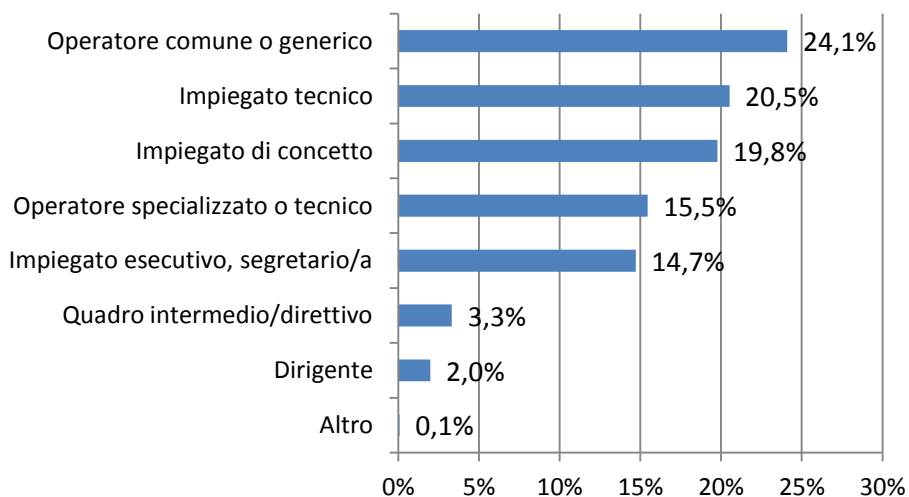


Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

Per quanto riguarda le qualifiche professionali, i dipendenti del settore privato sono divisi tra operatori comuni o generici, termine che accomuna sia gli operai dell’industria che gli addetti

dei servizi e del commercio (24,1% dei lavoratori intervistati), impiegati tecnici (20,5%) e impiegati di concetto (19,8%).

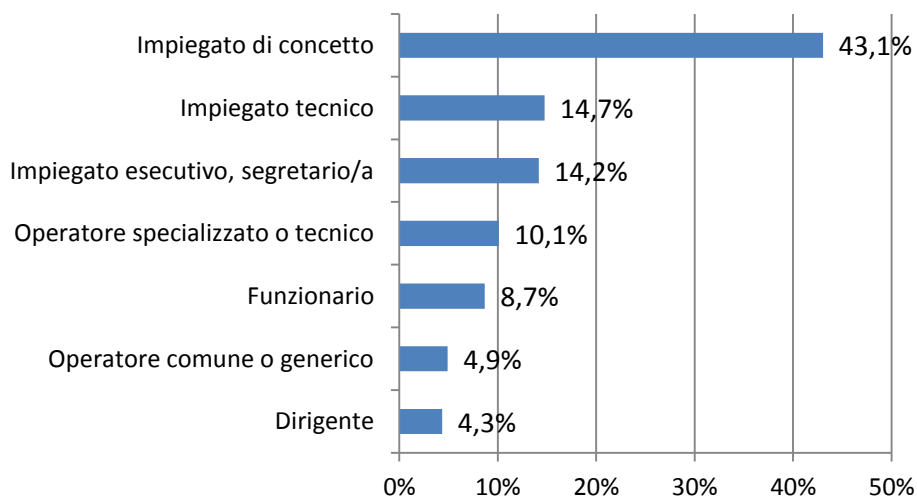
**Fig. 3.20 – Condizione professionale dei dipendenti privati**



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

Nel pubblico invece è molto più rilevante la quota di impiegati di concetto, pari a 43,1%, mentre gli impiegati tecnici rappresentano il 14,7% e gli impiegati esecutivi o di segreteria il 14,2%.

**Fig. 3.21 – Condizione professionale dei dipendenti pubblici**

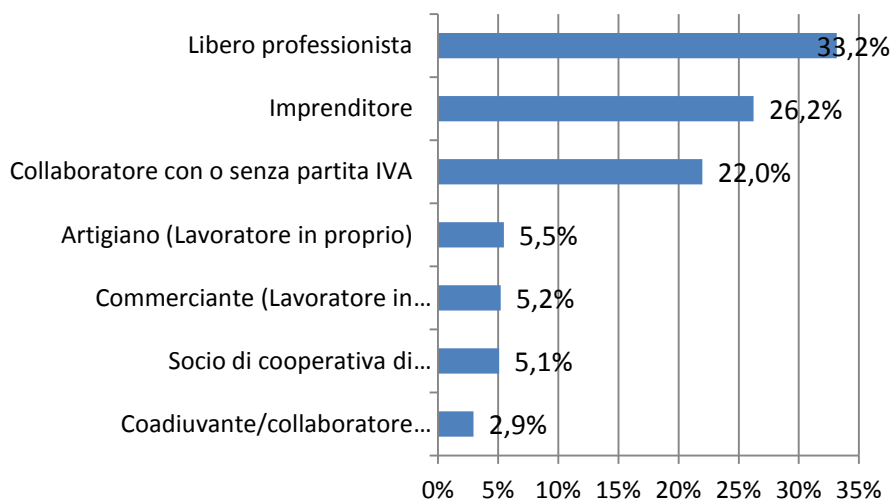


Fonte: Elaborazioni Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

I lavoratori autonomi, che rappresentano il 32,7% dei lavoratori intervistati, sono in grande misura liberi professionisti (33,2%), seguiti dagli imprenditori (26,2%) e dai collaboratori (22%).

In quest'ultima categoria, che al proprio interno è assai articolata, sono prevalenti i collaboratori a progetto (41,2%), seguiti dai collaboratori occasionali (30,9%) e dai professionisti con partita IVA (15,8%). In genere si tratta di professionisti che non sono iscritti ad albi professionali.

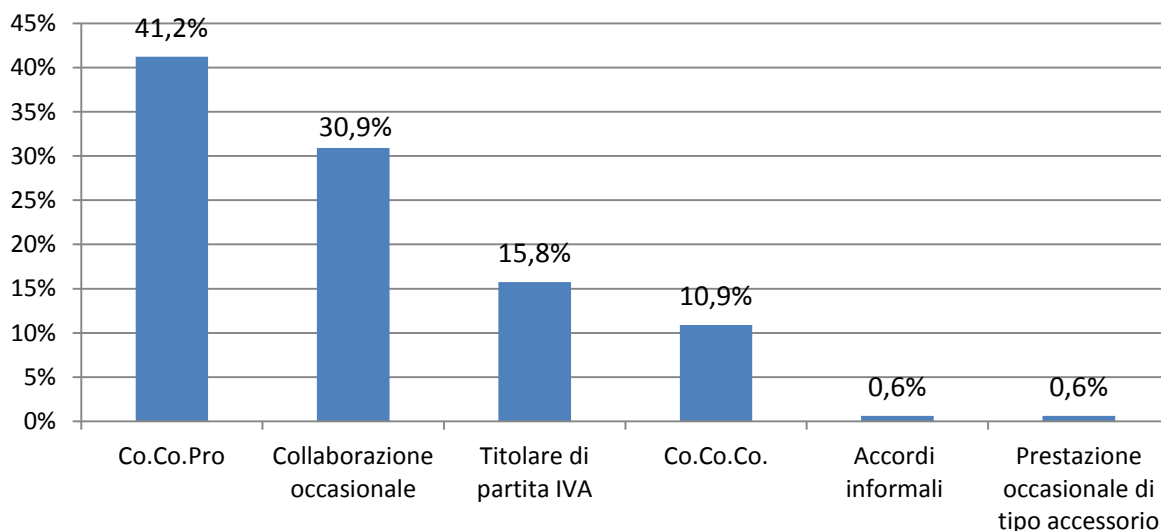
**Fig. 3.22 – Condizione professionale lavoratore autonomo**



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

Dal momento che la categoria dei “collaboratori” riveste notevole rilevanza sia dal punto di vista statistico che dal punto di vista sociale, perché si tratta di una categoria che è cresciuta enormemente negli anni, abbiamo distinto le varie figure e profili come evidenziato nella tabella seguente.

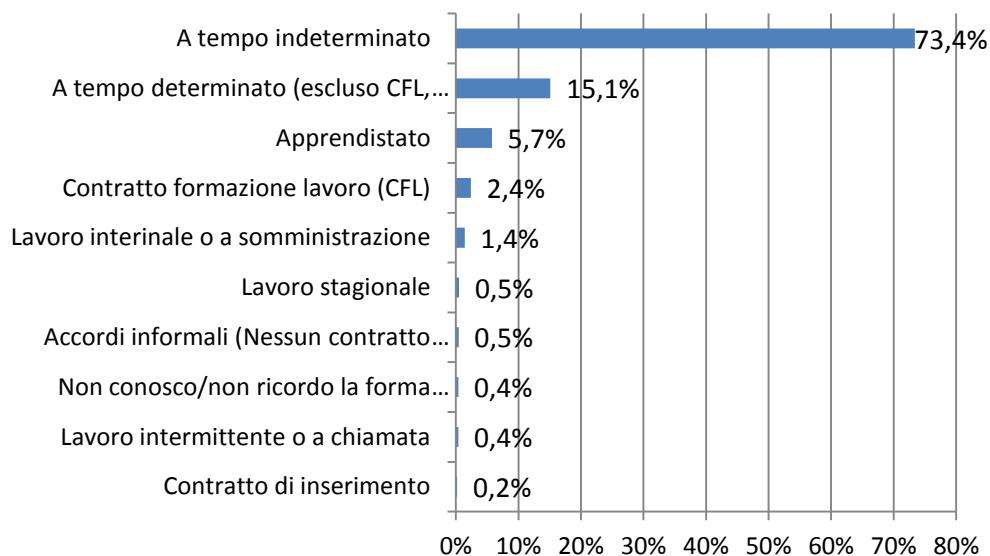
**Fig. 3.23 – Tipologia contrattuale dei collaboratori con o senza partita IVA**



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

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, il 73,4% degli intervistati ha un contratto a tempo indeterminato, poco più del 15% ha invece un contratto a tempo determinato. Tra le altre forme contrattuali di rilievo la prevalente è quella dell'apprendistato che coinvolge quasi il 5,7% degli intervistati.

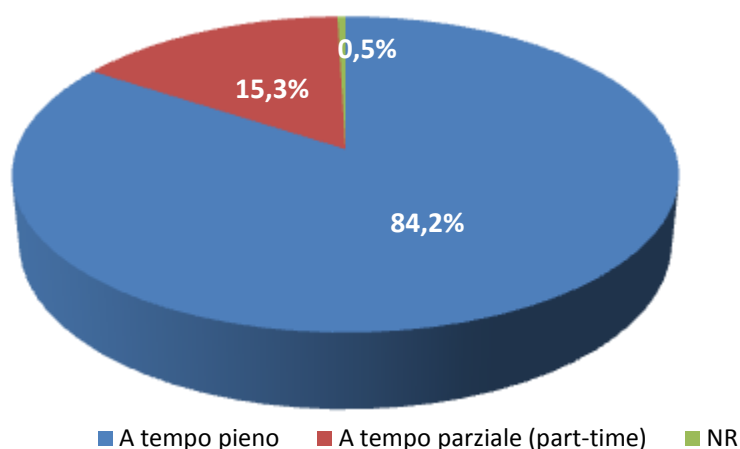
**Fig. 3.24 – Tipologia contrattuale dei lavoratori dipendenti**



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

I dati evidenziano inoltre una prevalenza del rapporto a tempo pieno, che coinvolge poco meno dell'85% degli intervistati, mentre il 15,3% è impiegato con contratti part-time.

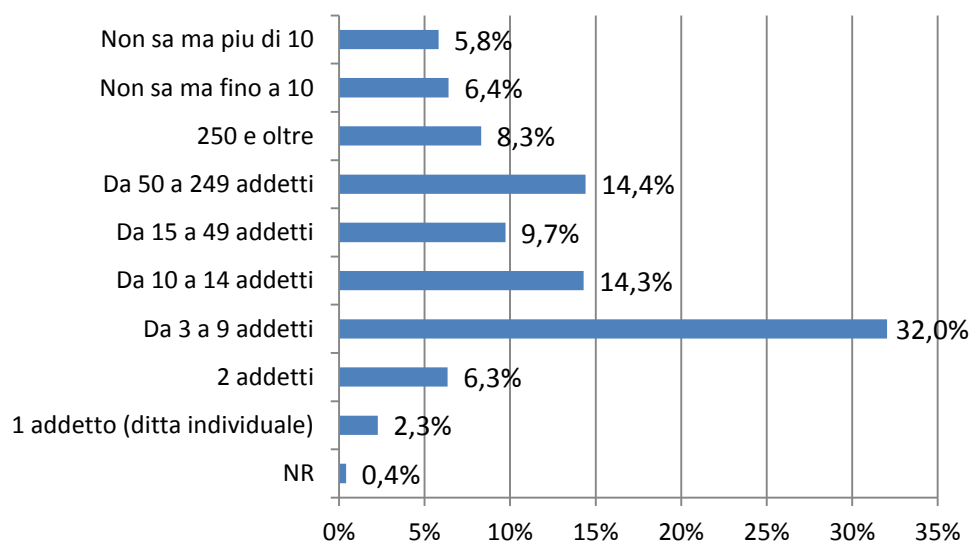
**Fig. 3.25 – Lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale**



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

Per quanto attiene alle caratteristiche delle imprese presso le quali si opera in posizione dipendente, nel campione dei lavoratori intervistati, 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.

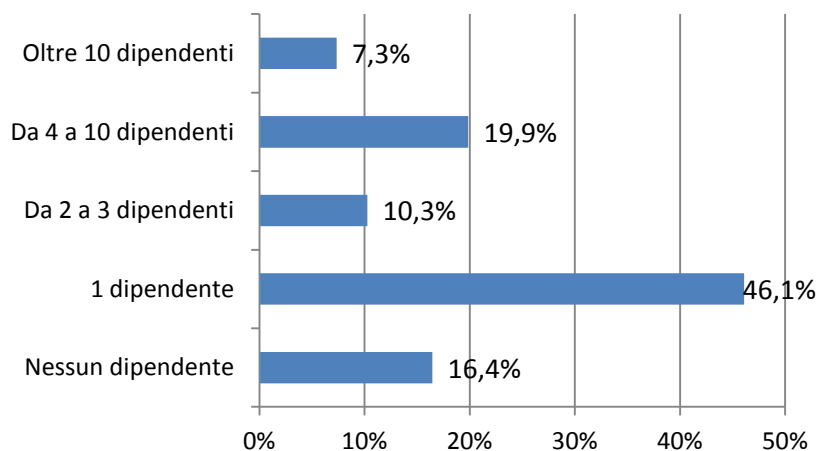
**Fig. 3.26 – Lavoratori dipendenti e collaboratori per dimensione d'impresa in cui lavorano**



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

Le dimensioni delle imprese dei lavoratori autonomi sono principalmente con un solo dipendente (46,1%) e il 16,4% senza nessun dipendente, mentre sono solo il 7,3% quelli che possiedono una realtà articolata, con oltre 10 dipendenti.

**Fig. 3.27 – Dimensione delle imprese dei lavoratori autonomi**



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

### **3.14 La partecipazione ad attività di apprendimento e l'atteggiamento verso la formazione**

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, le variabili più rilevanti e che presentano una numerosità sufficientemente ampia sono state correlate con le seguenti variabili socio-demografiche:

- ❖ il genere;
- ❖ la classe di età;
- ❖ il livello di istruzione, 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;
- ❖ il carattere professionale, classificando i lavoratori in dipendenti, del settore privato e del settore pubblico, e in lavoratori autonomi; questi ultimi sono stati ulteriormente suddivisi distinguendo gli autonomi imprenditori che comprendono gli imprenditori, i liberi professionisti, i soci delle cooperative, i commercianti e gli artigiani dai collaboratori;
- ❖ la condizione professionale;
- ❖ il settore di attività dell'azienda in cui opera<sup>1</sup>.

In primo luogo è stata indagata l'utilità percepita dai lavoratori riguardo la formazione professionale; la formazione continua rappresenta un fattore chiave nell'ambito della strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, che deve essere rafforzata, ma sempre a condizione che la formazione sia utile ed efficace.

A tale proposito, i lavoratori intervistati nella maggior parte dei casi sembrano percepire l'utilità della formazione, soprattutto per il fatto che consente loro di acquisire delle nuove competenze (fattore indicato come molto e abbastanza rilevante dall'84% dei lavoratori). La formazione inoltre è percepita come uno strumento utile per cambiare mansione all'interno dell'azienda (molto e abbastanza rilevante per il 67,2% dei lavoratori) e per aumentare la possibilità di carriera (molto e abbastanza rilevante per il 58,3% dei lavoratori).

---

<sup>1</sup> In alcuni casi i lavoratori che hanno indicato come carattere professionale quella di dipendente pubblico, nel segnalare il settore di attività hanno specificato quello in cui opera il proprio Ente; pertanto le percentuali tra dipendente pubblico e settore pubblico possono non coincidere perfettamente.

**Tab. 3.120 – Utilità delle attività formative per i lavoratori dipendenti (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
Acquisire nuove competenze	55,5	28,5	10,3	5,6	0,1
Aumentare le possibilità di carriera	20,9	37,4	21,4	19,7	0,5
Ottenere aumento di stipendio	13,9	31,6	28,7	25,3	0,5
Cambio lavoro all' interno della azienda	27,6	39,6	19,1	13,2	0,6

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

Anche per i lavoratori autonomi, in questo caso gli *item* presenti nella domanda erano diversi per rispondere alle diverse specificità di questa condizione professionale rispetto a quella dei dipendenti, l'acquisizione di nuove competenze attraverso la formazione è il fattore che i lavoratori percepiscono di maggiore utilità, indicato come molto rilevante dal 46,6% degli intervistati e abbastanza rilevante da quasi il 35%; seguono, in ordine di importanza, la possibilità di ampliare la propria attività e raggiungere nuovi clienti (molto rilevante per il 22,4% dei lavoratori e abbastanza rilevante per il 40,7%) ed infine la possibilità di aumentare il fatturato (14,6% molto rilevate e 37,2% abbastanza rilevante), anche se è consistente (20%) la percentuale di coloro che ritengono la formazione per niente utile per aumentare il proprio fatturato.

