

# **Studio/Ricerca**

## **sul fabbisogno formativo dei soggetti in cerca di occupazione e sul fabbisogno aziendale**



**CIP: 2007.IT.051.PO.003/III/G/F/6.2.1/0098- CUP: G85E11000110007**

**Riferimenti:** Progetto ammesso a finanziamento, con D.D.G. n. 472 del 13 marzo 2012, registrato alla Corte dei Conti il 20/04/2012, Registro n. 1 - Foglio n. 25 pubblicato nella G.U.R.S. parte I n.17 del 27.04.2012, ai sensi dell'Avviso pubblico n. 1 approvato con D.D.G. n 528 del 04/05/2011 per la realizzazione di progetti volti all'inclusione socio-lavorativa di soggetti in condizione di disagio ed esclusione sociale – Priorità G – Soggetti in condizione di disagio a causa di povertà estrema, pubblicato sulla G.U.R.S n. 22 del 20/05/2011 emanato dall'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro, Programma Operativo Regione Sicilia - Obiettivo Convergenza Fondo Sociale Europeo 2007-2013, Asse III Inlusione Sociale. Il progetto è stato selezionato sulla base dei criteri approvati dal Comitato di Sorveglianza del Programma.

**Gestito da**

**Associazione "L'albero della Conoscenza –Onlus"**

in ATS

con il Centro di Educazione Permanente, la Global Form s.a.s e l'Associazione Promo Tour

# Indice

## Introduzione.

### 1. Analisi del fabbisogno Formativo

### 2. Analisi del fabbisogno aziendale.

## Conclusioni



Intervento finanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Siciliana - P.O. FSE Sicilia 2007-2013

## INTRODUZIONE

La presente ricerca ha lo scopo di comprendere se l'offerta formativa professionale del territorio dei comuni di Cammarata e San Giovanni Gemini risulti in linea con le necessità del mondo imprenditoriale e in che misura l'offerta di lavoro dei residenti sia in grado di soddisfare, quantitativamente e qualitativamente, il fabbisogno di professionalità del tessuto produttivo locale.

A seguito della realizzazione del workshop tematico del progetto "Job ed Enterprice Creation per le fasce deboli" organizzato dai componenti dell'ATS, L'albero della conoscenza Onlus, il Centro Educazione Permanente, la Global Form sas e l'Associazione Promo Tour, si è cercato di capire se esiste una parte dell'offerta formativa professionale che non offre sbocchi sul mercato di lavoro o che, comunque, sembra non creare alcun valore aggiunto alla formazione professionale dei residenti e se, dall'altra parte, emergono difficoltà di reperimento del personale che dipendano dalla mancanza di scelte formative specifiche sul territorio o, piuttosto, dall'assenza di determinati requisiti in capo all'offerta.

Questa ricerca, grazie ad un continuo scambio avvenuto nel workshop di preparazione tra gli Esperti di settore i possibili beneficiari dell'intervento e le aziende, costituisce lo scenario di sfondo essenziale per una valutazione "contestualizzata" dei fabbisogni formativi e professionali. In particolare, essa costituisce il punto di avvio dell'analisi del fabbisogno formativo e della domanda delle imprese, in quanto facilita l'individuazione delle esigenze delle imprese e dei beneficiari.

L'analisi del fabbisogno formativo, affrontato nella prima parte della nostra ricerca, rappresenta il primo ed imprescindibile momento dell'ampio processo che si snoda attraverso l'attività di formazione, a qualunque livello si operi, dalla formazione scolastica a quella continua, da quella professionale a quella post laurea e rappresenta una strategia mirata al dialogo domanda-offerta di qualificazione professionale.

Da questa attività deriva, in gran parte, l'efficacia degli interventi che si realizzano. Nell'ambito della formazione professionale, i portatori d'interesse sono numerosi e agiscono, inoltre, su differenti livelli. Per semplificare, è possibile dire che l'analisi dei fabbisogni coinvolge tre attori principali:

- la domanda diretta di formazione (lavoratori e imprese);
- la domanda indiretta di formazione (il sistema socio-economico);
- l'offerta.

Definire un programma di formazione professionale comporta, inevitabilmente, avere contezza della domanda diretta, sia in termini quantitativi, sia in termini qualitativi nell'ambito del territorio, più o meno ampio, che caratterizza il bacino di riferimento. L'ascolto del sistema socio-economico, che caratterizza l'ambiente in cui la risultante culturale del processo di formazione progettato ed erogato andrà ad agire, è parimenti importante per evitare quell'approccio cosiddetto top down che genera spesso situazioni di asimmetria tra domanda e offerta di formazione.



Intervento finanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Siciliana - P.O. FSE Sicilia 2007-2013

Il nostro intento è stato indagare sia il fabbisogno formativo dei soggetti che il fabbisogno aziendale nei territori di Cammarata e San Giovanni Gemini esplorando la richiesta esplicita e i fabbisogni impliciti di professionalità e competenze delle imprese e di tutti gli altri soggetti che a vario titolo concorrono, al fine di individuare e strutturare possibili percorsi formativi a supporto del sistema produttivo locale.

L'analisi dei fabbisogni professionali e formativi, rappresenta un'attività strategica per i due comuni, in quanto, consente di formulare delle previsioni su quelle che saranno a breve le esigenze delle aziende in termini di professionalità e competenze e si configura come elemento di raccordo tra le trasformazioni in atto del sistema economico ed i processi di rigenerazione del sistema formativo. Una delle caratteristiche prevalenti dei sistemi economici moderni è la necessità di adeguare continuamente tecnologie e organizzazione del lavoro al fine di mantenere, ed eventualmente accrescere, la competitività del proprio sistema economico. L'evoluzione economica risulta, pertanto, strettamente connessa alla dinamica formativa del capitale umano; infatti, senza una tempestiva individuazione dei fabbisogni rilevanti, non esiste un'adeguata pianificazione strategica del lavoro. Anche in questo territorio l'investimento in capitale umano rappresenta una componente strategica per lo sviluppo della competitività e della buona occupazione; di fatto il punto di connessione di tali meccanismi viene individuato nelle strategie di integrazione tra l'istruzione, la formazione, le politiche attive per il lavoro e la coesione sociale.

La finalità generale dell'attività di ricerca è volta a favorire lo sviluppo e l'adeguamento qualitativo costante delle risorse umane protagoniste dei sistemi socio-economici. In tale contesto, un elemento forte per coordinare gli interventi sul versante lavoro ed occupazione con quelli che interessano il versante della formazione è indubbiamente l'analisi dei fabbisogni professionali che si configura come frontiera di raccordo tra i due aspetti. L'obiettivo è quello di potenziare lo studio del Sistema Formativo, rispetto ai fabbisogni del Mercato del Lavoro del territorio locale.

Il presupposto fondamentale di una buona formazione è quello di anticipare i fabbisogni del sistema produttivo e sociale; anticipare i bisogni significa scommettere sul futuro, seguire la direzione dello sviluppo, sapere su quali scenari formativi conviene investire. La comprensione, il controllo delle dinamiche di mercato, la velocità di reazione, la capacità di intuire nuovi spazi o meglio di provocarne i cambiamenti, sono tra gli elementi che contraddistinguono una buona qualità della formazione professionale.

I risultati della presente indagine saranno essenziali per orientare, verso le esigenze che emergono, le scelte formative facilitando l'incontro domanda/offerta di lavoro e arricchire il patrimonio informativo disponibile. Avviando, quindi, un'azione sistematica al fine di migliorare l'occupabilità dei soggetti in cerca di lavoro e la professionalità degli occupati. L'obiettivo che si intende raggiungere è



Intervento finanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Siciliana - P.O. FSE Sicilia 2007-2013

quello di individuare lo scenario con le figure e le competenze professionali necessarie a garantire lo sviluppo economico e sociale del territorio.

La finalità è quella di fornire elementi aggiornati che permettano di comprendere l'evoluzione del mercato del lavoro locale per attuare, in tempo utile, puntuali interventi di politiche attive e formative. Di fatto, una comprensione analitica e tempestiva dell'evoluzione a breve-medio termine del mercato del lavoro territoriale e la costruzione di quadri informativi completi dei relativi mutamenti strutturali, è determinante al fine di programmare e promuovere le opportune azioni per favorire lo sviluppo del territorio e correggere i disequilibri individuati nel contesto attuale.

Nello specifico, il piano della ricerca ha previsto le seguenti attività:

- 1) Analisi preliminare;
- 2) Costruzione di un percorso scientifico di indagini di campo (definizione e elaborazione degli strumenti);
- 3) Interpretazione dei risultati;
- 4) Stesura studio/ricerca.

*L'analisi preliminare* è servita a individuare, delimitare il campo di indagine, e definire la natura ed un elenco il più possibile rappresentativo, sia delle imprese, oggetto del nostro studio, sia dei soggetti. Tale attività ha permesso di localizzare l'universo di riferimento e procedere ad una mappatura delle caratteristiche delle imprese che operano direttamente sul territorio ed alla descrizione di potenziale forza lavoro.

La metodologia di lavoro impiegata in tale ricerca può essere definita di tipo esplorativo-descrittivo. Lo studio/ricerca, condotto prevalentemente attraverso indagini di campo, è stato fondamentale ad orientare e fornire un'analisi quanti/qualitativa il più possibile esaustiva e approfondita.

*La costruzione degli strumenti metodologici* dell'indagine su campo ha visto la definizione di due livelli di analisi (analisi del fabbisogno formativo e analisi del fabbisogno aziendale).

Per tali analisi, si è pensato di strutturare n. 2 questionari di rilevazione, adeguatamente elaborati, che hanno permesso di approfondire le caratteristiche sia delle imprese locali, in modo da ricavare fin dall'origine dell'indagine un insieme di informazioni rilevanti, sulle tendenze ed esigenze del territorio, sul peso economico delle varie attività, sia dei soggetti indagandone le dinamiche occupazionali attese e i fabbisogni formativi. Entrambi i questionari, nella parte iniziale, rilevano le informazioni generali da cui poter evincere: età, sesso, titolo di studio.

Nel *questionario rivolto ai soggetti* si è cercato di sondare la situazione socio-economica delle unità facenti parte del campione e, soprattutto quali fossero i fabbisogni formativi ed il modo in cui la loro formazione potesse legarsi al mercato del lavoro.



Intervento finanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Siciliana - P.O. FSE Sicilia 2007-2013

Nel *questionario rivolto alle imprese*, si è indagato invece la composizione della forza lavoro, in termini di funzioni svolte e attività di competenza, pesi occupazionali, competenze richieste e/o necessarie.

L'obiettivo era anche quello di indagare sulla natura della forza lavoro impiegata e sul numero di dipendenti inseriti in azienda. Una parte delle questioni affrontate in questa sezione ha riguardato inoltre l'evoluzione occupazionale dell'impresa. Si chiedeva, in particolare, il numero di impiegati, le difficoltà a reperire manodopera, i canali preferenziali di reclutamento, oltre all'idea di assumere nuovo personale.

La sezione del questionario relativa alla formazione, ha rilevato il sistema di offerta formativa e la sua adeguatezza rispetto alle aspettative delle imprese. In tale sezione si è cercato di indagare le caratteristiche attuali dell'offerta, le più diffuse pratiche formative interne ed esterne alle imprese, il livello di conoscenza da parte delle imprese degli strumenti formativi ad oggi disponibili, i punti di forza e di debolezza delle pratiche di formazione sia rispetto alle attuali esigenze del settore, sia in relazione all'evoluzione e alle tendenze attese. Rispetto all'attuale quadro degli strumenti formativi, di cui si chiedeva una descrizione il più possibile oggettiva ma anche giudizi di merito, l'obiettivo è stato quello di evidenziare se esistono, e quali potrebbero essere, metodologie, criteri e modelli formativi in grado di supportare un più fluido processo di sviluppo del territorio.

Un aspetto non secondario del questionario ha indagato l'importanza di affiancare un tutor aziendale alla nuova unità lavorativa. L'obiettivo finale è stato quello di far emergere i fabbisogni formativi del territorio sia a livello esplicito, tramite le richieste e le esigenze espresse dalle imprese, sia a livello implicito, come esigenze del settore in senso più ampio e meno evidente agli operatori e alle imprese.

