



Promosso da









Finanziato da



Realizzato da







A cura di

Simona Rossi, Flavia Pace, Pierpaolo Letizia.

Finito di scrivere a marzo 2015

Indice

Premessa: motivi e natura dell'attività	6
A cura di Flavia Pace - Cesos S.r.l. Impresa Sociale	
Introduzione	7
A cura di Simona Rossi - Officine Sviluppo e Ricerca S.r.l.	
Capitolo 1	10
I PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE	
A cura di Simona Rossi - Officine Sviluppo e Ricerca S.r.l.	
1.1. Profilo socio-anagrafico e professionale dei partecipanti	11
1.2. La valutazione del gradimento	17
1.3. La valutazione di apprendimento	19
Capitolo 2	25
LE IMPRESE BENEFICIARIE	
A cura di Flavia Pace - Cesos S.r.l. Impresa Sociale	
2.1. CARATTERISTICHE STRUTTURALI E MERCATI DI RIFERIMENTO	25
2.2 LE ESPERIENZE FORMATIVE	28
2.3 LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE	33
Allegato 1: Strumenti di rilevazione	36
Allegato 2: Infografica	51
A cura di Sara Corradini e Clemente Trataglione - Ares 2.0	

Premessa: motivi e natura dell'attività

A cura di Flavia Pace – CESOS S.r.l. Impresa Sociale

Il presente documento sintetizza i risultati dell'azione di monitoraggio e della valutazione condotta su imprese e lavoratori/trici beneficiari del piano settoriale *Nuovi Mercati: processi formativi per l'innovazione e l'internazionalizzazione nei distretti della moda" cod. AVS/186/12II*, finanziato da Fondimpresa con l'Avviso 5/2012 (Il scadenza) e portato avanti dal Soggetto attuatore Consorzio Gamma Servizi.

Le attività di monitoraggio e valutazione, coordinate e supervisionate dal Consorzio Gamma Servizi, sono state realizzate dalle tre Agenzie tecniche di emanazione sindacale: Ares 2.0, Cesos Srl impresa sociale e Officine Sviluppo e Ricerca Srl, tra le fine del 2014 e il mese di gennaio 2015.

Le informazioni qui raccolte hanno molteplici beneficiari:

- in primo luogo le aziende stesse, alle quali viene restituito un quadro complessivo dell'esperienza formativa. Questi spunti possono diventare potenzialmente un'occasione di scambio tra management e lavoratori/lavoratrici per ripensarsi e per programmare i prossimi interventi formativi;
- i partner del piano, in particolare gli enti di formazione, relativamente alla qualità della formazione erogata e a nuovi bisogni professionali, che potranno divenire oggetto di future pianificazioni;
- ➤ le parti sociali, le quali potranno disporre di uno strumento ulteriore per esercitare il proprio ruolo di garante sociale e di *accountability* rispetto alla qualità delle azioni formative promosse nell'ambito della bilateralità, oltre che dialogare con l'attore pubblico;
- infine Fondimpresa che, sulla base dell'esperienza maturata dagli utilizzatori dei finanziamenti, potrà orientare le nuove linee di programmazione oppure nuove modalità organizzative.

L'auspicio indiretto è anche quello di contribuire al miglioramento delle azioni formative future, al ruolo che la formazione continua può svolgere nell'evoluzione del sistema aziendale e della filiera, alla professionalità delle risorse umane che vi operano e, ovviamente, al settore tessile nel suo insieme.

Introduzione

A cura di Simona Rossi – Officine Sviluppo e Ricerca S.r.l.

Il rapporto illustrato in queste pagine rappresenta un momento riflessivo-valutativo degli impatti delle attività formative svolte all'interno del Piano Nuovi Mercati sia dal punto di vista dei soggetti fruitori della formazione (lavoratori) che degli imprenditori in termini di giudizio nei confronti della formazione intesa come driver per lo sviluppo delle competenze professionali ma anche come elemento strategico di crescita per l'impresa stessa. Il questionario utilizzato per l'indagine, diverso per lavoratori e imprenditori, si basa sull'analisi di tre tipologie di caratteristiche esperienziali:

Lavoratori

- Il background personale e lavorativo;
- la valutazione della formazione svolta in termini di aspettative e di gradimento incontrato;
- la valutazione di quanto appreso, acquisito e sviluppato.

Imprenditori

- Le caratteristiche strutturali e mercato di riferimento;
- la ricognizione delle esperienze formative attuate in passato dall'azienda;
- la percezione della formazione in generale.

Il questionario coniuga domande – e quindi successivamente variabili – di tipo descrittivo del profilo dell'intervistato (quali ad esempio quelle relative al percorso educativo pregresso o il livello di carriera), a variabili di tipo percettivo e proiettivo ottenute tramite un'attribuzione di valore. Lo strumento utilizzato per la raccolta dati è stato per entrambi un questionario strutturato, appositamente studiato e progettato, ma mentre per i lavoratori si è trattato di un questionario cartaceo sottoposto al termine della formazione svolta, nel caso degli imprenditori il questionario si è avvalso del software Lime Survey. Attraverso un link dedicato, contenuto nella mail di invito, l'imprenditore ha potuto accedere al questionario e procedere autonomamente alla compilazione.

Nel caso dei lavoratori è stato il Soggetto Attuatore ad occuparsi della raccolta dei questionari compilati e dell'invio a alle tre Agenzie tecniche (Ares 2.0, Cesos Srl impresa sociale e Officine Sviluppo e Ricerca Srl) che hanno proceduto prima all'inserimento dei dati all'interno di un apposito database e poi all'analisi dei dati stessi. Nel caso invece degli imprenditori, a partire dalla lista delle imprese partecipanti al Piano fornitaci dal Soggetto Attuatore, è stata avviata un'attività di contatto e sensibilizzazione degli imprenditori attraverso l'invio di una lettera di presentazione dell'iniziativa, contribuendo allo stesso tempo ad accreditare l'indagine delle tre Agenzie presso le imprese. A seguito





della sensibilizzazione è stata avviata la somministrazione. Il software utilizzato (Lime Survey) ha permesso di automatizzare l'indagine e monitorarne il processo in modo più puntuale, soprattutto riguardo le attività di contatto/informazione, l'eventuale successivo sollecito delle imprese coinvolte nell'indagine, e quella di caricamento dei dati in matrice. Il sistema, infatti, oltre a rendere possibile la compilazione online di più utenti in simultanea, consente di gestire in automatico l'indirizzario delle imprese coinvolte nell'indagine mettendo in evidenza la data di primo contatto, il numero di imprese che hanno compilato e quelle cui è necessario inviare solleciti. Questi ultimi, inoltre, possono essere programmati in modo periodico in caso di mancata risposta. È importante aggiungere che nei casi in cui sono emerse difficoltà a compilare il questionario, o una scarsa propensione ad utilizzare la di compilazione online, i ricercatori hanno offerto all'imprenditore la possibilità di rispondere in forma di intervista telefonica. In questi casi la scheda online è stata direttamente compilata dal ricercatore.

Nel complesso la sensibilizzazione degli imprenditori ha portato alla compilazione di 18 questionari all'interno di un panel costituito da 29 imprese¹. Sui questionari compilati sono state condotte le analisi descrittive contenute in questo documento.

Il rapporto si compone di due capitoli. Il primo è dedicato ai partecipanti alla formazione, e inizia con l'indagarne prima il profilo socio anagrafico e professionale, al fine di ricostruire un quadro di riferimento all'interno del quale collocare gli altri dati emersi, per poi passare alla valutazione del gradimento dell'attività formativa sostenuta e dell'apprendimento percepito. Entrambi questi ambiti, gradimento e apprendimento, sono contenuti in due diverse sezioni che analizzano e commentano i risultati emersi dall'analisi dei dati attraverso grafici e tabelle. Ai partecipanti è stato chiesto di esprimere il proprio giudizio nei confronti degli item di entrambe le sezioni (giudizio e valutazione) scegliendo tra 6 categorie di risposta presentate sottoforma di scala di accordo/disaccordo, dove il punteggio minimo (1) corrisponde ad un grado di accordo minimo mentre il più alto punteggio (6) corrisponde ad un grado di accordo massimo. Dalla codifica e dall'aggregazione dei punteggi ottenuti è emerso quanto riportato nel primo capitolo di questo rapporto.

Un'ultima considerazione va fatta sulle modalità di somministrazione del questionario. La somministrazione è avvenuta direttamente presso le varie strutture produttive; i lavoratori intervistati sono quindi stati

_

¹ Dopo una prima fase di avvio molto dinamica è stata registrata una battuta d'arresto nell'autocompilazione on line del questionario. La situazione ha reso necessaria un'attività di recall telefonico al termine della quale si è arrivati a coprire il 62% delle imprese beneficiarie. Le 11 imprese che non hanno aderito all'iniziativa hanno declinato l'invito indicando quali motivazioni principali l'intensificarsi delle attività sia produttive sia fieristiche.

raggiunti direttamente sul posto di lavoro. La somministrazione è avvenuta sotto forma di autocompilazione, ogni partecipante ha cioè provveduto in maniera autonoma alla compilazione. Una volta raccolti i questionari, questi sono stati imputati in un software statistico dedicato (LimeSurvey) utilizzato per l'analisi statistica.

Il secondo capitolo riguarda le imprese beneficiarie del Piano e si propone di indagare la percezione dell'utilità e del valore della formazione da parte degli imprenditori. Il capitolo è strutturato in 3 diverse sezioni, tante quante le dimensioni indagate. Una ricostruzione dell'assetto aziendale (dimensione, organico, fatturato, presenza sui marcati internazionali,...) introduce un approfondimento sul rapporto delle imprese con la formazione, tematica affrontata prendendo in considerazione due diversi aspetti: l'analisi della familiarità delle imprese con gli interventi formativi ovvero il pregresso di interventi formativi svolti (numero, canale di finanziamento utilizzato, tematiche affrontate,...), e l'indagine delle rappresentazioni e delle percezioni degli imprenditori nei confronti della formazione aziendale in generale (quando è più opportuno farvi ricorso, vantaggi e ricadute, misurazione, valutabilità,...). Il carattere dell'indagine condotta sulle imprese è di tipo esplorativo e interpretativo. I dati emersi, infatti, permettono di avere informazioni che da un lato possono essere la base per ulteriori indagini di approfondimento, e dall'altro forniscono indicazioni agli enti formativi e all'apparato di gestione del progetto nel suo complesso.

Nelle pagine che seguono vengono presente e commentate più approfonditamente le elaborazioni statistiche maggiormente significative, curate da Officine Sviluppo e Ricerca Srl e Cesos Srl impresa sociale.

In allegato, inoltre, è disponibile una presentazione grafica che riassume i passaggi fondamentali del lavoro, curata da Ares 2.0.

Capitolo 1 I PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE

A cura di Simona Rossi – Officine Sviluppo e Ricerca S.r.l.

