28/10/2026

IL FABBISOGNO DI FORMAZIONE E SICUREZZA NEL MONDO DEL LAVORO

INDAGINE CONOSCITIVA NEI COMPARTI INDUSTRIALE, AMBIENTALE, SOCIO-SANITARIO, ARTIGIANALE E INFORMATICO

Claudio Genovesi – Valentina Barghi
GECA GROUP SRL

ANALISI DEI FABBISOGNI

INDAGINE CONOSCITIVA SUL FABBISOGNO FORMATIVO IN MATERIA DI

SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO ED ESIGENZE SPECIFICHE DEI SETTORI INUSTRIALE, AMBIENTALE, SOCIO-SANITARIO, ARTIGIANALE E INFORMATICO

"Formazione Regolamentata/Riconosciuta - Regione Toscana"
Corsi Dovuti per legge

Anni 2024-2025-2026

SOMMARIO

1. PREMESSA .....
2. INTRODUZIONE .....
3. METODOLOGIA E STRUMENTI UTILIZZATI.....
3.1 POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO.....
3.2 LINEE GENERALI DI RILEVAZIONE E ANALISI.....
4. ANALISI E STUDIO DEI DATI RILEVATI PER OGNI CLUSTER DI RIFERIMENTO .....
4.1 ANALISI DATI SEGMENTO INDUSTRIALE .....
4.2 ANALISI DATI SEGMENTO SOCIO SANITARIO .....
4.3 ANALISI DATI SEGMENTO AMBIENTE.....
4.4 ANALISI DATI SEGMENTO ARTIGIANATO.....
4.5 ANALISI DATI SEGMENTO INFORMATICO.....
5. RISULTATI.....
6. OBIETTIVI FUTURI .....

ANALISI DEI FABBISOGNI: INDAGINE CONOSCITIVA SUL FABBISOGNO FORMATIVO IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

1. PREMESSA

Possiamo sostenere che la formazione sui temi della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro, dopo anni di impegno sociale e civile, è divenuta un punto fermo che viene riconosciuto come fattore di civiltà e sviluppo competitivo dal mondo produttivo e dalle forze sociali e politiche dei paesi occidentali.

L'analisi dei fabbisogni formativi è l'attività di ricerca finalizzata ad identificare e a rendere esplicite le esigenze di formazione delle imprese. Nel presente documento sono dunque presentati i risultati delle analisi dei fabbisogni formativi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro svolte su di un campione di aziende della Regione Toscana situate, in maniera particolare, nel territorio dei comuni di Altopascio-Montecarlo-Capannori-Lucca-Pistoia-Montecatini Terme-Pescia. Mentre il riferimento temporale è suddiviso in 3 anni 2026 – 2025–2024.

L'indagine è stata condotta al fine di elaborare un quadro esaustivo dei fabbisogni formativi e non solo in termini di sicurezza sui luoghi di lavoro nel territorio interessato e per pianificare, di conseguenza, interventi di formazione efficaci.

L'analisi dei fabbisogni è affiancata da altri interventi – bilancio delle competenze – utili a valorizzare il capitale umano presente nelle aziende. Tale necessità è, come vedremo dai risultati, un bisogno sentito dalle imprese.

Le analisi sono state svolte dall'Organismo Geca Group S.r.l. di Altopascio in stretta collaborazione con un gruppo di professionisti del settore.

2. INTRODUZIONE

Obiettivo dell'indagine è quello di fornire al sistema della formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e al sistema imprenditoriale del territorio di riferimento alcuni utili riferimenti sui fabbisogni formativi e sulle competenze maggiormente utili, principalmente, per la prevenzione degli incidenti sul lavoro, ma anche per lo sviluppo e l'evoluzione professionale e del mercato del lavoro.

Con l'indagine in oggetto l'Organismo Geca Group S.r.l. ha riservato inoltre speciale attenzione a quei lavoratori scarsamente scolarizzati o con professionalità a rischio di obsolescenza, ai lavoratori stranieri e a quelli diversamente abili, ai titolari ed ai dipendenti non sufficientemente sensibilizzati alle problematiche dei rischi di varia origine presenti sui luoghi di lavoro.

Il tema della sicurezza, nelle sue varie articolazioni (valutazione dei rischi, formazione di titolari, responsabili, addetti in materia di RSPP, primo soccorso, prevenzione e azioni antincendio) è oggi, anche alla luce delle tragiche notizie di incidenti mortali in numerose aziende italiane, uno degli aspetti di maggiore importanza in seno ai vari ambiti legati al lavoro e all'impresa.

L'analisi dei fabbisogni ha evidenziato le aree di intervento formativo di maggior interesse nella materia in oggetto. Si sono evidenziate sia necessità di formazione di dipendenti ed addetti, sia necessità di azioni di sensibilizzazione rivolte ai titolari ed ai dirigenti soprattutto alla luce degli adeguamenti al nuovo decreto legislativo correttivo del D. Lgs 81/2008 e al nuovo accordo Stato-Regioni del 2025, in previsione anche dei cambiamenti da esso introdotti e pienamente in esecuzione da maggio 2026.

La presente analisi dei fabbisogni è propedeutica ad azioni formative mirate e calibrate con precisione rispetto agli esiti dell'indagine.

Essa è stata svolta mediante la definizione e l'implementazione di uno strumento di analisi strutturato come un modello ad *hoc*, al fine di poter svolgere una analisi dei fabbisogni formativi al tempo stesso rapida e personalizzata rispetto alle esigenze dei beneficiari della formazione.

L'indagine ha preso avvio dalla collaborazione con la Misericordia di Montecarlo, Atifasi S.r.l, Lucca Inerti S.r.l., Informatica Valdinievole, Matteoni s.r.l., Impresa Boschiva Fratelli Lensarini che operano quotidianamente nei comparti di lavoro oggetto dell'indagine offrendo anche supporto e informazione ai propri Clienti.

Il contatto diretto con le aziende ha permesso una ottima raccolta di informazioni ed inoltre ha posto le aziende coinvolte in condizione di esprimere l'esigenza di essere poste al centro dell'intervento formativo, la necessità di una formazione "su domanda" e di una co-progettazione dell'intervento formativo preferibilmente "*on site*" e "*just in topic*", come anche l'interesse per attività formative di stampo innovativo.

3. METODOLOGIA E STRUMENTI UTILIZZATI

3.1 Popolazione di riferimento – Campione utilizzato

La popolazione di riferimento sono le aziende che hanno implementato progetti formativi in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro in riferimento al decreto legislativo correttivo del D. Lgs 81/2008. La popolazione è stata suddivisa in 3 *cluster* di analisi.