*Interpretazione dei risultati.* La ricerca ha permesso di raccogliere un consistente flusso di informazioni su molti aspetti e dinamiche che successivamente si è proceduto a sistematizzare, analizzare e interpretare.

L'analisi dei dati ha avuto l'obiettivo di individuare ed esplicitare le esigenze professionali delle imprese locali al fine di elaborare un piano formativo adeguatamente rispondente ai bisogni di crescita dei singoli e delle aziende.

La *Stesura* dello studio/ricerca, di seguito riportato, intende fornire una chiave di lettura sul fabbisogno formativo e del fabbisogno aziendale nei comuni di Cammarata e San Giovanni Gemini.

## 1. Analisi del fabbisogno formativo

Dal campione oggetto di analisi, emergono, molti elementi di riflessione. Le difficoltà sono tante, e le possibilità di risolverle qui ed ora, praticamente nulle. Il bacino di utenza cui si è attinto è costituito da n. 30 soggetti di età compresa tra i 18 e 45 anni residenti nei comuni di Cammarata e San Giovanni Gemini.

Nella tabella di seguito si riportano le fasce di età del campione preso in esame, descrivendone in modo dettagliato, la frequenza ed il valore in percentuale.

Età		
	Frequenza	Percentuale
18	2	6,7
19	1	3,3
20	1	3,3
21	1	3,3
23	1	3,3
24	1	3,3
25	1	3,3
30	1	3,3
31	3	10,0
32	1	3,3
33	1	3,3
34	3	10,0
35	3	10,0
36	1	3,3
37	3	10,0
39	1	3,3
40	1	3,3
43	1	3,3
45	3	10,0
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Il 50% del campione è costituito da soggetti con età di 31, 34, 35, 37, 45 anni, segue un 6,7% di soggetti con 18 anni di età. Un altro dato che necessita evidenziare, che nel campione di riferimento mancano soggetti con età di: 22, 26, 27, 28, 29, 38, 41, 42, 44 anni.

Nel grafico successivo cercheremo di comprendere meglio la natura del nostro campione cercando di differenziare la componente maschile da quella femminile, questo ci aiuta a comprendere eventuali differenze di genere.

Sesso		
	Frequenza	Percentuale %
Maschio	14	46,7
Femmina	16	53,3
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

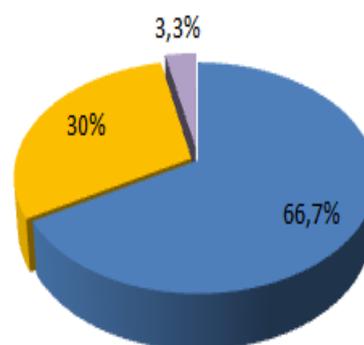


Il nostro campione è costituito da n. 14 soggetti di sesso maschile, che costituiscono il 46,7% e da n. 16 soggetti di sesso femminile che rappresentano il 53,3%.

Analizzando la tabella seguente, il nostro obiettivo è stato quello di indagare lo stato civile dei soggetti intervistati: civile celibe/nubile, coniugato/a e separato/divorziato.

Stato civile		
	Frequenza	Percentuale
		%
<b>Celibe/Nubile</b>	<b>20</b>	<b>66,7</b>
<b>Coniugato/a</b>	<b>9</b>	<b>30,0</b>
<b>Separato/a</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Divorziato/a</b>		<b>0,0</b>
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

■ Celibe/Nubile ■ Coniugato/a ■ Separata



Com'è possibile osservare il campione è costituito dal 67% celibe/nubile, dal 30% coniugato e da un soggetto di sesso femminile separato. Da queste informazioni deduciamo, che il nostro campione di riferimento è composto da una maggioranza di soggetti liberi, in modo dettagliato sono n. 20, e da una minoranza, precisamente n 9 di soggetti coniugati.

Nella tabella successiva si è analizzato il numero dei componenti per famiglia, ottenendo informazioni sulla situazione familiare, al fine di indagare il numero dei componenti che costituiscono i nuclei familiari del nostro campione.

Numero componenti per famiglia		
	Frequenza	Percentuale
		%
1	2	6,7
2	5	16,7
3	3	10,0
4	13	43,3
5	3	10,0
6	4	13,3
Non risponde	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Dall'indagine effettuata sul campo, si evince che il 16,7%, delle famiglie è formato da n. 2 componenti, si registra inoltre una decisa e forte preponderanza di famiglie con n. 4 membri che rappresentano il 43,3%, mentre il 13,3% del campione esaminato è costituito da n. 6 componenti e il 10% da n. 5 soggetti/componenti.

La tabella successiva ci dà una panoramica della situazione occupazionale nel territorio dei due comuni di Cammarata e San Giovanni Gemini. Dai dati emersi si intuisce la necessità di definire un piano di intervento volto al sostegno al reddito, al lavoro, compresa la necessità di garantire il reddito minimo garantito.

Tuttavia, le ultime decisioni governative in tema di mercato del lavoro, se non modificate, condizioneranno ancora di più la già precaria situazione economica.

Numero Occupati per famiglia		
	Frequenza	Percentuale
		%
1	18	60,0
2	9	30,0
3	3	10,0
5	0	0,0
Nessuno	0	0,0
Non risponde	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Il nostro campione alla domanda "numero occupati per famiglia" risponde in questo modo: il 60% ha solo n. 1 componente percettore del reddito, il 30% n. 2 componenti che percepiscono il reddito, ed il 10% afferma che n. 3 componenti risultano occupati. Da tale analisi possiamo dedurre che la maggior parte del nostro campione è composto da famiglie monoreddito, nello specifico, il 60% del campione esaminato.

Nella tabella seguente si è indagato la professione svolta dal percettore di reddito delle famiglie facenti parte del campione esaminato.

Professione del padre		
	Frequenza	Percentuale
		%
Barista	1	3,3
Imprenditore	1	3,3
Imprenditore Agricolo	4	13,3
Pensionato	14	46,7
Operaio	2	6,7
Disoccupato	5	16,7
Non Risponde	3	10,0
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Il 46,7% dei percettori di reddito del nostro campione sono pensionati. Il 16,7% del campione, dichiara che il padre è disoccupato, mentre il 13% che il percettore del reddito è un imprenditore agricolo. Il 6,7% afferma che il padre è un operaio e il 3,3% che la professione del padre è quella di barista. Il 10% non risponde alla domanda.

La tabella successiva analizza la professione della madre, informazioni utili per aver più chiara la situazione economica del nostro campione, visto che la maggioranza sono soggetti non coniugati e vivono ancora con il nucleo familiare originario.

<b>Professione della Madre</b>		
	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
		<b>%</b>
<b>Casalinga</b>	<b>13</b>	<b>43,3</b>
<b>Pensionata</b>	<b>11</b>	<b>36,7</b>
<b>Disoccupata</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Infermiera</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Gestione ristorazione</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Agenzia pulizie</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Non Risponde</b>	<b>2</b>	<b>6,7</b>
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Il 43,3% afferma che la madre è casalinga ed il 36,7% afferma che la madre è disoccupata. La restante parte svolge le seguenti attività professionali: infermiera, addetto alla ristorazione, pulizia.

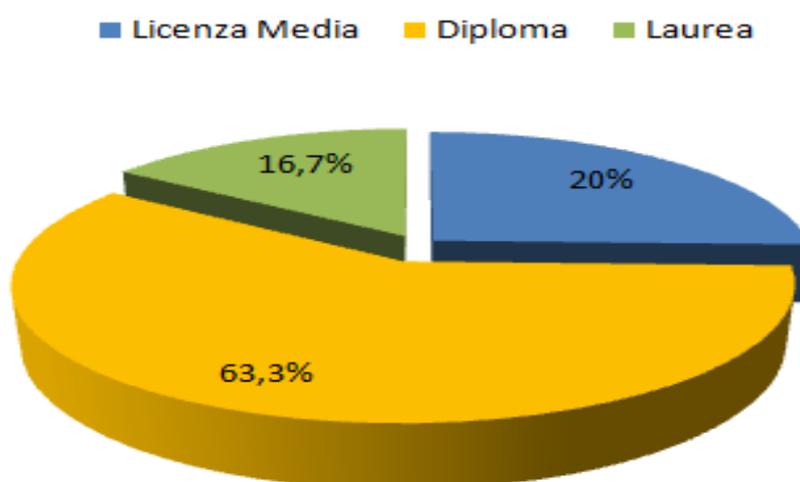
La tabella successiva, illustra la situazione professionale del coniuge, e fornisce un quadro molto variegato circa il lavoro del proprio coniuge.

Professione coniuge		
	Frequenza	Percentuale %
Impiegata	1	3,3
Imprenditore	1	3,3
Imprenditore Agricolo (coltivatore diretto)	1	3,3
Ingegnere Meccanico	1	3,3
Commercialista	1	3,3
Casalinga	1	3,3
Cameriere	1	3,3
Disoccupato/a	2	6,7
Non Risponde	21	70,0
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Per quanto attiene alla posizione del coniuge, il 70% non risponde, analizzando in modo dettagliato si comprende, infatti che nel nostro campione vi è una forte componente di soggetti non coniugati in stato civile celibe/nubile. Il 6,7% del campione dichiara che il proprio coniuge è disoccupato e il 3,3% dichiara le seguenti professioni: Impiegata; Imprenditore; Imprenditore Agricolo (coltivatore diretto); Ingegnere Meccanico; Commercialista; Casalinga; Cameriere.

La tabella successiva ci darà informazioni sul livello d'istruzione conseguito. Abbiamo Nello specifico: licenza elementare, licenza media, diploma, laurea.

Titolo di studio		
	Frequenza	Percentuale %
Licenza elementare	0	0,0
Licenza Media	6	20,0
Diploma	19	63,3
Laurea	5	16,7
Non risponde	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>



Per quanto concerne il titolo di studio, la parte più consistente, il 63,33% possiede un diploma il 20% dei nostri intervistati la licenza media, in proporzione anche i laureati sono in buon numero, ovvero, il 16,7%, mentre nessuno dichiara di avere la licenza elementare.

Con l'analisi successiva si cercherà di sondare le qualifiche professionali conseguite in questi anni dai soggetti che hanno fatto parte della nostra ricerca. Queste informazioni sono utili per comprendere, la formazione professionale raggiunta, e l'interesse formativo del campione preso in esame.

Qualifiche Formative		
	Frequenza	Percentuale
		%
Informatica	2	6,7
Tecniche di Marketing	1	3,3
Lingue	1	3,3
O.S.A.	1	3,3
16rinità	1	3,3
Patente europea	3	10,0
Corso di topografia	1	3,3
Tecniche dell'industria elettronica	1	3,3
Perito agrario	1	3,3
Operatore sul computer	1	3,3
Cucina	1	3,3
Tecnico Agricolo	1	3,3
Giustizia minorile	1	3,3
Esperto in sistemi di gestione sicurezza sul Lavoro	1	3,3
Mediatore civile	1	3,3
Master per le scuole superiori	1	3,3

<b>Corso di segretario sociale</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Nessuna</b>	<b>10</b>	<b>33,3</b>
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Le tipologie dei corsi che il campione ha avuto modo di frequentare sono variegata, sia per fabbisogni formativi personali sia, per l'esigenza estemporanea di mantenersi impegnato. Il 33% del campione invece non ha mai conseguito alcuna qualifica formativa.

La tabella successiva, illustra l'esperienze professionali svolte in questi ultimi anni dal campione preso in esame, essendo variegata richiamano, il senso di precarietà che caratterizza la situazione attuale.

<b>Esperienze professionali</b>		
	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
		<b>%</b>
<b>Call Center</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Elettricista</b>	<b>2</b>	<b>6,7</b>
<b>Elettricista/Cameriere</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Barista/Cameriere/Agricoltore</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Baby Sitter</b>	<b>3</b>	<b>10,0</b>
<b>Cameriere</b>	<b>2</b>	<b>6,7</b>
<b>Barista</b>	<b>2</b>	<b>6,7</b>
<b>Docente di Filosofia e scienze sociali</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Maestra asilo nido/Commerciante/ insegnante di liceo</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Cameriere /pizzaiolo</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Ragioniera</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Commessa/baby Sitter</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Baby Sitter/Cameriere</b>	<b>2</b>	<b>6,7</b>

Intervento finanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Siciliana - P.O. FSE Sicilia 2007-2013

Nessuna	0	0,0
Non risponde	11	36,7
Totale	30	100,0

Le esperienze, come accennavamo in precedenza, sono molteplici il 10% dichiara di aver fatto la baby sitter, il 6,7% baby sitter e cameriere, il 36% non risponde. Vi è, inoltre, un 3,3% che segnala una serie di esperienze professionali che si collocano sempre nel mondo del precariato.

