



2° Rapporto sugli impatti di Fondimpresa in Campania

I piani del 2013

a cura di



Sommario

1. ANALISI DEL CONTESTO PRODUTTIVO.....	5
1.1 Contesto generale.....	7
1.2 Struttura socioeconomica e mercato del lavoro (occupazione e qualificazione professionale)	11
1.2.1 Famiglia, popolazione attiva e istruzione	11
1.2.2 Occupazione, disoccupazione e qualificazione professionale	14
1.3 Imprese e competitività.....	19
1.3.1 Densità demografica e tasso di crescita delle imprese	19
Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Statistiche nazionali sulla struttura delle imprese (ASIA-ISTAT)	22
1.3.2 I settori e le aree in crescita in Campania la dinamica delle unità locali	24
1.3.3 Esportazioni e innovazione in Campania.....	26
1.4 Ammortizzatori e previsioni di assunzioni.....	29
1.4.1 Ammortizzatori sociali.....	29
1.4.2 Le qualifiche professionali più richieste in Campania: un confronto tra i risultati dell'indagine Excelsior e altre fonti.....	30
1.5 Conclusioni	32
1.6 Abstract	33
2. LA FORMAZIONE CONTINUA FINANZIATA	35
2.1 Analisi delle aree di fabbisogno di formazione continua interessate e coperte dalla formazione finanziata con risorse pubbliche.....	37
2.2 Gli strumenti utilizzati.....	41
2.2.1 Il confronto con la reperibilità delle informazioni relative ai Fondi Interprofessionali	43
2.3 Conclusioni	44
2.4 Abstract	44
3. ANALISI DEGLI SPAZI OPERATIVI DI FONDIMPRESA	45
3.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi	47
3.2 Imprese	49
3.2.1 Un'analisi delle aziende afferenti a Fondimpresa secondo le caratteristiche del processo produttivo.....	53
3.4 Formazione erogata	59
3.5 Penetrazione di Fondimpresa nel tessuto produttivo regionale campano.....	64
3.5.1 Imprese raggiunte o aderenti a Fondimpresa	64
3.5.2 Lavoratori formati da Fondimpresa	70
3.6 Conclusioni	72
3.7 Abstract.....	74
4. RICOGNIZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI ESPRESSI INTERCETTATI DA FONDIMPRESA.....	75
4.1 Nota introduttiva.....	77
4.2 Ricostruzione dei fabbisogni formativi intercettati da Fondimpresa.	78

4.2.1 Mappa dei fabbisogni intercettati dal Conto di Sistema.....	79
4.2.2 Mappa dei fabbisogni intercettati dal Conto Formazione	81
4.3 Analisi della rilevanza dei fabbisogni formativi intercettati	83
4.3.1 Metodologia d'indagine	83
4.3.2 Risultati.....	85
4.4.1 Le valutazioni degli attori: gli imprenditori	88
4.4.2 Le valutazioni degli attori: i manager delle Agenzie Formative	93
Attributi dello scenario della Formazione Continua in Campania.....	100
secondo i manager degli organismi di formazione	100
Spiegazione degli attributi dello scenario della Formazione Continua in Campania.....	101
secondo i manager degli organismi di formazione	101
4.4.3 Le valutazioni degli attori: le parti sociali	102
5. Conclusioni.....	104
6. Abstract.....	106
5 Analisi sui fabbisogni formativi "inespressi"	107
5.1 Nota introduttiva.....	109
5.2 Analisi sui fabbisogni formativi inespressi	109
Le parole dei fabbisogni formativi prevalenti nei titoli delle azioni formative.....	114
del Conto di Sistema	114
Le parole dei fabbisogni formativi prevalenti nei titoli delle azioni formative.....	117
del Conto Formazione (esclusa la formazione sulla Sicurezza sul Lavoro).....	117
6 SINTESI E CONCLUSIONI	123
6.1 Analisi del grado di copertura operativo di Fondimpresa rispetto ai comparti produttivi raggiunti	125
6.2 Suggerimenti propositivi miranti a favorire una maggiore penetrazione di Fondimpresa nei comparti più significativi della Regione e per un coinvolgimento più uniforme del tessuto imprenditoriale.....	126
6.3 Descrizione dettagliata dell'analisi del fabbisogno espresso.....	128
6.4 Analisi dei fabbisogni formativi inespressi: indicazioni utili a favorire ad estendere lo spazio formativo erogato da Fondimpresa	130
BIBLIOGRAFIA	131

1. ANALISI DEL CONTESTO PRODUTTIVO

1.1 Contesto generale

La Campania ha attraversato la crisi iniziata nel 2008 partecipando in modo rilevante al crescente divario tra il Sud, dove la dinamica di contrazione della produzione è tale da travalicare la portata della crisi europea, e il Centro Nord d'Italia, dove gli indicatori economici registrano un cambio di segno. Nel 2013 si conferma la quarta regione più povera dell'Italia risultando al 17° posto, seguita soltanto da Sicilia, Puglia e Calabria, con un Prodotto Lordo pro capite di 17.014 euro contro i 36.832 della regione più ricca, la Valle d'Aosta (Tab. 1). Il PIL pro capite della Campania è molto prossimo a quello medio del Mezzogiorno, ma si evidenzia una forte distanza dal reddito pro capite nazionale che si attesta a 26.694 euro¹. Tuttavia in Campania si verifica un “effetto di massa” che la posiziona al settimo posto tra le regioni italiane, dietro la Toscana e prima della Sicilia, con un prodotto interno lordo di 82.326 miliardi nel 2013 che ne fa la regione del Sud che maggiormente contribuisce al PIL italiano dovuto alla consistenza numerica e all'incidenza della sua popolazione che con 5.870.000 abitanti circa è quasi un decimo della popolazione italiana. Come per il PIL, in molte altre possibili graduatorie di indicatori macroeconomici e congiunturali, la Campania oscilla tra le posizioni più basse per quanto riguarda i valori individualizzati e quelle migliori per quanto riguarda la massa dei valori espressi per ciascun parametro. E' uno dei molteplici modi in cui si esprime la complessità e contraddittorietà di questa regione.

Tra il 2007 e il 2013 il PIL è diminuito del 13,5 per cento in termini reali nelle regioni del Mezzogiorno, a fronte di cali più contenuti nelle altre aree: poco meno di sei punti nel Nord Ovest, poco più di otto nel Nord Est e nel Centro (.....). In termini di prodotto pro capite, il divario nella dinamica a sfavore del Mezzogiorno si riduce a circa tre punti, per effetto di una crescita della popolazione più contenuta al Sud².

La Campania ha fortemente risentito di questo processo di impoverimento che ha interessato il Sud, ma in questo quadro le dinamiche più recenti la collocano in una posizione intermedia a livello nazionale: i dati definitivi dell'ISTAT relativi al PIL Italiano del 2013 in calo dello 0,56%, segnano una divaricazione da quelli elaborati da SVIMEZ. Ora risulta confermato che i cali riguardano sia il Centro Nord che il Mezzogiorno, ma mentre per il primo il calo è prossimo allo zero (-0,11%), per l'altro si ha un calo venti volte maggiore (-2,1%, mentre le stime SVIMEZ indicavano il 3,5%); i peggiori dati riguardano quattro regioni: il Molise (-4,89%), la Calabria (-4,07%), la Puglia (-3,67) e la Sardegna (-3,43%). Ma la Campania che nel rapporto SVIMEZ veniva data in una posizione intermedia tra le regioni del Mezzogiorno con una perdita di PIL contenuta, ma comunque rilevante, risulta invece con un PIL in crescita tra 2012 e 2013 (+0,53%) che è un importante segnale di partecipazione di questa regione alla ripresa.

L'analisi SVIMEZ sulla distribuzione del reddito evidenzia che mentre al Centro Nord il 47,5% delle famiglie è nei due segmenti di reddito più alti, nel Mezzogiorno questa percentuale è sostanzialmente dimezzata; con il 35,7% delle famiglie nel quinto di reddito più basso la Campania è, dopo la Sicilia che vanta con il 41,7% questo triste primato, la regione con il maggior numero di famiglie nel segmento di reddito più basso³. Come rileva la banca d'Italia “Tra la fine del 2002 e la fine del 2012 la ricchezza netta totale delle famiglie campane, misurata a prezzi correnti, è aumentata del 46,7 per cento (contro il 32,5 a livello nazionale e il 42,8 del Mezzogiorno)”. A questo incremento di ricchezza delle famiglie non è corrisposta una riduzione dell'area di povertà, se si considera che è aumentato il numero di famiglie con uno o nessun percettore di reddito e che la Campania con il 36% di persone a rischio di povertà è la seconda regione più povera dopo la Sicilia (42%).

¹ ISTAT, Conti economici, Ottobre 2014

² Economie Regionali n.43, Banca d'Italia, Dicembre 2014

³ Per la determinazione dei quinti di reddito si suddividono tutte le famiglie italiane in cinque segmenti di pari numerosità in base al reddito, così che ogni segmento corrisponde a un “quinto” delle famiglie. Nel quinto più povero rientrano le famiglie con il range dei redditi che sulla base di una scala di equivalenza risultano i più bassi, tenuto conto della composizione dei membri di ciascuna famiglia e dell'età.

Tab. 1 Confronto tra il posizionamento delle Regioni per PIL totale e pro capite nel 2013 (a prezzi correnti)

PIL TOTALE			PIL PRO CAPITE		
1	Lombardia	360.358,16	Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	36.832,38	1
2	Lazio	184.205,85	Trentino Alto Adige / Südtirol	36.611,36	2
3	Veneto	147.776,53	Lombardia	36.272,68	3
4	Emilia-Romagna	144.257,31	Emilia-Romagna	32.531,42	4
5	Piemonte	126.335,45	Lazio	31.697,33	5
6	Toscana	108.608,84	Liguria	30.180,93	6
7	Campania	99.722,84	Veneto	30.029,78	7
8	Sicilia	84.034,99	Toscana	28.965,45	8
9	Puglia	66.355,90	Friuli-Venezia Giulia	28.626,79	9
10	Liguria	48.081,24	Piemonte	28.482,15	10
11	Marche	38.642,02	Marche	24.869,36	11
12	Trentino Alto Adige / Südtirol	38.387,01	Umbria	24.405,69	12
13	Friuli-Venezia Giulia	35.162,28	Abruzzo	22.978,33	13
14	Sardegna	31.212,43	Molise	18.800,32	14
15	Abruzzo	30.662,28	Sardegna	18.777,78	15
16	Calabria	30.568,94	Basilicata	18.309,77	16
17	Umbria	21.867,50	Campania	17.013,77	17
18	Basilicata	10.597,70	Sicilia	16.515,01	18
19	Molise	5.916,46	Puglia	16.207,69	19
20	Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	4.721,91	Calabria	15.455,25	20
	Extra-Regio	1.428,23	Extra-Regio	0	

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Istat – Ottobre 2014

Nell'evidenziare il rischio di desertificazione e la necessità di una nuova politica industriale, l'ultimo rapporto Svimez ha stimato che nel 2013 il valore aggiunto dell'industria in senso stretto è sceso del 3,2%, dopo il -3% del 2012, un calo molto più grave di quello registrato negli altri paesi europei (in media -0,2%, a fronte del -1,1% del 2012). In più, se il Centro Nord segna -2,6% nel 2013, nel Mezzogiorno la variazione tendenziale è stata del -6,7%, in deciso peggioramento rispetto alla flessione del 2012 (-0,7%). Nel Mezzogiorno la caduta del prodotto industriale ha assunto un'intensità e una persistenza che sembrano prescindere dal ciclo europeo. Non a caso dal 2007 al 2011 le aree Convergenza dell'Italia hanno registrato un crollo del valore aggiunto dell'industria in senso stretto del 6%, a fronte di un incremento dell'1,5% nelle aree della Convergenza dell'UE a 27.

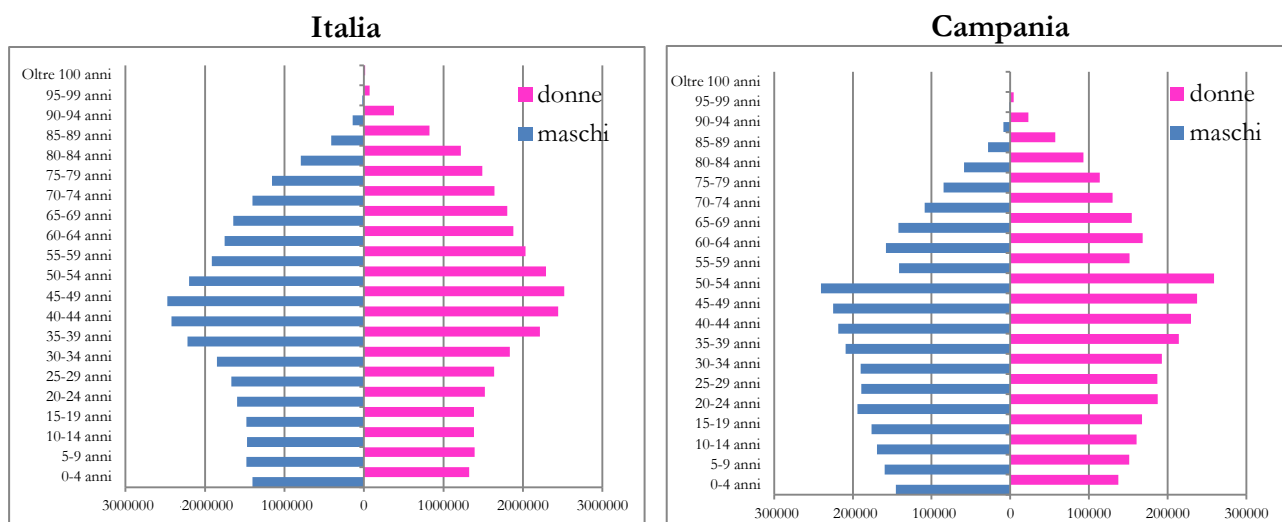
Questa regione conferma così l'intreccio di luci e ombre che la caratterizza pressoché in ogni ambito e questo richiede prudenza e complessità nelle attribuzioni di significato ai dati e soprattutto nelle previsioni: forse la differenza tra le previsioni SVIMEZ e le stime ISTAT deriva dalla diversa stima delle capitalizzazioni per ricerca e sviluppo, nonché dall'incidenza di attività illegali e dall'economia sommersa che a partire dal 2011 entrano a far parte dei conti economici nazionali.

Non vi è dubbio che uno dei maggiori elementi di caratterizzazione di questa regione sia nella concentrazione di persone e attività produttive nell'area metropolitana di Napoli e in usi e abusi del territorio che spesso sfuggono a logiche elementari, per non dire di visioni e costrutti prospettici. Una stringente razionalità richiederebbe forse di perseguire con determinazione la desertificazione non solo produttiva di un'area che ha molte risorse, ma anche forti problemi e disagi già presenti, escludendo quindi l'esistenza stessa di un'area metropolitana, così densamente popolata, verso cui si irradiano i rischi del Vesuvio e del supervulcano flegreo. Ma questa è anche un'area che proprio per le sue caratteristiche geomorfologiche, per la sua storia naturale e umana e nonostante i suoi problemi esprime una grande capacità attrattiva che ha un raggio planetario.

La Campania accoglie una popolazione che a fine 2013 è di 5.869.965 abitanti registrati presso le anagrafi comunali, di cui 3.019.787 donne, laddove i nati continuano a essere più dei morti (+575).

Il confronto tra la piramide d'età della Campania e quella nazionale (Fig. 1) evidenzia la maggior incidenza a livello regionale delle fasce d'età tra i 5 e i 34 anni, ma sia a livello nazionale che a livello regionale, la dinamica demografica, in luogo di una disposizione degli istogrammi a forma di piramide, segno di un fisiologico ricambio generazionale, a causa della contrazione delle nascite somiglia ormai a coppette di gelato che, per quanto di diversa foggia, sono il simbolo di un imminente crollo demografico che riguarda maggiormente l'intero Paese, ma anche la Campania.

Fig.1 Piramidi per fasce d'età quinquennali al 31.12.2013



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT

Questa regione resiste in parte alla perdita di ruolo del Mezzogiorno come principale area di crescita demografica e probabilmente sarà solo lambita dallo tsunami demografico che è previsto nei prossimi anni per il Mezzogiorno. La popolazione campana è concentrata per oltre la metà (3.127.390) nella città metropolitana di Napoli comprensiva di 92 comuni, definita dal disegno di legge approvato nel 2014⁴. Questa popolazione, su un territorio, di 1.179 Km², ha la densità più alta in Italia e una delle più alte del mondo. Se si considera invece l'area metropolitana come continuum abitativo che si spinge fino a Caserta, abbiamo una concentrazione di circa l'80% della popolazione regionale su meno del 20% di un territorio regionale. Questi dati ripropongono con forza il perdurante squilibrio tra zone interne e fascia costiera della Campania a cui si sovrappone lo squilibrio tra concentrazione delle attività attorno alla "pentapoli" (i cinque capoluoghi) e il resto del territorio. L'indice di struttura della popolazione attiva che è dato dal rapporto tra popolazione più anziana (da 40 a 69 anni) sulla popolazione più giovane (da 14 a 30 anni) appare ad occhio fortemente prossima a 2 a livello nazionale e, in Campania fortemente superiore a quel valore di 1 che indica l'equilibrio tra attivi giovani e attivi anziani.

Tra il 2003 e il 2013 la popolazione regionale è aumentata del 2,53% come risultato di andamenti contraddittori. La modesta crescita è in buona misura sostenuta dalle immigrazioni, mentre negli ultimi anni è in ripresa l'emigrazione soprattutto per motivi di lavoro che riguarda anche giovani con elevati livelli di istruzione: nel 2013, dei cittadini che hanno cancellato la propria residenza dalla Campania, il 39% aveva un diploma di scuola superiore e il 23% la laurea.

In Campania vi sono il comune e il Sistema Locale del Lavoro più popolati del Mezzogiorno, rispettivamente 989.111 e 2.270.048 abitanti. In Campania vi sono altri sei SLL che gravitano su comuni di più 50.000 abitanti: Salerno, Caserta, Avellino, Benevento, Castellammare di Stabia, Battipaglia. La Svimez approfondisce l'analisi sul SLL di Napoli che viene individuata come la Città metropolitana che

⁴ Disegno di legge 1542-B, approvato in via definitiva il 3 Aprile 2014, prevedendo l'istituzione delle città metropolitane, ridefinisce il sistema delle province. Il provvedimento individua nove città metropolitane: Torino, Milano, Venezia, Genova, Bologna, Firenze, Bari, Napoli e Reggio Calabria, cui si aggiunge la città metropolitana di Roma capitale. Il territorio delle città metropolitane coincide con quello della provincia omonima. Sono previsti procedimenti ordinari per il passaggio di singoli comuni da una provincia limitrofa alla città metropolitana (o viceversa).

presenta la più grave condizione di crisi in Italia e nella macroregione meridionale. Questo SLL rappresenta il 10,7% della popolazione del Mezzogiorno e il 3,7% di quella dell'Italia. Il SLL di Napoli registra i più bassi tassi di attività economica e di occupazione tra le aree urbane del Mezzogiorno.

Tab. 2 Tasso di attività e di occupazione nei maggiori SLL urbani del Mezzogiorno, 2011

Aree	Popolazione di 15 anni e più	
	Tasso di attività economica (occupati e in cerca di occupazione)	Tasso di occupazione (occupati)
Mezzogiorno	45,8	36,8
Centro Nord	53,5	49,4
Italia	50,8	45,0
Centri Urbani del Mezzogiorno (in parentesi: SLL)		
Napoli	44,0 (44,0)	31,8 (31,7)
Palermo	46,2 (45,9)	34,6 (34,3)
Bari	46,1 (46,8)	38,8 (38,9)
Catania	45,0 (47,5)	32,7 (35,9)
Messina	46,6 (46,7)	35,6 (35,6)

Fonte: Rapporto Svimez 2014

I dati della RCFL 2013 (Rilevazione Continua sulle Forze del Lavoro) mostrano un calo della domanda di lavoro collegata ai titoli di studio più alti che nel periodo 2008-2013⁵ raggiunge quasi il -10% con un peso nel Mezzogiorno del -12,9%. Mentre la popolazione attiva con titoli universitari che alimenta l'offerta sale del 13,9% a livello nazionale, con un incremento del 15% al Centro Nord, "limitato" all'11,2% nel Mezzogiorno. Criticità meno intense ma sicuramente elevate riguardano i livelli di istruzione media legati alle professioni, mentre cresce significativamente la domanda per i titoli più bassi a cui corrisponde una flessione dell'offerta.

Nel 2013, su quasi 230.000 laureati di 64 Atenei italiani, nelle sei università della Campania i laureati sono stati 26.510 (11,5% circa), 12.705 presso la Federico II⁶. In proporzione alla popolazione che è quasi il 10% l'incidenza dei laureati è maggiore che a livello nazionale, questa Università continua a raccogliere studenti che provengono dalle altre regioni del Sud.

Tab. 3 Incidenza dei diplomati e dei laureati sulla popolazione con più di 15 anni

	Diplomati			Laureati		
	maschi	donne	totale	maschi	Donne	totale
Italia	30,36%	28,17%	29,22%	11,56%	12,92%	12,26%
Centro Nord	30,63%	28,26%	29,40%	12,44%	13,91%	13,20%
Mezzogiorno	29,84%	27,99%	28,88%	9,86%	11,00%	10,45%
Campania	30,56%	28,30%	29,38%	10,51%	11,01%	10,77%

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT

Le stime indicano che il 14% circa della popolazione tra i 24 e i 65 anni non avrebbe un'istruzione adeguata limitandosi alla licenza elementare o a nessun titolo di studio. Ciò contribuisce a generare una sempre più ampia fascia di NEET. E' in un quadro socialmente molto fragile che si innesta l'evoluzione di una criminalità organizzata che oscilla tra ottusa violenza per il feroce e oppressivo controllo del territorio e la sottrazione di ruolo agli attori legittimi dello sviluppo attraverso la contaminazione e l'infiltrazione nelle attività legali.

⁵ Rapporto Svimez 2014. Tab. 8 pag 174

⁶ XV rapporto Almalaurea, 2014

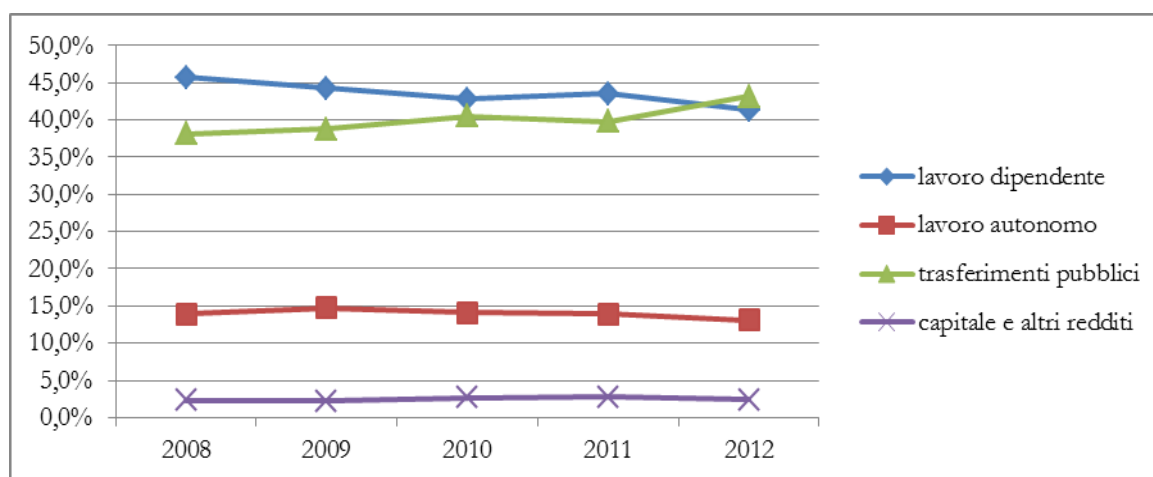
1.2 Struttura socioeconomica e mercato del lavoro (occupazione e qualificazione professionale)

1.2.1 Famiglia, popolazione attiva e istruzione

Le cinque province della Campania occupano gli ultimi sedici posti nella classifica⁷ della qualità della vita che tiene conto sia degli indicatori socioeconomici che dei servizi e delle attività sociali. La peggiore è Caserta al quartultimo posto tra le 107 province italiane, perdendo una posizione rispetto al 2013; Napoli guadagna 11 posizioni e si stacca dall'ultimo posto dell'anno precedente, ma resta nella parte più bassa della classifica e si avvicina a Salerno al 93° posto; Avellino e Benevento sono rispettivamente sulle posizioni 87 e 84.

In questa situazione sono diventati più che fondamentali il ruolo della famiglia e i legami di appartenenza che surrogano i deficit dei sistemi di servizi e del territorio, con meccanismi solidaristici e adattativi che riguardano tutti i settori della popolazione, ma anche del tessuto produttivo. Escludendo le famiglie con i quinti di reddito estremi (il più alto e il più basso), nelle famiglie si mettono in atto pratiche di condivisione del reddito e delle abitazioni che spesso si reggono sui membri più anziani in quanto percettori di pensioni o su percettori di redditi comunque provenienti da trasferimenti pubblici; non a caso nel Mezzogiorno per il 44,5% delle famiglie la fonte principale di reddito è data da trasferimenti pubblici e l'incidenza sale al 47% nelle periferie delle aree metropolitane⁸. In questo quadro si manifesta per le famiglie una crescente dipendenza dai trasferimenti pubblici che oltre alle pensioni includono gli ammortizzatori sociali; le famiglie in cui il principale percettore di reddito risulta essere un disoccupato o una persona non occupata, in Campania è aumentata tra il 2008 e il 2013 dal 18,5% al 22,4%, mentre la dipendenza dal trasferimento di pensioni si è ridotta dal 28,2 al 25,2%; come mostra la Fig.2 il dato più evidente è che si riduce la percentuale di famiglie il cui principale percettore di reddito è un dipendente, mentre crescono quelle in cui riceve trasferimenti pubblici.

Fig. 2 Famiglie (%) della Campania per fonte di reddito del principale percettore



Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT SILC

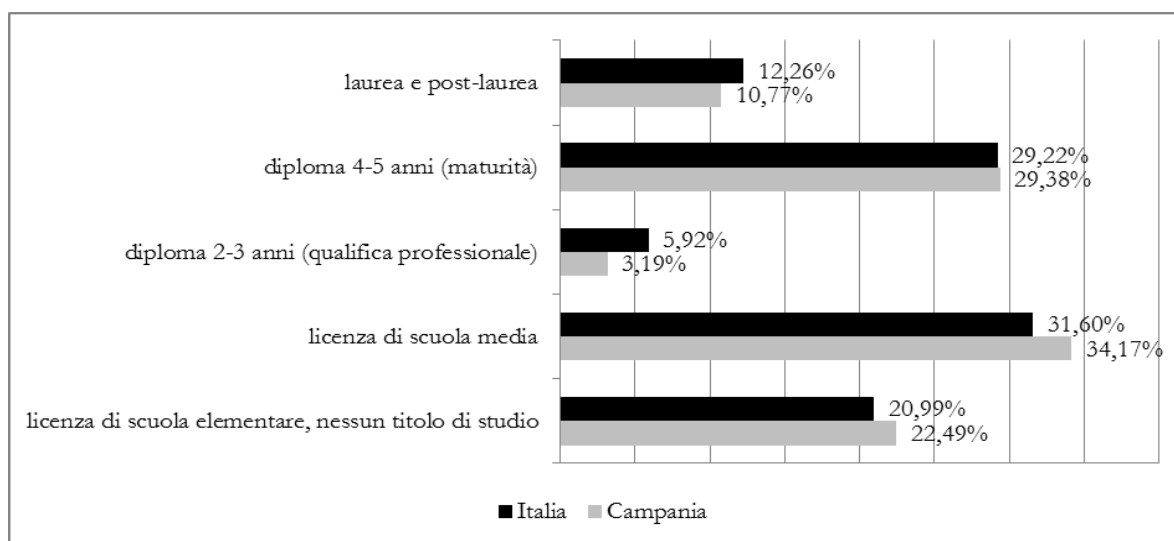
Questi dati fanno da coerente complemento a quelli sui bassi livelli di reddito pro capite che sono stati già descritti e si integrano con quelli dei livelli di istruzione della popolazione con più di 15 anni dove si riscontra la impressionante presenza di oltre una persona su cinque che non va oltre la licenza elementare e che è fondamento di un mercato in cui si affaccia una consistente massa di persone non qualificate e prive di quelle competenze chiave che sono presupposto di una identità e di uno standard

⁷ Il Sole 24 ore, dicembre 2014

⁸ ISTAT, Indagine sulle condizioni di vita (EU-SILC) 2012

europeo⁹. Le percentuali della Campania non risultano comunque particolarmente distanti da quelle nazionali, ma indicano una maggiore incidenza dei livelli di istruzione più bassi; le differenze risultano più marcate con il Centro Nord che presenta circa tre punti percentuali in più sui laureati e altrettanti in meno sui titoli di studio più bassi.