1. Industriale – Ambientale, 2. Socio-Sanitario, 3. Artigianale – Informatico.

Industriale – Ambientale

Totale ore erogate	Totale persone formate
6988	3339

Socio-Sanitario

Totale ore erogate	Totale persone formate
3528	1985

Artigianale – Informatico

Totale ore erogate	Totale persone formate
4187	1395

3.2 Linee generali di rilevazione e analisi

Per ogni cluster è stata effettuata un'analisi quali-quantitativa secondo uno approccio longitudinale retrospettivo, per poi stimare le variazioni e i *trend* per ogni segmento in relazione alla formazione richiesta, quindi progettata e infine erogata.

L'analisi è stata condotta su un piano di formazione erogata nel triennio 2024-2025-2026 costituta da n. 954 percorsi formativi definiti e calibrati sulle reali necessità che ogni utenza presentava e per i corsi riconosciuti sulle esigenze del territorio.

Le variabili considerate nella linea temporale del triennio 2024- 2025 - 2026 sono le ore di corso erogate dall'Organismo Geca Group S.r.l., le persone formate, il settore di riferimento.

Le imprese intervistate sono state 100 e per la rilevazione dei dati è stato utilizzato un questionario elaborato dall'Organismo Geca Group S.r.l..

La presenza delle società di servizi è preponderante (43%), seguono le imprese edili (29%), le ditte metalmeccaniche (18%) e le aziende del cartario (10).

Il 20% delle imprese intervistate non è in possesso di alcuna attestazione di formazione da ciò si desume che la maggior parte di esse è non sensibile al tema della sicurezza sui luoghi di

lavoro ed opera in condizioni e con presidi di sicurezza non verificati da nessun professionista del settore.

La dimensione aziendale appare essere un fattore importante. Per meglio comprendere i risultati, è stata effettuata una ripartizione per classi dimensionali delle imprese: da 0 a 10 dipendenti, da 10 a30 dipendenti, con più di 30 dipendenti.

Aziende del campione per classi di dipendenti

Classi di dipendenti	Numero di aziende
Classe 0-10	50
Classe 10-30	35
Classe >30	15

Le imprese più strutturate hanno una maggiore propensione a lavorare in condizioni di sicurezza. Il dato generale ha evidenziato che il relativo elevato costo del percorso consulenziale e di formazione previsto è inteso come ostacolo principale all'adeguamento normativo. È evidente che questo elemento di criticità risulta essere meno percepito al crescere della dimensione aziendale.

3.3 Il questionario

Il modello di rilevazione elaborato è stato realizzato nell'ottica di individuare ed evidenziare quelle competenze tacite ed utilizzate a livello individuale o di gruppo per renderle esplicite.

Gli strumenti di raccolta dati realizzati (questionario aziende e questionario individuale) hanno successivamente permesso di risalire alle esigenze di formazione nelle aziende.

Le voci dei questionari prodotti sono strutturate nella maniera che segue.

Vengono indicate alcune precisazioni in merito ad alcune opzioni di scelta inserite nel testo elaborato. Ad esempio, situazione e prospettive aziendali (presenza, utilizzo di risorse esterne, previsione di sviluppo), oppure, indicazione di priorità e descrizione delle competenze richieste, attese o auspicabili, con l'obiettivo di misurare il livello di probabile crescita in una prospettiva di medio termine (due anni), così come di interesse o forte declino per aree come:

1. Area amministrativa commerciale

2. Area della qualità e ambiente

3. Area dello sviluppo/progettazione di prodotto e di processo

4. Area della logistica e della distribuzione

5. Area della produzione, manutenzione, acquisti e logistica

6. Area Management e gestione delle risorse umane

7. Manutenzione e riparazione.

Aspetti problematici

Figure simili per più comparti, ad esempio produzione/costruzione (le piccole aziende – a differenza delle grandi – avvertono l'esigenza di una figura "polivalente" che racchiuda in sé più competenze; le imprese a conduzione familiare hanno un bisogno prevalentemente orientato a figure di più basso profilo, imprese di maggiori dimensioni avvertono invece l'esigenza anche di figure impiegatizie).

Reperibilità sul mercato del lavoro

1. Tasso di presenza (62% imprese)

2. Tasso di ricorso a risorse esterne (21% imprese).

Tipologia di competenze

1. Competenze tecniche specifiche

2. Competenze trasversali

3. Capacità di tipo diagnostico (reperimento, interpretazione, trattamento delle informazioni)

4. Competenze relazionali (e capacità di fronteggiare situazioni impreviste)

5. Competenze Manageriali.

Livello di istruzione

6. Livello di istruzione ritenuto adeguato (% imprese)

7. Laureati

8. Diplomati (specializzazioni post-diploma e diplomi universitari o "lauree brevi")

9. Qualifiche professionali (relazione con l'apprendistato)

10. Licenze Medie.

Formazione già erogata

1. Quantità, tipologia, frequenza

2. Livello di soddisfazione

3. Elementi di criticità.

Modalità di formazione ritenuta più adeguata

1. Importanza rilevante alla formazione pratica
2. Per affiancamento
3. In alternanza tra studio e lavoro
4. On the job
5. E-larning.
6. Periodo (durata) della formazione.

Confronto tra esigenze delle imprese e offerta formativa (e relativa conoscenza)

1. Riqualificare e selezionare l'offerta formativa
2. Effettive esigenze di sviluppo del sistema produttivo locale.

Ambiti di aggiornamento/riqualificazione del personale in forza alle aziende intervistate

1. Qualità, controllo di gestione, gestione finanziaria e credito
2. Tecniche di gestione della produzione
3. Ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro
4. Aggiornamento tecnologico
5. Esigenze specifiche legate al particolare settore
6. Temi del commerciale/export
7. Figure specialistiche ad esempio falegname/ebanista
8. Lingue estere, informatica.

4. ANALISI E STUDIO DEI DATI RILEVATI PER OGNI CLUSTER DI RIFERIMENTO

I 954 progetti formativi elaborati nel triennio nascono da esigenze comuni a tutte le imprese in riferimento alle normative per la prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro e per soddisfare alle esigenze di mercato relative alla ricerca di personale. I 954 progetti sono percorsi formativi che ogni volta vengono disegnati sulle specifiche esigenze dell'impresa richiedente. Mentre i percorsi per il riconoscimento della *Upskill*[1] e *Reskill*[2] sono stati progettati in relazione alle esigenze della manodopera richieste dal territorio.

L'esigenza di un progetto formativo si manifesta attraverso differenti modalità che sono state filtrate da Geca Group S.r.l. e raffinate in progetti formativi ad *hoc*.

Tali necessità si sono manifestate all'interno del *network* di imprese in cui gravita e si muove Geca Group S.r.l., attraverso per esempio i documenti DVR redatti dai tecnici e dai professionisti di cui si avvale Geca Group S.r.l. o come pure attraverso l'assunzione diretta dell'incarico come RSPP da parte della società stessa rilevandone successivamente i bisogni formativi.

Tale esperienza diretta sul campo ha permesso di segmentare la domanda facilitando un approccio su misura per la progettazione dei corsi stessi. L'analisi condotta in un'ottica verticale permette di visualizzare il *trend* dei fabbisogni formativi per *cluster* di riferimento.