**Tab. 3.121 – Utilità delle attività formative per i lavoratori autonomi (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
Acquisire nuove competenze	46,6	34,9	13,2	5,3	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	22,4	40,7	19,8	16,4	0,7
Aumentare fatturato	14,6	37,2	26,2	20,9	1,1

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

Considerando il loro ambito lavorativo, le priorità in termini di competenze che i lavoratori ritengono strategiche per i prossimi due – tre anni sono quelle informatiche, indicate come fattore più rilevante dal 26,7% dei lavoratori, seguite dalle conoscenze tecnico operative specifiche (17,3%), dalla capacità di lavorare in gruppo e dalle capacità relazionali (indicate rispettivamente dal 16,7% e dal 16,2% dei lavoratori).

Analizzando le risposte per le diverse tipologie di lavoratori si evidenziano alcune differenze; in particolare le donne mostrano maggiore attenzione per le conoscenze relazionali, indicate come fattore più rilevante dal 18,4% a fronte del 14,6% degli uomini, mentre questi ultimi hanno una maggiore sensibilità per le conoscenze tecnico-operative specifiche (indicate come fattore più rilevante dal 18,5% a fronte del 15,6% delle donne). Per quanto riguarda i lavoratori per fascia di età la differenza più rilevante si evince relativamente alle conoscenze informatiche, ritenute più rilevanti nella fascia dei più giovani e in quella dei lavoratori più anziani (oltre 55 anni). Infine relativamente al livello di istruzione i lavoratori più istruiti hanno attribuito un'importanza maggiore, rispetto agli altri, relativamente alle competenze manageriali e a quelle legate all'amministrazione e alla contabilità aziendale.

**Tab. 3.122 – 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. contabilità aziendale	Lingue straniere	Conosc tecnico-operative specifiche	Totale
GENERE INTERVISTATO								
Maschio	27,1	8,0	16,6	14,6	6,2	9,2	18,5	58,4
Femmina	26,3	7,7	16,8	18,4	6,0	9,2	15,6	41,6
CLASSI DI ETA'								
18-24	27,5	7,0	16,5	16,1	7,3	8,9	16,8	13,7
25-34	24,5	8,4	17,3	14,8	6,6	9,8	18,6	24,3
35-44	24,7	7,0	17,2	15,9	7,5	10,4	17,2	19,2
45-54	26,9	9,3	16,4	17,9	3,9	8,4	17,2	20,2
55 e più	30,3	7,3	16,0	16,4	5,6	8,3	16,2	22,6
LIVELLO DI ISTRUZIONE								
Basso	24,3	6,6	19,0	17,7	4,5	8,9	19,0	27,0
Medio	28,4	6,3	15,8	16,2	5,6	9,7	18,1	50,8
Alto	25,8	12,9	16,0	14,3	9,2	8,4	13,3	22,2
Totale	26,7	7,9	16,7	16,2	6,1	9,2	17,3	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. Le diversità più rilevanti sono nella quota di lavoratori autonomi con la tipologia contrattuale dei collaboratori, che hanno indicato le conoscenze tecnico-operative specifiche più elevate rispetto alle altre categorie, mentre le conoscenze informatiche sono maggiormente strategiche per i dipendenti pubblici (31,2% a fronte del dato medio del 26,5%).

Per quanto riguarda la condizione professionale i dirigenti hanno una maggiore sensibilità, rispetto alle altre categorie, riguardo le capacità relazionali, mentre gli impiegati ritengono maggiormente strategiche le conoscenze informatiche; infine gli operai specializzati e gli autonomi mostrano maggiore interesse riguardo le conoscenze tecniche operative specifiche.

Sotto il profilo settoriale il comparto agricolo considera maggiormente strategiche le competenze tecnico-operative (indicate dal 30,1% dei lavoratori), il turismo, rispetto agli altri settori, le lingue straniere (24%), mentre le conoscenze informatiche, che sono indicate in percentuale elevata in tutti i settori, assumono un peso relativo maggiore nel comparto pubblico (31,1%) nell'industria (30,1%) e nei servizi (29%).

**Tab. 3.123 – 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. contabilità aziendale	Lingue straniere	Conosc tecnico-operative specifiche	Totale
<b>CARATTERE PROFESSIONALE</b>								
Dipendente privato	25,8	7,2	17,4	18,0	4,8	9,0	17,9	52,3
Dipendente Pubblico	31,2	9,0	20,5	13,3	6,4	6,4	13,3	15,0
Autonomo- impr.	26,1	9,4	14,5	14,9	8,2	9,4	17,6	24,5
Autonomo - collab.	26,7	5,3	11,8	13,9	7,5	15,0	19,8	8,1
<b>CONDIZIONE PROFESSIONALE</b>								
Dirigente	17,9	15,4	15,4	25,6	5,1	7,7	12,8	1,7
Quadro/Funziionario	21,4	18,6	15,7	7,1	10,0	15,7	11,4	3,0
Impiegati	30,7	7,4	14,8	15,5	6,4	8,6	16,7	39,6
Operatore spec.	22,6	5,0	23,5	19,9	2,7	5,4	20,8	9,6
Operatore gen.	21,4	6,8	24,7	20,1	2,3	8,4	16,2	13,4
Autonomo	26,2	8,4	13,8	14,6	8,0	10,8	18,1	32,7
<b>SETTORE DI ATTIVITA'</b>								
Agricoltura	19,1	14,0	7,4	18,4	9,6	1,5	30,1	5,9
Industria	30,1	6,0	17,3	16,7	5,4	8,2	16,2	28,1
Costruzioni	22,4	8,2	14,8	13,1	5,3	10,4	25,8	20,6
Commercio	18,6	6,8	21,1	30,4	3,1	11,2	8,7	7,0
Servizi	29,0	8,3	15,8	14,2	8,3	8,3	16,1	16,8
Turismo	26,0	5,3	18,0	18,7	5,3	24,0	2,7	6,5
Altri settori privati	22,2	22,2	22,2	0,0	11,1	0,0	22,2	0,4
Pubblico	31,1	9,2	20,1	13,3	6,2	6,2	13,9	14,7
Totale	26,7	7,9	16,7	16,2	6,1	9,2	17,3	100,0

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

Oltre il 45% dei lavoratori ha partecipato almeno ad una attività formativa negli ultimi 12 mesi, risultato in linea con quello riscontrato lo scorso anno nella prima edizione del rapporto annuale dell'Osservatorio.

**Tab. 3.124 – Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi (valori %)**

Nessuna attività di formazione	54,6
Partecipazione almeno ad un'attività di formazione negli ultimi 12 mesi	45,4
Totale	100,0

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

L'indagine ha anche indagato il livello di soddisfazione lavorativa degli intervistati e se vi fosse una correlazione tra livello di soddisfazione lavorativa e partecipazione all'attività di formazione.

Nella maggior parte dei casi il campione intervistato manifesta una discreta soddisfazione per la tipologia di lavoro che svolge, con una quota più elevata dei lavoratori soddisfatti tra i dipendenti rispetto agli autonomi; l'81,5% dei lavoratori dipendenti e il 70,6% degli autonomi

hanno dichiarato di essere molto o abbastanza soddisfatti del lavoro svolto (va ricordato che tra i lavoratori autonomi sono inseriti anche coloro che operano con contratto di collaborazione o che posseggono una partita I.V.A.). Al contrario i fattori dove si registra un più elevato livello di insoddisfazione sono, per i lavoratori dipendenti, le prospettive di carriera (57,5% i lavoratori dipendenti poco o per niente soddisfatti) e il trattamento economico (48,7% i lavoratori dipendenti poco o per niente soddisfatti), mentre per gli autonomi la principale insoddisfazione è rappresentata dal fatturato realizzato (53,4% i lavoratori poco o per niente soddisfatti).

**Tab. 3.125 – Lavoratori dipendenti e autonomi per livello di soddisfazione dell'attuale lavoro (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Nr	Totale
LAVORATORI DIPENDENTI						
Tipo di lavoro che svolge	17,2	64,3	13,9	4,1	0,4	100,0
Trattamento economico	3,6	47,1	42,5	6,2	0,6	100,0
Prospettive di carriera	5,2	36,3	45,4	12,1	1,1	100,0
Stabilità occupazionale	10,4	43,4	32,9	12,4	1,0	100,0
Organizzazione del lavoro	9,0	50,4	33,8	6,4	0,4	100,0
LAVORATORI AUTONOMI						
Aver scelto una attività autonoma	33,4	37,2	23,1	6,0	0,3	100,0
Fatturato che realizza	3,1	42,2	42,8	10,6	1,3	100,0
Prospettive lavorative	9,0	52,7	28,9	8,5	0,9	100,0
Utilizzo capacità professionali	12,5	53,2	26,7	7,2	0,4	100,0

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

Il livello di soddisfazione, sugli aspetti del lavoro indagati, non sembra essere correlato con la partecipazione ad attività di formazione.

**Tab. 3.126 – Percentuale di lavoratori dipendenti e autonomi per livello di soddisfazione lavorativa e partecipazione ad attività di formazione (valori %)**

		Corsi o attività (si/no)		
		No	Si	Totale
Soddisfazione sul tipo di lavoro che svolge (DIPENDENTI)	si	53,8	46,2	100,0
	no	52,1	47,9	100,0
	NR	83,3	16,7	100,0
Soddisfazione sul trattamento economico (DIPENDENTI)	si	54,5	45,5	100,0
	no	52,3	47,7	100,0
	NR	90,0	10,0	100,0
Soddisfazione sul prospettive di carriera (DIPENDENTI)	si	53,4	46,6	100,0
	no	53,7	46,3	100,0
	NR	58,8	41,2	100,0
Soddisfazione sul stabilita occupazionale (DIPENDENTI)	si	53,5	46,5	100,0
	no	53,4	46,6	100,0
	NR	73,3	26,7	100,0
Soddisfazione sull'organizzazione del lavoro (DIPENDENTI)	si	54,7	45,3	100,0
	no	51,9	48,1	100,0
	NR	66,7	33,3	100,0
Soddisfazione sulla scelta dell'attività autonoma (AUTONOMI)	si	58,4	41,6	100,0
	no	53,0	47,0	100,0
	NR	0,0	100,0	100,0
Soddisfazione sul fatturato che realizza (AUTONOMI)	si	57,9	42,1	100,0
	no	56,0	44,0	100,0
	NR	40,0	60,0	100,0
Soddisfazione sulle prospettive lavorative (AUTONOMI)	si	57,1	42,9	100,0
	no	55,9	44,1	100,0
	NR	57,1	42,9	100,0
Soddisfazione sull'utilizzo capacita professionali (AUTONOMI)	si	56,9	43,1	100,0
	no	56,1	43,9	100,0
	NR	66,7	33,3	100,0
Totale		56,6	43,4	100,0

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

Il 45,4% dei lavoratori del Lazio ha partecipato ad almeno un corso o un'attività di formazione negli ultimi 12 mesi; in termini assoluti questa percentuale corrisponde a poco più di un milione di occupati della regione Lazio.

La propensione alle attività formative è correlata con il genere, con il variare dell'età e con il livello di istruzione; infatti è superiore nelle donne (46,7% a fronte del 44,5% dei lavoratori maschi), nella fascia di età superiore ai 35 anni e nei lavoratori con un livello di istruzione elevato (53,4% per i lavoratori con laurea, master o dottorato a fronte del 38,3% di quelli che hanno conseguito fino alla licenza media inferiore e del 45,6% dei lavoratori con licenza media superiore).

**Tab. 3.127 – 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
<b>GENERE INTERVISTATO</b>			
Maschio	55,5	44,5	100,0
Femmina	53,3	46,7	100,0
<b>CLASSI DI ETÀ</b>			
18-24	57,0	43,0	100,0
25-34	55,4	44,6	100,0
35-44	54,0	46,0	100,0
45-54	54,3	45,7	100,0
55 e più	53,2	46,8	100,0
<b>LIVELLO DI ISTRUZIONE</b>			
Basso	61,7	38,3	100,0
Medio	54,4	45,6	100,0
Alto	46,6	53,4	100,0
Totale	54,6	45,4	100,0
Totale lavoratori Lazio (V.A. in migliaia)	1.230	1.023	2.253

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

Analizzando i dati per carattere professionale, condizione professionale e settore di attività si evince una maggiore propensione alla partecipazione ad attività formative nei dipendenti pubblici e nei lavoratori che ricoprono il ruolo di dirigente, mentre riguardo ai settori di attività oltre al comparto del pubblico impiego è rilevante la quota di partecipanti tra i lavoratori che operano nell'industria e nelle costruzioni (in questo settore continua ad essere presente l'impegno per sviluppare la formazione al fine di garantire maggiore sicurezza sui cantieri), oltre a quelli degli altri settori (che però includono un numero molto limitato di casi). Segnaliamo che permane una caratteristica nel campione intervistato: nel settore privato non ci sono differenze significative tra i comportamenti formativi degli autonomi rispetto ai lavoratori dipendenti. Questo livellamento potrebbe essere la risultante delle caratteristiche concorrenti relative all'età, all'istruzione e al genere.

**Tab. 3.128 – 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
<b>CARATTERE PROFESSIONALE</b>			
Dipendenti Privati	56,9	43,1	100,0
Dipendente Pubblico	42,2	57,8	100,0
Autonomo - impr.	56,9	43,1	100,0
Autonomo - collab.	55,6	44,4	100,0
<b>CONDIZIONE PROFESSIONALE</b>			
Dirigente	41,0	59,0	100,0
Quadro /Funzionario	52,9	47,1	100,0
Impiegati	51,6	48,4	100,0
Operatore spec.	52,5	47,5	100,0
Operatore gen.	62,3	37,7	100,0
Autonomo	56,6	43,4	100,0
<b>SETTORE DI ATTIVITÀ</b>			
Agricoltura	86,0	14,0	100,0
Industria	51,8	48,2	100,0
Costruzioni	51,8	48,2	100,0
Commercio	70,8	29,2	100,0
Servizi	53,4	46,6	100,0
Turismo	62,0	38,0	100,0
Altri settori privati	44,4	55,6	100,0
Pubblico	42,0	58,0	100,0
Totale	54,6	45,4	100,0
Totale lavoratori Lazio (V.A. in migliaia)	1.230	1.023	2.253

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

I lavoratori del Lazio rispetto alla tipologia della attività di formazione privilegiano i corsi per la crescita professionale, frequentati dal 53,4% dei lavoratori che negli ultimi 12 mesi hanno realizzato almeno un'attività formativa. Tale quota corrisponde al 24,3% del totale dei lavoratori del Lazio; circa 547 mila occupati della regione Lazio hanno quindi partecipato a corsi formativi per la loro crescita professionale. Seguono i corsi obbligatori per legge (a cui hanno aderito il 46,1%, di coloro che hanno partecipato ad attività formative negli ultimi 12 mesi) e la partecipazione a seminari, convegni e workshop, attinenti all'ambito lavorativo (15% dei lavoratori che in termini assoluti corrispondono a circa 335 mila lavoratori laziali).

Al contrario, non riscontrano particolare interesse tra le attività di formazione, i corsi di formazione a distanza, ovvero le modalità più tecnologiche di formazione (indicate dall'1,9% dei lavoratori che negli ultimi 12 mesi hanno realizzato almeno un'attività formativa), le attività "per finalità personali" (2,1%, quasi sicuramente si tratta di un dato influenzato dalla crisi economica in quanto trattasi di attività quasi sempre a pagamento), che sono afferenti più all'educazione permanente che non alla formazione professionale continua, il training on the job (4,1%), cioè l'affiancamento sul lavoro nonché i corsi legati alla condizione di CIG (elemento, questo, che per la sua rilevanza all'interno delle politiche pubbliche, andrebbe

investigato con strumenti predisposti ad hoc e strettamente correlati con l'azione amministrativa).

**Tab. 3.129 – 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	46,1	20,9	471
Corsi legati alla condizione di CIG	4,2	1,9	43
Corsi per la crescita professionale	53,4	24,3	547
Corsi a distanza (FaD)	1,9	0,9	20
Seminari, convegni, workshop	32,8	14,9	335
Training on the job	4,1	1,9	42
Finalità personali	2,1	1,0	22
<b>Totale partecipanti attività formative</b>	<b>100,0</b>	<b>45,4</b>	<b>1.023</b>

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

Tra i lavoratori che hanno partecipato ad almeno un corso negli ultimi 12 mesi, la maggior parte ha frequentato un solo corso (63,2%); sono quindi 505 mila gli occupati della regione Lazio che hanno partecipato ad un solo corso formativo. Circa il 24% dei partecipanti a corsi ha seguito due percorsi formativi, mentre i lavoratori che hanno frequentato almeno tre corsi sono pari a poco più del 13%.

**Tab. 3.130 – 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	63,2	22,4	505
2° corsi	23,7	8,4	189
3° corsi	9,8	3,5	78
4° corsi e più	3,3	1,2	26
<b>Totale partecipanti a corsi</b>	<b>100,0</b>	<b>35,5</b>	<b>799</b>

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

### 3.15 Le caratteristiche dell'ultimo corso di formazione frequentato dai lavoratori intervistati

Per garantire un maggiore approfondimento rispetto alle attività formative realizzate è stata dedicata una sezione del questionario all'analisi delle caratteristiche dell'ultimo corso frequentato, includendo in questa parte di analisi gli intervistati che hanno dichiarato di aver partecipato ad attività di formazione professionale negli ultimi 12 mesi.

