

Osservatorio Statistico dei **Consulenti del Lavoro**

I FABBISOGNI FORMATIVI DELLE MICRO
E PICCOLISSIME IMPRESE ITALIANE

2019



IN COLLABORAZIONE CON



FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE
NAZIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA



Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale
dell'Ordine

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

I fabbisogni formativi delle micro e piccolissime imprese italiane Anno 2019

Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro



in collaborazione con



Indice

Premessa	3
Luci e ombre della formazione	5
La formazione: poco strategica ed essenzialmente obbligatoria	6
La formazione: una questione di disponibilità di tempo, soldi e di dimensione aziendale	8
La formazione per giovani: obbligatoria e per ruoli apicali	12
Competenze dei Consulenti del Lavoro e risorse “esterne”: le basi per avviare attività formative	13
Formazione: più pratica che teorica	16
Molto “privato” e poco “pubblico”	17
Il terziario: l’habitat naturale della formazione aziendale	18
Certificazione delle competenze come “must” per le attività di formazione	19
Il tirocinio: lo strumento principale per l’ingresso in azienda	20
Sintesi conclusiva	22
Nota metodologica	23
Obiettivo e caratteristiche dell’indagine	23
I Consulenti del Lavoro: “informatori-chiave” per la rilevazione del fabbisogno formativo delle Micro e Piccolissime Imprese	24

Autori del rapporto: Roberto Cicciomessere, Giuseppe De Blasio

Premessa

Il presente lavoro nasce dall'esigenza di verificare, soprattutto a livello di piccole e micro aziende, quale sia la percezione verso la formazione intesa come una delle leve strategiche per la ripresa economica. L'indagine non risponde solo ad obiettivi conoscitivi, ma anche all'esigenza pratica di orientare la progettazione formativa, predisponendo le soluzioni più utili e accessibili a tale tipologia di imprese.

Le imprese alle quali si fa principalmente riferimento sono quelle che non superano i 10 dipendenti full-time (Micro) e quelle nella fascia 10-15 (Piccolissime). Si tratta, ovviamente, in particolare delle molte imprese che si rivolgono ai Consulenti del Lavoro.

Quello delle MPI (micro e piccole imprese) è un target di aziende di complessa copertura nelle indagini statistiche, sia per l'elevatissima numerosità, sia - soprattutto - per la difficoltà di stabilire un'interlocuzione all'interno dell'azienda: infatti, tale tipo di imprese solitamente è caratterizzato dalla figura dell'imprenditore-proprietario-amministratore, che riassume in sé tutte le funzioni di direzione; tale figura si mostra difficilmente disponibile a rispondere a questionari "in profondità" su aspetti specifici della propria azienda, a maggior ragione quando si tratta di materie per cui si avvale nell'attività della sua impresa di consulenti esterni (come, appunto, quelli del lavoro). Secondo i dati INPS relativi alle imprese¹, in Italia il 93,3% (oltre un milione e mezzo) non supera i 15 dipendenti. In queste aziende lavorano 5,1 milioni di addetti, pari al 36,1% del totale dei dipendenti del settore privato extra agricolo (tavola 1).

Tavola 1: Imprese private del settore extra agricolo per classe dimensionale e dipendenti. Anno 2017

	Numero di imprese		Numero medio annuo posizioni lavorative	
	v.a.	v.%	v.a.	v.%
Imprese fino a 15 dipendenti (micro e piccolissime)	1.539.537	93,3	5.103.685	36,1
Imprese da 16 a 49 dipendenti (piccole)	81.411	4,9	2.151.050	15,2
Imprese da 50 a 199 dipendenti (medie)	23.848	1,4	2.167.376	15,3
Imprese con oltre 200 dipendenti (grandi)	5.672	0,3	4.718.866	33,4
Totale	1.650.468	100,0	14.140.977	100,0

Fonte: Elaborazioni Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro su dati INPS.

Sempre in base ai dati INPS, i Consulenti del Lavoro hanno nel 2018 intermediato 1.530.865 aziende e gestito 7.690.280 di posizioni lavorative. Per questo motivo si ritiene che i Consulenti, radicati sul territorio e con una clientela costituita in gran parte proprio da MPI costituiscono un punto di

¹ L'universo di riferimento è costituito da tutte le imprese che abbiano alle proprie dipendenze lavoratori assicurati presso l'INPS - che abbiano presentato almeno una denuncia contributiva mensile nell'anno - che operino in tutti i settori economici, eccetto quelli dell'Agricoltura e della Pubblica Amministrazione.

riferimento obbligato per comprendere la situazione esistente, le tendenze in atto e anche le eventuali criticità di tale tipologia di imprese. Inoltre la gestione della formazione professionale rientra a pieno titolo tra le competenze dei Consulenti del Lavoro.

La ricerca/sondaggio è stata rivolta a circa mille di questi professionisti, i quali hanno risposto a un questionario composto da 20 domande a risposta chiusa, inerenti ai fattori tipici delle attività di formazione aziendale, basandosi sulle proprie esperienze professionali e su quelle che vengono percepite come possibilità da cogliere. Una sola domanda a risposta aperta permetteva al Consulente di esprimere il suo parere e i suoi suggerimenti in merito alle attività formative. L'analisi delle risposte ha permesso di cogliere gli aspetti più interessanti e interpretare al meglio i dati quantitativi raccolti.

Una premessa da fare, doverosa e facilmente intellegibile dalle risposte al presente sondaggio, è che le aziende, in modo particolare le piccole e le micro imprese, non sono “attratte” da attività i cui “risultati” non sono immediatamente percepibili.

Purtroppo, spesso, la formazione è una di queste.

Non è un caso, infatti, che in questi anni le imprese abbiano speso risorse in attività formative più per obbligo che per aver capito la reale “importanza” di una formazione efficace.

Inoltre, molto spesso anche i lavoratori hanno percepito le azioni formative come “imposte” e come qualcosa che devia la loro attenzione dalla reale operatività, “distraendoli” dalle attività giornaliere e spesso producendo anche un “danno” alla persona e all'azienda.

Le statistiche pubbliche: il 2017 ha visto in Italia 354.300 aziende, che rappresentano il 26% del totale (dati Excelsior), svolgere attività formative; di contro, circa 3 aziende su 4 non hanno svolto nessun intervento di qualificazione o riqualificazione del capitale umano. Questo fenomeno viene poi ulteriormente confermato dalla situazione generale a livello nazionale per quanto riguarda l'investimento del paese in “istruzione e formazione” che rappresenta il 3,9% del PIL, quando la media europea è del 4,7%.

Il Rapporto OCSE “Adult Learning in Italy” (2019) evidenzia come il 15,2% dei lavori ha un rischio molto elevato di automazione ed un 35,5% degli attuali posti di lavoro potrebbe subire delle trasformazioni molto importanti con l'introduzione di nuove tecnologie.

Questi numeri si inquadrano all'interno di un sistema economico che vorrebbe uscire fuori da anni di crisi economica e che stenta, ancora adesso, a dare segnali di ripresa.

Luci e ombre della formazione

L'indagine, svolta dall'Osservatorio Statistico della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, si è rivolta, quindi, direttamente a chi può vedere l'impresa in modo più asettico e oggettivo, con una logica di "terzietà", ma che comunque, partecipando a vario titolo alle strategie di gestione del capitale umano, ha evidenziato "luci ed ombre" del mondo della "formazione".

Innanzitutto, il concetto di formazione dovrebbe far emergere il gap esistente tra le "conoscenze-abilità-competenze" possedute dal singolo e quelle richieste dal suo impiego produttivo, creando anche per lui l'opportunità di migliorare le prospettive professionali; in questa fase **emerge in tutta la sua importanza l'analisi dei fabbisogni formativi**, come momento di sintesi tra "competenze possedute" e "competenze richieste".

In secondo luogo, la formazione dovrebbe essere vissuta dall'impresa come quell'azione capace di migliorare efficacia ed efficienza del personale, e di conseguenza, aziendali. In questo aspetto bisognerebbe **essere realmente in grado di misurare il "ritorno" dell'investimento**.

La formazione va, quindi, approcciata soprattutto da chi la progetta, tenendo in considerazione primaria le esigenze delle aziende e di chi ne usufruisce più direttamente. I lavoratori e le imprese continuano ad **esprimere un bisogno di apprendimento**, che si incanala troppo spesso verso un'offerta di formazione standard e disallineata rispetto alle reali necessità.

In sintesi, qualsiasi progetto formativo deve avere basi solide come ad esempio la certezza e la chiarezza assoluta della competenza da trasmettere, ma anche la certezza che, alla fine del percorso formativo e della sua fase di "adattamento" al contesto lavorativo, ne conseguano risultati.

In una semplice frase: reale determinazione delle competenze necessarie e misurazione dei benefici.

Presumibilmente i due macro aspetti, sopra citati, essenziali in qualsiasi percorso formativo, ma soprattutto la loro "non centralità" reale all'interno dei progetti formativi, ha portato il sistema impresa, soprattutto piccola e micro, a non valutare positivamente le esperienze fino ad oggi realizzate. Le imprese in realtà percepiscono l'estrema importanza della formazione, ma non se ne avvalgono nel pieno delle sue potenzialità, **perché non hanno la percezione dell'utilità finale, del reale "ritorno dell'investimento" realizzato.**

Non solo. Altre concrete "ombre" possono gravare sul sistema della formazione aziendale. Ad esempio la qualificazione del personale, soprattutto nell'area delle skill trasversali, aumenta la probabilità di perdere i dipendenti migliori, naturalmente, vanificando l'investimento fatto. Un ulteriore

elemento è quello strettamente collegato alla parte economica: la formazione costa e, se fatta bene, costa ancora di più, quindi il tema principale diventa quello di capire chi la paga.