Dal punto di vista dell'articolazione, il questionario somministrato ai partecipanti alle azioni formative si compone di tre macro sezioni/blocchi tematici, che saranno via via illustrati e approfonditi nel corso di questo capitolo. I grafici e le tabelle proposte serviranno a rappresentare i risultati emersi dall'analisi delle risposte.

Le domande del primo blocco mirano a raccogliere i dati socioanagrafici e professionali dell'allievo attraverso un set di domande che ne ricostruisce il percorso di studi e l'attuale posizionamento lavorativo (categoria professionale, livello di inquadramento, mansioni ricoperte, ...). L'intento è quello di tracciare il quadro biografico e professionale di ciascuno.

Il secondo blocco è invece dedicato *al giudizio di merito* sulle attività didattiche offerte, ovvero la valutazione dell'attività formativa svolta nel suo complesso a partire dalle aspettative e dal gradimento incontrato. Una valutazione, quindi, non di tipo proiettivo ma un vero e proprio giudizio di valore che gli allievi sono stati chiamati a fornire a fine attività esprimendo il grado di accordo/disaccordo con gli item di volta in volta proposti.

Il terzo blocco, infine, è rivolto alla *valutazione* data dai corsisti circa l'apprendimento maturato attraverso l'attività formativa svolta, ovvero cosa ciascuno ritiene di aver acquisito e sviluppato in termini di competenze, conoscenze e abilità, e un'ulteriore giudizio complessivo riguardo alcuni aspetti specifici dell'attività didattica. L'intervistato, dopo essere stato condotto attraverso il continuum logico del questionario a riflettere su quanto appena svolto, viene chiamato ad effettuare un bilancio soggettivo complessivo (domande D12 e D13) circa il livello di apprendimento raggiunto e il possibile utilizzo futuro delle competenze apprese. Questa è l'unica parte del questionario ad avere carattere proiettivo.

Come anticipato nella Premessa, sia nel secondo sia nel terzo blocco il gradimento è stato misurato attraverso domande proposte con scale di valutazione Cantrill, nello specifico con punteggio da 1 (minimo accordo) a 6 (massimo accordo).

Per comodità statistica, e per una maggiore rappresentatività di quanto emerso, è stato scelto di ri-codificare le risposte in modo da ottenere due modalità tra loro più omogenee, la prima comprendente i punteggi da 1 a 3 ad indicare un esito tendenzialmente negativo e la seconda quelli da 4 a 6 ad indicare invece un esito tendenzialmente positivo. Dicotomizzando le posizioni emerse è stato più facile tracciare un profilo immediato e svolgere un confronto più puntuale.





La parte finale del questionario è stata infine pensata come spazio libero nel quale gli allievi potessero inserire eventuali commenti, osservazioni o suggerimenti per raccogliere un feedback più completo su criticità o punti di forza dell'intervento formativo.

Nella sezione dedicata agli allegati è possibile trovare lo strumento utilizzato per la rilevazione.

1.1. Profilo socio-anagrafico e professionale dei partecipanti

Complessivamente il numero di questionari somministrati è stato di 275. La quota maggiore di allievi sono di sesso femminile, 55%, mentre gli uomini rappresentano il 45%. Siamo in presenza quindi di una pressoché sostanziale parità di genere.

La quasi totalità degli allievi (97,8%) è di nazionalità italiana.

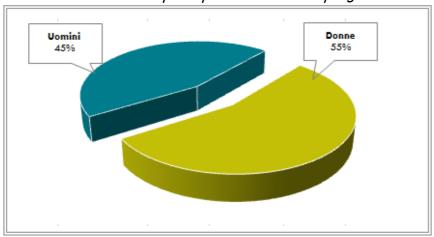


Grafico 1. Distribuzione dei partecipanti alla formazione per genere

Elaborazione sul totale dei rispondenti

La composizione per età rivela una forte presenza nella fascia di età "35-44" con il 39,9% seguita a breve distanza da quella "45-54" con il 33,5%. Ri-codificando però le quattro classi di età utilizzate per l'analisi dei dati (<=34, 35-44, 45-54, >=55) in due sole macro classi (<=34-44 e 45->55) emerge che la maggioranza degli allievi (55,7%) ha un'età inferiore a 45 anni. L'età media risulta infatti essere di 42,2.

>=55 10,8% 45-54 33,5% 35-44 39,9%

Grafico 2. Distribuzione dei partecipanti alla formazione per età

L'anzianità lavorativa dei partecipanti mostra come il 41,7% lavori nella stessa impresa da oltre 10 anni (Grafico 3). Informazioni interessanti emergono da un'analisi della distribuzione congiunta del genere con l'anzianità lavorativa, presentata nella Tabella 1. Si evince come siano le donne ad avere, seppur di poco, una maggiore anzianità di servizio, 32 contro 28 uomini. Ragionando invece sui valori percentuali contenuti nella medesima tabella si osserva che mentre le donne si distribuiscono in modo sostanzialmente equo tra le tre diverse classi di anzianità lavorativa, ciò non accade per gli uomini che risultano essere invece concentrati principalmente sulla maggiore delle tre ("Più di 10 anni") con una bassa presenza nelle rimanenti due classi ("Meno di 5 anni" 29,6% e "Da 5 a 10 anni" 19,2%).

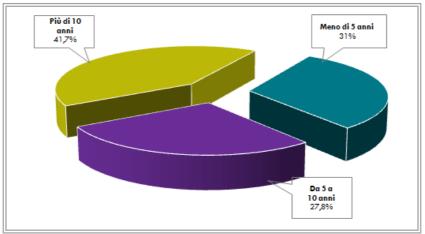


Grafico 3. Anzianità lavorativa dei partecipanti alla formazione

Elaborazione sul totale dei rispondenti





Tabella 1. Anzianità lavorativa dei partecipanti alla formazione. Elaborazione per genere.

	Donne		Uomini		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Meno di 5 anni	30	32,6%	14	26,9%	44	30,6%
Da 5 a 10 anni	30	32,6%	10	19,2%	40	27,8%
Più di 10 anni	32	34,8%	28	53,8%	60	41,7%
Totale	92	100,0%	52	100,0%	144	100,0%

Considerando il titolo di studio, risulta prevalere una media scolarizzazione. Il 79,8% degli intervistati ha infatti dichiarato di possedere il diploma di scuola media superiore, mentre il 13,3% la licenza media. Agli estremi, il 3,7% ha conseguito una qualifica professionale mentre solo il 3,2% ha raggiunto una laurea (Grafico 4). Analizzando la distribuzione congiunta del genere con il titolo di studio (Tabella 2) è possibile osservare che la percentuale di uomini in possesso di diploma (82,8%) è più alta rispetto a quella delle donne (77,1%).

Licenza 3,2% 13,3% Qualifica 79,8%

Grafico 4. Titolo di studio dei partecipanti alla formazione

Elaborazione sul totale dei rispondenti

Tabella 2. Titolo di studio dei partecipanti alla formazione. Elaborazione per genere.

	Donne		Uomini		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Licenza media	19	16,1%	10	10,1%	29	13,3%
Qualifica professionale	4	3,4%	4	4%	8	3,7%
Diploma	91	<i>77</i> ,1%	82	82,8%	174	79,8%
Laurea*	4	3,4%	3	3%	7	3,2%
Totale	118	100,0%	99	100,0%	218	100,0%

Dall'analisi della composizione degli intervistati per qualifica professionale (Grafico 5) emerge una maggiore appartenenza alla categoria degli *Impiegati Amministrativi e Tecnici* (76,6%). Gli *Operai* rappresentano invece il 18,5%, suddivisi in Specializzati (6,1%) e Generici (12,6%). Anche in questo caso è stato interessante vedere la variazione dell'inquadramento professionale in base al genere (Tabella 3). Con l'87,4% la percentuale di uomini che ricoprono il ruolo di *Impiegato Amministrativo e Tecnico* è più alta rispetto a quella delle donne (68%). Da notare l'assenza assoluta tra gli uomini di Operai Specializzati, mentre il numero di donne che ricoprono questo profilo professionale è di 14. Per quanto riguarda le altre classi professionali, si nota una maggiore rappresentatività femminile come Impiegato direttivo, ma una maggiore rappresentatività maschile al più alto livello dirigenziale (Quadro).

^{*}Per ragioni statistiche si è scelto di accorpare nella voce "Laurea" le due modalità di risposta previste da strumento di rilevazione "Laurea Triennale" e "Laurea Specialistica (V.O.)".





Grafico 5. Inquadramento professionale dei partecipanti alla formazione

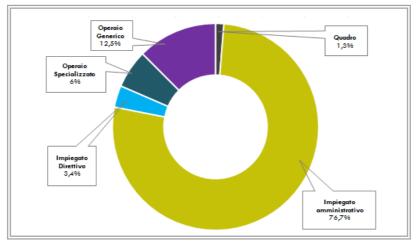


Tabella 3. Inquadramento professionale dei partecipanti alla formazione. Elaborazione per genere.

	Donne		Uomini		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Quadro	1	0,8%	2	1,9%	3	1,3%
Impiegato Amministrativo e Tecnico	87	68%	90	87,4%	177	76,6%
Impiegato Direttivo	6	4,7%	2	1,9%	8	3,5%
Operaio Specializzato	14	10,9%	0	0%	14	6,1%
Operaio Generico	20	15,6%	9	8,7%	29	12,6%
Totale	128	100,00%	103	100,00%	231	100,00%

Elaborazione sul totale dei rispondenti

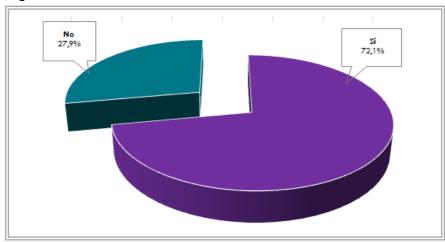
I dipendenti in formazione sono per la grande maggioranza lavoratori con contratto a tempo indeterminato (91,1%). Solo l'8,5% risulta avere un contratto a tempo determinato. La percentuale di contratti di apprendistato risulta essere irrilevante (0,4%).

Tabella 5. Posizione contrattuale dei partecipanti alla formazione

	Totale		
	V.A.	%	
Contratto a tempo indeterminato	214	91,1%	
Contratto a tempo determinato	20	8,5%	
Contratto di apprendistato	1	0,4%	
Totale	235	100,0%	

Gli allievi hanno dichiarato per la maggior parte (72,1%) di aver già preso parte a corsi di aggiornamento professionale nei tre anni precedenti. La domanda prevedeva un'ulteriore specifica riguardo il numero dei corsi ai quali gli allievi avessero partecipato nel medesimo lasso di tempo. Sul totale dei rispondenti (60), il range emerso è compreso tra un minimo di 1 e un massimo di 8, raggiungendo un valore medio di 3,85 corsi di aggiornamento professionale.

Grafico 6. Partecipazione ai corsi di formazione per aggiornamento professionale negli ultimi tre anni.



