

PROGETTO POR FSE S.I.L.O. Scuola-Impresa Laboratori per l'Orientamento

Fase 1. Analisi dei fabbisogni delle imprese della filiera agroalimentare

RELAZIONE FINALE

Introduzione

La presente relazione viene redatta al termine della somministrazione del questionario predisposto nell'ambito del progetto SILO.

Il questionario è stato somministrato attraverso l'utilizzo di uno specifico strumento di analisi messo a disposizione da GOOGLE, che permette l'estrazione dei dati sia in formato .xls, sia in formato grafico, con grafici e dati già organizzati.

Sia il questionario somministrato, sia i risultati analizzati da Google sono allegati alla presente relazione, il cui scopo è dunque di esprimere una valutazione di merito sulle risposte raccolte che agevoli la comprensione del contesto di riferimento, e dunque funga da supporto nella progettazione e nella realizzazione delle successive attività previste dal progetto.

Da un punto di vista metodologico, la relazione procede secondo i seguenti step:

1. Analisi del campione analizzato e rappresentatività
2. Risultati dell'indagine
3. Conclusioni

1. Analisi del campione analizzato e rappresentatività

Al termine dell'indagine (durata all'incirca 3 mesi), sono stati raccolti 93 questionari somministrati, con un campione distinto tra:

- aziende agricole operanti nei seguenti ambiti
 - olivicolo
 - vitivinicolo
 - ortofrutticolo
 - zootecnico
 - florovivaismo
 - altro (in particolare settore cerealicolo)
- aziende artigianali operanti nei seguenti ambiti
 - caseifici
 - distillati e liquori
 - frantoi
 - birrifici

- pasticcerie
- altro (in particolare panifici e trasformazione prodotti agricoli)
- aziende di servizi operanti nei seguenti ambiti
 - ristorazione
 - altro (in particolare botteghe alimentari)

A consuntivo, tenuto conto dell'ampiezza del settore (comparto Agribusiness inteso nel senso ampio che è stato preso a riferimento per l'indagine ed il progetto SILO in generale – ovvero inteso come filiera complessiva, dalla produzione agricola, alla trasformazione di prodotto alla vendita, diretta o attraverso somministrazione), e della connotazione geografica dell'indagine, si ritiene che il campione sia sufficientemente rappresentativo del settore.

Sono infatti presenti quasi tutti gli ambiti di attività principali dei settori oggetto dell'indagine.

Rimanendo sull'analisi del campione, e approfondendo i dati occupazionali, è possibile rilevare che:

1. la maggior parte delle imprese intervistate sono piccolissime micro o piccole iprese, con un numero di addetti veramente limitato
2. la popolazione dei dipendenti è sostanzialmente composta da addetti/operai, principalmente maschi, e da un numero piuttosto limitato di tecnici e responsabili (ruoli che, probabilmente, spesso competono all'imprenditore e/o ad un socio)

Va comunque tenuto presente che le risposte inerenti gli aspetti occupazionali non erano obbligatorie, e che dunque le risposte ottenute sono in numero inferiore alle interviste somministrate.

In relazione ai livelli occupazionali nelle aziende intervistate, la maggior parte ha dichiarato di aver mantenuto un livello occupazionale stabile tra il 2014 ed il 2015, anche se non mancano aziende (ca. il 16%) che hanno dichiarato di aver avuto un aumento del personale.

Solo l'1% del campione ha dichiarato di aver diminuito il personale.

Ne viene fuori l'immagine di un settore che, nonostante la crisi congiunturale, ha mantenuto livelli occupazionali molto interessanti, disallineati rispetto alla contrazione dell'occupazione che caratterizza molti altri settori.

Va inoltre aggiunto che, in particolare per le piccolissime micro e piccole imprese, spesso i dati occupazionali non tengono conto dell'impatto dell'autoimprenditoria (ovvero del lavoro di imprenditori, soci e collaboratori familiari).

Un ulteriore dato riguarda il possesso di particolari certificazioni: non risultano diffuse le certificazioni ISO, poco diffusa la certificazione del SGQ, mentre di rilevanza importante risultano essere la certificazione biologica e le certificazioni di prodotto (principalmente DOC e IGP), probabilmente legate alle richieste sempre crescenti del mercato

Va comunque tenuto presente che tali certificazioni riguardano in particolare le aziende di produzione, mentre non sono applicabili a quelle di trasformazione e commercializzazione.

Risultati dell'indagine

Andando ad analizzare i risultati dell'indagine in riferimento agli obiettivi della medesima (ovvero l'analisi dei fabbisogni delle imprese intervistate), un primo dato rilevante riguarda i canali di reclutamento: il canale principale adottato dalle imprese intervistate risulta essere il contatto diretto con i potenziali candidati, seguito a breve giro dal passaparola.

Sia il sistema scolastico e della formazione professionale, sia quello dei servizi per l'impiego risultano essere canali del tutto sottoutilizzati.

Va comunque rilevato che i canali utilizzati non risultano particolarmente efficaci, dato che ca. il 40% delle imprese intervistate dichiarano di avere difficoltà nel reclutamento del personale.

Sul tema dell'offerta di professionalità del mercato di lavoro, la maggior parte delle imprese intervistate si è trovata d'accordo sull'affermazione che il mercato richiede prevalentemente una figura professionale che non deve essere "iperspecialista", ma possedere una buona formazione di base.

In ogni caso, il dato più interessante di questa sezione dell'indagine riguarda la propensione alle assunzioni: oltre il 25% delle imprese intervistate dichiara di voler ampliare il personale dipendente nei prossimi 2 o 3 anni, percentuale che arriva a sfiorare il 40% se aggregata al dato relativo all'interesse per l'impostazione di nuovi rapporti di consulenza con esterni.