Per le qualifiche delle competenze ci siamo basati su quanto le aziende ci comunicano, tra le più comuni, a detta degli imprenditori, "non riesco a trovare nessuno che sappia fare il tornitore…elettricista…saldatore…pizzaiolo…pasticcere…estetiste…parrucchieri" o anche sulle richieste che ci pervengono da parte di aziende che ci contattato per chiederci eventuali lavoratori/partecipanti che hanno frequentato i suddetti corsi specifici.

A incidere su tali esigenze formative, probabilmente, pesa il livello di istruzione piuttosto basso degli imprenditori. Il dato è particolarmente evidente nelle imprese di piccola dimensione ed è unito ad un altro elemento distintivo: la modalità di avviamento dell'attività produttiva. Non di rado, difatti, sono ex lavoratori dipendenti che, dopo un periodo di apprendimento del mestiere, hanno deciso di mettersi in proprio. Dall'analisi risulta inoltre rilevante e trasversale la formazione dei lavoratori dipendenti su questo aspetto che prescinde dalle diverse tipologie professionali. Le imprese rilevano un abbassamento avvenuto negli anni, delle competenze dei lavoratori. Per fronteggiare questo arretramento, secondo l'indagine, gli imprenditori chiedono l'avvio di un progetto formativo diffuso e reiterato.

È importante osservare anche un bisogno di formazione a sostegno della comprensione e dell'utilizzo della lingua italiana da parte di lavoratori stranieri, emerso sia a livello individuale, sia su segnalazione da parte dei docenti, per il sostegno alle aziende del territorio verso

[1] L'*upskilling* è un processo di formazione continua che permette ai dipendenti di sviluppare ulteriormente le proprie competenze, sia tecniche che trasversali (soft skills), senza cambiare ruolo all'interno dell'azienda ma favorendo il potenziamento delle competenze già esistenti per il ruolo attuale o per avanzamenti verticali.

[2] Il *Reskilling*: insegna competenze completamente nuove per permettere al lavoratore di ricoprire un ruolo diverso o cambiare settore.

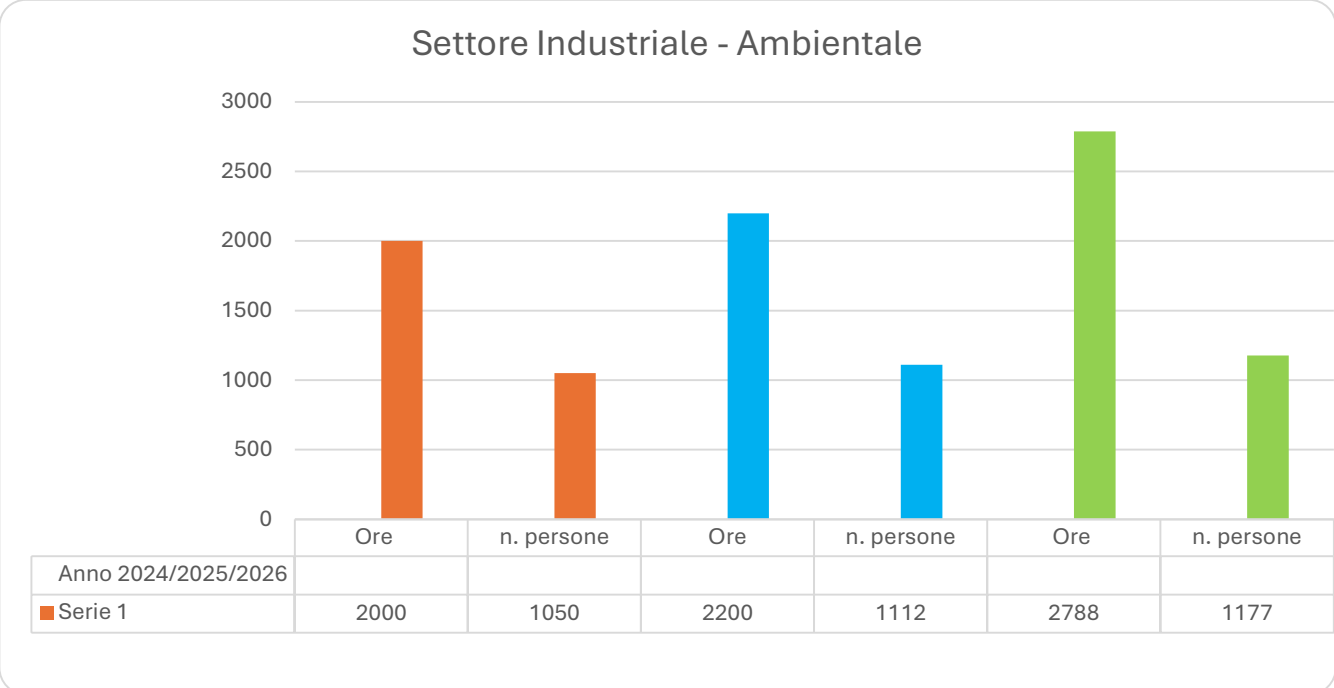
l'assolvimento delle indicazioni fornite dalla normativa D.Lgs. 81/08, art. 28 c. 1: la valutazione riguarda anche i rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla tipologia contrattuale; art. 36 c. 4: il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile e, se riguarda lavoratori immigrati, avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata; art. 37 c. 13: lo stesso principio vale per la formazione, che deve consentire di acquisire le conoscenze e competenze necessarie.

4.1 Analisi Dati Segmento Industriale e Ambientale

Il segmento Industriale e Ambientale ha una composizione in termini di tipologia di imprese assai eterogenea. Sono comprese in questo ambito PMI metalmeccaniche fino a 50 dipendenti e oltre alle quali si associano valutazione dei rischi molto complesse.

Spesso, inoltre, lo sviluppo di tali imprese non essendo accompagnato da una cultura aziendale evoluta ed essendo il risultato di impiego di forza lavoro in quote di mercato, prevede una governance che attribuisce il valore della formazione ai lavoratori solo come adempimento formale di legge.

Il tessuto industriale nelle province della piana pistoiese e lucchese presenta una capillare presenza di piccole medie imprese con una forte prevalenza di imprese familiari su quelle a governance manageriale. Spesso la necessità dei corsi di formazione viene attivata dal professionista a cui le imprese si affidano per gli adempimenti ex lege.