La formazione: poco strategica ed essenzialmente obbligatoria

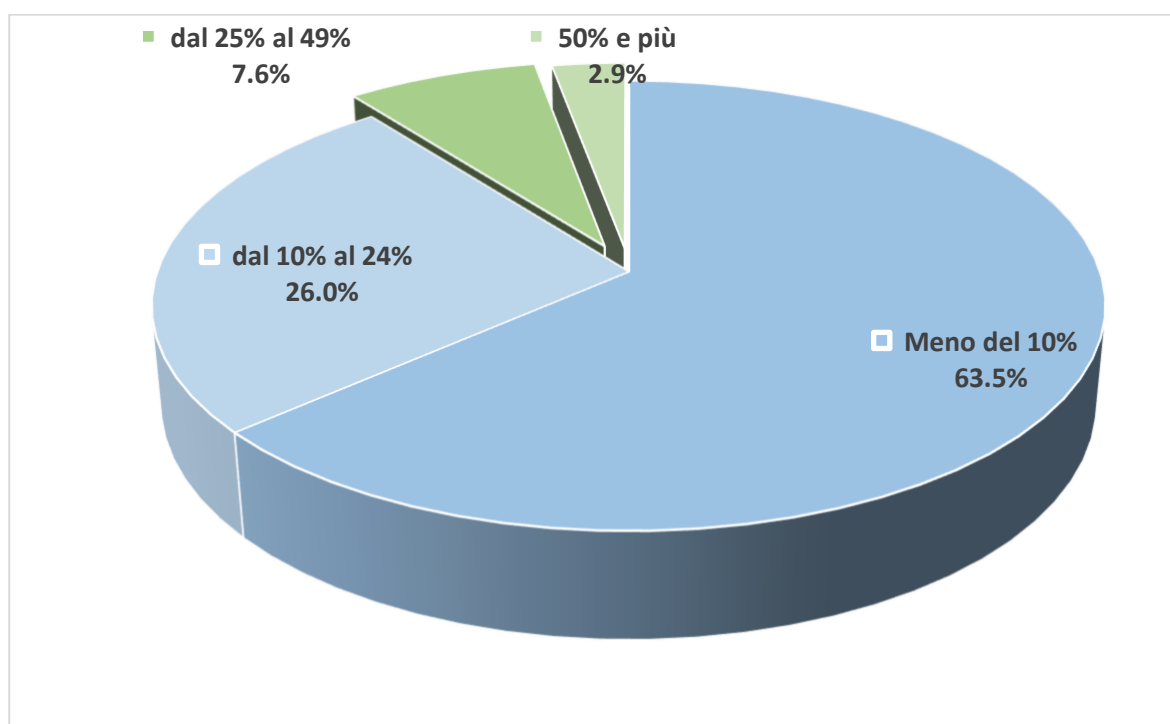
Analizziamo ora nel dettaglio i risultati emersi dalla somministrazione del sondaggio.

Il dato principale che emerge dall'analisi del sondaggio, riguarda la percezione che solamente un basso numero di aziende intermedie dai Consulenti del Lavoro in realtà crede nelle attività formative e le attua.

Numericamente parlando, per il 90% degli intervistati solo 1 azienda su 4 fa formazione (dato che conferma i valori della fonte Excelsior che parla del 26% di aziende formatrici).

Solo per il 2,9% dei Consulenti del Lavoro oltre la metà delle aziende assistite ha fatto formazione nel 2018.

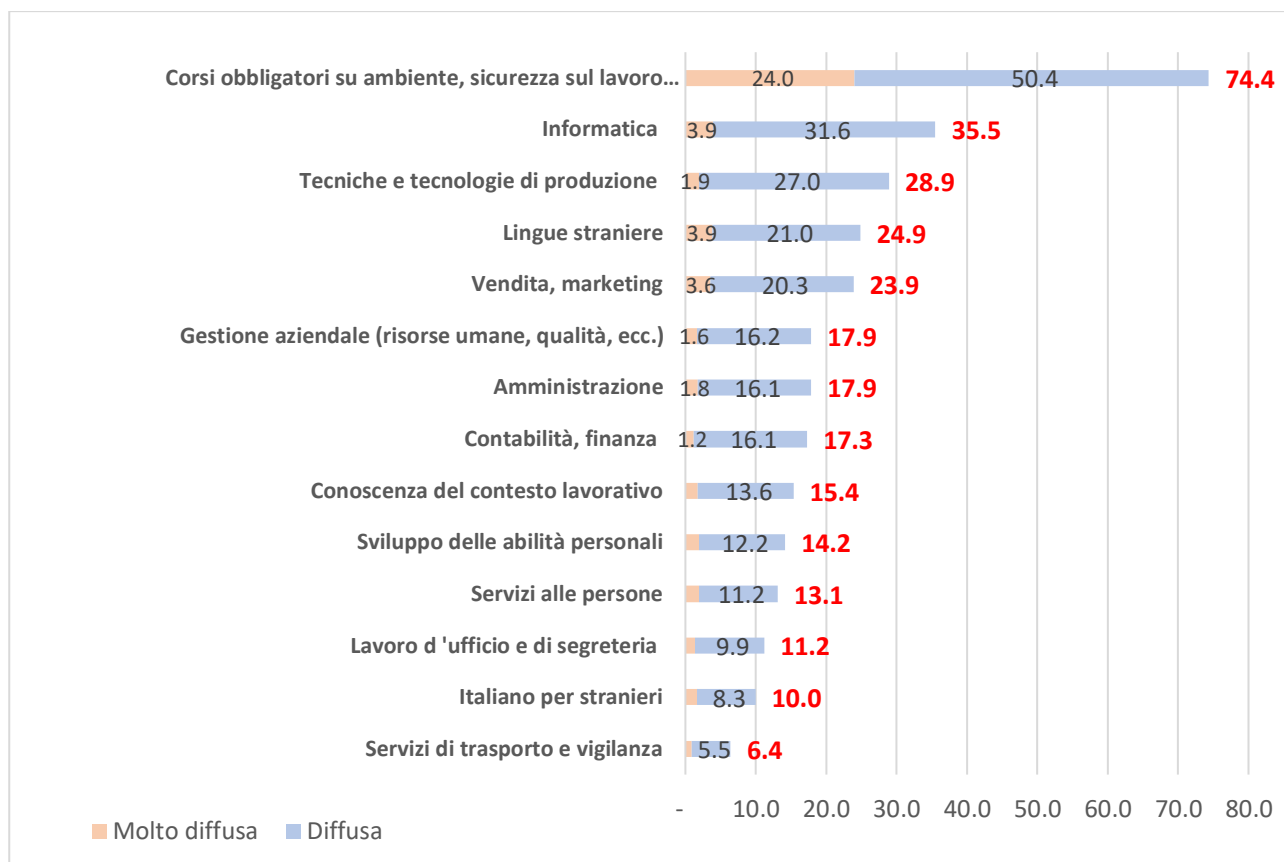
Grafico1 : In base alla sua esperienza professionale, può indicare la quota di aziende che nel 2018 hanno fatto formazione (escludendo l'apprendistato)?



Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

Il 74,4% dei rispondenti evidenzia che la formazione fatta sia comunque essenzialmente quella di tipo "obbligatoria" (Grafico 2).

Grafico 2: In base alla sua esperienza professionale, quale è stato finora il ruolo delle seguenti materie nella formazione (escluso l'apprendistato)?



Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

Questi primi due spunti statistici in realtà aprono scenari molto interessanti sui quali fare alcune considerazioni relativamente ai risultati ottenuti.

La prima sta nel **basso numero di imprese che si impegna nella formazione**. Una delle motivazioni sostanziali (che ritroveremo anche più avanti durante l'analisi del presente sondaggio), infatti, risiede nelle dimensioni aziendali: la presente analisi, coinvolgendo i Consulenti del Lavoro, ha avuto essenzialmente come target di riferimento indiretto imprese di dimensioni piccole o addirittura micro imprese.

In tali contesti la strategia aziendale collegata alla formazione del personale non viene vista come una azione essenziale per il proprio sviluppo.

Perché?

- 1) perché gli imprenditori titolari non sono affatto convinti dell'utilità della formazione;
- 2) perché le poche esperienze precedenti avute non sono state "esaltanti";

- 3) perché in un clima di difficoltà economica tutti gli sforzi sono concentrati sul binomio produzione/vendita;
- 4) perché la formazione non è vista in nessun modo come un investimento ma come un costo “tout court” e che quindi “lascia il tempo che trova”.

La seconda considerazione è che la formazione risulta essere, nella stragrande maggioranza dei casi, quella obbligatoria. Ciò non fa che confermare la prima tendenza, cioè quella di non percepire come strategica l'attività formativa, cosa che quindi porta le imprese ad utilizzare la formazione come “un male necessario”, che cioè si fa controvoiglia, solo per legge, per adempimenti di obblighi.