Per quanto riguarda la tipologia dell'ultimo corso di formazione frequentato si evidenzia una prevalenza per 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 48,5% dei partecipanti (che corrispondono al 17% del totale degli occupati della regione Lazio, ossia 388 mila lavoratori). Seguono le attività formative finalizzate alla crescita professionale, che hanno coinvolto il 47,5% dei partecipanti, cioè circa 380 mila lavoratori regionali. Come si può notare le percentuali si differenziano lievemente rispetto ai dati sull'intera esperienza formativa degli ultimi 12 mesi, dove era superiore il dato relativo ai corsi per la crescita professionale.

**Tab. 3.131 – Tipologia dell'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

	% lavoratori su totale partecipanti	Incidenza sul totale dei lavoratori Lazio	Totale lavoratori Lazio (V.A. migliaia)
Corsi di formazione obbligatori per legge	48,5	17,2	388
Corsi di formazione per la crescita professionale	47,5	16,9	380
Corsi di formazione a distanza	1,8	0,7	15
Corsi con finalità personali	2,1	0,7	17
Totale partecipanti a corsi	100,0	35,5	799

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, la metodologia di insegnamento prevalente è risultata quella tradizionale, cioè in aula con lezioni prevalentemente teoriche, indicata da oltre il 60% degli intervistati, seguita da corsi con insegnamento misto, cioè teorico-pratico (36,4% degli intervistati), mentre hanno riscontrato una scarsa diffusione la formazione a distanza (2,7%), 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). La diffusione riguardo queste diverse metodologie di organizzazione dei corsi di formazione sono in linea rispetto alla rilevazione dell'indagine sui fabbisogni professionali e formativi dei lavoratori realizzata lo scorso anno.

L'insegnamento tradizionale è più diffuso tra i lavoratori maschi (63% a fronte del 58,1% delle femmine), in quelli di fascia di età giovane, con meno di 25 anni (70% a fronte del 60,9% del dato medio) e in quelli con un livello di istruzione più basso (63,7%).

**Tab. 3.132 – Metodologia dell'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

	Insegnamento tradizionale prevalentemente teorico	Misto teorico-pratico	Formazione a distanza online o offline	Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso	Incidenza dei lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso
GENERE					
Maschio	63,0	34,6	2,4	56,4	34,2
Femmina	58,1	38,8	3,1	43,6	37,2
CLASSI DI ETA'					
18-24	70,0	28,2	1,8	13,5	34,8
25-34	62,4	33,5	4,1	24,1	35,2
35-44	58,1	41,3	0,6	19,0	35,1
45-54	55,0	41,5	3,5	21,0	36,9
55 e più	61,7	35,5	2,7	22,4	35,3
LIVELLO DI ISTRUZIONE					
Basso	63,7	33,7	2,6	23,3	30,6
Medio	61,0	35,9	3,1	51,8	36,2
Alto	58,1	39,9	2,0	24,9	39,7
Totale	60,9	36,4	2,7	100,0	35,5

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

Per quanto riguarda la condizione professionale e il settore di attività si evince una maggiore propensione alla partecipazione a corsi di tipo tradizionale negli operatori generici (68,4% a fronte del 60,9% del dato medio) e nei lavoratori operanti nel settore agricolo e del commercio (rispettivamente 68,4% e 67,5%). In quasi tutti i casi la scelta della tipologia corsuale non è del lavoratore ma è l'offerta che condiziona fortemente la domanda e pertanto il questionario rileva semplicemente una delle caratteristiche salienti del sistema di formazione continua presente nel paese e nella regione Lazio in particolare. Seppur con percentuali basse, è comunque interessante il differente approccio alla formazione a distanza dei collaboratori rispetto agli imprenditori e dei quadri rispetto agli operai.

**Tab. 3.133 – Metodologia dell'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

	Insegnamento tradizionale prevalentemente teorico	Misto teorico-pratico	Formazione a distanza online o offline	Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso	Incidenza dei lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso
<b>CARATTERE PROFESSIONALE</b>					
Dipendente Privato	61,3	36,2	2,5	49,4	71,5
Dipendente Pubblico	57,1	39,4	3,5	20,8	90,9
Autonomo - impr.	64,6	34,4	1,1	23,2	54,6
Autonomo - collab.	57,4	35,2	7,4	6,6	4,5
<b>CONDIZIONE PROFESSIONALE</b>					
Dirigente	42,9	57,1	0,0	1,7	35,9
Quadro/Funzionario	47,4	47,4	5,3	2,3	27,1
Impiegati	60,2	36,8	3,1	44,0	39,4
Op. spec.	55,4	42,2	2,4	10,2	37,6
Op. gen.	68,4	29,6	2,0	12,0	31,8
Autonomo	63,0	34,6	2,5	29,8	32,4
<b>SETTORE DI ATTIVITA'</b>					
Agricoltura	68,4	31,6	0,0	2,3	14,0
Industria	63,8	34,2	2,1	29,4	37,1
Costruzioni	60,9	35,5	3,6	20,7	35,7
Commercio	67,5	32,5	0,0	4,9	24,8
Servizi	60,6	35,8	3,6	16,8	35,5
Turismo	52,4	45,2	2,4	5,1	28,0
Altri settori privati	20,0	80,0	0,0	0,6	55,6
Pubblico	57,9	39,0	3,0	20,1	48,5
<b>Totale</b>	<b>60,9</b>	<b>36,4</b>	<b>2,7</b>	<b>100,0</b>	<b>35,5</b>

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

I lavoratori hanno frequentato l'ultimo corso prevalentemente per aggiornare le competenze e le conoscenze già possedute (76,1%), mentre poco meno del 24% 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 (con meno di 35 anni), rispetto a quelli delle altre fasce di età (26,4% a fronte di un dato medio del 23,9%) e da quelli che hanno conseguito un diploma di scuola secondaria superiore. Resta basso il dato dei lavoratori più maturi (over 55) che partecipano ad attività per acquisire nuove conoscenze e competenze (il 21,3%) e questo dovrebbe suonare come un campanello d'allarme perché molti di questi lavoratori sono di difficile ri-collocabilità (o mobilità professionale anche all'interno della stessa impresa dove operano attualmente) perché non possiedono conoscenze che i giovani riescono ad acquisire attraverso i percorsi di istruzione.

**Tab. 3.134 – Motivi della partecipazione all’ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

	Aggiorn. le comp./conosc.	Acquisire nuove comp. e conosc.	Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso	Incidenza dei lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso
GENERE				
Maschio	76,5	23,5	56,4	34,2
Femmina	75,6	24,4	43,6	37,2
CLASSI DI ETÀ				
18-24	73,6	26,4	13,5	34,8
25-34	73,6	26,4	24,1	35,2
35-44	79,4	20,6	19,0	35,1
45-54	74,9	25,1	21,0	36,9
55 e più	78,7	21,3	22,4	35,3
LIVELLO DI ISTRUZIONE				
Basso	79,5	20,5	23,3	30,6
Medio	73,5	26,5	51,8	36,2
Alto	78,3	21,7	24,9	39,7
Totale	76,1	23,9	100,0	35,5

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

Non considerando i lavoratori che hanno frequentato un corso obbligatorio per legge, si è indagato sulle motivazioni che hanno spinto il lavoratore a partecipare ad attività formative. Il motivo quasi esclusivo è quello lavorativo, che coinvolge quasi il 95% dei lavoratori, mentre le motivazioni personali coinvolgono poco più del 5% degli intervistati.

**Tab. 3.135 – Motivi della partecipazione all’ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

Motivi di lavoro	94,5
Motivi personali	5,5
Totale*	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 degli occupati laziali; in particolare è stato chiesto ai lavoratori laziali se attraverso la formazione ritenevano di aumentare le possibilità di carriera, acquisire nuove competenze per svolgere meglio il proprio lavoro, ottenere un aumento di stipendio, cambiare lavoro oppure se è stato obbligato a partecipare. Come evidenzia la tabella seguente per la maggior dei lavoratori dipendenti la formazione risulta uno strumento per l’acquisizione di competenze per svolgere meglio il proprio lavoro, indicato dal 72,6% dei lavoratori dipendenti, mentre il 15,5% 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 (6,1%), il cambiare lavoro o l’ottenere un aumento di stipendio (rispettivamente 1,4% e 1,1%).

**Tab. 3.136 – 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	6,1
Acquisire nuove conoscenze/ competenze per svolgere meglio il suo lavoro	72,6
Ottenere un aumento di stipendio	1,1
Cambiare lavoro	1,4
E' stato obbligato a partecipare	15,5
Non risponde	3,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

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

Anche per i lavoratori autonomi la motivazione principale è l'acquisizione di competenze per svolgere meglio il proprio lavoro, indicate dal 61,5% degli intervistati, mentre il 17,5% vede nella formazione la possibilità di acquisire strumenti per ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti. Gli altri fattori considerati, quali l'aumento del fatturato, l'obbligo da parte di imprese clienti o fornitori e il miglioramento della posizione sul mercato rivestono rilevanza per una quota molto piccola del campione.

**Tab. 3.137 – 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	17,5
Acquisire nuove conoscenze/ competenze per svolgere meglio il proprio lavoro	61,5
Aumentare il fatturato	5,6
Migliorare la posizione sul mercato	4,9
Prevenire il rischio di chiudere l'attività	0,7
E' stato obbligato a partecipare	5,6
Non risponde	4,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

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

Una parte rilevante di lavoratori, sia dipendenti che autonomi, ha frequentato l'ultimo corso di formazione totalmente o parzialmente al di fuori dell'orario di lavoro (complessivamente oltre il 50% dei lavoratori intervistati). La quota dei lavoratori che ha frequentato il corso totalmente al di fuori dell'orario di lavoro è più alta nei lavoratori dipendenti rispetto agli autonomi (rispettivamente 39,8% e 24,3%), anche se più frequentemente questi ultimi hanno seguito il corso solo parzialmente durante l'orario di lavoro (31,6% gli autonomi e 12,3% i dipendenti). Questo fenomeno almeno parzialmente può essere spiegato con il fatto che gli autonomi hanno un orario meno definito e più dilatato rispetto ai lavoratori subordinati, e questo fa sì che spesso si identifichi come orario di lavoro un tempo molto più lungo.

**Tab. 3.138 – Orario di svolgimento dell'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi dai lavoratori dipendenti (valori %)**

	Dipendenti			Autonomi			Totale lavoratori che hanno partecipato o almeno ad un corso*	Incidenza dei lavoratori che hanno partecipato o almeno ad un corso*
	Complet. durante orario di lavoro	Solo in parte durante orario di lavoro	Al di fuori dell'orario di lavoro	Compl. durante orario di lavoro	Solo in parte durante orario di lavoro	Al di fuori dell'orario di lavoro		
GENERE								
Maschio	52,3	9,4	38,3	50,5	29,5	20,0	56,0	17,5
Femmina	43,6	15,0	41,4	29,3	36,6	34,1	44,0	19,4
CLASSI DI ETÀ								
18-24	54,3	17,1	28,6	45,0	30,0	25,0	13,6	18,0
25-34	43,9	10,5	45,6	53,3	33,3	13,3	23,1	17,3
35-44	44,9	22,4	32,7	34,3	34,3	31,4	20,2	19,3
45-54	49,1	7,0	43,9	50,0	19,2	30,8	21,2	19,2
55 e più	49,2	7,9	42,9	40,0	40,0	20,0	21,9	17,7
LIVELLO DI ISTRUZIONE								
Basso	31,0	12,7	56,3	52,9	23,5	23,5	21,9	14,8
Medio	55,6	14,1	30,4	49,3	31,5	19,2	51,4	18,5
Alto	50,9	7,3	41,8	32,6	34,8	32,6	26,7	21,9
Totale	47,9	12,3	39,8	44,1	31,6	24,3	100,0	18,3

\* con esclusione dei corsi obbligatori per legge

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

Una rilevante differenza si evince tra i dipendenti del settore privato e quello pubblico; la percentuale dei lavoratori del settore pubblico che hanno svolto l'ultimo corso di formazione interamente durante l'orario di lavoro è pari ad oltre il 65,9%, mentre la quota dei dipendenti del settore privato è inferiore al 40%.

Per i lavoratori autonomi sono soprattutto i collaboratori ad aver partecipato al corso totalmente nell'orario di lavoro (58,1%), mentre la categoria che comprende liberi professionisti, imprenditori, commercianti e artigiani la percentuale è nettamente più bassa (40%) ed è invece più elevata soprattutto la percentuale di quelli che hanno dichiarato di aver frequentato l'ultimo corso "solo in parte durante l'orario di lavoro" (33,3%).

**Tab. 3.139 – Orario di svolgimento dell'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi dai lavoratori dipendenti e autonomi (valori %)**

	Compl. durante orario di lavoro	Solo in parte durante orario di lav.	Al di fuori dell'orario di lavoro	Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso *	Incidenza dei lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso *
<b>CARATTERE PROFESSIONALE</b>					
Dipendente settore privato	39,7	16,2	44,1	68,6	33,2
Dipendente settore pubbl.	65,9	3,7	30,5	31,4	48,1
Autonomi - impr.	40,0	33,3	26,7	77,2	31,5
Autonomo - collab.	58,1	25,8	16,1	22,8	2,8

\*con esclusione dei corsi obbligatori per legge

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

La partecipazione al corso di formazione per i dipendenti è prevalentemente una decisione del datore di lavoro (43,3%), tuttavia è rilevante la quota di lavoratori che ha deciso autonomamente di partecipare al corso (33%) e quella dei lavoratori che hanno concordato la partecipazione con il datore di lavoro (23,8%).

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 (77,2% a fronte del 33% dei dipendenti).

**Tab. 3.140 – Decisione sulla partecipazione all'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

<b>LAVORATORI DIPENDENTI</b>	
Decisione del suo datore di lavoro	43,3
Sua iniziativa/richiesta	33,0
Sua richiesta concordata con il datore di lavoro	23,8
Totale*	100,0
<b>LAVORATORI AUTONOMI</b>	
La richiesta di una delle aziende/una scelta di soci o proprietari/obbligo di legge	22,8
Una sua libera iniziativa/una sua richiesta concordata con una delle aziende clienti o fornitrici	77,2
Totale*	100,0

\* con esclusione dei corsi obbligatori per legge

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

L'organizzazione e la gestione dell'ultimo corso al quale i lavoratori hanno partecipato è stata prevalentemente curata da un ente esterno all'azienda. Tale quota è più elevata per i corsi di formazione dei lavoratori autonomi rispetto a quelli dei dipendenti (77,4% dei lavoratori autonomi a fronte del 53% dei lavoratori dipendenti). Va inoltre evidenziato che riguardo i lavoratori dipendenti è pari al 42% la quota di quelli che hanno frequentato l'ultimo corso organizzato e gestito direttamente dalla propria azienda.

**Tab. 3.141 – Organizzazione e gestione all'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

	LAVORATORI DIPENDENTI
Dall'azienda/datore di lavoro	42,0
Da un ente esterno	53,0
Non so	5,0
Totale	100,0

	LAVORATORI AUTONOMI
Da aziende (cliente/fornitore) per cui lavora	18,1
Da un ente esterno	77,4
Non so	4,5
Totale	100,0

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

Come era già emerso nella rilevazione dello scorso anno sono le associazioni di settore e gli ordini professionali i principali enti erogatori della formazione professionale, indicati dal 43% dei lavoratori; seguono in ordine di importanza il datore di lavoro, nel caso di lavoratori dipendenti, o una delle aziende clienti/fornitrici, nel caso dei lavoratori autonomi, indicati dal 31% dei lavoratori, i centri professionali privati (13,4%) e gli organismi pubblici di formazione (10,5%). Sono invece scarsamente coinvolti come enti erogatori i Centri territoriali per l'educazione permanente (CPT).

**Tab. 3.142 – Ente erogatore all'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

Datore lavoro/aziende cliente/fornitore per cui lavora	31,0
Organismi Pubblici di formazione	10,5
Centro territoriale per l'educazione permanente	2,1
Centro di formazione professionale privato	13,4
Associazione di settore, ordini professionali	43,0
Totale	100,0

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 21% (7,4% sul totale dei lavoratori, 168 mila soggetti in termini assoluti), il 13,2%, ha dichiarato di non conoscere questa informazione, mentre il 65,8% ha pagato per proprio conto o attraverso altre fonti.

**Tab. 3.143 – Finanziamento della Regione Lazio per l'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

	% su totale partecipanti	Incidenza sul totale dei lavoratori Lazio	Totale lavoratori Lazio (V.A. in migliaia)
Sì	21,0	7,4	168
No	65,8	23,3	526
Non so	13,2	4,7	106
Totale partecipanti a corsi	100,0	35,5	799

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

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 (72,9%). La quota dei lavoratori che pagano "di tasca loro" la formazione è pari al 18,6%, mentre l'8,6% 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 (21,3% a fronte del 15,1% delle lavoratrici), sono nelle fasce di età centrali (quelle comprese tra 25 e 54 anni) e hanno un livello di istruzione elevato (33% a fronte del 18,6% del dato medio).

Ovviamente è molto marcata la differenza tra gli imprenditori e le altre tipologie di lavoratori: il 52,3% degli imprenditori ha interamente pagato le spese, mentre sono solo meno del 6% i dipendenti privati, l'11% i dipendenti pubblici e nessuno dei collaboratori hanno pagato per la propria formazione professionale.