Elaborazione sul totale dei rispondenti





1.2. La valutazione del gradimento

Gli allievi hanno dimostrato maggiore accordo nell'indicare l'Acquisizione di nuovi strumenti operativi di lavoro (74%) e la Migliore comprensione di alcune procedure/ tecniche/ modalità operative (73,7%) come obiettivi e aspettative antecedenti all'inizio dell'attività formativa. Rimane però da dire che anche i restanti item hanno ottenuto percentuali di accordo assolutamente non trascurabili (Grafico 7).

Comprendere meglio alcune procedure/tecniche/modalità operative

Acquisire consapevolezza sulle mie aree di miglioramento

Acquisire nuove conoscenze teoriche

Confrontarmi con esperti su problemi tecnico-professionali

Acquisire nuovi strumenti operativi di lavoro

25,3%

73,7%

27,5%

72,5%

27,9%

72,1%

28,2%

71,8%

74,7%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%100%

Grafico 7. Aspettative/Obiettivi formativi del lavoratore precedenti all'attività formativa - Grado di accordo con le seguenti affermazioni.

Elaborazione sul totale dei rispondenti

Correlata strettamente alla domanda precedente è l'item che indaga il gradimento del corso (Grafico 8). Il 79% dei partecipanti si ritiene soddisfatto del corso appena conclusosi relativamente alle proprie aspettative generali di partenza. Nello specifico, il livello di interesse, e quindi di soddisfazione, verso i temi affrontati raggiunge il 75,4%, mentre la correlazione tra tematiche trattate e realtà lavorativa è percepita come buona, raggiungendo il 69% di accordo. Questo risultato, nonostante sia di per se positivo, può essere ritenuto sintomatico della possibilità di un migliore allineamento tra attività formative e mansione lavorativa. In ogni caso, il 79,2% degli intervistati chiamati a dare una valutazione complessiva del corso ha dichiarato una buona soddisfazione. Con riferimento invece al grado di soddisfazione riguardo l'organizzazione del corso, i partecipanti ne danno una valutazione maggiormente positiva in relazione alla Strumentazione messa a disposizione in aula (74,9%) e alla Composizione del gruppo di partecipanti (73,2%). L'item ad aver ricevuto bassa soddisfazione è quello riguardante la Durata del corso, "solo" il 65,9% si ritiene infatti soddisfatto.

 Poco soddisfatto
 Molto soddisfatto 79.2% Soddisfazione complessiva 25,1% 74,9% Strumentazione messa a disposizione in aula 73,7% Aula in cui si è tenuto il corso 70,6% Comunicazione diretta ai partecipanti 65 99 Durata del corso 73,2% Composizione del gruppo dei partecipanti 69,0% Utilità dei temi rispetto alla realtà lavorativa 75,4% Livello d'interesse verso i temi trattati 79.0% Aspettative 1096 2096 40% 50% 60% 90% 100%

Grafico 8. Valutazione di gradimento del corso - Grado di accordo con le seguenti affermazioni*.

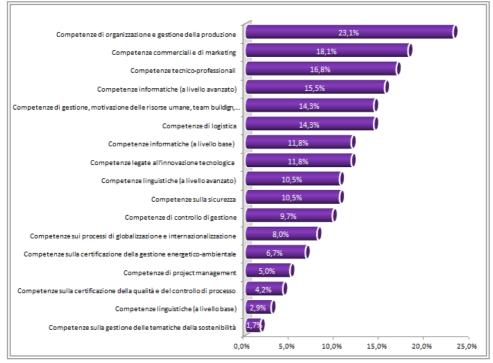
Il Grafico 9 mostra quali delle competenze proposte gli allievi riterrebbero interessante approfondire con un ulteriore ciclo formativo. L'accordo maggiore è soprattutto intorno alle Competenze di organizzazione e gestione della produzione (23,1%), alle Competenze commerciali e di marketing (18,1%) e alle Competenze tecnicoprofessionali (16,8%). Questo risultato è sintomatico del maggior valore in termini di utilità attribuito ad una formazione che prediliga gli aspetti tecnico-pratici, maggiormente aderenti quindi alle mansioni svolte nell'attività lavorativa quotidiana. A sostegno di questa tendenza la scarsa importanza attribuita invece a competenze come quelle inerenti alla Gestione delle tematiche della sostenibilità (1,7%), alle Competenze sulla certificazione della qualità e del controllo di processo (4,2%), e alle Competenze sulla certificazione della gestione energetico-ambientale (6,7%). Significativo anche il dato, seppur non così negativo in termini assoluti, riguardante le Competenze sulla sicurezza (10,5%): la tematica non solo risulta essere lontana dagli interessi dei lavoratori ma denota al contempo il permanere di una scarsa sensibilizzazione e di un basso riconoscimento dell'importanza della cultura della sicurezza. La formazione che "vale" è quindi quella spendibile, pragmatica, in grado di arricchire il lavoratore e aiutarlo nello svolgimento delle sue mansioni senza però sconfinare nel generalismo o in contenuti distanti dall'attività lavorativa svolta.

^{*} Il grafico è il risultato dell'aggregazione delle domande D2, D3, D4, D5, D6.





Grafico 9. Competenze prioritarie su cui proseguire la formazione



1.3. LA VALUTAZIONE DI APPRENDIMENTO

In termini di conoscenze apprese in seguito alla partecipazione all'attività formativa conclusasi, gli item *Aver appreso da casi e situazioni concrete di lavoro* (77,3%) e *Aver avuto modo di mettermi alla prova ricevendo feedback utili* (73,4%) sono quelli che fra tutti hanno registrato la maggiore percentuale di accordo. Anche in questo caso il risultato denota una maggiore importanza attribuita a ciò che è in grado di conferire valore aggiunto alle proprie abilità, attinente quindi la sfera del "saper fare", ovvero quell'insieme di competenze e pratiche legate al lavoro utilizzabili quotidianamente nello svolgimento della propria mansione.

Poco d'accordo Molto d'accordo 100% 90% 80% 63,3% 68.9% 73,4% 73,0% 77,3% 70% 60% 50% 40% 30% 20% 10% 096 Ho avuto Sono stato Ho avuto modo di Sono stato Ho appreso da l'opportunità di guidato mettermialla coinvolto in un casi e situazioni confrontarmi con attraverso un prova ricevendo clima di concrete di lavoro esperti del percorso di feed-back util apprendimento settore conoscenza stimolante

Grafico 10. Conoscenze apprese al termine dell'attività formativa - Grado di accordo con le seguenti affermazioni

La soddisfazione dei partecipanti riguardo la docenza dell'attività formativa risulta essere in linea generale buona. Nello specifico, il maggiore accordo si registra sulla capacità attribuita al docente di *Aver tenuto nel dovuto conto le esigenze di tutti i partecipanti* (82,6%), di aver Fatto sentire sufficientemente libero/a di esprimere ciò che pensavo (82%) e di aver *Dimostrato la propria competenza rispetto ai temi trattati* (81,1%). In ogni caso anche sugli altri item proposti il grado di accordo è da ritenersi nel complesso soddisfacente. Emerge quindi una buona capacità del docente di motivare, interessare e relazionarsi con i discenti, cosa che all'interno di un iter formativo è elemento facilitatore di un apprendimento qualitativamente migliore.

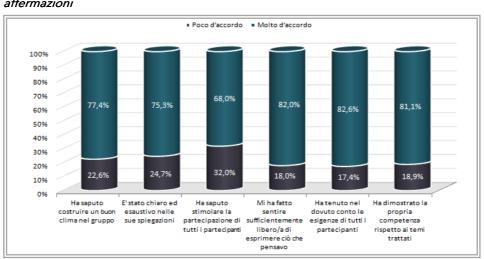


Grafico 11. Valutazione della docenza - Grado di accordo con le seguenti affermazioni

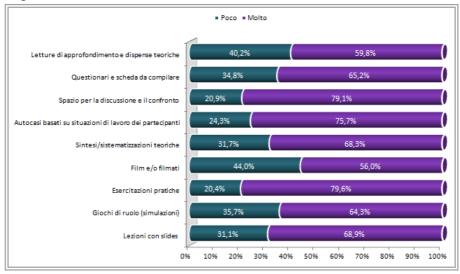
Elaborazione sul totale dei rispondenti





Strettamente collegata alla domanda precedente, così come a quella successiva, è quella relativa al gradimento dei discenti circa gli aspetti legati alle metodologie didattiche utilizzate durante lo svolgimento dell'attività formativa. Particolarmente utili sono state valutate le Esercitazioni pratiche, che hanno generato un consenso del 79,6%, la presenza di uno Spazio per la discussione e il confronto, con un consenso pari al 79,1%, e gli Autocasi basati su situazioni di lavoro dei partecipanti il cui gradimento ha raggiunto il 75,7% dei consensi. Come si può notare, le modalità percepite come vere e proprie leve di apprendimento sono state quelle che possono essere definite come "metodologie attive" in grado cioè di agevolare i discenti a mettersi in gioco e a prendere consapevolezza di quanto si sta imparando applicandolo al proprio contesto/mansione lavorativa. Il valore aggiunto diventa quindi quello di strutturare e utilizzare metodi e strumenti il più possibile simili al reale, che permettano al corsista di dimostrare il livello di apprendimento e di competenza raggiunto, di implementarlo e nel caso reindirizzarlo in corso d'opera.

Grafico 12. Valutazione delle diverse modalità di lavoro - Grado di accordo con le seguenti affermazioni



Elaborazione sul totale dei rispondenti

Coerentemente con la valutazione positiva della docenza sia in termini di qualità ma anche e soprattutto di metodologie utilizzate, gli allievi concordano nell'attribuire ai materiali didattici messi a disposizione durante tutta l'attività formativa una qualità *Buona/Eccellente* (73,1%).

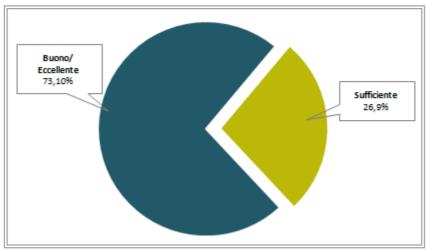


Grafico 13. Valutazione della qualità dei materiali didattici

Per ragioni di rilevanza statistico-concettuale è stato scelto di spacchettare i tre item della domanda 12 e rappresentarli servendosi di tre differenti grafici (Grafico 14, Grafico 15, Grafico 16) in modo da dare il giusto peso alla parte riguardante il bilancio di fine attività. La domanda, infatti, riguarda la valutazione del proprio livello di apprendimento in relazione a tre componenti specifiche e diverse: crescita, rilevanza e corrispondenza.

Il Grafico 14 evidenzia come gli allievi concordino maggiormente nell'indicare una buona crescita nel proprio livello di apprendimento al termine dell'attività didattico-formativa (69,8%). Verosimilmente questo risultato è da imputare anche alla valutazione positiva data alla qualità della docenza e alla tipologia di metodologie utilizzate come visto appena sopra.