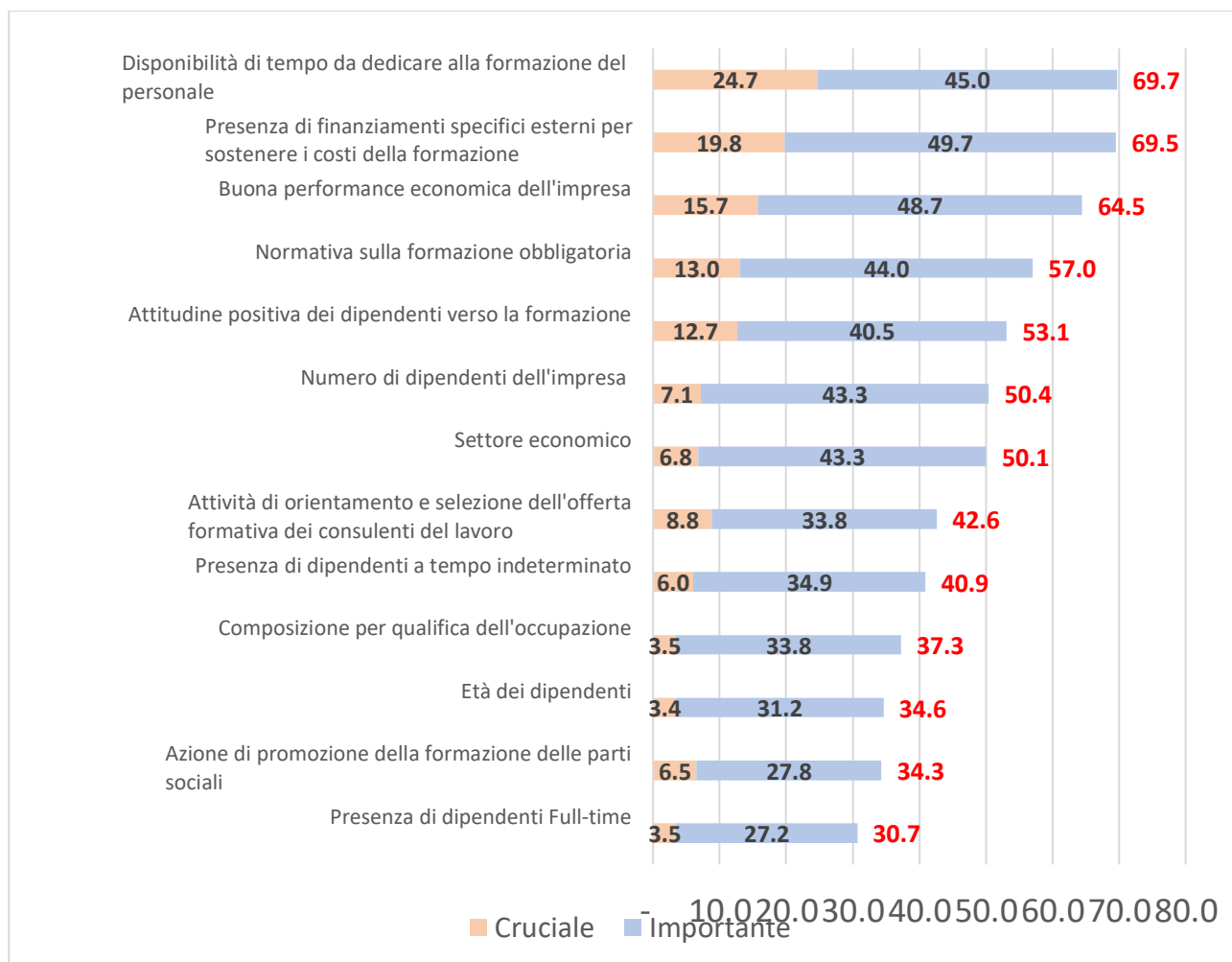
I $\frac{3}{4}$ dei rispondenti evidenziano, infatti, che la formazione erogata riguarda i corsi obbligatori su sicurezza sul lavoro e ambiente; segue, con molto distacco, quella in ambito tecnico o informatico.

Se è vero che non si può prescindere dalla formazione obbligatoria, gli intervistati però, pongono in risalto anche la crescente importanza di quella in ambito tecnico/informatico o in ambito linguistico, ma si introducono anche richieste formative in discipline aziendali come vendita/marketing, gestione risorse umane, sviluppo delle abilità personali.

La formazione: una questione di disponibilità di tempo, soldi e di dimensione aziendale

Tra le cause che favoriscono un uso più significativo della formazione viene evidenziato innanzitutto il maggior tempo da dedicare alla formazione da parte dei dipendenti, il che significa che la formazione non viene vista come una strategia chiave per l'impresa, perché il personale dovrebbe dedicare il suo tempo alle attività operative di altro genere. Di conseguenza la formazione non viene vista come investimento teso a migliorare il rendimento della persona e quindi dell'azienda, ma al contrario come “costo”. Infatti la seconda causa che favorirebbe una crescita di programmi formativi è la presenza di finanziamenti per sostenere i costi, quindi la richiesta di un supporto economico alla formazione (Grafico 3).

Grafico 3: In base alla sua esperienza professionale, può indicare l'importanza dei seguenti fattori nel favorire la formazione professionale nelle imprese (escludendo l'apprendistato)?

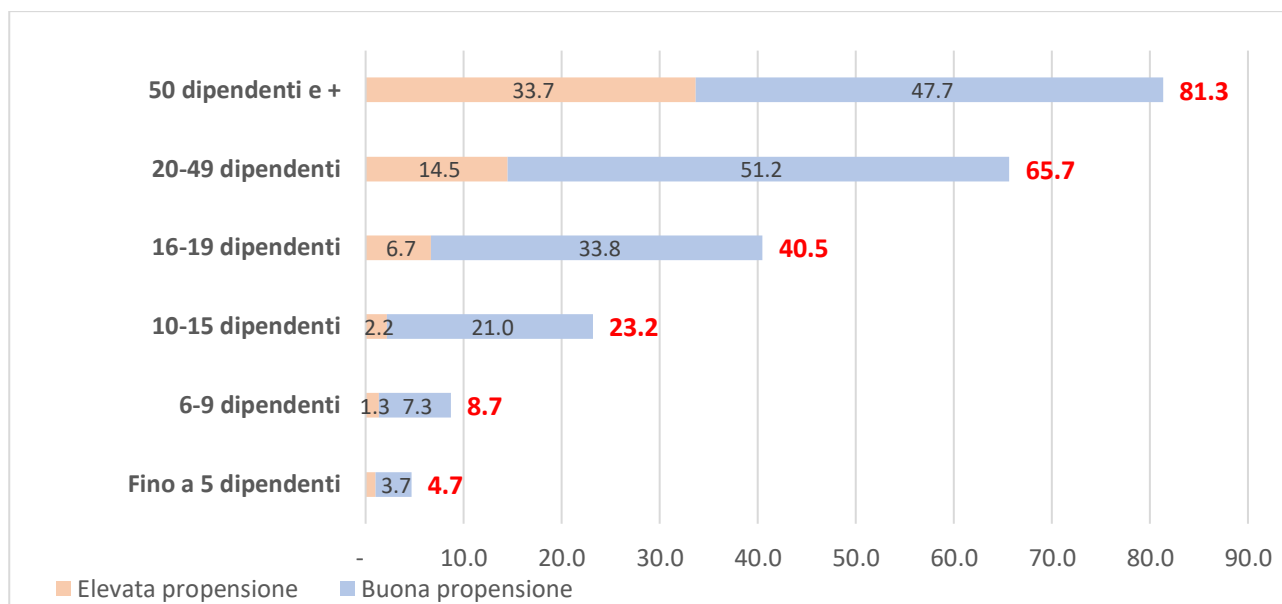


Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

Indagando ulteriormente su quali fattori favoriscono la formazione professionale, ci troviamo di fronte a una evidente correlazione fra numero di dipendenti e attività formative. Infatti, all'aumentare del numero dei dipendenti aumenta la propensione alla formazione delle aziende. La propensione a ricevere formazione in un'impresa con più di 50 dipendenti è oltre 6 volte maggiore (81,3%) rispetto a quella che si ha in una con meno di 10 dipendenti (13,4%). Ciò sottolinea ancora una volta come la "strategicità" delle attività formative per lo sviluppo e la corretta gestione aziendale sia percepita tale solo al di sopra di una certa dimensione (Grafico 4).

Al contrario, è facile leggere che le aziende di piccole e micro dimensioni non sono interessate a impegnare le proprie "limitate" risorse in azioni formative e di aggiornamento. Nonostante ciò, come l'indagine Excelsior segnala, il 34% di oltre 4,5 milioni di nuove entrate nel mercato del lavoro 2018 riguarda imprese al di sotto dei 9 dipendenti (dati: Unioncamere - Anpal, Sistema informativo Excelsior 2018).

Grafico 4: In base alla sua esperienza professionale, può indicare la propensione delle imprese a fare formazione professionale secondo il numero di dipendenti?

