



Sistema Formazione
& Servizi Avanzati

**ANALISI DEI FABBISOGNI
FORMATIVI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE
DELLA PROVINCIA DI AREZZO**

Publicazione: 26 Settembre 2017

INDICE

PREMESSA.....	3
ANALISI DELLA SITUAZIONE ECONOMICA ITALIANA E REGIONALE.....	4
OBIETTIVI FORMATIVI PER LE AZIENDE.....	8
METODOLOGIA.....	9
FABBISOGNI FORMATIVI AZIENDE	9
CONCLUSIONI.....	11
BIBLIOGRAFIA	12

PREMESSA

Le caratteristiche della società contemporanea sollecitano un'ampia riflessione sull'importanza della formazione come momento imprescindibile di crescita e valorizzazione dell'individuo. La formazione non è più circoscritta a specifiche fasi della vita, né confinata nei tradizionali spazi sociali, perché il contesto attuale caratterizzato da profondi mutamenti e brusche accelerazioni, richiede flessibilità, fluidità e una notevole capacità di adattamento alle situazioni, agli altri attori sociali, in una parola al cambiamento.

La formazione fa parte della nostra vita, della nostra filosofia di pensiero, in ogni momento c'è bisogno della formazione, perché nessuno nasce già con le conoscenze, metà della nostra vita la passiamo a formarci. Tutte le culture più o meno evolute hanno dedicato studi e risorse alla formazione, al passaggio della conoscenza, alla formazione di una coscienza.

La formazione è passaggio di idee, di pensiero, di cultura, e ogni popolo tramanda alle generazioni che seguono il livello di conoscenza che hanno acquisito.

La formazione è il passaggio di conoscenza, di contenuti, di capacità, di modi di pensare, di modi di essere.

La formazione è un processo complesso di trasferimento di contenuti e metodi per fare acquisire alle persone livelli intellettuali, culturali, emotivi e spirituali sempre maggiori. Il processo formativo studiato dalla pedagogia, in particolare, cerca di ottenere contenuti e metodi di insegnamento propri per l'età evolutiva di riferimento in cui il processo formativo si esplica. Per fare un esempio, si può parlare di qualsiasi argomento ad ogni età, ma il linguaggio, l'approfondimento, la durata e il metodo educativo cambia per ogni fascia di età e per ogni corso formativo che si affronti.

Premesso questo abbiamo voluto fare una panoramica sulle assunzioni del nostro territorio.

La ricerca che viene qui proposta si inquadra in un processo permanente di monitoraggio, promosso periodicamente da Sistema Formazione & Servizi avanzati srl.

ANALISI DELLA SITUAZIONE ECONOMICA ITALIANA E REGIONALE

I dati economici italiani dell'inizio del 2017 sono tornati positivi sia per quanto riguarda il PIL sia per quel che riguarda i dati sulla disoccupazione. L'effetto principale della crisi aveva determinato che la forza occupata lavorava mediamente meno, in termini di ore, e riceveva una retribuzione che in termini reali si poteva considerare ridotta, (la riduzione dell'orario medio di lavoro in Italia, è stata di 5 punti percentuali dal 2007) il tutto a aggravare la posizione delle fasce più deboli, (i giovani in particolare) e allargando la forbice tra ricchi e poveri. I consumi si erano affossati e con loro le imprese; tutto ciò anche in Toscana.

“Per il terzo anno consecutivo si conferma il ritorno alla crescita dell'economia toscana. La Toscana dunque cresce. Lo fa lentamente (+0,7 per cento), ma è il massimo che il sistema può esprimere. Gli interventi possibili sono stati messi in campo e servirebbe adesso, suggeriscono dall'Irpet, un cambio di passo da parte dell'Europa. In ogni caso è il terzo anno consecutivo che il Pil segna un avanzamento: succede dal 2014, quando il resto dell'Italia era ancora in recessione”.

L'Irpet così sintetizza il miglioramento del mercato del lavoro:

- L'incremento degli addetti dipendenti su base congiunturale (+0,7% sul IV trimestre 2016) e tendenziale (+1,6%)
- La crescita tendenziale è totalmente ascrivibile all'aumento delle posizioni a tempo determinato
L'aumento dell'occupazione è evidente soprattutto nell'agricoltura e nell'industria (+2,3) ed è stato meno accentuato nei servizi (+0,9%)
- **All'interno della manifattura il made in Italy cresce del 3,4% con il settore moda che raggiunge il +4,8%**
- Tornano a crescere gli avviamenti (+7,7%)
- Nei primi tre mesi del 2017 si riducono sia il numero di disoccupati (-9,5%) sia il tasso di disoccupazione, da 10,2% a 9,1%
- Cresce il numero degli occupati residenti nella regione e si realizza una consistente riduzione degli inattivi. Per rispondere poi ai mutamenti Globali e alla nuova concorrenza generata dalle Economie Emergenti non sono quindi sufficienti gli strumenti tradizionali di competitività delle grandi e delle PMI italiane, (il prezzo, il costo del lavoro, la promozione) in quanto i nuovi concorrenti godono di vantaggi ancora maggiori, ma **occorre invece innovare**. L'innovazione non come sola e mera innovazione tecnologica, ma come armonia di tre fattori fondamentali: capitale fisico (tecnologia), capitale finanziario e **competenze tecnico professionali** per gestire i diversi insiemi. Il mantenimento della competitività dei sistemi produttivi pone infatti come uno dei fattori strategici, la creazione di nuove competenze professionali o l'aggiornamento continuo di quelle esistenti. Nuovi saperi tecnico professionali che siano in grado di interagire e di integrarsi con altri basilari fattori come ad es. i sistemi finanziari, nuovi modelli di produzione, tecnologie di prodotto e tecnologie di processo per un ottimale rapporto qualità/costo, nonché la scelta e implementazione delle nuove tecnologie.

In questo contesto, l'intero settore manifatturiero è investito da profondi cambiamenti di riposizionamento produttivo, organizzativo e tecnologico che ne hanno modificato e stanno modificando l'organizzazione del lavoro e dunque anche la base occupazionale.

Tale aspetto è strettamente correlato alle innovazioni introdotte dalle aziende. Le moderne aziende industriali hanno fatto proprio l'assunto che, se si vuole competere sul mercato nazionale e internazionale, è ormai fondamentale sviluppare nuovi prodotti, caratterizzati da alta qualità, e realizzati con l'ausilio di avanzati sistemi CIM **utilizzando CAD/CAE/CAM e Prototipazione Rapida** a cui oggi ci si riferisce sinteticamente con il paradigma **4.0**. Ed è proprio nel settore del Made in Italy, dalla Moda, da tutto ciò che è Fashion, dal modo di progettare, realizzare e commercializzare l'intera gamma dei prodotti **dell'industria**

manifatturiera, che l'Italia vanta competenze elevate, che ne fanno il "partner" preferito da clienti di tutto il mondo.

Tutto ciò vale per il territorio Aretino, per i suoi insediamenti produttivi nei settori del Tessile, dell'abbigliamento, della Pelletteria, Calzature e Accessori moda: un numeroso e variegato tessuto di aziende (se ne contano circa 1.130) che da lavoro a oltre 10.000 persone. C'è chi ha scelto la strada della lavorazione conto terzi ed ha come committente principale una delle grandi firme mondiali (Ferragamo, Gucci, Chanel, Prada, Cavalli); c'è chi ha scelto l'avventura di un marchio proprio (come ad esempio MONNALISA SPA) e che ora vanta sedi e negozi in oltre 60 paesi di tutto il mondo; ma c'è anche chi ha scelto come proprio core business la progettazione e realizzazione di accessori, di piccoli oggetti, a volte anche di valore, che vanno a impreziosire il prodotto finale e che rappresentano spesso il fattore di successo per il FASHION Italiano. Ad ogni modo tutti hanno una medesima necessità: progettare, con più o meno creatività, disegni, modelli e prototipi che sono l'alimento per le catene di produzione di tutte le filiere del distretto (concerie, pelletterie, tessuti, abbigliamento, maglieria, orafa).

Tra oggi e il 2025, sempre più spesso i posti di lavoro disponibili a tutti i livelli di competenze saranno quelli non facilmente sostituiti dalla tecnologia, da cambiamenti organizzativi o dall'outsourcing. Saranno posti di lavoro che richiedono di pensare, comunicare, organizzare e decidere" (Cedefop 2013, p. 2).

In effetti questa è la richiesta del sistema delle **imprese toscane** che hanno necessità di **figure professionali strategiche, molto specializzate e aderenti alle esigenze specifiche dell'azienda**. Il dato è significativo perché induce a considerare la necessità per il mondo della formazione di un rapporto sistematico con le imprese, in grado di garantire una comunicazione costante. Mettere in linea alta formazione e mondo del lavoro per far ripartire l'occupazione dei giovani. E' questo, in estrema sintesi, l'obiettivo di quanto la Regione Toscana sta facendo per potenziare le sue politiche per l'orientamento e ridurre al massimo la distanza fra agenzie formative ed imprese.