**Tab. 3.144 – Soggetto che ha pagato le spese per l'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

	Interamente lavoratore	Qualcun altro	Altro **	Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso *	Incidenza dei lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso *
GENERE					
Maschio	21,3	68,5	10,2	56,0	17,5
Femmina	15,1	78,4	6,5	44,0	19,4
CLASSI DI ETÀ'					
18-24	14,0	84,2	1,8	13,6	18,0
25-34	18,6	74,2	7,2	23,1	17,3
35-44	23,5	62,4	14,1	20,2	19,3
45-54	20,2	70,8	9,0	21,2	19,2
55 e più	15,2	76,1	8,7	21,9	17,7
LIVELLO DI ISTRUZIONE					
Basso	5,4	90,2	4,3	21,9	14,8
Medio	16,7	73,6	9,7	51,4	18,5
Alto	33,0	57,1	9,8	26,7	21,9
CARATTERE PROFESSIONALE					
Dipendente Privato	5,9	90,9	3,2	44,5	33,2
Dipendente Pubblico	11,1	81,1	7,8	21,4	48,1
Autonomo - impr.	52,3	32,1	15,6	26,0	31,5
Autonomo - collab.	0,0	82,4	17,6	8,1	2,8
Totale	18,6	72,9	8,6	100,0	18,3

\*\* 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 Nomisma - Indagine sui fabbisogni formativi e professionali dei lavoratori

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 63,6% 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 12% dei lavoratori, e i fondi interprofessionali (11,3%).

Va comunque rilevato che nei casi in cui i corsi siano stati pagati dal datore di lavoro o da una delle aziende cliente/fornitrice è anche probabile che questi abbiano avuto accesso a finanziamenti pubblici o siano pagati attraverso i fondi interprofessionali, ma che il lavoratore non li identifichi direttamente perché non ha la possibilità di accedere a tale informazione.

**Tab. 3.145 – Soggetto esterno che ha pagato e/o contribuito alle spese per l'ultimo corso di formazione frequentato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

Datore di lavoro/ azienda cliente /fornitrice	63,6
Agenzia per l'impiego	0,6
Regione, Provincia, Comune	11,9
Stato e altre istituzioni pubbliche	4,6
Fondi interprofessionali	11,3
Non sa	8,0
<b>Totale*</b>	<b>100,0</b>

\* con esclusione dei corsi obbligatori per legge

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

L'ultimo corso frequentato per il 48,5% dei lavoratori ha consentito di conseguire una certificazione, quale ad esempio una qualifica professionale formale o un patentino, mentre nel 40,2% dei casi al termine del corso è stato rilasciato un attestato di frequenza.

**Tab. 3.146 – Conseguimento di certificazione a seguito della frequentazione del corso (valori %)**

SI, una qualifica professionale formale, patentino di abilitazione, ecc.	48,5
NO, solo attestato di frequenza	40,2
NO, nessuna certificazione	11,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

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

Per una percentuale elevata, superiore al 50%, di lavoratori, alla conclusione del corso è stata effettuata una verifica di quanto appreso. La verifica è avvenuta attraverso una prova scritta, nel 42,8% dei casi e nel 12,2% attraverso un colloquio, mentre nel 45% dei casi i lavoratori non hanno affrontato nessuna verifica finale.

**Tab. 3.147 – Verifica dei risultati alla conclusione del corso (valori %)**

Si, attraverso un colloquio	12,2
SI, attraverso una prova scritta	42,8
No	45,0
Totale almeno un corso di formazione	100,0

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

Rispetto alla qualità della formazione, la maggior parte dei lavoratori laziali si ritiene soddisfatto della formazione ricevuta durante il corso, nel 63,1% dei casi abbastanza soddisfatto e nel 26,2% molto soddisfatto. La percentuale degli insoddisfatti è invece pari al 10,7%. I maggiori livelli di insoddisfazione si riscontrano tra le donne, i lavoratori giovani e tra coloro che posseggono un livello di istruzione elevato.

**Tab. 3.148 – Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco/per nulla	Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso	Incidenza dei lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso
<b>GENERE</b>					
Maschio	26,5	65,4	8,0	56,4	34,2
Femmina	25,8	60,1	14,0	43,6	37,2
<b>CLASSI DI ETA'</b>					
18-24	30,0	57,3	12,7	13,5	34,8
25-34	26,4	64,0	9,6	24,1	35,2
35-44	26,5	64,5	9,0	19,0	35,1
45-54	22,8	66,1	11,1	21,0	36,9
55 e più	26,8	61,7	11,5	22,4	35,3
<b>LIVELLO DI ISTRUZIONE</b>					
Basso	27,9	63,7	8,4	23,3	30,6
Medio	24,1	64,8	11,1	51,8	36,2
Alto	29,1	59,1	11,8	24,9	39,7
Totale	26,2	63,1	10,7	100,0	35,5

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

Considerando il carattere professionale dei lavoratori sono gli autonomi quelli che dichiarano un livello di soddisfazione più elevato, mentre relativamente al settore di attività quelli che operano nel settore del turismo e dei servizi sono maggiormente soddisfatti della formazione ricevuta.

**Tab. 3.149 – Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco/per nulla	Totale lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso	Incidenza dei lavoratori che hanno partecipato almeno ad un corso
<b>CARATTERE PROFESSIONALE</b>					
Dipend. Priv.	24,6	63,5	11,9	49,4	71,5
Dipend. Pubbl.	25,9	61,8	12,4	20,8	90,9
Auton. - impr.	29,1	64,0	6,9	23,2	54,6
Auton. - collab.	29,6	61,1	9,3	6,6	4,5
<b>CONDIZIONE PROFESSIONALE</b>					
Dirigente	28,6	42,9	28,6	1,7	35,9
Quadro/Funz.	31,6	52,6	15,8	2,3	27,1
Impiegati	24,0	63,8	12,3	44,0	39,4
Op. spec.	27,7	61,4	10,8	10,2	37,6
Op. gen.	24,5	66,3	9,2	12,0	31,8
Autonomo	29,2	63,4	7,4	29,8	32,4
<b>SETTORE DI ATTIVITA'</b>					
Agricoltura	26,3	63,2	10,5	2,3	14,0
Industria	24,2	66,7	9,2	29,4	37,1
Costruzioni	26,0	63,3	10,7	20,7	35,7
Commercio	20,0	67,5	12,5	4,9	24,8
Servizi	28,5	59,1	12,4	16,8	35,5
Turismo	35,7	59,5	4,8	5,1	28,0
Altri settori privati	40,0	60,0	0,0	0,6	55,6
Pubblico	26,2	61,0	12,8	20,1	48,5
Totale	26,2	63,1	10,7	100,0	35,5

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

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. 3.150 – Applicazione nel lavoro delle conoscenze acquisite durante il corso di formazione (valori %)**

Sì, completamente	26,7
Sì, solo in parte	60,5
NO, l'azienda non mi ha fornito gli strumenti per poterlo fare	2,2
NO, il corso non risponde alle specificità del mio lavoro	10,5
Totale	100,0

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

### 3.16 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.

Aver ottenuto conoscenze e competenze utili attraverso la partecipazione ad attività formative è maggiormente rilevante per i dipendenti privati rispetto a quelli pubblici (83% i dipendenti privati mentre la quota dei dipendenti pubblici è del 68%); tra questi ultimi è elevata la quota di intervistati che ha preferito non rispondere a questo quesito.

**Tab. 3.151 – 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
Ottenere conoscenze/competenze utili	83,0	68,0	78,8
Conseguire un attestato	4,1	3,0	3,8
Incontrare nuove persone	0,0	0,5	0,1
Fare carriera	1,5	0,5	1,3
Ottenere un aumento di stipendio	0,2	1,0	0,4
Cambiare tipo di lavoro	4,4	6,5	5,0
Non risponde	6,8	20,5	10,6
Totale	100,0	100,0	100,0

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

Anche gli autonomi hanno indicato come principale risultato conseguito attraverso l'attività formativa l'acquisizione di competenze utili, beneficio principale indicato anche dai lavoratori che hanno un contratto di collaborazione (79,5%, mentre gli imprenditori sono al 56%). Gli altri fattori che sono stati indicati come beneficio della formazione sono: l'acquisizione di strumenti per svolgere meglio il proprio lavoro, indicati dal 18,1% dei collaboratori e dall'8,6% degli autonomi. Per gli imprenditori la formazione ha fornito loro maggiori strumenti per ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti (7%) e ha permesso di migliorare la posizione sul mercato (4,5%).

**Tab. 3.152 – Risultati conseguiti a seguito della partecipazione ad attività formativa (% di lavoratori autonomi, risposta più rilevante)**

	Autonomo imprenditore	Autonomo collaboratore	Totale
Ottenere conoscenze/competenze utili	56,0	79,5	62,0
Conseguire un attestato	4,1	0,0	3,1
Ampliare l'attività – raggiungere nuovi clienti	7,0	1,2	5,5
Svolgere meglio il proprio lavoro	8,6	18,1	11,0
Aumentare il fatturato	2,9	0,0	2,1
Migliorare la posizione sul mercato	4,5	0,0	3,4
Non risponde	16,9	1,2	12,9
Totale	100,0	100,0	100,0

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

Una parte rilevante dei lavoratori che hanno partecipato ad almeno un corso negli ultimi 12 mesi, sia tra i dipendenti che tra gli autonomi, a seguito della attività di formazione si sente più motivata verso il lavoro (57,4%) e/o riconosce di aver migliorato le proprie capacità relazionali (43,4%). Inoltre, a tale quesito, oltre il 26% ha risposto positivamente ad entrambi i fattori, mentre il 13% non si è sentito né più motivato né rafforzato nelle proprie capacità relazionali.

**Tab. 3.153 – Risultati conseguiti a seguito della partecipazione ad attività formativa (% di lavoratori dipendenti e autonomi) (risposta multipla)**

	Si	No	Non ha risposto	Totale
Sentirsi più motivato verso il lavoro	57,4	30,1	1,7	100,0
Migliorare le capacità relazionali	43,4	43,4	11,5	100,0

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

Per i lavoratori autonomi nel 73% dei casi la formazione ha consentito di aggiornare le proprie competenze, modifiche rese necessarie da cambiamenti introdotti nel proprio lavoro, mentre per poco più del 14% degli intervistati la formazione ha permesso di introdurre cambiamenti relativi alla propria attività. I cambiamenti sono prevalentemente di tipo tecnologico (58,7%), ma anche organizzativi (23,9%) e di mercato (17,4%).

**Tab. 3.154 – 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	14,1
Aggiornare competenze in seguito all'introduzione di cambiamenti relativi alle propria attività	73,0
Non risponde	12,9
Totale	100,0
<b>IMPRESSE CHE HANNO REALIZZATO CAMBIAMENTI</b>	
Tecnologici	58,7
Di mercato	17,4
Organizzativi	23,9
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 molto rilevante (il 40,3% dei dipendenti pubblici e il 39,5% dei dipendenti privati), e abbastanza rilevante (47,2% dei dipendenti pubblici e il 41,4% dei dipendenti privati).

**Tab. 3.155 – Utilizzo e aspettativa di utilizzo delle competenze acquisite nell'attività formativa (% di lavoratori dipendenti)**

	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Totale
Molto	39,5	40,3	39,7
Abbastanza	41,4	47,2	42,8
Poco	9,7	6,9	9,0
Per niente	9,3	5,7	8,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

### 3.17 Gli ostacoli alla formazione professionale

Tra i lavoratori che non hanno partecipato a nessun tipo di attività di formazione negli ultimi 12 mesi (sono il 54,6% del campione), il 41,4% dichiara di non aver voluto, mentre il restante 58,6% 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 73,8%), mentre per il 26,2% l'ostacolo è stato di natura personale.

**Tab. 3.156 – 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	41,4
Non ha potuto	58,6
<b>CHI NON HA POTUTO</b>	
Per motivi di lavoro	73,8
Per motivi personali	26,2
<b>Totale lavoratori che non hanno partecipato a nessun tipo di formazione negli ultimi 12 mesi</b>	<b>54,6</b>

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

Considerando con maggiore dettaglio le cause più rilevanti della non partecipazione ad attività di formazione è emerso che il 30,4% 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 29,1% e dal 17,3% dei lavoratori.

Va rilevato che la percentuale di lavoratori che ritiene la formazione non adeguata alle loro esigenze è assolutamente in linea con i risultati della rilevazione effettuata lo scorso anno.

**Tab. 3.157 – 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	0,6
Non è necessaria per il lavoro	30,4
Mancanza di sostegno del datore di lavoro	1,0
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	8,1
Formazione confligge con gli impegni familiari	1,9
Datore di lavoro non ha organizzato attività di formazione	6,6
Non sono stato coinvolto dall'azienda	4,1
Formazione non adeguate alle esigenze	29,1
Costi elevati	1,0
Non ritengo di aver bisogno	17,3
Totale	100,0

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

Tra i lavoratori che non hanno partecipato ad attività formative per mancanza di un'offerta formativa rispondente alle proprie esigenze (29%) è maggiore la quota di lavoratori di sesso maschile (18% del totale dei lavoratori maschi inclusi nel campione a fronte del 12,9% delle femmine), e i lavoratori di età compresa tra 18 e 24 anni (19,3% a fronte di un dato medio di 15,9%), ed è maggiore tra gli autonomi collaboratori e tra quelli con un livello di istruzione basso.

**Tab. 3.158 – Caratteristiche dei lavoratori che hanno indicato mancanza di attività di formazione adeguate alle esigenze professionali**

	Percentuale (%)	% su totale lavoratori della stessa classe
Maschio	66,3	18,0
Femmina	33,7	12,9
Totale	100,0	15,9
ETÀ		
18-24	16,7	19,3
25-34	26,0	17,0
35-44	18,1	15,0
45-54	18,1	14,2
55 e più	21,1	14,8
Totale	100,0	15,9
CONDIZIONE PROFESSIONALE		
Dirigenti	1,6	15,4
Quadri - Funzionari	2,2	11,4
Impiegati	39,7	15,9
Operatori specializzati	8,5	14,0
Operatori generici	13,2	15,6
Autonomi	34,8	16,9
Totale	100,0	15,9
CARATTERE PROFESSIONALE		
Dipendente privato	53,7	16,3
Dipendente pubblico	11,5	12,1
Autonomo – imprenditore	24,9	16,1
Autonomo - collaboratore	9,9	19,3
Totale	100,0	15,9
LIVELLO DI ISTRUZIONE		
Basso	32,3	19,0
Medio	49,6	15,5
Alto	18,1	12,9
Totale	100,0	15,9

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

### 3.18 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 34,8% dei lavoratori totali, mentre il restante 65,2% non ha pianificato, almeno per il momento, nessuna attività. Tale quota risulta inferiore di oltre 10 punti percentuali rispetto a quella relativa ai lavoratori che hanno partecipato ad attività formative negli ultimi 12 mesi. Un *gap* simile era emerso anche nell'indagine realizzata lo scorso anno e può essere spiegato con il fatto che almeno una parte dei lavoratori non riesce a pianificare con anticipo le proprie attività di formazione.

Per quanto riguarda la tipologia formativa, si conferma la preferenza per i corsi di formazione finalizzati alla crescita professionale (26,8% dei lavoratori, cioè circa 603 mila lavoratori regionali), seguiti in ordine di importanza dai corsi obbligatori per legge (11,5% dei lavoratori, 259 lavoratori regionali), seminari convegni e workshop (8,2%) e training on the job, cioè formazione attraverso l'affiancamento sul lavoro (4,9%).

**Tab. 3.159 – Intenzione di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi (valori %)\***

Tipologia di corso	% lavoratori	Totale Lavoratori Lazio (V.A. in migliaia)
Corsi obbligatori per legge	11,5	256
Corsi legati alla condizione di CIG	1,1	246
Corsi per la crescita professionale	26,8	603
Corsi a distanza (FaD)	1,1	24
Corsi con finalità personale	1,8	41
Seminari, convegni, workshop	8,2	184
Training on the job	4,9	110
Lezioni private	0,8	19
Non penso di partecipare	65,2	1.469

\* Possibili più risposte

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

E' interessante la correlazione tra i lavoratori che hanno partecipato alle attività formative negli ultimi 12 mesi e quelli che hanno intenzione di partecipare nei prossimi 12; il risultato è che per una parte dei lavoratori l'attività formativa sembra essere un processo continuo: infatti i dati evidenziano che quasi il 43% dei lavoratori che hanno partecipato ad attività di formazione negli ultimi 12 mesi ha intenzione di parteciparvi anche nei successivi mesi, mentre al contrario il 72% di quelli che non hanno avuto un'esperienza passata non intendono neanche intraprendere questa strada per il futuro. Questo dato è da ritenersi molto rilevante perché rappresenta l'ennesima conferma della dicotomia presente sul mercato del lavoro sia a livello di lavoratori che a livello delle singole imprese: chi ha fatto formazione ha una percezione di utilità della propria esperienza e tende a reiterarla nel tempo, ma chi non ha mai fatto formazione (soprattutto non l'ha fatta da adulto) incontra una forte resistenza e corre il rischio di rimanere escluso da tutte le opportunità di aggiornamento anche in presenza di grandi carenze e necessità.

**Tab. 3.160 – Partecipanti ad attività di formazione nel 2012 e previsione di partecipazione futura**

	Non ho partecipato a corsi o attività di formazione		Ho partecipato ad almeno un corso o attività di formazione		Totale Campione	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Parteciperò ad almeno un corso o un'attività	352	28,0	448	42,9	800	34,8
Non parteciperò a corsi o attività	904	72,0	596	57,1	1.500	65,2
<b>Totale</b>	<b>1.256</b>	<b>100,0</b>	<b>1.044</b>	<b>100,0</b>	<b>2300</b>	<b>100,0</b>

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

Il 22,6% dei lavoratori del Lazio (508 mila lavoratori laziali) ha intenzione di partecipare ad un solo corso di formazione nei prossimi 12 mesi, mentre il 19,3% dichiara di voler frequentare due corsi, il 3,6% tre corsi e l'1,9% quattro o più corsi. Sono i dipendenti privati quelli più propensi a frequentare un solo corso, mentre al contrario i dipendenti pubblici prevedono una maggiore intensità formativa.