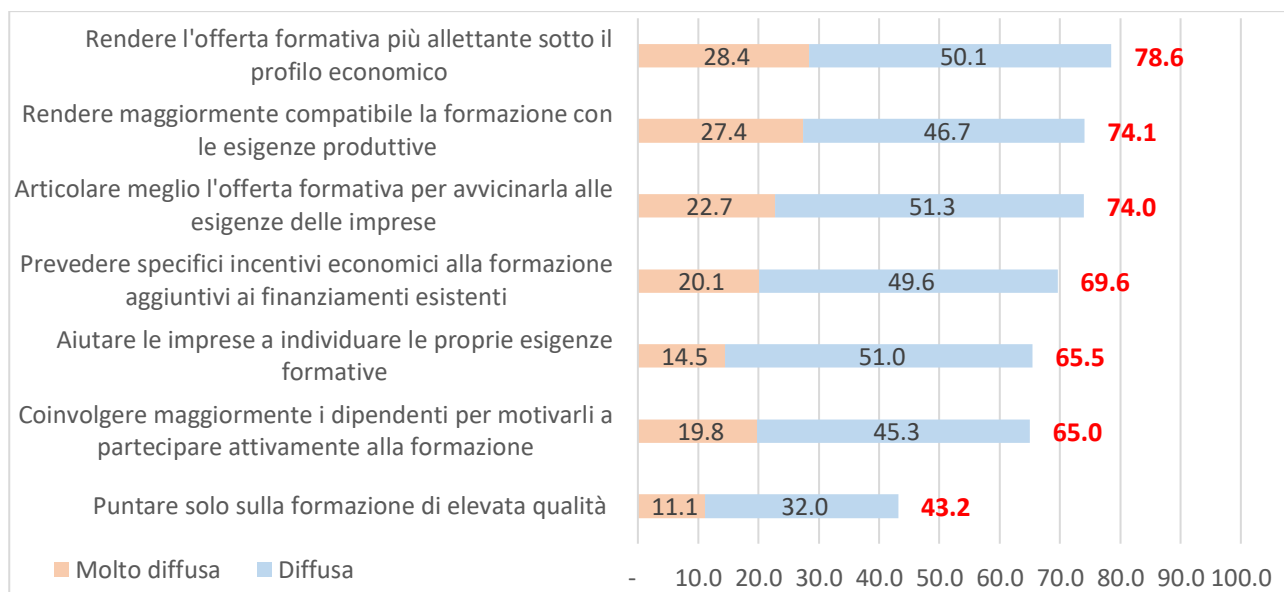


Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

Chiaro è che, in un momento in cui l'economia italiana viene investita da una crisi economica che non sembra voler terminare e che ha portato aziende di tutte le dimensioni a ridurre il proprio personale o a utilizzare la cassa integrazione, sembrerebbe fuori luogo parlare di formazione ed aggiornamento, ma in realtà non può e non deve essere così. Al contrario, la capacità di investire in formazione potrebbe essere lo strumento che permette di affrontare le difficoltà dettate dalla crisi dei mercati di riferimento; un personale in grado di essere all'avanguardia sotto il punto di vista della formazione e dell'aggiornamento aiuta ad essere maggiormente concorrenziali.

A conferma di quanto precedentemente affermato, i limiti che sono generati dalla voce "costo" paralizzano lo strumento "formazione" come strumento strategico di crescita. Tanto è vero che lo stimolo principale alla promozione della formazione nelle imprese piccole e micro viene incanalato, secondo il 78,6% degli intervistati, verso una maggiore convenienza economica dell'offerta formativa (Grafico 5).

Grafico 5: In base alla sua opinione, quanto sarebbero efficaci le seguenti strategie nel promuovere la formazione nelle micro e piccolissime imprese?



Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

Subito dopo la dimensione economica, i Consulenti del Lavoro rilevano due fattori strategici già citati precedentemente: rendere maggiormente compatibile la formazione con le esigenze produttive (74,1%) e articolare meglio l'offerta formativa per avvicinarla alle esigenze delle imprese (74%).

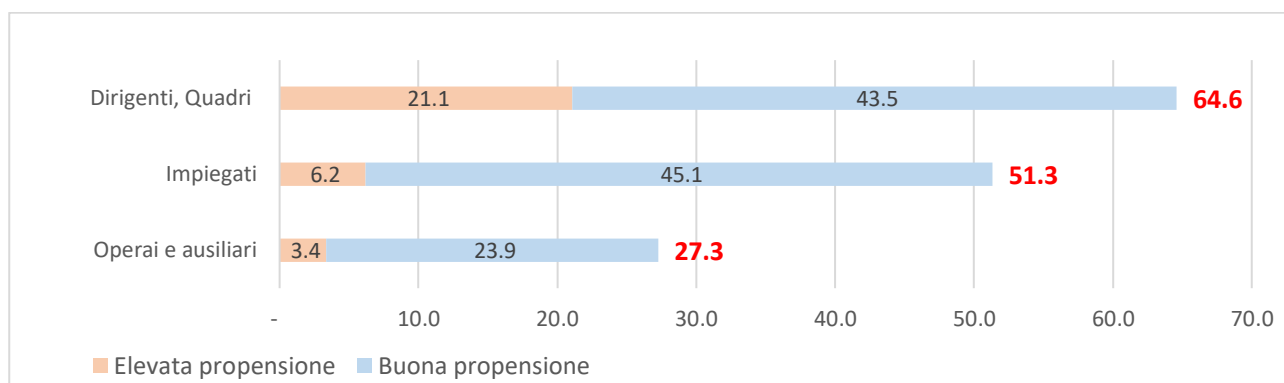
Al quarto posto (69,6%), invece, riferiscono che la formazione aziendale nelle micro e piccolissime imprese è favorita e promossa da specifici finanziamenti aggiuntivi a quelli esistenti.

La formazione per giovani: obbligatoria e non per ruoli apicali

Importante sembra essere l'interesse a fare formazione in funzione della qualifica dei dipendenti e dell'età degli stessi.

L'elemento che sembra caratterizzare tale fenomeno è che, per le piccole e micro imprese, a fare formazione, se non è quella obbligatoria, sono essenzialmente le figure apicali (Grafico 6).

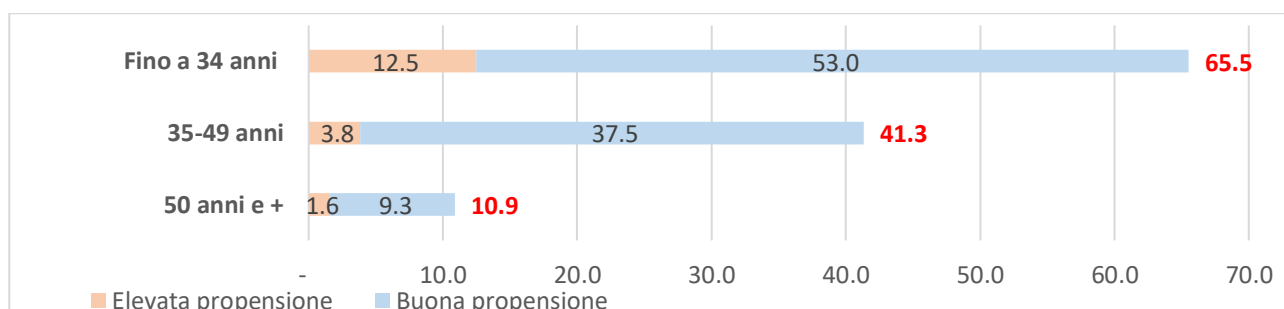
Grafico 6: In base alla sua esperienza professionale, può indicare la propensione delle imprese a fare formazione professionale secondo la qualifica dei dipendenti?



Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

Analizzando dal punto di vista anagrafico la formazione obbligatoria, una grande parte di essi è giovane, al di sotto dei 34 anni, pari al 65,5% (Grafico 7). Valori che calano drasticamente al crescere dell'età (10,9% per gli ultracinquantenni) probabilmente perché sono le risorse "adulte" che coprono ruoli apicali.

Grafico 7: In base alla sua esperienza professionale, può indicare la propensione delle imprese a fare formazione professionale secondo l'età dei dipendenti?



Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

Competenze dei Consulenti del Lavoro e risorse “esterne”: le basi per avviare attività formative

Il 50% degli intervistati evidenzia come risorse finanziarie disponibili siano utilizzate dalle loro aziende di riferimento in modo trascurabile o moderato, invece solo poco meno dell'11% (Tavola 2) usa le risorse finanziarie disponibili in maniera diffusa o molto diffusa. Poco meno della metà dei rispondenti (circa il 45%) ritiene che le attività formative svolte siano essenzialmente realizzate attraverso il contributo di fondi interprofessionali, staccando di molto (3 volte meno circa) l'utilizzo di altri fondi pubblici nazionali o sovranazionali.