I partecipanti alla formazione concordano maggiormente nel ritenere le competenze acquisite dotate di un buon grado di utilità (73,4%), come si evince dal Grafico 15. Questo risultato si collega al giudizio più che buono circa la soddisfazione delle aspettative di partenza, l'interesse verso i temi trattati scaturito da un buon allineamento tra temi affrontati e realtà lavorativa, e la più generale soddisfazione complessiva sull'intero corso (risultati visibili nel Grafico 8, 1.2 Valutazione di gradimento).

La maggior parte dei partecipanti (73,4%) concorda infine nell'attribuire una buona corrispondenza tra apprendimento raggiunto e aspettative iniziali (Grafico 16).





Grafico 14. Livello di apprendimento raggiunto

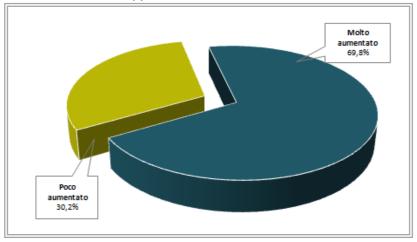
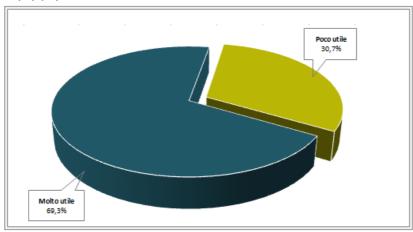
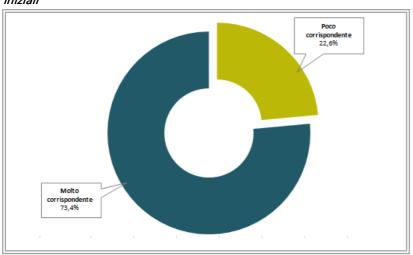


Grafico 15. Utilità delle competenze acquisite in relazione alla propria mansione



Elaborazione sul totale dei rispondenti

Grafico 16. Corrispondenza tra apprendimento raggiunto e aspettative iniziali



Elaborazione sul totale dei rispondenti

• • • 23 L'ultima domanda è stata costruita con il preciso intento di far emergere un giudizio di carattere proiettivo circa l'utilità futura delle conoscenze e delle capacità professionali apprese da parte dei discenti. Il Grafico 17 mostra come la maggior parte sia concorde nella alta possibilità di sfruttare in futuro quanto appreso. Anche in questo caso il risultato emerso conferma il giudizio nei confronti dell'attività formativa nel complesso positivo, con particolare riguardo all'attinenza tra tematiche affrontate e realtà lavorativa.

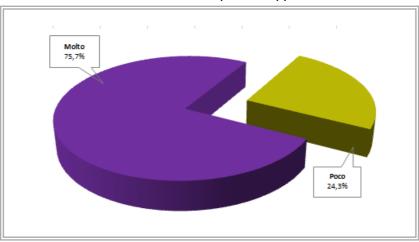


Grafico 17. Utilizzo in futuro delle competenze apprese

Elaborazione sul totale dei rispondenti

Capitolo 2 LE IMPRESE BENEFICIARIE

A cura di Flavia Pace – CESOS S.r.l. Impresa Sociale

Il Piano formativo *Nuovi Mercati* è stato un'occasione importante per intervistare direttamente le imprese beneficiarie e approfondire il loro rapporto con la formazione continua in termini di valore attribuitole e di percezione della valutabilità e quindi delle strategie di valutazione.

Delle 29 imprese coinvolte nel piano 18 hanno aderito alla rilevazione, pari al 62% del totale. Sebbene la copertura sia soddisfacente è ovvio che per il contenuto numero del campione intervistato il presente capitolo non intende avere finalità statistiche o di rappresentatività delle imprese del settore ma intende essere, piuttosto, un approfondimento qualitativo fatto su imprese e imprenditori reali che operano ogni giorno nel settore tessile. In questo senso l'analisi assume in interesse e una significatività.

Così come il questionario somministrato agli allievi, anche quello per gli imprenditori si compone di tre sezioni tematiche. La prima sezione mira a ricostruire la storia dell'azienda raccogliendo dati relativi alle caratteristiche strutturali (anno di fondazione, settore di appartenenza, composizione dell'organico, fatturato,...) e ai mercati di riferimento (presenza sui mercati internazionali, contatti esteri,...).

La seconda sezione è dedicata alle *esperienze formative* e si concentra su due ambiti di approfondimento: il primo riguarda il rapporto tra l'impresa e la formazione in termini di interventi messi in atto dall'impresa nel passato; il secondo invece affronta la percezione degli imprenditori riguardo la formazione aziendale come riflessione di merito in termini di utilità, ricadute e vantaggi percepiti.

La terza sezione, infine, contiene la *valutazione* da parte degli imprenditori nei confronti della formazione in generale, ovvero il giudizio di merito che ne danno rispetto all'importanza

Il questionario è stato costruito avvalendosi di una metodologia mista: Scale Cantrill (grado di accordo/disaccordo con punteggio 1-6), Scale Likert (grado di soddisfazione a quattro punti *molto-per nulla*), domande a scelta multipla, a scelta forzata,...

2.1. Caratteristiche strutturali e mercati di riferimento

Le imprese intervistate operano lungo l'intera filiera del settore tessile. Alcune sono imprese tessili in senso stretto, altre sono specializzate nel finissaggio dei tessuti, filatura pettinata, candeggio, tintoria dei tessuti, altre invece in servizi nel settore e solo alcune nell'abbigliamento al dettaglio.





Nella Tabella di seguito (Tabella 6) vengono presentate le singole imprese partecipanti all'indagine con l'indicazione dell'anno di fondazione. La maggior parte delle imprese ha una natalità recente che va dalla metà degli anni '80 fino ad arrivare ai giorni nostri (la più giovane è Tinfor Srl, nata nel 2010), ma è considerevole anche il numero delle imprese nate nel boom economico italiano (anni '60-70) che sono riuscite a rinnovarsi e a superare seri momenti di crisi economiche. Sono solo due invece le imprese storiche, ASC srl Unipersonale e Valstir srl, nate alla fine degli anni '30.

Tabella 6. Le aziende beneficiarie aderenti alla rilevazione

NOME IMPRESA	ANNO DI FONDAZIONE
ASC Srl Unipersonale	1937
Axis srl di Forti Carlo	1961
Consorzio della Moda	1967
DI.VE' Spa	1970
Giulia Galanti Srl	1975
Italfil Spa	1977
Kale	1984
Lanecardate Spa	1991
Lanificio Bugella Srl	1995
Lanificio TG di Fabio Spa	1996
Paimar di Paoloni Ida & C.Snc	1997
Pattern Srl	2000
Pella Snc di Fortolan A. & C.	2004
Rossi Lorenzo & Figli Spa	2009
Tinfor Srl	2010
Valstir Srl	1937
Versal	1961
Vimar 1991 Sas	1967

Elaborazione sul totale dei rispondenti

Il 37,5% delle imprese rispondenti aderisce a un Distretto (in particolare Distretto del Cappello, Veronamoda, Tessile Biellese, Veneto dell'abbigliamento). Per il 66,7% di queste l'appartenenza ad un distretto è un elemento importante per lo *Sviluppo dell'internazionalizzazione della propria impresa*, mentre il restante

33,3% lo considera invece fattore maggiormente rilevante per lo *Sviluppo di una rete/aggregazione tra la propria e altre imprese*. Ben undici imprese delle diciotto partecipanti vanta poi una presenza nei mercati esteri.

Non
Aderenti
62,596

Aderenti
37,596

Grafico 18. Appartenenza delle imprese ad un distretto

Elaborazione sul totale dei rispondenti

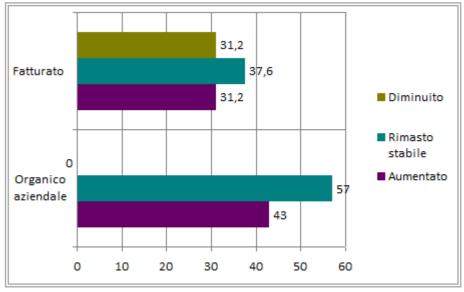
Analizzando l'andamento del fatturato dell'ultimo triennio, le imprese partecipanti all'indagine si distribuiscono in modo quasi del tutto omogeneo tra le tre possibili condizioni: il 37,6% ha dichiarato un fatturato rimasto stabile, mentre le percentuali sia per il fatturato diminuito sia per il fatturato aumentato sono identiche, entrambe pari al 31,2% dei casi. Inoltre, per una quota consistente di imprese (73,3%) il fatturato totale contempla anche una quota di fatturato estero.

È interessante osservare il dato relativo al fatturato congiuntamente a quello dell'andamento dell'organico dell'ultimo triennio. Come mostra il Grafico 19 nessuna impresa ha ridotto il numero degli addetti, mentre nel 57% dei casi è rimasto stabile ed è aumentato nel 43% dei casi. Per interpretare correttamente questo dato è importante però ricordare che le imprese di questo settore sono solite potenziare l'organico introducendo lavoratori temporanei e/o in somministrazione per far pronte ai picchi di produzione. Questa tipologia di lavoratori non incide tuttavia nella pianta organica stabile.





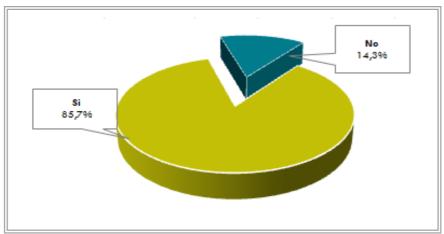
Grafico 19 – Andamento del fatturato e organico dell'ultimo triennio (valori percentuali)



2.2 LE ESPERIENZE FORMATIVE

L'85% delle imprese intervistate risulta aver attivato percorsi formativi in passato, mentre per il restante 15% circa dei casi l'adesione al piano formativo *Nuovi Mercati* ha rappresentato la prima occasione di fare formazione in azienda.

Grafico 20 – Esperienze formative attivate in azienda prima del Piano Nuovi Mercati



Elaborazione sul totale dei rispondenti

La formazione realizzata precedentemente al Piano formativo Nuovi Mercati è stata finanziata attraverso tre canali: nel 44,5% dei casi attraverso l'autofinanziamento, nel 33,3% attraverso i fondi paritetici interprofessionali e nel restante 22,2% attraverso il Fondo Sociale

Europeo. Quasi il 45% dell'autofinanziamento suggerirebbe una lettura del dato positiva poiché, nonostante la crisi, è la conferma che le imprese hanno investito in proprio. Al contempo però, lo stesso dato potrebbe portare a domandarsi perché le imprese non abbiamo scelto di accedere a canali di finanziamento pubblici o della bilateralità prima di attingere a risorse proprie (forse per mancanza di informazione sulla finanziamento? possibilità di Forse per la complessità burocratico/rendicontativa? Forse perché l'esigenza formativa non era finanziabile dal bando attivo in quel momento? etc.). Questo aspetto potrebbe essere approfondito in occasione di possibili prossime indagini.