	Ore	n. persone	Ore	n. persone	Ore	n. persone
Anno 2024/2025/2026						
Serie 1	2000	1050	2200	1112	2788	1177

***Figura 1*. Rilevazione al 09/10/2026**

Come possiamo apprezzare le ore di formazione presentano un andamento costante. Si rileva un'inflessione nell'anno 2023. Il dato riflette le condizioni del mercato in materia di salute e sicurezza, ovvero che le aziende tendono a non svolgere la formazione. Più stabile nel 2024 in quanto si evidenzia che la diffusione della cultura nelle aziende industriali, a riguardo della

salute e prevenzione nei luoghi di lavoro, forse sta riaumentando, anche a causa dei molteplici infortuni e, aumenta nelle stesse aziende la consapevolezza e l'esigenza di formazione continua non solo per quanto riguarda i moduli di aggiornamento dei progetti formativi stessi, ma anche per nuovi progetti di formazione più approfonditi e calati sulla realtà industriale fruitrice di tali corsi. Purtroppo, anche il sempre più crescente mercato online dei "falsi attestati" o della formazione svolta in modalità asincrona senza essere previsto dalle norme, sta distruggendo il mercato della formazione., o quantomeno sul territorio pistoiese risulta molto complicato.

Analizzando i dati per ogni progetto formativo, abbiamo una risultante del tutto eterogenea. Come fabbisogno formativo principale emerge nel primo intervallo temporale la necessità di adempiere alla legge come possiamo intuire dalla formazione in tema di primo soccorso e antincendio.

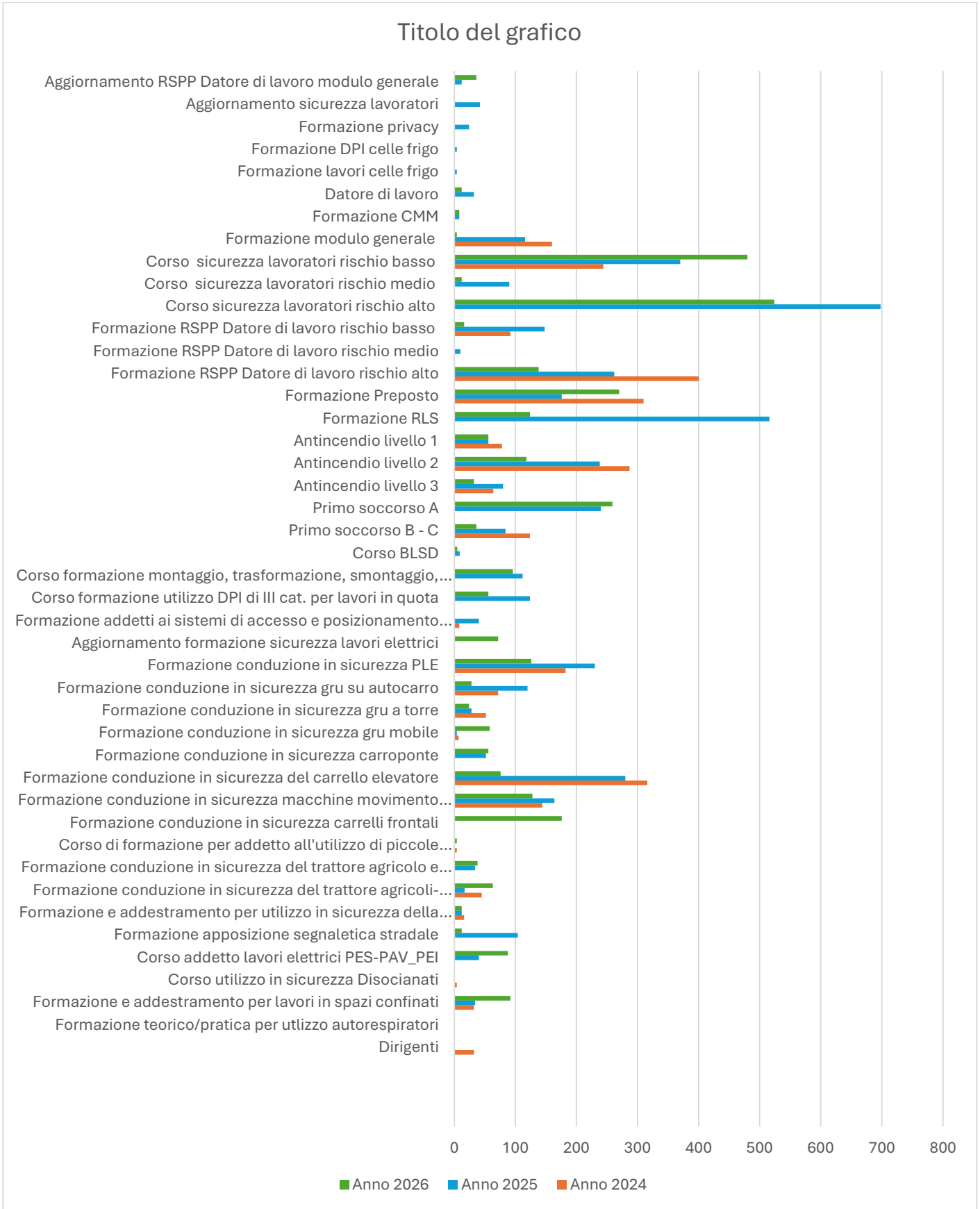


***Figura 2*. Rilevazione al 09/10/2026. Ore di formazione specifica erogate negli anni 2024-2025 - 2026**

L'analisi permette inoltre di verificare l'aumento del fabbisogno formativo, negli altri due intervalli temporali 2023 - 2024 in relazione alla formazione dei lavoratori rischio medio – alto, consolidando da un lato, la necessità di una formazione completa, erogata in un'ottica verticale e specifica, dall'altro che la diffusione di una cultura in tema di prevenzione rischi, sia per le imprese non un mero costo ma un investimento sulle persone. Il settore industriale registra una sempre più crescente attenzione alla conservazione dell'ambiente e delle sue risorse in condizioni di stabilità climatica. Sviluppo sostenibile basato sulla carring capacity e, educazione ambientale, sono le milestones su cui poggiare lo sviluppo di una green economy sempre più circolare. In molte imprese affiora l'esigenza non solo in tema di valutazione dei rischi per la salute ambientale ma anche un fabbisogno formativo che fornisca in via propedeutica gli strumenti necessari per la corretta gestione dello smaltimento dei rifiuti, per evitare gli errori più comuni e adempiere in modo formale e sostanziale alla Normativa ambientale.

.4.2 Analisi Dati Segmento Socio Sanitario

Uno studio del 2018, intitolato appunto "*The Silver Economy*", voluto dalla Commissione Europea e realizzato dal Gruppo *Technopolis* e da *Oxford Economics*, ha preso in considerazione la popolazione europea di età superiore ai 50 anni, fino agli ultracentenari, e ha indicato che 199 milioni di Europei, il 39% dell'intera popolazione, sono già oggi i protagonisti di questa nuova economia e diventeranno 222 milioni nel 2025 arrivando al 43% della popolazione.

La *Silver Economy* si basa sul soddisfacimento delle esigenze della popolazione senior, bisogni che sono diversi da quelli delle persone di più giovane età e che naturalmente sono ulteriormente diversi al proprio interno tra giovani anziani, anziani, grandi anziani e ultracentenari.