**Tab. 3.161 – Numero di corsi a cui si prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori)**

	Dipendenti privati	Dipendenti pubblici	Autonomi imprendit.	Autonomi collab.	% su totale partecipanti	Incidenza su totale lavoratori	Totale lavoratori Lazio (V.A. in migliaia)
1 corso	70,8	52,3	62,9	61,4	64,9	22,6	508
2 corsi	17,8	22,0	20,1	19,3	19,3	6,7	151
3 corsi	2,8	6,1	3,6	3,5	3,6	1,3	28
4 corsi e più	0,8	2,3	3,1	3,5	1,9	0,7	9,0
Non so	7,8	17,4	10,3	12,3	10,4	3,6	81
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>34,8</b>	<b>784</b>

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

Considerando solamente quella parte di lavoratori che hanno intenzione di realizzare attività formative nei prossimi 12 mesi, gli argomenti di maggiore interesse sono legati agli aggiornamenti normativi del proprio settore, indicate da quasi il 19% dei lavoratori, con percentuali che salgono a 23,9% tra i lavoratori più giovani e a 28,1% tra chi ha un livello di istruzione alto, seguite da "altro", che comprende una varietà molto ampia di attività come ad esempio comunicazione, organizzazione, marketing, mediazione familiare, terzo settore segnalato dal 18,3% dei lavoratori e dalla sicurezza (16,4%). Va evidenziato che è risultata abbastanza elevata, pari quasi al 12%, la percentuale di lavoratori che ha intenzione di partecipare ma senza sapere gli argomenti che affronterà.

Con percentuali nettamente più basse ma sempre rilevanti sono risultati l'informatica (9,8%) che sembra essere un'esigenza soprattutto per i lavoratori più 'deboli' sul mercato del lavoro (quelli con livelli di istruzione medio-basso, i giovani che entrano nel mondo del lavoro e le donne) ; infine il primo soccorso, indicato dal 8,4% dei lavoratori.

**Tab. 3.162 – 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	18,5	4,0	7,3	2,0	8,2	3,8	2,7	18,9	2,9	19,6	12,0	56,1	33,4
Femmina	13,7	3,1	9,7	2,3	11,7	6,0	5,4	18,8	1,1	16,5	11,7	43,9	36,7
CLASSI DI ETA'													
18-24	12,8	3,4	7,7	1,7	13,7	4,3	2,6	23,9	1,7	17,1	11,1	14,6	37,0
25-34	11,0	5,5	9,0	3,0	6,5	5,0	7,0	15,5	3,5	22,5	11,5	25,0	35,7
35-44	18,2	3,9	5,8	2,6	9,7	3,9	1,3	18,8	2,6	18,2	14,9	19,3	34,9
45-54	17,4	2,5	9,9	0,6	11,2	7,5	2,5	19,3	0,6	17,4	11,2	20,1	34,7
55 e più	22,6	2,4	8,9	2,4	9,5	3,0	4,8	19,0	1,8	14,9	10,7	21,0	32,4
LIVELLO DI ISTRUZIONE													
Basso	21,2	5,8	7,9	5,8	10,1	5,3	2,6	14,3	0,0	24,3	2,6	23,6	30,4
Medio	17,2	2,6	7,8	1,3	13,1	3,9	4,4	15,7	1,8	18,3	13,8	47,9	32,8
Alto	11,0	3,5	9,6	0,4	3,9	5,7	3,9	28,1	4,4	13,2	16,2	28,5	44,6
Totale	16,4	3,6	8,4	2,1	9,8	4,8	3,9	18,9	2,1	18,3	11,9	100,0	34,8

\*Massimo i tre corsi più rilevanti

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

Le motivazioni che spingono i lavoratori a partecipare ai corsi nei prossimi 12 mesi è per il 62,2% l'aggiornamento delle competenze e per quasi il 37,8% acquisire competenze e/o conoscenze completamente nuove. Rispetto alle motivazioni indicate dai lavoratori lo scorso anno è leggermente diminuita la quota di chi partecipa per acquisire nuove conoscenze e competenze (lo scorso anno era risultato pari al 42%).

Inoltre anche quest'anno è netta la scelta sulla motivazione della partecipazione: su 100 intervistati 93 parteciperanno ad attività formativa per motivi di lavoro; tale proporzione è la stessa dello scorso anno.

**Tab. 3.163 – Motivazione sulla partecipazione ad attività formative nei prossimi 12 mesi (valori %)**

Per aggiornare le competenze possedute	62,2
Per acquisire competenze e conoscenze completamente nuove	37,8
Totale	100,0
Per lavoro	93,2
Motivi personali	6,8
Totale	100,0

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

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 46,2% 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 (16,8%) e aumentare la

possibilità di carriera (7,9%). Al contrario non sembrano motivazioni rilevanti la formazione come strumento per aumentare la possibilità di trovare lavoro (1,9%), incontrare nuove persone (0,2%), conseguire un attestato (0,2%) o per cambiare lavoro (4,8%).

**Tab. 3.164 – Motivi di partecipazione dei lavoratori dipendenti che hanno intenzione di partecipare alle attività formative nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori, risposta più rilevante)**

Aumentare la possibilità di trovare lavoro	1,9
Acquisizione di nuove conoscenze/ competenze utili	46,2
Ampliare le conoscenze/competenze su un argomento di mio interesse	16,8
Conseguire un attestato	0,2
Incontrare nuove persone	0,2
Aumentare possibilità di carriera	7,9
Cambiare lavoro	4,8
Altri motivi	22,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

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

Acquisire nuove conoscenze e competenze utili è anche la principale motivazione per i lavoratori autonomi, indicata dal 58,4% 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 (14,2%).

**Tab. 3.165 – Motivi di partecipazione dei lavoratori autonomi che hanno intenzione di partecipare alle attività formative nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori, risposta più rilevante)**

Ottenere conoscenze/competenze utili	58,4
Conseguire un attestato	3,2
Ampliare l'attività- raggiungere nuovi clienti	14,2
Aumentare il fatturato	6,0
Obbligato a partecipare	4,6
Altri motivi	13,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

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

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 (40,4%), seguita dalla mancanza di formazione adeguata alle esigenze, indicata da quasi il 32% 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. 3.166 – Motivazioni dell'intenzione di non partecipare a attività formativa nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori che non partecipano ad attività formative, risposta più rilevante)**

Non è necessario per il lavoro	8,6
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	8,7
Formazione confligge con gli impegni familiari	6,9
Costi troppo elevati	0,9
Luogo difficile da raggiungere	0,5
Formazione non adeguate alle esigenze	31,9
Non ritengo di aver bisogno	40,4
Altri motivi	0,9
Non so	1,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

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. L’Informatica è stata il tema maggiormente segnalato (22%), seguito dalla formazione specifica sulla propria attività (20,6%), commerciale e comunicazione (17,3%), lingue (10%), amministrazione (7,7%) e controllo di gestione (3,4%). Come si evince dalle risposte fornite a diversi quesiti sottoposti agli intervistati, la tematica formativa afferente all’informatica risulta essere a volte al primo posto e in altri casi tutt’altro che rilevante. Va tenuto conto che l’esperienza formativa, realizzata coniugando gli interessi dell’azienda con gli interessi personali, pone l’informatica non ai primi posti in questa fase perché molti giovani hanno una sufficiente conoscenza e abilità di base. Quando si pone il lavoratore di fronte alla analisi delle proprie carenze, una gran parte degli occupati si considera inadeguato ad utilizzare le tecnologie informatiche nel modo migliore e colloca quindi questa tematica formativa al primo posto.

### 3.19 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 quasi del 26%; corrispondente a 583 mila lavoratori regionali. Tra questi è maggiore la propensione alla ricerca di informazioni da parte dei lavoratori giovani (30,1%) e con un livello di istruzione elevato (32,9%).

**Tab. 3.167 – Ricerca di informazioni su una qualsiasi attività di formazione negli ultimi 12 mesi (valori %)**

	Sì	No	Totale
GENERE			
Maschio	26,5	73,5	58,4
Femmina	25,0	75,0	41,6
CLASSI DI ETÀ			
18-24	30,1	69,9	13,7
25-34	28,8	71,3	24,3
35-44	25,4	74,6	19,2
45-54	22,2	77,8	20,2
55 e più	23,9	76,1	22,6
LIVELLO DI ISTRUZIONE			
Basso	22,2	77,8	27,0
Medio	24,7	75,3	50,8
Alto	32,9	67,1	22,2
Totale	25,9	74,1	100,0
Totale lavoratori Lazio (V.A. in migliaia)	583	1.670	2.253

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

Tra coloro che hanno ricercato le informazioni, quasi il 79% le ha reperite senza nessun problema, mentre il 16,8% ha segnalato di aver incontrato delle difficoltà.

**Tab. 3.168 – Reperimento delle informazioni sull'attività di formazione (% di lavoratori)**

	% lavoratori che cercavano informazioni nei 12 mesi	Incidenza sul totale dei lavoratori	Totale lavoratori Lazio (V.A. in migliaia)
Sì	78,8	20,4	459
No	16,8	4,3	98
Non sempre	4,4	1,1	25
Totale	100,0	25,9	583

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

Il 46,2% dei lavoratori (1.040mila soggetti in termini assoluti) che ha intenzione di partecipare ad attività formative 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, in quelli della classe di età compresa tra i 25 e i 34 anni e soprattutto con un livello d'istruzione elevato.

**Tab. 3.169 – Disponibilità ad utilizzare parte del suo tempo libero per attività di formazione lavorativa (valori %)**

	Si	No	Totale
GENERE			
Maschio	48,1	51,9	58,4
Femmina	43,5	56,5	41,6
CLASSI DI ETÀ			
18-24	45,3	54,7	13,7
25-34	51,1	48,9	24,3
35-44	47,8	52,2	19,2
45-54	43,3	56,7	20,2
55 e più	42,6	57,4	22,6
LIVELLO DI ISTRUZIONE			
Basso	41,1	58,9	27,0
Medio	44,3	55,7	50,8
Alto	56,6	43,4	22,2
Totale	46,2	53,8	100,0
Totale lavoratori Lazio (V.A. in migliaia)	1.040	1.213	2.253

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 (48,2%) o da 3 a 5 ore (26,6%), mentre quelli che hanno dichiarato la loro disponibilità per un tempo superiore è pari al 16,2%.

**Tab. 3.170 – Disponibilità di tempo per attività di formazione (ore/settimana)**

1 ora	9,0
Da 1 a 3 ore	48,2
Da 3 a 5 ore	26,6
Più di 5 ore	16,2
Totale	100,0

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

Oltre alla disponibilità del proprio tempo i lavoratori del Lazio hanno dichiarato di essere disposti ad investire anche risorse finanziarie. Tra questi è più alta la quota dei lavoratori di genere maschile, quelli che appartengono alla classe di età inferiore ai 45 anni e quelli con un livello di istruzione alto.

**Tab. 3.171 – Disponibilità a partecipare ai costi per la propria formazione lavorativa (valori %)**

	Sì	No	Totale
GENERE			
Maschio	43,6	56,4	58,4
Femmina	38,5	61,5	41,6
CLASSI DI ETÀ			
18-24	44,3	55,7	13,7
25-34	43,0	57,0	24,3
35-44	49,0	51,0	19,2
45-54	37,9	62,1	20,2
55 e più	34,9	65,1	22,6
LIVELLO DI ISTRUZIONE			
Basso	32,4	67,6	27,0
Medio	40,2	59,8	50,8
Alto	55,6	44,4	22,2
Totale	41,5	58,5	100,0
Totale lavoratori Lazio (V.A. in migliaia)	934	1.318	2.253

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

Come era ovvio attendersi sono maggiormente disponibili al co-investimento i lavoratori autonomi e i dirigenti e quelli meno disponibili sono i dipendenti pubblici.

**Tab. 3.172 – Disponibilità a partecipare ai costi per la propria formazione lavorativa (valori %)**

	Sì	No	Totale
CARATTERE PROFESSIONALE			
Dipendente Privato	36,4	63,6	52,3
Dipendente Pubblico	34,7	65,3	15,0
Autonomo - impr.	57,6	42,4	24,5
Autonomo - collab.	38,0	62,0	8,1
CONDIZIONE PROFESSIONALE			
Dirigente	51,3	48,7	1,7
Quadro/Funzionario	41,4	58,6	3,0
Impiegati	38,1	61,9	39,6
Op. spec.	33,5	66,5	9,6
Op. gen.	28,6	71,4	13,4
Autonomo	52,7	47,3	32,7
SETTORE DI ATTIVITÀ			
Agricoltura	48,5	51,5	5,9
Industria	37,7	62,3	28,1
Costruzioni	48,2	51,8	20,6
Commercio	27,3	72,7	7,0
Servizi	46,4	53,6	16,8
Turismo	48,7	51,3	6,5
Altri settori privati	11,1	88,9	0,4
Pubblico	35,2	64,8	14,7
Totale	41,5	58,5	100,0
Totale lavoratori Lazio (V.A. in migliaia)	934	1.318	2.253

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

Per quanto riguarda l'entità del cofinanziamento quasi il 33% dei lavoratori ha espresso la disponibilità ad investire una somma compresa tra 100 e 300 euro annui, il 18,4% tra 301 e 500 euro, e il 12,5% fino a 100 euro. Per contro i lavoratori con disponibilità superiore ai 500 euro annui sono solo poco più del 10%.

**Tab. 3.173 – Disponibilità di spesa annuale in euro (valori %)**

Fino a 100 euro	12,5
Tra 100 e 300 euro	32,9
Tra 301 e 500 euro	18,4
Tra 501 e 700 euro	4,2
Tra 701 e 900 euro	2,5
Superiore ai 900 euro	4,0
Non sa	25,5
Totale	100,0

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

## 3.20 Alcune evidenze a livello provinciale

### *Frosinone*

In merito alla utilità della formazione continua, i lavoratori dipendenti della provincia di Frosinone intervistati ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze al fine di svolgere meglio il proprio lavoro. L'83,7% degli intervistati considera, infatti, molto o abbastanza utile praticare attività formative per tale finalità.

In subordine, la formazione è considerata utile anche per cambiare tipo di lavoro all'interno dell'azienda/ente per cui già si lavora: il 65,5% degli intervistati ritiene molto o abbastanza utile formarsi per tale obiettivo.

Ancora, la formazione è considerata utile anche per aumentare le possibilità di carriera (57,6%). Al contrario, la formazione viene ritenuta scarsamente utile (poco o per niente) per ottenere un aumento di stipendio (52,3%).

Tali percentuali provinciali sono sostanzialmente in linea con la media regionale.

**Tab. 3.174 – Utilità delle attività formative per i lavoratori dipendenti (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
FROSINONE					
Acquisire nuove competenze	57,5	26,2	9,2	7,1	0,0
Aumentare le possibilità di carriera	18,2	39,4	18,2	24,3	0,0
Ottenere aumento di stipendio	12,6	34,5	23,7	28,6	0,6
Cambio lavoro all' interno della azienda	29,5	36,0	20,0	13,8	0,6
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	55,5	28,5	10,3	5,6	0,1
Aumentare le possibilità di carriera	20,9	37,4	21,4	19,7	0,5
Ottenere aumento di stipendio	13,9	31,6	28,7	25,3	0,5
Cambio lavoro all' interno della azienda	27,6	39,6	19,1	13,2	0,6

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

Anche per ciò che riguarda i lavoratori autonomi, gli intervistati di Frosinone (78,2%) ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze per svolgere meglio il proprio lavoro.

Il 62,6% degli intervistati 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 perplessità: circa la metà degli intervistati ritiene infatti poco o per niente utile l'utilizzo di attività formative a tal fine.

Anche per ciò che riguarda i lavoratori autonomi le percentuali provinciali sono sostanzialmente in linea con la media regionale ma con un tratto distintivo comune: gli insoddisfatti della provincia per tutte e tre le utilità sono percentualmente di più di quelli della media regionale.

**Tab. 3.175 – Utilità delle attività formative per i lavoratori autonomi (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
FROSINONE					
Acquisire nuove competenze	41,7	36,5	16,5	5,2	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	22,6	40,0	20,0	17,4	0,0
Aumentare fatturato	13,0	36,5	27,8	21,7	0,9
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	46,6	34,9	13,2	5,3	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	22,4	40,7	19,8	16,4	0,7
Aumentare fatturato	14,6	37,2	26,2	20,9	1,1

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

Le conoscenze ritenute maggiormente importanti per i prossimi 2-3 anni risultano quelle informatiche: il 28% dei lavoratori le colloca al primo posto tra le 7 proposte e il 20,6% al secondo.

Il 19,1% dei lavoratori colloca al primo posto per importanza le conoscenze tecnico-operative specifiche; il 13,4% al secondo posto, il 19,3% al terzo posto.

Il 15% dei lavoratori indica al primo posto le capacità relazionali (anche con la clientela) e il 14,8% le capacità di lavorare in gruppo (*team working*).

Di minore importanza risultano le lingue straniere, le competenze manageriali e gestionali e quelle amministrative.

**Tab. 3.176 – 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	28,0	20,6	4,8	26,7	18,2	11,4
Manageriali e gestionali	7,5	6,2	14,5	7,9	10,0	9,9
Capacità di lavorare in gruppo	14,8	23,0	18,1	16,7	21,5	17,0
Capacità relazionali	15,0	15,3	15,7	16,2	15,6	19,5
Amministr. e di contabilità aziendale	6,6	9,1	8,4	6,1	8,1	13,3
Lingue straniere	9,1	12,4	19,3	9,2	12,9	16,8
Conosc. tecnico-operative specifiche	19,1	13,4	19,3	17,3	13,6	12,2
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 46,6% dei lavoratori di Frosinone ha partecipato ad almeno un corso di formazione negli ultimi 12 mesi, percentuale che risulta un po' più elevata della media regionale, pari al 45,4%.