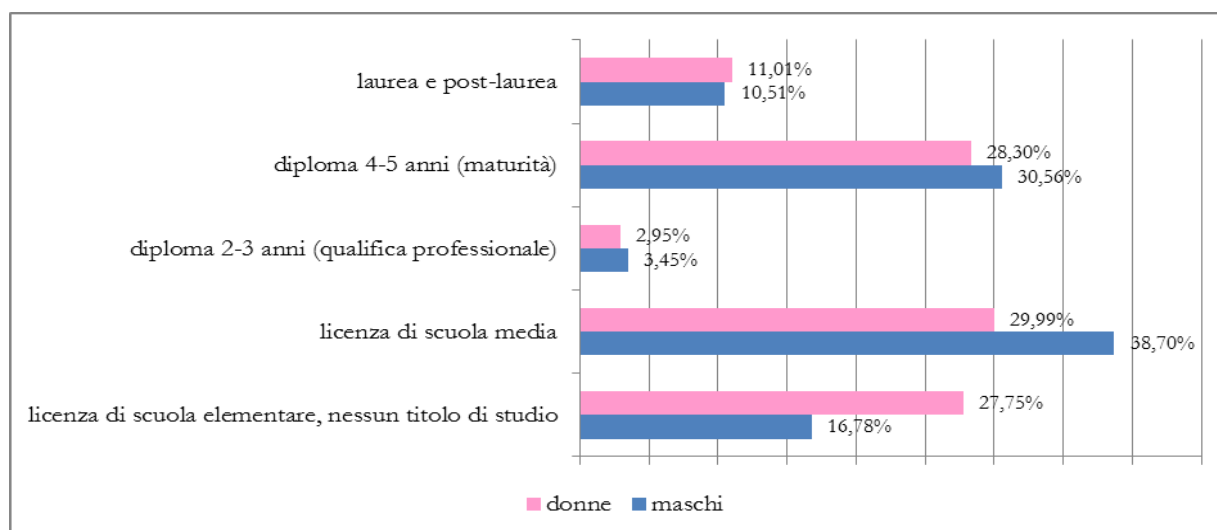
Fig.3° Popolazione per titoli di studio con oltre 15 anni in Campania e Italia al 2013



Elaborazione OBR Campania su dati Istat

Nel campo dell'istruzione in Campania le donne affermano, attraverso una maggiore incidenza nel conseguimento della laurea, le proprie capacità e la determinazione ad abbattere le discriminazioni di genere che persistono e si manifestano a cominciare dalle scelte familiari per l'istruzione delle figlie. Più di una ragazza su quattro si limita alla licenza elementare o addirittura non consegue nemmeno questa. In molte aree delle periferie metropolitane le ragazze, raggiunta l'adolescenza vengono sottratte alla scuola per essere avviate a "carriere" ancillari a supporto dei lavori domestici e/o di fidanzamento ufficiale e quindi di matrimonio.

Fig. 3b Popolazione per titoli di studio e sesso con oltre 15 anni in Campania al 2013



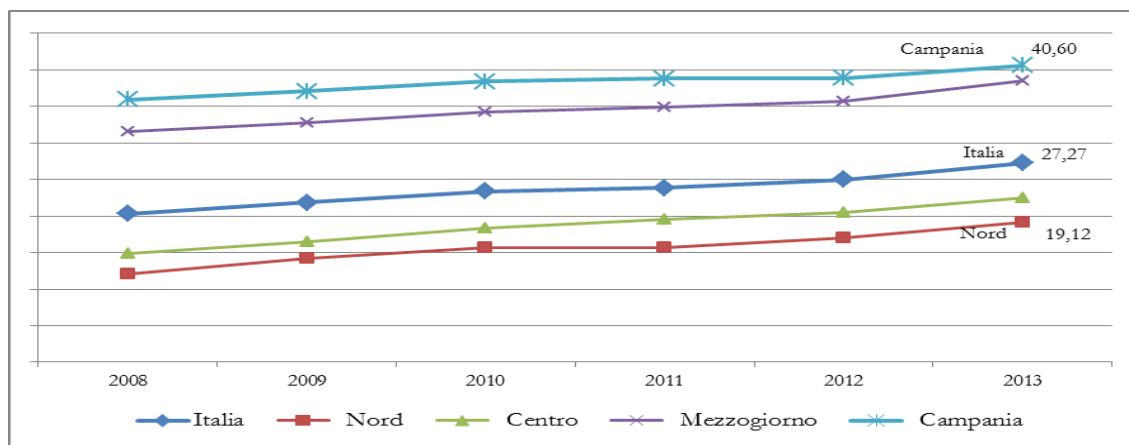
Elaborazione OBR Campania su dati Istat

Solo una quota ampiamente minoritaria di donne in Campania lavora o è in cerca di lavoro. Non a caso il tasso di attività femminile della Campania nel 2013 è il penultimo in Italia e uno dei più bassi

⁹ Raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento europeo

d'Europa con il 37,3% a fronte di una media europea del 66%, raggiunta in Italia solo dall'Emilia Romagna¹⁰. È una sfiducia che si esprime nella contrazione della popolazione attiva e dell'impegno nella costruzione di progetti di vita tra i giovani, assumendo proporzioni crescenti soprattutto negli ultimi anni anche tra i maschi. Si arriva così a un'elevatissima incidenza dei giovani tra i 15 e i 34 anni non impegnati nell'istruzione o nel lavoro (NEET) che in Campania supera il 40% andando oltre il 38,5% del Mezzogiorno a fronte di un 20,1% del Centro Nord che comunque è superiore di tre punti rispetto alla media europea al 2013.

Fig. 4 Confronto tra percentuali di giovani NEET (15-34 anni) dal 2008 al 2013



Elaborazione OBR Campania su dati Istat

Il tasso di attività al 2013, dato dall'insieme degli occupati e delle persone alla ricerca di lavoro sulla popolazione in età lavorativa (15-64 anni), è in Campania al 50,8%, cioè molto al disotto del dato nazionale (63,5%) e di quello dello stesso Mezzogiorno (52,5%). Vi è però un miglioramento rispetto al periodo più nero che va dal 2009 al 2012.

Tra questi dati negativi spicca il primato della Campania per tassi di inattività confermato anche per il 2013, emerge però una tendenza positiva che vede in Campania un calo di oltre il 4% del tasso di inattività con una riduzione che riguarda i maschi (-2,5%), ma soprattutto le donne (-6,5%).

Tab. 4 Tassi (%) di inattività 2008-2013 della popolazione in età lavorativa (15-64 anni)

	2008			2009			2010			2011			2012			2013		
	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.
Italia	25,6	48,4	37,0	26,3	48,9	37,6	26,7	48,9	37,8	26,9	48,5	37,8	26,1	46,5	36,3	26,6	46,4	36,5
Nord	21,5	39,3	30,3	21,9	39,6	30,7	22,1	39,6	30,8	22,3	39,2	30,7	21,8	37,7	29,7	22,1	37,4	29,7
Centro	23,4	42,6	33,1	23,4	42,7	33,2	23,5	43,1	33,4	24,2	43,2	33,8	23,6	41,2	32,5	24,4	40,7	32,6
Mezzogiorno	32,0	62,8	47,6	33,7	63,9	48,9	34,4	63,7	49,2	34,5	63,2	49,0	33,0	60,7	47,0	33,7	61,0	47,5
Campania	35,2	67,2	51,3	37,1	68,7	53,1	37,8	68,9	53,6	37,6	68,6	53,3	36,0	64,4	50,4	35,3	62,7	49,2

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT, Indagine Continua sulle Forze di Lavoro

Questi livelli di inattività risultano elevati se confrontati con quelli nazionali e soprattutto con quelli del Centro e del Nord ma si colgono segnali positivi perché, pur in presenza di un lieve incremento della popolazione, risultano in diminuzione. Su questo dato influisce anche il prolungamento dell'età ai fini della pensione.

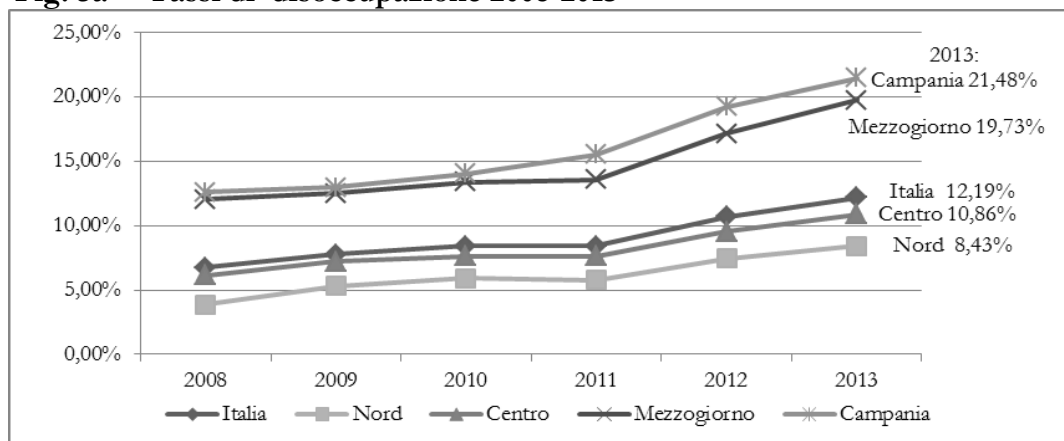
A ogni modo, in tutte le ripartizioni e soprattutto in Campania cresce l'indice di dipendenza della popolazione anziana (dai 65 anni in su) calcolato come incidenza sulla popolazione attiva, sia per effetto di una perdurante scarsa estensione della popolazione attiva, dovuta anche alla rinuncia alla ricerca del lavoro per sfiducia, sia per il crescente peso della popolazione anziana sulla struttura demografica.

¹⁰ Cfr. EUROSTAT, Labour Force Survey

1.2.2 Occupazione, disoccupazione e qualificazione professionale

Complessivamente il tasso di disoccupazione in Campania è tra i più alti d'Italia e data la consistenza della popolazione incide sul dato nazionale per circa il 13%. La tendenza all'aumento della disoccupazione totale che riguarda più di una persona su cinque della popolazione attiva è molto più accentuata che nelle altre regioni e superiore a quella del Mezzogiorno nel suo complesso. Questo dato molto negativo della Campania vede la massima espressione nella provincia di Napoli che nel 2013 ha raggiunto il 25,75% di disoccupazione, cioè oltre un quarto della popolazione attiva.

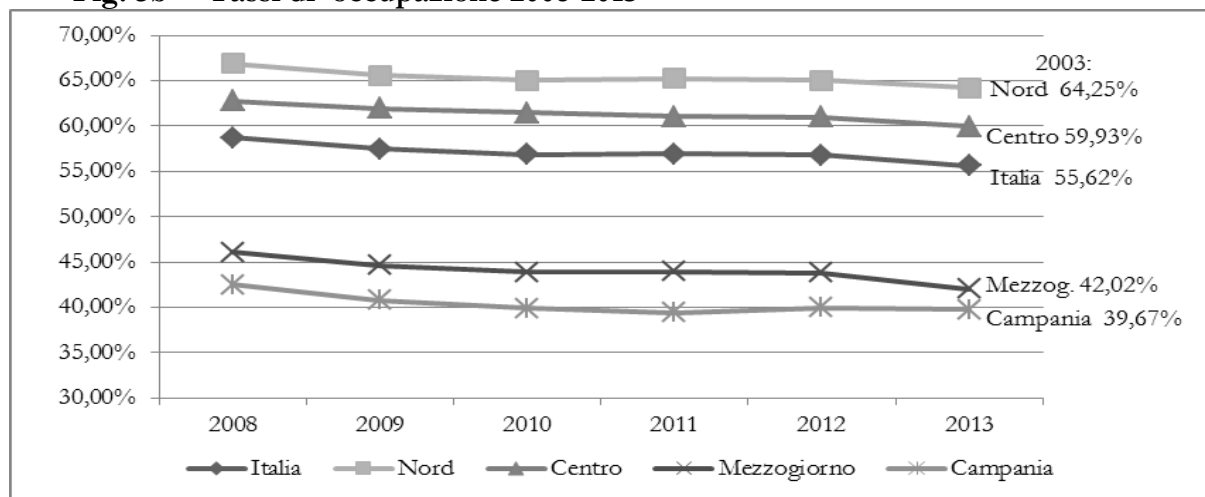
Fig. 5a – Tassi di disoccupazione 2008-2013



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT, Indagine Continua sulle Forze di Lavoro

Le altre quattro Province sono a livelli di disoccupazione molto più bassi: Avellino con il 13,61% ha il tasso di disoccupazione più basso; nella regione, in posizione intermedia si collocano Caserta, Benevento e Salerno, rispettivamente con il 16,94%, il 17,81% e il 17,61%. Vi è una correlazione abbastanza stretta tra dimensione delle aree urbane e livelli di disoccupazione. Ma per i livelli di occupazione Napoli resta fortemente in coda, Avellino conferma il suo primato e Salerno ha livelli relativamente buoni.

Fig. 5b – Tassi di occupazione 2008-2013



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT, Indagine Continua sulle Forze di Lavoro

I tassi di occupazione nel 2013, rispetto all'anno precedente, risultano in lieve flessione in Campania (-0,2%); questo dato rappresenta, comunque, un segnale relativamente positivo, poiché a livello nazionale e in tutte le ripartizioni geografiche si registra una contrazione dei livelli occupazionali che è particolarmente accentuata nel resto del Mezzogiorno (-1,8%).

Il dato regionale è frutto di dinamiche a livello provinciale con tendenze diverse: crescono significativamente i livelli occupazionali ad Avellino (+2,7%) e modestamente a Caserta e Napoli (+0,1)

cioè nell'area metropolitana con il suo grande peso demografico e produttivo; Salerno segna un calo significativo (-1,2%), mentre la situazione è gravissima nel beneventano con -5,2%.

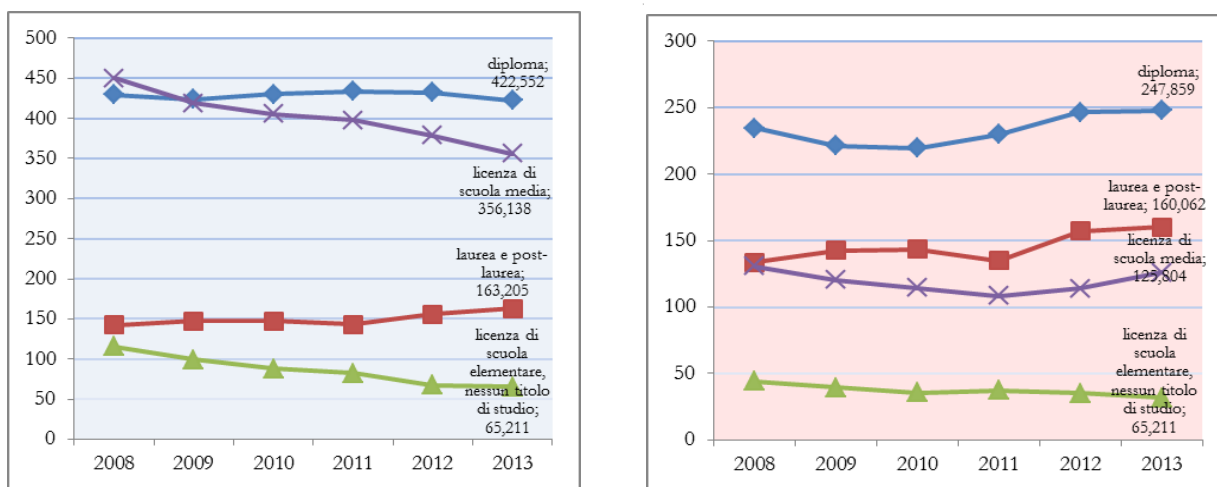
I dati indicano una tendenza a maggiori possibilità occupazionali per le persone con titoli di studio più elevati e questa tendenza si manifesta soprattutto per le donne.

Tab. 5 Tassi (%) di occupazione 2012-2013 per Ripartizioni, Regione e Province

	2012			2013			Variazione		
	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.
Italia	66,5	47,1	56,8	64,8	46,5	55,6	-1,7	-0,6	-1,1
Nord	73,0	57,0	65,0	71,8	56,6	64,2	-1,1	-0,4	-0,8
Centro	69,8	52,3	61,0	68,1	52,0	59,9	-1,8	-0,3	-1,0
Mezzogiorno	56,2	31,6	43,8	53,7	30,6	42,0	-2,5	-1,1	-1,8
Campania	52,7	27,6	40,0	51,5	28,4	39,8	-1,2	0,8	-0,2
Caserta	51,3	27,5	39,3	49,6	29,6	39,5	-1,7	2,1	0,2
Benevento	56,0	32,9	44,4	51,4	26,9	39,2	-4,5	-5,9	-5,2
Napoli	49,4	24,2	36,6	48,5	25,3	36,7	-0,9	1,0	0,1
Avellino	61,4	32,9	47,2	64,0	35,6	49,8	2,6	2,7	2,7
Salerno	58,6	33,8	46,1	56,4	33,6	44,9	-2,2	-0,2	-1,2

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT, Indagine Continua sulle Forze di Lavoro

Fig. 6 Dinamica degli occupati per genere (maschi e donne) e titolo di studio 2008-2013



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT, Indagine Continua sulle Forze di Lavoro

Questo dato trova conferma anche a livello nazionale, dove il numero di donne laureate occupate è superiore a quello dei maschi; a questo livello, la tendenza in Campania va in direzione dell'appaiamento e pertanto il numero di donne laureate occupate tende a essere assai simile a quello dei maschi laureati.

Tuttavia, come indicato in precedenza diminuisce il numero di posti di lavoro che dovrebbero richiedere un livello di istruzione alto. Nella Tab. 6 vengono riportate le variazioni nel triennio 2001-2013 in relazione ai gruppi di professioni utilizzati nell'ambito della rilevazione continua delle forze di lavoro. In particolare diminuiscono i dirigenti e gli imprenditori e le professioni tecniche, mentre crescono gli operai e le professioni intellettuali. E' interessante notare che, in controtendenza le professioni tecniche risultano aumentate per il Mezzogiorno. Viene confermata la crescita di lavori non qualificati, ma questo dato è più che ribaltato al Mezzogiorno che segna una perdita del 9% e oltre.

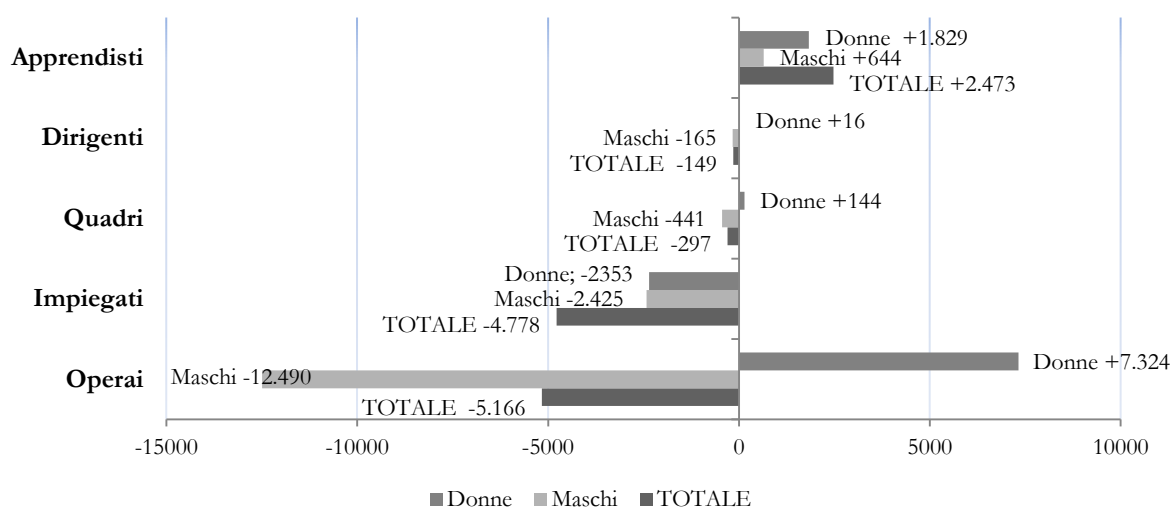
Tab. 6 Variazioni 2011-2013 per gruppi di professioni in Italia e nel Mezzogiorno

PROFESSIONI	Totale		Maschi		Donne	
	Italia	Mezzo-giorno	Italia	Mezzo-giorno	Italia	Mezzo-giorno
qualificate e tecniche	-0,89%	-1,71%	0,32%	-1,24%	-2,41%	-2,33%
dirigenti e imprenditori	-13,02%	-17,96%	-14,16%	-17,79%	-9,29%	-18,55%
professioni intellettuali	4,25%	1,48%	7,73%	2,10%	1,36%	0,98%
professioni tecniche	-2,48%	-1,14%	-0,51%	1,06%	-5,40%	-5,11%
impiegati e addetti al commercio e servizi	0,18%	-3,13%	-4,60%	-6,67%	3,57%	0,68%
impiegati	-4,97%	-9,49%	-11,26%	-15,86%	-1,19%	-3,67%
vendita e serv. personali	3,67%	0,26%	-0,76%	-2,35%	7,18%	3,31%
operari e artigiani	-9,84%	-10,42%	-9,35%	-10,62%	-12,85%	-8,52%
artigiani, operai specializzati, agricoltori	-12,12%	-12,41%	-11,21%	-12,52%	-18,41%	-11,40%
conduttori di impianti	-4,99%	-5,33%	-5,17%	-5,85%	-4,12%	0,32%
personale non qualificato	4,10%	-6,82%	5,80%	-9,01%	2,38%	-3,24%

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT, Indagine Continua sulle Forze di Lavoro

La popolazione INPS in Campania è di 926.929 lavoratori, mentre l'Indagine Continua sulle Forze di Lavoro si riferisce a 1.573 migliaia di lavoratori. Se guardiamo a questo universo dei dipendenti risulta una situazione in cui sono soprattutto i maschi che nelle posizioni più elevate perdono posti. Le donne dirigenti in Campania difendono le posizioni. Nel triennio 2011-2013 vi è la ripresa di una dinamica marcata dopo quella, più grave, dovuta alla crisi del 2008 e i saldi sono evidenti e drammatici con complessivi 7.500 posti persi tra i dipendenti. I maschi perdono 14.876 posti, mentre le donne ne guadagnano 7.326.

Fig. 7 Variazioni 2011-2013 dei dipendenti in Campania per qualifica (INPS - v.a.)



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

La principale differenza è tra gli operai: i maschi scendono di 12.490 unità, mentre le donne incrementano di 7.324. Per quanto riguarda gli impiegati si ha nel triennio 2011-2013 una flessione simile tra maschi e donne che perdono rispettivamente 2.425 e 2.353 posti (rispettivamente il 4 e il 7% sul totale). Significativo è l'incremento delle donne che entrano nel mercato del lavoro come apprendiste (+1.829 contro +644 per gli uomini). Nelle posizioni di dirigenti e quadri le donne, seppur modestamente, incrementano di 16 e 144 posti, mentre tra i maschi vi sono 165 dirigenti 441 quadri in meno. In generale si assiste a un processo di relativa femminilizzazione della manodopera. La diminuzione degli operai in Campania è in termini percentuali un quinto di quella nazionale e anche quella degli impiegati risulta più contenuta.

Tab. 7 Variazioni nazionali e regionali dei dipendenti per qualifiche

	2011	2012	2013	Variazione assoluta 2011-2013	Confronto variazioni percentuali 2011-2013	
	ITALIA				Campania	
Operai	8.138.693	8.079.867	7.760.925	-377.768	-4,64%	-0,87%
Impiegati	5.347.750	5.278.573	5.232.331	-115.419	-2,16%	-1,59%
Quadri	437.713	443.367	442.400	+4.687	+1,07%	-2,05%
Dirigenti	123.401	123.545	120.919	-2.482	-2,01%	-6,16%
Apprendisti	573.247	554.875	533.654	-39.593	-6,91%	+11,24%
TOTALE	14.658.728	14.518.740	14.127.658	-531.070	-3,62%	-0,80%

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

Diametralmente opposta è la situazione che riguarda gli apprendisti in Campania dove si registra un incremento dell'11,24%. Peraltro l'ARLAS che cura l'Osservatorio Regionale del Lavoro (ORMEL) e il rapporto annuale sul MdL per la Regione Campania, segnala che l'apprendistato riguarda solo una quota minoritaria delle assunzioni dei giovani per lavoro dipendente. Nel 2013 gli avviamenti dei giovani tra i 15 e i 29 anni sono stati in Campania 204.765 con un saldo positivo rispetto alle cessazioni di 11.565 posti di lavoro; oltre la metà (127.189) sono stati contratti a tempo indeterminato e 10.367 a tempo determinato. Nel triennio considerato i saldi delle assunzioni di giovani sono stati sempre positivi anche se in progressivo calo¹¹.