È un'economia che non riguarda pochi settori, ma che al contrario coinvolge moltissime industrie. Farmaceutica, Servizi per la Salute e Residenze per Anziani naturalmente sono le protagoniste[3].

I dati stanno dimostrando che anche nel post pandemia ci sono stati molti stravolgimenti soprattutto per la percezione legata alla qualità di vita. Le strutture socio sanitarie stanno sempre più diventando un luogo di "riferimento" e sta emergendo sempre più la problematica connessa con un peggioramento della qualità delle competenze del personale che opera presso le suddette strutture.

Geca Group S.r.l. opera da oltre un quinquennio nel settore Socio-Sanitario e si interfaccia con strutture sanitarie articolate e complesse soprattutto per la diffusione sul territorio toscano.

Dall'analisi dei dati rilevati interfacciandosi quotidianamente con queste realtà, emerge un fabbisogno formativo in forte crescita.

[3] fonte: https://osservatoriosenior.it/

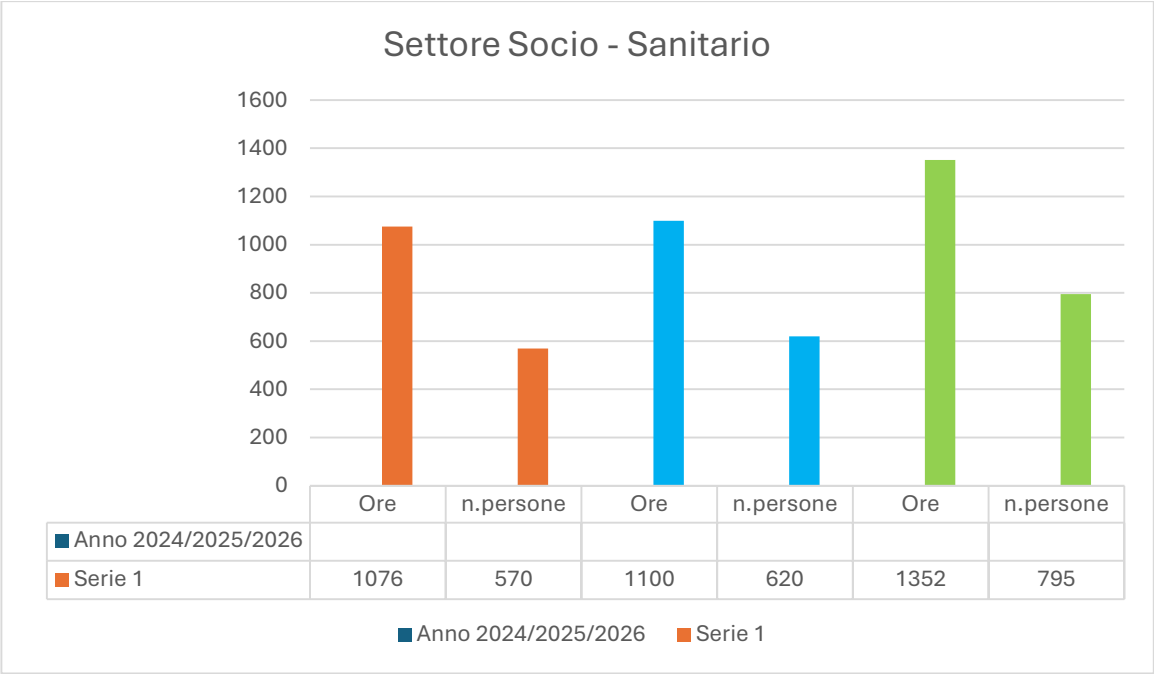


***Figura 3*. Rilevazione al 09/10/2026**

La tendenza cresce parallelamente sia a riguardo degli adempimenti normativi per la formazione generale in riferimento al decreto legislativo correttivo del D. Lgs 81/2008, sia in senso specifico per la formazione del personale come, ad esempio, la corretta gestione della movimentazione dei pazienti o per la prevenzione di infezioni nelle RSA. Inoltre, la Regione Toscana, per mantenere i requisiti relativi all'accreditamento, impone alle strutture formazione annuale specifica su competenze specialistiche delle strutture socio-sanitarie (ICA, contenzioni, igiene).

Il numero di strutture utenti stabile nel tempo, e soprattutto il lieve decremento del n. di imprese socio-sanitarie considerate, nel primo intervallo anno 2024, conferma, dato l'aumento incrementale sostanziale del fabbisogno soprattutto nel secondo intervallo di riferimento [anno 2025], una domanda sostanziale in termini formativi.

Alcune di queste sono attrezzate con nuclei specializzati per l'accoglienza, la cura e l'assistenza ai pazienti: in ciascuna struttura l'ospite è seguito in ogni aspetto dell'assistenza medica, dalle semplici analisi e ai prelievi di campioni biologici. L'analisi evidenzia, oltre al fabbisogno formativo, una consapevolezza maggiore dei rischi, dovuta non soltanto alla caratteristica intrinseca del segmento socio-sanitario ma anche, come si evince dal dato degli intervalli 2025-2026 rispetto al 2024, anche da una crescente diffusione a livello di cultura aziendale in materia di salute e prevenzione.

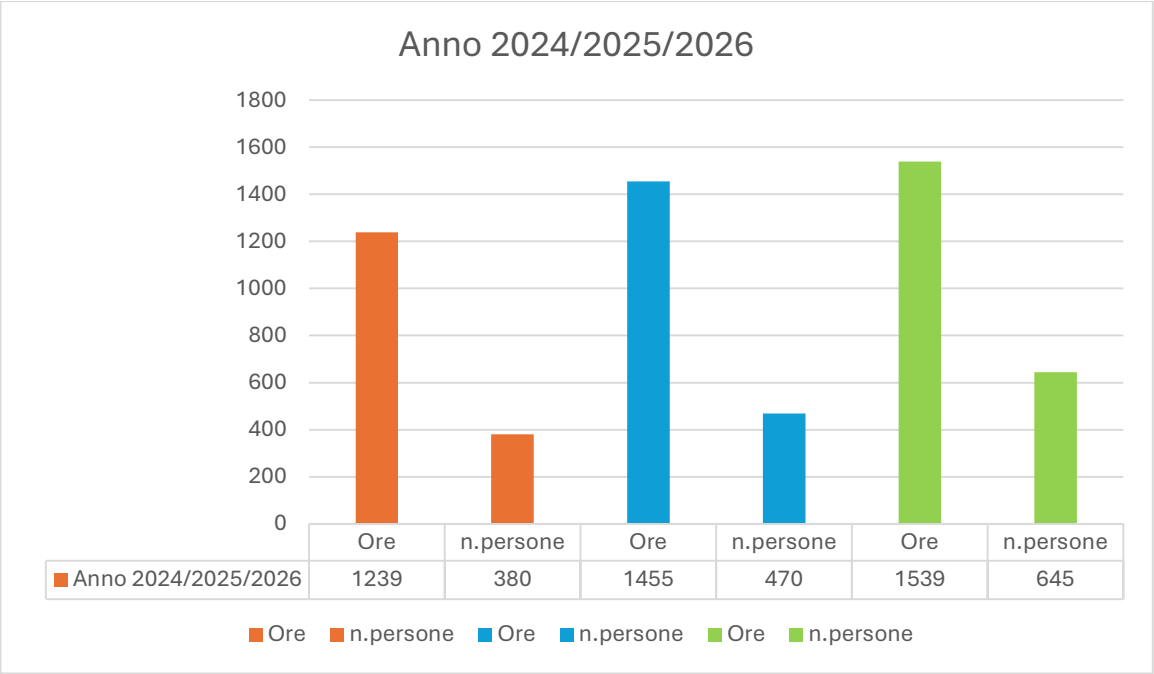
4.3 Analisi Dati Segmento Artigianale - Informatico