La tabella seguente analizza le forme contrattuali più in uso, per coloro che hanno dichiarato di possedere un lavoro. I dati del nostro campione rispecchiano pienamente la condizione attuale che stiamo attraversando.

Forme contrattuali		
	Frequenza	Percentuale %
Stagionale	2	6,7
Apprendistato	0	0,0
Tempo indeterminato	2	6,7
Tempo determinato	9	30,0
Part-time	6	20,0
Contratto formazione lavoro	2	6,7
Tirocinio	0	0,0
Autonomo	3	10,0
Non risponde	6	20,0
Totale	30	100,0

Solo il 6,7% ha dichiarato di aver avuto contratti di lavoro a tempo indeterminato. In linea generale, le forme di contratto sono state risolte proprio in virtù della forma contrattuale, di norma breve, il 30% a tempo determinato, il 20% part-time, il 10% autonomo, il 6,7% stagionale e il 20% non risponde.

Nella tabella successiva, invece, abbiamo indagato le motivazioni che hanno spinto i soggetti ad abbandonare il lavoro. Nella domanda formulata si è cercato di includere quanto più possibili situazioni che fossero vicine alla condizione sociale attuale.

Motivi cessazione rapporto di lavoro		
	Frequenza	Percentuale
		%
Lavoro poco retribuito	12	40,0
Lavoro precario	5	17,7
Lavoro temporaneo	3	10,0
Lavoro a tempo pieno		
Orario disagiata	1	3,3
Lontano dal luogo di residenza	1	3,3
Lavoro non congruente con il titolo di studio	1	3,3
Lavoro faticoso	1	3,3
Lavoro poco dignitoso		
Per cercare maggiori opportunità	5	16,7
Problemi con colleghi/datore di lavoro		
Scadenza contratto	1	3,3
Non risponde	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Come si pensava, una forte maggioranza, ovvero il 40% dichiara di aver lasciato la propria occupazione a causa di lavoro poco retribuito, il 17,7% lavoro precario, il 16,7% per cercare maggiori opportunità. In sintesi possiamo dedurre che le motivazioni che spingono il campione preso in esame a lasciare il lavoro sono dettate da lavoro poco retribuito e lavoro che non offre nessuna gratificazione e sicurezza per il futuro.

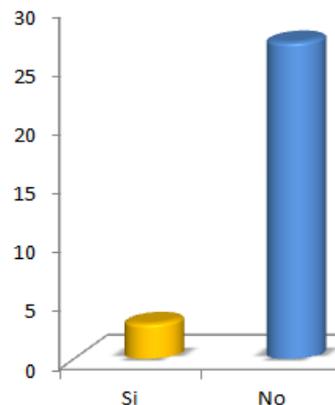
La tabella successiva, cerca di fotografare la situazione occupazionale attuale, come vedremo, si raffigura una situazione preoccupante per il forte tasso di disoccupazione presente sul territorio, aspetto, che supera la media nazionale.

<b>Stato occupazionale attuale</b>		
	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
		<b>%</b>
<b>Disoccupato</b>	<b>11</b>	<b>36,7</b>
<b>In cerca di prima occupazione</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Studente</b>	<b>3</b>	<b>10,0</b>
<b>Occupato</b>	<b>12</b>	<b>40,0</b>
<b>In mobilità</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Lavoratore precario</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Lavoratore atipico, occasionale, stagionale (Co,Co.Pro., Etc.)</b>	<b>3</b>	<b>10,0</b>
<b>Non risponde</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Il senso di precarietà che pervade la quotidiana esistenza di questo campione si avverte palesemente, osservando che anche nel caso di chi possiede un lavoro, questo sia incerto, giacché quasi tutti sono comunque alla ricerca di un lavoro più stabile. Il 36,7% dichiara di essere disoccupato, il 10% lavoratore atipico, occasionale, stagionale (Co, Co.Pro., Etc.), un altro 10% studente e il 40%, meno della metà, di essere occupato.

Nel grafico successivo si ha una visione di coloro che hanno avuto esperienze lavorative fuori dal territorio locale

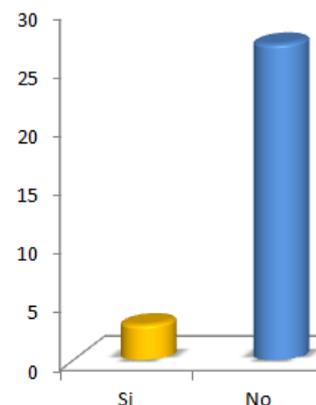
Lavoro in altre regioni d'Italia		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si	3	10,0
No	27	90,0
Non risponde	0	0,0
Totale	30	100,0



La maggioranza del campione il 90% ha risposto di non aver mai fatto un'esperienza lavorativa al di fuori del territorio dei due comuni oggetto della nostra indagine, mentre un'esigua minoranza, il 10%, di uomini ha svolto un lavoro in altre regioni d'Italia e le mete specificate sono Roma e Veneto.

Situazione analoga sarà visionabile nella tabella seguente, in cui al campione è stato chiesto se ha avuto esperienze lavorative all'estero.

Lavoro all'estero		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si	3	10,0
No	27	90,0
Non risponde	0	0,0
Totale	30	100,0



Il 10% dei soggetti hanno risposto di aver avuto esperienze all'estero e le destinazioni scelte sono la Francia e New York.

Nella tabella successiva si è analizzato la conoscenza della lingua straniera da parte del campione esaminato. Oggi la padronanza delle lingue straniere, oltre alle conoscenze e alle competenze nel proprio settore professionale, sta diventando sempre più importante.

Lingue conosciute		
	Frequenza	Percentuale
		%
Inglese	12	40,0
Francese	2	6,7
Inglese/francese	11	36,7
Inglese/tedesco	1	3,3
Inglese/Francese/Spagnolo	1	3,3
Inglese/Francese/Tedesco	1	3,3
Nessuna		
Non risponde	2	6,7
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Si nota che la maggioranza rappresentata dal 40% ha una conoscenza scolastica dell'inglese, mentre il 36,7% possiede una conoscenza dell'inglese e del francese. Il 6,7% solo del francese ed il 3,3% dell'Inglese/tedesco; Inglese/Francese/Spagnolo; Inglese/Francese/Tedesco.

La tabella seguente indaga il livello di conoscenza della lingua straniera da parte del campione.

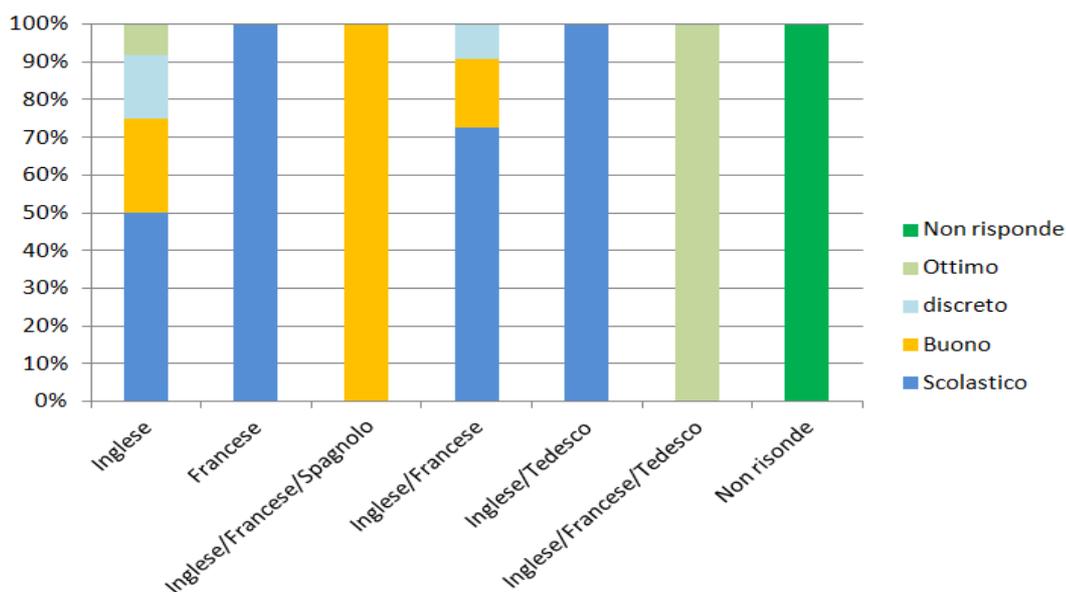
Livello di conoscenza		
	Frequenza	Percentuale
		%
<b>Scolastico</b>	<b>17</b>	<b>56,7</b>
<b>Buono</b>	<b>6</b>	<b>20,0</b>
<b>Discreto</b>	<b>3</b>	<b>10,0</b>
<b>Ottimo</b>	<b>2</b>	<b>6,7</b>
<b>Non risponde</b>	<b>2</b>	<b>6,7</b>
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

La maggior parte del campione, precisamente il 56,7%, dichiara di avere una conoscenza scolastica delle lingue straniere, il 20% afferma di avere una buona conoscenza, mentre il 10% una discreta conoscenza e soltanto il 6,7% del nostro campione ha un'ottima padronanza.

I dati dimostrano che la maggior parte dei giovani non ha una buona conoscenza delle lingue straniere, in una società in cui le lingue sono invece particolarmente importanti. Oggi, le lingue straniere, sono di fondamentale importanza per la formazione culturale di ognuno di noi. Esse, infatti, ci permettono di inserirci più facilmente nel mondo del lavoro.

La tabella successiva indaga la conoscenza della lingua ed il livello di conoscenza del nostro campione preso in esame.

	Inglese	Francese	Inglese/ francese/ Spagnolo	Inglese/ francese	Inglese/ Tedesco	Inglese/ Francese/ Tedesco	Non risponde
<b>Scolastico</b>	6	2		8	1		
<b>Buono</b>	3		1	2			
<b>Discreto</b>	2			1			
<b>Ottimo</b>	1					1	
<b>Non risponde</b>							2



Intervento finanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Siciliana - P.O. FSE Sicilia 2007-2013

Possiedono una conoscenza superiore al livello scolastico della lingua inglese n. 6 soggetti; un solo intervistato dichiara di conoscere discretamente il francese e l'inglese; un altro il francese, inglese e tedesco; appena n. 3 dichiarano di conoscere ad un livello superiore a quello scolastico le lingue inglese e francese.

La tabella seguente è finalizzata a comprendere ulteriori elementi e competenze dei soggetti che hanno collaborato alla nostra indagine.

Conoscenze		
	Frequenza	Percentuale
		%
<b>Informatiche</b>	<b>12</b>	<b>40,0</b>
<b>Informatiche/campo agricolo/ambientale</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Economiche</b>	<b>2</b>	<b>6,7</b>
<b>Giuridiche</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Psicologiche</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Campo agricolo</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Non risponde</b>	<b>12</b>	<b>40,0</b>
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Nello specifico, alla domanda quali competenze possiedi il 40% degli intervistati ha risposto di possedere conoscenze informatiche, il 6,7% dichiara competenze economiche, il 3,3% competenze in campo agricolo, in ambito psicologico e in tematiche giuridiche. Il 40% non risponde al quesito.

Il quesito successivo ha analizzato il settore lavorativo più ricercato dai soggetti, vista la precarietà e la poca sicurezza della quotidianità. Dai dati del campione emerge che nei giovani è ancora ben radicata l'idea del *posto fisso*.

Settore ricercato		
	Frequenza	Percentuale
		%
Agricoltura	1	3,3
Pesca	0	0,0
Artigianato	0	0,0
Commercio	4	13,3
Turismo	1	3,3
Servizi	1	3,3
Industria	2	6,7
Pubblica amministrazione	9	30,0
Istruzione	3	10,0
Sanità	1	3,3
Politico	1	3,3
Istruzione/ Pubblica amministrazione	1	3,3
Agricoltura/servizi	1	3,3
Commercio/turismo	1	3,3
Pubblica amministrazione/Turismo	1	3,3
Pubblica amministrazione /Sanità	1	3,3
Non risponde	2	6,7
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Osservando il settore di attività economica ricercato, ci si rende conto che la maggioranza sia effettivamente alla ricerca del posto sicuro, rappresentato dal settore pubblico, dall'istruzione o dalla grande impresa, almeno nel 47% dei casi. Regge bene, il commercio.