Tabella 15

LE CARATTERISTICHE DELLE PRINCIPALI FIGURE PROFESSIONALI

% di imprese rispondenti

	Tipo di figure professionali strategiche	Difficoltà di reperimento	In crescita il fabbisogno nel breve periodo	In crescita il fabbisogno nel lungo periodo
Tecnici specializzati	29,8	77,8	37,2	41,9
Artigiani e operai specializzati	25,6	66,8	26,9	33,8
Alta formazione	18,1	80,8	49,1	56,8
Figure direzionali	13,1	74,2	40,6	45,4
Conduttori di impianti e macchinari	11,7	56,8	13,9	15,6
Figure amministrative	1,5	-	33,3	37,4

Fonte: nostra elaborazione sulla base delle interviste

Questa tabella (fonte IRPET – inizio 2017) mostra che sono i **tecnici specializzati** e le figure con alta formazione quelle che coniugano strategicità e aumento del fabbisogno nel prossimo futuro.

Le previsioni di assunzione e le relative caratteristiche, riferite alla categoria professionale che contiene l'unità professionale "**Disegnatori tecnici**" e rilevate dal sistema informativo Excelsior (Unioncamere-Ministero del Lavoro), calcolati come dati medi triennali e riferiti al periodo 2015-2016 confermano una interessante richiesta di tali competenze.

Confermano queste tendenze gli studi e le ricerche di Unioncamere-Ministero del Lavoro e ISTAT e dell'Irpet nella indagine "Anticipare i fabbisogni: I risultati dell'indagine sulle imprese dinamiche toscane" di Maggio 2016.

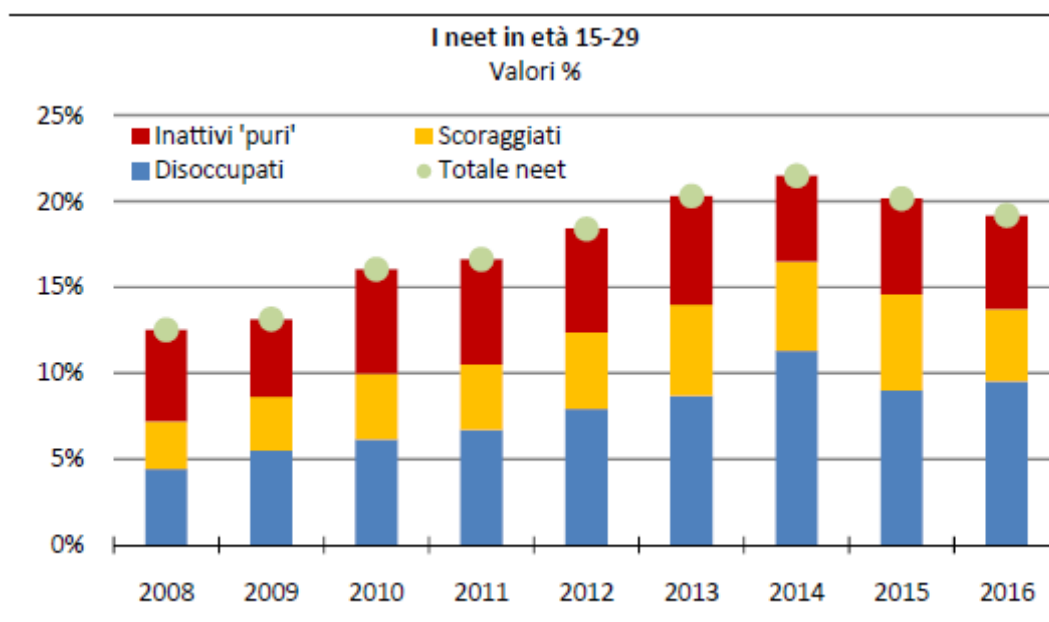
per le figure professionali dichiarate strategiche dalle imprese secondo la loro funzione e/o formazione emerge la preminenza di (a) tecnici specializzati, la cui formazione può avvenire nell' ambito di istituti tecnici-professionali;(b) artigiani e operai con una capacità manuale che si acquisisce con l'esperienza diretta in azienda. Insieme questi due tipi di figure professionali vengono individuate come preminenti da più del 55% delle imprese

Incrementare le competenze, investire sull'istruzione e la formazione, indirizzare un maggior numero di ragazzi a proseguire gli studi e intraprendere i percorsi successivi all'istruzione secondaria è quindi indispensabile, ma non basta. Così come non sarà sufficiente uscire dalla crisi economica per creare nuovi posti di lavoro per coloro che si affacciano per la prima volta sul mercato. I numeri parlano chiaro: nel 36 per cento dei casi, in Toscana (40% in Italia), la disoccupazione non è legata all'andamento negativo del ciclo economico ma è attribuibile al cattivo collegamento fra sistema formativo e lavoro. In Toscana ciò si traduce in 18 mila su 52 mila giovani disoccupati attribuibili al cattivo funzionamento della transizione scuola - lavoro.