Tavola 2: Diffusione risorse finanziarie (valori percentuali)

		Altri contributi versati ad organismi o enti bilaterali per la formazione		
		<i>uso trascurabile/moderato</i>	<i>uso diffuso/molto diffuso</i>	
Adesione ad un fondo interprofessionale cui destinare lo 0,30% delle retribuzioni	<i>uso trascurabile / moderato</i>	49,9%	4,9%	54,8%
	<i>Uso diffuso / molto diffuso</i>	34,4%	10,8%	45,2%
		84,4%	15,6%	100,0%

Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

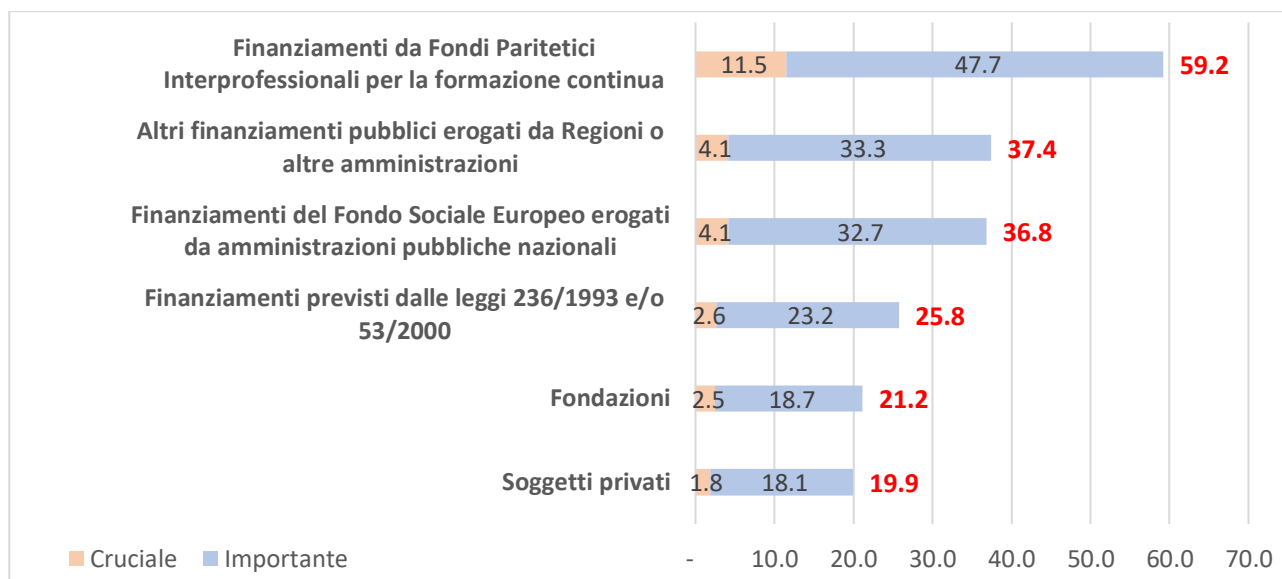
Tale evidenziazione potrebbe aprire per i Consulenti del Lavoro uno spazio operativo in cui accompagnare/assistere le imprese nell'intercettazione di queste risorse finanziarie.

A conferma di ciò, il rapporto OCSE evidenzia come solo il 6,2% delle aziende tra i 10 e i 19 dipendenti riceva risorse da uno dei Fondi interprofessionali, mentre la percentuale sale al 64,1% per le grandi imprese con oltre 1000 dipendenti.

Oggi, quindi, come abbiamo detto, quasi tutte le attività formative oltreché essere di carattere “obbligatorio” sono anche quasi tutte finanziate dai fondi interprofessionali o dai bandi europei; la formazione autofinanziata dalle imprese, un tempo preminente, si è ridotta quasi a zero per effetto di tagli e compressione costi.

Fra le fonti di finanziamento più importanti, i Consulenti del Lavoro pongono al primo posto i finanziamenti da fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua (59,2%), seguiti da altri finanziamenti pubblici erogati da regioni o altre amministrazioni (37,4%) e dai finanziamenti del Fondo Sociale Europeo erogati da amministrazioni pubbliche nazionali (36,8%).

Grafico 8: In base alla sua esperienza professionale, può indicare l'importanza delle seguenti modalità di finanziamento della formazione?



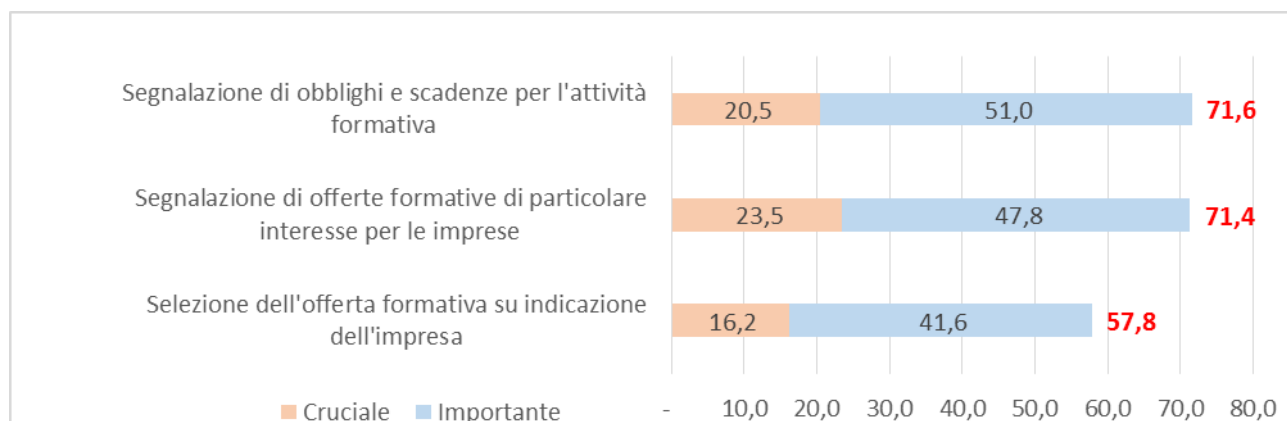
Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

Accedere ai finanziamenti per la formazione è una vera e propria attività, che le strutture delle micro e piccolissime imprese non riescono a svolgere.

Il Consulente del Lavoro in realtà potrebbe svolgere questo ruolo di *trait d'union*, tra agenzie formative, fonti di finanziamento e aziende, in quanto nessuno meglio di lui sarebbe in grado di approfondire i reali bisogni aziendali con le conoscenze necessarie per svolgere le diverse attività operative.

In effetti i Consulenti del Lavoro sembrano avere un ruolo importante nel veicolare la formazione alle imprese da loro assistite, soprattutto in due ambiti molto diversi: da un lato, il loro ruolo è essenziale per segnalare obblighi e scadenze di tipo formativo, appunto la formazione obbligatoria (ciò viene evidenziato dal 71,6% degli intervistati); dall'altro lato, i Consulenti del Lavoro (come segnalato dal 71,4% degli intervistati) sembrano avere un ruolo di suggerimento/segnalazione verso quei percorsi formativi che potrebbero essere di particolare interesse per le imprese (Grafico 9).

Grafico 9: In base alla sua esperienza professionale, come valuta il ruolo del Consulente del Lavoro nell'orientare l'attività formativa?



Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

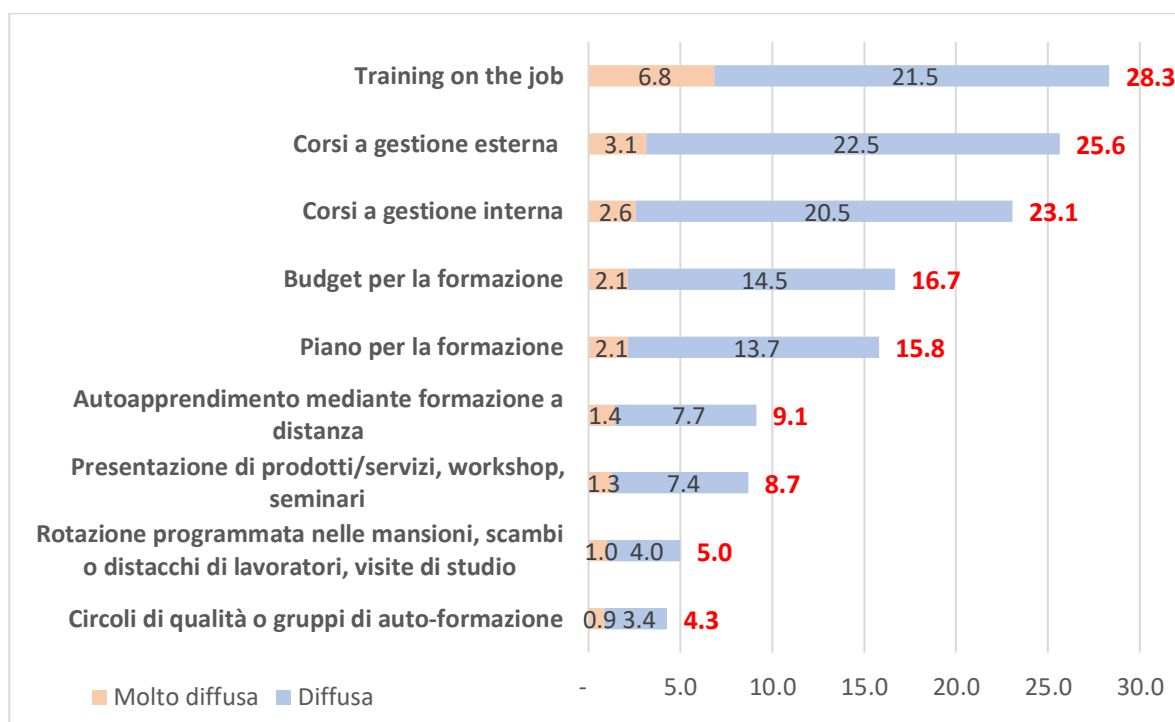
Sembra emergere con forza, dal sondaggio, che il ruolo dei Consulenti del Lavoro non solo sia essenziale in termini di “promozione” della formazione aziendale, ma anche nel ruolo di analista e di progettista delle attività formative stesse. In effetti, gli intervistati, giustamente, rivendicano una competenza/conoscenza delle realtà e dei contesti locali che permetterebbe loro di progettare attività in linea con i desiderata delle aziende di riferimento.

Per fare questo, sembra emergere chiara la necessità da parte dei Consulenti del Lavoro di essere adeguatamente preparati su tali attività; in particolare, emerge sia la necessità di avere dei modelli per sviluppare l'analisi dei fabbisogni formativi, che quella di acquisire competenze in tema di formazione degli adulti e nella predisposizione di progetti a valere sui fondi interprofessionali.