Di questo gruppo, il 26,4% 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 Frosinone risulta più elevata di quella media regionale (24,3%).

Il 18,0% ha preso parte a corsi di formazione obbligatori per legge (sicurezza sul luogo di lavoro, L. 626, ambiente, primo soccorso, HACCP). A livello regionale il 20,9% dei lavoratori ha partecipato a tali corsi.

Il 17% è intervenuto a seminari, convegni, workshop attinenti all'ambito lavorativo; questa tipologia di attività formativa ha riscosso maggiore attenzione a Frosinone rispetto alla media regionale (14,9%).

Le tipologie di corsi su cui c'è stata minore attenzione dal punto di vista della frequenza comprendono i corsi legati alla condizione di Cassa Integrazione Guadagni (3,0% a Frosinone contro l'1,9% a livello regionale, dato che ci ricorda come un quinto degli addetti all'industria della provincia è attualmente in Cassa integrazione), i corsi di formazione a distanza (FaD) (0,5% rispetto a 0,9%), il training on the job e l'affiancamento sul lavoro (3,0% contro l'1,9%) e i corsi con finalità personali o lezioni private con l'ausilio di un insegnante o di un tutor a pagamento (1,4% contro l'1%).

**Tab. 3.177 – Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)**

	Frosinone	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	18,0	20,9
Corsi legati alla condizione di CIG	3,0	1,9
Corsi per la crescita prof.	26,4	24,3
Corsi a distanza (FaD)	0,5	0,9
Seminari, convegni, workshop	17,0	14,9
Training on the job	3,0	1,9
Finalità personali	1,4	1,0
<b>Totale</b>	<b>46,6</b>	<b>45,4</b>
Non ha partecipato a nessuna attività formativa	53,4	54,6

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

La maggior quota (60,5% ) di lavoratori che ha fatto formazione ha partecipato a un solo corso negli ultimi 12 mesi; il 21,0% ha partecipato a due corsi, ben il 15,3% a tre corsi (contro una media regionale pari al 9,8%) e il 3,2% a quattro o più corsi.

**Tab. 3.178 – Numero di corsi a cui ha partecipato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

	Frosinone	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	60,5	63,2
2° corsi	21,0	23,7
3° corsi	15,3	9,8
4° corsi e più	3,2	3,3

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

I lavoratori soddisfatti della formazione ricevuta durante il corso sono la quasi totalità (92,4%, più della media regionale pari all'89,3%); anche la quota dei molto soddisfatti di Frosinone è più elevata di quella media regionale (32,5% contro il 26,2%).

Gli insoddisfatti (poco o per nulla) sono il 7,6% (10,7% in media regionale).

Questi dati vanno confrontati e commisurati con i giudizi espressi sull'utilità della formazione per raggiungere i diversi obiettivi sopra riportati.

**Tab. 3.179 – Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Frosinone	32,5	59,9	5,1	2,5	100,0
Media regionale	26,2	63,1	9,6	1,1	100,0

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

Il 37,5% dei lavoratori di Frosinone prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi ad attività formative, mostrando una condizione più attiva rispetto alla media regionale (34,8%).

Nell'ambito di questa quota, il 27% privilegia corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro, il 15% corsi di formazione obbligatori per legge.

Con quote al di sotto del 10% si ritrovano i seminari e convegni svolti durante l'ambito lavorativo e il training on the job. Con percentuali inferiori al 5% vi sono i corsi legati alla condizione di Cassa Integrazioni Guadagni, i corsi di formazione a distanza, le lezioni private e i corsi di formazione con finalità personali.

**Tab. 3.180 – Previsione sulla partecipazione ad attività formative nei prossimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)**

	Frosinone	Media regionale
Corsi obbligatori per legge	15,0	11,5
Corsi legati alla condizione di CIG	2,3	1,1
Corsi per la crescita prof.	27,0	26,8
Corsi con finalità personale	0,7	1,1
Corsi a distanza (FaD)	1,6	1,8
Seminari, convegni, workshop	9,3	8,2
Training on the job	5,9	4,9
Lezioni private	1,6	0,8
<b>Totale parteciperà</b>	<b>37,5</b>	<b>34,8</b>
Non ha intenzione di partecipare a nessuna attività formativa	62,5	65,2
<b>Totale lavoratori</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Secondo le previsioni dei lavoratori di Frosinone, il 65,5% (del 37,5 % del campione provinciale) parteciperà nei prossimi 12 mesi a un corso di formazione (64,9% in media regionale) il 20,6% a due corsi (19,3%), il 3,0% a tre corsi (3,6%) e il 2,4% a quattro o più corsi (1,9%).

La quota dei lavoratori ancora incerti è pari all'8,5%, più bassa della media regionale (10,4%).

**Tab. 3.181 – Numero di corsi a cui si prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori)**

	Frosinone % lavoratori	Media regionale % lavoratori
1° corso	65,5	64,9
2° corsi	20,6	19,3
3° corsi	3,0	3,6
4° corsi e più	2,4	1,9
Non so	8,5	10,4
<b>Totale</b>	<b>100,00</b>	<b>100,0</b>

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 sulla sicurezza (20,6%, di circa tre punti percentuali più elevata della media regionale).

Rilevanti risultano anche le differenze per quanto riguarda altre voci, quali: le novità normative legate al proprio settore (14,8%, rispetto alla media regionale pari al 18,9%) e il primo soccorso (12,3% contro 8,4% regionale).

A seguire, compresi tra il 5 e il 10% l'informatica, la gestione aziendale e le lingue.

Al di sotto del 5% si ritrovano la prevenzione e protezione, la certificazione energetica e l'HACCP.

Da rilevare che la categoria residuale comprendente altri tipologie di corsi occupa circa un quinto dei lavoratori, anche a livello regionale.

**Tab. 3.182 – Argomenti delle attività formative che Intende scegliere nei prossimi 12 mesi (valori %)**

	Frosinone	Media regionale
Sicurezza	20,6	16,4
Prevenzione e protezione	2,6	3,6
Primo soccorso	12,3	8,4
HACCP	1,3	2,1
Informatica	7,1	9,8
Gestione aziendale	7,1	4,8
Lingue	5,8	3,9
Novità normative	14,8	18,9
Certificazione energetica	2,6	2,1
Altro	19,4	18,3
Non risponde	6,5	11,9
Totale	100,0	100,0

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

La motivazione principale alla partecipazione ad attività formative future è aggiornare le competenze/conoscenze possedute (63,8% per i lavoratori di Frosinone, 62,2% in media regionale). L'acquisizione di competenze e conoscenze del tutto nuove è al secondo posto e ha un peso minore a Frosinone rispetto alla media regionale (36,2% contro 37,8%)

La partecipazione alla formazione è quasi esclusivamente per motivi di lavoro; i motivi personali sono indicati da meno del 10% dei lavoratori (7,9% a Frosinone contro il 6,8% in media regionale).

**Tab. 3.183 – 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	63,8	36,2	100,0	92,1	7,9	100,0
Media regionale	62,2	37,8	100,0	93,2	6,8	100,0

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

Il motivo più rilevante per il quale il lavoratore non ha intenzione di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi si lega alla sua percezione di non necessitare di alcuna

ulteriore formazione. Poco meno della metà dei lavoratori ritiene vera questa affermazione (43,3%, leggermente più elevata della media regionale pari al 40,4%).

Una quota molto significativa di lavoratori (29,5%) ritiene che non ci siano attività di formazione adeguate alle proprie esigenze professionali.

Meno del 10% dei lavoratori non ritiene necessaria la formazione per le attuali esigenze di lavoro. Per il 7,3% dei lavoratori la formazione confligge con gli impegni di lavoro, per il 6,2% essa confligge con gli impegni familiari.

Infine i costi e la logistica: costi troppo elevati sono indicati solo dall'1,5% dei lavoratori mentre la difficoltà di raggiungimento del luogo di svolgimento risulta pressoché inesistente (0,4%).

**Tab. 3.184 – 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	9,5	8,6
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	7,3	8,7
Formazione confligge con gli impegni familiari	6,2	6,9
Costi elevati	1,5	0,9
Luogo di svolgimento difficile da raggiungere	0,4	0,5
Attività non adeguate alle esigenze	29,5	31,9
Non ritengo di aver bisogno	43,3	40,4
Altro	0,4	0,9
Non so	2,2	1,3
Totale	100,0	100,0

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

### **Latina**

Per ciò che concerne l'utilità della formazione continua, l'83,5% dei lavoratori dipendenti della provincia di Latina intervistati ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze al fine di svolgere meglio il proprio lavoro.

In subordine, la formazione è considerata utile anche per cambiare tipo di lavoro all'interno dell'azienda/ente per cui già si lavora: il 71% degli intervistati ritiene molto o abbastanza utile formarsi per tale obiettivo.

Ancora, la formazione è considerata utile anche per aumentare le possibilità di carriera (61,1%).

Sulla utilità o meno della formazione per ottenere un aumento di stipendio il gruppo degli intervistati è spaccato in due (49,6 % per entrambe le opzioni).

Per ciò che riguarda sia le possibilità di carriera che l'aumento di stipendio, la quota di lavoratori che ritiene utile formarsi per tali obiettivi è più consistente della media regionale.

**Tab. 3.185 – Utilità delle attività formative per i lavoratori dipendenti (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
LATINA					
Acquisire nuove competenze	59,0	24,5	12,8	3,8	0,0
Aumentare le possibilità di carriera	22,8	38,3	18,3	19,7	1,0
Ottenere aumento di stipendio	12,4	37,2	24,8	24,8	0,7
Cambio lavoro all' interno della azienda	31,7	39,3	18,6	9,7	0,7
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	55,5	28,5	10,3	5,6	0,1
Aumentare le possibilità di carriera	20,9	37,4	21,4	19,7	0,5
Ottenere aumento di stipendio	13,9	31,6	28,7	25,3	0,5
Cambio lavoro all' interno della azienda	27,6	39,6	19,1	13,2	0,6

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

Non solo i dipendenti, ma anche i lavoratori autonomi di Latina (83,3%) ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze per svolgere meglio il proprio lavoro.

Il 59,4% degli intervistati ritiene, inoltre, che la formazione possa risultare utile per ampliare la propria attività e raggiungere nuovi clienti.

Al contrario una maggior quota di autonomi (50% contro 47,3%) ritiene scarsamente utile la formazione per aumentare il fatturato.

**Tab. 3.186 – Utilità delle attività formative per i lavoratori autonomi (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
LATINA					
Acquisire nuove competenze	46,0	37,3	10,7	6,0	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	18,7	40,7	22,0	18,0	0,7
Aumentare fatturato	10,0	37,3	24,7	25,3	2,7
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	46,6	34,9	13,2	5,3	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	22,4	40,7	19,8	16,4	0,7
Aumentare fatturato	14,6	37,2	26,2	20,9	1,1

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

Le conoscenze ritenute maggiormente importanti nei prossimi 2-3 anni risultano quelle informatiche: il 25,2% dei lavoratori le colloca al primo posto tra le 7 proposte e il 20,6% al secondo, percentuale – quest'ultima - leggermente più contenuta della media regionale.

A breve distanza tra loro si rilevano poi le capacità di lavorare in gruppo (team working), le capacità relazionali (anche con la clientela) e le conoscenze tecnico-operative specifiche. Le prime sono collocate al primo posto dal 17,5% dei lavoratori, le seconde dal 17,3%, le ultime dal 16,8%.

Di minore importanza risultano le lingue straniere, le competenze manageriali e gestionali e quelle amministrative.

**Tab. 3.187 – 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	25,2	17,1	8,2	26,7	18,2	11,4
Manageriali e gestionali	8,0	11,2	12,9	7,9	10,01	9,9
Capacità di lavorare in gruppo	17,5	20,5	11,8	16,7	21,5	17,0
Capacità relazionali	17,3	15,1	23,5	16,2	15,6	19,5
Amministr. e di contabilità aziendale	6,6	11,2	20,0	6,1	8,1	13,3
Lingue straniere	8,6	11,2	14,1	9,2	12,9	16,8
Conosc tecnico-operative specifiche	16,8	13,7	9,4	17,3	13,6	12,2
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 47,7% dei lavoratori di Latina ha partecipato ad almeno un corso di formazione negli ultimi 12 mesi, percentuale che risulta un po' più elevata della media regionale pari al 45,4%.

In linea con quanto accaduto a livello regionale, il 24,8% 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).

Il 23,2% ha preso parte a corsi di formazione obbligatori per legge (sicurezza sul luogo di lavoro, L. 626, ambiente, primo soccorso, HACCP). A livello regionale tale percentuale si ferma al 20,9%.

Il 15% è intervenuto a seminari, convegni, workshop attinenti all'ambito lavorativo; a grande distanza – sotto il 2% - si ritrovano le seguenti tipologie di corso: quelle legate alla condizione di Cassa Integrazione Guadagni, i corsi di formazione a distanza (FaD), il training on the job e 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.

**Tab. 3.188 – Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)**

	Latina	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	23,2	20,9
Corsi legati alla condizione di CIG	1,6	1,9
Corsi per la crescita prof.	24,8	24,3
Corsi a distanza (FaD)	0,7	0,9
Seminari, convegni, workshop	15,0	14,9
Training on the job.	1,6	1,9
Finalità personali	0,5	1,0
<b>Totale</b>	<b>47,7</b>	<b>45,4</b>
Non ha partecipato a nessuna attività formativa	52,3	54,6

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

Due terzi dei lavoratori formati ha partecipato a un solo corso negli ultimi 12 mesi; il 24,8% ha partecipato a due corsi, il 7,3% a tre corsi (contro una media regionale pari al 9,8%) e l'1,8% a quattro o più corsi (contro una media regionale pari al 3,3%).

**Tab. 3.189 – Numero di corsi a cui ha partecipato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

	Latina	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	66,1	63,2
2° corsi	24,8	23,7
3° corsi	7,3	9,8
4° corsi e più	1,8	3,3

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 inferiore alla media regionale (87,8% contro 89,3%); i totalmente insoddisfatti di Latina incidono però meno di quelli medi regionali (0,6% contro 1,1%).

**Tab. 3.190 – Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Latina	23,6	64,2	11,5	0,6	100,0
Media regionale	26,2	63,1	9,6	1,1	100,0

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

Il 36,6% dei lavoratori di Latina prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi ad attività formative, superando la media regionale (34,8%).

Poco meno di un terzo privilegia corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro, il 10% circa privilegia rispettivamente i corsi di formazione obbligatori per legge e i seminari e convegni svolti durante l'ambito lavorativo.

Il training on the job si attesta al 6,1%, mentre superano di poco il 2% sia i corsi legati alla condizione di Cassa Integrazioni Guadagni che i corsi di formazione a distanza.

Le lezioni private e i corsi di formazione con finalità personali contano entrambi lo 0,7%.

**Tab. 3.191 – Previsione sulla partecipazione ad attività formative nei prossimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)**

	Latina	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	10,5	11,5
Corsi legati alla condiz. di CIG	2,3	1,1
Corsi per la crescita prof.	29,3	26,8
Corsi con finalità personale	0,7	1,1
Corsi a distanza (FaD)	2,5	1,8
Seminari, convegni, workshop	10,0	8,2
Training on the job.	6,1	4,9
Lezioni private	0,7	0,8
Totale parteciperà	36,6	34,8
Non ha intenzione di partecipare a nessuna attività formativa	63,4	65,2
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 65,8% parteciperà nei prossimi 12 mesi a un corso di formazione (64,9% in media regionale) e il 18,6% a due corsi (19,3%).

Sono meno della media regionale i lavoratori che intendono partecipare a tre o più corsi: nel dettaglio il 2,5% indica tre corsi (3,6% a livello regionale) e nessun lavoratore indica quattro o più corsi (1,9% in media).

La quota dei lavoratori ancora incerti è pari al 10,6%, in media con il dato regionale (10,4%).

**Tab. 3.192 – Numero di corsi a cui si prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori)**

	Latina % lavoratori	Media regionale % lavoratori
1° corso	65,8	64,9
2° corsi	18,6	19,3
3° corsi	2,5	3,6
4° corsi e più	0,0	1,9
Non so	10,6	10,4
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 (24,3%, oltre la media regionale pari al 18,9%).

La sicurezza è in seconda posizione (13,5%, di circa tre punti percentuali più bassa della media regionale). A seguire l'informatica (10,8%) e il primo soccorso (10,1%).

La prevenzione e protezione e la gestione aziendale si attestano entrambe al 6,1%.

A seguire, le lingue, la certificazione energetica e l'HACCP.

La categoria residuale comprendente altre tipologie di corsi occupa un ulteriore 15,5%.

**Tab. 3.193 – Argomenti delle attività formative che Intende scegliere nei prossimi 12 mesi (valori %)**

	Latina	Media regionale
Sicurezza	13,5	16,4
Prevenzione e protezione	6,1	3,6
Primo soccorso	10,1	8,4
HACCP	1,4	2,1
Informatica	10,8	9,8
Gestione aziendale	6,1	4,8
Lingue	5,4	3,9
Novità normative	24,3	18,9
Certificazione energetica	2,7	2,1
Altro	15,5	18,3
Non risponde	4,1	11,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

La motivazione principale alla partecipazione ad attività formative future è aggiornare le competenze/conoscenze possedute (63% per i lavoratori di Latina, 62,2% in media regionale). La partecipazione alla formazione è prevalentemente per motivi di lavoro, anche se la quota che indica motivi personali è relativamente elevata a Latina: si parla infatti del 10,2% dei lavoratori contro il 6,8% in media regionale.