Tab. 8 Saldi per settori di attività economica e sesso 2013 (dati in migliaia)

			Saldo 2013	Saldo 2012
	M	F	Tot.	Tot.
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1,2	0,7	2,0	5,1
Sanità e assistenza sociale	0,1	0,7	0,8	-1,0
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	0,3	0,3	0,6	0,1
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	0,2	0,2	0,4	0,6
Trasporto e magazzinaggio	0,3	0,0	0,3	0,2
Altre attività di servizi	0,3	0,0	0,3	1,8
Servizi di informazione e comunicazione	0,1	0,1	0,2	0,0
Attività professionali, scientifiche e tecniche	0,1	-0,1	0,0	0,3
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0,0	0,0	0,0	0,0
Attività immobiliari	0,0	0,0	0,0	0,1
Estrazione di minerali da cave e miniere	0,0	0,0	0,0	-0,1
Fornitura di energia, gas, vapore e aria condizionata	-0,1	0,0	-0,1	-0,1
Fornitura di acqua; reti fognarie; attività di gestione dei rifiuti e riscaldamento	-0,2	0,0	-0,1	-0,1
Agricoltura, silvicoltura e pesca	-0,2	-0,1	-0,3	0,1
Attività finanziarie e assicurative	-0,3	-0,1	-0,4	-0,5
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	-0,5	-0,4	-0,1	3,8
Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	-0,9	-0,1	-0,1	-2,1
Costruzioni	-3,6	-0,1	-3,6	-5,4
Istruzione	-0,1	-3,6	-3,6	-6,9
Attività manifatturiere	-3,8	-0,8	-4,6	-3,2
Totale	-7	-3,2	-10,2	-7,3

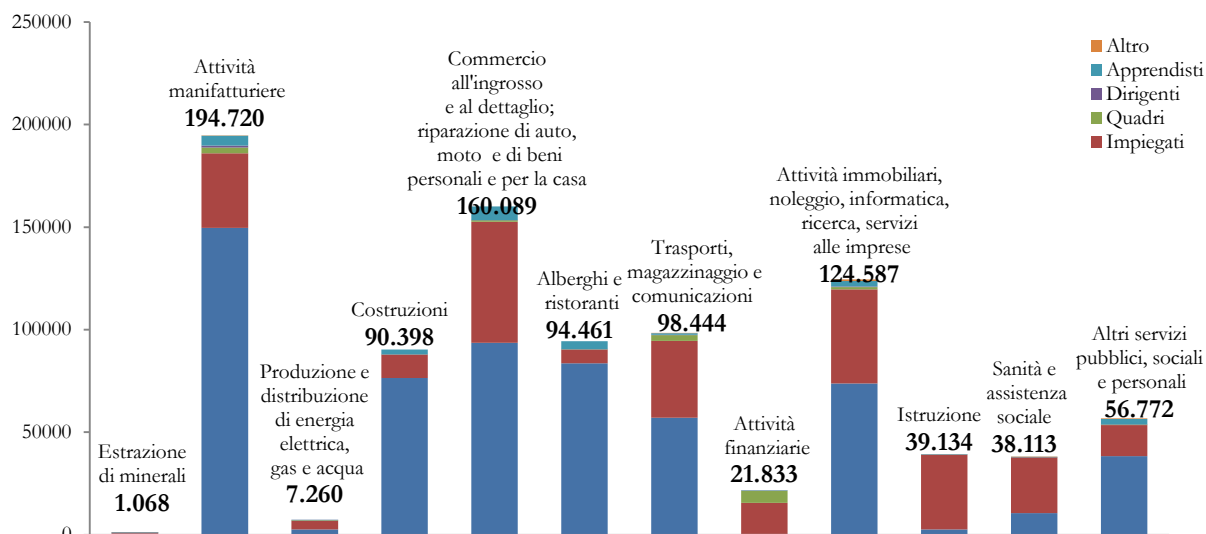
Fonte: ARLAS Rapporto MdL 2014

I forti tassi di disoccupazione della Campania sono frutto di vari fenomeni su cui domina una forte perdita di posti di lavoro nel settore manifatturiero (-30.000 posti), eppure vi sono chiari segnali di

¹¹ L'occupazione che resiste e le opportunità per i giovani – Rapporto sul Mercato del Lavoro 2014, ARLAS – Regione Campania, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2005.

vitalità del tessuto produttivo campano, in particolare del manifatturiero che da solo raccoglie quasi la metà dei dirigenti, cioè del management aziendale.

Fig. 8 Personale dipendente per inquadramento professionale



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

Tab. 9 Lavoratori dipendenti in Campania nel 2013 per qualifica e per sezione Ateco 2002

	Operai	Impiegati	Quadri	Dirigenti	Apprendisti	Altro	TOTALE
Estrazione di minerali	612	376	66	10	4	0	1.068
Attività manifatturiere	149.589	36.460	2.844	942	4.716	169	194.720
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	2.615	4.129	394	60	62	0	7.260
Costruzioni	76.379	11.422	110	119	2.368	0	90.398
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione	93.530	59.095	690	145	6.629	.	160.089
Alberghi e ristoranti	83.560	6.768	152	22	3.959	0	94.461
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	57.089	37.397	2.810	275	714	159	98.444
Attività finanziarie	379	15.244	5.798	200	262	0	21.883
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	73.742	45.910	1.065	309	2.752	809	124.587
Istruzione	2.630	36.378	10	24	92	0	39.134
Sanità e assistenza sociale	10.597	27.092	95	73	255	1	38.113
Altri servizi pubblici, sociali e personali	38.280	15.285	169	89	2.668	281	56.772
TOTALE	589.002	295.556	14.203	2.268	24.481	1.419	926.929

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

1.3 Imprese e competitività

La minore distanza tra i dati del censimento e quelli Inps è data dalle unità locali, ma non sempre è utile fare riferimento a questo livello di analisi. Per dare un esempio di questa distanza si può considerare che al 2011 l'ISTAT conta nelle attività manifatturiere 176.828 addetti alle unità locali della Campania, mentre l'INPS registra 200.654 iscritti. Sono due universi contigui ma diversi ed è opportuno evidenziare gli elementi di convergenza o di prossimità. Tutti i dati comunque convergono nell'individuare una crisi del manifatturiero che a, seconda delle fonti, ha oscillato negli ultimi quindici anni tra un tasso annuo del -1,7% e dell'1,9%. Diversa la situazione dell'edilizia; se si guarda alle unità locali Istat, sembrerebbe che non vi sia stato il calo che invece si rileva guardando il dato delle Imprese, quello dell'INPS e quello dell'ARLAS, ma questo è dovuto anche alle caratteristiche del comparto e alla presenza di cantieri che afferiscono ad aziende localizzate in altre regioni.

1.3.1 Densità demografica e tasso di crescita delle imprese

Nell'industria e nei servizi in Campania, il Censimento del 2011 rileva la presenza di 337.775 imprese con 939.776 addetti con un incremento di circa quarantamila aziende e oltre centomila lavoratori (rispettivamente +12% e +13%, cfr. Tab. 12) rispetto al 2001, resta sostanzialmente invariata la dimensione aziendale di 2,67 addetti per azienda. Si tratta di risultati migliori di quelli nazionali (+8,37%) su cui impatta una più lenta dinamica del Nord (+5,33% d'imprese e + 1,52% di aziende). Subiscono una forte flessione in termini di addetti le aziende con una dimensione tra 10 e 49 dipendenti, ma questo dato è determinato esclusivamente dal Nord. In Campania le aziende di questa classe dimensionale sono tra le più vitali con incrementi prossimi al 14% e al 16%. Nell'intervallo intercensuario è significativamente incrementato il numero di addetti nelle aziende di grandi dimensioni e questo sembra sfatare dei luoghi comuni.

In Italia al Censimento 2011 il 90,3% delle aziende ha una dimensione che non supera i cinque addetti; in Campania sono il 92,4%. Questa classe dimensionale di micro imprese dà lavoro al 37,5% degli addetti in Italia e al 48,5% in Campania. Le grandi aziende con più di 1000 addetti sono meno di 1.500 in Italia; sono 3,3 ogni 1.000 aziende, ma rappresentano oltre il 16% degli addetti; in Campania sono solo 20 e danno lavoro a oltre il 6% degli addetti.

Tab. 10 Dinamica intercensuaria delle imprese e degli addetti per classe dimensionale

Variazioni 2011 su 2001										
	Imprese totali	Addetti totali	Variazione del numero di addetti per classe dimensionale delle aziende							
			0-5	6-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250-499	>500
Italia	+8,37%	+4,53%	3,80%	13,02%	2,92%	0,26%	-0,43%	4,38%	3,59%	7,52%
Nord	+5,33%	+1,52%	-0,31%	10,07%	-0,37%	-1,86%	-1,54%	2,46%	-3,52%	6,45%
Centro	+11,51%	+7,17%	4,97%	16,92%	7,85%	1,88%	1,92%	9,45%	31,08%	6,13%
Mezzogiorno	+11,77%	+10,69%	11,05%	16,83%	7,78%	5,62%	1,38%	7,59%	7,56%	24,50%
Campania	+13,21%	+12,31%	10,37%	18,39%	9,73%	15,88%	15,25%	3,67%	15,96%	20,78%
Caserta	+19,63%	+15,45%	16,94%	28,25%	13,30%	25,75%	19,28 %	17,75%	1,07%	-26,82%
Benevento	+12,00%	+9,58%	11,08%	10,66%	-5,71%	-1,95%	7,87%	55,91%	69,69%	0,00%
Napoli	+12,05%	+13,61%	8,37%	20,41%	17,65%	25,64%	11,30%	-3,42%	36,64%	20,05%
Avellino	+12,12%	+8,45%	10,19%	12,52%	-0,07%	-15,76%	23,77%	-1,90%	-42,16%	147,86%
Salerno	+12,71%	+9,03%	10,91%	12,20%	-3,11%	4,49%	22,72%	11,64%	-23,81%	50,31%

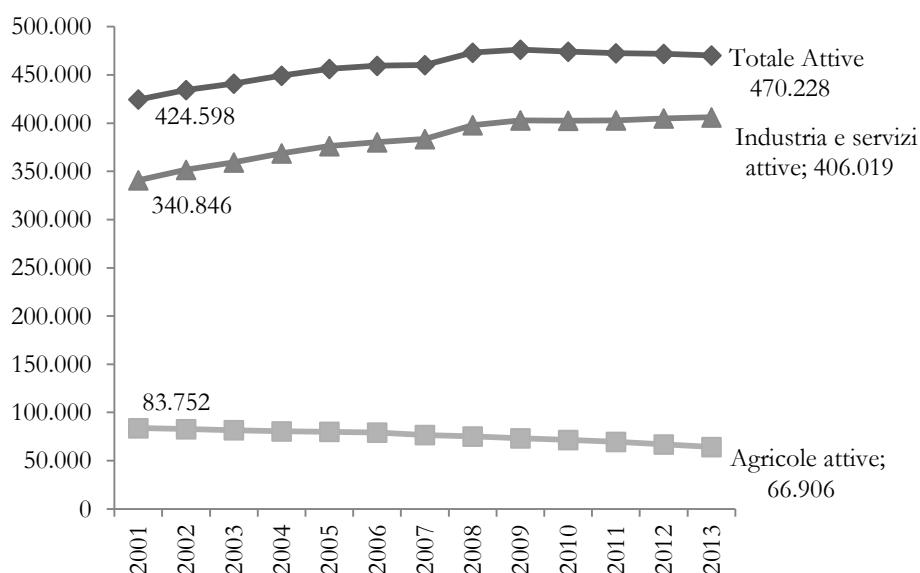
Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT

In Campania è notevolmente cresciuto il numero di addetti alle imprese di grandi dimensioni con sede in questa regione per le vicende societarie del gruppo FIAT. Il conteggio delle imprese tiene conto solo di quelle che hanno sede legale in Campania, mentre quello delle unità locali considera gli stabilimenti presenti sul territorio.

La Campania è un territorio di delocalizzazione delle aziende: il numero complessivo degli addetti delle imprese e delle unità locali a livello nazionale corrisponde perfettamente, le regioni che hanno un rapporto inferiore a 1,00 vuol dire che ospitano imprese che hanno unità locali in altre regioni, per cui il numero di imprese è inferiore a quello delle unità locali. Così nel Centro Nord il rapporto è 0,97, nel Mezzogiorno è 1,09 e in Campania è 1,08. La dimensione media delle imprese che hanno sede legale in Campania è di 2,67 addetti, mentre le unità locali salgono a 2,74. Questo è indice che le unità locali di maggiori dimensioni presenti sul territorio hanno sede legale al Nord, ma soprattutto al Centro e in particolare nella Capitale (Ferrovie, Poste, Banche ecc.)

Tra i due censimenti (2001 e 2011), la provincia di Napoli accoglie oltre la metà delle imprese della Campania che danno lavoro a mezzo milione di lavoratori. Qui si registra una minore crescita delle micro imprese e una significativa crescita delle grandi, dovuto soprattutto al temporaneo cambiamento della sede legale dello stabilimento di Pomigliano (nel censimento precedente veniva contabilizzato come unità locale). Questi cambiamenti in termini statistici producono i massimi cambiamenti ad Avellino nella classe di aziende maggiore, ma fa da contraltare la chiusura di varie aziende tra 250 e 499 addetti (-42,16%); in questa provincia sono negative anche le dinamiche per numerose aziende tra 20 e 49 addetti (-15,76%); segnali negativi più modesti vengono dalle aziende di 10-19 addetti e quelle 100-249, mentre tra le aziende più strutturate e con caratteri locali più evidenti, si registra la crescita delle aziende tra 50 e 99 addetti. Questo riassetto del territorio avellinese ovviamente non è lineare: la crescita di un segmento di aziende può avvenire, infatti, per il simultaneo verificarsi di due dinamiche opposte, sia per il declassamento di aziende che per la promozione di altre alla classe di addetti superiore. A Benevento calano le aziende tra 10 e 49 addetti che rappresentano una parte importante del tessuto produttivo locale da sempre privo di grandi aziende. A Salerno si segnala la presenza di 2 aziende oltre i 500 addetti che in termini percentuali diventano il 50% in più. In effetti, l'uso delle percentuali per questa classe di addetti che a livello regionale ammonta a 20 imprese è inappropriato, ma consente di leggere omogeneamente i dati delle altre classi di addetti.

Fig. 9a Dinamica 2001-2013 delle imprese registrate in Campania alle CCIAA



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Movimprese -Infocamere

Per avere una proiezione aggiornata delle dinamiche delle aziende si può guardare ai dati delle registrazioni alle Camere di Commercio. Al 2013 sono registrate in Campania oltre 561.732 aziende, quasi una ogni 10 abitanti, ma solo 470.228 sono attive, si tratta di un numero comunque molto

superiore a quello del censimento dei servizi e dell'Industria, perché vi sono comprese circa settantamila aziende agricole, ma anche così vi è un numero di aziende altrettanto elevato che risultano attive, ma non sono impegnate in attività produttive. La dinamica demografica delle imprese in Campania mostra un severo calo delle aziende agricole che nell'intervallo 2001-2013 diminuiscono quasi di ventimila unità, mentre nell'industria e nei servizi assistiamo a una crescita perdurante che tende a stabilizzarsi.

Oltre un terzo delle imprese e un quarto dei lavoratori della Campania sono nel Commercio, ma di questi circa 100.000 sono imprenditori, lavoratori autonomi o comunque non riconducibili ai dipendenti che sono iscritti all'INPS. Non è corretta una precisa interpolazione dei dati di queste due fonti (Censimento e INPS) ma è opportuno tentare un incrocio tra dati che potrebbero sembrare incongruenti. Le attività manifatturiere riguardano meno di un decimo delle imprese campane, ma qui si concentrano molte delle maggiori aziende. Nel settore manifatturiero il numero di addetti per impresa in Campania è pari a 5,5 lavoratori per azienda ed è più del doppio rispetto agli altri settori che hanno 2,5 addetti per azienda.

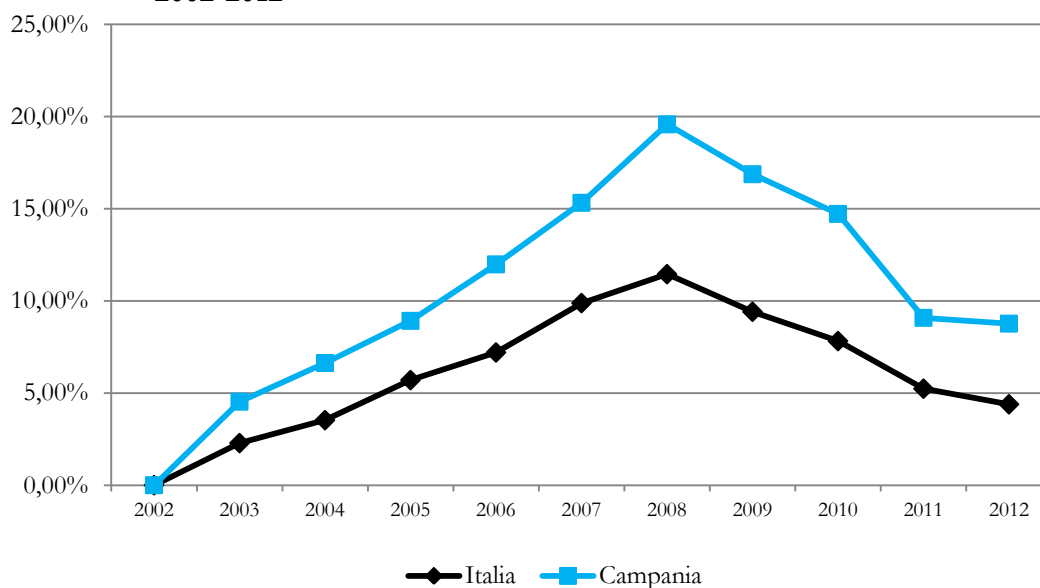
Tab. 11a Imprese attive in Campania per provincia e per Sezione Ateco 2002

	Campania	AV	BN	CE	NA	SA
Agricoltura, caccia, silvicoltura e pesca	1.099	157	110	157	298	377
Estrazione di Minerali	93	16	12	14	20	31
Attività Manifatturiere	28.102	2.820	1.650	3.609	13.921	6.102
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	1.029	117	67	156	471	218
Costruzioni	34.210	3.454	2.226	6.532	13.993	8.005
Commercio ingrosso e dettaglio; riparazione auto, moto beni	118.535	8.349	5.578	16.911	63.185	24.512
Alberghi e ristoranti	23.369	1.915	1.329	3.434	10.531	6.160
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	14.530	891	681	1.689	8.021	3.248
Attività finanziarie	6.971	477	331	889	3.866	1.408
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi imprese	70.623	5.658	3.883	8.961	37.405	14.716
Istruzione	2.074	112	84	352	1.148	378
Sanità e assistenza sociale	18.751	1.413	923	2.728	10.222	3.465
Altri servizi pubblici, sociali e personali	18.389	1.494	1.060	2.509	9.132	4.194
Totale complessivo	337.775	26.873	17.934	47.941	172.213	72.814

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Censimento 2011 Industria e Servizi (ricodifica con corrispondenze generali di sezioni da ATECO 2007 ad ATECO 2002)

Maggiori informazioni sulle dinamiche della crisi che ha attraversato le aziende della Campania ci vengono dai dati ISTAT sulle imprese. Alla fine del decennio che separa le due rilevazioni statistiche del 2001 e del 2011, i dati censuari indicano una generale crescita del numero di imprese e di addetti alle imprese in una misura che è maggiore per la Campania rispetto al dato nazionale. Il periodo che va dal 2008 al 2011 è stato attraversato dalla grave crisi che ha eroso fortemente il tessuto produttivo nazionale e soprattutto quello regionale, più che dimezzando, ma non vanificando del tutto quella significativa crescita che in sei anni, fino al 2007, aveva portato in Campania un incremento di circa il 20% degli occupati rispetto al 2011. In questa regione, sia la fase di crescita che quella di crisi del tessuto produttivo sono state più accentuate rispetto a quanto avvenuto a scala nazionale. Complessivamente la crescita relativa del tessuto produttivo, sia in termini di numero di imprese che di addetti alle imprese è stata, tuttavia, maggiore che a livello nazionale.

Fig. 9b - Variazioni cumulative degli occupati nelle Unità Locali nel periodo 2002-2012



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Statistiche nazionali sulla struttura delle imprese (ASIA-ISTAT)

Il confronto tra i dati CCIAA e i dati ISTAT sulle imprese indicano che tra le imprese attive nel periodo di crisi molte aziende con sede in Campania hanno mantenuto la propria iscrizione alle Camera di Commercio ed anzi il loro numero è incrementato; cioè sarebbero in condizioni di riprendere posto sullo scenario produttivo. Tuttavia il numero delle Unità Locali è diminuito significativamente e questo perché aziende di maggiori dimensioni e multilocalizzate hanno lasciato la Campania

Può essere rilevato un altro dato, la crisi ha maggiormente colpito le aziende di grandi e quelle micro: la dimensione media aziendale che nel 2001 era 3,68 è leggermente aumentata arrivando nel 2012 a 3,70 addetti per azienda, ma nel 2008, l'anno di maggiore crisi le aziende che hanno resistito davano una media di 4 addetti per azienda. Da un'analisi più approfondita emerge che tra il 2008 2e il 2012 il numero dei dipendenti diminuisce meno della metà rispetto al numero degli occupati che comprende altre tipologie contrattuali (e non) con cui si posizionano gli addetti nelle aziende. Indubbiamente il commercio, il manifatturiero e l'edilizia più intaccati in termini di diminuzione del numero di unità locali e, quindi, di aziende. Ma, mentre nel commercio la diminuzione del numero corrisponde a un aumento degli occupati spinto dalle catene di distribuzione, nel manifatturiero e nell'edilizia la diminuzione delle unità produttive corrisponde a un severo calo occupazionale di cui già si è detto. Nel periodo 2008-2012 inoltre si registra in tutti i maggiori settori un calo del fatturato.

Tab. 11b – Variazioni 2008-2012 e situazione al 2012 delle UL e dei dipendenti

	Variazione numero di unità locali 2008-2012	Variazione fatturato – euroX 1.000 2008-2012	Variazione numero di persone occupate 2008-2012	Variazione numero di dipendenti 2008-2012	Numero di unità locali al 2012	Numero di dipendenti al 2012
TOTALE	-48913	-19170601	-113336	-53208	335760	677995
B: estrazione di minerali da cave e miniere	-40	-36639	-152	-75	94	625
C: attività manifatturiere	-6434	-9892681	-29046	-19450	28072	147862
D: fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	132	-162090	60	109	329	4510
E: fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	-11	-178872	-1273	-954	813	17269
F: costruzioni	-5034	-4222764	-49791	-33817	33427	69662
G commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	-23582	-1280134	-7484	10855	120306	136804
H: trasporto e magazzinaggio	-2342	-235889	-7353	-3826	9545	76024
I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	952	-41216	5922	4974	24398	58580
J: servizi di informazione e comunicazione	-1866	-1594268	-3232	-491	5197	21117
L: attività immobiliari	-1874	112406	-1763	-270	8430	2963
M: attività professionali, scientifiche e tecniche	-2691	-1733658	-5859	-4305	54667	17645
N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	-2786	45230	-16618	-13809	9599	60575
P: istruzione	-601	-2447	-903	287	2210	9203
Q: sanità e assistenza sociale	-1715	-363922	1565	1517	19745	32590

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Statistiche nazionali sulla struttura delle imprese (ASIA-ISTAT)

1.3.2 I settori e le aree in crescita in Campania la dinamica delle unità locali

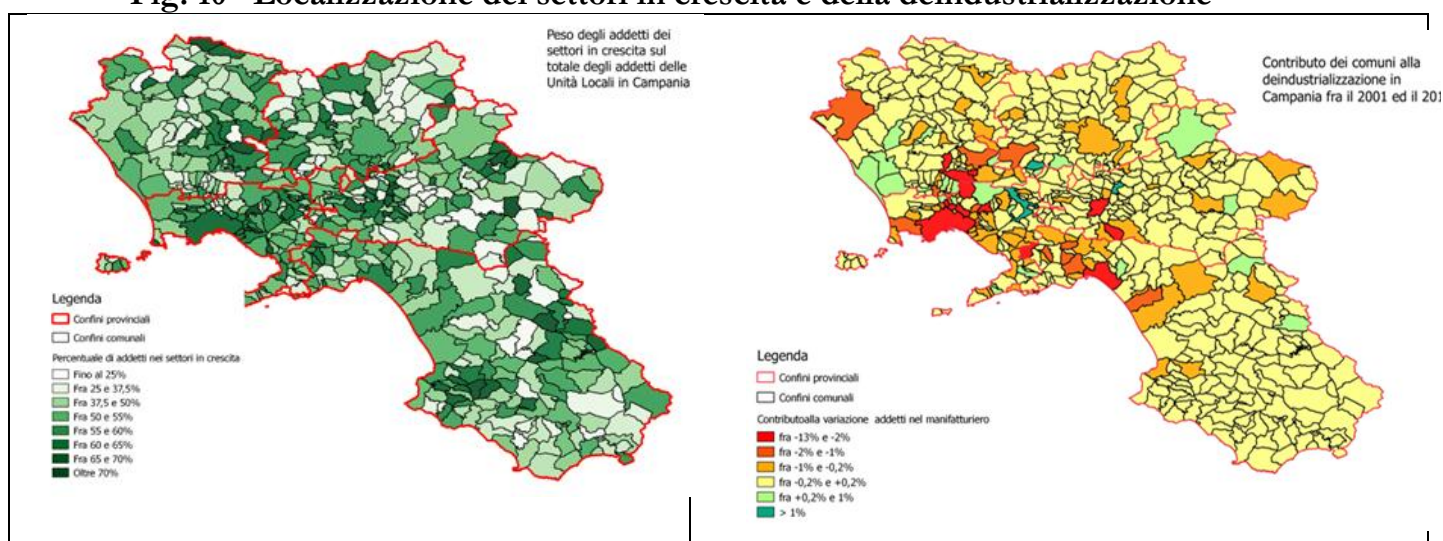
Nell'intervallo intercensuario Il numero di addetti delle Unità locali cresce in Campania del 9,51% rispetto alla media nazione del 4,55%. Analizzando la variazione degli addetti e l'indice di impatto sulla crescita, osserviamo che la ristorazione è il settore che maggiormente anima le dinamiche di crescita del tessuto produttivo e si può ritenere strettamente connesso all'industria agro-alimentare.

Seguono come contributo alla crescita le attività delle **costruzioni specializzate**. L'edilizia tradizionale è in crisi, le abitazioni, gli edifici sono diventati apparecchi complessi, le normative nazionali ed europee richiedono adeguamenti, i consumatori investono per diventare anche risparmiatori e produttori di energia; i nuovi stili di vita includono è una ricerca d'innovazione e autosufficienza.

Tutto questo dovrebbe essere considerato nella programmazione regionale d'importanza strategica perché implica relazioni di filiera che probabilmente non sono state del tutto esplorate e valorizzate. Sia le attività di Costruzioni specializzate che quelle di Ingegneria civile registrano una significativa crescita collegabile a quella degli studi di architettura, ingegneria, collaudi e analisi tecniche.

Le due carte della figura 10 illustrano la geografia della crescita e della deindustrializzazione. La prima mostra il peso degli addetti sui settori in crescita sul totale degli addetti, l'altra il "contributo" dei comuni alla deindustrializzazione. Si può osservare nell'area metropolitana intesa come continuum della provincia di Napoli del basso casertano la coesistenza di una maggiore incidenza dei settori in crescita e della deindustrializzazione.

Fig. 10 Localizzazione dei settori in crescita e della deindustrializzazione



Fonte: Elaborazione LUPT -OBR Campania su dati ISTAT dei censimenti 2001 e 2011

In termini assoluti il commercio dà l'apporto maggiore alla compensazione di posti di lavoro nel manifatturiero che considerando le Unità Locali è pari al 18,95%, mentre considerando le Imprese, è pari al 16,60%. In termini percentuali la performance più sorprendente è quella nel settore delle attività di risanamento e altri servizi di gestione del trattamento dei rifiuti, che aumenta nel decennio di oltre 20 volte il numero di addetti, raddoppiando il tasso di crescita del settore a livello nazionale. Altri top-performer dell'incremento di addetti sono i settori delle scommesse, lotterie, case di gioco, ma anche il trasporto aereo con tassi di crescita decennale superiori al 300%. Ariano Irpino a oriente e quattro comuni del giuglianese sulla fascia costiera a occidente presentano sia situazioni di crescita che di assenza o bassissima deindustrializzazione.