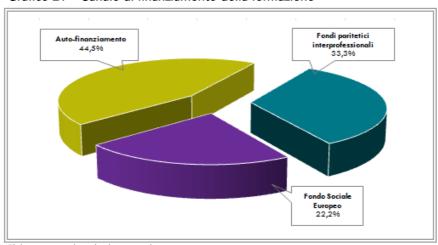


Grafico 21 - Canale di finanziamento della formazione

Elaborazione sul totale dei rispondenti

Analizzando i contenuti della formazione aziendale realizzata in passato si nota una polarizzazione verso due macro argomenti:

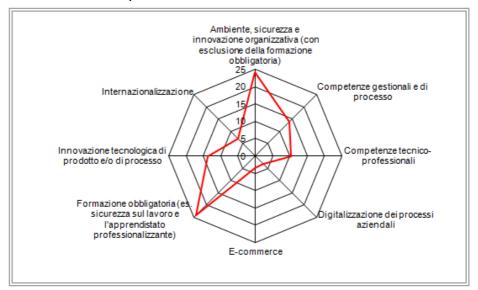
- ➤ la formazione obbligatoria (legata alla sicurezza sul lavoro e all'apprendistato professionalizzante);
- la formazione su ambiente, sicurezza ed innovazione organizzativa (moduli non previsti dalla formazione obbligatoria).

Seguono gli interventi formativi focalizzati sull'innovazione tecnologica di prodotto e/o di processo e quelli sulle competenze gestionali e di processo e tecnico professionali.





Grafico 22 – Contenuti della formazione aziendale pregressa al Piano Nuovi Mercati (valori percentuali)



Elaborazione sul totale dei rispondenti Domanda a risposta multipla

Nel secondo ambito di approfondimento, agli imprenditori è stato chiesto di manifestare il proprio grado di accordo/disaccordo rispetto a ruolo e finalità della formazione aziendale attribuendo ad una serie di item un punteggio compreso tra 1 (minimo accordo) e 6 (massimo accordo). Dalla distribuzione delle valutazioni, visibile nel Grafico 23, emergono - seppur con minimo distacco - due considerazioni:

- la formazione come efficace aiuto per l'aggiornamento del personale sull'innovazione tecnologica ed organizzativa;
- la formazione come efficace canale per la qualificazione dei nuovi assunti

Parallelamente gli imprenditori percepire meno l'utilità della formazione quale Strumento per affrontare i momenti di crisi e quale Possibilità di reinserimento per i lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

Strumento efficace peraffrontare per affrontare i momenti di crisi 5 Efficace canale per la Principale canale per la riqualificazione/specializzazione dei qualificazione e riqualificazione dei propri dipendenti lavoratori Efficace aiuto per l'aggiornamento Efficace canale per la qualificazione del personale sull'innovazione dei nuovi assunti tecnologica ed organizzativa Strumento di rinnovamento Diritto fondamentale dei lavorator strutturale/organizzativo dell'impresa ossibilità di reinserimento per i Valido supporto per rendei lavoratori a rischio di esclusione dal competitiva l'azienda mercato del lavoro

Grafico 23 – Valutazione del ruolo della formazione (valori medi)

Elaborazione sul totale dei rispondenti Domanda a risposta multipla

Sempre all'interno del secondo ambito di approfondimento, gli imprenditori sono stati chiamati a valutare la formazione all'interno del ciclo di vita aziendale, individuando i momenti strategici in cui il suo ruolo fosse maggiormente incisivo. La risposta più frequenta data dalle imprese intervistate, il 32% dei casi, è che la formazione assume un ruolo maggiormente strategico nella fase di rinnovamento strutturale e/o organizzativo di un'azienda. Il ruolo della formazione è considerato anche rilevante nella fase di sviluppo dell'impresa per il 24% degli intervistati. Il 28% degli imprenditori non trova che ci sia una fase preponderante ma indica la formazione utile in ogni fase del ciclo di vita aziendale. Interessante notare come nessuna impresa abbia risposto che la formazione possa essere importante nella fase di consolidamento di un'impresa.

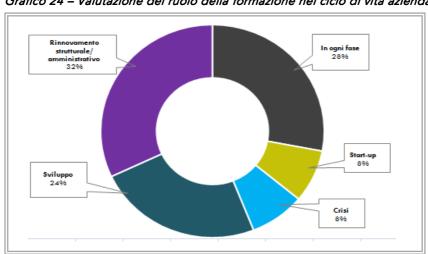


Grafico 24 – Valutazione del ruolo della formazione nel ciclo di vita aziendale

Elaborazione sul totale dei rispondenti Domanda a risposta multipla





L'analisi dei principali vantaggi della formazione è stata considerata sia in termini di impatti e ricadute interne sia esterne. Dal punto di vista interno, e quindi come ricadute sui propri dipendenti, nell'82,4% dei casi gli imprenditori ritengono che tali ricadute siano maggiormente evidenti sul *Miglioramento delle prestazioni dei propri lavoratori* in termini di potenziamento delle conoscenze, abilità e atteggiamenti sottesi all'agire. Il 76,5% ritiene che la formazione abbia un impatto interno positivo poiché in grado di aumentare la capacità dei lavoratori di utilizzare al meglio strumenti e attrezzature. Interessante è anche il dato relativo alle ricadute indirette della formazione sulla motivazione degli addetti (72,2%).

Avere un personale più motivato

Migliorare il clima lavorativo

Rispondere efficacemente alle nuove esigenze organizzative

Assicurare un uso più efficiente delle attrezzature/strumenti di lavoro

Potenziare conoscenze, abilità e atteggiamenti per migliorare le prestazioni dei lavoratori

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Grafico 25 – Valutazione dei vantaggi e delle ricadute della formazione internamente all'impresa

Elaborazione sul totale dei rispondenti Domanda a risposta multipla

Le opinioni e le valutazioni degli imprenditori si capovolgono se si analizzano i vantaggi e le ricadute che ritengono la formazione possa apportare esternamente all'impresa. Le percentuali sono molto contenute, solo meno del 40% (circa 5 imprese sulle 18 intervistate) ritiene che la formazione possa avere una ricaduta diretta sul miglioramento della competitività della propria impresa sul mercato sia interno (Italia) sia sui mercati esteri. Inoltre, poco meno del 14% degli intervistati ritiene che la formazione possa stimolare la collaborazione con altre imprese della filiera e generare nuove reti di imprese.

Migliorare la propria competitività sul mercato interno (Italia)

Migliorare la propria competitività sui mercati internazionali

Stimolare la collaborazione con altre imprese della filiera

Generare nuove reti di imprese

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%100%

Grafico 26 – Valutazione dei vantaggi e delle ricadute della formazione esternamente all'impresa

Elaborazione sul totale dei rispondenti Domanda a risposta multipla

2.3 LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE

Agli imprenditori è stato chiesto di indicare le modalità per valutare l'efficacia della formazione a partire dalla propria esperienza diretta. Gli intervistati ritengono, in generale, che sia possibile valutare gli impatti della formazione. Poco meno del 60% ritiene che sia possibile valutare l'efficacia della formazione solo in modo parziale e indiretto, mentre per circa il 30% degli imprenditori , mentre circa il 30% degli imprenditori ritiene invece che tale valutazione possa essere effettuata avvalendosi di specifici criteri di misurazione. Il restante 11,8% ritiene che non sia possibile valutarne oggettivamente l'efficacia.

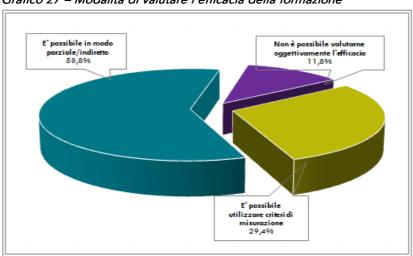


Grafico 27 – Modalità di valutare l'efficacia della formazione

Elaborazione sul totale dei rispondenti





Esaminando le tecniche di valutazione degli impatti utilizzate in passato sugli addetti formati e sull'organizzazione nel suo complesso, gli imprenditori dichiarano di aver impiegato maggiormente i *Colloqui individuali periodici* finalizzati anche alla rilevazione di nuovi fabbisogni (24,1%), *Questionari di verifica delle conoscenze apprese in formazione* (20,7%). Al terzo posto con il 17,2% si posizionano due tecniche fra loro molto diverse, i *Questionari di gradimento* e l'*Analisi, nel tempo, del mutamento degli standard di produzione* (diminuzione degli incidenti, diminuzione delle non conformità ai protocolli qualità etc.).

Gli imprenditori, attraverso l'utilizzo di questionari di gradimento e di colloqui individuali sembrano prediligere la raccolta di opinioni e percezioni immediate dei lavoratori rispetto alla formazione effettuata, e meno ad utilizzare tecniche strutturate per rilevare gli impatti. D'altro canto però, seppur con una percentuale bassa (17,2%), gli imprenditori dichiarano di utilizzare una tecnica come l'analisi del mutamento degli standard di produzione, capace di verificare nel breve-medio periodo le competenze apprese. Quasi del tutto assenti invece le simulazioni per la verifica delle competenze apprese, tecnica del tutto adeguata per indagare sul piano pratico quanto appreso grazie alla partecipazione alle attività formative.

Analisi, nel tempo, del mutamento degli standard di produzione

Simulazioni per la verifica del livello di competenze apprese

Analisi motivazionale dei di pendenti

Grafico 28 – Tecniche utilizzate dagli imprenditori per valutare gli impatti della formazione sugli addetti formati e sull'organizzazione nel complesso

Elaborazione sul totale dei rispondenti Domanda a risposta multipla

Gli ambiti prioritari su cui gli intervistati intenderebbero investire attivando dei futuri percorsi formativi sono *l'Innovazione e ricerca* con quasi il 30% delle risposte. La seconda priorità più frequentemente

indicata è stata la *Gestione commerciale* (circa 21%), seguita dalla *Promozione, pubblicità, comunicazioni esterne* (circa 17%). Al contrario, l'ambito sul quale viene ritenuto meno necessario ed urgente intervenire risulta essere quello della Gestione del personale/risorse umane (ritenuto prioritario solo dal 4,2%).

Produzione di beni e servizi

30

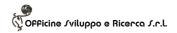
Promozione, pubblicità, comunicazione esterne

Definizione di programmi e scelte strategiche

Gestione del personale/risorse umane

Grafico 29 - Ambiti di interesse prioritario di possibili nuovi percorsi formativi

Elaborazione sul totale dei rispondenti Domanda a risposta multipla Allegato 1: Strumenti di rilevazione





Questionario Partecipanti

Azione formativa numero: Titolo:

Piano Formativo cod.AVS/186/12II NUOVI MERCATI: processi formativi per l'innovazione e l'internazionalizzazione nei distretti della moda

QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

(per i partecipanti)

vata dei corso:			
zienda:			
ocente:			
gli argomenti, ai materia Itre che sui risultati che		docenza e all'organizzazio	
Genere	Età	Titolo di sti	udio
M 🗆		Licenza elementare	
F 🗆		Licenza media	
		Qualifica professionale	
Nascita	(Indicare lo Stato)	Diploma	
		Laurea triennale	
_		Laurea specialistica (o vecc	chio ordinamento)
Da quanti anni lavora in			

azienda?	

