

Indagine AUDIT SUI FABBISOGNI PROFESSIONALI

Obiettivi

L'indagine Audit sui fabbisogni professionali è realizzata dall'Isfol (gruppo "Professioni" nell'ambito della Struttura "Lavoro e professioni") su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e per la Formazione.

L'indagine, realizzata con tecnica Cati (Computer assisted telephone interviewing), si pone l'obiettivo di raccogliere informazioni di tipo qualitativo sui fabbisogni delle imprese in termini di carenza/mancanza di specifiche conoscenze/competenze legate alle figure professionali presenti nelle imprese private (è escluso il settore della PA). Agli imprenditori e ai responsabili del personale delle grandi, medie e piccole aziende del nostro Paese si chiede infatti di indicare se, con riferimento alle professioni esercitate nell'azienda, si renderà necessario o meno nei mesi successivi un rafforzamento di alcuni specifici ambiti di conoscenza e competenza per migliorare la performance lavorativa. Le imprese sono dunque invitate a riflettere e a raccontare, in modo particolarmente dettagliato, non la formazione che è stata realizzata nel corso degli ultimi tempi bensì quella che dovrebbe essere realizzata nel prossimo futuro per soddisfare specifici fabbisogni.

Le informazioni registrate nel corso dell'indagine sono utilizzate per migliorare le politiche e gli investimenti pubblici per la formazione dei lavoratori nel nostro Paese e per ridurre il gap esistente tra le attuali conoscenze e competenze dei lavoratori e quelle realmente necessarie al mondo produttivo per rispondere in modo efficace alle richieste del mercato.

Il disegno di indagine

L'indagine è inserita nel Programma Statistico Nazionale (ISF 00055). Le informazioni prodotte con l'Audit dei fabbisogni professionali contribuiscono ad alimentare il sistema informativo Professioni, occupazione, fabbisogni (consultabile all'indirizzo web professionioccupazione.isfol.it), progettato e realizzato in questi anni sempre dall'Isfol (gruppo "Professioni" nell'ambito della Struttura "Lavoro e professioni") su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Le informazioni registrate con questa indagine sono consultabili in forma anonima (senza alcun riferimento all'impresa che le ha fornite) nell'ambito delle pagine descrittive delle singole Unità Professionali (UP) navigabili all'interno della sezione "Professioni", a partire dalla home page del sito.

Il quadro concettuale di riferimento per l'indagine e le tassonomie di variabili utilizzate sono per lo più mutuati dal modello statunitense dell'*Occupational Information Network*, O*Net (online.onetcenter.org) già utilizzato in Italia nell'ambito dell'Indagine campionaria sulle professioni (prima e seconda edizione), realizzata congiuntamente da Isfol e Istat.

Questa indagine analizza, in particolare, le sezioni tematiche relative alle conoscenze e alle competenze fornendo, in chiave prospettica e complementare alle informazioni derivanti dall'indagine campionaria, elementi utili alla progettazione di percorsi formativi rispondenti agli effettivi fabbisogni espressi dalle imprese in merito alla forza lavoro attualmente occupata.

Le strategie di campionamento

Il campione di riferimento per l'indagine è costituito dalle imprese private con dipendenti di tutti i settori economici, con esclusione dunque della Pubblica Amministrazione. La prima edizione dell'indagine, conclusa a fine 2012, ha coinvolto un campione di circa 35 mila imprese distribuite su tutto il territorio nazionale. La seconda edizione, in corso di svolgimento, è invece rivolta a circa 38 mila imprese, di cui 3 mila appartenenti all'area dei servizi sociali, e ha previsto una quota longitudinale.

Le imprese appartenenti al campione sono state selezionate casualmente dai principali archivi statistici del Paese, in particolare da Asia (Archivio statistico imprese attive) gestito dall'Istat. Il campione è stato strutturato per fornire informazioni e dati sulle carenze di conoscenze e/o competenze a livello di settore economico, di dimensione aziendale e di ripartizione geografica.

La stratificazione del campione di imprese rappresentativo dell'intera economia è stata articolata, in particolare, sulla base di 25 settori economici (individuati a partire dalla classificazione Ateco sulle attività economiche), 3 dimensioni di impresa (imprese piccole da 0 a 49 dipendenti, imprese medie da 50 a 249 dipendenti e imprese grandi con oltre 250 dipendenti) e quattro ripartizioni geografiche (nordovest, nordest, centro, sud e isole). Le liste anagrafiche delle imprese da intervistare hanno previsto l'individuazione di imprese "titolari" e di un congruo numero di "riserve" eventualmente da utilizzare in corso d'opera.