Tab. 12 Le attività in crescita

INCREMENTI INTERCENSUARI (2011-2001) DEGLI ADETTI DELLE UNITA' LOCALI ORDINATI PER CAPACITÀ DI IMPATTO		variazione sul dato precedente 2001-2011	capacità ¹² di impatto sull'incremento
• attività dei servizi di ristorazione		67,03%	0,0385
• lavori di costruzione specializzati		56,67%	0,0320
• commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)		19,43%	0,0294
• commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)		30,57%	0,0239
• attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti		2160,53%	0,0183
• attività legali e contabilità		38,01%	0,0142
• attività di servizi per edifici e paesaggio		37,60%	0,0135
• attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese		81,45%	0,0114
• attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco		353,89%	0,0114
• ingegneria civile		119,21%	0,0081
• attività immobiliari		89,73%	0,0080
• attività degli studi di architettura e d'ingegneria, collaudi ed analisi tecniche		46,70%	0,0080
• assistenza sanitaria		16,52%	0,0070
• altre attività di servizi per la persona		27,42%	0,0066
• fabbricazione di altri mezzi di trasporto		44,07%	0,0051
• istruzione		43,70%	0,0045
• trasporto terrestre e trasporto mediante condotte		8,84%	0,0041
• servizi di vigilanza e investigazione		49,49%	0,0041
• attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attività assicurative		38,30%	0,0039
• trasporto aereo		356,22%	0,0037
• magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti		18,93%	0,0036
• attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti recupero materiali		23,48%	0,0029
• raccolta, trattamento e fornitura di acqua		101,60%	0,0026
• attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale		42,04%	0,0021
• servizi di assistenza sociale residenziale		91,54%	0,0014
• assistenza sociale non residenziale		79,69%	0,0013
• trasporto marittimo e per vie d'acqua		20,38%	0,0011
• attività di noleggio e leasing operativo		43,32%	0,0010
• attività sportive, di intrattenimento e di divertimento		19,76%	0,0009
• attività creative, artistiche e di intrattenimento		34,99%	0,0007
• estrazione di petrolio greggio e di gas naturale		100,00%	0,0003
• fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi		2,07%	0,0003
• commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli		1,31%	0,0003
• attività di programmazione e trasmissione		27,70%	0,0003
• attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione		11,60%	0,0003
• silvicoltura ed utilizzo di aree forestali		47,71%	0,0002
• fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici		16,28%	0,0002
• assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie)		16,44%	0,0002
• attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, musicali		11,39%	0,0001
• attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività culturali		18,88%	0,0001
• altre industrie manifatturiere		0,98%	0

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT dei censimenti 2001 e 2011

In questo quadro delle attività più dinamiche emerge l'importanza dei settori della costruzione dei mezzi di trasporto. Il riquadro sottostante dà evidenza dei soli settori manifatturieri con saldi positivi ed

¹² Questa misura è stata ottenuta come prodotto della variazione intercensuaria per il peso di ciascun settore degli addetti a livello di divisione merceologica ISTAT

emerge l'importanza della costruzione dei mezzi di trasporto nei diversi ambiti. Particolare rilevanza ha in Campania la filiera aerospaziale su cui puntano le politiche industriali della Regione.

“Già oggi il settore aeronautico/aerospaziale della regione si caratterizza per competenze, asset ed aree di eccellenza che gli hanno consentito di registrare posizioni importanti, sia all'interno (in termini di incidenza sull'intero sistema industriale regionale), sia all'esterno con capacità progettuali e realizzative certamente non marginali anche sul più vasto mercato nazionale ed internazionale. Queste attività, peraltro, sono cresciute a ritmi elevati, grazie non solo alla forte richiesta proveniente dai grandi committenti (Airbus e Boeing) ma anche all'affermazione (e alla riconoscibilità) del comparto regionale come un segmento strutturato ed importante dell'offerta. Ciò nonostante, gli ultimi anni – soprattutto con l'insorgere della crisi mondiale – hanno anche fatto emergere alcune criticità che, se non opportunamente contrastate, potrebbero portare ad una perdita di capacità competitiva delle aziende campane. Contribuire a consolidare le attività di questa “filiera” - sostenendo un programma d'investimenti (materiali e immateriali) in grado di ammodernare l'attrezzatura produttiva, innovare processi e prodotti, qualificare le risorse e potenziare l'offerta – rappresenta indiscutibilmente un fattore determinante per la crescita competitiva delle migliori e più significative realtà imprenditoriali della regione. Trattandosi, peraltro, di esperienze “non isolate” nel sistema industriale, ma che anzi costituiscono, nei fatti, poli di aggregazione e di sviluppo manifatturiero di assoluta eccellenza - oltre che con un “peso” sicuramente rilevante sulla generazione di occupazione stabile e di qualità, sulla propagazione di effetti di domanda (nell'ambito di un sistema altrettanto specializzato ed importante di “fornitura industriale”) e, quindi, sulla formazione del PIL regionale – l'investimento e l'aiuto che si rivolge a queste iniziative ha tutti i requisiti per concorrere a potenziare le maggiori direttrici dello sviluppo industriale ed economico della Campania.”¹³

Tab. 13 I settori manifatturieri in crescita (2001-2011)

Settori	Addetti 2001	Addetti 2011	Variazione percentuale
fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	3.871	6.200	60,2
fabbricazione di altri mezzi di trasporto	4.940	7.343	48,6
fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	725	982	35,4
industria delle bevande	1.252	1.508	20,4
altre industrie manifatturiere	4.079	4.174	2,3
industrie alimentari	27.45	28.05	2,2
fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	4	0	
	5.916	5.990	1,3

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT dei censimenti 2001 e 2011

Gli indirizzi delle politiche industriali della Campania si possono evincere considerando che nel corso del 2013 il NVVIP ha espresso pareri relativi al “Contratto di Programma regionale per lo sviluppo innovativo delle filiere manifatturiere strategiche in Campania” focalizzando l'attenzione sull’- *Ampliamento e potenziamento degli stabilimenti Alenia Aermacchi in Campania*; - *Supply Chain Industriale Aeronautica della Campania (SCLA)*; - *Tecneva*; - *T2Star*. Si tratta di contratti di programma rivolti all’aerospazio e all’automotive con investimenti di 300 milioni per 800 posti di lavoro.

Questi settori influenzano in modo rilevante il quadro delle esportazioni e della competitività regionale, tuttavia proprio in alcuni settori strategici la dinamica delle esportazioni registra nel 2013 andamenti preoccupanti, mentre altri settori registrano performances importanti.

1.3.3 Esportazioni e innovazione in Campania

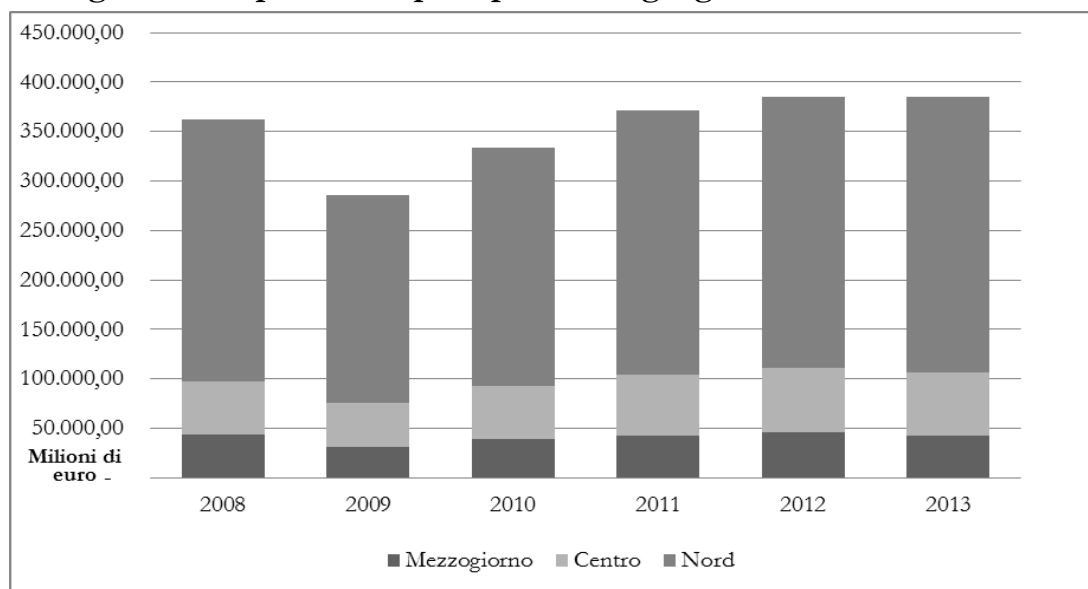
Le esportazioni in Italia dopo la grave flessione del 2009 segnano una progressiva ripresa e arrivano nel 2012 a oltre 390 miliardi di euro per poi scendere leggermente al disotto di questo valore nel 2013

¹³ Relazione sulle attività nel 2013 del NVVIP Campania - giugno 2014

con 389,85 miliardi di euro e questo calo è imputabile essenzialmente al Mezzogiorno che oscilla tra l'11% e il 12% delle esportazioni nazionali e scende dai 46,56 miliardi del 2012 ai 42,51 del 2013.

La Campania mantiene le esportazioni attorno ai 9,5 miliardi di euro in leggera ma costante crescita, dopo il crollo delle esportazioni del 2009, quando scesero a 7,8 miliardi. La Campania pesa per circa il 2,4% sulle esportazioni nazionali. Tuttavia per il 2012 l'Atlante della Competitività di Unioncamere calcola per la Campania un tasso di propensione all'esportazione pari a 11,2, mentre per il Mezzogiorno è 14,5. Si tratta di dati assai distanti dal tasso nazionale di esportazione che è 27,8.

Fig. 11 Le esportazioni per ripartizioni geografiche in Italia



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT

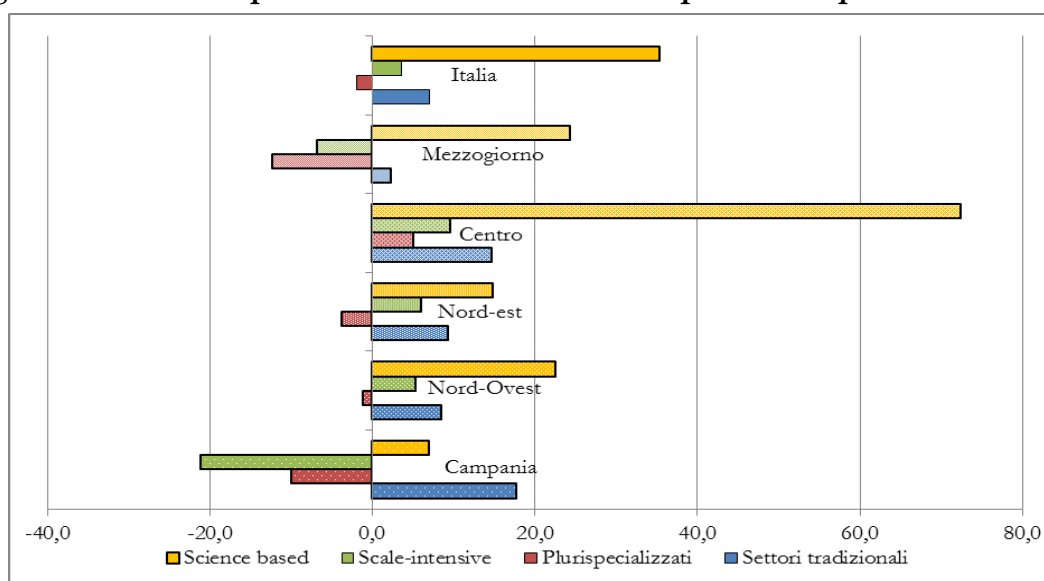
Nei sei anni 2008-2013 le esportazioni in Italia crescono del 5,6% mentre nel Mezzogiorno diminuiscono del 2%. La crescita delle esportazioni nelle regioni del Centro arriva al 19,2, nel Nord Ovest è del 5,7% e nel Nord Est è del 4,2%.

La Campania era nel 2008 alla tredicesima posizione e risale nel 2013 alla nona tra le venti regioni italiane, diversamente dal resto del Mezzogiorno, è in lieve crescita (+1,6) ma le variazioni sono molto diverse nelle cinque province. A Salerno le esportazioni sono incrementate del 10%, a Napoli del 2,4% incidendo in modo considerevole sulla massa totale delle esportazioni. Benevento mette a segno positivo una crescita modesta (+1,5). Diminuiscono fortemente Caserta (-11,0) e Avellino (-3,5).

Tra esportazione e innovazione vi è una relazione che dipende dalle caratteristiche delle aziende produttrici dei beni destinati ad altri Paesi. La tassonomia di Pavitt è applicata anche per classificare i settori industriali a seconda delle caratteristiche dei processi innovativi prevalenti e individua 4 categorie di imprese/settori: *Supplier-dominated*, imprese attive in comparti tradizionali (per es. il tessile e l'agricoltura), in cui l'innovazione è di origine esterna all'impresa; *Scale-intensive*, aziende prevalentemente di grande dimensione, produttrici di materie prime e di beni di consumo durevoli (per es., automobili) in cui le fonti dell'innovazione sono sia interne sia esterne e il grado di appropriabilità è medio; *Specialized suppliers*, società di più piccola dimensione, specializzate nel produrre tecnologie utilizzate da altre imprese (macchinari specializzati e strumenti ad alta tecnologia), in esse il grado di appropriabilità dell'innovazione è alto, per la natura stessa della conoscenza necessaria allo sviluppo di tali tecnologie; *Science-based*, società ad alta tecnologia, che attingono a ricerca e sviluppo sia interna sia universitaria, in settori quali la farmaceutica o l'elettronica o l'ICT.

Le esportazioni nei settori tradizionali nel periodo 2008-2013 incrementano in tutte le macro aree del territorio nazionale e maggiormente in Campania dove l'incremento è del 17,8%, si tratta dell'ambito produttivo di maggior incremento per questa regione.

Fig. 12 Variazioni percentuali 2008-2013 delle esportazioni per settori Pavitt



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT

Nella tassonomia di Pavitt sono considerati t

radizionali - *Supplier based* - le produzioni di: tessile, calzature, alimentari e bevande, carta e stampa, legname. In Campania, i primi tre di questi settori sostengono le esportazioni e per quanto considerati tradizionali, sono sostenuti dalla combinazione di *know how* unici e tradizionali e importanti innovazioni. La Campania vede una severa caduta delle produzioni *Scale Intensive* (calo del 21,2%) ovvero le produzioni di motori, veicoli, elettromeccanici, dovuti, da un lato, alla riorganizzazione delle fabbriche di Pomigliano e di Avellino, e dall'altro, alla chiusura degli stabilimenti nel casertano legati alla produzione di elettrodomestici. Diminuiscono le esportazioni nei settori plurispecializzati - *Specialised suppliers* - che comprendono - macchine agricole e industriali, macchine per ufficio, etc. Vi è una crescita delle esportazioni dalla Campania nei settori *Science based* - chimica, farmaceutica, informatica - ma con un +6,9% è meno di un decimo, in termini relativi e ancor meno in termini di valori assoluti, di quella del Centro (+72,3%), ma molto distante anche dalla media nazionale (+35,3%). In quest'ambito di colloca perfettamente un soggetto come IMAST. *Lo studio di fattibilità condotto da McKinsey, ha confermato che la ricerca Campana, pubblica e privata, sull'Ingegneria dei materiali polimerici e dei compositi a matrice polimerica occupa un posto di assoluto rilievo a livello nazionale e internazionale. Questa valutazione si basa su tre elementi: il numero significativo di ricercatori presenti sul territorio (500 ricercatori, di cui il 65% in strutture pubbliche), la rilevanza delle pubblicazioni campane (circa 25% degli articoli italiani pubblicati in materia sulle più importanti riviste specialistiche internazionali), il numero di brevetti depositati nel settore (15% del totale nazionale) e la rete delle collaborazioni con prestigiose istituzioni internazionali (ad esempio Stanford University, Penn State University, MIT e CNRS).*

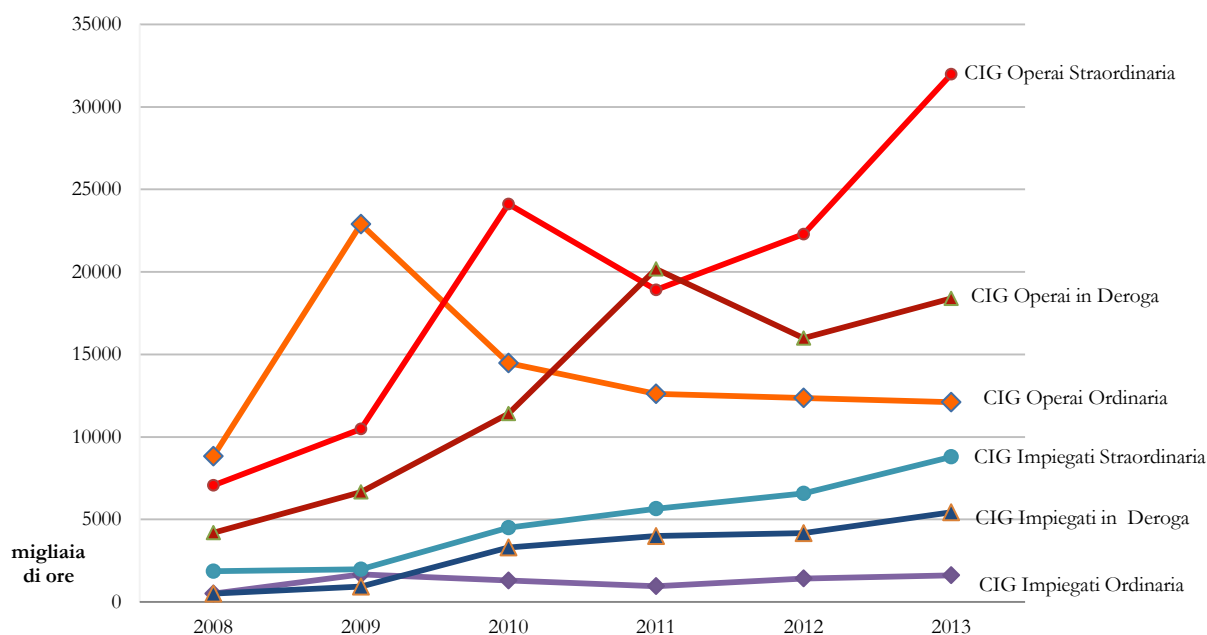
Ruotando attorno a grandi aziende come l'Alenia e la Selex, nel tessuto produttivo della Campania spicca la presenza della filiera aerospaziale che ha dato vita al DAC, Distretto Tecnologico Aerospaziale della Campania. Vede la partecipazione di 6 Grandi Aziende, 11 PMI (di cui 7 consortili che raggruppano 124 aziende e centri di eccellenza), 11 Centri di Ricerca (5 Atenei campani). La Campania in questo ambito è la seconda regione d'Italia dietro la Lombardia con un volume di fatturato stimato attorno a 1,6 miliardi (22% del fatturato nazionale) e la prima per numero di dipendenti. Nel 2011 questa filiera contava 8.404 lavoratori rispetto agli 8.217 della Lombardia. Studi precedenti evidenziavano che questa filiera rappresenta da sola quasi il 9% dell'export del settore manifatturiero nel suo insieme, pur rappresentando meno dell'1% degli addetti.

1.4. Ammortizzatori e previsioni di assunzioni

1.4.1 Ammortizzatori sociali

Complessivamente nel periodo 2008-2013 le ore di Cassa Integrazione sono aumentate in Campania più di tre volte; da 22.957.540 a 78.323.771. Questo dato impressionante dà la misura della crisi produttiva di questa regione che passa da 9.566 a 32.635 lavoratori equivalenti (o di unità lavorative annue) in Cassa Integrazione. Questo sembrerebbe un dato drammatico se non lo si confrontasse con quello nazionale che aumenta di 5 volte passando da 227.937.711 a 1.182.357.238, che corrisponde a un incremento da circa 95.000 lavoratori (equivalenti) a quasi mezzo milione (492.649) di persone toccate dalla Cassa Integrazione. L'analisi della serie storica per tipologia di applicazione di questo importante istituto, indica un ripido incremento della Cassa Integrazione Straordinaria degli operai. Vi sono dei picchi nelle tre tipologie in tre anni successivi che indicano come le attività che sono state colpite dalla crisi non abbiano operato riconversioni e la condizione dei lavoratori in Cassa Integrazione abbia proseguito nella spirale che porta alla mobilità. Il picco della CIG ordinaria si manifesta nel 2009 e poi inizia una discesa che ben si vede nel grafico; nel 2010 si ha un primo picco della CIG Straordinaria che poi cala per avere infine un'impennata nel 2012-2013. Nel 2011 vi è il primo picco della CIG in deroga per quanto riguarda gli Operai. Sul versante degli impiegati a partire dal 2009 assistiamo a una costante crescita delle ore di CIG e in particolare di quella in deroga e straordinaria che aumentano considerevolmente. Il dato positivo è che nel 2014 i dati sono in calo a livello nazionale, benché abbiano continuato a incrementare in Campania. Per coerenza di analisi limitiamo i dati al 2013.

Fig. 13 La Cassa Integrazione in Campania: tendenze per tipologia di ammortizzatore e inquadramento dei lavoratori



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

In Campania la CIG ordinaria nel 2013 è erogata per 13.724.612 ore cioè il 17% del totale. E per l'88% è destinata agli operai. Per il 53% è indirizzata verso il settore manifatturiero e da questo macrosettore provengono due terzi degli impiegati (equivalenti annui) in CIG. Il settore delle costruzioni assorbe il 37% delle ore di CIG ordinaria. Nel settore manifatturiero le lavorazioni dei metalli e la produzione di apparecchi elettrici, macchine e apparecchi meccanici sono quelli in cui è maggior e il ricorso a questo ammortizzatore.

1.4.2 Le qualifiche professionali più richieste in Campania: un confronto tra i risultati dell'indagine Excelsior e altre fonti

L'indagine Excelsior offre una lettura delle previsioni dei responsabili aziendali di un corposo campione di aziende purtroppo il sistema dei dati non rende agevole un diretto confronto tra assunzioni previste e quelle effettive. Si può ipotizzare che le previsioni siano al tempo stesso più ottimistiche e più pessimistiche della realtà sulla base degli umori congiunturali. Il dato delle assunzioni fornisce una misura del fabbisogno di nuovi "professionisti", ma bisogna guardare anche ai saldi per comprendere la dinamica di ogni professione e, per quanto riguarda questo studio, i fabbisogni correlati di formazione dei dipendenti e dei lavoratori che devono riconsiderare la propria collocazione e le proprie competenze nel corso dei periodi di cassa integrazione e nelle fasi di crisi in genere. Per questi motivi questo paragrafo offre una analisi della domanda di professionalità che si collega a fonti che riflettono anche altri aspetti delle dinamiche del mercato del lavoro, come la lettura dei saldi tra entrate e uscite dalle posizioni lavorative.

L'anno guida delle analisi di questo lavoro è il 2013, ma il Sistema Excelsior-Unioncamere li ha resi disponibili già per il 2014, così è possibile analizzare l'andamento delle previsioni delle aziende nell'arco dell'ultimo triennio.

Tab. 14 Andamento delle previsioni di assunzioni non stagionali in Campania (2012-2014) per le 25 Classi di Professioni con maggiore frequenza nel 2013

	2012	2013	2014
612 - Artigiani e operai specializz. costruzioni-mantenimento strutture edili	2.790	2.050	1.530
742 - Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	1.430	1.810	1.450
512 - Addetti alle vendite	2.780	1.770	3.590
814 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia	1.710	1.700	2.840
623 - Meccanici artigianali, montatori e manutentori macch. fisse e mobili	430	1.490	280
411 - Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	1.330	1.410	2.120
522 - Esercenti e addetti nelle attività di ristorazione	1.190	1.150	1.860
842 - Personale non qualificato delle costruzioni e professioni assimilate	320	1.000	190
431 - Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	1.760	860	340
321 - Tecnici della salute	520	740	510
422 - Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	420	660	310
331 - Tecnici organizzazione e amministrazione delle attività produttive	630	590	500
624 - Artigiani e operai special. installaz. manutenz. elettriche-elettron.	1.000	580	510
651 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari	440	530	360
333 - Tecnici dei rapporti con i mercati	230	510	310
613 - Artigiani e operai specializz. addetti rifiniture delle costruzioni	480	440	1.180
264 - Professori di scuola primaria, preprimaria e professioni assimilate	850	410	590
744 - Conduttori macch. movimento terra, sollevamento e maneggio materiali	580	390	580
211 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, fisiche e naturali	310	340	290
421 - Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro	300	340	290
543 - Operatori della cura estetica	570	330	260
813 - Personale non qualif. spostamento e consegna merci	440	330	440
263 - Professori di scuola secondaria, post-secondaria e profess. assimilate	380	280	530
312 - Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	300	280	350
313 - Tecnici in campo ingegneristico	200	260	210

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati EXCELSIOR UNIONCAMERE

Nel triennio considerato le previsioni di assunzioni delle aziende hanno un andamento che graficamente è a V registrando i seguenti valori: 26.690; 25.350; 26.610. Il 2013 è quindi un anno di flessione con un -5% complessivo, ma analizzando i dati, la flessione si registra soprattutto per le professioni più diffuse e meno qualificate, mentre si registrano incrementi per i tecnici nel campo della salute, del benessere, del marketing, per gli specialisti nel campo delle scienze matematiche, fisiche,

informatiche e naturali, sebbene si tratti di incrementi piuttosto modesti rispetto al 2012. Nel 2013 sono gli *operai dell'edilizia* e i *conducenti di veicoli* nei settori della logistica e dei trasporti (anche legati al turismo) che primeggiano. Gli *addetti alle vendite* sono al terzo posto pur segnando una forte diminuzione rispetto all'anno precedente, tranne il caso dei conducenti di veicoli. Nel 2014 le previsioni di assunzioni cambiano completamente il quadro rispetto al 2013 e gli addetti alle vendite conquistano la prima posizione con una numerosità raddoppiata rispetto all'anno precedente, avanzano le posizioni delle professioni nella ristorazione e degli impiegati di segreteria. Le professioni maggiormente qualificate nel 2014 non segnalano previsioni particolarmente entusiasmanti rispetto al nostro anno di riferimento, il 2013, anche se è da segnalare una crescita degli informatici.

Alcuni elementi di confronto delle previsioni Excelsior possono venire dall'Osservatorio regionale del Mercato del Lavoro che fa capo all'ARLAS. Per il 2013 il sistema Excelsior ha stimato in Campania previsioni aziendali che indicano un saldo pari a 18.640 assunzioni. Sommando il dato delle assunzioni stagionali e non stagionali si perviene a un dato assai distante da quello fornito dall'ARLAS che fonda il suo rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie relative alle assunzioni: nel 2013 le CO riguardano oltre 681mila assunzioni e oltre 691mila cessazioni di contratti con saldo negativo di circa 10.200.

Vi sono alcuni elementi di convergenza tra queste due fonti come la rilevanza delle assunzioni nel settore alberghiero e della ristorazione. Ma anche lo scarso peso delle professioni più qualificate tra le quali si evidenzia, tuttavia, la crescita delle professioni sanitarie, degli specialisti della formazione e dell'assistenza alle persone. L'indagine Excelsior consente di leggere dei segnali positivi per alcune figure altamente qualificate, sia in campo ingegneristico che in campo scientifico ed informatico.

Tab. 15 - Qualifiche professionali con saldi positivi superiori a 200 unità

Qualifica professionale	Comunicazioni di Assunzioni nel 2013	Differenza 2013-2012	
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	112'224	1'583	4.0%
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	41'624	909	2.2%
Altri specialisti dell'educazione e della formazione	5'890	906	15.4%
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	3'959	370	9.3%
Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	8'827	321	3.6%
Tecnici della salute	3'914	314	8.0%
Esercenti e addetti di agenzie di pompe funebri	955	219	22.9%
Personale non qualificato addetto ai servizi domestici	3'105	211	6.8%
Altre professioni qualificate nelle attività commerciali	1'672	205	12.3%
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	112'224	1'583	4.0%
Personale non qualificato nei servizi di pulizia	41'624	909	2.2%
Altri specialisti dell'educazione e della formazione	5'890	906	15.4%

Fonte: ARLAS Rapporto 2014 sul MdL

Le professioni che in Campania hanno avuto maggiore incremento nel 2013 sono tutte nei settori dei servizi: in termini assoluti l'incremento maggiore è quello degli esercenti e addetti nelle attività di ristorazione con un saldo di 1.583 posti in più che incidono per l'1,4% sul totale della categoria, segue con 909 posti l'incremento del personale di pulizia, ma si registra un calo del quasi equivalente in valore assoluto è l'incremento degli "specialisti" dell'educazione e formazione che in termini relativi è però molto più marcato (+15,4%). Fa da contraltare un drammatico calo in valori assoluti dei professori delle scuole di ogni ordine e grado che diminuiscono di oltre 4.000 unità con un calo medio intorno al 6%.

1.5 Conclusioni

Campania: miseria e nobiltà! Questo è quanto si può ricavare in estrema sintesi dall'analisi dello scenario della Campania e su cui convergono molte fonti.