Complessivamente, nel triennio 204/2025/2026 i fabbisogni formativi del comparto artigiano e delle PMI confermano alcune caratteristiche distintive, che rappresentano un riferimento necessario per progettare percorsi di aggiornamento non solo in ambito digitale ma anche sulle competenze di mestiere e di settore.

La formazione deve infatti sostenere la qualità del servizio e la capacità delle imprese di adattarsi in modo rapido agli adeguamenti normativi, nonché ai cambiamenti del mercato e delle tecnologie.

In particolare, emergono:

- Personalizzazione dei percorsi. I fabbisogni formativi risultano altamente differenziati da azienda ad azienda, perché riflettono la varietà di settori, mestieri, storie imprenditoriali e dimensioni organizzative. Ne deriva la necessità di progettare interventi non standardizzati, costruiti su misura rispetto alle specifiche esigenze produttive e organizzative di ciascuna realtà.
- Profili ibridi e competenze combinate. Le imprese richiedono sempre più figure in grado di integrare competenze diverse (tecniche, digitali, organizzative, commerciali), superando la distinzione rigida tra ruoli "solo operativi" e ruoli "solo gestionali". Questo si traduce in percorsi formativi che devono tenere insieme competenze di mestiere e capacità trasversali, in linea con l'evoluzione dei processi aziendali.
- Radicamento nel settore, nella filiera e nel territorio. La conoscenza del settore/mestiere/filiera in cui opera l'azienda rimane un elemento decisivo: analizzare contesto produttivo, mercato di riferimento e reti di fornitura e subfornitura consente di progettare interventi formativi realistici e immediatamente applicabili. I percorsi più efficaci sono quelli che collegano l'aula all'esperienza concreta d'impresa, valorizzando il legame con il territorio e con le sue specializzazioni.
- Formazione in azienda, *on the job* e passaggio generazionale. Si conferma la forte esigenza di percorsi svolti direttamente nei luoghi di lavoro, che permettano di intervenire sui processi reali e di accompagnare i cambiamenti organizzativi. Allo stesso tempo, la formazione viene sempre più utilizzata come strumento per gestire il ricambio generazionale, favorendo il trasferimento di competenze dai titolari e dai collaboratori più esperti alle nuove figure inserite in azienda.



Parallelamente alle esigenze formative sono state rilevate le carenze di personale delle aziende contattate. Nel contesto 2023–2025 si conferma la difficoltà strutturale nel reperimento di profili tecnico–operativi qualificati, in particolare nel comparto artigiano (carrozzieri, impiantisti, manutentori, addetti specializzati officina meccanica, termoidraulici, operai specializzati, panificatori, lavorazione del legno, ecc..).

Per il settore Artigianale e Informatico la criticità riguarda la continuità dei rapporti di lavoro e la stabilizzazione delle competenze, ad esempio, le imprese segnalano una forte rotazione di addetti all'accoglienza, al servizio di sala e alla cucina (cuochi, pizzaioli, pasticceri, ecc.), con impatti diretti sulla qualità percepita del servizio e sulla possibilità di programmare percorsi formativi di medio periodo.

Questo scenario conferma il ruolo strategico di Geca Group e dei partner come la Misericordia di Montecarlo nel favorire percorsi formativi mirati all'inserimento e alla riqualificazione del personale, in un'ottica di risposta integrata ai fabbisogni di competenze e di mercato del lavoro delle imprese del territorio.

5. RISULTATI

L'analisi mette in luce una domanda diffusa di interventi formativi in tutte le funzioni aziendali, con una chiara priorità verso il rafforzamento dei processi interni e delle capacità operative.

In particolare, le trasformazioni del mercato degli ultimi anni — caratterizzate da innovazioni tecnologiche, dinamiche competitive più rapide e nuove modalità di consumo — richiedono alle imprese di ripensare strutture, ruoli e flussi di lavoro per mantenere efficacia e competitività.

Per questo motivo, lo sviluppo delle competenze e l'adeguamento alle normative non sono visti come un'attività isolata, ma come un processo strategico e integrato: aggiornare le conoscenze tecniche e seguire gli aggiornamenti obbligatori per legge, potenziare le competenze gestionali e migliorare le abilità relazionali contribuisce a rendere i processi aziendali più snelli, resilienti e orientati al mercato.

In particolare, l'adozione crescente di tecnologie digitali e di soluzioni basate sull'intelligenza artificiale impone percorsi formativi mirati, volti non solo all'acquisizione di nuove competenze tecniche, ma anche alla capacità di governare e integrare tali strumenti nei processi decisionali e produttivi.

I risultati dell'analisi hanno generato una serie di indicazioni che definiscono le linee di intervento future:

- Affiancare le imprese attraverso il supporto dei propri lavoratori nell'acquisizione di competenze individuali finalizzate a generare comportamenti sul luogo di lavoro responsabili e virtuosi orientati alla prevenzione e alla tutela della salute e della sicurezza.
- Elaborare e implementare processi virtuosi di miglioramento dei livelli di sicurezza e salute, attraverso modalità di apprendimento attraverso un modello di formazione integrato per facilitare l'acquisizione delle competenze quanto la corretta applicazione sul lavoro, di sistemi, procedure e comportamenti orientati alla prevenzione e alla sicurezza e salute sul lavoro anche con l'ausilio di tecniche formative più innovative (realtà virtuale, intelligenza artificiale).
- Migliorare ulteriormente la collaborazione a fianco dell'imprenditore per identificare i fabbisogni formativi della propria impresa ed erogare corsi di formazione disegnati e formattati sulle peculiari esigenze reali aziendali.
- Definire ed elaborare un vero e proprio progetto sulla trasformazione in tutti i settori dell'Intelligenza Artificiale proiettato a coinvolgere il vertice e tutta l'organizzazione aziendale, in modo integrato, per favorire la riduzione o l'eliminazione dell'incidenza del senso di insicurezza e inadeguatezza nell'approccio e nell'utilizzo di questi strumenti sul lavoro, attraverso anche la diffusione di una cultura della gestione dei dati e di una consapevolezza sulle politiche di protezione e gestione privacy.