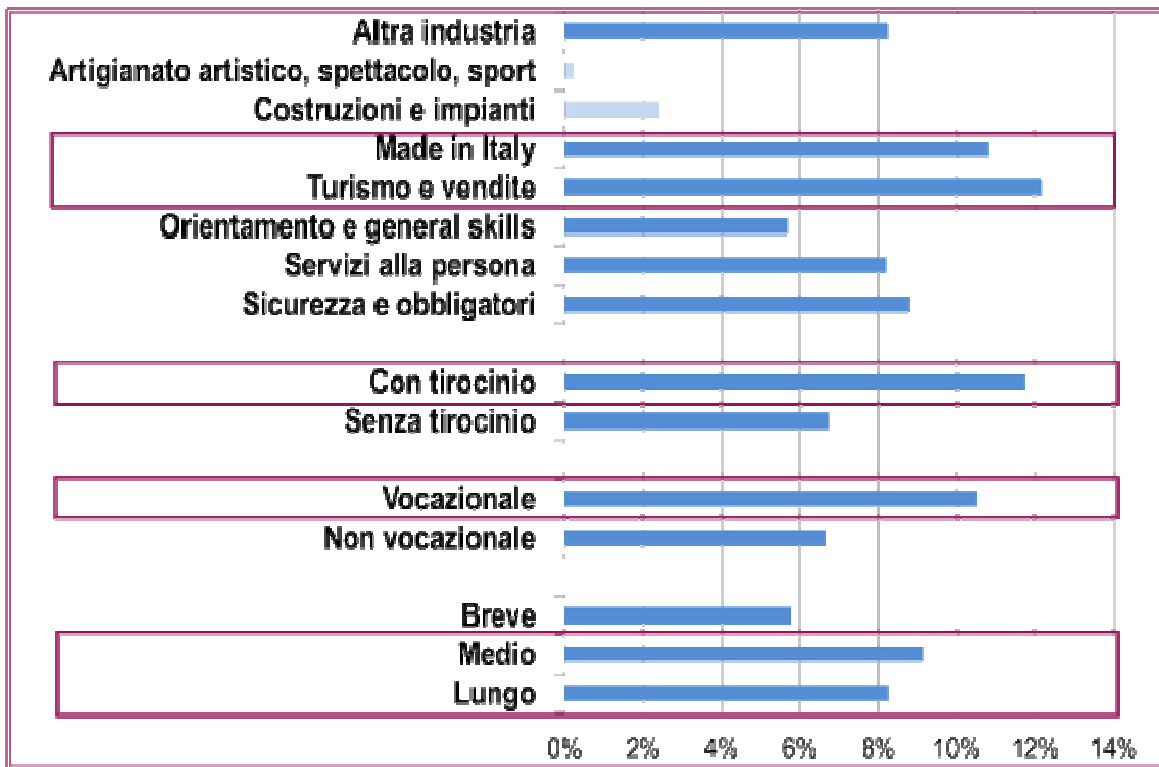
I disoccupati toscani sono, nel 2016 circa 164 mila, la categoria dei disponibili che non cercano un impiego somma 48 mila individui, mentre chi cerca un impiego ma non è disponibile si attesta sulle 15 mila unità.

Complessivamente, sommando tutte queste categorie, sono 227 mila i toscani che fino al 2016, inizio 2017 avrebbero voluto lavorare ma non sono stati in condizione di farlo: il 13% della forza lavoro.

La tabella seguente rappresenta la composizione della disoccupazione giovanile in Toscana che, positivamente, oltre che finalmente in diminuzione mostra una riduzione considerevole della fascia degli scoraggiati che fa pensare che, in qualche modo, la Toscana si vuole mettere in moto.



Di seguito riportiamo anche un grafico significativo tratto da una ricerca sul consolidato dei corsi svolti nel programma europeo 2007-2013 .



OBIETTIVI FORMATIVI PER LE AZIENDE

L'esperienza ci ha insegnato che **i fabbisogni formativi del territorio non si limitano al personale da assumere o alle figure professionali da formare, ma anche all' organico già attivo nelle aziende per le necessità di questo di adeguarsi ai mutamenti del mercato e delle tecnologie.**

La formazione continua è una formazione ulteriore intrapresa da coloro che hanno già completato la formazione iniziale e obbligatoria al fine di acquisire competenze e conoscenze ulteriori.

