



ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI prima somministrazione

ABSTRACT
febbraio 2008

PFL Costruzioni
Via Maria Pacifico - 82100 BENEVENTO
Tel. 0824.363811 - Fax 0824.63730
www.pflsannio.it - info@pflsannio.it



ANCE
BENEVENTO



L'analisi dei fabbisogni formativi è l'attività di ricerca finalizzata ad identificare e a rendere esplicite le esigenze di formazione delle imprese. Il lavoro qui presentato è stato condotto seguendo un doppio livello di indagine: conoscere i fabbisogni formativi per i dipendenti e conoscere la necessità di qualificazione e di aggiornamento degli stessi imprenditori.

L'edilizia è sempre stata e continua ad essere il traino per l'economia nazionale e per l'economia meridionale. Nella regione Campania le imprese edili rappresentano l'8% del totale delle aziende iscritte alla Camera di Commercio e il 51% di quelle dell'industria manifatturiera. Nel periodo 1998 - 2007, il settore ha avuto ritmi di crescita molto sostenuti. Al fine di avviare un percorso virtuoso in grado di innovare un settore tradizionale, il Patto Formativo Locale (PFL) Costruzioni Sannio ha avviato questa attività di ricerca per verificare le reali necessità del comparto. Tutti i partners del progetto, fin dall'inizio, hanno scommesso sulla possibilità di qualificare il settore edile intervenendo sistematicamente sulle risorse umane. Il PFL Costruzioni mette insieme le esigenze delle parti sociali e delle istituzioni coinvolte nel progetto: l'obiettivo è la crescita del settore edile nelle sue articolazioni più evidenti, in particolare l'aspetto relativo al capitale umano. L'analisi dei fabbisogni è affiancata da altri interventi - sicurezza sui luoghi di lavoro e bilancio delle competenze - utili a valorizzare il capitale umano presente nelle aziende. Tale necessità è, come vedremo dai risultati, un bisogno sentito dalle imprese della provincia di Benevento.

Le imprese intervistate sono state sessanta. Il campione è stato dedotto dalla base dati della Cassa Edile della Provincia di Benevento. Per la rilevazione dei dati è stato utilizzato un questionario elaborato dal Gruppo di lavoro del PFL Costruzioni Sannio congiuntamente con l'ISFOL.

La presenza delle ditte individuali è preponderante nel campione (49%). Seguono le società di capitali (38%), rappresentate per la maggior parte da S.R.L. (33% sul totale) e per la restante parte da società cooperative, anche a responsabilità limitata (5% sul totale). Il 13% sono società di persone. Il 63% delle imprese sannite intervistate non è in possesso di alcuna attestazione SOA. Da ciò si desume che la maggior parte di esse è impossibilitata ad espandere il proprio mercato nel settore pubblico ed opera esclusivamente nel privato dove i fattori di competitività risultano differenti.

L'età media dei conduttori è bassa: il 77% degli intervistati ha iniziato la sua attività lavorativa nel settore edile, solo il 23% proviene da altri settori. Il 36,7% è in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma. Solo il 6,7% è laureato. Al settore si accede con una certa facilità in quanto non esiste alcuna selezione di ingresso.

La dimensione aziendale appare essere un fattore importante. Per meglio comprendere i risultati, è stata effettuata una ripartizione per classi dimensionali delle imprese: da 0 a 3 dipendenti, da 4 a 6 dipendenti, con più di 6 dipendenti.

Aziende del campione per classi di dipendenti

Classi di dipendenti	Numero aziende
Classe 0-3	25
Classe 4-6	17
Classe >6	18

Le imprese più strutturate hanno una maggiore propensione a lavorare in mercati più ampi. Il dato generale ha evidenziato che l'elevato costo del personale è inteso come ostacolo principale alla crescita del settore (55% sul totale). Nelle imprese più strutturate, però, la percentuale scende al 44%, ben 11 punti in meno. E' evidente che questo elemento di criticità risulta essere meno percepito al crescere della dimensione aziendale.

La manodopera maggiormente richiesta dalle imprese è rappresentata da muratori e manovali. Emerge un fabbisogno significativo anche per figure quali il carpentiere e gli operatori di mezzi meccanici. La tabella riassume questi risultati.

Manodopera richiesta dalle aziende

Figura professionale	N. unità	val %
Muratore	42	37%
Manovale	23	20%
Carpentiere	16	14%
Operatore mezzi meccanici	12	10%
Autista e pompista autobetoniera	3	3%
Capocantiere	3	3%
Responsabile di cantiere	3	3%
Addetto alla vendita	2	2%
Ferraiolo	2	2%
Posatore pavimenti e rivestimenti	2	2%
Addetto agli impianti elettrici	1	1%
Addetto alla progettazione	1	1%
Assistente tecnico	1	1%
Impiantista termoidraulico	1	1%
Intonacatore e stuccatore	1	1%
Operatore scavi archeologici	1	1%
Restauratore	1	1%
TOTALE	115	100%

Passando all'analisi dei fabbisogni formativi, emergono esigenze differenti a seconda della dimensione dell'impresa. Le aziende di dimensioni più piccole che chiedono una formazione diffusa per gli imprenditori e per le figure tipiche del settore sui temi più attinenti al ciclo produttivo edile. Queste imprese mirano a consolidare le attività già svolte introducendo elementi dinamici di gestione aziendale, capaci di migliorare la propria organizzazione. Va evidenziato, come dato sorprendente, che spesso le aziende di dimensione più piccola avvertono un bisogno di conoscenza maggiore di quelle di dimensioni immediatamente superiori. Le aziende più strutturate manifestano esigenze formative complesse per sviluppare competenze più avanzate delle risorse umane presenti in azienda. La necessità di queste imprese si concentra su fattori che permettono di ampliare il loro mercato di riferimento e la qualità dei manufatti nonché di valorizzare i propri collaboratori.