A quale di queste categorie profe	ession	nali appartiene?	Quali sono le sue mansioni in azienda? (descrivere brevemente il lavoro effettivamente svolto)
Categoria		Livello di inquadramento	
Quadro			
Impiegato amministrativo/tecnico			
Impiegato direttivo			
Operaio specializzato			
Operaio generico			

Tipo di contratto	Nel corso degli ultimi tre anni ha partecipato a corsi di formazione per l'aggiornamento professionale?
Contratto a tempo indeterminato	No 🗆
Contratto a tempo determinato	Si 🗆
Contratto di apprendistato	Se si, quanti?

A. VALUTAZIONE DI GRADIMENTO

In questa prima sezione le chiediamo di valutare l'attività formativa a partire dalle sue aspettative e dal gradimento incontrato.

format	li obiettivi si è posto prima di partecipare all'attività iva? er nulla d'accordo, a 6=del tutto d'accordo)	Per nulla d'accordo					Del tutto d'accordo
(01)	Acquisire nuovi strumenti operativi di lavoro	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(02)	Confrontarmi con esperti su problemi tecnico-professionali	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(03)	Acquisire nuove conoscenze teoriche	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(04)	Acquisire consapevolezza sulle mie aree di miglioramento	1□	2□	3□	4□	5□	6□





(05)	Comprendere meglio alcune procedure/tectite/modalità operative	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(06)	Altro:	1□	2□	3□	4□	5□	6□

	ne misura le sue aspettative sono state soddisfatte? er nulla, a 6=del tutto)	Per nulla					Del tutto
(01)	Aspettative soddisfatte	1 🗆	2 🗆	3□	4	5□	6□

	e valuta il suo grado di interesse verso i temi trattai? sso interesse, a 6=alto interesse)	Basso					Alto interesse
(01)	Livello di interesse verso i temi trattati	1□	2□	3□	4□	5□	6□

esige	anto considera utili i temi trattati, considerando le nze della sua realtà lavorativa? per nulla utili, a 6=del tutto utili)	Per nulla utili					Del tutto utili
(01)	Utilità dei temi trattati rispetto alla realtà lavorativa	1□	2□	3□	4□	5□	6□

	ne valuta l'organizzazione del corso? er nulla adeguata, a 6=del tutto adeguata)	Per nulla adeguata					Del tutto adeguata
(01)	Composizione del gruppo dei partecipanti	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(02)	Durata del corso	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(03)	Comunicazione diretta ai partecipanti (informazioni relative alla data, gli orari, ecc)	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(04)	Aula in cui si è tenuto il corso	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(05)	Strumentazione messa a disposizione in aula	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□

voto g	esprimere un giudizio complessivo sul corso: un lobale della sua soddisfazione? er nulla soddisfatto/a, a 6=del tutto soddisfatto/a)	Per nulla soddisfatto/a					Del tutto soddisfatto/a
(01)	Soddisfazione complessiva	1□	2□	3□	4□	5□	6□

forma	quali competenze ritiene più importante proseguire la azione? re al massimo 3 risposte	Per nulla soddisfatto/a					Del tutto soddisfatto/a
(01)	Competenze di organizzazione e gestione della produzione	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(02)	Competenze commerciali e di marketing	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(03)	Competenze tecnico-professionali	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(04)	Competenze informatiche (a livello avanzato)	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(05)	Competenze di logistica	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(06)	Competenze di gestione, motivazione delle risorse umane, team buildign, ecc.	1 🗆	2	3□	4□	5□	6□
(07)	Competenze legate all'innovazione tecnologica	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(80)	Competenze informatiche (a livello base)	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(09)	Competenze sulla sicurezza	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(10)	Competenze linguistiche (a livello avanzato)	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(11)	Competenze di controllo di gestione	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(12)	Competenze sui processi di globalizzazione e internazionalizzazione	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(13)	Competenze sulla certificazione della gestione energetico- ambientale	1 🗆	2□	3□	4	5□	6□
(14)	Competenze di project management	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(15)	Competenze sulla certificazione della qualità e del controllo di processo	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(16)	Competenze linguistiche (a livello base)	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(17)	Competenze sulla gestione delle tematiche della sostenibilità	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(18)	Altro:	1□	2□	3□	4□	5□	6□

B. VALUTAZIONE DI APPRENDIMENTO

In questa seconda sezione le chiediamo di valutare l'apprendimento maturato attraverso l'attività formativa, ovvero cosa ritiene di aver acquisito e sviluppato.





conse indica afferm	sando agli apprendimenti che sente di aver guito al termine dell'attività formativa, le chiediamo di are il suo livello di accordo/disaccordo con le seguenti nazioni er nulla d'accordo, a 6=del tutto d'accordo)	Per nulla d'accordo					Del tutto d'accordo
(01)	Ho avuto l'opportunità di confrontarmi con esperti del settore	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(02)	Sono stato guidato attraverso un percorso di conoscenza sistematico	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(03)	Ho avuto modo di mettermi alla prova ricevendo feed-back util	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(04)	Sono stato coinvolto in un clima di apprendimento stimolante	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(05)	Ho appreso da casi e situazioni concrete di lavoro	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(06)	Altro:	1□	2□	3□	4□	5□	6□

valuta: seguei	sando alla docenza le chiediamo di formulare la sua zione esprimendo il suo accordo/disaccordo con le nti affermazioni er nulla d'accordo, a 6=del tutto d'accordo)	Per nulla d'accordo					Del tutto d'accordo
(01)	Ha saputo costruire un buon clima nel gruppo	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(02)	E' stato chiaro ed esaustivo nelle sue spiegazioni	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(03)	Ha saputo stimolare la partecipazione di tutti i partecipanti	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(04)	Mi ha fatto sentire sufficientemente libero/a di esprimere ciò che pensavo	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(05)	Ha tenuto nel dovuto conto le esigenze di tutti i partecipanti	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(06)	Altro:	1□	2□	3□	4□	5□	6□

favorit	che misura le differenti modalità di lavoro hanno o il suo apprendimento? er nulla a 6=del tutto)	Per nulla					Del tutto
(01)	Lezioni con slides	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(02)	Giochi di ruolo (simulazioni)	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(03)	Esercitazioni pratiche	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(04)	Film e/o filmati	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(05)	Sintesi/sistematizzazioni teoriche	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(06)	Autocasi basati su situazioni di lavoro dei partecipanti	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□

(07)	Spazio per la discussione e il confronto	1□	2□	3□	4□	5□	6□
(80)	Questionari e scheda da compilare	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(09)	Letture di approfondimento e dispense teoriche	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(18)	Altro:	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
dal/i d	me valuta la qualità dei materiali didattici utilizzati ocente/i? cadente, a 6=eccellente)	Scadente					Eccellente
		ပိ					ВÖ
(01)	Qualità dei materiali didattici	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
	I	1	<u> </u>	1	1	<u>I</u>	<u> </u>
livello	ovando a fare un bilancio finale come valuta il suo di apprendimento a fine corso? oco, a 6=molto)	Poco					Molto
(01)	Cresciuto rispetto all'inizio	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(02)	Rilevante per il mio lavoro	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
(03)	Corrispondente alle attese iniziali	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
	<u>'</u>						
profes	nsa che utilizzerà le conoscenze e le capacità sionali sviluppate nel corso dell'attività formativa?	Poco					Molto
(01)	Utilizzo futuro delle conoscenze e capacità riferite all'attività formativa seguita	1 🗆	2□	3□	4□	5□	6□
Di seç	guito può esprimere ulteriori commenti, osservazi	oni e	sugg	erime	enti		

Questionario Imprenditori

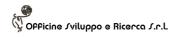




Caratteristiche strutturali e mercato di riferimento

[] Nome azienda (scrivere per esteso il	nome)			
Scrivere la propria risposta qui				
[] Anno di fondazione (es.1974)				
Scrivere la propria risposta qui				
[] Settore d'appartenenza della sua azie	enda			
Scrivere la propria risposta qui				
[] La sua azienda appartiene ad un Dist	retto?			
Scegli solo una delle seguenti: o Si				
o No				
[] Qual è il nome del distretto?				
Rispondere solo se le seguenti condizioni sono La risposta era 'Si' alla domanda '4 [sezA14]' (La s	-	appartiene ad	un Distretto	?)
Scrivere la propria risposta qui				
[] Secondo lei appartenere a questo Dis	•	anto è imp	ortante pe	er lo sviluppo
Rispondere solo se le seguenti condizioni sono La risposta era 'Si' alla domanda '4 [sezA14]' (La s	-	appartiene ad	un Distretto	?)
Scegliere la riposta appropriata per ciascun elemer	nto:			
	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla
dell'internazionalizzazione della propria impresa				
di una rete/aggregazione fra la mia e altre imprese				

Rimasto stabile





Diminuito

[] Sul fatturato totale 2013 della sua azienda, c'è una quota di fatturato estero?
Scegliere solo una delle seguenti:
o Si
o No
[] Qual è la percentuale di fatturato della sua azienda che deriva da contatti con l'estero? (Indicare un numero percentuale, es. 35%)
Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate: La risposta era 'Si' alla domanda '12 [sezA20]' (Sul fatturato totale del 2013 della sua azienda, c'è una quota di fatturato estero?)
Scrivere la propria risposta qui
[] Negli ultimi tre anni (2011-2013) il numero di clienti esteri dell'azienda è:
Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate: La risposta era 'Si' alla domanda '12 [sezA20]' (Sul fatturato totale del 2013 della sua azienda, c'è una quota di fatturato estero?)
Aumentato
Rimasto stabile
Diminuito
[] Può indicare il numero di contatti attivati dalla sua azienda con l'estero dal 2011 ad oggi? (Indicare un numero di contatti orientativo Scrivere la propria risposta qui
[] Quanti di questi contatti sono stati contrattualizzati fino ad oggi? (Indicare un numero di contatti orientativo)
Scrivere la propria risposta qui
[] Dei contatti non ancora contrattualizzati, quanti ritiene di poterne ancora contrattualizzare nel prossimo futuro? (Indicare il numero di contatti orientativo)
Scrivere la propria risposta qui

Esperienze formative
[] Prima della partecipazione a questo Piano formativo la sua azienda ha mai svolto altri corsi di formazione?
o Si
o No
[] Nell'ultimo biennio quante iniziative formative sono state erogate? (indicare numero iniziative)
Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate: La risposta era 'Si' alla domanda '18 [sezB21]' (Prima della partecipazione a questo Piano formativo la sua azienda ha mai svolto altri corsi di formazione?)
Scrivere la propria risposta qui
[] Con che tipo di finanziamento Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate: La risposta era 'Si' alla domanda '18 [sezB21]' (Prima della partecipazione a questo Piano formativo la sua azienda ha mai svolto altri corsi di formazione?)
Scegliere tutte le corrispondenti
 ☐ FSE ☐ Fondi paritetici interprofessionali ☐ Auto-finanziamento ☐ Altro:
[] Quali sono state le tematiche affrontate più spesso nelle attività formative svolte?
Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate: La risposta era 'Si' alla domanda '18 [sezB21]' (Prima della partecipazione a questo Piano formativo la sua azienda ha mai svolto altri corsi di formazione?)
Scegliere tutte le corrispondenti:
Ambiente, sicurezza e innovazione organizzativa (con esclusione della formazione obbligatoria) Competenze gestionali e di processo Competenze tecnico-professionali Contratti di rete
Digitalizzazione dei processi aziendali





E-commerce

Formazione obbligatoria (es. sicurezza sul lavoro e l'apprendistato professionalizzante.)