Il bisogno di accedere in maniera costante ed efficace alla formazione, ossia il bisogno di formazione personalizzata e ricorsiva da parte di PMI e persone fisiche richiede infatti una formazione continua sempre più flessibile e adattabile per un "life-long learning" in un ambiente di lavoro in grado di:

– Sostenere lo sviluppo delle competitività delle PMI attraverso l'innovazione delle metodologie, in grado di rilevare, anticipare e agevolare processi flessibili di apprendimento per l'acquisizione di nuove competenze professionali on the job.

– Aumentare la capacità di auto-realizzare i propri bisogni formativi da parte dell'imprenditore e dei suoi collaboratori, attraverso programmi di formazione mirati che permettano di aumentare la competitività dell'azienda.

– Potenziare le capacità imprenditoriali e manageriali di imprenditori.

– Sviluppare capacità e competenze per mettersi in proprio come liberi professionisti nel campo delle nuove professioni emergenti, professioni in grado di realizzare se stessi creando un' attività basata su se stessi e sulle proprie capacità e competenze.

D'altra parte nella nostra società in cui i processi di globalizzazione e l'avvento delle tecnologie di comunicazione sottolineano il valore fondamentale del capitale umano, il concetto di apprendimento continuo si accompagna ad una graduale presa di coscienza dell'importanza dei processi di acquisizione ed aggiornamento delle conoscenze e delle competenze per adeguarsi ai cambiamenti della nostra società e per restare allineati con le richieste che il mondo del lavoro e della nostra società richiedono.

La formazione continua diviene strumento per la crescita delle competenze delle risorse umane impiegate in un'azienda, per l'aumento della produttività e della competitività delle imprese, e strumento di sviluppo di capacità e conoscenze per il singolo per la realizzazione delle sue aspettative professionali.

METODOLOGIA

La metodologia adottata per l'indagine è stata quella della somministrazione di un questionario strutturato inviato a **200 aziende** del territorio associate a Confapi Arezzo. Il questionario somministrato si articola in 5 sezioni:

- La prima sezione denominata “Dati identificativi” dell'azienda o del soggetto.
- La seconda sezione denominata “Dati Strutturali dell'impresa”: viene richiesta la compilazione per l'impresa e la situazione occupazione attuale e quella prevista per il primo semestre dell'anno successivo.
- La terza sezione denominata “Fabbisogni Formativi”: Viene richiesto quali tipologie di formazione viene effettuata (dal singolo soggetto o dai dipendenti) e quella prevista o desiderata in determinati ambiti.
- La quarta sezione denominata “Fabbisogni Professionali” relativa alla situazione occupazionale dell'impresa o del singolo soggetto. Viene richiesto l'area in cui si ritiene opportuno concentrare l'attenzione per una maggiore specializzazione.
- La quinta sezione è riservata a dati aggiuntivi relativi a chi compila il questionario.

FABBISOGNI FORMATIVI AZIENDE

In linea al tessuto produttivo della regione costituito in prevalenza da PMI, si denota che le aziende attribuiscono al miglioramento delle conoscenze e al miglioramento delle capacità delle risorse umane pari importanza.

Assumono maggiore importanza le capacità dell'area gestionale e innovativa rispetto alle capacità dell'area emozionale e intellettuale.

Si denota l'importanza di maggiori interventi formativi nelle aree di **Amministrazione e Finanza, Web Marketing e progettazione Siti Web, innovazione gestionale, organizzativa e di processi aziendali, prototipazione e progettazione meccanica, Cad-Cam e Tessile.**

In linea con quelle che sono le aspettative della Regione Toscana, che intende contare sul capitale umano per fronteggiare le sfide dello sviluppo, la tematica strategica per la prossima iniziativa di formazione riconosce come la più interessante quella delle risorse umane come capitale intellettuale.

Tra i saperi che caratterizzano i profili professionali indicati dalle imprese emerge la conoscenza dell'informatica.

I primi saperi richiesti sono di taglio intellettuale (informatica, normativa, amministrazione, marketing, lingue straniere) e quelli di taglio operativo (materiali utilizzati e tipologie, tecniche meccaniche e tessili).

Tra le abilità richieste spiccano le **competenze organizzative e gestionali**, ma anche il “**saper vendere**”, **l'autonomia decisionale e la gestione del cliente.**

Tra le competenze concettuali registriamo le **competenze amministrative e contabili, e tra le competenze di tipo tecnico la progettazione e prototipazione.**

Registriamo inoltre l'esigenza da parte delle imprese di formare figure professionali dedicate al **front office e quindi concentrata sulla disponibilità verso i clienti, la cortesia e buona educazione, l'accoglienza e la buona comunicazione.**

Si denota per i singoli soggetti il desiderio e la volontà di formarsi in ambiti quali **informatica, progettazione siti web, marketing e comunicazione e web marketing** per la necessità di stare al passo con i tempi che prevedono sempre più l'utilizzo di strumenti tecnologici e capacità comunicative elevate.