Formazione: più pratica che teorica

Altro dato che sembra emergere riguarda le modalità attraverso le quali si eroga la formazione: pare cominci a perdere di interesse il modello tradizionale di lezioni in aula a vantaggio della modalità “*Training on the job*”, a sottolineare come le imprese siano maggiormente interessate alla “praticità” della formazione rispetto alle sue applicazioni teoriche, anche per stimolare il lavoro di squadra utilizzando “formatori” interni aziendali con diverse esperienze ed età (Grafico 10).

Grafico 10: In base alla sua esperienza professionale, le imprese che fanno formazione (escludendo l'apprendistato) quanto utilizzano le seguenti modalità organizzative e didattiche?



Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

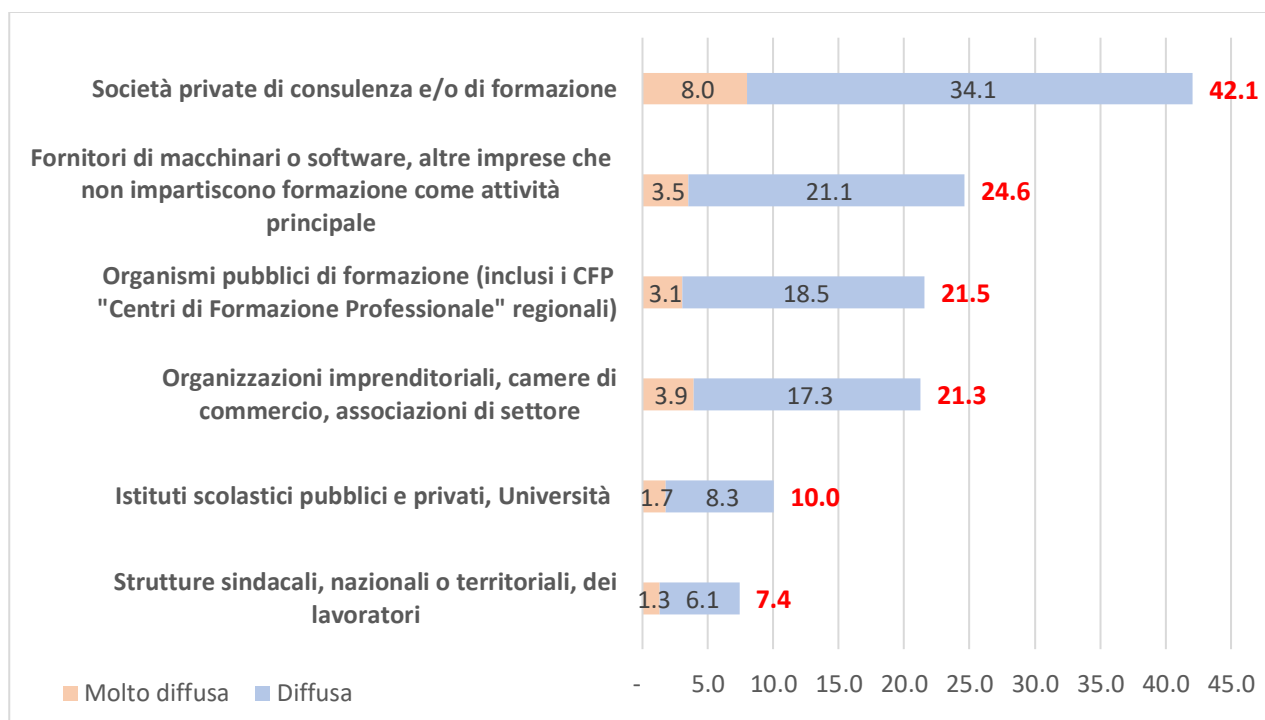
La logica che spinge le aziende a prediligere il *training on the job* risiede nel fatto che tale modalità garantisce alle aziende di ridurre drasticamente il pericolo derivante dal fatto che chi è in fase di apprendimento possa in modo autonomo acquisire “informazioni” controproducenti per l’attività dell’azienda. E in effetti il *training on the job* è in grado di trasferire nel modo migliore le “*practices*” corrette per svolgere il compito e, di conseguenza, di percepire direttamente quali possano essere i problemi dei collaboratori, capendo come poter intervenire per poterli superare. In tale seconda condizione, il *training on the job* non diventa solo un modello di trasferimento delle conoscenze, abilità e competenze, ma anche un momento per fare “analisi dei fabbisogni” e per interpretare il gap tra competenze possedute e quelle richieste (i dati Excelsior parlano di un 26% di profili richiesti dal mercato del lavoro ma di difficile reperimento; un valore di 5 punti percentuali in più rispetto al 2017 – dati: Unioncamere -Anpal, Sistema informativo Excelsior 2018).

Molto “privato” e poco “pubblico”

Sono le società private di consulenza e formazione quelle che erogano la maggior parte delle attività formative secondo il 42% dei rispondenti, seguite dai fornitori di macchinari e software, dalle associazioni di categoria e dai centri di formazione professionale.

Il fatto che la scelta cada su strutture professionalizzate pone in evidenza la questione dell'importanza della qualità della formazione che, per quanto se ne utilizzi “poca”, deve avere un elevato livello di qualità. Ed è per questo, quindi, che ci si rivolge a professionisti del settore che risultano preferiti da oltre il 42% degli intervistati (Grafico 11). Gli organismi pubblici di formazione (inclusi i Centri di Formazione Professionale regionali) hanno una diffusione del 21,5%, mentre gli istituti scolastici pubblici e privati e le università solo del 10%. Pertanto si conferma la percezione di scarsa qualità e diffusione degli operatori “pubblici” che si occupano di formazione per le micro imprese.

Grafico 11: In base alla sua esperienza professionale, può indicare l'importanza delle seguenti categorie di fornitori di servizi di formazione professionale?

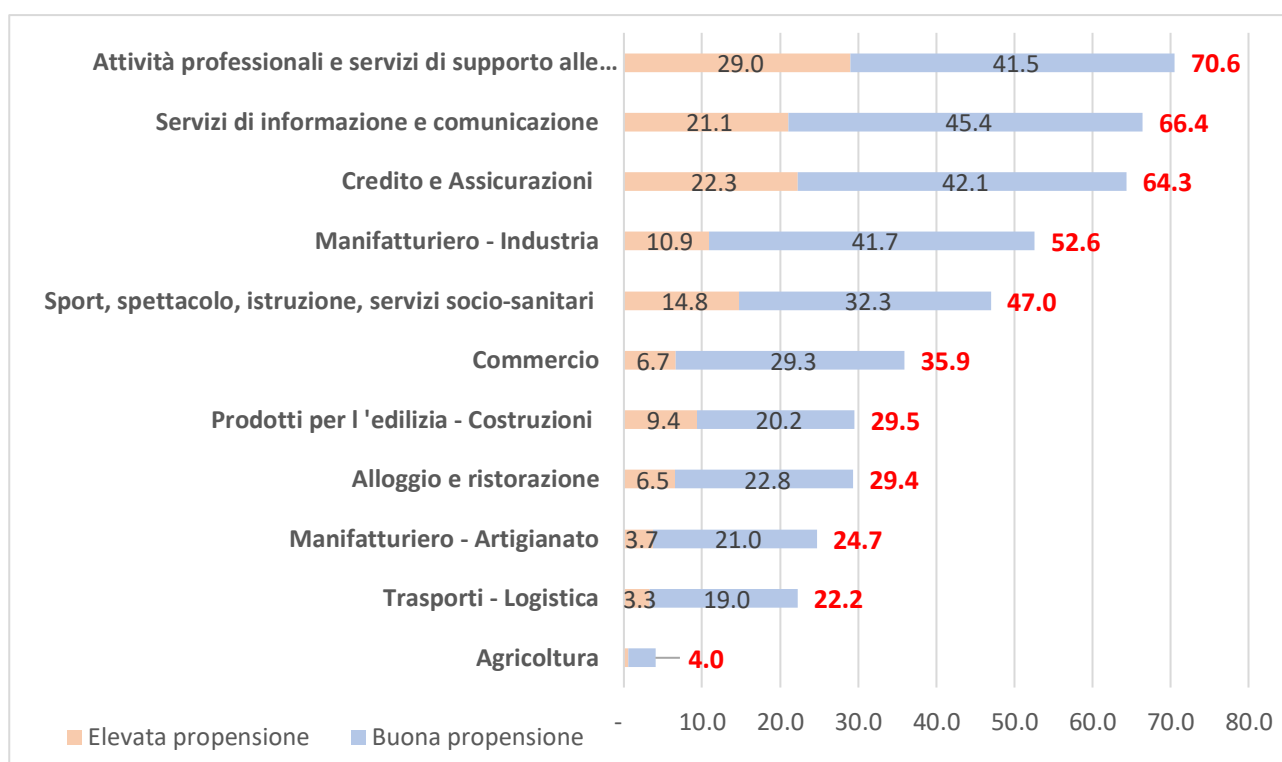


Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

Il terziario: l'habitat naturale della formazione aziendale

I primi tre settori che maggiormente sembrano “poter attrarre” formazione sono quelli legati al mondo “consulenziale”, al mondo delle tecnologie dell'informazione e al settore finanza/credito, tutti in ambito produzione di servizi (Grafico 12).

Grafico 12: In base alla sua esperienza professionale, può indicare la propensione delle imprese a fare formazione professionale per settore economico?



Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

Quindi risulta evidente una netta predisposizione alle attività formative da parte di imprese operanti in settori ad elevato contenuto di conoscenza e di tecnologia, seguiti dal comparto manifatturiero ed industriale.

Gli intervistati, operatori appunto del terziario, hanno messo particolare attenzione proprio su questo settore. In effetti, si tratta del comparto maggiormente in crescita in tutta Europa, in Italia però meno che in altri paesi. La differenza di sviluppo pesa molto da un punto di vista occupazionale e di flessibilità del lavoro; infatti, sembra abbastanza evidente la mancanza di consolidamento qualitativo del terziario, in particolare dei servizi alle imprese.

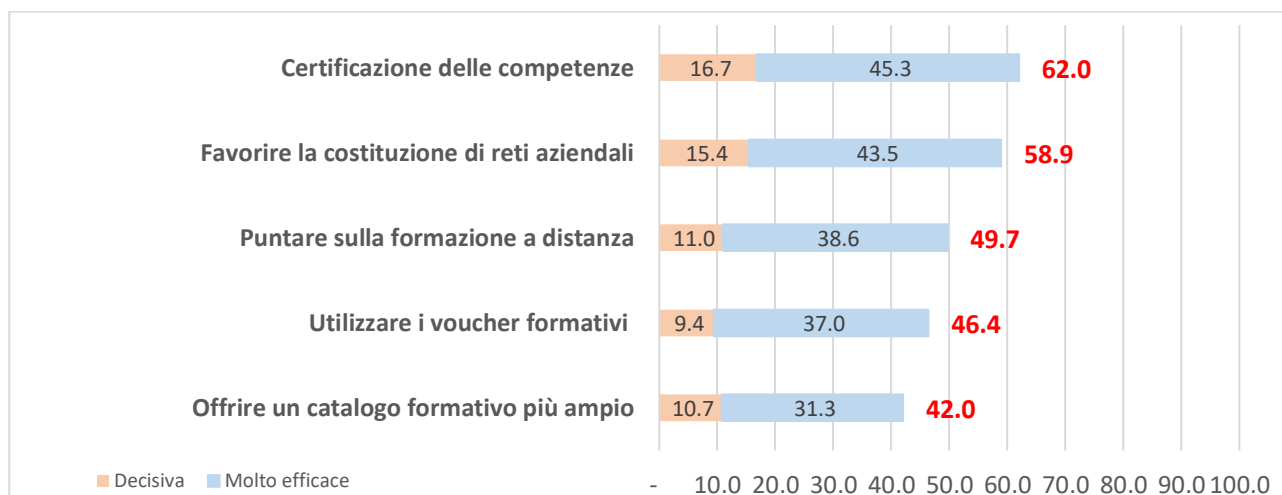
In Italia, questo settore non riesce ad impadronirsi di quegli spazi occupazionali che l'invecchiamento del settore industriale sta generando. Diventa necessario puntare su una rinnovata specializzazione

del terziario e su un suo miglioramento qualitativo. In particolare, dal sondaggio, si palesa la grande importanza data alla formazione come intervento essenziale di sviluppo del capitale umano in tale ambito e a come questo sia ormai un fattore decisivo di crescita.

Certificazione delle competenze come “must” per le attività di formazione

Da un punto di vista dell’incentivo alle attività formative, risulta essenziale il bisogno di “certezza” relativamente alle competenze acquisite, che i Consulenti del Lavoro rilevano come potenziale traino affinché le micro e piccole imprese possano aumentare la loro propensione alla formazione (Grafico 13).

Grafico 13: In base alla sua opinione, quali potrebbero essere gli strumenti per favorire una formazione più ampia e diffusa presso le imprese sotto i 10 dipendenti?



Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

Questa necessità viene evidenziata sempre dalla ricerca OCSE: il 93,7% degli interventi formativi erogati (anno di riferimento 2016) è privo di certificazione delle competenze e di analisi dei fabbisogni. Due dei fattori chiave che rendono la strategia “formazione” appetibile e utile per le imprese.

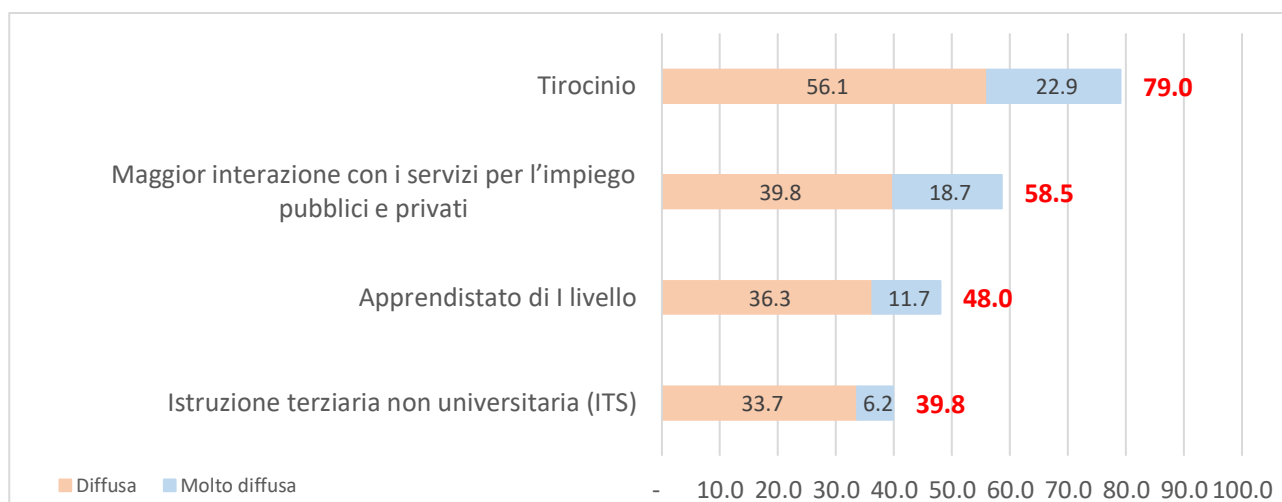
La valorizzazione delle competenze e la loro “evidenziazione” attraverso una certificazione diventa un elemento di tutela e di garanzia per chi “investe” in quella attività, aumentandone quindi il possibile interesse.

Sono altresì evidenziati i limiti della formazione, soprattutto relativamente alle piccole e micro imprese, come già detto per problemi relativi ai “costi della formazione”. In questo ambito gli intervistati auspicano che si possa intervenire, magari facendosene essi stessi garanti, attraverso un sistema di reti aziendali dove le piccole e micro imprese di un territorio possono trovare risorse e stimoli giusti per avviare attività formative che altrimenti sarebbero compromesse se affrontate da soli.

Il tirocinio: lo strumento principale per l'ingresso in azienda

Infine, gli intervistati confermano un dato statistico a livello nazionale ed europeo. Infatti alla domanda su quali possano essere gli strumenti più utili per entrare nel mondo del lavoro, il 79% dei Consulenti del Lavoro dichiara diffuso o molto diffuso lo strumento del tirocinio (Grafico 14).

Grafico 14: Secondo la sua opinione, quali potrebbero essere gli strumenti più utili per favorire l'ingresso dei giovani nelle micro e piccolissime imprese?



Fonte: Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, I fabbisogni formativi delle Micro e Piccolissime Imprese

Dai dati Excelsior si evidenzia che nel 2017 una impresa su 6 ha ospitato attività di tirocinio e/o stage e dei tirocinanti il 33% è stato assunto tra il 2017 e il 2018 (Unioncamere-Anpal, Sistema informativo Excelsior 2018).

Effettivamente il tirocinio, essendo un sistema di apprendimento dove formazione ed esperienza lavorativa si incontrano, risulta avere grandi potenzialità al fine di entrare in contatto diretto con il mondo del lavoro e di acquisire una specifica professionalità.

L'importanza del tirocinio conferma come le imprese, soprattutto di piccole dimensioni, siano portate verso una formazione ad hoc e possibilmente più controllabile da un punto di vista di competenze mirate da far acquisire e di qualità del percorso formativo.

La formazione aziendale è ad oggi il miglior modo per cercare di aumentare la produttività dei dipendenti di un'impresa. Un'azienda in cui i dipendenti possono aggiornare le loro competenze e integrare le proprie conoscenze e abilità è più competitiva e i suoi dipendenti più "fidelizzati".

L'attività di tirocinio e il successivo ingresso in azienda rappresentano l'obiettivo massimo che un percorso di formazione possa generare.

I benefici di una tale formazione ricadono sia sul lavoratore, sia sull'impresa e sono essenziali per far capire ad entrambi che la formazione è il miglior investimento per le sfide del futuro.

Chiaramente tali attività formative devono essere molto ben progettate per consentire il raggiungimento di tutti gli obiettivi prefissati.

Il progetto formativo deve:

- integrarsi perfettamente con la strategia generale d'impresa;
- contare sulla motivazione del tirocinante;
- adattarsi alla realtà aziendale.

Sintesi conclusiva

Il sondaggio ha evidenziato alcuni aspetti interessanti. Innanzitutto è di fondamentale importanza la percezione che i Consulenti del Lavoro hanno sulla reale e assoluta utilità della formazione e che la stessa percezione appartenga, a sua volta, in quota significativa, alle imprese loro clienti.

Questo perché sembra essere chiaro che la disponibilità di personale competente e aggiornato rappresenti per le aziende un elemento ormai irrinunciabile, per continuare ad operare in contesti costantemente in fase di cambiamento ma anche e soprattutto molto competitivi.

