

	ISIS G. VASARI	ANALISI DEI FABBISOGNI	MOD01
			Pag.2 di 10
			Revisione 02 Data 01/12/2008

Sommario

PERIODO DI RIFERIMENTO:	3
IL CONTESTO DELL'ISIS VASARI.....	3
1. Scuola e Agenzia Formativa	3
2. Agenzia Formativa e territorio	4
3. Rapporti con i partner	4
4. Gli utenti dei servizi di formazione.....	5
INDAGINI SISTEMA EXCELSIOR	5
1. Uno sguardo sul settore turistico.....	5
2. Uno sguardo sul settore agrario	7
CONTATTI DELL'ISIS VASARI	8
<i>Centro per l'impiego di Figline e Incisa Valdarno</i>	8
<i>Le aziende partner dell'ISIS Vasari</i>	9
CONSIDERAZIONI FINALI	10

	ISIS G. VASARI	ANALISI DEI FABBISOGNI	MOD01
			Pag.3 di 10
			Revisione 02 Data 01/12/2008

PERIODO DI RIFERIMENTO:

anni 2015 – 2018

IL CONTESTO DELL'ISIS VASARI

Una organizzazione complessa quale è un Istituto di Istruzione Superiore interagisce fortemente con il contesto territoriale nel quale si trova ad operare; per parte sua, l'Agenzia Formativa che prende forma a fianco dell'Istituzione scolastica mutua e fa proprie queste interazioni, condividendone punti di forza e di debolezza, sfruttando le opportunità che si presentano e prevedendo i rischi che dovessero palesarsi.

Se da un lato i punti di forza e di debolezza sono ben conosciuti, in quanto costitutivi dell'organizzazione, i rischi e le opportunità mutano al mutare del contesto sociale, geopolitico, economico del territorio di riferimento. Una corretta analisi del contesto dovrà dunque servire quale strumento efficace ed efficiente di pianificazione per la valutazione delle sopradette opportunità e dei relativi rischi.

Premessa imprescindibile per la implementazione di uno strumento snello ed efficiente è quindi una attenta valutazione della rilevanza e dell'impatto di ciascuna delle interazioni fra l'organizzazione e il territorio, al fine di concentrare l'attenzione sugli elementi maggiormente rilevanti ed impattanti: dei numerosi parametri che regolano l'osmosi fra Scuola e territorio (e quindi fra Agenzia Formativa e territorio) occorrerà individuare quelli maggiormente significativi, che sono in grado di interagire con i processi, generare opportunità, costituire minacce; si lascerà alla gestione ordinaria la valutazione di tutte quelle componenti tipiche di un'organizzazione a legame debole, quale un'istituzione scolastica, che influenzano la quotidianità ma interagiscono scarsamente con la pianificazione del sistema di gestione per la qualità e che possono essere usati come input nello sviluppo del sistema di gestione per la qualità.

1. Scuola e Agenzia Formativa

Un istituto di istruzione secondaria superiore - realtà distinta dall'Agenzia Formativa - genera di per sé alcune opportunità e alcuni rischi che sono connaturati alla sua funzione. Fra i punti di forza troviamo la presenza e la condivisione di ingenti risorse strumentali (aule specializzate, laboratori, sussidi informatici) e la possibilità di reperire con facilità, fra il personale interno, elevate

	ISIS G. VASARI	ANALISI DEI FABBISOGNI	MOD01
			Pag.6 di 10
			Revisione 02 Data 01/12/2008

Nel 2016 le imprese turistiche che prevedevano assunzioni erano il 27,9% su 15.210 imprese del settore. Maggiore è la dimensione dell'azienda, maggiori sono le previsioni di assunzione: delle imprese oltre 250 dipendenti il 98% prevede di assumere personale; mentre, considerando le dimensioni in ordine decrescente, cioè con numero di dipendenti tra 50 e 249, quindi tra 10 e 49 e poi tra 1 e 9, si nota che la percentuale di richiesta di nuovo personale è in diminuzione, rispettivamente del 78,2%, del 49,7% e del 24,4%.

Nel turismo c'è una discreta difficoltà a reperire personale, infatti ben il 63% delle imprese di grandi dimensioni (oltre 250 dipendenti) hanno difficoltà, tanto che in percentuali variabili tra il 21% e il 63% prevedono di assumere personale immigrato.

Nel settore turistico c'è una notevole richiesta di diplomati soprattutto nelle imprese più grandi: tra le imprese con numero di dipendenti compreso tra 50 e 249 il 91% cerca diplomati.

In Toscana nel turismo le maggiori richieste sono per dipendenti tra 18 e 25 anni (25,9% delle imprese) anche se la metà delle imprese (49,2%) non pone alcun vincolo di età. Si nota una leggera propensione per le donne, ma per il 72% non ha influenza il sesso. Riguardo ai livelli di istruzione le aziende turistiche assumono sia diplomati (31,5%) che qualifica professionale (37,5%) che senza alcuna formazione specifica (30,1%).