La struttura del questionario

Il questionario "Audit dei fabbisogni professionali" si articola in tre sezioni (A, B, C) che si pongono il sostanziale obiettivo di rilevare se in questa fase congiunturale le aziende esprimono la necessità o meno di aggiornare le conoscenze e/o le competenze di alcune delle professioni presenti sul posto di lavoro.

La sezione A serve a raccogliere i dati anagrafici dell'impresa rispondente, a creare un clima favorevole all'intervista e a recuperare le informazioni propedeutiche alla somministrazione delle altre sezioni, in particolare il nome (riconducibile poi alla classificazione delle Unità Professionali) delle figure professionali che necessitano di aggiornamenti su conoscenze e competenze.

Le sezioni B e C, in particolare, costituiscono la parte più importante dell'intervista, in quanto sono state pensate per raccogliere in modo puntuale, rispetto alle figure professionali evidenziate nell'ambito della sezione A, le informazioni sui fabbisogni contingenti con riferimento alla dimensione delle conoscenze e alla dimensione delle competenze.

La sezione B indaga i fabbisogni relativi a 33 conoscenze, organizzate in otto aree tematiche:

- gestione d'impresa (6 domande)
- processo di produzione (2 domande)
- scienze ingegneristiche e tecnologiche (7 domande)
- scienze matematiche, naturali e sociali (7 domande)
- scienze della salute (2 domande)
- scienze della formazione (1 domanda)
- scienze umanistiche (6 domande)
- scienze giuridiche e sicurezza (2 domande).

La sezione C indaga i fabbisogni relativi a 35 competenze, organizzate in otto aree tematiche:

- comunicazione e comprensione scritta e orale (4 domande)
- applicare competenze matematiche e scientifiche (2 domande)
- controllare le attività e le risorse impiegate (2 domande)
- gestire le relazioni (4 domande)
- analizzare, gestire e risolvere problemi (5 domande)
- pianificare le attività e l'uso delle risorse (4 domande)
- gestire autonomamente la crescita professionale propria e di altre persone (3 domande)
- gestire aspetti tecnici (11 domande)

L'indagine deve fornire dati per le unità professionali incluse nella Nomenclatura delle Unità Professionali (NUP) che presentano sufficiente diffusione tra le imprese. La rilevazione, denominata "Audit dei fabbisogni professionali" sarà effettuata con **tecnica CATI (Computer Assisted Telephone Interview)** e dovrà utilizzare **un servizio di contact center per la verifica degli elenchi di imprese forniti dall'Isfol e per il contatto preliminare** con le imprese cui dovrà essere inviato in via preventiva, per posta elettronica o via fax, il questionario che sarà accompagnato da una **lettera di presentazione dell'indagine predisposta e firmata dall'Isfol**. Sarà cura dell'aggiudicatario la predisposizione del questionario in formato elettronico. Così come sarà l'aggiudicatario a mettere a disposizione gli spazi e l'organizzazione logistica, attrezzature comprese, per la formazione dei rilevatori e degli addetti alla codifica.

La rilevazione coinvolge circa 35.000 aziende campionate per dimensione di impresa, settore di attività economica e ripartizione geografica. **L'elenco delle imprese da intervistare è fornito dall'ISFOL, così come gli elenchi suppletivi e le modalità di ricorso alla sostituzione nel caso di mancata risposta totale.** Le informazioni saranno ottenute attraverso una intervista ai responsabili delle risorse umane, o personale delegato a tali funzioni, di imprese collocate su tutto il territorio nazionale, da effettuarsi con tecnica CATI. Le informazioni rilevate si riferiscono alla carenza di conoscenze e skills delle figure professionali operanti in impresa. Nel caso di organizzazioni complesse potrà rendersi necessario individuare più persone di riferimento cui somministrare il questionario.

Tali figure dovranno essere ricondotte alle unità professionali di appartenenza e classificate all'interno della Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali (Isfol-Istat). L'aggiudicatario dovrà garantire una rete di rilevazione costituita da un adeguato numero di intervistatori con esperienze lavorative nel campo delle indagini socio-economiche, e la disponibilità di un gruppo di codificatori qualificati non inferiore a 6 unità per la corretta collocazione delle voci professionali rilevata in impresa nella NUP. Sia gli intervistatori che il personale addetto alla codifica dovranno essere di madre lingua italiana o con conoscenza certificata della lingua italiana assimilabile alla lingua madre.

L'Isfol si riserva, inoltre, la facoltà di effettuare controlli telefonici presso le imprese intervistate o che escono dalla rilevazione con qualsiasi altro esito, volti a verificare l'avvenuta realizzazione dell'intervista in tutte le sue parti o la correttezza dell'esito attribuito all'unità contattata. Tutte le risorse umane coinvolte nella rilevazione dovranno essere adeguatamente formate a cura dell'Isfol con sessioni d'aula di tre giornate sia per gli intervistatori che per i codificatori. La rilevazione avrà una durata di 120 giorni lavorativi formazione compresa.