Si evince pure che alcune imprese in determinate zone, pur capendo l'importanza della formazione, non ne abbiano una opinione "buona" (per esperienze negative) e che quindi l'azione formativa conseguente sia di scarsa utilità e soprattutto rispecchi in modo incoerente i loro fabbisogni operativi.

L'evidenza del sondaggio porta dunque a fare una riflessione essenziale: la formazione deve produrre benefici concreti di competenza per l'utente e quindi per l'azienda nel suo complesso, da ciò si evince che le migliori attività formative sono quelle che si basano sul trasferimento di competenze concrete e pratiche e quindi di immediata applicazione.

In conclusione, la formazione come strumento strategico di crescita dell'azienda, di aggiornamento delle risorse umane, di "ingresso" per le nuove forze lavoro, dovrà, in primis, **identificare i veri fabbisogni formativi**, parallelamente dovrà definire gli **obiettivi da raggiungere** e la loro "misurabilità", infine definire **i metodi e gli strumenti** con i quali si realizzerà il percorso formativo.

Definendo in modo preciso i tre elementi precedenti, la formazione sarà in grado di:

- facilitare l'inserimento in azienda;
- far crescere le competenze dei dipendenti;
- creare le condizioni per migliorare la qualifica dei dipendenti;
- aumentare la qualità delle attività lavorative e se possibile innovarle;
- aumentare il livello di partecipazione alle attività aziendali;
- attivare processi partecipativi;
- migliorare la motivazione;
- migliorare il livello di efficienza negli ambiti di competenza del dipendente;
- attuare le condizioni per far assumere al dipendente nuove responsabilità e migliorare la capacità decisionale;
- migliorare il livello di competitività aziendale.

Nota metodologica

OBIETTIVO E CARATTERISTICHE DELL'INDAGINE

Obiettivo dell'indagine è la rilevazione del fabbisogno formativo del personale stabile delle Micro e piccolissime imprese italiane (MPI), allo scopo di orientare la progettazione formativa e l'individuazione delle aree di criticità su cui intervenire per lo sviluppo del capitale umano. Le imprese alle quali si fa riferimento sono le imprese che non superano i 10 lavoratori effettivi a tempo pieno (Micro) e quelle nella fascia 10-15 (Piccolissime) e che si avvalgono dell'assistenza dei Consulenti del Lavoro per la gestione dei rapporti di lavoro.

Quello delle MPI è un target di aziende di complessa copertura nelle indagini campionarie, non solo per elevata numerosità, ma anche per la difficoltà di trovare un'interlocuzione all'interno dell'azienda, solitamente caratterizzata dall'imprenditore-proprietario che riassume in sé tutte le funzioni di direzione, che ben difficilmente ha il tempo e la voglia per accettare di rispondere a questionari che entrino in profondità in aspetti specifici della propria azienda, in particolare se di tali aspetti si occupino consulenti esterni.

Il fabbisogno formativo viene declinato attraverso specifiche aree di indagine, volte a rilevare le necessità dell'adeguamento competitivo del capitale umano aziendale. Una sezione specifica è dedicata alla domanda di formazione obbligatoria per la tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro. La rilevazione verte sulle competenze critiche, sulle direttrici di aggiornamento per le nuove configurazioni di rete di aziende, sulle sfide che l'industria 4.0 comporta nell'aggiornamento dei processi produttivi.

Nel mese di dicembre 2018, è stato inviato un invito a rispondere al questionario a circa 1.100 Consulenti del Lavoro in qualità di "testimoni privilegiati" (coloro che ricoprono cariche elettive presso i consigli provinciali) ai quali sono stati aggiunti 2.700 Consulenti, delegati tramite Fondazione Lavoro, allo svolgimento di attività di politiche attive.

Alla chiusura del questionario, sempre nel mese di dicembre 2018, sono stati recuperati circa mille questionari.

I CONSULENTI DEL LAVORO: “INFORMATORI-CHIAVE” PER LA RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO DELLE MICRO E PICCOLISSIME IMPRESE

Con il termine “informatori-chiave” si fa riferimento a persone che, per l'esperienza acquisita o lo status che possiedono, hanno conoscenze particolari sull'oggetto della ricerca e una migliore conoscenza e comprensione delle questioni in esame. Gli informatori-chiave sono coloro la cui posizione garantisce sia le competenze specialistiche sia la conoscenza diretta di fenomeni, soggetti e istituzioni. Prendendo a prestito un'espressione di uso comune in campo giuridico, si tratta non solo di “persone informate sui fatti”, ma anche di soggetti in grado di fornire spunti di riflessione derivanti dalla possibilità di mettere a sistema le informazioni che l'impegno professionale mette “naturalmente” a loro disposizione.

La scelta di raccogliere il “*sentiment*” dei Consulenti del Lavoro in merito ad esigenze e criticità che i datori di lavoro incontrano nella gestione dell'aggiornamento professionale dei propri dipendenti si poggia su due assunti fondamentali:

- che i Consulenti del Lavoro siano interpreti dell'esperienza dei datori di lavoro clienti del loro studio professionale;
- che la loro clientela sia essenzialmente costituita dalle MPI.

Ci si trova dunque in una condizione di raccolta “mediata” e “centralizzata” di informazioni, in cui il singolo Consulente riporta la situazione di più realtà produttive.

I Consulenti del Lavoro sono organizzati territorialmente in 106 Consigli Provinciali. Ogni Consiglio Provinciale conta dai 5 ai 9 membri in funzione del numero di iscritti. Attualmente i 106 Consigli Provinciali contano complessivamente 749 membri degli organi di governo. Inoltre ogni Consiglio ha 3 membri del collegio dei revisori che sono stati inclusi nel campione degli informatori chiave, per un totale di ulteriori 318 Consulenti del Lavoro. Sono stati inoltre inclusi nel novero degli informatori-chiave anche i 15 Consulenti del Lavoro che fanno parte del Consiglio Nazionale con ulteriori 3 revisori dei conti. Il totale dei Consulenti che ricoprono cariche elettive è dunque di 1.070 unità. Ai 1.070 Consulenti del Lavoro con cariche elettive, dati l'oggetto dell'indagine, sono stati aggiunti i 2.700 Consulenti del Lavoro delegati da Fondazione Lavoro a svolgere le attività di intermediazione e di sviluppo delle politiche attive.

Cartogramma. 1: Copertura comunale dei Consulenti del Lavoro attivi nel 2018



La definizione di PMI delle Commissione Europea

La raccomandazione 2003/361/CE della Commissione Europea, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L 124 del 20 maggio 2003, pag. 36, costituisce l'unico riferimento autentico per determinare le condizioni relative alla qualifica di PMI.

Categoria di impresa	Effettivi: unità lavorative-anno (ULA)	Fatturato annuo	o	Totale di bilancio annuo
Medie imprese	< 250	≤ 50 milioni di euro	o	≤ 43 milioni di euro
Piccole imprese	< 50	≤ 10 milioni di euro	o	≤ 10 milioni di euro
Microimprese	< 10	≤ 2 milioni di euro	o	≤ 2 milioni di euro

Le microimprese sono definite come imprese con meno di 10 occupati e che realizzano un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro.

Le piccole imprese sono definite come imprese con meno di 50 occupati e che realizzano un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 10 milioni di euro.

Questo segmento della domanda nelle indagini campionarie risulta esser, come ribadito più volte, il più difficile da analizzare. In quest'ottica già da anni il Consiglio Nazionale dell'Ordine interpella la propria rete territoriale per sondare il *sentiment* rispetto a specifiche tematiche di volta in volta emergenti. Questo servizio informativo, inoltre, riduce l'onere di risposta su variabili qualitative da parte delle aziende.

FonARCom

FonARCom è il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua che conta 170 mila aziende aderenti e 1.150.000 lavoratori, nato a seguito dell'Accordo tra CIFA e CONFISAL (Confederazioni - Datoriale e Sindacale - Autonome e libere; vedasi www.cifaitalia.info e www.confisal.it).

FonARCom opera a favore delle imprese, per la qualificazione e l'aggiornamento professionale, la formazione continua dei lavoratori delle aziende italiane di qualunque settore.

L'adesione a FonARCom comporta un versamento dello 0,30% della retribuzione soggetta a obbligo contributivo per la realizzazione di piani formativi dei fabbisogni dei lavoratori e delle imprese italiane.

I Consulenti del Lavoro

I Consulenti del Lavoro sono professionisti dell'area giuridico-economica che esplicano le proprie funzioni soprattutto nell'ambito di realtà imprenditoriali medio-piccolissime, favorendo lo sviluppo dei processi economici aziendali e la gestione delle risorse umane.

L'attività del Consulente del Lavoro si colloca quindi in posizione centrale tra impresa, istituzioni pubbliche e lavoratori, La rete dei Consulenti del Lavoro rappresenta un'opportunità informativa molto utile per cogliere le dinamiche occupazionali e i fabbisogni formativi delle piccolissime e medie imprese.

I Consulenti del Lavoro in Italia sono 26.000 e impiegano circa 100.000 persone tra dipendenti e collaboratori, amministrano circa 1.500.000 aziende con oltre 7 milioni di lavoratori dipendenti per un monte retribuzioni di circa 161 miliardi di euro l'anno, redigono oltre 6 milioni di dichiarazioni dei redditi e esercitano funzioni di conciliazione o di consulenza di parte o di consulenza tecnica del giudice in oltre 100.000 vertenze di lavoro.