Innovazione tecnologica di prodotto e/o di processo

Internazionalizzazione

Qualificazione e riqualificazione

Sviluppo organizzativo

Altro (specificare)

[] In merito alla formazione aziendale, può esprimere il suo grado di accordo per ciascuna delle affermazioni proposte di seguito usando una scala da 1 a 6? (dove 1 – minimo accordo; 6 = massimo accordo)

Scegliere la riposta appropriata per ciascun elemento:

	1	2	3	4	5	6
È uno strumento efficace per affrontare i momenti di crisi						
È il principale canale per la qualificazione e la riqualificazione dei lavoratori						
E' un efficace aiuto per l'aggiornamento del personale sull'innovazione tecnologica e organizzativa						
È uno strumento di rinnovamento strutturale/organizzativo dell'impresa						
E' una possibilità di reinserimento per i lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro						
E' un valido supporto per rendere competitiva l'azienda						
E' un diritto fondamentale dei lavoratori						
È un efficace canale per la qualificazione dei nuovi assunti						
È un efficace canale per la riqualificazione/specializzazione dei propri dipendenti						

ΠI	in guale	e fase (del (ciclo d	i vita	aziendale	è più	utile	far	ricorso	alla	formazione	?
----	----------	----------	-------	---------	--------	-----------	-------	-------	-----	---------	------	------------	---

Selezionare al massimo 2 risposte

Scegliere tutte le corrispondenti:

Start-up

Sviluppo

Consolidamento				
Rinnovamento strutturale/organizzati	VO			
Crisi				
In ogni fase				
Mai				
[] Dal suo punto di vista, quali so ottenere dalla formazione dei propi	ri addetti?	ıli vantaggi ch	e la sua azi	ienda potrà
	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla
Potenziare conoscenze, abilità e atteggiamenti per migliorare le prestazioni dei lavoratori				
Assicurare un uso più efficiente delle attrezzature/strumenti di lavoro				
Rispondere efficacemente alle nuove esigenze organizzative				
Migliorare la propria competitività sul mercato interno (Italia)				
Migliorare la propria competitività sui mercati internazionali				
Stimolare la collaborazione con altre imprese della filiera				
Generare nuove reti di imprese				
Migliorare il clima lavorativo				
Avere un personale più motivato				
Valutazione della formazione				
[] A partire dalla sua esperienza, è	possibile val	utare l'efficacia	a della form	azione?
Scegliere solo una delle seguenti:				
Non è possibile valutarne oggettivam	ente l'efficacia			
È possibile valutarne l'efficacia solo i	n modo parziale	e/indiretto		
È possibile utilizzare dei criteri di mis	urazione per va	alutarne l'efficacia	l	
[] A suo parere, quando è possibil	e osservare ဋ	gli impatti della	formazion	e?
Scegliere solo una delle seguenti:				





Già dal termine delle attività formative

Nel breve medio-termine (1 - 3 mesi dal termine delle attività formative)

Nel medio lungo-termine (4 – 6 mesi dal termine delle attività)

Nel lungo termine (otre 6 mesi dal termine delle attività formative)

Mai

[] A seguito di un corso di formazione nella sua azienda, quali delle seguenti tecniche le è capitato di utilizzare per valutare gli impatti della formazione sui lavoratori formati e sull'organizzazione nel suo complesso?

Scegliere tutte le corrispondenti:

Questionari di verifica delle conoscenze apprese in formazione

Questionari di gradimento

Colloqui individuali periodici per la rilevazione dei fabbisogni

Analisi motivazionale dei dipendenti

Simulazioni per la verifica del livello di competenze apprese

Analisi, nel tempo, del mutamento degli standard di produzione (diminuzione incidenti, diminuzione non conformità ai protocolli di qualità)

Analisi di clima aziendale

				•	•				
Non	hΛ	mai	tatto.	tare	torm	ลรเดทส	nı c	azien	ฝฉ

A Itro	(specificare):			
AIIIO	(Specificare).			

[] Se la sua azienda, allo stato attuale, dovesse avviare nuovi corsi di formazione, quali sarebbero gli ambiti prioritari?

Selezionare al massimo 2 risposte

Scegliere tutte le corrispondenti:

Produzione di beni e servizi

Gestione commerciale

Gestione economico-finanziaria-fiscale

Innovazione/ricerca

Gestione del personale/risorse umane

Definizione programmi e scelte strategiche

Promozione, pubblicità, comunicazione esterne,

Altro

[] Come giudica i seguenti aspetti della sua i ogni voce, utilizzando un voto da 1 a 6 (dove 1 :	•	
Scrivere la/le proprie risposta/e qui:		
Innovatività		-
Redditività		-
Competitività		-
Capacità di rispondere alle richieste dei clienti/utenti		-
Capacità di lavorare/collaborare con altre aziende		
Adattabilità ai cambiamenti del mercato		
Penetrazione nei mercati esteri		
Integrazione in reti di imprese		

Allegato 2: Infografica

Nuovi mercati

Processi formativi per l'innovazione e l'internazionalizzazione nei distretti della moda

AVS/186/12II



Sara Corradini - Clemente Tartaglione

ARESDUEZERO.IT

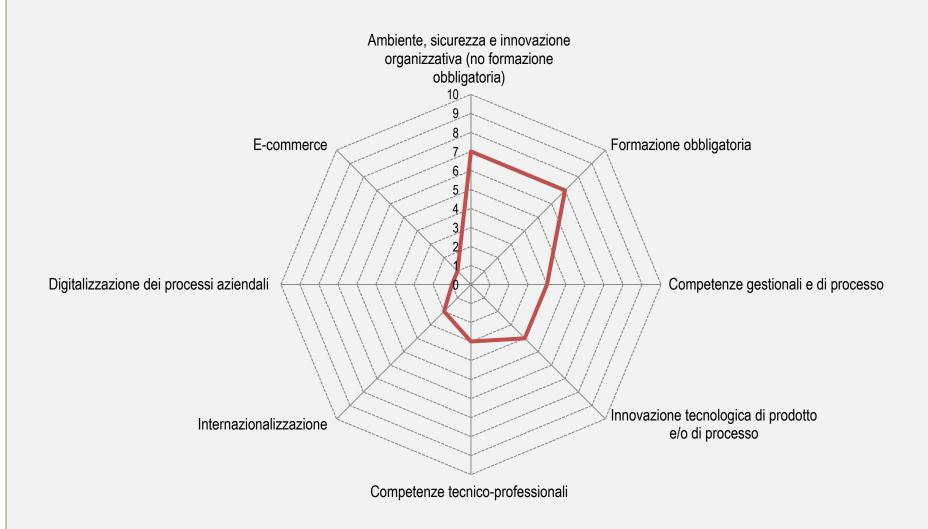
IMPRESE

LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE

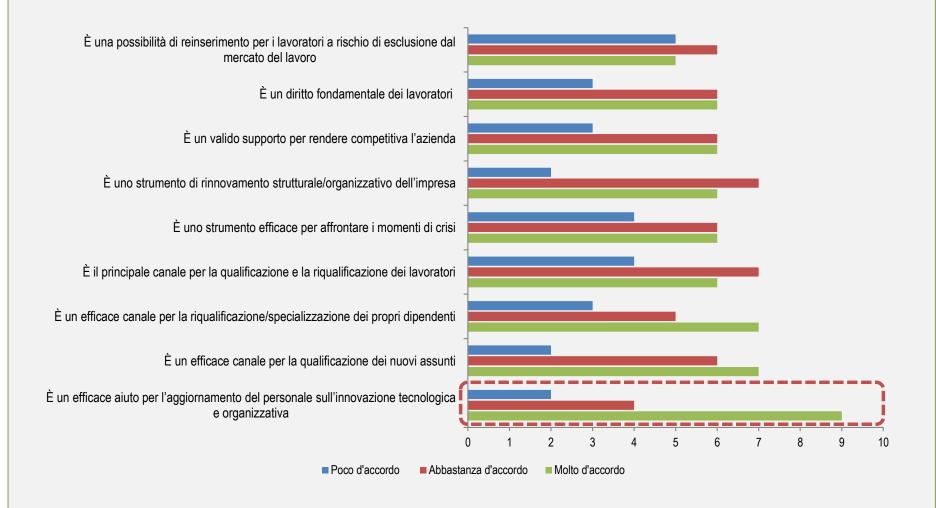
Caratteristiche e mercato di riferimento delle 18 imprese del panel

APPARTENENZA AD UN DISTRETTO	6 imprese	
APPARTENENZA AD UNA RETE	8 imprese	
	micro-imprese: 5	
DIMENSIONE	piccole imprese: 11	
	medie imprese: 2	
	In Aumento: 5 imprese	
DINAMICA DEL FATTURATO	Stabile: 6 imprese	
	In diminuzione: 5 imprese	
	Stabile: 8 imprese	
DINAMICA DELL'OCCUPAZIONE	Positiva: 6 imprese	
	Negativo: 0 imprese	
PRESENZA SUI MERCATI ESTERI	11 imprese	