- Collaborare con il territorio per meglio definire corsi di formazione per la qualificazione e riqualificazione del personale, indipendentemente dalle dimensioni e dai settori delle aziende del territorio.

6. OBIETTIVI FUTURI

In un'ottica di medio termine Geca Group S.r.l. si propone di incrementare l'offerta di percorsi formativi sia di *upskilling* che di *reskilling*, in modo da riallineare in un caso e potenziare nell'altro il profilo di professionalità posseduto dall'utenza, rendendolo più appetibile e vicino alla richiesta di professionalità e competenza che le aziende costantemente lanciano al sistema della formazione.

Gli ambiti/comparti che la proposta intende interessare sono:

1. Industriale e Ambientale

2. Socio - assistenziale

3. Artigianale e Informatico.

Nel settore industriale il segmento/comparto meccanico e manifatturiero risente ormai da qualche anno di andamenti per così dire altalenanti, attraversato talvolta da dinamiche di cambiamento che impongono uno sforzo di adattamento da parte delle aziende per gestire e non essere travolte dalle periodiche crisi strutturali che le interessano. Limitandosi ai profili richiesti dal mondo dell'impresa, il cui fabbisogno risulta non soddisfatto, Geca Group S.r.l., ha rilevato la possibilità di essere coinvolta nella co-presentazione e cogestione di attività finalizzate alla formazione di profili richiesti, come ad esempio, Tecnico di manutenzione, Operatore di macchine a controllo numerico (CNC), Carpentieri, Saldatori e Tornitori. Se poi teniamo conto della crescente automazione che il settore sta sperimentando ormai da tempo, si è rilevato come necessario moltiplicare le opportunità di formazione per profili come Esperti di robotica e Programmatori di sistemi automatizzati.

Uno sguardo più approfondito sui dati rilevati, trasversali ai diversi comparti, ha messo invece in evidenza che, nell'ambito delle operazioni di organizzazione e pianificazione della logistica e di gestione della catena di approvvigionamento (leve indispensabili per gestire con efficacia ed in efficienza ogni processo di continuità e funzionalità delle operazioni in azienda) sono richiesti profili quali Addetto al magazzino e Addetto alla logistica, profili caratterizzati da una competenza avanzata che possono essere oggetto di percorsi progettati ed erogati ad *hoc*.

Infine il progressivo e significativo processo di invecchiamento della popolazione e l'incidenza sempre più elevata delle malattie neurodegenerative, le difficoltà crescenti dei *caregiver* familiari di prendersi cura dei congiunti anziani sofferenti, senza considerare i costi economici, sociali e personali che le attività di cura determinano, impongono sempre più spesso il ricorso a modalità mediate di assistenza, così come la presa in carico da parte operatori professionisti che operano sia presso il domicilio che presso strutture residenziali assistite. In questo modo si possono considerare come fabbisogni i percorsi di Operatore e Responsabile di rischio

clinico, attività che da un lato garantiscono risposte coerenti con le necessità di professionalità e di profili di competenza delle imprese sociali operanti nel comparto e dall'altro favoriscono l'incontro dell'interesse e della motivazione di potenziali corsisti nuovi offrendo sbocchi professionali certi.

L'esperienza di Geca Group S.r.l. può quindi in ultima analisi coprire non soltanto le aree di contenuto e competenza correlate alla salute e sicurezza sul lavoro, ma anche altre aree di attività, grazie alla collaborazione, in *primis*, con il mondo dell'impresa e contando sulla rete professionale costruita nel tempo.

Il tema del benessere sui luoghi di lavoro che ha lentamente preso piede anche nel mondo dell'impresa italiana, inizia a comprendere anche quanto la presenza di *stress* sia incompatibile con lo sviluppo e la crescita di una organizzazione.

Accanto ai temi classici e i percorsi dedicati alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro, alle misure per promuovere un ambiente per quanto possibile privo di fonti di pericolo, le azioni formative che Geca Group S.r.l. può introdurre sono dedicate all'approfondimento e alla sensibilizzazione di tematiche quali la formazione alla cultura della sicurezza, il contributo dei fattori psicosociali, ad esempio violenza e molestie, nella genesi dello *stress*, le misure preventive, non solo curative.

Oltre a questo l'esperienza maturata all'interno delle partnership costruite sul territorio consentono di poter sostenere e monitorare l'emersione di bisogni correlati alle tematiche di messa "in sicurezza" dei luoghi di lavoro, garantendo anche una identificazione di elementi critici nell'evoluzione tecnologica e digitale, che tra non molto investiranno della loro portata gran parte delle imprese ad oggi operanti e questo prima che si trasformino in problematiche e prima che il loro impatto sia determinante per il mantenimento delle fette di mercato in uno specifico settore di lavoro.

7. OBIETTIVI SPECIFICI DI SETTORE E AZIENDALI

Dall'analisi dei dati rilevati emergono necessità in molti casi comuni a tutte le aziende. Appartenenti a settori diversi, esse si esprimono da sempre nella medesima lingua dell'innovatività. Tutte perseguono, ad esempio, la transizione informatica tramite l'adozione di applicativi in grado di ottimizzare e facilitare i processi produttivi, organizzativi e gestionali, nonché le relazioni tra addetti a funzioni diverse, tra i reparti amministrativi e quelli più propriamente produttivi. Sono auspicabili quindi interventi tesi a:

• Adeguare/aggiornare il personale alle raccomandazioni delle ASL in fatto di formazione a contrasto del disagio rafforzando la corretta ed efficace applicazione di disposizioni e protocolli;

• Migliorare il clima aziendale, prestando attenzione al benessere psicofisico dei lavoratori, intervenendo a rimuovere cause di incertezza e *stress*;

• Favorire la transizione tecnologica attraverso lo sfruttamento delle opportunità produttive offerte dai processi di digitalizzazione e automazione.

• Accompagnare i percorsi di innovazione e modernizzazione competitiva dei processi con interventi di formazione continua, tesi a rafforzare la capacità dei lavoratori e dell'impresa di anticipare e sostenere i cambiamenti tecnologici, sociali ed economici dei mercati e dei sistemi produttivi in cui sono collocati.

• Adottare per il personale nell'erogazione dei servizi, sistemi e strumenti che possano favorire anche attraverso la motivazione alla crescita professionale la congruenza tra gli obiettivi stabiliti ed risultati raggiunti, per eventualmente attuare tutte le azioni correttive e ripristinare l'andamento pianificato; migliorare l'operatività, la progettazione, il controllo economico e la sicurezza.

• Attenzione costante all'uscita di nuove applicazioni avanzate a sostegno della completa informatizzazione delle procedure e della produzione e archiviazione della documentazione interna secondo i migliori ritrovati (chatbot, intelligenze virtuali dialoganti, e i programmi di produzione e analisi di big data).