La tabella successiva, invece, cerca di indagare la posizione ricercata o desiderata dal campione. Il dato che spinge alla riflessione, come vedremo, è quello che i soggetti interpellati sono disposti a svolgere qualsiasi lavoro, anche, mansioni non legate alla loro formazione professionale.

Posizione ricercata		
	Frequenza	Percentuale
		%
Qualsiasi	13	43,3
Operaio	1	3,3
Impiegato	8	26,7
Commerciale	1	3,3
Manager	5	16,7
Magistrato	1	3,3
Non risponde	1	3,3
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Riguardo alla posizione ricercata il 43,3% dei casi risponde alla domanda "qualsiasi posizione", il 26,7% segna impiegato, le scelte fatte dalla maggioranza dei soggetti mirano ad un contratto sicuro e a tempo indeterminato, due soggetti specificano nel settore politico e un soggetto nel settore della magistratura, mentre il 16,7% vuole ricoprire posizioni manageriali.

Abbiamo cercato di indagare la tipologia di rapporto lavorativo ricercato e le risposte appaiono scontate, infatti, la maggior parte sceglie un contratto di lavoro che possa dare stabilità e sicurezza.

Tipologia rapporto ricercato		
	Frequenza	Percentuale
		%
<b>Tempo indeterminato</b>	<b>28</b>	<b>93,3</b>
<b>Part-time</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Formazione lavoro</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Non risponde</b>	<b>2</b>	<b>6,7</b>
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Il 93,3% del nostro campione risponde di cercare un contratto a tempo indeterminato, vista la reale situazione del mondo del lavoro, caratterizzata, perlopiù da precarietà.

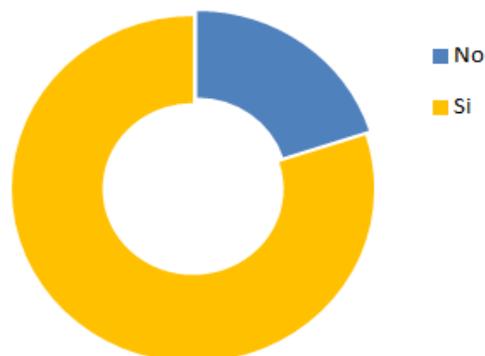
La tabella successiva ci illustrerà i canali di comunicazione e di scambio che i soggetti utilizzano per entrare in contatto con le aziende e gli enti che offrono occupazione e che rappresentano l'offerta di lavoro.

Canali Attivi per cercare lavoro		
	Frequenza	Percentuale
		%
Familiari/conoscenti	15	50,0
Annunci Internet	1	3,3
Autocandidatura	5	16,7
Centri per l'impiego	1	3,3
Centri di formazione		
Agenzie per l'impiego	1	3,3
A progetto	1	3,3
Familiari/conoscenti/ Centri di formazione/ Agenzie per l'impiego	2	6,7
Annunci internet/ Centri di formazione/ Agenzie per l'impiego	1	3,3
Concorso	1	3,3
Non risponde	2	6,7
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

I canali attivi sono tutti informali, riconducibili al giro di amicizie, soltanto un soggetto segna il concorso. Il 50%, infatti, indica familiari e conoscenti, il 16,7% risponde auto-candidatura, il 6,7% familiari/conoscenti, centri di formazione e agenzie per l'impiego le restanti opzioni raggiungono soltanto il 3,3 del nostro campione.

Alla domanda se il territorio potrebbe ampliare la forza lavoro, si comprenderà, come i soggetti intervistati rispondono come segue:

Il territorio potrebbe ampliare la forza lavoro		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si	24	80,0
No	6	20,0
Non risponde	0	0
Totale	30	100,00



Come accennavamo sopra, infatti, l'80% del campione risponde di si e pensa che il territorio possa ampliare la forza lavoro, mentre il 20% è convinto che tutti i settori siano saturi.

La tabella seguente indaga i settori del territorio, in cui i soggetti pensano di poter trovare un'occupazione.

In quale settore		
	Frequenza	Percentuale
		%
Commerciale	10	33,3
Ristorazione	6	20,0
Somministrazione	0	0,0
Servizi	8	26,7
Nessun settore	0	0
Non risponde	6	20,0
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Alla domanda il 33% è convinto che il settore commerciale possa essere una possibilità, il 27% risponde il settore dei servizi e il 20% ristorazione. Questi dati dimostrano che il settore commerciale e la ristorazione che insieme raggiungono il 53,3%, possano dare sbocchi occupazionali.

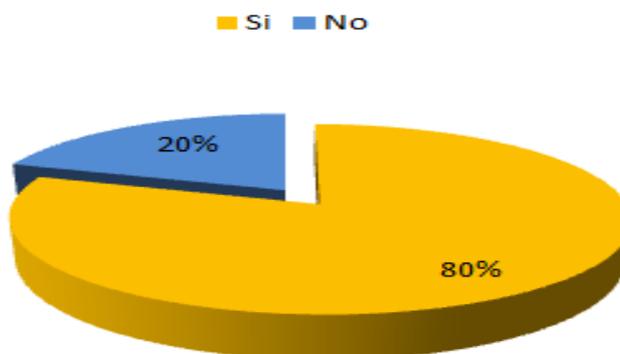
La tabella successiva, analizza la disponibilità alla mobilità, in altre parole, la volontà del campione di spostarsi da un territorio all'altro.

Disponibilità alla mobilità		
	Frequenza	Percentuale
		%
In provincia	14	46,7
Nella regione	3	10,0
In tutta Italia	7	23,3
All'estero	4	13,3
Non risponde	2	6,7
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Si evince che il 46,7% vorrebbe lavorare in provincia, ma vi è una buona percentuale che sarebbe disposta anche a lavorare in ambito nazionale e il 13% all'estero.

Alla domanda quanto è importante frequentare corsi formativi, la maggior parte è pienamente consapevole che per essere competitivi, nel mondo del lavoro, necessita una continua formazione.

Disponibilità a frequentare corsi		
	Frequenza	Percentuale %
Si	24	80,0
No	6	20,0
Non risponde	0	0,0
Totale	30	100,00



Non è disponibile a frequentare corsi di formazione professionali il 20% del campione, mentre l'80% mostra particolare interesse.

Che tipo di corso		
	Frequenza	Percentuale
		%
Qualsiasi	4	13,3
Mediatore civile	1	3,3
Campo umanistico	1	3,3
Informatica	2	6,7
Commerciale	1	3,3
Barista	1	3,3
Marketing	1	3,3
Diritto estero	1	3,3
Economia	1	3,3
Sicurezza nel luogo di lavoro	1	3,3
Non risponde	16	53,3
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Tra quanti si sono dichiarati disponibili a frequentare un corso di formazione, il 13% sarebbero disposti a frequentare un corso qualsiasi, purchè fosse l'anticamera di un lavoro stabile, mentre il 53,3% non specifica che tipo di corso.

La domanda successiva indaga la disponibilità a svolgere mansioni inferiori al titolo di studio in possesso.

Disponibilità a svolgere mansioni inferiori al titolo di studio posseduto		
	Frequenza	Percentuale %
Si	27	90,0
No	3	10,0
Non risponde	0	0,0
Totale	30	100,00

Ed effettivamente, purchè si lavori, la maggior parte, il 90% del campione, sarebbe disponibile a svolgere mansioni inferiori, soltanto il 10% dice di no.

Il quesito, posto in seguito, ha cercato di indagare la dimensione temporale in termini di disponibilità ad intraprendere un lavoro non congruente con la propria formazione professionale.

In che Maniera		
	Frequenza	Percentuale %
Temporanea	25	83,3
Permanente	0	0,0
Non risponde	5	16,7
Totale	30	100,00

La maggior parte del campione l'83,3% risponde in modo temporaneo, mentre il 16,7% si astiene da dare qualsiasi risposta, nessuno dichiara in modo stabile e permanente.

La domanda hobby e interessi è un modo per indagare, aspetti personali utili per la comprensione del nostro campione

Hobby e Interessi		
	Frequenza	Percentuale
		%
Sport	9	30,0
Lettura	4	13,3
Cinema	4	13,3
Tv	4	13,3
Associazionismo		
Volontariato		
Musica	1	3,3
Fai da te		
Non risponde		
Più risposte	8	26,7
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Il 30% dei soggetti risponde lo sport, il 13,3% rispettivamente lettura, cinema e tv, mentre il 27% ha dato più risposte nonostante non fosse previsto, questo comunque ci spinge a pensare come il campione preso in esame è costituito da persone con parecchi stimoli e interessi.

Nella tabella, seguente abbiamo cercato di capire cosa i soggetti intervistati cercano nel lavoro.

Cosa cerco nel lavoro		
	Frequenza	Percentuale
		%
Sicurezza/Stabilità	19	63,3
Carriera Guadagno	2	6,7
Professionalità/Buone relazioni	2	6,7
Sicurezza/Stabilità/ Utilità sociale	2	6,7
Sicurezza/Stabilità/ Professionalità	1	3,3
Sicurezza/Stabilità/ Indipendenza	2	6,7
Carriera Guadagno/Professionalità	1	3,3
Non risponde	0	0
Più di due risposte	1	3,3
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

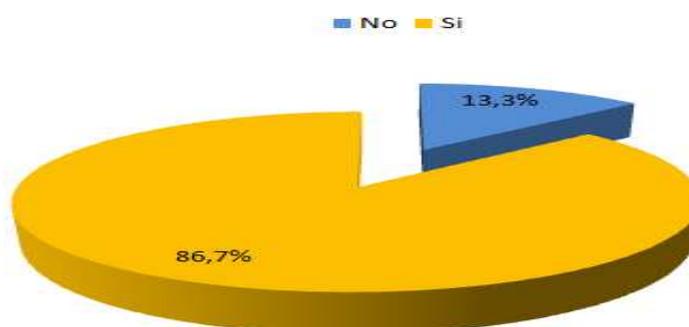
Nella grande maggioranza dei casi, alla domanda che cosa cerchi nel lavoro, hanno risposto sicurezza e stabilità. Ancora, una volta, a confermare come il lavoro si sia progressivamente *precarizzato*, rendendo instabile la vita stessa dei soggetti.

Trovare lavoro dipende da:		
	Frequenza	Percentuale %
Noi stessi	5	16,7
Dalla società	24	80,0
Non risponde	0	0,0
Due risposte	1	3,3
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Il campione in esame alla domanda "trovare lavoro dipende da" risponde in questo modo: l'80% afferma che dipende dalla società, solo il 16,7% afferma che dipende da fattori personali.

Un altro quesito posto, analizzabile nelle tabelle successive, della nostra indagine è stato quello di rilevare se i soggetti erano a conoscenza dei servizi per l'orientamento

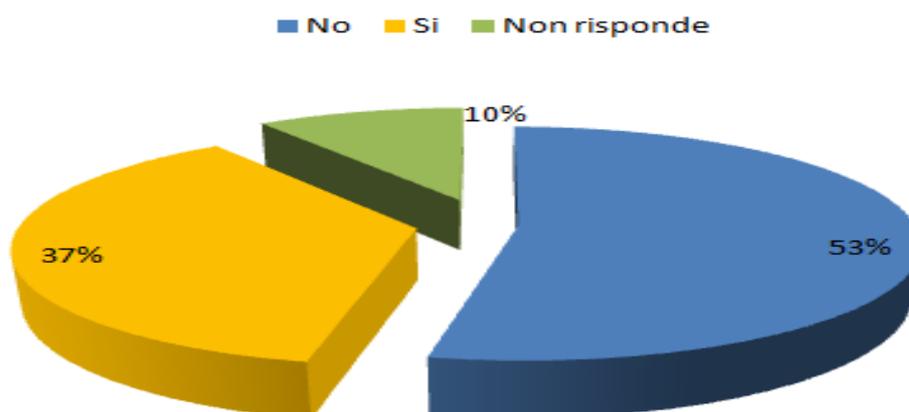
Conosco servizi per l'orientamento		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si	26	86,7
No	4	13,3
Non risponde	0	0,0
Totale	30	100,00



Tra i soggetti intervistati 87,6% conosce i servizi per l'orientamento, mentre il 13,3% risponde negativamente, questo dato indica la reale esigenza di formazione ed orientamento nel mercato del lavoro.