**Tab. 3.194 – 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	63,0	37,0	100,0	89,8	10,2	100,0
Media regionale	62,2	37,8	100,0	93,2	6,8	100,0

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

I motivi più rilevanti per il quale 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 e al fatto che le attività formative non vengano repute adeguate alle proprie esigenze professionali. Queste due motivazioni, insieme, totalizzano il 76,7%.

Per il 7,5% dei lavoratori la formazione confligge con gli impegni di lavoro, per il 6,8% non si ritiene necessaria la formazione per le attuali esigenze di lavoro, per il 5,7% essa confligge con gli impegni familiari.

Infine i costi e la difficoltà di raggiungimento del luogo di svolgimento si attestano entrambi allo 0,4%.

**Tab. 3.195 – 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	6,8	8,6
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	7,5	8,7
Formazione confligge con gli impegni familiari	5,7	6,9
Costi elevati	0,4	0,9
Luogo di svolgimento difficile da raggiungere	0,4	0,5
Attività non adeguate alle esigenze	36,2	31,9
Non ritengo di aver bisogno	40,5	40,4
Altro	1,4	0,9
Non so	1,1	1,3
Totale	100,0	100,0

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

### **Rieti**

In relazione alla utilità della formazione continua, anche i lavoratori dipendenti della provincia di Rieti intervistati ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze al fine di svolgere meglio il proprio lavoro. L'84% degli intervistati considera, infatti, molto o abbastanza utile praticare attività formative per tale finalità.

In subordine, la formazione è considerata utile anche per cambiare tipo di lavoro all'interno dell'azienda/ente per cui già si lavora: il 68,4% degli intervistati ritiene molto o abbastanza utile formarsi per tale obiettivo. Ancora, la formazione è considerata utile anche per aumentare le possibilità di carriera (53,7%).

Al contrario, la formazione viene ritenuta scarsamente utile (poco o per niente) per ottenere un aumento di stipendio (58,7%, quattro punti in più della media regionale).

**Tab. 3.196 – Utilità delle attività formative per i lavoratori dipendenti (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
RIETI					
Acquisire nuove competenze	54,6	29,4	9,6	6,4	0,0
Aumentare le possibilità di carriera	21,6	32,1	27,1	18,8	0,5
Ottenere aumento di stipendio	14,2	26,6	33,0	25,7	0,5
Cambio lavoro all' interno della azienda	27,1	41,3	17,9	13,3	0,5
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	55,5	28,5	10,3	5,6	0,1
Aumentare le possibilità di carriera	20,9	37,4	21,4	19,7	0,5
Ottenere aumento di stipendio	13,9	31,6	28,7	25,3	0,5
Cambio lavoro all' interno della azienda	27,6	39,6	19,1	13,2	0,6

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

Anche per ciò che riguarda la categoria dei lavoratori autonomi, gran parte degli intervistati di Rieti (81,8%) ritiene che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze per svolgere meglio il proprio lavoro.

Il 59,9% degli intervistati ritiene, inoltre, che la formazione possa risultare utile per ampliare la propria attività e raggiungere nuovi clienti, mentre l'utilità della formazione per aumentare il fatturato risulta più critica: circa il 52,3 % degli intervistati considera infatti poco o per niente utile l'utilizzo di attività formative a tal fine (con cinque punti percentuali in più della media regionale).

**Tab. 3.197 – Utilità delle attività formative per i lavoratori autonomi (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
RIETI					
Acquisire nuove competenze	47,7	34,1	11,4	6,8	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	20,5	39,4	21,97	16,67	1,5
Aumentare fatturato	15,2	31,8	26,5	25,8	0,8
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	46,6	34,9	13,2	5,3	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	22,4	40,7	19,8	16,4	0,7
Aumentare fatturato	14,6	37,2	26,2	20,9	1,1

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

Sono le conoscenze informatiche quelle ritenute maggiormente importanti nei prossimi 2-3 anni: il 31,1% dei lavoratori le colloca al primo posto tra le 7 proposte e il 20% circa al secondo.

Il 16% dei lavoratori colloca al primo posto per importanza le capacità di lavorare in gruppo (team working) e il 15,7% le conoscenze tecnico-operative specifiche. Il 14% dei lavoratori indica al primo posto le capacità relazionali (anche con la clientela).

Di minore importanza – tra il 7 e l'8% - risultano le competenze manageriali e gestionali, le lingue straniere e quelle amministrative.

**Tab. 3.198 – 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	31,1	19,9	16,1	26,74	18,16	11,39
Manageriali e gestionali	8,3	7,9	7,1	7,87	10,01	9,9
Capacità di lavorare in gruppo	16,0	13,2	19,6	16,7	21,5	17,0
Capacità relazionali	14,0	15,2	5,4	16,2	15,6	19,5
Amministr. e di contabilità aziendale	7,4	13,9	10,7	6,1	8,1	13,3
Lingue straniere	7,4	15,2	21,4	9,2	12,9	16,8
Conosc. tecnico-operative specifiche	15,7	14,6	19,6	17,3	13,6	12,2
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 42,6% dei lavoratori di Rieti ha partecipato ad almeno un corso di formazione negli ultimi 12 mesi, percentuale che risulta un po' più contenuta della media regionale pari al 45,4%.

Il 23,7% 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, anche se di poco, più contenuta di quella media regionale (24,3%).

Il 22,3% 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 20,9%.

Il 13,7% è intervenuto a seminari, convegni, workshop svolti durante l'ambito lavorativo, un punto percentuale in meno rispetto alla media regionale (14,9%).

Le tipologie di corsi su cui c'è stata una minore attenzione comprendono il training on the job e l'affiancamento sul lavoro (1,4% contro 1,9% in media regionale), i corsi di formazione a distanza (FaD) (1,1% rispetto a 0,9%), i corsi legati alla condizione di Cassa Integrazione Guadagni (0,9% contro 1,9%) 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%).

**Tab. 3.199 – Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)**

	Rieti	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	22,3	20,9
Corsi legati alla condiz. di CIG	0,9	1,9
Corsi per la crescita prof.	23,7	24,3
Corsi a distanza (FaD)	1,1	0,9
Seminari, convegni, workshop	13,7	14,9
Training on the job.	1,4	1,9
Finalità personali	0,9	1,0
Totale	42,6	45,4
Non ha partecipato a nessuna attività formativa	57,4	54,6

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

La maggior quota di lavoratori formati (61,3%) ha partecipato a un solo corso negli ultimi 12 mesi; il 26,6% ha partecipato a due corsi, l'8,1% a tre corsi e il 4% a quattro o più corsi (contro una media regionale pari al 3,3%).

**Tab. 3.200 – Numero di corsi a cui ha partecipato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

	Rieti	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	61,3	63,2
2° corsi	26,6	23,7
3° corsi	8,1	9,8
4° corsi e più	4,0	3,3

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

I lavoratori soddisfatti della formazione ricevuta durante il corso sono l'87,9% (la media regionale è pari all'89,3%); la quota dei molto soddisfatti di Rieti è molto più contenuta di quella media regionale (19,4% contro il 26,2%).

Gli insoddisfatti (poco o per nulla) sono il 12,1% (10,7% in media regionale).

**Tab. 3.201 – Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Rieti	19,4	68,5	10,5	1,6	100,0
Media regionale	26,2	63,1	9,6	1,1	100,0

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

Il 30,6% dei lavoratori di Rieti prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi ad attività formative, mostrando una propensione meno dinamica rispetto alla media regionale (34,8%).

Il 24% privilegia corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro. Le altre opzioni sono a grande distanza e tutte sotto il 10%: 9,1% i corsi di formazione obbligatori per legge, 6,3% i seminari e convegni svolti durante l'ambito lavorativo, 3,1% il training on the job.

Con percentuali inferiori al 2% vi sono infine i corsi di formazione con finalità personali, le lezioni private, i corsi legati alla condizione di Cassa Integrazioni Guadagni e i corsi di formazione a distanza.

**Tab. 3.202 – Previsione sulla partecipazione ad attività formative nei prossimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)**

	Rieti	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	9,1	11,5
Corsi legati alla condiz. di CIG	0,6	1,1
Corsi per la crescita prof.	24,0	26,8
Corsi con finalità personale	1,1	1,1
Corsi a distanza (FaD)	0,3	1,8
Seminari, convegni, workshop	6,3	8,2
Training on the job.	3,1	4,9
Lezioni private	0,9	0,8
Totale parteciperà	30,6	34,8
Non ha intenzione di partecipare a nessuna attività formativa	69,4	65,2
Totale lavoratori	100,0	100,0

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

Secondo le previsioni dei lavoratori di Rieti, il 64,5% parteciperà nei prossimi 12 mesi a un corso di formazione (64,9% in media regionale) il 21,5% a due corsi (19,3%), il 5,6% a tre corsi (3,6%). Nessuno lavoratore prevede di partecipare a quattro o più corsi (1,9% in media regionale).

La quota dei lavoratori ancora incerti è pari all'8,4%, più bassa della media regionale (10,4%).

**Tab. 3.203 – Numero di corsi a cui si prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori)**

	Rieti % lavoratori	Media regionale % lavoratori
1° corso	64,5	64,9
2° corsi	21,5	19,3
3° corsi	5,6	3,6
4° corsi e più	0,0	1,9
Non so	8,4	10,4
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 le novità normative legate al proprio settore (22,8%, di circa tre punti percentuali più elevata della media regionale).

A seguire l'informatica con il 15,8%, di sei punti percentuali più elevata della media regionale. La sicurezza è 13,9%, il primo soccorso al 7,9%, la gestione aziendale e l'HACCP al 5,9% entrambe.

Al di sotto del 5% si ritrovano la prevenzione e protezione e la certificazione energetica. Nessuna preferenza per le lingue, al 3,9% in media regionale.

La categoria residuale comprendente altri tipologie di corsi occupa circa un quinto dei lavoratori, come risulta anche a livello regionale.

**Tab. 3.204 – Argomenti delle attività formative che Intende scegliere nei prossimi 12 mesi (valori %)**

	Rieti	Media regionale
Sicurezza	13,9	16,4
Prev. e protezione	4,0	3,6
Primo soccorso	7,9	8,4
HACCP	5,9	2,1
Informatica	15,8	9,8
Gest. aziendale	5,9	4,8
Lingue	0,0	3,9
Novità normative	22,8	18,9
Certificazione energetica	1,0	2,1
Altro	19,8	18,3
Non risponde	3,0	11,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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 (58,6% per i lavoratori di Rieti, 62,2% in media regionale). L'acquisizione di competenze e conoscenze del tutto nuove è al secondo posto e ha un peso maggiore a Rieti rispetto alla media regionale (41,4% contro 37,8%)

La partecipazione alla formazione è quasi esclusivamente per motivi di lavoro; i motivi personali sono indicati da meno del 5% dei lavoratori (4,6% a Rieti contro il 6,8% in media regionale).

**Tab. 3.205 – 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	58,6	41,4	100,0	95,4	4,6	100,0
Media regionale	62,2	37,8	100,0	93,2	6,8	100,0

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

Il motivo più rilevante per il quale il lavoratore non ha intenzione di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi deriva dalla sua percezione di non necessitare di alcuna ulteriore formazione. Circa il 42,4% dei lavoratori ritiene vera questa affermazione (la media regionale è pari al 40,4%).

Una quota più contenuta di lavoratori (31,3%) ritiene che non ci siano attività di formazione adeguate alle proprie esigenze professionali.

Per il 10,3% dei lavoratori la formazione confligge con gli impegni di lavoro.

Per il 7% dei lavoratori la formazione non è necessaria per le attuali esigenze di lavoro; per la stessa percentuale essa confligge con gli impegni familiari.

Infine, due opzioni scartate dai lavoratori di Rieti: costi troppo elevati e difficoltà di raggiungimento del luogo di svolgimento non sono stati indicati da nessun lavoratore.

**Tab. 3.206 – 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	7,0	8,6
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	10,3	8,7
Formazione confligge con gli impegni familiari	7,0	6,9
Costi elevati	0,0	0,9
Luogo di svolgimento difficile da raggiungere	0,0	0,5
Attività non adeguate alle esigenze	31,3	31,9
Non ritengo di aver bisogno	42,4	40,4
Altro	0,8	0,9
Non so	1,2	1,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

### **Roma**

Trattando di utilità della formazione continua, i lavoratori dipendenti della provincia di Roma intervistati ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze al fine di svolgere meglio il proprio lavoro. L'84,7% degli intervistati considera, infatti, molto o abbastanza utile praticare attività formative per tale finalità.

In subordine, la formazione è considerata utile anche per cambiare tipo di lavoro all'interno dell'azienda/ente per cui già si lavora: il 67,7% degli intervistati ritiene molto o abbastanza utile formarsi per tale obiettivo.

Inoltre, la formazione è considerata utile anche per aumentare le possibilità di carriera (59,1%).

Al contrario, la formazione viene ritenuta scarsamente utile (poco o per niente) per ottenere un aumento di stipendio (55,4%).

Tali percentuali provinciali sono sostanzialmente in linea con la media regionale.

**Tab. 3.207 – Utilità delle attività formative per i lavoratori dipendenti (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
ROMA					
Acquisire nuove competenze	52,1	32,6	10,2	5,1	0,0
Aumentare le possibilità di carriera	21,4	37,7	23,4	17,1	0,0
Ottenere aumento di stipendio	14,5	29,9	32,4	23,0	0,2
Cambio lavoro all' interno della azienda	25,9	41,8	18,5	13,4	0,4
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	55,5	28,5	10,3	5,6	0,1
Aumentare le possibilità di carriera	20,9	37,4	21,4	19,7	0,5
Ottenere aumento di stipendio	13,9	31,6	28,7	25,3	0,5
Cambio lavoro all' interno della azienda	27,6	39,6	19,1	13,2	0,6

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

Per ciò che riguarda i lavoratori autonomi, gli intervistati di Roma (80,4%) ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze per svolgere meglio il proprio lavoro, in linea con il dato regionale.

I dati romani si discostano da quelli regionali in modo abbastanza significativo negli altri due *items*, infatti il 68% degli intervistati ritiene che la formazione possa risultare utile per ampliare la propria attività e raggiungere nuovi clienti, mentre sull'utilità della formazione per aumentare il fatturato circa il 57% degli intervistati (contro il 51,8% in media regionale) ritiene molto o abbastanza utile l'utilizzo di attività formative a tal fine.

**Tab. 3.208 – Utilità delle attività formative per i lavoratori autonomi (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
ROMA					
Acquisire nuove competenze	45,5	34,9	14,8	4,8	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	24,9	43,1	16,3	14,8	1,0
Aumentare fatturato	17,7	39,7	25,8	16,7	0,0
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	46,6	34,9	13,2	5,3	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	22,4	40,7	19,8	16,4	0,7
Aumentare fatturato	14,6	37,2	26,2	20,9	1,1

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 quelle informatiche: il 25,3% dei lavoratori le colloca al primo posto tra le 7 proposte (ma sotto la media regionale anche perché l'informatica è più presente nella cultura metropolitana).

Il 18% dei lavoratori colloca al primo posto per importanza le conoscenze tecnico-operative specifiche; il 13,2% al secondo posto.

Il 17,3% dei lavoratori indica al primo posto le capacità di lavorare in gruppo (team working), il 16,4% le capacità relazionali (anche con la clientela).

Di minore importanza risultano le lingue straniere (11,3%), le competenze manageriali e gestionali (7,1%) e quelle amministrative (4,6%).

**Tab. 3.209 – 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	25,3	16,4	15,2	26,74	18,16	11,39
Manageriali e gestionali	7,1	9,9	8,1	7,87	10,01	9,9
Capacità di lavorare in gruppo	17,3	25,6	17,2	16,7	21,5	17,0
Capacità relazionali	16,4	17,1	22,2	16,2	15,6	19,5
Amministr. e di contabilità aziendale	4,6	5,2	10,6	6,1	8,1	13,3
Lingue straniere	11,3	12,7	17,2	9,2	12,9	16,8
Conosc tecnico-operative specifiche	18,0	13,2	9,6	17,3	13,6	12,2
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 43,4% dei lavoratori di Roma ha partecipato ad almeno un corso di formazione negli ultimi 12 mesi, percentuale che risulta un po' più bassa di quella media regionale pari al 45,4% e che condiziona al ribasso tutte le sottovoci che trovate esposte qui di seguito.

Di questi, il 21,6% 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 contenuta di quella media regionale (24,3%).

Il 19,3% ha preso parte a corsi di formazione obbligatori per legge (sicurezza sul luogo di lavoro, L. 626, ambiente, primo soccorso, HACCP). A livello regionale il 20,9% dei lavoratori ha partecipato a tali corsi.

Il 13,4% è intervenuto a seminari, convegni, workshop svolti durante l'ambito lavorativo; anche questa tipologia di attività formativa ha riscosso minore attenzione a Roma rispetto alla media regionale (14,9%).

Le tipologie di corsi su cui è stata esercitata una preferenza più contenuta comprendono i corsi legati alla condizione di Cassa Integrazione Guadagni (1,9% a Roma come in media regionale), il training on the job e l'affiancamento sul lavoro (1,9% identico al dato regionale), i corsi con finalità personali o lezioni private con l'ausilio di un insegnante o di un tutor a pagamento (1% pari al dato regionale) e i corsi di formazione a distanza (FaD) (0,4% rispetto a 0,9%).