• Rendere coesi i gruppi di lavoro, per la condivisione delle scelte e delle politiche gestionali.

È pertanto evidente l'importanza della definizione e somministrazione di:

- Formazione per neo-diplomanti e disoccupati (qualifiche professionali e ADA);
- Formazione per la creazione di impresa; percorsi per occupati e per aziende;
- Formazione sulla sicurezza e obbligatoria per le imprese;
- Formazione nell'area dell'innovazione tecnologica;
- Formazione per titolari di attività e piccoli imprenditori al fine di sviluppare le loro capacità gestionali e manageriali (guidare la loro transizione/uscita dal lavoro di cantiere verso quello più propriamente legato all'amministrazione, promozione e sviluppo).
- Formazione alla lingua italiana per stranieri, per supportare le aziende in adeguamento di legge che richiede che informazione e formazione siano comprese da ogni lavoratore: (art. 37 c. 13 impone, per i lavoratori immigrati, di verificare prima la comprensione della lingua usata nel corso. Inoltre l'art. 28 richiede di valutare i rischi connessi alla provenienza da altri Paesi, cioè anche le difficoltà di comunicazione in emergenza).
- Formazione degli operatori alimentaristi.

Nel dettaglio delle aree di competenza:

- competenze trasversali di coordinamento e gestionali;
- competenze operative per migliorare la qualità dei servizi di assistenza;
- competenze digitali e nell'asse dei linguaggi;
- competenze per la costruzione di un sistema partecipato e condiviso di controllo e monitoraggio della produzione e/o dei processi operativi;
- competenze professionali e digitali degli impiegati nel campo della gestione contabile ed economica, della gestione della qualità e della sicurezza;
- competenze professionali specifiche dei quadri gestionali e tecnici nel campo della logistica e gestione automatizzata del magazzino;
- competenze per l'utilizzo di sistemi digitali per la promozione e la vendita on line;
- competenze linguistiche utili alla comunicazione e alla comprensione di informazioni e formazione per cittadini di origine straniera;
- competenze per promuovere l'innovazione di prodotto e di processo, incrementando la relazione tra tecnologia e lavoro;
- competenze generali sui nuovi strumenti, macchine, software, app in adozione, il cui utilizzo necessita di essere ottimizzato, relativi a processi di digitalizzazione dei documenti, gestione e monitoraggio dei servizi e dei processi produttivi in remoto; controllo costante della qualità/affidabilità di clienti e fornitori, analisi dei costi.

Nel dettaglio dei possibili corsi da realizzare:

- Software gestionali specifici adottati di contabilità e magazzino (esempio *ALYANTE* Enterprise, Zucchetti *solution*, TS AZIENDA/LYNFA AZIENDA).
- Tecnico della pianificazione del sistema di amministrazione e contabilità del personale.
- Prevenzione e gestione atti di violenza su utenti e operatori.
- Gestione delle emergenze di carattere tecnologico, clinico, assistenziale e sociale.
- Organizzazione aziendale e controllo di gestione, *Project Management*.
- Responsabile della pianificazione, elaborazione e gestione di un progetto di sviluppo aziendale (Project manager).
- Responsabile per il coordinamento, l'attuazione e l'implementazione di processi e azioni sostenibili in base ai principi della Green e Blue Economy (Green Manager).
- Relazione di aiuto: strumenti e tecniche per gli operatori.
- DOMOTICA E QUALITÀ NELL'ABITARE (pensato per progettisti ed installatori di impianti elettrici e di automazione civile).
- Tecnico del controllo della rete e degli impianti di trasmissione di energia elettrica e della installazione, gestione e manutenzione degli impianti elettrici a bassa e media tensione.
- Formazione obbligatoria.
- Tecnico della gestione delle attività di riuso e riciclo dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE).

- Tecnico della realizzazione di impianti elettrici.
- Tecnico Superiore in sistemi di automazione industriale avanzata.
- Tecnico Superiore in meccanica avanzata.
- Procedure di qualità e utilizzo di strumenti tecnologici per la tracciabilità e l'elaborazione dei dati.
- Addetto alla fabbricazione e trasformazione della pasta/carta e del cartone.
- Tecnico esperto nella progettazione di impianti industriali, civili e altri settori specifici.
- Direttore Tecnico in ambito ingegneristico, industriale, ICT, costruzioni e servizi avanzati.
- Tenuta di profili sociali e siti internet aziendali sempre aggiornati.
- Tecnico delle attività di marketing.
- Tecnico delle attività di vendita.
- Addetto alla comunicazione, alla promozione di servizi/prodotti di una struttura pubblica o privata e alla facilitazione di servizi telematici.
- Responsabile di progettazione e pianificazione della strategia comunicativa, campagna pubblicitaria, sponsorizzazioni e attività promozionali.
- Tecnico dell'elaborazione delle strategie di comunicazione.
- Tecnico della progettazione e dei processi di realizzazione di messaggi/prodotti comunicativi.
- Utilizzo IA per la scrittura di testi, l'analisi di dati e la creazione di contenuti.
- Utilizzo IA per l' automazione industriale avanzata.
- Utilizzo del dispositivo *Additive Manufacturing* (macchinario M2 *Cusing* e *Software Magics* per la stampa 3D.)
- Tecnico dell'organizzazione del lavoro, della gestione del cambiamento, della comunicazione aziendale e dei piani retributivi.
- Gestione digitale della *Privacy* e la difesa dei dati aziendali.
- Sistemi ottici per la tenuta del magazzino (*Smart Warehouse*).
- Tecnico per la preparazione e lo svolgimento delle operazioni di rilievo 3D, di elaborazione e restituzione dei dati misurati (tecnico per il rilievo digitale 3 D).
- Progettazione 3D con software *Solidworks*, *Domus*, ecc.
- Italiano per stranieri livello A1 e livello A2, livello B1 e livello B2; livello C1 e livello C2.
- Corsi di informatica e utilizzo del PC, base e avanzato.
- Corsi sulle Soft Skills per lo sviluppo delle competenze trasversali professionali, come leadership e gestione dei team, comunicazione efficace interpersonale, problem solving creativo, time management e produttività, public speaking e presentazioni efficaci, gestione dello stress, intelligenza emotiva, negoziazione e gestione conflitti, teamwork collaborativo.
- Addetto alla rimozione, smaltimento e bonifica amianto.
- Responsabile delle attività di bonifica o gestione rischio amianto.
- Operatore alimentarista.

- Responsabile operatori e del piano di controllo alimentaristi.
- Responsabile della piscina.
- Addetto agli impianti tecnologici.
- ASC, Addetto ai Servizi di Controllo.
- Steward di terra e eventi sportivi (Check Service Steward).
- Addetto utilizzatore professionale di prodotti fito-sanitari.
- Addetto alle vendite di prodotti fito-sanitari.
- Addetto Abilitazione Somministrazione Alimenti e Bevande.
- Operatrice/Operatore Forestale.