Le tre sezioni sono così denominate:

- ✓ **sezione A: "Informazioni generali sull'impresa"**
- ✓ **sezione B: "Fabbisogni di conoscenze"**
- ✓ **sezione C: "Fabbisogni di competenze".**

Ecco, in dettaglio, gli obiettivi e le variabili di osservazione contenute in ciascuna delle tre sezioni.

A1. - Dati anagrafici dell'impresa

- denominazione e ragione sociale
- codice e descrizione dell'attività economica
- indirizzo
- località
- provincia

A2., A3., A4. - Mercato di riferimento dell'impresa

- tipologia della clientela
- localizzazione delle imprese clienti in Italia
- propensione all'export

A5. - Iniziative adottate per sostenere la competitività dell'azienda nel periodo di crisi

- nuovi prodotti o servizi
- nuovi impianti o nuove tecniche di produzione
- nuove forme di organizzazione del lavoro
- nuove modalità di commercializzazione e vendita
- utilizzo ammortizzatori sociali
- delocalizzazione

A6., A7., A8., A9. - Struttura dell'occupazione (considerando tutti i dipendenti con contratti a tempo indeterminato, contratti a termine, contratti di inserimento, contratti di apprendistato e i lavoratori stagionali, esclusi i lavoratori con contratto di lavoro somministrato, i collaboratori a progetto e gli stage)

- numero dipendenti
- età
- inquadramento

A10./A11. - Eventuale presenza di figure professionali (fino a un massimo di 5 professioni) per le quali si ritiene opportuno accrescere conoscenze e competenze professionali per svolgere meglio il lavoro

- denominazione della figura (con relativa operazione di codifica)
- relativo livello di inquadramento

NOTA BENE. – per ciascuna figura professionale occorre pensare alla media delle conoscenze possedute dai dipendenti dell'azienda e non ad individui specifici.

Per ciascuna professione si richiede di indicare le principali attività o compiti svolti. Per la descrizione dell'attività si richiedono almeno 30 caratteri, cercando di indicare, se possibile, uno o più tra i seguenti aspetti:

- ***il processo di produzione del bene o del servizio;***
- ***il bene prodotto o il servizio offerto;***
- ***i materiali utilizzati;***
- ***i mezzi e gli strumenti tecnici utilizzati.***

La Sezione B riguarda i fabbisogni di conoscenze dei dipendenti.

Per "**conoscenze**" intendiamo insiemi strutturati di informazioni, principi, pratiche e teorie necessari al corretto svolgimento della professione. Si acquisiscono attraverso percorsi formali (istruzione, formazione e addestramento professionale) e/o con l'esperienza.

Questa sezione in particolare chiede di specificare, per ciascuna delle professioni indicate nella domanda A11, se è necessario o meno un rafforzamento di alcuni ambiti di conoscenza per migliorare la performance lavorativa.

Le conoscenze indagate con il questionario sono organizzate secondo una classificazione che prevede 33 item, organizzati in **otto sub-aree**:

- gestione d'impresa (6 domande)
- processo di produzione (2 domande)
- scienze ingegneristiche e tecnologiche (7 domande)
- scienze matematiche, naturali e sociali (7 domande)
- scienze della salute (2 domande)
- scienze della formazione (1 domanda)
- scienze umanistiche (6 domande)
- scienze giuridiche e sicurezza (2 domande).

Ogni sub-area di conoscenze e ogni singola conoscenza sono corredate da una sintetica descrizione.

La Sezione C riguarda i fabbisogni di competenze dei dipendenti.

Per "**competenze**" intendiamo insiemi di procedure e processi cognitivi generali che determinano la capacità di eseguire bene i compiti connessi con la professione. Si tratta, in particolare, di processi appresi con il tempo e che consentono di trasferire efficacemente nel lavoro le conoscenze acquisite.

Questa sezione in particolare chiede di specificare, per ciascuna delle professioni indicate nella domanda A11, se è necessario o meno un rafforzamento di alcuni ambiti di competenza per migliorare la loro performance lavorativa.

Le competenze indagate con il questionario sono organizzate secondo una classificazione che prevede 35 item, organizzati in **otto sub-aree**:

- comunicazione e comprensione scritta e orale (4 domande)
- applicare competenze matematiche e scientifiche (2 domande)
- controllare le attività e le risorse impiegate (2 domande)
- gestire le relazioni (4 domande)
- analizzare, gestire e risolvere problemi (5 domande)
- pianificare le attività e l'uso delle risorse (4 domande)
- gestire autonomamente la crescita professionale propria e di altre persone (3 domande)
- gestire aspetti tecnici (11 domande)

Ogni sub-area di competenze e ogni singola competenza sono corredate da una sintetica descrizione.