Abbiamo anche riscontrato la necessità di singoli di crearsi una professione derivata da una passione e quindi una professione stimolante che porti alla realizzazione di sé. Questi soggetti mostrano la necessità di sviluppare conoscenze in merito alle professioni emergenti che sono in grado di fornire al mercato professionisti brillanti che aiutano a vivere meglio e che possono affiancarsi a posizioni lavorative creando un secondo reddito oppure un'unica fonte di guadagno derivata da lavori stimolanti, come consulenti di immagine, personal and food shopper, digital marketing, social media strategist...

Inoltre ci sono nuove anche figure che stanno prendendo quota nel borsino delle professioni che spesso le aziende faticano a trovare (nel 48% dei casi), tutte legate a Big Data, intelligenza artificiale e sicurezza informatica.

CONCLUSIONI

La ricerca nel suo complesso ha confermato che l'acquisizione del sapere professionale è un processo che prescinde in misura significativa dalla formazione iniziale della persona. Il lavoro risulta profondamente mutato in relazione a cambiamenti di natura economica, sociale, tecnologica e organizzativa e quindi il processo di acquisizione cognitive ed esperienziali non è facilmente riconducibile ad un percorso lineare di formazione.

Nel complesso le aziende (e anche i singoli soggetti) riconoscono l'importanza della formazione come uno strumento indispensabile per affrontare la crisi economica in atto, purtroppo però sono poche le aziende che elaborano un piano formativo aziendale e poche sono le aziende (e i singoli soggetti) che conoscono il sistema formativo locale e l'opportunità di accedere a finanziamenti pubblici.

Le competenze che risultano trasversali in tutta l'indagine e si mostrano fondamentali e sulle quali sono maggiormente concentrate le richieste e la formazione sono la **conoscenza specializzata dell'informatica in ambito di progettazione e prototipazione**. L'analisi dei fabbisogni condotta rivela che la formazione legata agli aspetti della **comunicazione, della vendita e della contabilità e amministrazione** risultano più che mai obbligatori per affrontare le nuove sfide.

BIBLIOGRAFIA:

IRPET analisi-fabbisogni-faraoni-28-03-2017 "ANALISI DEI FABBISOGNI PROFESSIONALI"

Strategia regionale Industria 4.0

Regione Toscana conferenza-4 luglio2017 LA SITUAZIONE ECONOMICA E SOCIALE IN TOSCANA – consuntivi 2016 previsioni 2017 2019

Competenze per l'economia digitale: primi indirizzi per la formazione 4.0 - Decisione_n.9_del_31-01-2017

Allegato A: Strategia di Ricerca e Innovazione per la Smart Specialization in Toscana

ISR Rapporto economia 2016

Interviste Dirette personalmente dai progettisti con le aziende interessate.

la Regione Toscana ha deciso di percorrere (a partire dalla decisione 20 della Giunta Regionale dell'11/4/2016) una strada specifica che definisce gli indirizzi per l'attuazione di industria 4.0 e che stanno dando vita a tutta una serie di azioni, strumenti e sinergie in grado di stimolare e incentivare tutto il sistema produttivo a ragionare in termini di fabbrica intelligente ed economia digitale.

la Regione Toscana ha messo a disposizione quasi 72 milioni di euro per aiutare le imprese nel percorso verso Industria 4.0, 30,8 dei quali destinati alle tecnologie per la fabbrica intelligente e 41,1 milioni a ICT e fotonica. Altri 65 milioni saranno attivati per il sostegno di nuovi bandi nel triennio 2017-2019, due terzi dei quali saranno destinati a finanziare progetti di Industria 4.0.

La Regione Toscana è firmataria del protocollo finalizzato alle attività di sostegno delle imprese, previste dalla Piattaforma regionale su Industria 4.0 collegata al Piano nazionale Governo. L'accordo, firmato in occasione di Toscana Tech, vede da un lato la Regione, con l'Istituto Regionale Programmazione Economica Toscana (Irpel), dall'altro le Università toscane e i principali Enti di ricerca presenti sul territorio. Lo scambio vede il coinvolgimento delle imprese, soprattutto PMI, (ad oggi 550 impegnate nell'applicazione delle tecnologie di industria 4.0) e dei 180 laboratori di Università e Enti e organismi nazionali di ricerca presenti in Toscana, in aree come la digitalizzazione aziendale, IoT, cloud computing, big data, robotica, cybersecurity, intelligenza artificiale, realtà aumentata, manifattura additiva.