Tramite un altro quesito si è cercato di evidenziare la partecipazione e l'interesse a corsi offerti nel territorio dei due comuni oggetto della ricerca.

Ne ho mai usufruito		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si	11	36,7
No	16	53,3
Non risponde	3	10,0
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>



Il 37% del nostro campione dichiara di aver usufruito dei centri di orientamento e formazione, mentre il 53% afferma di non averne usufruito.

Nella tabella successiva emergono i dati relativi all'interesse verso alcune attività.

<b>Potrei essere interessato alle seguenti attività</b>		
	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
		<b>%</b>
<b>Annunci di lavoro, formazione, concorsi</b>	<b>22</b>	<b>73,3</b>
<b>Seminari di orientamento</b>	<b>2</b>	<b>6,7</b>
<b>Orientamento individuale</b>	<b>3</b>	<b>10,0</b>
<b>Consulenza per la compilazione del curriculum</b>	<b>1</b>	<b>3,3</b>
<b>Bilancio competenze</b>	<b>2</b>	<b>6,7</b>
<b>Non risponde</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

Il 73,3% risponde annunci di lavoro, formazione e concorso, mentre si attestano al 6,7% seminari di orientamento e bilancio di competenze, il 10% orientamento individuale. Questo dato concorda con i dati precedenti del nostro campione, in cui vi è la richiesta di compiere percorsi che possano potenziare le competenze possedute.

In sintesi dall'analisi del fabbisogno formativo, su di un campione costituito da n. 30 giovani di età 18/45 anni, effettuata nei comuni di Cammarata e San Giovanni Gemini, emerge che:

- Il tasso di disoccupazione coinvolge i giovani residenti;
- L'80% del campione crede alla possibilità di ampliare forza lavoro nel settore commerciale e di ristorazione.
- La maggior parte di loro accetterebbe qualsiasi lavoro anche se non congruo al proprio titolo di studio ed alle proprie aspettative professionali;
- I dati del campione dimostrano il legame con il proprio territorio, ed il desiderio di poter lavorare in tale contesto;



**Intervento finanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Siciliana - P.O. FSE Sicilia 2007-2013**

- Il campione ricerca sicurezza e stabilità con un lavoro a tempo indeterminato.
- La richiesta di formazione/orientamento è finalizzata a fornire strumenti adeguati per la ricerca attiva di lavoro.

Dalla ricerca, emerge chiaramente l'esigenza di attuare percorsi formativi consoni all'inserimento lavorativo e finalizzati a formare soggetti che stentano ad entrare nel mondo del lavoro.

Se da un lato l'impresa ha bisogno di poter contare su una risorsa professionalmente valida e motivata, in grado di fornire un contributo utile a mantenere e ad accrescere la propria competitività sul mercato, dall'altro lato il giovane si aspetta di essere adeguatamente gratificato in rapporto all'impegno che gli viene richiesto sia da un punto di vista economico che di sviluppo professionale.

## 2. Analisi del Fabbisogno Aziendale

In tale fase della ricerca, realizzata sul campo, siamo giunti in possesso di dati relativi ai fabbisogni delle imprese presenti nel territorio di Cammarata e San Giovanni Gemini. La ricerca empirica, condotta con i criteri della ricerca sociale, è costituita da un campione di n. 25 imprese locali.

### Alcune notizie sull'imprenditore

Il primo quesito della nostra indagine, posto agli imprenditori ha avuto l'obiettivo di capire il ruolo che egli assume all'interno dell'azienda

Ruolo in azienda		
	Frequenza	Percentuale
		%
<b>Titolare</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

A essere interpellati, sono tutti i titolari: il 100% del campione scelto. Questo dato evidenzia la gestione personale dell'azienda.

La tabella successiva, invece, chiarisce l'aspetto temporale del ruolo ricoperto all'interno dell'azienda.

Da quanto tempo		
	Frequenza	Percentuale
		%
1 mese	1	4,0
2	1	4,0
3	3	12,0
4	1	4,0
5	4	16,0
6	4	16,0
7	2	8,0
8	2	8,0
9	1	4,0
13	1	4,0
15	1	4,0
18	1	4,0
20	1	4,0
26	1	4,0
35	1	4,0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Si tratta, in massima parte, d'imprenditori con un'esperienza non molto lunga circa il 76% ha assunto la carica dichiarata da non più di 9 anni. Più della metà, poi, è imprenditore da non più di 5 anni. La frequenza più alta che si registra è di 5 e 6 anni che rappresenta, per entrambi, il 16%. Nel nostro campione, si riscontra un'azienda costituita da un mese con titolare una donna.

Intervento finanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Siciliana - P.O. FSE Sicilia 2007-2013

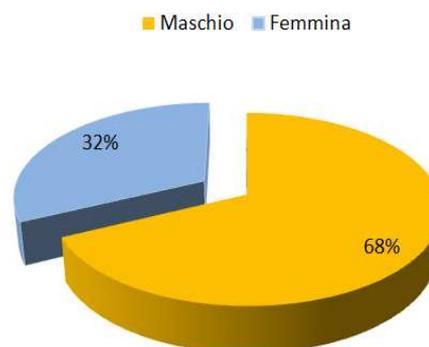
Nella tabella di seguito riporteremo la fascia di età, descrivendo in modo dettagliato, la frequenza e il valore in percentuale del campione preso in esame.

Età		
	Frequenza	Percentuale
25	1	4,0
27	1	4,0
29	1	4,0
35	2	8,0
34	1	4,0
37	1	4,0
38	1	4,0
39	1	4,0
40	2	8,0
41	2	8,0
42	2	8,0
43	1	4,0
44	1	4,0
45	3	12,0
46	1	4,0
47	1	4,0
51	2	8,0
71	1	4,0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Si può notare che più della metà ha 40 anni di età. Come dire che un buon numero di imprenditori abbia deciso, successivamente di intraprendere un'attività economica per conto proprio. E in effetti, come avremo modo di appurare più avanti, parecchi dichiarano di avere svolto prima un altro lavoro.

Nella tabella successiva cercheremo di comprendere meglio la natura del nostro campione cercando di differenziare la componente maschile da quella femminile.

Sesso		
	Frequenza	Percentuale
		%
Maschio	17	68,0
Femmina	8	32,0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>



Per quanto riguarda le distinzioni di genere, come si vede chiaramente la maggioranza degli imprenditori, è di sesso maschile, precisamente, il 68%. La parte femminile, invece, costituisce il 32%. La domanda che abbiamo posto, in seguito, è il luogo di nascita degli imprenditori intervistati.

Luogo di nascita		
	Frequenza	Percentuale
		%
Agrigento	11	44,0
Cammarata	4	16,0
San Giovanni Gemini	4	16,0
Lercara Friddi	1	4,0
Palermo	5	20,0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

La gran parte dei nostri imprenditori è nata nella città di Agrigento e costituisce il 44% del nostro campione, il 16% rispettivamente a Cammarata e San Giovanni Gemini, mentre il 20% a Palermo.

Nella tabella di seguito riporteremo informazioni sul luogo di residenza che il campione, oggetto della nostra ricerca.

Luogo di residenza		
	Frequenza	Percentuale
		%
Cammarata	12	48,0
San Giovanni Gemini	13	52,0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Essendo, una ricerca specifica della situazione dei comuni di Cammarata e San Giovanni Gemini, è ovvio, che la gran parte vivano e operino proprio in questo territorio.

La tabella successiva ci darà informazioni sul livello d'istruzione conseguito. Abbiamo differenziato sei livelli: licenza elementare; licenza media; qualifica professionale; diploma; laurea triennale; Laurea Specializzazione/Master.

Diploma		
	Frequenza	Percentuale
		%
Licenza elementare	1	4,0
Licenza media	5	20,0
Qualifica professionale	4	16,0
Diploma	15	60,0
Laurea triennale	4	16,0
Laurea Specializzazione/Master	15	60,0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Per quanto riguarda il titolo di studio più della metà sono diplomati è costituiscono il 60%; il 16% possiede una qualifica professionale, il 20% licenza media, il 4% la licenza elementare. Nel nostro campione nessuno possiede, invece, un titolo d'istruzione superiore al diploma.

Un altro quesito posto nella nostra indagine è stato quello di capire quanti svolgevano un altro lavoro prima di intraprendere l'attività imprenditoriale.

Prima svolgevano un altro lavoro		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si, nello stesso settore ma con una posizione professionale diversa	7	28,0
Si, in un altro settore	11	
No	7	44,0
Totale	25	28,0
		100,0

Il 28% risponde di aver lavorato, in passato, nello stesso settore con una posizione professionale diversa. Il 44% in un altro settore e il 28% nessun lavoro prima di diventare titolare di azienda.

Possiamo dedurre che nel territorio necessitano servizi, sportelli, finalizzati ad accompagnare, orientare coloro che decidono di intraprendere attività in modo autonomo. Tali servizi dovrebbero informare e sostenere giovani, che per paura e incertezza posticipano scelte di attività imprenditoriale.

Intervento finanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Siciliana - P.O. FSE Sicilia 2007-2013

Nella tabella di seguito riporteremo informazioni sulle motivazioni che hanno portato i soggetti a scegliere l'attività d'imprenditore.

Ho deciso di intraprendere questa attività perchè		
	Frequenza	Percentuale
		%
Competenze acquisite in precedenti esperienze lavorative	2	8,0
Ricerche di mercato		
Possibilità di buoni profitti	14	56,0
L'azienda apparteneva alla famiglia	3	12,0
Difficoltà di trovare un lavoro	6	24,0
Altro (specificare)		
Nessuna risposta		
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Il 56% dichiara di aver intrapreso questa attività perché convinta di ricavare buoni profitti. Il 24% dichiara che la scelta si è legata a difficoltà nel trovare altro lavoro, mentre il 12% di continuare l'attività svolta dalla famiglia.

La nostra indagine è costituita, anche, da una serie di quesiti finalizzati a ottenere informazioni utili sulla natura e le caratteristiche delle aziende del nostro campione.

Anno di creazione dell'azienda		
	Frequenza	Percentuale
		%
1977	1	4,0
1986	1	4,0
1987	1	4,0
1992	1	4,0
1997	1	4,0
1999	1	4,0
2003	1	4,0
2004	2	8,0
2005	2	8,0
2006	4	16,0
2007	3	12,0
2008	2	8,0
2009	3	12,0
2010	1	4,0
2012	1	4,0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Come si può osservare dalla tabella precedente, una parte consistente delle imprese sono molto recenti; il 72% non è più vecchia di 8 anni le più longeve, una impresa del 1977 e una del 1986. Il 2006 registra un incremento con una creazione di quattro nuove imprese.

La tabella seguente, invece, riporterà in modo specifico il settore di attività del nostro campione.

Settore di attività economico		
	Frequenza	Percentuale
		%
Agriturismo	1	4,0
Ristorante		
Bar	8	32,0
Pizzeria		
Pizzeria/Bar/Ristorante	11	44,0
Bar /ricevitoria	1	4,0
Rosticceria	4	16,0
Non risponde		
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Il 44% del nostro campione dichiara di avere un bar, ristorante e pizzeria. Il 16%, invece, afferma di gestire una rosticceria e il 32% di essere il titolare di un bar.

La domanda successiva è volta ad indagare il numero di dipendenti delle imprese appartenenti al nostro campione.

Classe dimensionale		
	Frequenza	Percentuale %
Da 0 a 15 dipendenti	25	100,0
Da 16 a 50 dipendenti Da 51 a 100 dipendenti	0	
	0	
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Come emerge dai dati si tratta di aziende piccole che non superano la soglia dei 15 dipendenti, infatti, il 100% del nostro campione dichiara un numero di dipendenti inferiore a 15.

Analizzando la tabella seguente, il nostro obiettivo è stato quello di comprendere in che modo in è nata l'azienda e dalle risposte date si comprende come gli intervistati si concentrino essenzialmente su due scelte.