Fra i fattori negativi che caratterizzano la Campania si sottolineano:

- un PIL pro capite pari ad appena 17.000 euro, che colloca la Campania al diciassettesimo posto fra le regioni italiane;
- un 23% di laureati che abbandonano la regione per trovare lavoro nel Centro Nord;
- il posizionamento delle Province campane fra le ultime sedici in Italia (fonte: IlSole24Ore) per Qualità della Vita;
- l'aumento della dipendenza della ricchezza familiare dai trasferimenti pubblici mentre calano i percettori di reddito da lavoro dipendente;
- un tasso di attività femminile fra i più bassi d'Europa (37% contro il 66% a livello nazionale);
- un 40% di giovani fra 15 e 34 anni che non studiano né lavorano (NEET);
- il tasso di disoccupazione pari al 21% nella regione ed al 25% nell'area di Napoli;
- il forte calo dell'occupazione nel settore manifatturiero e in parte nelle Costruzioni (queste ultime compensate in parte dalle costruzioni specializzate) come conseguenza della crisi del 2007-2013;
- Un aumento delle ore di Cassa Integrazione di circa 3 volte fra il 2008 ed il 2013 (sia pure meno forte rispetto al dato nazionale) con un contributo del 37% da parte del Settore delle Costruzioni.

Fra gli elementi positivi si annoverano:

- un Ateneo come quello napoletano della Federico II che con le altre Università rappresenta ancora un polo di attrazione soprattutto per gli studenti del Mezzogiorno e la presenza di una estesa rete di università e centri di ricerca ad esse associati;
- la presenza di donne laureate in misura superiore agli uomini, pur in presenza di una fascia di donne che non va avanti negli studi nelle realtà più periferiche;
- un tasso di inattività complessivo in calo rispetto al dato nazionale soprattutto per le donne (-6,5%);
- l'aumento dell'occupazione femminile fra il 2012 ed il 2013 (+0,8% con concentrazione nelle qualifiche operaie);
- la presenza di settori tradizionali in crescita soprattutto nelle esportazioni (agroalimentare, tessile e calzaturiero) e la forza del settore turistico che mostra continuità nella crescita degli addetti e capacità di innovazione;
- la presenza di settori innovativi trainanti sia nell'aerospaziale (filiera e presenza di un distretto che contribuiscono a rendere la Campania come la seconda regione in questo comparto) e nella ricerca relativamente ai materiali polimerici e dei composti a matrice polimerica frutto del contributo e della cooperazione fra centri di ricerca, università e imprese;
- una crescita fra i due censimenti del numero di imprese e degli addetti superiore a quella nazionale.

Il rapporto tra dinamiche e prospettive di sviluppo del tessuto produttivo indica come in uno scenario estremamente difficile e impoverito vi siano settori strategici e rilevanti su cui puntano le politiche industriali e ruotano attorno alle poche grandi industrie del manifatturiero: la filiera aerospaziale e l'automotive, la chimica fine. L'aerospaziale viene indicato come un settore strategico per il futuro della Campania presentando una capacità di innovare superiore a molti settori nella regione. La Filiera Aerospaziale ha dato infatti vita al DAC (Distretto Tecnologico Aerospaziale) che contribuisce al peso importante della Campania a livello nazionale sul fatturato del settore che è pari al 22% secondo solo alla Lombardia. Tutto questo implica una aspettativa di domanda di formazione e di sempre maggiore qualificazione per i lavoratori in questi settori.

L'analisi del mercato del lavoro nel suo complesso evidenzia una contraddizione che si rileva anche a livello nazionale: cresce in valore assoluto e relativo il peso degli occupati con titoli di istruzione più elevati, mentre si espandono le professioni meno qualificate e diminuiscono in molti ambiti quelle relativi a ruoli di maggiore autonomia, responsabilità e contenuto tecnico.

Intanto si manifestano alcune tendenze positive più diffuse e di impatto quantitativo maggiore nell'*industria* turistica e della ristorazione strettamente legata alla filiera agroalimentare, ma non solo. Anche il settore dell'edilizia sempre più stretto a quello delle installazioni, pur nella devastante crisi che l'ha contrassegnato mostra segnali ai quali dovrebbero guardare anche le politiche industriali poiché le costruzioni sono sempre più complessi e compositi apparecchi tecnologici da abitare e vivere.

La logistica ha assunto grande rilevanza sia per le attività portuali in crescita, sia per lo sviluppo e il successo dei maggiori centri della logistica e del commercio all'ingrosso presenti nella regione. Si tratta di hub funzionali ad operatori di reti internazionali. Anche questo nella chiave dell'internazionalizzazione ha grande rilevanza. E non può sfuggire che in termini di esportazioni la Campania segna una crescita maggiore di quella nazionale nei settori "tradizionali" della moda e dell'agroalimentare che sono attraversati anch'essi da profonde innovazioni.

In definitiva, l'analisi di scenario mostra elementi molto preoccupanti e strutturali che caratterizzano la Campania ma non mancano sia situazioni e dinamiche di sviluppo, sia settori trainanti e tipizzanti le filiere presenti nella regione che possono rappresentare opportunità e fonti di attrazione anche per investimenti strutturali nella formazione con ricadute occupazionali sul territorio regionale. Un tessuto produttivo in crescita sui tempi lunghi, nonostante i morsi della crisi apre per Fondimpresa e per la formazione continua uno spazio in cui la formazione supporta i settori a maggiore contenuto di innovazione e tecnologia e l'incontro tra settori e produzioni tradizionali con l'innovazione tecnologica a supporto di una forte vocazione all'internazionalizzazione.

1.6 Abstract

L'analisi dei principali indicatori macroeconomici, della struttura socio-economica, del mercato del lavoro, delle dinamiche di impresa e della loro competitività sui mercati, dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali ha consentito di leggere le strategie per fronteggiare la crisi e le dinamiche della domanda di posti di lavoro e delle qualifiche professionali più richieste. I dati primari rielaborati da OBR Campania provengono da diverse fonti e banche dati quali Istat, Inps, ARLAS (Agenzia Regionale per il Lavoro e l'Istruzione), Movimprese – Infocamere ed Excelsior Unioncamere.

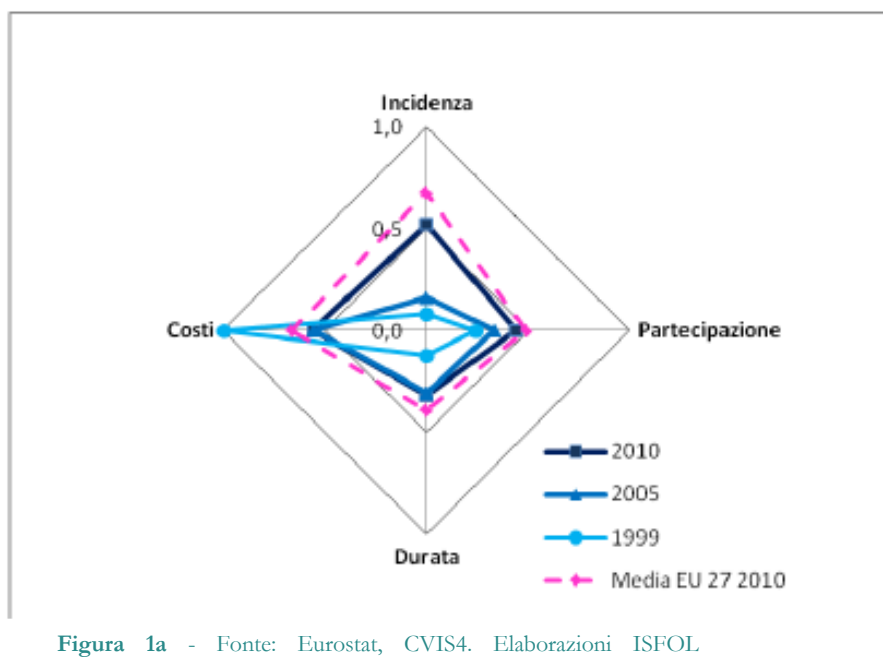
Gli indicatori evidenziano un generale impoverimento della Campania che pur essendo la settima regione in ordine di importanza per il contributo al PIL nazionale, risulta al 17° posto per PIL pro capite. I dati sul reddito delle famiglie - da cui risulta un aumento della dipendenza da trasferimenti pubblici come ammortizzatori sociali e pensioni, nonché il tasso migratorio verso le regioni del Centro Nord, specie delle persone con i titoli di studio più elevati - non inducono a immaginare prospettive molto migliori nel breve medio periodo. Tuttavia guardando alla dinamica delle imprese e della loro competitività, gli effetti delle politiche industriali che hanno mirato a proteggere le poche grandi imprese manifatturiere del settore aerospaziale e dell'automotive nonché della chimica e della farmaceutica incominciano a farsi sentire. Si pensi ad esempio al fatturato della filiera aerospaziale che rappresenta il 22% dell'intero fatturato nazionale o alle buone prassi di collaborazione sviluppate tra centri di ricerca pubblici e privati, università e imprese nei settori science based (chimica, farmaceutica, informatica). Dopo la crisi anche nelle costruzioni si sono avviati processi che hanno portato alla crescita dei segmenti maggiormente specializzati. L'agroalimentare e l'agricoltura mostrano confortanti segni di ripresa in termini di dinamicità e innovazione, specie negli ambiti maggiormente connessi alla filiera turistica ed enogastronomica che rappresenta uno dei volani più importanti per lo sviluppo regionale. Crescono anche alcuni segmenti di filiere tradizionali quelle quali del tessile e abbigliamento e della logistica. Tutto questo trova riscontro in positive dinamiche dell'export nei settori tradizionali, mentre la crescita dell'export nei settori science based è ancora debole, benché di segno positivo e in crescita.

2. LA FORMAZIONE CONTINUA FINANZIATA

2.1 Analisi delle aree di fabbisogno di formazione continua interessate e coperte dalla formazione finanziata con risorse pubbliche

Con l'attivazione dei fondi interprofessionali si è fortemente attenuato il divario tra l'Italia e il resto dell'Europa per quanto riguarda la partecipazione delle aziende italiane alle attività formative e, come vedremo, Fondimpresa ha dato un apporto rilevante sia a livello nazionale sia regionale della Campania¹⁴.

Fig. 14 La performance formativa delle imprese italiane rispetto al benchmark europeo (radar chart, 1999-2010)



Fonte: Eurostat, CVIS4. Elaborazioni Isfol (01.10.2013)

Il divario resta, tuttavia, grande rispetto ai Paesi economicamente più forti, sia in termini di diffusione della formazione continua fra le imprese che di partecipazione dei lavoratori alle attività formative. L'Italia si colloca comunque al di sotto della media EU27. E alcune regioni soprattutto del Sud e Isole, tra queste la Campania, registrano un ritardo maggiore. Ma i dati più recenti segnano un recupero che sembra essenzialmente imputabile ai Fondi interprofessionali e a Fondimpresa in particolare. L'iniziativa regionale della Campania in materia di formazione continua e in particolare a favore delle imprese risulta molto scarsa e gli interventi di politiche attive sono concentrati sulla integrazione della Cassa Integrazione in deroga. In altri ambiti le politiche regionali seguono input eterologhi. Ad esempio sono stati attivati percorsi di formazione per figure professionali nel settore dell'energia. Il Ministero dello Sviluppo Economico oltre ai finanziamenti agevolati destinati alle reti che dalla Regione Campania non hanno ricevuto risorse o indicazioni di priorità nell'accesso ai finanziamenti per la formazione continua ha promosso un bando di 500 milioni di euro destinato alle regioni del sud (Calabria, Sicilia, Campania e Puglia) promuovendo l'innovazione, lo sviluppo di energie rinnovabili e la realizzazione industriale di programmi di ricerca.

Il bando ha destinato maggiori risorse agli investimenti nel settore energetico per un importo di 300 milioni di euro. Agli altri due interventi sono stati assegnati 100 milioni di euro ciascuno¹⁵.

Scarse sono le informazioni disponibili sulla formazione continua in Campania se si esclude questo report. La fonte più ampia e recente è rappresentata dal XIV rapporto dell'ISFOL sulla Formazione

¹⁴ Cfr. XIV Rapporto Isfol sulla Formazione Continua

¹⁵ XV Rapporto sulla Formazione Continua, ISFOL, 2015

Continua¹⁶, l'altra cui si deve fare riferimento è il Rapporto di Esecuzione Annuale curato dall'Autorità di gestione del FSE nell'ambito del POR Campania¹⁷.

Il risultato di questa inadeguatezza delle politiche regionali in materia di formazione continua è che la Campania vede diminuire tra il 2010 e il 2013 la percentuale di persone tra i 25 e i 64 anni che hanno partecipato ad attività formative; con il 5,1% la Campania ha una percentuale che è meno della metà della media europea 10,5%. Non consola che sia davanti alla Sicilia e non troppo distante dal Veneto. Tutte le maggiori regioni italiane sono lontane dalla media europea¹⁸.

Dalla lettura di quest'ultimo documento emerge il ruolo ancillare assegnato alla formazione continua che è quasi esclusivamente coperto dalla formazione di lavoratori in Cassa Integrazione e particolarmente di quelli in regime di deroga di questo ammortizzatore. Le politiche attive regionali hanno privilegiato l'autoimprenditorialità con il microcredito e gli incentivi alle assunzioni con il credito d'imposta. In tal senso si può interpretare il fatto che le risorse dell'Asse Adattabilità che includono anche quelle per la formazione continua, abbiano avuto un più fluido utilizzo nel sostenere il microcredito. Il 2013 è l'anno che chiude il settennato della precedente programmazione regionale in cui l'Asse dell'Adattabilità che avrebbe dovuto alimentare la formazione continua ha visto l'impiego di importati risorse, per una spesa che cumulativamente risulta pari a oltre 115 milioni di euro, rispetto ai 160 inizialmente programmati. È tutt'altro che agevole capire dal RAE e dalle pubblicazioni regionali quanto sia stato destinato a una formazione strategica dei lavoratori delle aziende e, soprattutto, con quali risultati. Ma sappiamo che, nello sforzo di quest'anno di chiusura, per tutto l'Asse adattabilità nel 2013 sono stati spesi € 44.126.373,83 prevalentemente destinati ad altro che *Sviluppo di sistemi e strategie di apprendimento permanente nelle imprese; formazione e servizi per i lavoratori volti a migliorare la loro capacità di adattamento ai cambiamenti; promozione dell'imprenditorialità e dell'innovazione* (Codice 62 dei temi prioritari del POR) a cui complessivamente sono stati destinati appena € 11.279.521,77 nell'arco di un settennato.

Sull'Asse adattabilità per il 2013 si registra un impatto relativo a 10.735 destinatari e 586 imprese beneficiarie con 1.187 progetti (approvati, avviati e conclusi), di cui 907 sono progetti relativi alla formazione di 10.190 lavoratori destinatari della formazione per occupati e 195 aziende, con un rapporto di oltre 50 lavoratori in formazione per azienda che appare alquanto distante dalla struttura delle imprese in Campania. In realtà guardando i dati emerge che, nei soli progetti avviati nel 2013, sono stati coinvolti 1.059 destinatari, di cui 892 attivi e 167 disoccupati.

Con le risorse destinate alla formazione degli occupati, quindi, nell'ambito dell'Asse 1 obiettivo a) - *Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori* - nel corso del 2013 i progetti conclusi sono stati: 253 per il "Catalogo per la costituzione di un elenco di organismi autorizzati alla erogazione di interventi di politiche attive del lavoro rivolti ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga" e 67 per i contratti di apprendistato professionalizzante da parte delle imprese "Più Apprendi più lavori".

Per l'obiettivo c) - *Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità* - il commento riporta una serie di dati che sono gli stessi dell'obiettivo a), mentre nelle tabelle sono leggermente diversi e spiega e ribadisce che:

"Con riferimento all'obiettivo specifico c), nel corso del 2013, si è data attuazione agli interventi già avviati nel 2012, relativi alle misure CIG PIU' e "Catalogo di interventi di politiche attive del lavoro rivolti ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga".

Con riferimento al Catalogo sono stati approvati, avviati e conclusi nel corso del 2013 circa 133 progetti. Le iniziative avviate hanno registrato una partecipazione di circa 1.059 destinatari di cui 793 uomini e 266 donne. Il livello d'istruzione della maggioranza dei partecipanti, circa 551 su 1.059, si attesta sul livello ISCED 1 e 2.¹⁹

¹⁶ XIV Rapporto sulla Formazione Continua, ISFOL, 2013

¹⁷ RAE 2014, Autorità di Gestione FSE POR Campania, giugno 2014

¹⁸ XV Rapporto sulla Formazione Continua, ISFOL, 2015

¹⁹ Confronto tra pag. 65 e 78 del RAE

Tab. 16 Dati di attuazione dell'Asse Adattabilità

Asse I – Numero di progetti, destinatari e imprese. Dati per anno e cumulati								
Tot. progetti e destinatari e imprese Asse I	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Totale cumulato al 31.12.2013
Progetti								
<i>Approvati</i>		188	254	4	625	742	259	2.072
<i>Avviati</i>		16	72	115	12	899	297	1.411
<i>Conclusi</i>		0	11	173	18	455	631	1.288
Destinatari								
<i>Approvati</i>		4.400	45.611	25.207	31.422	23.245	1.948	131.833
<i>Avviati</i>		356	37.936	8.403	6.312	12.900	2.262	68.169
<i>Conclusi</i>		0	6.177	24.715	6.394	8.126	6.525	51.937
Imprese								
<i>Approvati</i>		142	1.005	806	1.569	1.300	107	4.929
<i>Avviati</i>		13	770	402	248	913	142	2.488
<i>Conclusi</i>		0	340	629	249	615	337	2.170

Fonte: RAE 2014 POR Campania

Le politiche della formazione continua in Campania sembrano consistere principalmente nel citato catalogo di interventi di politiche attive di cui si propone una lettura nel successivo paragrafo.

L'obiettivo specifico del POR *Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori* ha come obiettivo target per il 2013 1,32% degli occupati, vale a dire circa 13.000 lavoratori nell'arco della programmazione 2007-2013. Come si avrà modo di analizzare la programmazione regionale lascia sostanzialmente ai fondi interprofessionali e in particolare a Fondimpresa l'onere di finanziare la formazione continua nelle imprese della Campania e sembra aver rinunciato a un ruolo di indirizzo strategico in questo campo, privilegiando altri strumenti di politiche attive, come evidenziano gli stralci di seguito riportati in modo sostanzialmente invariato..

Le “misure anticicliche” proposte dalla terza fase del Piano di Azione per la Coesione hanno avuto l'obiettivo di consentire ai lavoratori, alle imprese e alle persone di superare la prolungata crisi recessiva senza compromettere le opportunità e la qualità della vita nella fase di ripresa; in tale ambito la Regione Campania ha deciso di intervenire con il sostegno al “*potenziamento dell'istruzione tecnica e professionale di qualità*” e alla “*realizzazione di misure innovative e sperimentali di tutela dell'occupazione e politiche attive del lavoro collegate ad ammortizzatori sociali in deroga*” per un importo complessivo pari a 250 meuro *ricorrendo anche a risorse* del FESR.

È stata incrementata, la disponibilità del Fondo Microcredito per un importo pari a trentacinque Meuro; sono state stanziare, inoltre, ulteriori risorse, pari a 50 Meuro, per le istanze pervenute a seguito dell'approvazione dell'avviso pubblico “Incentivi fiscali per l'assunzione di lavoratori svantaggiati in Campania - Credito di imposta”.

Nel 2013 è proseguita l'attuazione del Piano straordinario per l'occupazione “*Campania al lavoro!*”. Il piano prevede interventi, anche di medio periodo, che si rivolgono alle imprese attraverso incentivi e sgravi contributivi, individuando tra i principali target di riferimento i giovani, le donne, i disoccupati e gli inoccupati di lungo periodo (compresi i lavoratori espulsi dal sistema produttivo).

Con il progetto “Dottorati in azienda” si sono promossi percorsi di alta formazione per giovani dottorandi campani. Obiettivo dell'intervento è favorire l'attivazione di dottorati nelle università campane in discipline scientifiche e tecniche legate allo sviluppo dell'economia e dei servizi innovativi nella Regione. Questa misura si aggiunge al finanziamento dei dottorati di ricerca post - laurea già attivati nelle annualità precedenti.

E' proseguita, poi, l'attuazione del programma integrato denominato "*work experience*" rivolto a giovani disoccupati, che prevede lo svolgimento di esperienze di lavoro presso imprese e l'erogazione di incentivi alle aziende che scelgano di assumere con contratto a tempo indeterminato proprio i destinatari dell'azione.

Rispetto all'attuazione delle azioni finanziate con il Fondo Microcredito, nel 2013 sono stati concessi i contributi a valere sugli Assi I Adattabilità, II Occupabilità e III Inclusione Sociale. La priorità della politica di investimento è stata quella di creare un'offerta laddove il mercato regionale è carente in termini di accesso al microcredito per i soggetti svantaggiati.

Anche l'obiettivo di formare figure specialistiche, nelle scelte regionali non risulta collegato al perseguimento di attività formative rivolte al personale delle aziende. Con riferimento alle azioni di sistema, la Regione Campania ha proceduto nel completamento del programma per lo sviluppo di "*Reti di eccellenza*" tra Università, Centri di ricerca e imprese. Tale operazione è finalizzata a creare situazioni durevoli per l'occupazione dei giovani ricercatori impegnati nel trasferimento dei risultati della ricerca al mondo produttivo, e dovrebbe produrre, tra l'altro, l'effetto indiretto di favorire il ritorno in Campania di talenti italiani all'estero, nonché di rafforzare la capacità di penetrazione delle imprese campane nei mercati internazionali, attraverso la formazione di figure specialistiche. Vi sono stati anche dei punti di contatto tra le reti di eccellenza e Fondimpresa, ma con approcci che solo occasionalmente hanno dato luogo a organiche integrazioni e potrebbero piuttosto sembrare invece rivolte a uno strumentale uso delle opportunità di formazione continua.

Ai fini del credito d'imposta per la creazione di nuovo lavoro stabile nel corso del 2013 sono stati concessi benefici per un ammontare complessivo pari a € 22.183.397,70 a favore di 1.071 aziende per l'assunzione di 2.240 unità.

Con riferimento alle iniziative inserite nel dispositivo programmatico "*Campania al lavoro!*" e ai *work experience* per l'inserimento lavorativo dei giovani, si registra nel 2013 un discreto avanzamento. Sull'Asse dell'Adattabilità, in particolare, sono proseguiti gli incentivi "*Più Apprendi più lavori*" per i contratti di apprendistato professionalizzante da parte delle imprese, l'intervento "*CIG PIU' - Formazione*" per il reintegro per lavoratori in CIGS in deroga, gli incentivi in regime de minimis "*Minimi Termini*".

Il RAE dà evidenza dell'avviso "*Più competenze per gli operatori sociali*", che prevede l'erogazione di formazione professionale finalizzata all'acquisizione della qualifica tecnica di "Tecnico dell'Accoglienza Sociale" ed "Animatore Sociale". Così nel 2013 sono stati avviati percorsi formativi per 931 giovani.

La complessa operazione MICROCREDITO, gestita da Sviluppo Campania, società in house della Regione, nel 2013 ha visto con il primo avviso pubblico la presentazione di 5.286 domande. Al 31 dicembre 2013 sono state valutate 3.137 domande per un valore pari a oltre 70Meuro, di queste 1.145 sono state decretate per l'ammissione, per un importo complessivo pari a € 27.316.449,01, il restante 60% non è stato ammesso per carenza documentale, mancanza requisiti previsti dal bando oppure valutazione negativa del progetto. I contratti stipulati sono stati n. 517 e le erogazioni ai beneficiari finali circa 10Meuro. Alla luce delle economie verificatesi sul primo avviso, nonostante le numerose domande pervenute, l'amministrazione ha proceduto ad incrementare la dotazione del Fondo di ulteriori 35Meuro fino a concorrenza dei 100Meuro stanziati con la DGR 733/2011.

I dati offerti da questo documento non consentono di misurare la spesa pro capite né la spesa per ora di formazione. Tali dati, relativamente alla Campania, sfuggono anche nei rapporti ISFOL sulla formazione continua, così come altri dati.

2.2 Gli strumenti utilizzati

Non è nelle politiche comunitarie che vanno ricercate le politiche per la formazione degli occupati. Il XV²⁰ rapporto dell'Isfol sulla formazione continua, ad esempio, indica che la Regione Campania ha deciso di finanziare Piani condivisi dalle parti sociali per utilizzare le risorse provenienti dalla legge 236/93, ma non riporta l'ammontare delle relative risorse utilizzate per le misure anticrisi, come invece è possibile per altre Regioni, segnalando che *“D’altro canto, continua la pratica di alcune regioni di utilizzare queste risorse finanziarie per lo scorrimento di graduatorie relative a progetti formativi approvati sulla base di avvisi pubblici di anni precedenti che, pur avendo conseguito l’ammissibilità al finanziamento, non erano assegnatari di risorse a causa dell’esaurimento delle stesse. In questa direzione ha agito la Regione Campania che, al fine di finanziare tutti i progetti formativi aziendali ammessi all’esito delle valutazioni relative all’ “Avviso pubblico per la presentazione di piani di formazione continua per occupati”.*

Con un percorso iniziato nel 2009, il principale strumento delle politiche regionali in materia di formazione nelle aziende è la Delibera della Giunta Regionale n. 736 del 19/12/2012, avente a oggetto la Programmazione Risorse Economiche Assegnate all’Amministrazione Regionale dal M.L.P.S. in attuazione della L. 236/93”. Così ha integrato le risorse originariamente stanziare ex D.D. 320/V/09 con quelle assegnate dal D.D. 202/Cont/V/10 e parte del D.D. 78/Cont/V/1177. In tal modo sono risultati utilizzabili per tutte le attività connesse all’attuazione della L. 236/93 risorse complessive pari ad € 22.596.817,39 di cui € 1.757.765,25 per Monitoraggio e valutazione e le restanti per le attività formative per scorrere l’intera graduatoria approvata che comprende 183 progetti. E’ da sottolineare come l’accumulo di tali risorse sia da imputare al mancato utilizzo di quelle già destinate alla formazione continua nelle aziende; tali disponibilità sono in gran parte dovute al mancato utilizzo di risorse degli anni precedenti che indica una certa “freddezza” verso la formazione continua per i dipendenti che forse non viene considerata “prioritaria” rispetto al problema dell’occupazione dei giovani e viene lasciata essenzialmente alla cura dei fondi interprofessionali.

Nonostante gli strumenti di questi ultimi, la domanda di formazione continua verso la Regione è elevatissima, se si considera che a fronte di uno stanziamento nel 2011 di 7,5 milioni di euro sono pervenute richieste di finanziamento per € 32.086.071,62.

Prima della delibera sul finire del 2012, le risorse ministeriali di cui al D.D. n° 320/V/2009 erano state impiegate in misura molto minore: “Avviso Pubblico” di cui al D.D. n° 61 del 10/03/2010 e successivo n° 62 dell’11/03/2010 di rettifica, a seguito del quale sono stati finanziati progetti per € 3.908.487,68 (giusto D.D. n° 109 del 05/05/2010 e D.D. n° 300 del 16/10/2012); 3.a Programma di riqualificazione ed ampliamento delle competenze professionali del personale “Atitech S.p.A.” Napoli – Capodichino, in linea con l’Accordo quadro per l’operazione Alitalia sottoscritto il 14/09/2008 ed il successivo Accordo per la realizzazione del “Polo Nazionale della Manutenzione integrata” sottoscritto il 13/10/2009 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, in uno con lo schema di atto di concessione da adottare, la cui convenzione, tra le parti è stata debitamente sottoscritta dalle parti, per un importo pari a € 1.150.000,00 (D.D. n° 127 del 29/07/2011, n° 30 del 09/03/2012 e n° 280 dell’11/10/2012).