Punto centrale di tutto il processo la costituzione di una Piattaforma regionale Industria 4.0, quale struttura integrata di coordinamento del sistema pubblico di competenze a supporto delle imprese sulle materie del trasferimento e dell'innovazione tecnologica, della formazione tecnica e superiore, del lavoro. Nella piattaforma sono coinvolte molte direzioni regionali (Presidenza, Attività produttive, Ricerca e università, Formazione professionale e Lavoro), oltre a Irpel e agli organismi di ricerca universitari.

La Piattaforma comprende:

- . il Distretto regionale Industria 4.0 - manifattura avanzata e nuovi materiali/nanotecnologie;
- . un Advisory Board presieduto da Irpel e costituito da esperti universitari sul tema;
- . il Regional Competence Center, una rete di competenze regionali composta da 15 Università e centri di ricerca che operano in partenariato (a seguito di apposita convenzione sottoscritta nel febbraio 2017).

La Piattaforma regionale Industria 4.0 è basata su un approccio di tipo collaborativo, coinvolgendo diversi attori e stakeholders presenti sul territorio (distretti, associazioni di categoria, camere di commercio ecc.).

Inoltre:

Il Programma Regionale di Sviluppo - PRS della Toscana, approvato con delibera della Giunta regionale n. 567 del 14 giugno 2016, contiene uno specifico progetto denominato AGENDA DIGITALE, BANDA ULTRA LARGA, SEMPLIFICAZIONE E COLLABORAZIONE.

Open Toscana è di fatto la piattaforma tecnologica, di servizio e di apertura della PA verso i cittadini, che contiene le azioni tipiche dell'agenda digitale.

Il Distretto Toscano Scienze della Vita, l'Unità Horizon 2020 di IRPET (Regione Toscana) ed il distretto F.O.R.T.I.S. (distretto per la Fotonica, Optoelettronica, Robotica, Telecomunicazioni, Informatica e Spazio)



ALLEGATO 1

QUESTIONARIO ANALISI FABBISOGNI FORMATIVI

SEZIONE 1 - DATI IDENTIFICATIVI DELL'AZIENDA

Nome impresa:

Provincia sede:

Attività economica:

Descrizione per esteso:

SEZIONE 2 – DATI STRUTTURALI DELL'IMPRESA, SITUAZIONE DELL'OCCUPAZIONE

2- STRUTTURA OCCUPAZIONALE ATTUALE (TOTALE DIPENDENTI COMPRESI I CONTRATTI A TERMINE, I CONTRATTI DI INSERIMENTO, I CONTRATTI DI APPRENDISTATO E GLI STAGIONALI ED ESCLUDENDO I LAVORATORI CON CONTRATTO DI LAVORO SOMMINISTRATO, COLLABORATORI A PROGETTO E STAGE)

DIPENDENTI:

N. TOTALE DIPENDENTI: _____

N. DIRIGENTI:

N. QUADRI, IMPIEGATI: _____

N. AMMINISTRATIVI: _____

N.TECNICI:_____

N. OPERAI E PERSONALE GENERICO:_____

PREVISIONI ASSUZIONI FINO AL PRIMO TRIMESTRE 2017:

2A- QUALI SONO LE RAGIONI PRINCIPALI PER CUI INTENDE ASSUMERE DIPENDENTI ENTRO IL 1° TRIMESTRE 2017

(MAX 2 RISPOSTE, barrare con una X)

- a) Sostituzione di dipendenti in uscita dall'azienda o in maternità/aspettativa/ferie/malattia
- b) Necessità di sviluppare nuovi prodotti o servizi
- c) Attività/lavorazioni stagionali
- d) Apertura di nuove sedi o reparti
- e) Domanda in crescita o in ripresa
- f) Necessità di migliorare la qualità e l'efficienza aziendale
- g) Necessità di espandere le vendite / L'azienda è nata da poco tempo e ha bisogno di espandersi
- h) Altro (specificare.....)
- i) Stabilizzazione della figura rispetto a una precedente forma contrattuale atipica/precaria e minor ricorso a lavoratori autonomi / fornitori esterni

2A – FIGURE PROFESSIONALI DIPENDENTI IN ENTRATA ENTRO IL 1° TRIMESTRE DEL 2017
QUESTA SEZIONE DEVE ESSERE COMPILATA SE SONO SEGNALATE “ENTRATE” DI DIPENDENTI (E SOCI LAVORATORI NELLE COOPERATIVE) PER IL 1° TRIMESTRE DELL'ANNO 2017 :

2B- CON QUALE LIVELLO DI INQUADRAMENTO VERRÀ ASSUNTA LA FIGURA PROFESSIONALE? (PER I SOCI DELLE COOPERATIVE INDICARE LA POSIZIONE FUNZIONALE) (barrare con una X)

- a) Dirigente / funzione direttiva
- b) Quadri, impiegati amministrativi e tecnici / funzione impiegatizia e tecnica
- c) Operai e personale generico / funzione operaia

2C- ATTIVITÀ SVOLTA DALLA FIGURA (QUALI RESPONSABILITÀ E QUALI COMPITI AVRÀ?)