In sostanza, dunque, ca. il 40% delle imprese coinvolte è interessato, a vario titolo, ad ampliare la platea dei propri dipendenti/collaboratori.

L'interesse è soprattutto per l'ampliamento della componente produttiva, sia come tipologia di dipendenti – addetti/operai, ca. l'80% – sia come area aziendale – produzione, ca. il 70% – anche se, rispetto all'area aziendale, risulta interessante il dato relativo al fabbisogno nell'area vendita e commercializzazione, pari a ca. il 43%.

Venendo alle competenze richieste, risulta poco rilevante il titolo di studio: ben il 48% dichiara che non ha importanza. Tra le aziende che lo ritengono comunque importante, spicca una certa attenzione per diplomi e qualifiche professionali (ca. 37%).

Rispetto alla tipologia di figure professionali richieste, in coerenza con l'affermazione di cui sopra, e con lo scarso interesse per titoli di studio ad alto livello di specializzazione, le imprese intervistate si dichiarano, per oltre il 44%, interessate a figure con poca esperienza, da poter formare in azienda.

Approfondendo sulle specifiche competenze richieste, l'indagine procedeva scorrendo le competenze per macroaree, con i seguenti risultati (era possibile dare più di una risposta)

Area linguistica: molto interesse per la lingua inglese (ca. il 70%), ma molto rilevante (ca. il 25%) il dato relativo alla non rilevanza della lingua

Area tecnico-professionale: rilevante l'interesse dichiarato per il possesso da parte dei possibili candidati di patenti specifiche (abilitazioni, patenti varie – carrellista, trattorista, ecc.), che riguarda di il 37% degli intervistati, seguito dal dato, altrettanto significativo, della conoscenza di norme e misure di sicurezza, pari

ca. il 33%; seguono i dati relativi alle conoscenze informatiche ed a quelle sui processi produttivi (che però, a domanda diretta su “quali?” risultano estremamente parcellizzati)

Area trasversale: molto evidente l'interesse per la flessibilità nelle mansioni, la capacità di lavorare con altri e la capacità di problem solving

Area competenze relazionali: come per l'area trasversale, la capacità di lavorare in gruppo è considerata essenziale, seguita, ad una certa distanza, dall'interesse per l'orientamento al cliente e la capacità di comunicazione verbale

Al termine dell'indagine, si è domandato alle imprese intervistate quali carenze erano state percepite rispetto alla preparazione professionale del personale neoassunto negli ultimi anni: ca. il 40% degli intervistati è stato concorde nel riferire, in particolare, carenze nella capacità di organizzazione del lavoro.

Conclusioni

Al termine dell'indagine, si ritiene che i dati raccolti restituiscano una fotografia del settore – che, innanzitutto, appare piuttosto dinamico da un punto di vista occupazione – riconducibile alle seguenti considerazioni:

Potenzialità occupazionali

In riferimento alle potenzialità occupazionali, il settore sembra fortemente orientato alla ricerca di personale operativo, di livello iniziale piuttosto basso, da poter “far crescere” in azienda; in tal senso, è probabile che il settore sconti una situazione di dimensionamento medio delle imprese, piccole o piccolissime, in cui i ruoli di responsabilità sono spesso di competenza dell'imprenditore stesso

Canali di reclutamento

Emerge un sostanziale sottoutilizzo dei canali di reclutamento istituzionali, cui potrebbe sottendere una certa sfiducia, sia nei confronti del sistema dell'istruzione e della formazione professionale, sia nei confronti del sistema di collocamento istituzionale (Centri Impiego); anche in questo caso, però, è probabile che il dato sia parzialmente condizionato dal dimensionamento delle imprese, in cui l'imprenditore, abituato a gestire in toto i processi, potrebbe preferire canali personali a quelli istituzionali a prescindere dalla fiducia nel sistema, ma per semplice consuetudine.

Va inoltre rilevato che tale consuetudine non garantisce la qualità del risultato, visti i problemi lamentati nel reperimento delle competenze ricercate sul mercato.

Fabbisogni

Stando ai dati, sembra piuttosto evidente che il gap percepito dalle aziende tra professionalità richieste e offerta di competenze sul mercato non riguardi in modo particolare competenze di tipo tecnico-professionale, bensì competenze trasversali fortemente riconducibili a qualità personali, quali ad esempio la capacità di organizzarsi nel lavoro (collegabile, in senso ampio, al time management), la capacità di lavorare in gruppo, la flessibilità nelle mansioni, ecc..

In riferimento all'organizzazione del lavoro, comunque, è verosimile che il problema rilevato sia anche frutto di una limitata conoscenza, da parte dei neoassunti, dei processi operativi in azienda, colmabile con una maggiore attenzione al rapporto diretto tra scuole/enti di formazione e aziende.

Quanto alle competenze professionali, appare molto significativo il dato inerente le capacità nell'utilizzo di attrezzature e macchinari, e, soprattutto, l'interesse per le norme e misure di sicurezza, segno di una considerazione per la salute e la sicurezza dei lavoratori di certo molto importante.

In tal senso, appare evidente come alcune campagne di sensibilizzazione, adeguatamente combinate con un sistema di vigilanza, controllo e contrasto alle inadempienze stiano sortendo gli effetti desiderati.

Allegati:

fac lettera alle imprese

screenshot del questionario on-line

copia pdf questionario somministrato

statistica sul questionario