L'azienda è nata		
	Frequenza	Percentuale
		%
<b>E' stata rilevata da un'attività esistente</b>		
Per successione familiare	5	20,0
Per scorporo di altra impresa preesistente		
Per fusione di più attività di impresa preesistenti		
<b>E' completamente nuova</b>	20	80,0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Alla nostra domanda l'80% ha risposto che si tratta di un'azienda nuova, mentre il 20% ha espresso di ricevere l'azienda per successione familiare.

Forma giuridica		
	Frequenza	Percentuale %
<b>Società di capitali</b>		
<b>Società di persona</b>	3	12,0
<b>Ditta individuale</b>	23	88,0
<b>Altre forme</b>		
<b>Totale</b>	25	100,0

La forma giuridica delle aziende, oggetto del nostro studio, è costituita da ditte individuali, mentre il 12% da società di persone, tali dati dimostrano, quanto in precedenza espresso, che il nostro campione è costituito da piccole imprese.

In un momento difficile come quello attuale è stato opportuno indagare come le imprese del territorio dei due comuni fronteggiassero la crisi, analizzando l'andamento del fatturato con riferimento all'anno 2010 e 2011.

Andamento fatturato		
	Frequenza	Percentuale
		%
E' cresciuto	1	4,0
E' diminuito	9	36,0
E' rimasto stabile	14	56,0
Altro (specificare)	1	4,0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Il nostro campione alla domanda "andamento fatturato" risponde in questo modo: il 56% ha dichiarato che è rimasto stabile, il 36% che è diminuito mentre soltanto un imprenditore dichiara la crescita del fatturato.

La tabella seguente pone tale quesito: il fatto che l'azienda sia collocata nel comune rappresenta un vantaggio o uno svantaggio?

Il fatto che l'azienda sia localizzato nel comune attuale, rappresenta.		
	Frequenza	Percentuale
		%
Un vantaggio	3	12,0
Uno svantaggio	6	24,0
E' indifferente	16	64,0
Totale	25	100,0

Per il 64% è indifferente la posizione dell'azienda, mentre il 24% dichiara che tale posizione sia uno svantaggio, soltanto il 12% dichiara il vantaggio socio-economico.

Il quesito, posto in seguito, lascia intravedere in quali direzioni si muovono i tentativi da parte degli imprenditori di "agganciare" lo sviluppo, di rimanere per così dire a passo con i tempi. Per lo più si tratta di tentativi minimi, come l'introduzione di software e dell'uso di internet.

Innovazioni introdotte in azienda		
	Frequenza	Percentuale
		%
L'attività imprenditoriale è in gran parte gestita con Software specifici		
Il sito internet e la posta elettronica sono diventati un supporto indispensabili per i rapporti con la clientela	2	8,0
Nell'organizzazione del lavoro		
Nella gestione delle risorse umane	2	8,0
Nella comunicazione d'impresa		
Nella sicurezza sul lavoro		
No		
Più risposte	19	76,0
Altro (specificare)	2	8,0
Totale	25	100,0

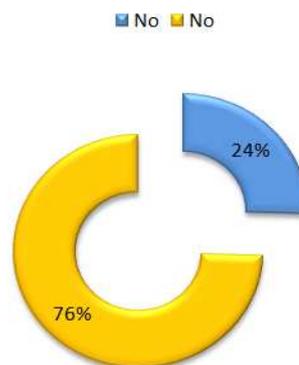
Come accennato sopra, il 76% del nostro campione dichiara di non aver introdotto nessuna innovazione, mentre l'8% dichiara di aver introdotto novità nell'organizzazione del lavoro e che il sito internet è diventato un buon supporto.

Innovazioni che si intendono introdurre		
	Frequenza	Percentuale
		%
L'attività imprenditoriale è in gran parte gestita con Software specifici	4	16,0
Il sito internet e la posta elettronica sono diventati un supporto indispensabili per i rapporti con la clientela	9	36,0
Nell'organizzazione del lavoro		
Nella gestione delle risorse umane	4	16,0
Nella comunicazione d'impresa		
Nella sicurezza sul lavoro	3	12,0
No		
Più risposte	4	16,0
Altro (specificare)	1	4,0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Tra le innovazioni che si intendono introdurre il 36% focalizza l'attenzione sul sito internet e la posta elettronica; il 16% sull'organizzazione del lavoro e software specifici; il 12% punta sulla comunicazione d'impresa e nessuno sulla gestione delle risorse umane.

I dati successivi evidenziano quante aziende hanno usufruito di finanziamenti pubblici.

Hanno usufruito di finanziamenti pubblici		
	Frequenza	Percentuale %
Si	6	24,0
No	19	76,0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>



La maggioranza dei nostri intervistati, esattamente il 76%, dichiara di non aver ricevuto nessun finanziamento, soltanto il 24% risponde positivamente.

Alla domanda successiva abbiamo chiesto quali difficoltà ha incontrato nella fase di start-up, quando ha avviato la sua attività, indicando tre degli argomenti proposti, assegnando una numerazione decrescente, in ordine d'importanza. Tra le possibilità, che saranno elencate in modo progressivo nelle tabelle, vi sono: difficoltà burocratiche; finanza agevolata; posizionamento sul mercato; reperimento manodopera specializzata; reperimento di partner affidabili; costi del personale; carenza di una rete di infrastrutture; carenza di supporti logistici istituzionali; concorrenza sleale.

Difficoltà burocratiche		
	Frequenza	Percentuale %
1	14	56,0
2		
3	7	28,0
Non risponde	4	16,0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Finanza agevolata		
	Frequenza	Percentuale %
1	2	8,0
2	10	40,0
3	1	8,0
Non risponde	12	48,0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Intervento finanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Siciliana - P.O. FSE Sicilia 2007-2013

Posizionamento sul mercato		
	Frequenza	Percentuale %
1	5	20,0
2	7	28,0
3	2	8,0
Non risponde	11	44,0
Totale	25	100,0

Reperimento manodopera specializzata		
	Frequenza	Percentuale %
1	1	4,0
2	4	16,0
3	1	4,0
Non risponde	19	76,0
Totale	25	100,0

Reperimento di partner affidabili		
	Frequenza	Percentuale %
1		
2		
3		
Non risponde	25	100,0
Totale	25	100,0

Costi del personale		
	Frequenza	Percentuale %
1		
2	4	16,0
3	9	36,0
Non risponde	12	48,0
Totale	25	100,0

Carenza di una rete infrastrutture		
	Frequenza	Percentuale %
1		
2	1	4,0
3		
Non risponde	24	96,0
Totale	25	100,0

Carenze supporti logistici istituzionali		
	Frequenza	Percentuale %
1		
2		
3	1	4,0
Non risponde	24	96,0
Totale	25	100,0

Concorrenza sleale		
	Frequenza	Percentuale %
1		
2	1	4,0
3		
Non risponde	24	96,0
Totale	25	100,0

Senza specificare il grado d'importanza, l'84% ha dichiarato difficoltà burocratiche, il 56% segna finanza agevolata e posizionamento sul mercato, il 20% sceglie manodopera specializzata e il 52% costi del personale. Questo dimostra come i nostri imprenditori nella fase iniziale si sono trovati in difficoltà nel reperire informazioni e supporto adeguato.

### La percezione degli imprenditori circa il ruolo della formazione e delle esperienze di lavoro pregresse.

Se è vero che esperienza di lavoro e formazione professionale costituiscono l'indispensabile background per svolgere al meglio il proprio lavoro, è vero anche che bisogna accumulare esperienze lavorative e riqualificare il proprio bagaglio di conoscenze.

La domanda che abbiamo posto agli imprenditori riguarda l'importanza che per loro hanno i progetti d'inserimento lavorativo e d'inclusione sociale, indagando se per loro possano generare una maggiore integrazione tra offerta e domanda di lavoro.

Ritiene che i progetti di inserimento lavorativo e di inclusione sociale possano contribuire a creare maggiore integrazione tra offerta e domanda di lavoro?		
	Frequenza	Percentuale
		%
<b>Si</b>	<b>18</b>	<b>72,0</b>
<b>No</b>	<b>1</b>	<b>4,0</b>
<b>Abbastanza</b>	<b>4</b>	<b>16,0</b>
<b>Non saprei</b>	<b>2</b>	<b>8,0</b>
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

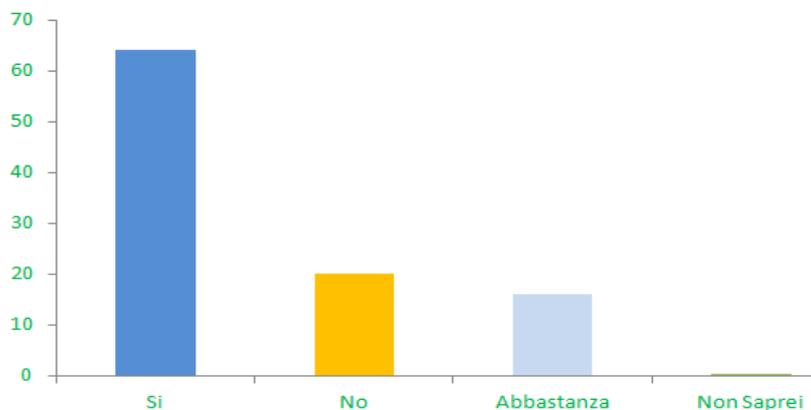
Il 72% del nostro campione ritiene che tali progetti possano aiutare a ridurre il gap tra domanda e offerta di lavoro, il 16% risponde abbastanza, mentre risponde di no soltanto un imprenditore. La formazione sul campo ha lo scopo di sviluppare le competenze dell'apprendista/tirocinante, affinché diventi sempre più autonomo nello svolgere in modo efficace i compiti richiesti dal ruolo professionale.

Tuttavia la formazione comporta dei costi, sia per l'impresa che per il giovane. Per l'impresa si tratta di dedicare tempo e risorse per aiutare l'apprendista ad acquisire le conoscenze e le capacità necessarie.

Per il giovane si tratta di impegnarsi a mettere in pratica cose nuove, che spesso richiedono un significativo sforzo di attenzione ed applicazione. Impresa ed apprendista si impegneranno davvero nella formazione solo se, in rapporto ai costi e alla fatica che essa richiede, si otterranno dei vantaggi.

Nella tabella successiva riporteremo le risposte alla domanda relativa al legame tra formazione e lavoro. La creazione di un legame forte e diretto tra mondo della formazione e mondo del lavoro rappresenta un passaggio fondamentale per il futuro dell'occupazione. Infatti, quanti operano nel campo della formazione è solo riuscendo a capire i bisogni aziendali che riusciranno a formare professionisti in grado di affrontare le nuove sfide del mercato e dunque professionisti facilmente vendibili nel mercato del lavoro.

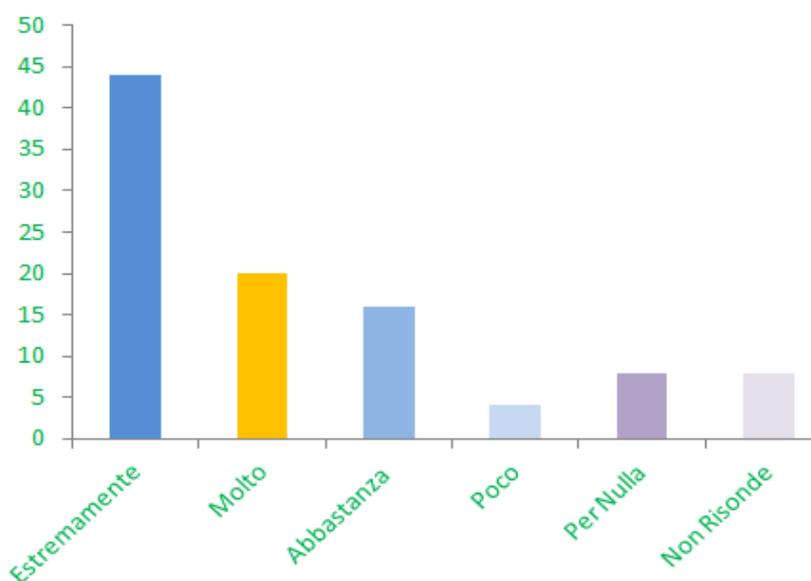
A parer suo, esiste un legame tra formazione e lavoro?		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si	16	64,0
No	5	20,0
Abbastanza	4	16,0
Non saprei		
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>



L'80% risponde in modo favorevole affermando che formazione e lavoro devono essere due facce della stessa medaglia.