.....

.....

.....

2D- DI QUALE FIGURA PROFESSIONALE SI TRATTA?

.....
.....

2E- PER QUESTA FIGURA PROFESSIONALE, QUALE LIVELLO DI ISTRUZIONE RICHIEDETE? (barrare con una X)

- a) Titolo universitario (laurea) (*)
- b) Diploma scuola media superiore (5 anni) (**)
- c) Qualifica di formazione professionale o diploma professionale (fino a 4 anni)
- d) Nessuna preferenza tra i titoli elencati
- e) Non è richiesto alcun titolo di studio

2F- INDICAZIONI E VALUTAZIONI RELATIVE ALLA FIGURA PROFESSIONALE DA ASSUMERE (barrare con una X)

Per questa figura professionale ritiene più adatta una figura femminile o una figura maschile?

- a) Figura femminile
- b) Indifferente
- c) Figura maschile

2F.2-Quale età dovrà avere la figura professionale? (barrare con una X)

- a) fino a 24 anni
- b) 45-54 anni
- c) 25-29 anni
- d) oltre 54 anni
- e) 30-44 anni
- f) non rilevante

2F.3- Che tipo di esperienza è richiesta per l'attività da svolgere? (barrare con una X)

- a) Esperienza professionale specifica
- b) Esperienza di lavoro generica
- c) Esperienza nello stesso settore
- d) Nessuna esperienza

2F.4- Per questa figura professionale considera adatto un giovane in uscita dal sistema scolastico e universitario? (barrare con una X)

- a) SI
- b) NO

2G. INDICAZIONI E VALUTAZIONI ALLA DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO RELATIVA ALLA FIGURA PROFESSIONALE DA ASSUMERE:

2G.1 Si tratta di una figura di difficile reperimento in provinciadi AREZZO? (barrare con una X)

- a) SI
- b) NO

2G.2 Se SI' la difficoltà di reperimento è per lo più imputabile a: (barrare con una X)

- a) Ridotto numero di candidati
- b) Inadeguatezza dei candidati

2E- PER QUESTA FIGURA HA DECISO O DECIDERÀ DI ASSUMERE PERSONALE IMMIGRATO? (barrare con una X)

- a) Si
- b) Non abbiamo ancora deciso in tal senso
- c) No
- d) Se SI, quante unità? _____

SEZIONE 3 – FABBISOGNI FORMATIVI

NEL CORSO DEL 2016 LA SUA IMPRESA HA EFFETTUATO CORSI DI FORMAZIONE?

- a) SI.
- SE SI', Elenchi Quali Corsi sono stati effettuati:

Da chi sono stati seguiti:

Se erano a pagamento o finanziati da un ente pubblico o privato:

- b) NO

3B- Da oggi fino al primo trimestre 2017 sono previsti corsi di formazione?

a) SI, Quali, da chi sono saranno seguiti e se saranno a pagamento o finanziati?

b) NO

SEZIONE 4 – FABBISOGNI PROFESSIONALE

IN BASE A QUANTO DICHIARATO NELLA SEZIONE 2 E 3 DI QUALI PROFESSIONALITA' NECESSITA L'AZIENDA?

SEZIONE 5- ALTRE INFORMAZIONI E DATI RELATIVI ALL'INTERVISTATO

NEL CORSO DEL 2015/2016 LA SUA IMPRESA HA LANCIATO SUL MERCATO NUOVI PRODOTTI O NUOVI SERVIZI?

a) SI, Quali?

b) NO

5B- LA SUA IMPRESA VENDE I PROPRI PRODOTTI/SERVIZI ALL'ESTERO? (ANCHE IMPORT-EXPORT; SE SOLO IMPORT RISPONDERE NO)

a) SI, Quali?

b) NO

Persona che ha compilato il questionario:

Posizione nell'impresa:

N. tel.:

N. fax:

E-mail:

Data di compilazione:

Eventuali note integrative o suggerimenti da parte dell'Impresa:

Data e Luogo Compilazione