Quindi con decorso dal 2013 stati finanziati azioni formative relative a :

- piani formativi in materia di qualità e sicurezza rivolti ad una grande o media impresa e ad un numero minimo di cinque PMI, appartenenti all’indotto economico della prima anche di settori economici differenti;
- piani formativi settoriali, rispondenti ad esigenze di più imprese appartenenti ad uno stesso settore produttivo;
- piani formativi pluriaziendali, rispondenti ad esigenze di più imprese a prescindere dal settore economico produttivo di appartenenza di ciascuna azienda;

²⁰ XV Rapporto Isfol sulla formazione continua 2013-2014

- piani distrettuali-territoriali, rispondenti ad esigenze di particolari filiere produttive o di distretti produttivi territoriali.

Questi Piani prevedono un costo per allievo con un massimale di Euro 14 per ora. Gli interventi formativi prevedono aule da un minimo di 5 allievi a un massimo di 20. Per un piano di una singola azienda è stato concesso un finanziamento pubblico massimo di 56mila euro (20 allievi x 200 ore x 14 €); per un F piano pluriaziendale, un finanziamento massimo pari a 336mila euro (120 allievi x 200 ore x 14 €).

Se come si può ipotizzare, ma non verificare i proponenti hanno teso a massimizzare l'utilizzo del finanziamento, al culmine di un processo durato oltre 4 anni sono stati coinvolti circa 11.450 partecipanti, occupati nelle imprese beneficiarie di cui nonostante il sistema di monitoraggio e valutazione non è possibile determinare il numero, la tipologia, i settori né le tematiche di specifico interesse.

Alle politiche comunitarie è invece da ricondurre la politica attiva regionale per i lavoratori in Cassa integrazione in Deroga e in questo caso è possibile ottenere delle informazioni qualitative maggiori. Come si è detto dal 2012 la regione Campania ha istituito il *"Catalogo di interventi di politiche attive del lavoro rivolti ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga"* sono presenti nel catalogo regionale 94 percorsi formativi di cui :

59 per il conseguimento di una qualifica

30 per l'acquisizione di competenze tecniche-specialistiche

5 per l'acquisizione di competenze di base e trasversali

L'offerta formativa in catalogo contiene 3.453 azioni formative offerte da 192 enti di formazione accreditata che hanno risposto alla richiesta di inserimento nel catalogo. Sono stati utilizzati dai lavoratori che hanno scelto i percorsi da seguire 87 dei 94 tipi di percorsi offerti. Le adesioni hanno coperto 958 corsi di formazione per un totale di 5.065 iscrizioni. I corsi che hanno ottenuto il maggior successo sono di seguito indicati (in parentesi il numero di iscrizioni):

Addetto alle operazioni di supporto nella gestione domestica e di assistenza nella cura della persona (505)

Monitoraggio della performances energetica di impianti strutture esistenti (239)

Tecnico della programmazione e dello sviluppo di siti internet e pagine web (198)

Progettazione di sistemi di risparmio energetico (195)

Tecnico delle operazioni di magazzino (193)

Tecnico delle attività di progettazione, sviluppo e aggiornamento di siti web (166)

Addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature (159)

Gestione della contabilità generale (155)

Addetto alla lavorazione di prodotti lattiero-caseari (154)

Addetto alla realizzazione e manutenzione dei giardini (154)

Controllo qualità e sicurezza del cantiere edile (135)

Organizzazione e gestione degli eventi e delle attività promozionali (126)

Realizzazione delle fasi di montaggio, smontaggio e trasformazione dei ponteggi (118)

Tecnico del controllo della qualità (114)

Addetto all'organizzazione e gestione delle attività di segreteria all'accoglienza e alle informazioni (104)

Gestione del database e assistenza agli utenti (103)

Si osserva nelle frequenze una focalizzazione verso i servizi di assistenza domestica e personale, non si legge con chiara evidenza un orientamento verso le professionalità promettenti che sono nel segno dell'integrazione delle competenze e delle tecnologie anche ai livelli operativi. Non si evince una sottostante attività di orientamento e anticipazione dei fabbisogni professionali e lavorativi in funzione dei lavoratori in CIGS e delle tendenze in atto del quadro produttivo.

2.2.1 Il confronto con la reperibilità delle informazioni relative ai Fondi Interprofessionali

In questo paragrafo si dà conto di una serie di dati degli ultimi rapporti Isfol sulla formazione continua, sia per introdurre i capitoli successivi, sia per consentire un raffronto sulla differenza, sulla reperibilità dei dati relativi alla formazione continua nelle aziende relativamente ai finanziamenti della Regione Campania, rispetto ai Fondi interprofessionali, prendendo a riferimento il XIV e il XV rapporto..

Il ruolo svolto dai Fondi interprofessionali e in particolare da Fondimpresa in Campania ha consentito un esteso coinvolgimento di imprese e lavoratori, con modalità e con tempi molto più veloci rispetto a quelli della Regione Campania. L'analisi dei dati del XIV rapporto ISFOL sulla formazione consente di esaminare anche la distribuzione per settori dei Progetti formativi in Campania. Ne emerge che, considerando tutti i Fondi interprofessionali nel 2013 l'asse della formazione continua in Campania la formazione si è fortemente spostato, rispetto all'anno sui settori del Manifatturiero, del Commercio, dei Trasporti e dell'Istruzione e Sanità, che corrispondono ai settori in cui Fondimpresa è maggiormente presente

Tab. 17 Partecipazione di imprese in Campania nei progetti conclusi nell'ambito di tutti i Fondi Interprofessionali per settori di appartenenza (val. %)

Anno	Agricoltura e pesca	Estrattivo-minerario	Manifatturiero	Produzione energia	Edilizia	Commercio ingrosso e al dettaglio	Alberghi e ristorazione	Trasporto	Banche e assicurazioni	Servizi a imprese e persone	Istruzione e sanità	Altri settori	Totale
2012	13,9	0,0	17,8	0,6	3,5	8,4	12,8	6,5	11,6	5,8	9,8	9,4	100,0
2013	1,1	0,5	15,7	1,1	5,2	16,6	2,9	11,4	5,6	5,3	13,5	20,9	100,0

Analizzando le finalità dei Piani realizzati in Campania, emerge che nel 2013 i piani per il mantenimento/aggiornamento delle Competenze confermano il primato con il 31,9% d'impresе coinvolte, anche se in diminuzione rispetto all'anno precedente. Alla perdita di due punti di questa tipologia di Piani, corrisponde un pari incremento di quelli su Competitività e innovazione che passano al 24,85. Incrementano anche i piani per la formazione obbligatoria sulla sicurezza.

Quest'ultimo rapporto ISFOL stima che in Campania nel 2012 siano stati coinvolti 21.000 lavoratori nell'ambito dei Piani conclusi complessivamente dai Fondi Interprofessionali. Su questa stima il dato di Fondimpresa incide per circa il 60%.

Tab. 18 Partecipazione di imprese in Campania nei progetti conclusi costituenti i piani per finalità dei Piani (val. %)

<i>Anno</i>	Competitività d'impresa / Innovazione	Competitività settoriale	Delocalizzazione/ Internazionalizzazione	Formazione ex-lege (obbligatoria)	Formazione in ingresso	Mantenimento occupazione	Mantenimento/aggiornamento delle competenze	Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	Sviluppo locale	Totale
2012	22,8	5,1	1,4	13,7	1,5	12,2	33,1	7,6	2,6	100,0
2013	24,8	6,5	0,3	19,6	5,5	3,1	31,9	7,8	0,5	100,0

2.3 Conclusioni

Le politiche regionali per la formazione continua nelle aziende nell'arco del periodo 2011-2013 sono concentrate su una delibera per l'utilizzo di risorse provenienti dal Ministero del Lavoro in base alla Legge 236/93. Si tratta d'interventi che prevedono corsi di cospicua durata (200 ore) anche nell'ambito della sicurezza. L'inizio delle attività ha avuto luogo probabilmente dal 2013, ma non è possibile avere informazioni di tipo quantitativo e qualitativo sulle imprese, i partecipanti, le tematiche o altro.

2.4 Abstract

La formazione continua per le aziende e i loro lavoratori non trova un costante regia nelle politiche regionali ed è affidata a interventi che si succedono con lunghi intervalli di tempo e devono essere attuati in periodi di tempo limitati. Essa viene lasciata essenzialmente alla gestione dei Fondi interprofessionali.

3. ANALISI DEGLI SPAZI OPERATIVI DI FONDIMPRESA

3.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi

L'analisi degli spazi operativi di Fondimpresa riguarda tre aspetti fondamentali: a) l'incidenza (ovvero il tasso di insediamento) di Fondimpresa nei diversi settori produttivi nella regione; b) il numero e tipologie di imprese raggiunte, localizzazione geografica, classe di addetti, settori economici di appartenenza, popolazione raggiunta per sesso e classe di età; c) la quantità di ore di formazione realizzata per canale di finanziamento (Conto sistema, Conto Formazione), settore e tematiche formative.

Per valutare l'incidenza di Fondimpresa nei diversi settori produttivi, si farà riferimento a più livelli di raffronto, utilizzando un criterio di maggiore prossimità temporale tra i dati Fondimpresa e l'universo del contesto di riferimento e di comparabilità delle variabili di analisi. Il raffronto viene operato tra i dati che provengono dal censimento ISTAT e dalla banca dati dell'INPS e quelli del Fondo. Questi ultimi vengono aggiornati anno per anno, mentre i dati del censimento delle imprese si riferiscono al 2011 e contengono sia informazioni statistiche sulle imprese che sui relativi addetti e territorialmente si spingono fino a livello comunale. I dati delle aziende iscritte all'INPS sono quelli relativi al 2010, anche se pubblicati nel 2013, e vengono aggiornati ogni cinque anni, mentre i dati INPS relativi ai dipendenti sono aggiornati al 2013 e quindi direttamente comparabili con quelli Fondimpresa. Peraltro mentre i dati ISTAT riguardano addetti di varie tipologie, inclusi quelli per i quali non vengono versati contributi all'INPS, Fondimpresa ha come universo di riferimento esclusivamente gli addetti che risultano nelle matricole INPS delle aziende aderenti.

Le fonti disponibili inducono quindi a raffronti che hanno un certo margine di errore, che è maggiore per i dati che riguardano le imprese, cioè per l'analisi dell'incidenza di Fondimpresa sulle aziende suddivise per settore e per classi di addetti. Le analisi di contesto del primo capitolo ci dicono che tra il 2011 e il 2013 vi è in Campania una diminuzione dello 0,8% dei dipendenti, mentre il numero di imprese è sostanzialmente invariato²¹, ovviamente questo non dice nulla sulle variazioni delle classi di addetti, ma ci dice che il raffronto presenta un errore sistematico accettabile, dovuto alla sfasatura temporale delle fonti. Questa situazione porta a limitare l'analisi al livello delle *sezioni ATECO*. Per approfondire l'analisi per divisioni, prese in considerazione le aggregazioni secondo classificazioni delle attività manifatturiere e dei servizi nell'ambito dei due universi, ISTAT e FONDIMPRESA, in modo da consentire un'analisi sul posizionamento delle imprese rispetto all'innovazione tecnologica, alla specializzazione e alle risorse immateriali.

Le industrie manifatturiere vengono aggregate secondo una classificazione che costituisce una rielaborazione della tassonomia di Pavitt (1984) già utilizzata per l'analisi delle esportazioni nel primo capitolo, suddivide i settori dell'industria manifatturiera in quattro grandi gruppi²²:

- settori dell'industria "tradizionale": alimentare, tessile e abbigliamento, conciaria, cuoio, pelle e similari, legno e prodotti in legno, lavorazione dei minerali non metalliferi, prodotti in metallo, mobili, illuminotecnica;
- settori caratterizzati da "offerta specializzata": meccanica strumentale, macchine e apparecchi elettrici escluso elettronica e illuminotecnica, cantieristica navale e ferroviaria;
- settori caratterizzati da una "elevata intensità di ricerca e sviluppo": elettronica, strumenti ottici e di precisione, chimica farmaceutica, aeronautica;
- settori con "elevate economie di scala", che comprende il resto delle attività manifatturiere.

²¹ Tab.7 a pag 11 e Fig 9 a pag 14 di questo Rapporto.

²² I quattro grandi gruppi di questa classificazione delle attività manifatturiere per intensità tecnologica, caratteristiche della produzione e dei mercati (da Pavitt) di riferimento ai seguenti settori della sezione D NACE 1.1 : *settori dell'industria "tradizionale"*: alimentare, tessile e abbigliamento, conciaria, cuoio, pelle e similari, legno e prodotti in legno, lavorazione dei minerali non metalliferi, prodotti in metallo, mobili, illuminotecnica (sottosezioni DA, DB, DC, DD, DI e DN e gruppi 28.1, 28.2, 28.7 e 31.5); *settori caratterizzati da "offerta specializzata"*: meccanica strumentale, macchine e apparecchi elettrici escluso elettronica e illuminotecnica, cantieristica navale e ferroviaria (gruppi da 29.1 a 29.5, da 31.1 a 31.4, 31.6, 35.1, 35.2 e 35.5); *settori caratterizzati da una "elevata intensità di ricerca e sviluppo"*: elettronica, strumenti ottici e di precisione, chimica farmaceutica, aeronautica (divisioni 30, 32, 33 e gruppi 24.4 e 35.3); *settori con "elevate economie di scala"* che comprende il resto delle attività manifatturiere. Cfr. Glossario ISTAT.

Per le industrie manifatturiere viene preferita questa classificazione che tiene conto della integrazione di diverse variabili, integrando intensità tecnologica, caratteristiche della produzione e dei mercati, rispetto a un'altra classificazione Eurostat/OCSE che riguarda sia le attività manifatturiere che dei servizi e le raggruppa secondo il criterio del diverso contenuto di conoscenza²³. Abbiamo ritenuto questa seconda categorizzazione adeguata per una applicazione nel solo settore dei servizi, distinguendo le seguenti quattro classi in base al tipo di attività e al loro diverso contenuto di conoscenza:

- Servizi tecnologici ad alto contenuto di conoscenza
- Servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza
- Servizi finanziari ad alto contenuto di conoscenza:
- Altri servizi.

L'analisi avanzerà su una prima lettura dei dati con articolazione settoriale e territoriale a livello regionale e per alcuni aspetti a livello provinciale allo scopo di evidenziare se esistono relazioni tra gli spazi operativi di Fondimpresa e le dinamiche del tessuto produttivo che è possibile leggere dai dati disponibili.

A partire dallo scorso anno e sulla base dei dati censuari sono state realizzate cartografie che consentono di proiettare sui territori comunali le aziende che hanno partecipato ad attività formative identificandole attraverso la localizzazione delle proprie unità locali.

L'analisi dei dati anagrafici e professionali dei dipendenti che hanno partecipato ai piani formativi incrocerà quella della collocazione delle aziende di appartenenza negli otto gruppi sopra descritti (quattro per le attività manifatturiere e quattro per le attività di servizi). Si noterà che l'importante settore delle costruzioni è escluso da tutte queste classificazioni. Si tratta di un grave limite, poiché come evidenziato nel primo capitolo questo è un settore in cui le aziende che "hanno retto" sono in prevalenza caratterizzate da un elevato tasso di innovatività e sono spesso migrate dall'edilizia tradizionale alla divisione dei *lavori di costruzioni specializzati* che spesso hanno un elevato contenuto di conoscenza e di innovazione tecnologica connesso sia alle tecniche e ai nuovi materiali di costruzione, sia alla realizzazione di "apparati abitativi" in cui viene integrata una sofisticata impiantistica. Per quanto viene consentito dalle classificazioni utilizzate, faremo riferimento a questa divisione che nemmeno esisteva in ATECO 2002.

L'analisi punta a individuare le differenze in termini di composizione dell'universo dei partecipanti rispetto all'universo di contesto fornito dai dati INPS al 2013 evidenziando le correlazioni positive e negative tra settori produttivi e territori di appartenenza e presenza delle diverse tipologie di partecipanti per sesso, età, cittadinanza, titolo di studio. Sulla base di questa analisi si procederà a incrociare i dati dei partecipanti secondo le loro caratteristiche anagrafiche e professionali con i dati delle tematiche formative di cui la banca dati di Fondimpresa fornisce il dato delle ore. La ricerca esplora il rapporto tra posizioni professionali dei partecipati, ore pro capite per tematica e collocazione settoriale delle aziende e territori. A tale scopo sarà di supporto l'analisi multifattoriale che viene poi richiamata per sue implicazioni nell'analisi dei fabbisogni formativi intercettati da Fondimpresa.

Con l'analisi multivariata dei dati è possibile studiare le relazioni fra variabili presenti nel database di Fondimpresa. In particolare si sono studiate le caratteristiche di formati e imprese rispetto alle tematiche della formazione realizzata con il Conto Formazione e con il Conto di Sistema, attraverso l'utilizzo di un test statistico che consente il confronto fra le caratteristiche dei formati e delle imprese che hanno avuto accesso alla formazione con una certa tematica rispetto al campione totale dei formati e delle imprese.

²³ Classificazione delle attività dei servizi per contenuto di conoscenza secondo i codici NACE 1.1 (tra parentesi): *Servizi tecnologici ad alto contenuto di conoscenza*: Poste e telecomunicazioni (64); Informatica e attività connesse (72); Ricerca e sviluppo (73); *Servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza*: Trasporti marittimi e per vie d'acqua (61); Trasporti aerei (62); Attività immobiliari (70); Noleggio di macchinari e attrezzature senza operatore e di beni per uso personale e domestico (71); Attività di servizi alle imprese (74); *Servizi finanziari ad alto contenuto di conoscenza*: Attività finanziarie (J); *Altri servizi*: Commercio all'ingrosso e al dettaglio, Riparazione di autoveicoli, motocicli e beni personali e per la casa (G); Alberghi e ristoranti (H); Trasporti terrestri; Trasporti mediante condotte (60); Attività di supporto e ausiliarie dei trasporti; Attività delle agenzie di viaggio (63).

Questo consente di evidenziare per quali caratteristiche una tematica formativa si distingue in base a quelli che sono stati i fruitori della formazione siano lavoratori o siano le imprese presso cui lavorano. Successivamente si è realizzata un'analisi su base settoriale che consente di studiare le caratteristiche dei lavoratori che hanno partecipato alla formazione in ciascun settore e le scelte formative prevalenti. Le due analisi presentano qualche punto di sovrapposizione ma consentono un'analisi più fine dei dati presenti nel database²⁴.

Una opportuna organizzazione e rappresentazione dei dati elementari, ad ogni modo, consente di prevenire a utili informazioni riguardo al diverso utilizzo dei canali di finanziamento Fondimpresa, ma anche attraverso dati di sintesi che eliminano le ridondanze dovute sia alla partecipazione al Conto di Sistema che al Conto formazione. Oltre a conoscere il numero di aziende e di partecipanti che hanno beneficiato nell'ambito di ciascuno di questi due "Conti" sarà interessante avere il dato di quanti codici fiscali di aziende e partecipanti utilizzano effettivamente Fondimpresa.

Per coerenza analitica il raffronto tra i dati delle adesioni e quello delle partecipazioni vengono riferiti al 2013, mentre sono già disponibili dati delle adesioni aggiornati al 2014. Questo rapporto che viene pubblicato nel 2015 offre l'opportunità di leggere i dati del 2013 alla luce delle dinamiche di serie storiche che vanno dall'avvio della sperimentazione di Fondimpresa con i Piani PISTE nel 2004-2005 fino al 2014 così che alla lettura del 2013 possono seguire valutazioni di impatto sul piano della credibilità e del seguito di Fondimpresa tra le aziende della Campania.

3.2 Imprese

Le imprese raggiunte da Fondimpresa nel 2013, ovvero le imprese che hanno ricevuto formazione attraverso il Conto Formazione ed il Conto di Sistema, sono state pari a 1.507 per quanto concerne il Conto di Sistema (di cui 784 a Napoli, 455 a Salerno, 128 a Caserta, 77 ad Avellino e 63 a Benevento) e 638 per quanto riguarda il Conto di Formazione (347 a Napoli, 154 a Salerno, 60 a Caserta, 50 ad Avellino e 27 a Benevento).

Nel complesso, eliminando le ridondanze fra i due database per Conto di Sistema e Conto Formazione, sono state raggiunte 2.011 imprese diverse. E' interessante osservare che il numero di aziende che hanno utilizzato nel 2013 i canali di finanziamento di Fondimpresa è incrementato di oltre il 40% rispetto all'anno precedente quando erano 1.395. L'incremento è da imputare per due terzi al Conto di Sistema con un incremento di 511 aziende e per un terzo al Conto Formazione che però ha un risultato quasi raddoppiato, passando da 355 aziende a 638. Questi dati, come si è detto includono anche le 134 aziende che hanno utilizzato sia il Conto di Sistema che il Conto Formazione; questa modalità di integrazione dei due canali di finanziamento di Fondimpresa è quella che registrando un incremento attorno al 30% rispetto al 2012 risulta meno performante. Si può ipotizzare che questo dipenda dal marketing degli intermediari della formazione tra aziende e Fondimpresa.

²⁴ In APPENDICE sono riportati in modo puntuale i dati relativi a queste analisi. Per ciascuna tematica nelle tabelle contenute in questa appendice si osserveranno le variabili oggetto di analisi, le modalità caratteristiche, il confronto fra modalità nella classe studiata (nel caso specifico la tematica) e il medesimo valore a livello di campione di formati complessivo, il valore test ovvero la statistica t per evidenziare la forza della differenza fra classe analizzata e campione complessivo. Valori superiori al 2 nel valore test sono considerati statisticamente significativi.

Tab. 18 Numero di imprese, raggiunte da Fondimpresa attraverso i canali di finanziamento del Conto Formazione e del Conto di Sistema, per provincia e per sezione ATECO²⁵

	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Campania
Agricoltura, caccia e silvicoltura	3	1	0	1	45	50
Estrazione di minerali	1	0	1	1	3	6
Attività manifatturiere	57	34	74	360	216	741
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua	1	0	3	15	3	22
Costruzioni	17	17	22	146	81	283
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, ripar veic. Beni	14	11	17	129	69	240
Alberghi e ristoranti	1	2	1	28	13	45
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	4	1	15	100	53	173
Attività finanziarie	0	0	0	3	3	6
Attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese	9	9	23	128	36	205
Istruzione	1	0	4	43	7	55
Sanità e assistenza sociale	8	4	11	71	35	129
Altri servizi pubblici, sociali e personali	5	3	2	35	10	55
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0	0	0	1	0	1
Totale	121	82	173	1.061	574	2.011

Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa

Nel complesso sono state raggiunte 1.061 imprese napoletane (il 52,8% del campione), 574 imprese salernitane (28,5% del campione), 173 imprese casertane (8,6% del campione), 121 imprese avellinesi (6%) e 82 imprese beneventane (4,1%).

Il peso delle aziende delle province di Napoli e Salerno che hanno fruito dei canali di finanziamento di Fondimpresa è leggermente maggiore a quello delle adesioni (circa +2% nel napoletano e +1,5% nel salernitano rispetto alle adesioni). Vi è un effetto di massa che premia le due province che da sole accolgono oltre l'80% delle aziende che fanno formazione e il 76% di quelle aderenti.

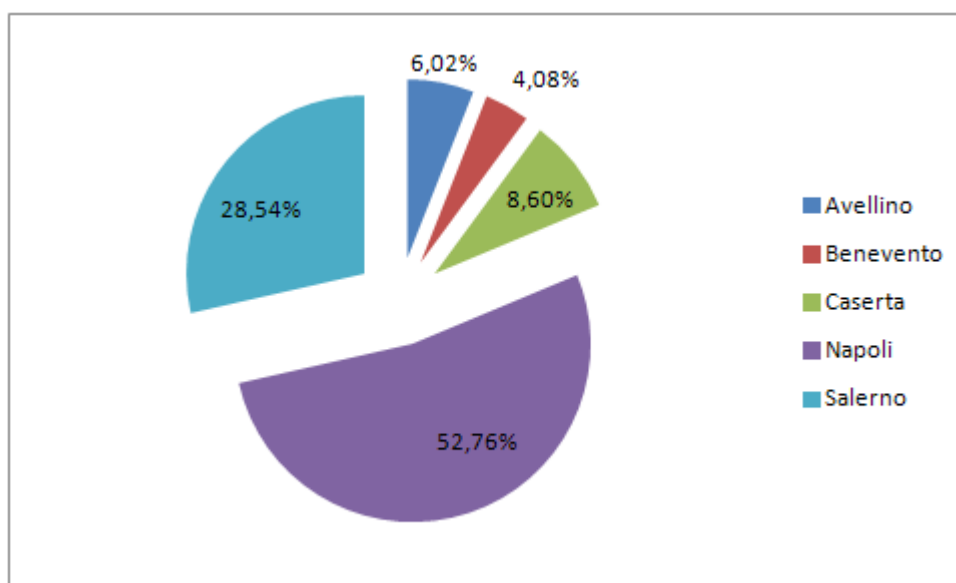
Analizzando più in dettaglio la distribuzione percentuale delle imprese per sezione Ateco 2002 e provincia, si scopre che le imprese manifatturiere raggiunte da Fondimpresa rappresentano il 36,8% del totale, le imprese di costruzione sono pari al 14,1%, quelle del commercio sono l'11,9%. Seguono un 10,8% di attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese, un 8,6% di imprese del trasporto, del magazzinaggio e delle comunicazioni, un 6,4% di imprese della Sanità e dell'Assistenza Sociale.

Le imprese di agricoltura, caccia, silvicoltura sono più numerose in provincia di Salerno (7,8%) mentre sono assenti in provincia di Caserta. Le imprese manifatturiere sono il 47% circa ad Avellino mentre sono il 33% delle imprese raggiunte da Fondimpresa a Napoli.

Le imprese di costruzione sono quasi il 21% a Benevento mentre sono meno del 13% a Caserta. Le imprese del Commercio sono il 13,4% a Benevento mentre scendono al 9,8% a Caserta. Il picco di alberghi e ristoranti si raggiunge in provincia di Napoli (2,6%) mentre a Caserta non supera lo 0,5%.

²⁵ Salvo diversa indicazione viene utilizzata la classificazione ATECO 2002, poiché L'INPS nel trasferire i dati a Fondimpresa e nelle sue stesse banche dati utilizza questa classificazione. Per consentire un confronto con i dati ISTAT più recenti si è proceduto a un riclassificazione dei dati che utilizzano ATECO 2007. Questa riclassificazione man mano che aumenta il livello di approfondimento (digit) presenta dei problemi di corrispondenza che si manifestano soprattutto a livello di alcune "divisioni" della classificazione. La impossibilità di determinare una esatta corrispondenza nella conversione dei codici che si è manifestata in alcuni casi è stata superata con soluzioni empiriche, adeguando l'analisi a quanto richiesto dal CTS Fondimpresa.