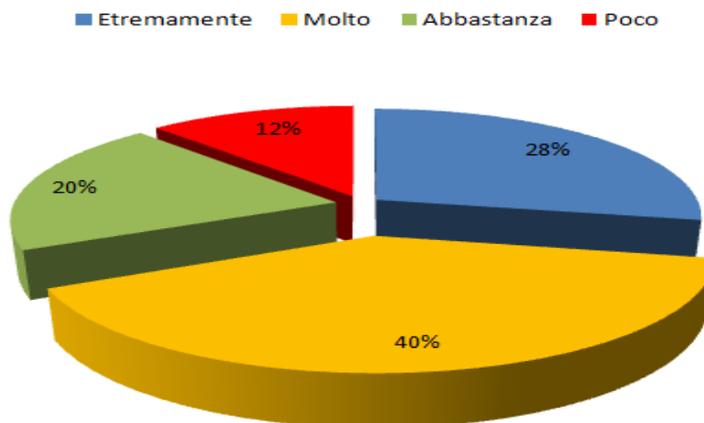
Quando ritiene sia importante assumere manodopera che prima di entrare in azienda sia stata formata in corsi di formazione professionale?		
	Frequenza	Percentuale
		%
<b>Estremamente</b>	<b>11</b>	<b>44,0</b>
<b>Molto</b>	<b>5</b>	<b>20,0</b>
<b>Abbastanza</b>	<b>4</b>	<b>16,0</b>
<b>Poco</b>	<b>1</b>	<b>4,0</b>
<b>Per nulla</b>	<b>2</b>	<b>8,0</b>
<b>Non so/non risponde</b>	<b>2</b>	<b>8,0</b>
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Alla domanda quando ritiene sia importante assumere manodopera che prima di entrare in azienda sia stata formata in corsi di formazione professionale, il nostro campione risponde in questo modo: l'80% in modo positivo (estremamente, molto e abbastanza); poco il 4%; per nulla l'8%.



La tabella seguente, invece, analizza l'importanza dell'esperienza di lavoro progressa.

E per quanto riguarda le precedenti esperienze lavorative: quanto ritiene siano importanti?		
	Frequenza	Percentuale
		%
Estremamente	7	28,0
Molto	10	40,0
Abbastanza	5	20,0
Poco	3	12,0
Per nulla		
Non so/non risponde		
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>



Il 40% del nostro campione dichiara che l'esperienza progressa è molto importante, il 28% estremamente importante, il 20% abbastanza ed il 12% ritiene che sia un aspetto di poca importanza. Da tali dati si evince l'importanza che hanno i percorsi di inserimento, le work experiences, il tirocinio, opportunità che consentono di iniziare a sperimentare il mondo del lavoro acquisendo possibili esperienze.

Alla domanda quanto ritiene sia importante, invece, la formazione continua per il personale già presente in azienda, i soggetti rispondono in questo modo:

Quanto ritiene sia importante, invece, la formazione continua per il personale già presente in azienda?		
	Frequenza	Percentuale
		%
<b>Estremamente</b>	<b>7</b>	<b>28,0</b>
<b>Molto</b>	<b>11</b>	<b>44,0</b>
<b>Abbastanza</b>	<b>5</b>	<b>20,0</b>
<b>Poco</b>	<b>2</b>	<b>8,0</b>
<b>Per nulla</b>		
<b>Non so/non risponde</b>		
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

La maggioranza degli imprenditori, esattamente il 92% dichiara sia un aspetto importante.

La tabella seguente ci da informazioni sulla formazione continua per i titolari d'azienda, anche in questo caso, gli imprenditori attribuiscono molta importanza a una continua crescita personale e professionale.

Quanto ritiene sia importante, invece, la formazione continua per i titolari d'azienda o i dirigenti?		
	Frequenza	Percentuale
		%
<b>Estremamente</b>	<b>6</b>	<b>24,0</b>
<b>Molto</b>	<b>5</b>	<b>20,0</b>
<b>Abbastanza</b>	<b>9</b>	<b>36,0</b>
<b>Poco</b>	<b>3</b>	<b>12,0</b>
<b>Per nulla</b>	<b>2</b>	<b>8,0</b>
<b>Non so/non risponde</b>		
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Il gradimento che si evidenzia quando si tratta della formazione continua, nel caso dei titolari d'azienda, raggiunge la percentuale dell' 80%.

## Rapporti con la manodopera e risorse umane.

Le imprese del nostro campione, come si è constatato, sono nella grande maggioranza piccole ditte, in nessuno dei casi si riscontra un'azienda con più di n. 15 dipendenti.

Lavoratori presenti in azienda		
	Frequenza	Percentuale
		%
1	4	16,0
2	2	8,0
3	1	4,0
4		
5	2	8,0
6	1	4,0
7		
Non risponde	15	60,0
Totale	25	100,0

La percentuale dei lavoratori presenti in azienda è caratterizzata da un 16% con n. 1 impiegato, da un 8% con n. 5 e n. 2, dal 60% che non risponde alla domanda poiché in azienda non è presente nessun lavoratore o altro.

Dai dati successivi cercheremo di comprendere la differenza di genere del personale che lavora in azienda.

Di cui uomini		
	Frequenza	Percentuale %
1	5	20,0
2		
3	1	4,0
4	2	8,0
5		
6		
7		
Non risponde	17	68,0
Totale	25	100,0

Di cui donne		
	Frequenza	Percentuale %
1	1	4,0
2	5	20,0
3		
4		
5		
6		
7		
Non risponde	19	76,0
Totale	25	100,0

Gli uomini che lavorano all'interno delle aziende sono l'8% in più rispetto alle donne. La domanda che abbiamo posto, visionabile nella tabella successiva, è la presenza di giovani sotto i 35 anni che lavorano in azienda.

Giovani sotto i 35 anni, che lavorano in azienda		
	Frequenza	Percentuale %
1	2	8,0
2	2	8,0
3	2	8,0
6	1	4,0
Non risponde	18	72,0
Totale	25	100,0

Dai dati emerge che i giovani sotto i 35 anni rappresentano il 28% del nostro campione preso in esame.

Dalla tabella successiva, si evince la percentuale di familiari che lavorano in azienda, dato importante per la comprensione della natura delle aziende oggetto del nostro studio.

Familiari che lavorano in azienda		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si	7	28,0
No	3	12,0
Non risponde	15	60,0
Totale	25	100,0

Buona parte della manodopera impiegata in azienda appartiene al nucleo familiare, magari allargato, mentre il 12% dichiara che si tratta di non familiari. Il 60% non risponde.

Cercheremo, dal quesito successivo, di comprendere la frequenza e la percentuale dei familiari che lavorano all'interno dell'azienda.

Numero familiari che lavorano in azienda		
	Frequenza	Percentuale
		%
1	4	16,0
2	3	12,0
Non risponde	18	72,0
Totale	25	100,0

Le aziende che hanno un solo membro familiare all'interno dell'azienda sono n. 4 e rappresentano il 16% mentre le aziende con n. 2 membri sono il 12% del nostro campione.

Nell'indagine, inoltre abbiamo cercato di comprendere la componente dei lavoratori immigrati all'interno delle aziende.

Lavoratori stranieri		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si	2	8,0
No	8	32,0
Non risponde	15	60,0
Totale	25	100,0

Dalla tabella possiamo, notare come gli immigrati inseriti all'interno delle imprese sono soltanto l'8%.

Di origine comunitaria		
	Frequenza	Percentuale
		%
1		
2	1	4,0
Non risponde	24	96,0
Totale		100,0

Di origine extracomunitaria		
	Frequenza	Percentuale
		%
1		
2	1	4,0
Non risponde	24	96,0
Totale	25	100,0

Indagata la componente straniera all'interno delle aziende, compresa l'origine di provenienza, abbiamo cercato di analizzare il ruolo che ricoprono all'interno dell'azienda e quali mansioni svolgono.

Quali mansioni svolgono		
	Frequenza	Percentuale
		%
Dirigenziali		
Impiegati	2	8,0
Manodopera qualificata		
Manodopera non qualificata	4	16,0
Non risponde	19	78,0
Totale	25	100,0

Un altro quesito posto riguarda i canali che vengono prevalentemente utilizzati per il reclutamento della manodopera fra le risposte emergono le conoscenze personali; le segnalazioni informali; la selezione di curricula pervenuti in azienda; gli annunci sulla stampa; ed i centri per l'impiego.

Conoscenze personali		
	Frequenza	Percentuale
		%
1	9	36,0
2		
3	1	4,0
Non risponde	15	60,0
Totale	25	100,0

Segnalazioni informali		
	Frequenza	Percentuale
		%
1		
2	8	32,0
3		
Non risponde	17	68,0
Totale	25	100,0

Selezione di curricula pervenuti in azienda		
	Frequenza	Percentuale
	za	%
1		
2		
3	7	28,0
Non risponde	18	72,0
Totale	25	100,0

Annunci sulla stampa		
	Frequenza	Percentuale
		%
1	1	4,0
2		
3		
Non risponde	24	96,0
Totale	25	100,0

La modalità più diffusa per il reclutamento del personale nelle aziende, che appartengono al territorio dei due comuni di Cammarata e San Giovanni Gemini, come si evince dalle risposte, è data da conoscenze personali per il 40%. Le vie cosiddette istituzionali sono praticamente assenti. Il 32% da segnalazioni informali, mentre il 28% da curricula pervenuti in azienda.

Dalle tabelle successive è possibile comprendere, in modo dettagliato, le difficoltà che hanno incontrato, in generale, nel reclutamento della manodopera. L'azienda si imbatte in: Aspiranti sprovvisti di adeguato titolo di studio; Aspiranti sprovvisti di adeguata formazione; Aspiranti senza esperienza di lavoro; Aspiranti poco motivati al tipo di lavoro; Nessuna difficoltà.

Aspiranti sprovvisti di adeguato titolo di studio		
	Frequenza	Percentuale %
1		
2	2	8,0
3	5	20,0
Non risponde	18	72,0
Totale	25	100,0

Aspiranti sprovvisti di adeguata formazione		
	Frequenza	Percentuale %
1	1	4,0
2	6	24,0
3	1	4,0
Non risponde	17	68,0
Totale	25	100,0

Aspiranti senza esperienza di lavoro		
	Frequenza	Percentuale %
1	8	32,0
2		
3	1	4,0
Non risponde	16	64,0
Totale	25	100,0

Aspiranti poco motivati al tipo di lavoro		
	Frequenza	Percentuale %
1	1	4,0
2		
3	1	4,0
Non risponde	23	92,0
Totale	25	100,0

Nessuna difficoltà		
	Frequenza	Percentuale %
1	2	8,0
2		
Non risponde	23	92,0
Totale	25	100,0

Tra le difficoltà nel reclutamento della manodopera sono segnalate maggiormente quelle che afferiscono alla formazione professionale e all'esperienza in ambito lavorativo. In particolare la mancanza di adeguata formazione nel 32% dei casi; l'esperienza di lavoro nel 36%.

Al nostro campione abbiamo chiesto le difficoltà che riscontra nei rapporti con la manodopera, con la possibilità di segnare le seguenti risposte: Scarso attaccamento al lavoro; Troppe pretese; Conflittualità tra colleghi; Scarsa flessibilità rispetto all'orario di lavoro; Poca disponibilità ai cambiamenti di mansione; Scarsa competenza; Indisponibilità alla crescita professionale; Nessuna difficoltà.