L'analisi ha indagato le necessità di formazione di lavoratori e imprenditori ripartite in sei aree di conoscenza. La tabella di seguito riportata sintetizza i risultati evidenziando il livello di importanza e di necessità percepita dagli intervistati per ogni singola area in una scala di valore che va da 1 a 7.

L'area di maggiore importanza è quella relativa alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Il dato è riconducibile a due fattori: l'obbligatorietà delle misure di sicurezza che in questi anni sono diventate più stringenti e il livello di sensibilizzazione portato avanti da diversi organismi.

Distribuzione dell'importanza e della necessità delle aree di conoscenza per dimensione aziendale (scala da 1 a 7)

Dimensione	Importanza				Necessità			
	0-3	4-6	6>	Totale	0-3	4-6	6>	Totale
Aree di Conoscenza								
Legislazione e Sicurezza sul lavoro	↑ 6,9	↑ 7,0	↑ 6,9	↑ 6,9	↑ 6,2	↑ 6,7	↑ 6,8	↑ 6,5
Gestione Impresa	↑ 6,0	↑ 6,5	↑ 6,9	↑ 6,4	↔ 5,4	↔ 5,8	↑ 6,2	↔ 5,8
Processo di Produzione	↔ 5,9	↑ 6,2	↑ 6,7	↑ 6,2	↔ 5,4	↔ 5,6	↑ 6,3	↔ 5,8
Ingegneria e tecnologia	↔ 5,0	↔ 4,6	↔ 5,9	↔ 5,2	↔ 4,6	↔ 4,4	↔ 5,8	↔ 4,9
Matematica e Scienze	↔ 4,4	↓ 3,9	↔ 4,3	↔ 4,3	↔ 4,1	↓ 3,4	↔ 4,1	↓ 3,9
Scienze Umane	↓ 2,6	↓ 2,3	↓ 3,4	↓ 2,8	↓ 2,0	↓ 1,9	↓ 3,5	↓ 2,5

In riferimento alle altre aree di conoscenza, i valori più elevati si sono registrati per le attività meno astratte e immediatamente attinenti alla vita aziendale. Sono tali le risposte relative sia alla gestione di azienda che alla necessità di conoscenza dei processi produttivi, dei principi ingegneristici e dei saperi tecnologici.

È da rilevare una differente richiesta formativa per i conduttori rispetto ai dipendenti. I fabbisogni rilevati per i primi si concentrano maggiormente sui temi relativi alla pianificazione, alla progettazione e al coordinamento delle risorse piuttosto che alla realizzazione di interventi. A incidere su tali esigenze formative, probabilmente, pesa il livello di istruzione piuttosto basso degli imprenditori. Il dato è particolarmente evidente nelle imprese di piccola dimensione ed è unito ad un altro elemento distintivo: la modalità di avviamento dell'attività produttiva. Non di rado, difatti, sono ex lavoratori dipendenti che, dopo un periodo di apprendimento del mestiere, hanno deciso di mettersi in proprio. La necessità di approfondire gli aspetti attinenti alla gestione di impresa e dei processi produttivi è legata al loro bisogno di recuperare conoscenze e formazione che, per la stragrande maggioranza, sono state apprese sul campo, senza alcuna sistematicità. In generale gli imprenditori si sono mostrati interessati ad approfondire tutte quelle conoscenze legate al miglioramento delle proprie capacità gestionali e operative. Tali competenze sembrano assumere un'importanza strategica nelle realtà molto piccole dove la figura del conduttore è centrale e la sua formazione essenziale.

Rispetto ai fabbisogni formativi dei dipendenti ai fini dell'innovazione e della crescita produttiva delle imprese, emerge che la conoscenza dei materiali, dei macchinari e delle attrezzature piuttosto che delle materie prime è fondamentale per migliorare la produttività e la qualità delle lavorazioni. Tali richieste si registrano indipendentemente dalla tipologia e dalla dimensione delle aziende. È importante osservare però che per le imprese di piccole dimensioni la formazione per le figure tradizionali presenti in azienda (muratore e manovale) riguarda anche alcune conoscenze trasversali che travalicano le loro mansioni specifiche.

Le aziende maggiormente strutturate, invece, avanzano una richiesta di formazione finalizzata a qualificare le figure professionali sui loro compiti specifici per determinare competenze superiori in grado di aumentare la redditività dell'attività produttiva. Particolarmente evidente, ancora una volta, il dato relativo al fabbisogno formativo sul tema della sicurezza. Dall'analisi risulta rilevante e trasversale la formazione dei lavoratori dipendenti su questo aspetto che prescinde dalle diverse tipologie professionali.

Le imprese rilevano un abbassamento, avvenuto negli anni, delle competenze dei lavoratori. Per fronteggiare questo arretramento, secondo l'indagine, gli imprenditori chiedono l'avvio di un progetto formativo diffuso e reiterato. È importante osservare che le domande relative agli aspetti più astratti e meno legati alla realizzazione dei manufatti hanno destato poco interesse, se non una completa disattenzione da parte degli intervistati.