Fig. 15 Percentuale di imprese raggiunte da Fondimpresa per provincia ATECO 2002 – Conto Formazione + Conto di Sistema



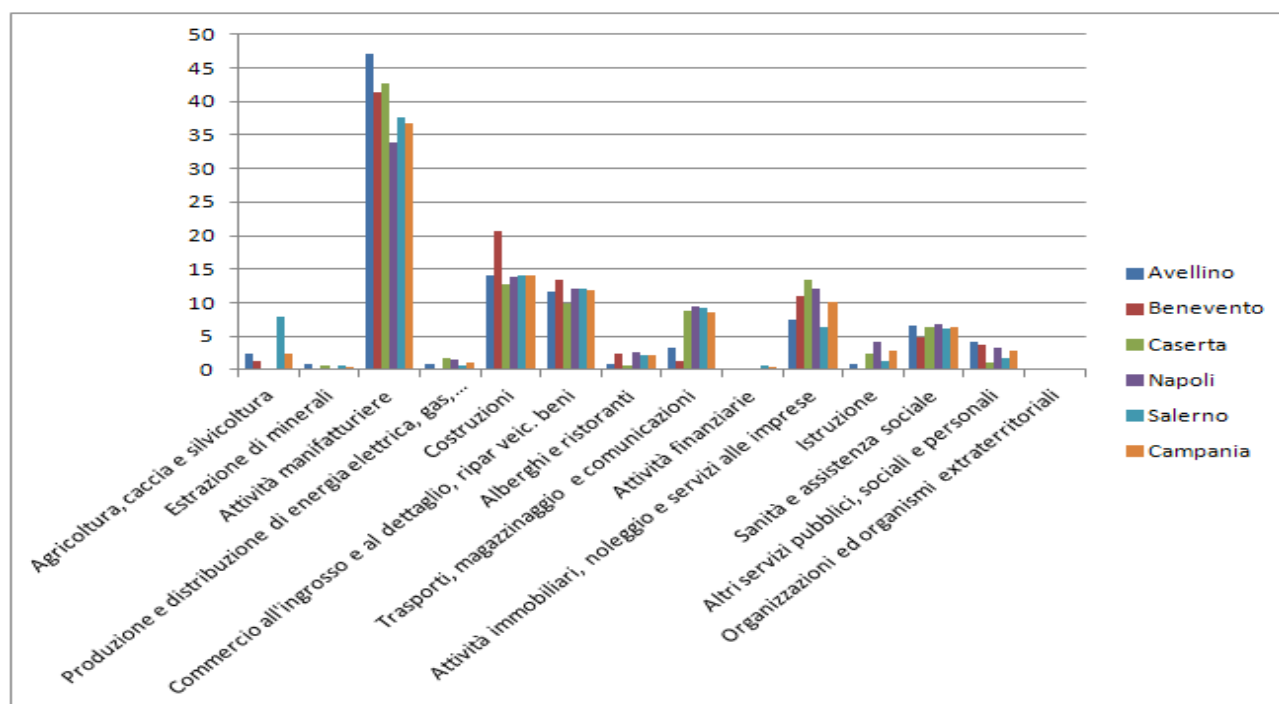
Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa

Le imprese di Trasporto, magazzinaggio e Telecomunicazioni sono intorno al 9% a Caserta, Napoli e Salerno mentre non superano il 3% ad Avellino e non raggiungono il 2% a Benevento. Le Attività Immobiliari, di Noleggio e i Servizi alle Imprese sono superiori al 12% a Napoli e Caserta mentre non raggiungono il 7% a Salerno. Imprese nel settore dell'Istruzione beneficiarie della formazione tramite Fondimpresa sono il 4% a Napoli mentre non sono presenti a Benevento. Infine, le imprese del settore sanitario sono tendenzialmente distribuite in misura simile nelle province campane (6% circa) con l'eccezione di Benevento dove non raggiungono il 5% del totale delle imprese beneficiarie.

Analizzando a livello di divisione le imprese maggiormente raggiunte da Fondimpresa in percentuale sul totale delle beneficiarie sono le imprese di costruzione quelle che maggiormente usufruiscono della formazione (14,1%) e seguono per peso percentuale la imprese del comparto della fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo (7,8%), le imprese della Sanità ed Assistenza Sociale (6,4%), le Attività di Servizi alle Imprese (6,3%) e le imprese dei Trasporti terrestri e dei trasporti mediante condotte (5,7%). Le industrie alimentari e delle bevande sono pari al 5,4% delle beneficiarie.

Il Commercio al dettaglio e quello all'Ingrosso rappresentano rispettivamente il 4,7% ed il 3,6% delle imprese beneficiarie della formazione di Fondimpresa e sul 3,6% circa si attesta anche il commercio, vendita e riparazione di autoveicoli, motocicli e commercio al dettaglio dei carburanti. Altri settori industriali più presenti sono rappresentati dalle imprese che costruiscono macchine ed apparecchi meccanici (3,2%), macchine ed apparecchi elettrici (2,8%), articoli in gomma e plastica (2,4%). Fra i servizi emergono attività come l'Informatica e le Attività connesse (3,4%), l'Istruzione (2,7%) e il comparto ricettivo (alberghi più ristorazione) con un 2,2% di imprese beneficiarie.

Fig. 16 Distribuzione percentuale delle imprese raggiunte da Fondimpresa attraverso i canali di finanziamento del Conto Formazione e del Conto di Sistema per provincia e sezione ATECO



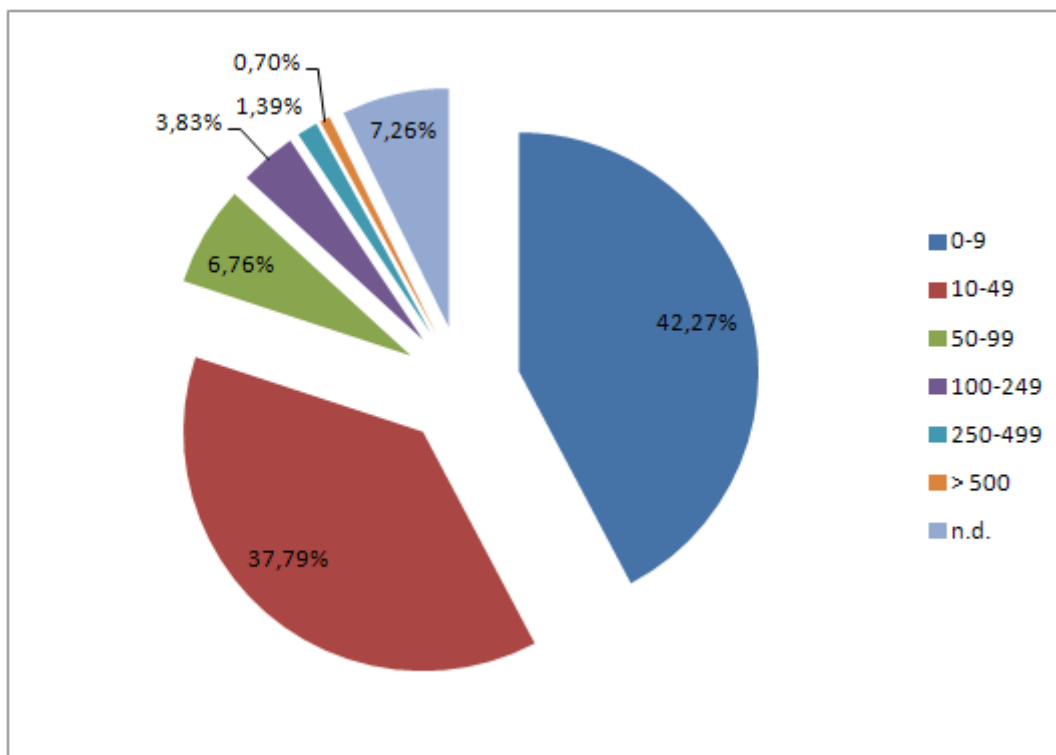
Tab. 19 Numerosità e percentuale imprese raggiunte da Fondimpresa attraverso i canali di finanziamento del Conto Formazione e del Conto di Sistema per divisione ATECO

	Campania	% sul totale
Costruzioni	283	14,07
Fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo (escl. macchine e impianti)	157	7,81
Sanità e Assistenza sociale	129	6,41
Attività di Servizi alle Imprese	126	6,27
Trasporti terrestri; trasporti mediante condotte	115	5,72
Industrie Alimentari e delle Bevande	108	5,37
Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli); riparazione di beni personali e per la casa	95	4,72
Commercio all'ingrosso e intermediari del commercio, autoveicoli e motocicli esclusi	73	3,63
Commercio, manutenzione e riparazione di autoveicoli e motocicli; vendita al dettaglio di carburanti per autotrazione	72	3,58
Informatica e attività connesse	68	3,38
Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	64	3,18
Fabbricazione di macchine ed apparecchi elettrici nca	57	2,83
Istruzione	55	2,73
Agricoltura, caccia e silvicoltura	50	2,49
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	48	2,39
Alberghi e ristoranti	45	2,24
Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	33	1,64
Confezione di articoli di abbigliamento, prep. Pellicce	28	1,39
Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	28	1,39

Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa

Fra 10 e 49 addetti si concentrano percentuali fra il 43 ed il 45% delle imprese beneficiarie appartenenti ai settori manifatturiero, istruzione e sanità. I picchi di peso percentuale nella fascia fra 50 e 99 addetti si hanno nella Sanità (oltre 16%), nelle Attività Finanziarie e nella Produzione di Energia Elettrica, gas, acqua (13% circa). Nella fascia fra 100 e 249 addetti c'è il 9% di imprese della Produzione e Distribuzione di energia, gas ed acqua ed il 7% delle imprese del comparto ricettivo. Sopra i 250 addetti vi è il 13% delle imprese della Produzione e Distribuzione di energia, gas, acqua, il 4,6% delle imprese di trasporto, magazzinaggio e comunicazione, il 3,8% delle imprese della Sanità ed il 2% delle manifatturiere.

Fig. 17 Distribuzione percentuale delle imprese raggiunte da Fondimpresa classe di addetti – Conto Formazione + Conto di Sistema



Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa

3.2.1 Un'analisi delle aziende afferenti a Fondimpresa secondo le caratteristiche del processo produttivo

Come accennato nell'introduzione si è provveduto, sulla base della rielaborazione della tassonomia di Pavitt (1984), a riclassificare i settori principali dell'industria e dei servizi in 8 categorie (4 per macrosettore) e lo stesso si è fatto sul totale delle unità locali campane per verificare di fatto il peso delle imprese aderenti a Fondimpresa e delle imprese che hanno fatto formazione per mezzo di Fondimpresa sugli equivalenti settori a livello regionale.

Vengono considerate tutte le aziende che abbiano utilizzato uno dei due canali di finanziamento di Fondimpresa (Conto Formazione e Conto di Sistema).

Tab. 20 Imprese fruitrici della formazione con Fondimpresa riclassificate secondo Pavitt (industria) e OCSE-Eurostat (servizi)

PAVITT (industria) OCSE-Eurostat(servizi)	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Campania
Industria tradizionale	33	15	29	165	114	356
Industria con offerta specializzata	6	4	13	78	33	134
Industria ad elevata intensità di ricerca e sviluppo	5	5	12	51	12	85
Industria con elevate economie di scala	14	10	20	66	58	168
Servizi tecnologici ad alto contenuto di conoscenza	3	5	4	60	11	83
Servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza	6	4	21	90	30	151
Servizi finanziari ad alto contenuto di conoscenza	0	0	0	3	3	6
Altri Servizi	19	14	31	234	130	428
Totale complessivo	86	57	130	747	391	1.411

Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa

Rimanendo ai settori utilizzati da Pavitt e da OCSE-EUROSTAT per riclassificare le imprese, fra le beneficiarie della formazione con Fondimpresa si annoverano 1.411 imprese sulle 2.011 che hanno fruito di formazione. Si tratta del 70% circa del totale. Una maggior concentrazione si osserva negli altri servizi (428 imprese pari al 21,3% circa del totale) e nell'industria tradizionale (356 imprese pari al 17,7% circa). Seguono 168 imprese che rientrano fra le industrie con elevate economie di scala e 151 imprese che offrono servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza. In provincia di Napoli si concentra poco più del 50% delle imprese appartenenti a questi 8 comparti.

Nella classificazione di Pavitt e in quella dei servizi, purtroppo, non si evince il ruolo dell'Edilizia che è molto rilevante nell'ambito delle attività di Fondimpresa. In particolare, utilizzando le classificazioni ATECO più recente si potrebbe evincere l'incidenza delle imprese di edilizia e ingegneria specializzata che hanno un elevato contenuto di innovazione. Purtroppo la classificazione delle aziende aderenti a Fondimpresa è legata al sistema informativo INPS che si basa su ATECO 2002 e questa analisi dell'innovatività delle costruzioni non può essere realizzata.

Tab. 21 Numero di imprese aderenti a Fondimpresa riclassificate secondo la tassonomia di Pavitt (industria) e OCSE-Eurostat (servizi)

PAVITT	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	TC
Industria tradizionale	176	121	154	853	498	1.802
Industria con offerta specializzata	31	22	50	251	104	458
Industria ad elevata intensità di ricerca e sviluppo	14	14	22	118	40	208
Industria con elevate economie di scala	55	37	92	326	159	669
Servizi tecnologici ad alto contenuto di conoscenza	28	29	29	256	87	429
Servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza	59	61	150	888	275	1.433
Servizi finanziari ad alto contenuto di conoscenza	7	7	15	72	30	131
Altri Servizi	241	251	436	2.848	1.269	5.045
Totale complessivo	611	542	948	5.612	2.462	10.175

Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa

Osservando invece, il numero di imprese aderenti a Fondimpresa che sono comprese negli 8 settori selezionati (incluse, dunque, anche quelle che non hanno usufruito di formazione), questo è pari a 10.175 imprese, cioè il 68% circa del totale delle aderenti totali. A questa percentuale va aggiunta quella delle Costruzioni che non è compresa in questa classificazione e, come risulta dalla Tab. 19 è la divisione maggiormente rappresentata con il 14% di quelle raggiunte dalla Formazione con Fondimpresa.

Considerando la classificazione che per i servizi tiene conto del contenuto di conoscenza, il settore più rilevante è quella degli “altri servizi” (5.045 imprese pari a circa il 50% del totale) ed a seguire l’industria tradizionale (1.802 imprese pari al 17,7%); per finire i “servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza” (1.433 imprese pari al 14,1% del totale). La provincia di Napoli con 5.612 imprese copre il 55% del totale seguita da Salerno con 2.462 imprese.

Tab.22 Numero di unità locali in Campania riclassificate secondo la tassonomia di Pavitt (industria) e OCSE-Eurostat (servizi)

	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Campania
Industria tradizionale	1.912	1.000	2.227	8.463	3.601	17.203
Industria con offerta specializzata	357	192	571	873	837	4.182
Industria ad elevata intensità di ricerca e sviluppo	89	54	150	760	339	1.392
Industria con elevate economie di scala	794	578	1.253	3.760	1.945	8.330
Servizi tecnologici ad alto contenuto di conoscenza	568	454	939	3.700	1.519	7.180
Servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza	5.708	3.884	9.060	35.845	14.828	70.717
Servizi finanziari ad alto contenuto di conoscenza	636	445	1.159	4.851	1.857	8.948
Altri Servizi	9.878	6.625	20.055	72.366	29.041	136.486
Totale	19.942	13.232	35.414	130.618	53.967	254.438

Elaborazione OBR Campania su dati Censimento Industria e Servizi 2011, ISTAT

Ricorrendo alla tassonomia di Pavitt, le unità locali che rientrano in questa categorizzazione sono pari a 254.438 ovvero il 70% circa delle oltre 362.000 unità locali in Campania.

Il settore col maggior peso è quello degli altri servizi con 136.486 imprese pari al 54% circa del totale, seguito dal settore dei servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza pari a oltre 70.000 imprese pari al 28% del totale. Il settore più importante fra quelli industriali è quello tradizionale con 17.203 unità locali pari al 7% circa del totale.

Osservando la copertura delle imprese aderenti a Fondimpresa fra quelle riclassificate secondo la tassonomia di Pavitt, si può calcolare che sia pari a 40 unità locali ogni 1.000 presenti in Campania.

Il tasso di copertura è maggiore fra le imprese manifatturiere (149 ogni 1.000 fra quelle ad elevata intensità di ricerca e sviluppo, 109,5 fra quelle con offerta specializzata e 104,7 per 1.000 fra quelle dell’industria tradizionale) laddove la copertura sulle imprese di servizi resta su numeri meno importanti (primo fra tutti il settore dei servizi tecnologici ad alto contenuto di conoscenza con un’incidenza di 59,7 unità locali ogni 1.000 presenti in Campania).

Per quanto concerne le province, il tasso di incidenza è lievemente superiore a Napoli e Salerno (43,0 e 45,6 ogni 1.000 unità locali) e meno a Caserta (26,8 ogni 1.000).

Tab. 22 Imprese (Unità Produttive) aderenti a Fondimpresa sul totale Unità Locali in Campania riclassificate secondo la tassonomia di Pavitt - Rapporto X 1.000

PAVITT	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Campania
Industria tradizionale	92,1	121,0	69,2	100,8	138,3	104,7
Industria con offerta specializzata	86,8	114,6	87,6	287,5	124,3	109,5
Industria ad elevata intensità di ricerca e sviluppo	157,3	259,3	146,7	155,3	118,0	149,4
Industria con elevate economie di scala	69,3	64,0	73,4	86,7	81,7	80,3
Servizi tecnologici ad alto contenuto di conoscenza	49,3	63,9	30,9	69,2	57,3	59,7
Servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza	10,3	15,7	16,6	24,8	18,5	20,3
Servizi finanziari ad alto contenuto di conoscenza	11,0	15,7	12,9	14,8	16,2	14,6
Altri Servizi	24,4	37,9	21,7	39,4	43,7	37,0
Totale complessivo	30,6	41,0	26,8	43,0	45,6	40,0

Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e Censimento Industria e Servizi 2011, ISTAT

Tab. 23 Imprese beneficiarie (UP) di formazione attraverso i due canali di finanziamento di Fondimpresa su totale unità locali in Campania riclassificate secondo la tassonomia di Pavitt - Rapporto X 1.000

PAVITT	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Campania
Industria tradizionale	17,3	15,0	13,0	19,5	31,7	20,7
Industria con offerta specializzata	16,8	20,8	22,8	89,3	39,4	32,0
Industria ad elevata intensità di ricerca e sviluppo	56,2	92,6	80,0	67,1	35,4	61,1
Industria con elevate economie di scala	17,6	17,3	16,0	17,6	29,8	20,2
Servizi tecnologici ad alto contenuto di conoscenza	5,3	11,0	4,3	16,2	7,2	11,6
Servizi di mercato ad alto contenuto di conoscenza	1,1	1,0	2,3	2,5	2,0	2,1
Servizi finanziari ad alto contenuto di conoscenza	-	-	-	0,6	1,6	0,7
Altri Servizi	1,9	2,1	1,5	3,2	4,5	3,1
Totale complessivo	4,3	4,3	3,7	5,7	7,2	5,5

Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e Censimento Industria e Servizi 2011, ISTAT

Per quanto concerne il tasso di copertura delle imprese che hanno beneficiato di formazione con Fondimpresa sul totale delle unità locali riclassificate secondo la tassonomia di Pavitt, questo è pari a 5,5 imprese ogni 1.000 unità locali in Campania. Il tasso di copertura è più elevato nelle industrie manifatturiere con un picco di 61,1 per le imprese ad elevata intensità di ricerca e sviluppo seguite dalle imprese con offerta specializzata con una copertura di 32 ogni 1.000 unità locali in Campania.

Fra i servizi maggior copertura si rileva un tasso elevato in quelli tecnologici ad alto contenuto di conoscenza (11,6 su 1.000 imprese) mentre è piuttosto basso fra i servizi finanziari ad alto contenuto di conoscenza (appena 0,7 imprese ogni 1.000).

A livello di province la copertura arriva a 7,2 imprese ogni 1.000 nel salernitano ed a seguire 5,7 in provincia di Napoli ogni 1.000 unità locali. Lievemente più indietro la provincia casertana dove la copertura è pari a 3,7 imprese ogni 1.000.

3.3 Lavoratori beneficiari

Dal database Fondimpresa si possono analizzare i lavoratori beneficiari di formazione da parte di Fondimpresa in base alla tipologia contrattuale, al sesso, al settore economico dell'impresa per cui lavorano ed in base alla classe di età. Fra Conto Formazione e Conto di Sistema si sono contati ben 38.639 lavoratori beneficiari al netto delle ridondanze di lavoratori che abbiano usufruito di formazione per entrambi i conti. Più precisamente i lavoratori che hanno usufruito di formazione attraverso il Conto di Sistema sono stati pari a 15.543 mentre per il Conto Formazione sono stati pari a 24.197. Circa il 2,8% dei lavoratori ha usufruito di formazione su entrambi i canali di finanziamento (1.101 lavoratori). Dei 38.639 lavoratori beneficiari ben 35.032 hanno un contratto a tempo indeterminato (90,7% del totale), 2.413 a tempo determinato, 524 hanno un contratto a tempo parziale e 366 sono in cassa integrazione o mobilità.

Complessivamente i maschi sono pari a 28.353 e le femmine sono pari a 10.286 rispettivamente il 74,4 ed il 26,6% del totale. Fra gli uomini i beneficiari con contratto a tempo indeterminato arrivano al 92% contro l'87% delle lavoratrici femmine. Nel contratto a tempo determinato o parziale in termini di peso relativo sono più le donne (8,4 e 3,3 le donne sul totale delle beneficiarie contro il 5,5 e lo 0,6% fra gli uomini sul totale dei beneficiari). Gli uomini in cassa integrazione sono l'1,1% contro lo 0,5% delle donne.

Tab. 24 Lavoratori raggiunti attraverso Conto di Sistema e Conto Formazione di Fondimpresa per tipologia contrattuale e per sesso - Valori Assoluti

	Sesso		Totale
	Donne	Maschi	
N.d.	8	21	29
Apprendisti	40	115	155
Cassa integrazione	45	309	354
Contratto a progetto	16	19	35
Contratto a tempo determinato	864	1.549	2.413
Contratto a tempo indeterminato	8.950	26.082	35.032
Contratto di lav. a tempo parziale	341	183	524
Contratto di lav. Intermitt.	4	22	26
Contratto di lav. Ripartito	4	1	5
Contratto di inserimento	13	41	54
Mobilità	1	11	12
Totale	10.286	28.353	38.639

Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa

Considerando solo i 4 principali tipi di contratti (tempo indeterminato, tempo determinato, tempo parziale e cassa integrazione) si è valutata l'incidenza di ciascuno nei settori in Campania sulla base delle sezioni Ateco 2002 (vedi Fig.). Il totale su cui si sono calcolate le percentuali è relativo alla somma dei beneficiari di questi contratti.

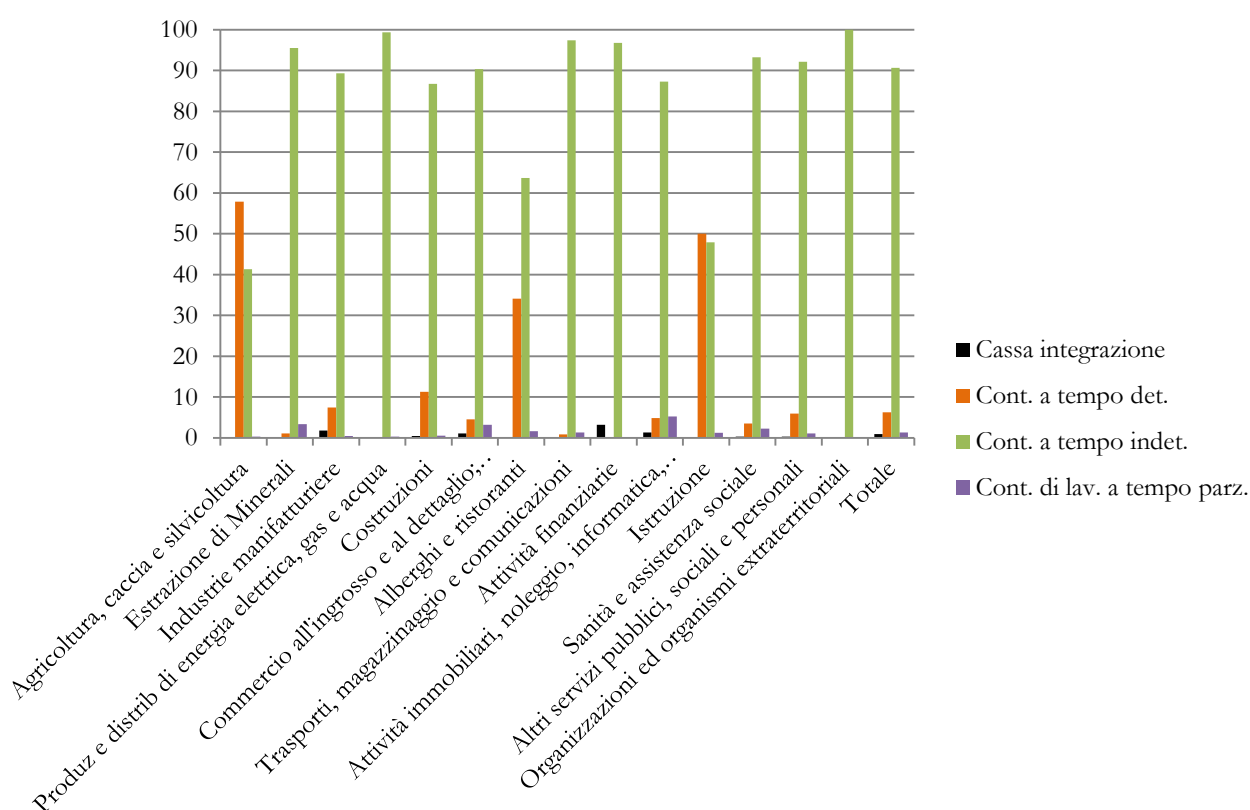
I contratti a tempo indeterminato hanno rilevante incidenza percentuale in tutti i settori e maggiormente nella Produzione e Distribuzione di energia elettrica, gas ed acqua e nelle imprese di trasporti, magazzinaggio con percentuali rispettivamente del 99,4 e del 97,4%. Meno beneficiari con

contratti a tempo indeterminato si verificano solo nel settore agricolo (41%), nell'Istruzione (47%) e negli alberghi e ristoranti (63,7%).

I beneficiari con contratti a tempo determinato sono più diffusi nel settore agricolo (57,8%), nell'Istruzione (50%), nelle imprese del settore ricettivo (34,1%), nelle industrie manifatturiere (7,4%). Sono poco presenti o assenti nei settori della Produzione e Distribuzione di energia, gas e acqua, nei trasporti, magazzinaggio e comunicazione e nelle attività finanziarie.

I contratti di lavoro a tempo parziale sono pari al 5,2% fra le attività immobiliari, il noleggio, l'informatica e i servizi alle imprese, il 3,3% nelle estrazioni di minerali, il 3,2% nel commercio. La Cassa integrazione, presente in maniera sporadica e totalmente assente in alcuni settori, ha evidenziato più beneficiari nelle attività finanziarie (3,2%), nelle industrie manifatturiere (1,8%), nelle attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese e nel commercio (rispettivamente 1,3 e 1%).

Fig. 18 Partecipanti per Principali contratti nelle sezioni Ateco - Distribuzione percentuale



Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa

I lavoratori fino a 24 anni non raggiungono l'1% dei beneficiari della formazione tramite Fondimpresa. Fra i 25 ed i 34 anni si attesta il 14,4% e fra i 35 ed i 44 anni un ulteriore 33%. Fra i 45 ed i 59 anni si concentra ben il 46,6% mentre oltre i 60 anni circa il 6,1%.

Una maggior percentuale di lavoratori beneficiari della formazione fino ai 24 anni si riscontra nel settore alberghiero e nella ristorazione (7,3%), nel settore agricolo (2,2%) e nelle costruzioni (2,5%) mentre non vi sono lavoratori beneficiari in questa fascia d'età nelle attività finanziarie, nella produzione e distribuzione di energia, gas ed acqua e nell'Estrazione di minerali.

Nella fascia 25-34 anni si arriva al 29% di beneficiari negli alberghi e ristoranti, al 24,7% nell'Istruzione, al 22% nel Commercio e il 21% nelle costruzioni mentre vi è solo il 5,6% nei settori della produzione e distribuzione di energia, gas ed acqua e all'8% nei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni.

Fra i 35 ed i 44 anni i beneficiari sono molto presenti nelle organizzazioni ed organismi extraterritoriali, nelle attività finanziarie (55 e 53% rispettivamente) e nell'Istruzione (circa 42%). Meno

beneficiari nei comparti dell'Estrazione dei Minerali e della Produzione e distribuzione di energia, gas ed acqua (17-18% circa).