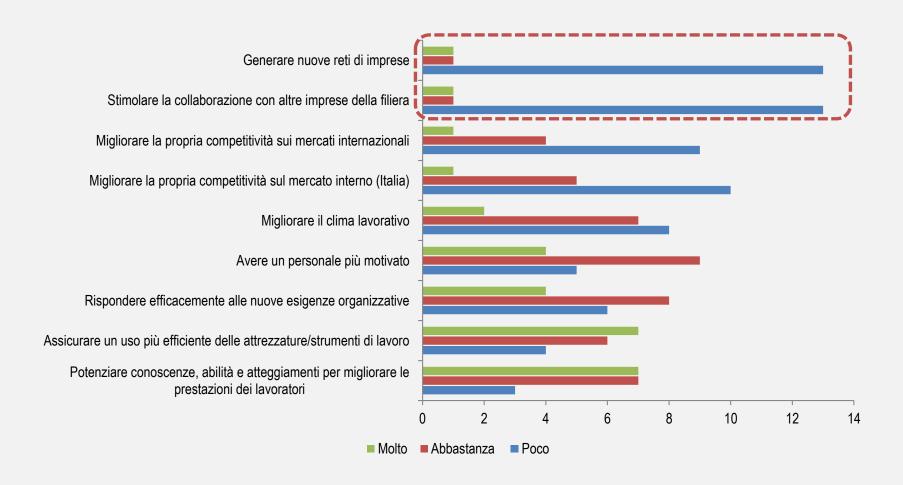
Ambiti formativi: le esperienza passate



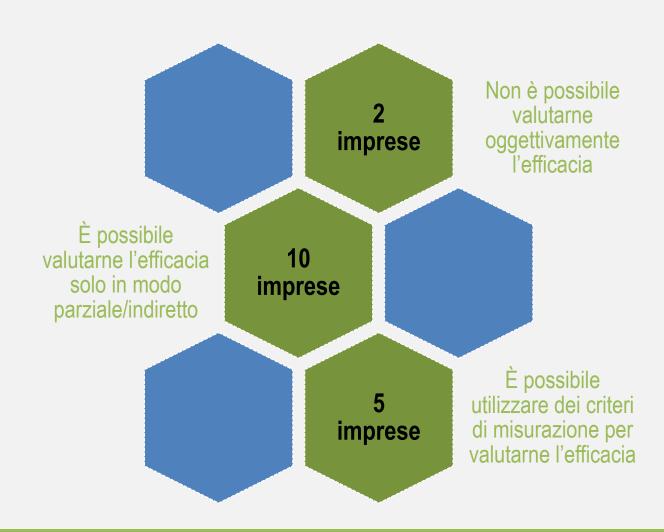
Il ruolo della formazione



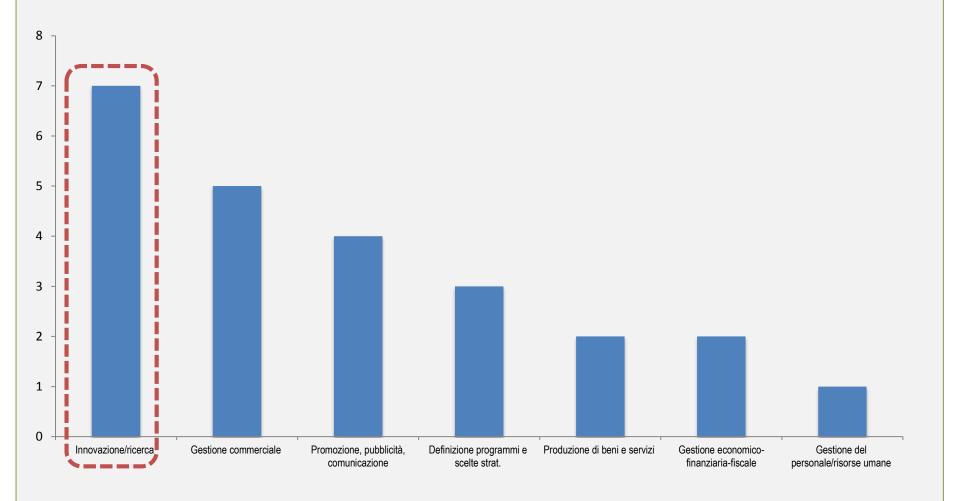
I vantaggi per l'azienda



L'efficacia della formazione



Fabbisogni formativi delle imprese



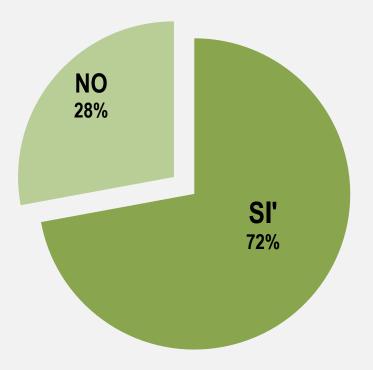


IL PUNTO DI VISTA DEI LAVORATORI

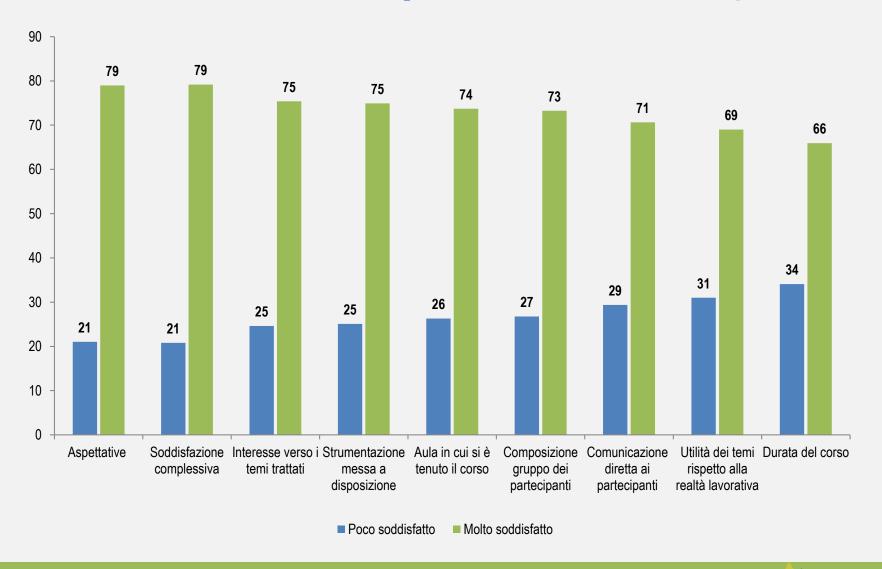
Il profilo dei lavoratori intervistati

GENERE	Femmina	55,0
GENERE	Maschio	45,0
	<=34	15,8
CTA!	35-44	39,9
ETA'	45-54	33.5
	>=55	10,8
NAZIONALITA'	Italiana	97,8
NAZIONALITA	Romena	2,2
	Meno 5 anni	31,0
ANZIANITA' LAVORATIVA COMPLESSIVA	da 5 a 10 anni	27,6
	Più di 10 anni	41,4
	Licenza media	13,3
TITOLO DI STUDIO	Qualifica professionale	3,7
THOLO DI STODIO	Diploma	79.8
	Laurea	3,2
	Quadro	1,3
	Impiegato amministrativo/tecnico	76,7
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	Impiegato direttivo	3,4
	Operaio specializzato	6,0
	Operaio generico	12,5
	Contratto a tempo indeterminato	_91.1 }
POSIZIONE CONTRATTUALE	Contratto a tempo determinato	8,5
	Contratto di apprendistato	0,4

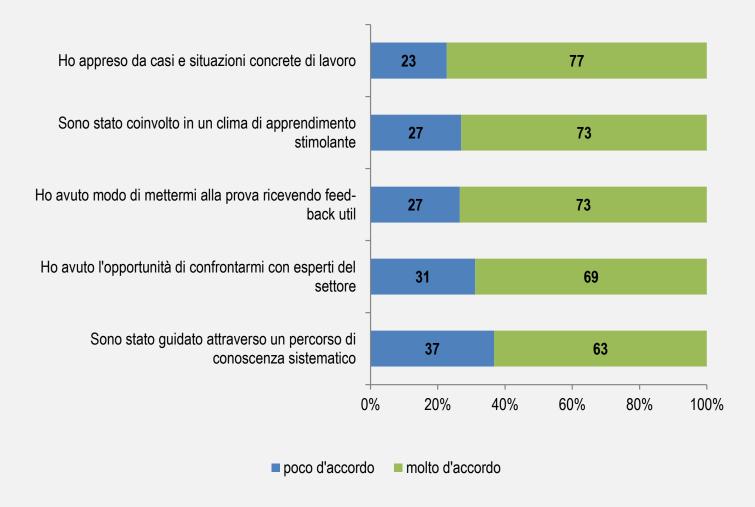
Lavoratori e formazione: gli ultimi tre anni



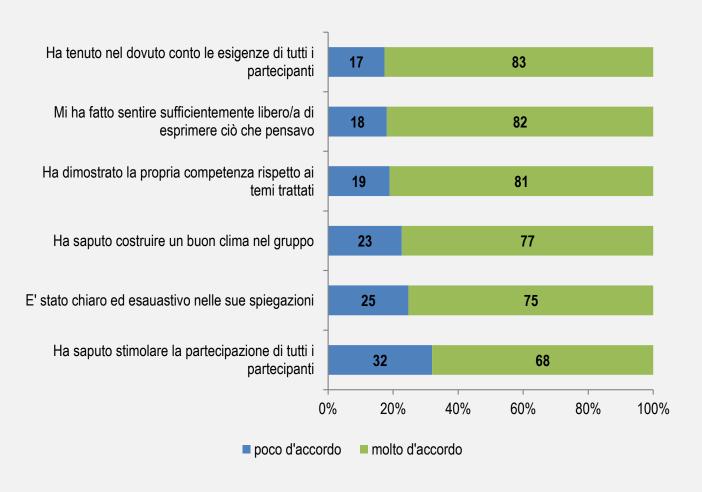
Soddisfazione rispetto al corso seguito



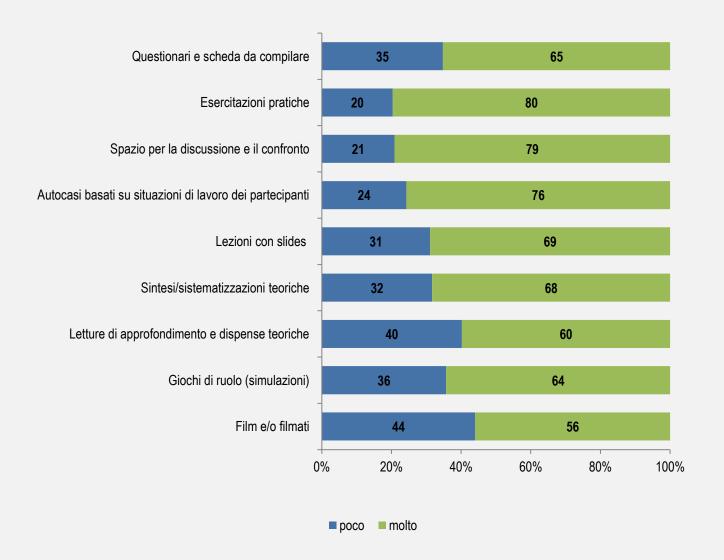
Valutazione dell'apprendimento



Valutazione della docenza

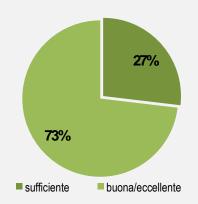


Strumenti formativi e loro efficacia

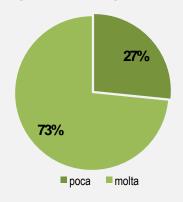


Bilancio generale

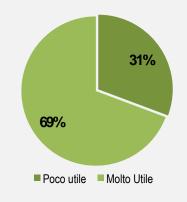
Qualità dei materiali didattici



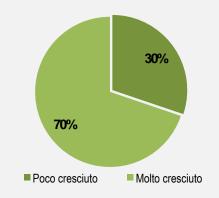
Corrispondenza rispetto alla attese



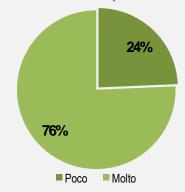
Utilità per il proprio lavoro



Livello di apprendimento a fine corso



Utilizzo delle competenze acquisite





Fabbisogni formativi dei lavoratori: quali priorità