Scarso attaccamento al lavoro		
	Frequenza	Percentuale %
1		
2	1	4,0
3		
Non risponde	24	96,0
Totale	25	100,0

Troppe pretese		
	Frequenza	Percentuale %
1	4	16,0
2		
3	1	4,0
Non risponde	20	80,0
Totale	25	100,0

Conflittualità tra colleghi		
	Frequenza	Percentuale
		%
1		
2		
3		
Non risponde	25	100,0
Totale	25	100,0

Scarsa flessibilità rispetto all'orario di lavoro		
	Frequenza	Percentuale
		%
1	2	8,0
2	1	4,0
3	2	8,0
Non risponde	20	80,0
Totale	25	100,0

Poca disponibilità ai cambiamenti di mansione		
	Frequenza	Percentuale
		%
1		
2	5	20,0
3		
Non risponde	20	80,0
Totale	25	100,0

Scarsa competenza		
	Frequenza	Percentuale
		%
1	1	4,0
2	2	8,0
3	3	12,0
Non risponde	19	76,0
Totale	25	100,0

Indisponibilità alla crescita professionale			Nessuna difficoltà		
	Frequenza	Percentuale %		Frequenza	Percentuale %
1	2	8,0	1	1	4,0
2			2		
3	3	12,0	3		
Non risponde	20	80,0	Non risponde	24	96,0
Totale	25	100,0	Totale	25	100,0

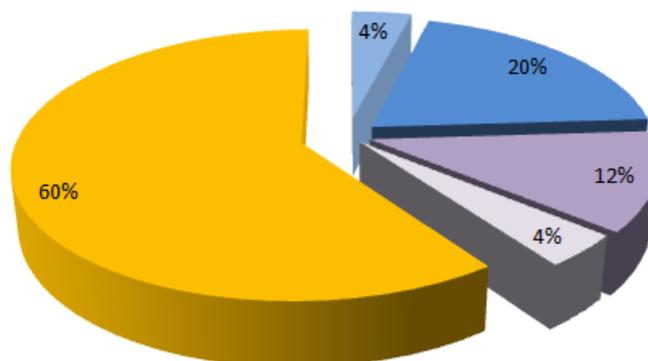
Dai dati, illustrati, è possibile intuire come le difficoltà nel rapporto con la manodopera per il 20%, è dovuto a scarsa flessibilità per l'orario di lavoro ed alla poca disponibilità a cambiare mansione. Il 24%, invece, per scarse competenze.

La tabella seguente chiede agli imprenditori le modalità utilizzate per incentivare i lavoratori della propria azienda ad un maggiore rendimento.

Sistemi di incentivazione dipendenti meritevoli		
	Frequenza	Percentuale %
Avanzi di carriera	1	4,0
Aumenti di stipendio	5	20,0
Gratificazione personali	3	12,0
Nessun incentivo	1	4,0
Non risponde	15	60,0
Totale	25	100,0

Intervento finanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Siciliana - P.O. FSE Sicilia 2007-2013

■ Avanzi di carriera      ■ Aumenti di stipendio      ■ Gratificazione personali  
■ Nessun incentivo      ■ Non risponde



In quanto all'incentivazione dei dipendenti meritevoli le strategie degli imprenditori sono: il 12% gratificazioni personali, il 20% aumenti di stipendio. L'ulteriore 60% di risposte non date.

## Strategie di marketing e comunicazione impresa

Il senso di questa breve e ultima parte della nostra ricerca è capire come le imprese comunichino efficacemente con l'ambiente esterno e se conoscono le dinamiche del mercato sempre in evoluzione. Le domande sono state ideate con lo scopo di ottenere dei dati oggettivi rispetto alle strategie di comunicazione e marketing adottate dall'impresa.

Attività di pubblicizzazione		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si, attraverso la radio	1	4,0
Si, attraverso la televisione		
Si, attraverso i giornali		
Si, attraverso la partecipazione a fiere	1	4,0
Si attraverso internet	9	36,0
No	14	56,0
Altro (specificare)		
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

I dati riportati nella tabella si possono riassumere in questo modo: il 56%, non compie nessun tipo di pubblicità; il 36% attraverso internet; soltanto un imprenditore dichiara di partecipare a fiere; un altro utilizza la radio.

Dalla tabella successiva emerge la cadenza temporale con cui viene attuata la propaganda pubblicitaria.

<b>Cadenza della pubblicità</b>		
	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
		<b>%</b>
<b>Settimanale</b>	<b>2</b>	<b>8,0</b>
<b>Mensile</b>		
<b>Trimestrale</b>		
<b>Semestrale</b>	<b>2</b>	<b>8,0</b>
<b>Annuale</b>	<b>2</b>	<b>8,0</b>
<b>Senza scadenza</b>		
<b>Altro (specificare)</b>		
<b>Non risponde</b>	<b>19</b>	<b>76,0</b>
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

I dati che emergono sono sconcertanti il 76% non risponde, l'8% svolge quest'attività con caduta settimanale, l' 8% con caduta semestrale ed annuale.

Abbiamo inoltre indagato sull'esistenza di un marchio depositato.

L'azienda ha un marchio depositato		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si	4	16,0
No	21	84,0
Non risponde		
Totale	25	100,0

Anche in questo caso le aziende che rispondono in modo affermativo sono solamente il 16% del nostro campione, mentre 84% dichiara di non possedere nessun marchio.

Nelle tabelle seguenti si è cercato di indagare il possesso della certificazione di qualità. Soltanto due aziende, che costituiscono l'8%, del nostro campione ne sono in possesso dal 2008/2010.

L'azienda possiede la certificazione di qualità		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si	2	8,0
No	23	92,0
Non risponde		
Totale	25	100,0

Anno in cui è stata ottenuta		
	Frequenza	Percentuale
		%
2008	1	4,0
2010	1	4,0
Non risponde	23	92,0
Totale	25	100,0

Il grafico seguente chiarisce le strategie di marketing adottate dal campione oggetto del nostro studio.

Esistono strategie di marketing		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si, il marketing è una prassi consolidata		
Si, alcune strategie di marketing vengono saltuariamente attuate	9	36,0
No, nessuna strategia, da società terze	10	40,0
Altro (specificare)		
Non risponde	6	24,0
Totale	25	100,0

Il 36% dichiara che alcune strategie di marketing sono saltuariamente attuate, il 40% non adotta alcuna strategia e il 24% non risponde.

Abbiamo chiesto, inoltre, se gli imprenditori pensano di assumere altro personale all'interno dell'azienda.

<b>Pensa di assumere altro personale</b>		
	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
		<b>%</b>
<b>Si</b>	<b>9</b>	<b>36,0</b>
<b>No</b>	<b>16</b>	<b>64,0</b>
<b>Non risponde</b>		
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Il 36% dichiara di essere propenso, anche se quest'affermazione è legata alla crescita dei propri affari e il 64% non vuole assumere altro personale.

La tabella seguente chiarisce le intenzioni degli imprenditori ad ospitare in azienda dei tirocinanti.

Sarebbe propenso ad ospitare ed affiancare in azienda dei tirocinanti per formarli sul campo?		
	Frequenza	Percentuale
		%
Si	19	76,0
No	5	20,0
Non saprei	1	4,0
Non risponde		
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Il 76% dichiara di essere propenso, infatti, ha molta fiducia nella nuova generazione affermando che la formazione sia un requisito indispensabile per riuscire ad entrare nel mercato del lavoro.

Alla domanda quanto è importante affiancare un tutor aziendale per formare una nuova unità lavorativa, anche in questo caso, si riscontra un particolare interesse degli imprenditori, infatti, il 76% risponde "tanto".

Quanto è importante per lei affiancare un tutor aziendale per formare una nuova unità lavorativa?		
	Frequenza	Percentuale
		%
Poco		
Tanto	19	76,0
Non saprei	6	24,0
Non risponde		
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Nella tabella seguente, sarà possibile capire l'interesse degli imprenditori ad assumere nuovo personale nella loro azienda. Dai dati emersi si riscontra una buona percentuale di imprenditori che sarebbero disponibili ad incrementare il personale.

Numero personale assumere		
	Frequenza	Percentuale
		%
1	4	16,0
2	3	12,0
Nessuno		
Non risponde	18	72,0
Totale	25	100,0

Alla domanda di assumere personale il 72% non sa dare una risposta, segno, questo, di un certo margine d'incertezza sulle sorti dell'impresa stessa.

Riepilogando, il profilo delle imprese analizzato è rappresentato da n. 25 aziende in larga parte piccole unità produttive si tratta, in massima parte, d'imprenditori con un'esperienza non molto lunga; circa il 76% ha assunto la carica dichiarata da non più di 9 anni. Più della metà, poi, è imprenditore da non più di 5 anni. La frequenza più alta che si registra è di 5 e 6 anni che rappresenta, per ciascuno, il 16%.

La formazione professionale sembra avere acquisito agli occhi degli imprenditori la giusta rilevanza. I giovani sotto i 35 anni sono una realtà in molte aziende, sporadica, invece, più consistente la presenza degli stranieri che ricoprono il ruolo di manodopera non qualificata.

Il principale strumento per reclutare la manodopera restano le conoscenze personali, mentre comunicazione marketing si confermano note dolenti di queste imprese.

## Conclusioni

L'analisi del Fabbisogno (Formativo e Aziendale) nel territorio dei comuni di Cammarata e San Giovanni Gemini, si configura come uno strumento che ha permesso di individuare la distanza esistente tra la situazione formativa e la reale esigenza delle imprese del territorio.

Va ricordato, inoltre, che dalla ricerca emerge una differenza tra le attese dei soggetti, i loro obiettivi, le loro motivazioni, e quelle dell'organizzazione economica, che ha a sua volta i propri obiettivi e le proprie motivazioni. La nostra indagine si è configurata, perciò, come un'attività di ricerca utile a esplicitare e identificare le richieste della domanda di lavoro per programmare politiche formative coerenti con tali esigenze. E stata, inoltre, un elemento di forza perché ha permesso di riflettere sul sistema formativo territoriale e, conseguentemente, può consentire di progettare percorsi formativi futuri che abbiano concrete possibilità di riuscita e di inserimento degli allievi all'interno delle realtà locali, con un grande vantaggio economico e culturale.

Le priorità che emergono, rispetto ai contenuti dei processi formativi, suggeriscono di lavorare non solo sulle professionalità, ma soprattutto sui "saperi", per cui le competenze tecniche, ma anche sulle competenze trasversali delle imprese, quelle che consentono al tessuto produttivo di crescere e quindi di migliorare l'efficienza interna ed il rapporto delle aziende tra loro e con il mercato stesso. La qualità dei processi formativi e la corrispondenza in uscita dei profili professionali richiesti dal mercato, sono gli elementi di base per proposte formative utili all'occupazione dei giovani ed al territorio di riferimento.

Inoltre, dall'analisi effettuata possiamo affermare che sarebbe auspicabile:

- 1) Creare processi di formazione per innalzare i profili professionali e colmare il gap rispetto alle nuove professionalità richieste e alle competenze specifiche del ruolo;
- 2) Favorire l'integrazione tra i sistemi formativi del territorio e il mondo delle imprese per la realizzazione di esperienze formative di alto profilo che innalzino la formazione di base e al contempo aggiornino costantemente i profili professionali prima che diventino obsoleti;
- 3) Qualificare mediante percorsi di inserimento in modo tale da contestualizzare e integrare i saperi teorici in situazioni concrete di lavoro;

Le imprese, da un lato, si aspettano che un nuovo assunto sia in grado di fornire efficaci prestazioni lavorative nel più breve tempo possibile. Viceversa, un giovane apprendista che entra in una nuova organizzazione è quasi sempre destinato ad attraversare un periodo più o meno lungo di difficoltà, poiché deve:

- o Capire quanto la situazione in cui si trova inserito è coerente con le proprie attese e aspirazioni;
- o Fare i conti con compiti che richiedono conoscenze e capacità che egli (in parte più o meno ampia) ancora non possiede;



Intervento finanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Siciliana - P.O. FSE Sicilia 2007-2013

- Comprendere i valori e le regole (spesso implicite) che caratterizzano l'organizzazione e influenzano gli stili di comportamento che sono accettati al suo interno;
- Sottoporsi ad una valutazione di adeguatezza, poiché gli è richiesto di dimostrare quanto è in grado di eseguire dei compiti e ricoprire un ruolo dentro all'organizzazione.

Si tratta di una sfida che non ha un esito scontato. Confrontarsi con situazioni nuove e problematiche genera ansia, e può indurre la tentazione di "tirarsi indietro" di fronte agli ostacoli che bisogna superare.

La ricerca effettuata nel territorio, oggetto del nostro studio, chiarisce e supporta l'esigenza di formazione professionale accompagnata da un inserimento lavorativo che possa offrire un supporto socio-economico.

Il superamento delle difficoltà ed incertezze iniziali costituisce il presupposto per sviluppare gradualmente il proprio ruolo professionale all'interno dell'impresa.

Per affrontare positivamente il proprio inserimento non necessita semplicemente acquisire le conoscenze e le capacità richieste, ma anche imparare a interagire costruttivamente con le persone e con l'organizzazione.