**Tab. 3.210 – Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)**

	Roma	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	19,3	20,9
Corsi legati alla condiz. di CIG	1,9	1,9
Corsi per la crescita prof.	21,6	24,3
Corsi a distanza (FaD)	0,4	0,9
Seminari, convegni, workshop	13,4	14,9
Training on the job.	1,9	1,9
Finalità personali	1,0	1,0
<b>Totale</b>	<b>43,4</b>	<b>45,4</b>
Non ha partecipato a nessuna attività formativa	56,6	54,6

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

Il 63,3% ha partecipato a un solo corso negli ultimi 12 mesi; il 22,7% ha partecipato a due corsi, l'8,7% a tre corsi e il 5,2% a quattro o più corsi (dato molto buono, se confrontato con la media regionale pari al 3,3%).

**Tab. 3.211 – Numero di corsi a cui ha partecipato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

	Roma	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	63,3	63,2
2° corsi	22,7	23,7
3° corsi	8,7	9,8
4° corsi e più	5,2	3,3

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

I lavoratori di Roma soddisfatti della formazione ricevuta durante il corso sono l'89,9%, in linea con la media regionale (89,3%).

**Tab. 3.212 – Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Roma	27,5	62,4	9,6	0,4	100,0
Media regionale	26,2	63,1	9,6	1,1	100,0

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

Il 34,3% dei lavoratori di Roma prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi ad attività formative, mostrando una propensione sostanzialmente in linea con la media regionale (34,8%).

Nell'ambito di questa quota, il 27,1% privilegia corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro, il 10,3% i corsi di formazione obbligatori per legge.

Con quote al di sotto del 10% si ritrovano i seminari e convegni svolti durante l'ambito lavorativo. Con percentuali inferiori al 5% vi sono il training on the job, i corsi di formazione a distanza, i corsi di formazione con finalità personali e le lezioni private.

I corsi legati alla condizione di Cassa Integrazioni Guadagni non vengono segnalati.

**Tab. 3.213 – Previsione sulla partecipazione ad attività formative nei prossimi 12 mesi per tipologia formativa (% di si)**

	Roma	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	10,3	11,5
Corsi legati alla condizione di CIG	0,0	1,1
Corsi per la crescita prof.	27,1	26,8
Corsi con finalità personale	1,3	1,1
Corsi a distanza (FaD)	1,7	1,8
Seminari, convegni, workshop	7,0	8,2
Training on the job.	3,6	4,9
Lezioni private	0,7	0,8
<b>Totale parteciperà</b>	<b>34,3</b>	<b>34,8</b>
Non ha intenzione di partecipare a nessuna attività formativa	65,7	65,2
<b>Totale lavoratori</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Secondo le previsioni dei lavoratori di Roma, il 63,3% parteciperà nei prossimi 12 mesi a un corso di formazione (64,9% in media regionale) il 17,1% a due corsi (19,3%), il 3,3% a tre corsi (3,6%) e il 2,1% a quattro o più corsi (1,9%), confermando la buona propensione di questa provincia.

La quota dei lavoratori ancora incerti è pari al 14,2%, più elevata della media regionale (10,4%).

**Tab. 3.214 – Numero di corsi a cui si prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori)**

	Roma % lavoratori	Media regionale % lavoratori
1° corso	63,3	64,9
2° corsi	17,1	19,3
3° corsi	3,3	3,6
4° corsi e più	2,1	1,9
Non so	14,2	10,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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 (21,1% rispetto alla media regionale pari al 18,9%).

La sicurezza è indicata dal 17,4% dei lavoratori di Roma; a seguire l'informatica col 13,8%.

Minor preferenza risulta per i corsi di primo soccorso (6,4% contro 8,4% regionale) e a seguire, sempre sotto il 10% troviamo la gestione aziendale, le lingue, la prevenzione e protezione, la certificazione energetica e l'HACCP.

Da rilevare che la categoria residuale comprendente altri tipologie di corsi occupa circa un quinto dei lavoratori, anche a livello regionale.

**Tab. 3.215 – Argomenti delle attività formative che Intende scegliere nei prossimi 12 mesi (valori %)**

	Roma	Media regionale
Sicurezza	17,4	16,4
Prevenzione e protezione	3,2	3,6
Primo soccorso	6,4	8,4
HACCP	1,4	2,1
Informatica	13,8	9,8
Gestione aziendale	3,7	4,8
Lingue	3,2	3,9
Novità normative	21,1	18,9
Certificazione energetica	2,8	2,1
Altro	21,6	18,3
Non risponde	5,5	11,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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 (59,3% per i lavoratori di Roma, 62,2% in media regionale).

La partecipazione alla formazione è quasi esclusivamente per motivi di lavoro; i motivi personali sono indicati da meno del 6% dei lavoratori (5,7% a Roma contro il 6,8% in media regionale).

**Tab. 3.216 – 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	59,3	40,7	100,0	94,3	5,7	100,0
Media regionale	62,2	37,8	100,0	93,2	6,8	100,0

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

Il motivo più rilevante per il quale il lavoratore non pensa di partecipare nei prossimi 12 mesi ad attività di formazione si lega alla sua percezione di non necessitare di alcuna ulteriore formazione. Il 37,2% dei lavoratori ritiene vera questa affermazione (la media regionale è pari al 40,4%).

Una quota più bassa di lavoratori (30,4% ) ritiene non vi siano attività di formazione adeguate alle proprie esigenze professionali.

L'11,1% dei lavoratori non ritiene necessaria la formazione per le attuali esigenze di lavoro. Per il 9,1% dei lavoratori la formazione confligge con gli impegni di lavoro, per l'8% il conflitto riguarda gli impegni familiari.

Infine costi troppo elevati sono indicati solo dall'1,5% dei lavoratori mentre la difficoltà di raggiungimento del luogo di svolgimento risulta pressoché inesistente (0,4%).

**Tab. 3.217 – 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	11,1	8,6
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	9,1	8,7
Formazione confligge con gli impegni familiari	8,0	6,9
Costi elevati	1,5	0,9
Luogo di svolgimento difficile da raggiungere	0,4	0,5
Attività non adeguate alle esigenze	30,4	31,9
Non ritengo di aver bisogno	37,2	40,4
Altro	0,7	0,9
Non so	1,5	1,3
Totale	100,0	100,0

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

### **Viterbo**

In merito alla utilità della formazione continua, i lavoratori dipendenti della provincia di Viterbo intervistati ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze al fine di svolgere meglio il proprio lavoro. L'83,6% degli intervistati considera, infatti, molto o abbastanza utile praticare attività formative per tale finalità.

La formazione è considerata utile anche per cambiare tipo di lavoro all'interno dell'azienda/ente per cui già si lavora: il 62,3% degli intervistati ritiene molto o abbastanza utile formarsi per tale obiettivo.

Ancora, la formazione è considerata utile anche per aumentare le possibilità di carriera (59,1%).

Al contrario, la formazione viene ritenuta scarsamente utile (poco o per niente) per ottenere un aumento di stipendio (54,2%).

Tali percentuali provinciali sono sostanzialmente in linea con la media regionale, a parte l'utilità della formazione per cambiare tipo di lavoro che a Viterbo risulta più bassa di circa cinque punti percentuali rispetto alla media.

**Tab. 3.218 – Utilità delle attività formative per i lavoratori dipendenti (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
VITERBO					
Acquisire nuove competenze	56,0	27,6	9,3	6,2	0,9
Aumentare le possibilità di carriera	20,9	38,2	20,4	19,6	0,9
Ottenere aumento di stipendio	16,0	28,9	28,4	25,8	0,9
Cambio lavoro all' interno della azienda	23,6	38,7	20,9	16,0	0,9
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	55,5	28,5	10,3	5,6	0,1
Aumentare le possibilità di carriera	20,9	37,4	21,4	19,7	0,5
Ottenere aumento di stipendio	13,9	31,6	28,7	25,3	0,5
Cambio lavoro all' interno della azienda	27,6	39,6	19,1	13,2	0,6

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

Anche per ciò che riguarda i lavoratori autonomi, gli intervistati di Viterbo (83,4%) ritengono che la partecipazione a un'attività formativa sia utile soprattutto per acquisire nuove competenze per svolgere meglio il proprio lavoro.

Il 63,4% degli intervistati 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 circa il 54,5% degli intervistati ritiene utile l'utilizzo di attività formative a tal fine.

Le percentuali provinciali risultano leggermente più alte di quelle medie regionali.

**Tab. 3.219 – Utilità delle attività formative per i lavoratori autonomi (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non risponde
VITERBO					
Acquisire nuove competenze	51,7	31,7	12,4	4,1	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	24,1	39,3	20,7	15,9	0,0
Aumentare fatturato	15,9	38,6	26,9	17,2	1,4
MEDIA REGIONALE					
Acquisire nuove competenze	46,6	34,9	13,2	5,3	0,0
Ampliare l'attività e raggiungere nuovi clienti	22,4	40,7	19,8	16,4	0,7
Aumentare fatturato	14,6	37,2	26,2	20,9	1,1

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

Le conoscenze ritenute maggiormente importanti nei prossimi 2-3 anni risultano quelle informatiche: il 25,7% dei lavoratori le colloca al primo posto tra le 7 proposte.

Il 17,8% dei lavoratori indica al primo posto le capacità relazionali (anche con la clientela) e il 17,6% le capacità di lavorare in gruppo (*team working*). Il 15,7% dei lavoratori colloca al primo posto per importanza le conoscenze tecnico-operative specifiche.

Di minore importanza risultano le competenze manageriali e gestionali, le lingue straniere e quelle amministrative.

**Tab. 3.220 – 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	25,7	19,3	8,2	26,74	18,16	11,39
Manageriali e gestionali	9,2	15,5	8,2	7,87	10,01	9,9
Capacità di lavorare in gruppo	17,6	18,6	19,7	16,7	21,5	17,0
Capacità relazionali	17,8	13,0	23,0	16,2	15,6	19,5
Amministr. e di contabilità aziendale	6,5	5,0	21,3	6,1	8,1	13,3
Lingue straniere	7,6	14,3	11,5	9,2	12,9	16,8
Conosc tecnico-operative specifiche	15,7	14,3	8,2	17,3	13,6	12,2
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 47,6% dei lavoratori di Viterbo ha partecipato ad almeno un corso di formazione negli ultimi 12 mesi, percentuale che risulta un po' più elevata della media regionale pari al 45,4%.

Il 26,8% 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). Anche in questo caso la percentuale di Viterbo risulta più elevata di quella media regionale (24,3%).

Il 23,5% ha preso parte a corsi di formazione obbligatori per legge (sicurezza sul luogo di lavoro, L. 626, ambiente, primo soccorso, HACCP). A livello regionale il 20,9% dei lavoratori ha partecipato a tali corsi.

Il 15,9% è intervenuto a seminari, convegni, workshop svolti durante l'ambito lavorativo; anche questa tipologia di attività formativa ha riscosso maggiore attenzione a Viterbo rispetto alla media regionale (14,9%).

Le tipologie di corsi su cui c'è stata una attenzione più modesta – al di sotto del 3% - comprendono i corsi legati alla condizione di Cassa Integrazione Guadagni, i corsi di formazione a distanza (FaD) (tutte e due le modalità presentano percentuali più alte di quelle segnalate a livello regionale), il training on the job e 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.

**Tab. 3.221 – Partecipazione ad attività formative negli ultimi 12 mesi per tipologia formativa (% di sì)**

	Viterbo	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	23,5	20,9
Corsi legati alla condizione di CIG	2,2	1,9
Corsi per la crescita prof.	26,8	24,3
Corsi a distanza (FaD)	2,2	0,9
Seminari, convegni, workshop	15,9	14,9
Training on the job.	1,4	1,9
Finalità personali	1,1	1,0
Totale	47,6	45,4
Non ha partecipato a nessuna attività formativa	52,4	54,6

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

La maggior quota di lavoratori (63,8% ) ha partecipato a un solo corso negli ultimi 12 mesi; il 24,1% ha partecipato a due corsi, il 9,9% a tre corsi e il 2,1% a quattro o più corsi. Si tratta di percentuali in linea con le medie regionali.

**Tab. 3.222 – Numero di corsi a cui ha partecipato negli ultimi 12 mesi (valori %)**

	Viterbo	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	63,8	63,2
2° corsi	24,1	23,7
3° corsi	9,9	9,8
4° corsi e più	2,1	3,3

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

I lavoratori viterbesi soddisfatti della formazione ricevuta durante il corso sono numerosi, anche se percentualmente meno della media regionale (87,9%, rispetto al 89,3% regionale).

La quota dei molto insoddisfatti è molto contenuta (0,7% a Viterbo contro 1,1% in media regionale).

**Tab. 3.223 – Livello di soddisfazione della formazione ricevuta durante il corso (valori %)**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Viterbo	26,2	61,7	11,3	0,7	100,0
Media regionale	26,2	63,1	9,6	1,1	100,0

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

Il 34,3% dei lavoratori di Viterbo prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi ad attività formative, mostrando una condizione meno pro-attiva rispetto alla media regionale (34,8%).

Nell'ambito di questa quota, il 25,4% privilegia corsi di formazione per la crescita professionale sia svolti in ambito lavorativo che al di fuori dell'orario di lavoro, il 13% i corsi di formazione obbligatori per legge.

Con quote al di sotto del 10% vi sono i seminari e convegni svolti durante l'ambito lavorativo e il training on the job.

Con percentuali pari o inferiori al 3% 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 e le lezioni private. Permane l'interesse per i corsi di formazione a distanza.

**Tab. 3.224 – Previsione sulla partecipazione ad attività formative nei prossimi 12 mesi per tipologia formativa (% di si)**

	Viterbo	Media regionale
Corsi obbligatori per legge.	13,0	11,5
Corsi legati alla condizione di CIG	0,8	1,1
Corsi per la crescita prof.	25,4	26,8
Corsi con finalità personale	1,6	1,1
Corsi a distanza (FaD)	3,0	1,8
Seminari, convegni, workshop	8,6	8,2
Training on the job.	6,2	4,9
Lezioni private	0,3	0,8
<b>Totale parteciperà</b>	<b>34,3</b>	<b>34,8</b>
Non ha intenzione di partecipare a nessuna attività formativa	65,7	65,2
<b>Totale lavoratori</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Secondo le previsioni dei lavoratori di Viterbo, il 66,1% parteciperà nei prossimi 12 mesi a un corso di formazione (64,9% in media regionale) il 20,5% a due corsi (19,3%), il 4,7% a tre corsi (3,6%) e nessun lavoratore a quattro o più corsi (1,9%).

La quota dei lavoratori ancora incerti è pari al 7,1%, più bassa della media regionale (10,4%).

**Tab. 3.225 – Numero di corsi a cui si prevede di partecipare nei prossimi 12 mesi (% di lavoratori)**

	Viterbo	Media regionale
	% lavoratori	% lavoratori
1° corso	66,1	64,9
2° corsi	20,5	19,3
3° corsi	4,7	3,6
4° corsi e più	0,0	1,9
Non so	7,1	10,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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 differiscono da quelli presenti nelle medie regionali, infatti essi vertono soprattutto sulla sicurezza (22,7%, di circa sei punti percentuali più elevata della media regionale).

Rilevanti risultano anche le novità normative legate al proprio settore (19,3% rispetto alla media regionale pari al 20,4%) e il primo soccorso (9,2% contro 8,4% regionale).

A seguire, compresi tra il 6 e il 2% le lingue, la prevenzione e protezione, l'informatica, la gestione aziendale, l'HACCP la certificazione energetica.

La categoria residuale comprendente altre tipologie di corsi occupa poco più di un quinto dei lavoratori, un paio di punti percentuali in più della media regionale.

**Tab. 3.226 – Argomenti delle attività formative che Intende scegliere nei prossimi 12 mesi (valori %)**

	Viterbo	Media regionale
Sicurezza	22,7	16,4
Prevenzione e protezione	4,2	3,6
Primo soccorso	9,2	8,4
HACCP	3,4	2,1
Informatica	4,2	9,8
Gestione aziendale	3,4	4,8
Lingue	5,9	3,9
Novità normative	19,3	18,9
Certificazione energetica	1,7	2,1
Altro	21,8	18,3
Non risponde	4,2	11,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

La motivazione principale alla partecipazione ad attività formative future è aggiornare le competenze/conoscenze possedute (68,4% per i lavoratori di Viterbo, 62,2% in media regionale).

La partecipazione alla formazione è quasi esclusivamente per motivi di lavoro; i motivi personali sono indicati da meno del 6% dei lavoratori (5,1% a Viterbo contro il 6,8% in media regionale).

**Tab. 3.227 – 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	68,4	31,6	100,0	94,9	5,1	100,0
Media regionale	62,2	37,8	100,0	93,2	6,8	100,0

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

Il motivo più rilevante per il quale il lavoratore non pensa di partecipare ad attività di formazione nei prossimi 12 mesi si lega alla sua percezione di non necessitare di alcuna ulteriore formazione. Poco meno della metà dei lavoratori ritiene vera questa affermazione (41,2%, leggermente più elevato della media regionale pari al 40,4%).

Una quota più bassa di lavoratori (33,3%) ritiene non ci siano attività formative adeguate alle proprie esigenze professionali.

Per il 9,1% dei lavoratori la formazione confligge con gli impegni di lavoro, per il 6,6% con gli impegni familiari.

La stessa percentuale non ritiene necessaria la formazione per le attuali esigenze di lavoro. Infine la logistica: la difficoltà di raggiungimento del luogo di svolgimento è contenuta (1,2%).

La questione costo è ancora più ridotta, essendo segnalata solo dallo 0,4% dei lavoratori.

**Tab. 3.228 – 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	6,6	8,6
Formazione confligge con gli impegni di lavoro	9,1	8,7
Formazione confligge con gli impegni familiari	6,6	6,9
Costi elevati	0,4	0,9
Luogo di svolgimento difficile da raggiungere	1,2	0,5
Attività non adeguate alle esigenze	33,3	31,9
Non ritengo di aver bisogno	41,2	40,4
Altro	1,2	0,9
Non so	0,4	1,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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