Nell'industria turistica, enogastronomica dell'ospitalità il 12,5% delle imprese dichiara di avere difficoltà a reperire il personale, il 3% per ridotto numero di candidati, il 9,5% per inadeguatezza dei candidati. Infatti un buon 68% delle aziende cerca personale, tra cuochi, baristi e camerieri, con esperienza, in particolare un terzo delle aziende chiede personale con esperienza bella professione e un terzo con esperienza nel settore.

Le capacità trasversali richieste tra i diplomati sono in ordine:

1. Capacità comunicativa scritta e orale
2. Capacità di lavorare in gruppo
3. Flessibilità e adattamento
4. Capacità di lavorare in autonomia
5. Capacità di risolvere problemi

Dai possessori di qualifica professionale le aspettative sono diverse, o meglio le medesime richieste acquistano importanza diversa:

1. Capacità di risolvere problemi
2. Capacità di lavorare in gruppo
3. Capacità comunicativa scritta e orale

	ISIS G. VASARI	ANALISI DEI FABBISOGNI	MOD01
			Pag.7 di 10
			Revisione 02 Data 01/12/2008

4. Capacità di lavorare in autonomia
5. Flessibilità e adattamento

Nel 2015 il 74,1% delle imprese con più di 250 dipendenti ha effettuato corsi di formazione, mentre imprese più piccole hanno avviato corsi in percentuale sempre minore. La maggior parte della formazione avviene per aggiornare il personale sulle mansioni già svolte.

2. Uno sguardo sul settore agrario

Nel 2016 prosegue il trend positivo del settore agriturismo registrato negli ultimi anni, sia per il numero di strutture sia per le presenze e i comuni con agriturismi.

Le aziende agrituristiche autorizzate nel 2016 sono 22.661, 423 in più rispetto all'anno precedente (+1,9%). È aumentato anche il numero di comuni, nel cui territorio sono localizzate le aziende agrituristiche; sono infatti 4.866, 39 in più rispetto all'anno precedente (+0,8%).

Le presenze dei clienti negli agriturismi ammontano a 12,1 milioni (+6,6% rispetto al 2015), come emerge dall'indagine Istat sul movimento dei clienti negli esercizi ricettivi.

Per quanto riguarda le imprese agricole sensu strictu, queste sono in Italia 1.471.185, di cui in Toscana 66.584, cioè il 4% (dati 2013), ma se si guarda alla superficie utilizzata (706.474 su 12.425.995) si passa al 5,6%.

Benché il settore agricolo sia da anni in crisi, la quota di imprese agricole con dipendenti che ha dichiarato di prevedere assunzioni di personale stabile nel 2016 risulta pari al 5,3% del totale (valore in aumento di circa un punto percentuale rispetto al 2015), mentre il 91,2% delle stesse intende assumere personale saltuario e/o stagionale. La percentuale di imprese che intende assumere lavoratori stabili nel 2016 rappresenta valori piuttosto differenziati: ad esempio, le imprese operanti nei servizi connessi con l'agricoltura e nella silvicoltura si attestano su valori intorno al 12-13%, a fronte del 4,3 e 4,4%, rispettivamente, di chi svolge prevalentemente attività miste agricole o agro-zootecniche.

Le previsioni di assunzione di dipendenti stabili per il 2016 si attestano a 11.600 unità (in aumento di 1.300 unità rispetto al 2015), di cui 9.000 (cioè il 78%) dovrebbero essere inseriti nelle aziende con meno di 10 dipendenti. Dal punto di vista della produzione prevalente, la maggior parte delle assunzioni (7.500 unità, due terzi del totale) è impiegata nelle aziende specializzate nelle coltivazioni agricole (Tav. 7), seguite a grande distanza dalle imprese operanti nei servizi per l'agricoltura (1.700 unità). La silvicoltura e la zootecnia hanno previsto un numero di assunzioni

	ISIS G. VASARI	ANALISI DEI FABBISOGNI	MOD01
			Pag.10 di 10
			Revisione 02 Data 01/12/2008

I questionari relativi alle aziende enogastronomiche perverranno per la maggior parte a ottobre, al termine degli stage estivi, ma quelle pervenute evidenziano una richiesta generica di personale di sala e cucina e qualcuno sente la necessità di formazione per svolgere al meglio la funzione di tutor aziendale.

CONSIDERAZIONI FINALI

Molte aziende sono già in contatto con agenzie formative, in quanto gran parte della formazione necessaria ha cadenza annuale, sotto forma di aggiornamenti obbligatori per legge.

Tuttavia l'ISIS Vasari, forte delle sue competenze, auspica una maggior capacità di attuare corsi di formazione, sia per alunni in drop out, sia per la formazione permanente.

L'ISIS Vasari dispone di personale competente in lingue straniere che può essere coinvolto nella progettazione ed erogazione di corsi di lingua straniera, in particolare inglese, francese e tedesco. Parte del personale è anche formato per l'insegnamento della lingua italiana come L2.

Grazie alle competenze presenti nell'istituto si possono erogare anche corsi riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs 81/08) e corsi di utilizzo del CAD.