Fra i 45 ed i 59 anni l'incidenza percentuale più elevata di beneficiari la si riscontra nell'Estrazione dei Minerali (74,7%), nella Produzione e Distribuzione di energia, gas ed acqua (69,5%), nei Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (56,8%) mentre si tocca il 29,6% nell'Istruzione.

Infine, dai 60 anni in su si raggiunge il 10% dei beneficiari negli altri servizi pubblici, sociali e personali, l'8,4% nei trasporti, magazzinaggio e comunicazione e il 7% nella produzione e distribuzione di energia, gas ed acqua mentre le percentuali sono molto basse nell'Istruzione e pari a zero nelle Attività finanziarie e nelle Organizzazioni ed organismi extraterritoriali.

Tab.25 Lavoratori raggiunti attraverso Conto Formazione e Conto di Sistema di Fondimpresa per classe d'età e sezione.– Distribuzione percentuale

	Età in classi					Totale
	fino a 24	25-34	35-44	45-59	60 e oltre	
Agricoltura, caccia e silvicoltura	2,21	16,72	34,07	40,69	6,31	100,00
Estrazione di Minerali	0,00	3,80	17,72	74,68	3,80	100,00
Industrie manifatturiere	0,92	16,29	36,48	41,60	4,71	100,00
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	0,00	5,57	17,97	69,51	6,94	100,00
Costruzioni	2,46	21,38	30,84	39,66	5,67	100,00
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	1,93	22,08	35,15	37,36	3,48	100,00
Alberghi e ristoranti	7,33	29,06	26,44	32,72	4,45	100,00
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	0,34	8,03	26,37	56,81	8,45	100,00
Attività finanziarie	0,00	16,67	53,33	30,00	0,00	100,00
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	0,91	18,02	32,53	42,98	5,57	100,00
Istruzione	2,03	24,71	41,86	29,65	1,74	100,00
Sanità e assistenza sociale	0,17	12,10	33,16	48,01	6,56	100,00
Altri servizi pubblici, sociali e personali	0,91	13,40	25,05	50,67	9,96	100,00
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0,00	33,33	55,56	11,11	0,00	100,00
Totale	0,91	14,38	31,99	46,62	6,10	100,00

Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa

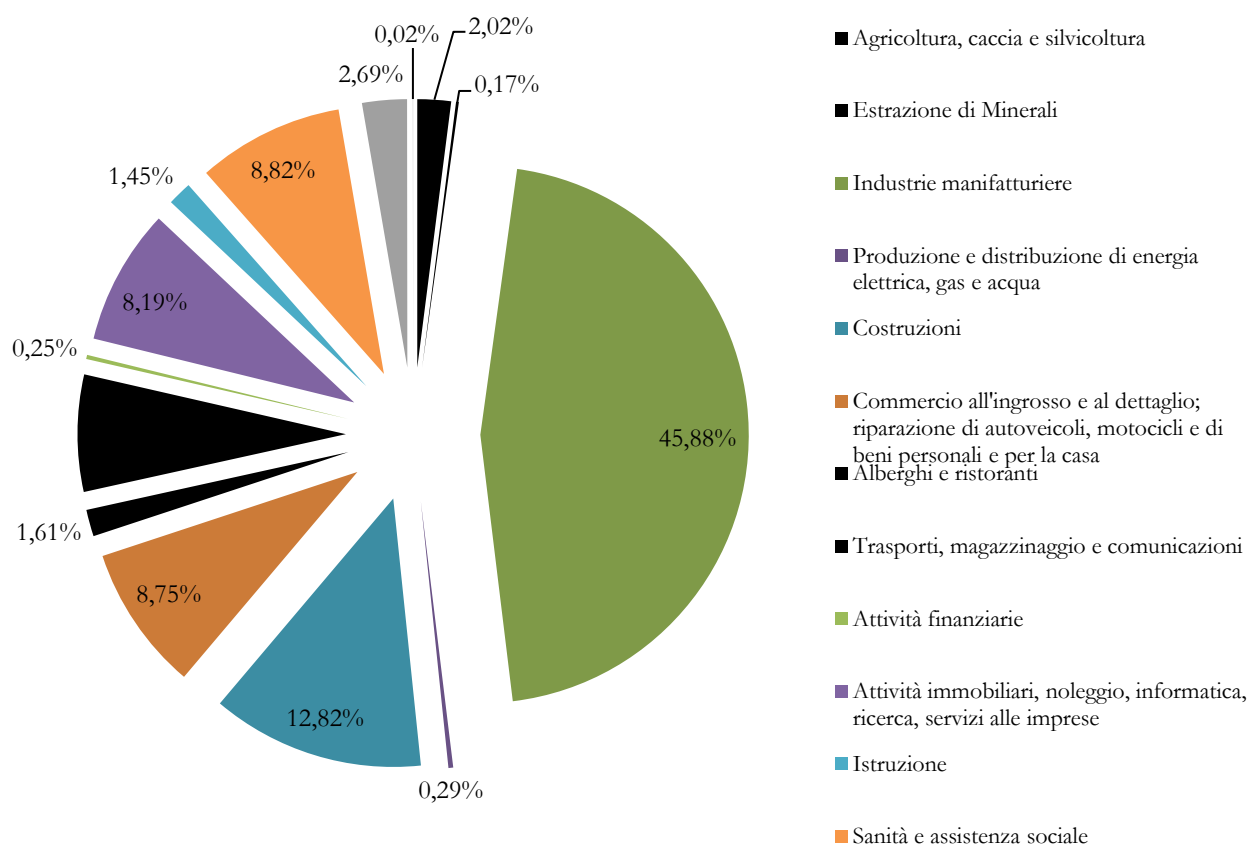
3.4 Formazione erogata

Si è approfondita la formazione erogata in termini di ore a livello di sezione e divisione Ateco 2002 sia per quanto concerne il Conto di Sistema che il Conto Formazione. I valori registrati nei due canali di finanziamento sono molto prossimi: 107.214 ore per il Conto di Sistema e 109.170 per il Conto Formazione, con un totale di 216.384 ore, in media, poco più di 100 ore di formazione per ogni azienda coinvolta, ma mentre con il Conto di Sistema abbiamo una media di poco più di 70 ore ad azienda, per il Conto Formazione la media sfiora le 170 ore ad azienda. Con il conto di Sistema le azioni formative hanno avuto una durata media per partecipante maggiore: circa 19 ore contro circa 18 ore e mezza del Conto Formazione. Le aule sono state più affollate del dato che si ricava dividendo le ore per i

lavoratori, poiché ogni lavoratore ha partecipato a più di un'attività formativa e il numero dei partecipanti è molto maggiore a quello dei codici fiscali dei lavoratori (presi una sola volta).

L'industria manifatturiera ha usufruito del 45,9% del totale delle ore di formazione erogate nel Conto di Sistema attraverso Fondimpresa. Seguono le Costruzioni col 12,8%, Commercio e Sanità con l'8,8% circa ciascuna, Attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese con l'8,2% e le imprese di trasporti, magazzinaggio e comunicazioni col 7% circa.

Fig.19 Ore di formazione erogate attraverso Fondimpresa e per sezione Ateco nell'ambito del Conto di Sistema – Distribuzione percentuale



Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa

In ordine di importanza le tematiche con la maggior incidenza nel Conto di Sistema sono la Sicurezza sul Luogo di Lavoro (39%), le Abilità Personali (12,6%), le Tecniche di Produzione (8,7%), l'Impatto Ambientale (8,5%) e l'Informatica (7,4%). Poco rilevanti invece sono il Lavoro in Ufficio (0,2%) e la Contabilità-Finanza (0,9%).

In termini percentuali vi è un'incidenza maggiore di una formazione basata sulle Abilità Personali nella Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas ed acqua (39,4% delle ore), la Sanità e l'Assistenza Sociale (38%) e l'Istruzione (30,6%). Per contro vi ricorrono meno in percentuale le Organizzazioni e gli Organismi Extraterritoriali, le imprese agricole e attività connesse (3,7%) ed il Commercio (6,8%).

Maggior incidenza della tematica Contabilità-Finanza è presente nelle Attività Finanziarie (16%) e nella Produzione e Distribuzione di energia, gas e acqua (14%) mentre è assente nelle imprese agricole, estrattive, dei trasporti, magazzinaggio e telecomunicazioni, nell'istruzione e negli organismi extraterritoriali.

Tab. 26 Ore di formazione erogate attraverso Fondimpresa per tematiche formative e per sezione Ateco nell'ambito del Conto di Sistema²⁶ - Distribuzione percentuale

Sezione Ateco 2002	AP	CF	GA	IA	I	LU	L	MV	Q	SL	TP	TOT
Agricoltura, caccia e silvicoltura	3,7	0,0	3,5	12,9	0,0	0,0	11,1	8,5	3,2	54,6	2,6	100,0
Estrazione di Minerali	26,5	0,0	37,6	0,0	0,0	0,0	6,6	0,0	0,0	29,3	0,0	100,0
Industrie manifatturiere	9,3	0,9	5,9	10,4	6,2	0,0	5,1	7,6	4,2	34,9	15,4	100,0
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	39,4	14,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,2	0,0	39,4	0,0	100,0
Costruzioni	8,1	1,4	8,0	5,3	3,7	0,8	3,0	2,8	4,2	58,2	4,5	100,0
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	6,8	0,2	11,9	14,5	4,7	0,1	2,4	11,7	8,4	32,8	6,7	100,0
Alberghi e ristoranti	7,9	0,5	6,3	14,4	14,6	0,0	10,9	1,2	4,6	39,0	0,7	100,0
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	14,4	0,0	8,7	3,8	17,4	0,0	5,3	1,0	2,4	45,0	1,9	100,0
Attività finanziarie	21,7	16,1	15,7	0,0	15,7	0,0	0,0	0,0	0,0	30,7	0,0	100,0
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	11,9	0,3	9,2	7,4	18,6	0,3	6,9	2,3	3,3	37,5	2,3	100,0
Istruzione	30,6	0,0	5,7	1,9	2,2	0,0	30,4	5,1	0,8	23,2	0,0	100,0
Sanità e assistenza sociale	38,1	0,7	4,5	2,8	2,7	0,0	3,2	1,7	6,3	39,5	0,5	100,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	17,5	3,4	12,6	3,5	14,0	0,9	10,1	6,6	2,6	27,6	1,2	100,0
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Totale complessivo	12,6	0,9	7,2	8,5	7,4	0,2	5,3	5,8	4,4	39,1	8,7	100,0

Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa

Una maggior incidenza della formazione sulla Gestione Aziendale e Amministrativa si riscontra nelle imprese estrattive (37,6%), nelle Attività Finanziarie (15,7%) e nelle imprese di altri servizi pubblici, sociali e personali (12,6%) mentre è assente nella Produzione e Distribuzione di energia, gas e acqua.

Le tematiche formative legate all'impatto ambientale pesano di più nel commercio, alberghi e ristoranti (14% circa ciascuno), nel settore agricolo (13%) e nel manifatturiero (10,4%) mentre non si sono dedicate ore al tema nelle attività finanziarie, nelle imprese estrattive, energetiche.

La formazione sull'informatica ha un peso maggiore per le imprese di servizi immobiliari, noleggio, informatica, ricerca (18,6%), dei trasporti, magazzinaggio e comunicazione (17,4%) e per le attività finanziarie (16% circa) mentre è assente nel settore agricolo, estrattivo ed energetico.

“Formazione sul lavoro in ufficio” è poco diffuso con un picco dell'1% negli altri servizi pubblici, sociali e personali. Le lingue hanno maggior peso nella formazione nel settore dell'Istruzione (30%), nel settore agricolo, ricettivo (alberghi e ristoranti) e nei servizi pubblici, sociali e personali (peso intorno al 10-11%). Formazione sul marketing e le vendite ha dei picchi di incidenza nel commercio (12%), nel settore agricolo (8,5%) e nel manifatturiero (7,6%) mentre è assente nel settore estrattivo e finanziario.

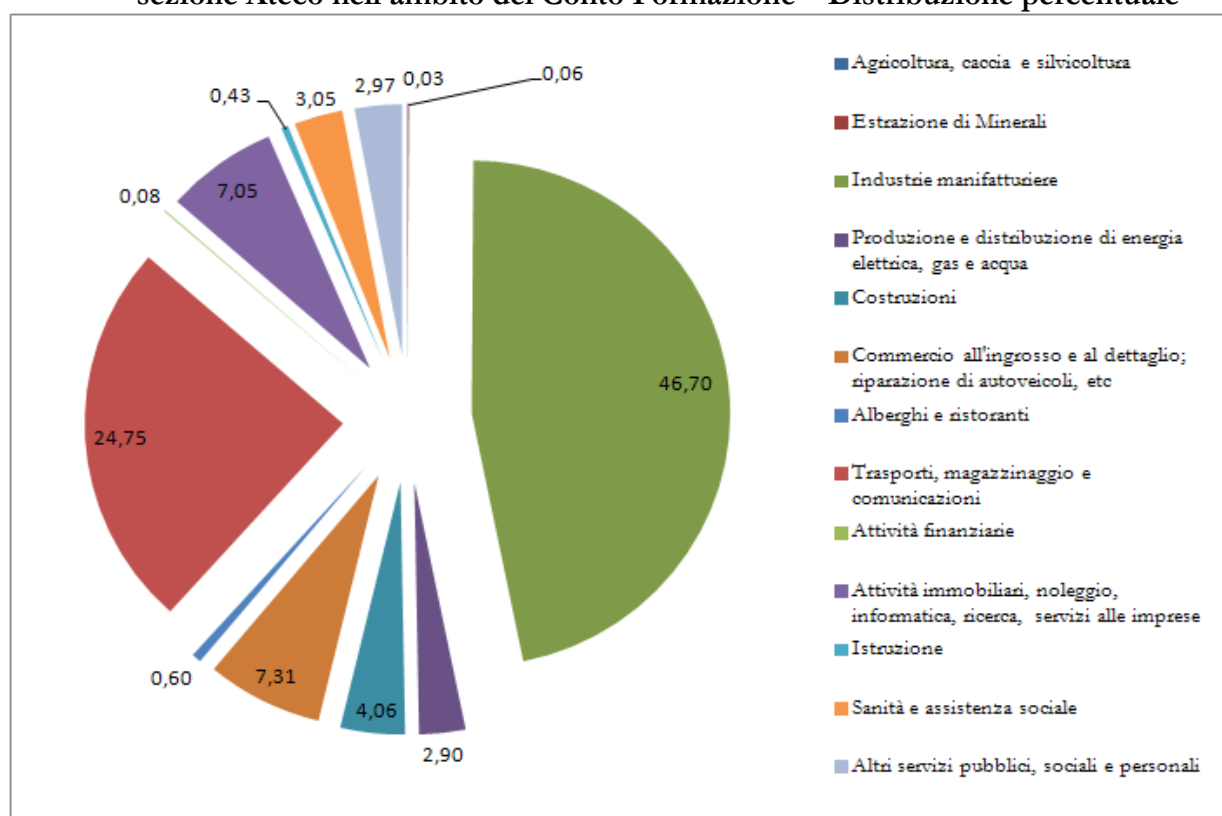
La formazione sulla Qualità ha picchi di incidenza nel commercio (8,4%) e nella Sanità (6,3%).

La formazione sulla Sicurezza nel luogo di lavoro pesa per il 58% nelle costruzioni, il 55% nel settore agricolo e il 45% fra le imprese dei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni. Pesa solo il 23% nell'Istruzione e il 28% negli altri servizi pubblici, sociali e personali.

Le tecniche di produzione, infine, pesano per il 15,4% nel settore manifatturiero e il 7% nel commercio.

²⁶ Leggenda: AP= Abilità Personali, CF=Contabilità-Finanza, GA=Gestione Aziendale-amministrativa, IA=Impatto ambientale, I=Informatica, LU=Lavoro in Ufficio e Attività di Segreteria, L=Lingue, MV=Marketing e Vendite, Q=Qualità, SL=Sicurezza sul luogo di lavoro, TP=Tecniche di Produzione, TOT=totale

Fig. 20 Ore di formazione erogate attraverso Fondimpresa per tematiche formative e per sezione Ateco nell'ambito del Conto Formazione – Distribuzione percentuale



Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa

Per il Conto Formazione in misura percentuale sono le imprese manifatturiere ad avere fruito del maggior numero di ore (46,7%) ed a seguire i trasporti, il magazzinaggio e le comunicazioni col 24,7%, il commercio e le attività immobiliari, di noleggio, informatica e altri servizi alle imprese col 7% circa.

Analizzando a livello di divisione le imprese manifatturiere, i settori prevalenti sono la fabbricazione di altri mezzi di trasporto (navi, treni, aerei) con l'8,6%, le industrie alimentari e delle bevande (7,4%), il comparto della lavorazione dei prodotti in metallo (7,3%), la Fabbricazione di apparecchi radiotelevisivi e di apparecchiature per le comunicazioni (3,0%) e la Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi (2,9%).

Nel Conto Formazione le tematiche col maggior peso sono nell'ordine: la Sicurezza sul Luogo di Lavoro (27%), le Tecniche di Produzione (22,7%), le Abilità Personali (15,5%) ed a seguire l'Informatica (11,4%), la Gestione Aziendale-Amministrativa (7,1%) e la Qualità (5,6%). Meno rilevanti tematiche come il Lavoro in Ufficio (0,25%) e la Contabilità-Finanza (0,87%).

Per quanto concerne l'incidenza della tematica Abilità Personali, è maggiore per le attività finanziarie (63%) e per le Estrazioni minerali (47%) ed è importante anche nelle imprese di Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (37,3%) mentre è assente fra le imprese agricole (nelle quali è presente solo la tematica della sicurezza sul lavoro).

Per la Contabilità-Finanza l'incidenza è massima negli altri servizi pubblici, sociali e personali (4,2%) e nelle attività immobiliari, di noleggio, informatica e servizi alle imprese (4,2%).

Per la Gestione Aziendale-Amministrativa il picco di incidenza si ha nella Produzione e distribuzione di energia, gas ed acqua e nella Sanità (16%) mentre per l'Impatto Ambientale si ha un massimo ancora nella Sanità (4,9%) e nelle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca (2,5%).

Per quanto concerne l'Informatica vi è un importante peso del 37% nelle attività finanziarie, del 18% negli altri servizi pubblici, sociali e personali, del 12% nella Sanità e nel Commercio e dell'11% nell'Industria Manifatturiera.

Tab.27 Ore di formazione erogate attraverso Fondimpresa per tematiche formative e per sezione Ateco nell'ambito del Conto Formazione²⁷ - Distribuzione percentuale

Sezione Ateco 2002	AP	CF	GA	IA	I	LU	L	MV	Q	SL	TP	TOT
Agricoltura, caccia e silvicoltura	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00
Estrazione di Minerali	47,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	52,86	0,00	100,00
Industrie manifatturiere	5,79	0,50	7,18	0,73	10,93	0,00	7,42	1,84	3,93	29,10	32,58	100,00
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	15,93	1,04	16,85	0,00	0,82	0,00	0,00	0,00	0,28	44,48	20,63	100,00
Costruzioni	9,46	1,17	1,56	1,02	8,78	0,27	1,08	0,41	5,37	25,33	45,54	100,00
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	11,29	0,75	8,00	1,15	11,94	1,00	1,95	14,59	4,66	24,66	20,02	100,00
Alberghi e ristoranti	1,37	0,00	7,29	0,00	1,67	0,00	3,65	5,32	3,34	77,36	0,00	100,00
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	37,32	0,33	6,40	1,75	9,59	0,00	0,34	5,14	9,99	17,77	11,37	100,00
Attività finanziarie	62,79	0,00	0,00	0,00	37,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	14,35	4,16	5,32	2,55	24,50	0,16	6,12	4,04	1,72	26,18	10,93	100,00
Istruzione	34,62	0,00	9,40	0,00	9,40	15,60	7,91	0,00	5,13	17,95	0,00	100,00
Sanità e assistenza sociale	16,96	0,00	16,09	4,87	12,24	0,00	0,63	1,20	13,17	34,61	0,27	100,00
Altri servizi pubblici, sociali e personali	4,17	4,23	4,23	0,00	18,06	2,87	7,38	7,50	6,02	45,59	0,00	100,00
Totale complessivo	15,50	0,87	7,15	1,23	11,44	0,25	4,46	3,79	5,62	26,98	22,72	100,00

Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa

Il lavoro d'ufficio come tematica formativa è utilizzato dal 15,6% delle imprese che operano nel campo dell'Istruzione mentre le Lingue pesano l'8% nel medesimo comparto e il 7,4% nelle industrie manifatturiere e negli altri servizi pubblici, sociali e personali. Marketing e vendite sono stati la tematica formativa utilizzata dal 14,6% delle imprese del commercio, dal 7,5% delle imprese di servizi pubblici, sociali e personali e il 5% circa nel settore ricettivo e in quello di trasporti, magazzinaggio e comunicazioni.

La Qualità ha avuto un picco di incidenza nella formazione fruita da imprese della Sanità e Assistenza sociale (13,2%), dalle imprese di trasporti, magazzinaggio e comunicazione (10%) mentre è assente nel comparto agricolo, estrattivo e finanziario.

La Sicurezza sul luogo del lavoro (utilizzata in modo esclusivo dalle imprese agricole che hanno fatto ricorso al Conto Formazione) ha picchi di incidenza del 77% in Alberghi e ristoranti, il 53% nelle imprese estrattive, il 44-45% nelle imprese della produzione e distribuzione di energia, gas e acqua e nei servizi pubblici, sociali e personali mentre è assente nelle attività finanziarie, e presente intorno al 17-18% nell'Istruzione e nelle imprese dei trasporti, magazzinaggio e comunicazione.

Infine, le Tecniche di Produzione sono state utilizzate con picchi di incidenza maggiore nelle Costruzioni (45,5%), nelle Industrie Manifatturiere (32,6%), nel comparto energia, gas e acqua (20,6%) e nel commercio (20%). Sono assenti in comparti come l'Istruzione, nel settore finanziario, in quello agricolo, estrattivo e nel settore ricettivo.

²⁷ Leggenda: AP= Abilità Personali, CF=Contabilità-Finanza, GA=Gestione Aziendale-amministrativa, IA=Impatto ambientale, I=Informatica, LU=Lavoro in Ufficio e Attività di Segreteria, L=Lingue, MV=Marketing e Vendite, Q=Qualità, SL=Sicurezza sul luogo di lavoro, TP=Tecniche di Produzione, TOT=totale

3.5 Penetrazione di Fondimpresa nel tessuto produttivo regionale campano

Si analizzerà la “penetrazione” di Fondimpresa nel tessuto produttivo regionale sia osservando il rapporto fra beneficiari della formazione di Conto Formazione e Conto di Sistema e il totale della popolazione di imprese campane.

3.5.1 Imprese raggiunte o aderenti a Fondimpresa

Fra Conto Formazione e Conto di Sistema, attraverso la formazione sono state raggiunte in Campania 5,5 imprese ogni 1.000 imprese. Il massimo è di 7,3 imprese a Salerno ogni 1.000, 5,8 nel capoluogo regionale e il minimo è di 3,3 in provincia di Caserta. A livello di sezione Ateco la migliore copertura riguarda il settore estrattivo (50 su 1.000), quello agricolo e della pesca (43,7) e i comparti del manifatturiero (23,8) e dell'Istruzione (24,0). Per contro, la copertura è meno buona sulle attività finanziarie (appena 0,7 ogni 1.000 imprese), sul comparto ricettivo (1,8 ogni 1.000) e su quello del commercio (1,9 imprese ogni 1.000).

Tab. 28 Imprese (UP) raggiunte da Fondimpresa per provincia e per sezione Ateco sul totale di imprese (unità locali) per provincia e per sezione Ateco - Rapporto X 1.000

	AV	BN	CE	NA	SA	Campania
Agricoltura, caccia, silvicoltura e pesca	18,3	8,7	0,0	3,2	115,1	43,7
Estrazione di Minerali	47,6	0,0	62,5	31,3	85,7	50,0
Attività Manifatturiere	18,1	18,6	17,6	23,7	32,1	23,8
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	5,2	0,0	13,5	22,5	9,1	14,5
Costruzioni	4,7	7,3	3,2	9,8	9,6	7,8
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	1,6	1,8	0,9	1,9	2,6	1,9
Alberghi e ristoranti	0,5	1,4	0,3	2,4	1,9	1,8
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	3,4	1,2	7,0	10,9	13,8	10,1
Attività finanziarie	0,0	0,0	0,0	0,6	1,6	0,7
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	1,5	2,2	2,5	3,3	2,4	2,8
Istruzione	8,2	0,0	10,2	34,1	16,8	24,0
Sanità e assistenza sociale	5,5	4,1	3,9	6,8	9,8	6,7
Altri servizi pubblici, sociali e personali	3,2	2,7	0,8	3,7	2,3	2,9
Totale complessivo	4,2	4,3	3,3	5,8	7,3	5,5

Nostra Elaborazione su dati Fondimpresa e Istat, Censimento 2011

Ad Avellino i comparti meglio coperti sono l'estrattivo (47,6 ogni 1.000), le attività manifatturiere (18,1 ogni 1.000 imprese), e il settore agricolo (18,3 ogni 1.000). A Benevento la copertura maggiore si evidenzia sulle attività manifatturiere (18,6 ogni 1.000), nel comparto agricolo (8,7 ogni 1.000) e nelle Costruzioni (7,3 ogni 1.000). A Caserta la copertura è maggiore per le imprese estrattive (62,5 ogni 1.000), le attività manifatturiere (17,6), la produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (13,5). A Napoli la copertura migliore riguarda l'Istruzione (34,1 ogni 1.000 imprese), le estrattive (31,3), il settore manifatturiero (23,7) e il comparto di produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (22,5). Infine, a Salerno i settori meglio coperti dalla formazione di Fondimpresa sono quello agricolo e della pesca (115,1 ogni 1.000 imprese), il settore estrattivo (85,7), le attività manifatturiere (32,1) e l'Istruzione (16,8).

Tab. 29 Imprese (UP) raggiunte da Fondimpresa per divisione Ateco 2002 sul totale di imprese (Unità Locali) per provincia e per sezione Ateco - Rapporto X 1.000

Divisione Ateco 2002	Copertura per mille imprese
Industria del tabacco	1.000,0
Fabbricazione, installazione, riparazione e manutenzione di macchine ed apparecchi elettrici n.c.a.	126,4
Trasporti marittimi e per vie d'acqua	113,8
Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	106,8
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	106,8
Fabbricazione di autoveicoli e loro motori, motori di motocicli, rimorchi e semirimorchi	88,1
Agricoltura, caccia e relativi servizi	83,5
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	72,9
Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	69,0
Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone e dei prodotti di carta	61,2
Raccolta, depurazione e distribuzione d'acqua	60,2
Fabbricazione di apparecchi medicali, di apparecchi di precisione, di strumenti ottici e di orologi	53,0
Metallurgia	39,5
Produzione e distribuzione di energia elettrica, di gas, del calore e del freddo	35,7
Altre industrie estrattive	35,1
Fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo, esclusi macchine e impianti	31,3
Istruzione	24,0
Fabbricazione, installazione, riparazione e manutenzione di macchine ed apparecchi meccanici	20,8
Industrie alimentari e delle bevande	16,5
Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	16,2
Trasporti terrestri; trasporti mediante condotte	15,8
Informatica ed attività connesse	15,7
Smaltimento dei rifiuti solidi, delle acque di scarico e simili	13,2
Industrie tessili	12,5
Preparazione e concia del cuoio; fabbricazione di articoli da viaggio, borse, articoli da correggiaio, selleria e calzature in cuoio e in materiale similare	12,1
Confezione di articoli di abbigliamento; preparazione, tintura e confezione di pellicce	10,2
Editoria, stampa e riproduzione di supporti registrati	10,0
Costruzioni	7,8
Ricerca e sviluppo	6,9
Attività di supporto ed ausiliarie dei trasporti; agenzie di viaggio	6,8
Industria del legno e dei prodotti in legno ed in sughero, esclusi i mobili; fabbricazione di articoli in materiali da intreccio	6,5
Sanità e assistenza sociale	6,5
Commercio, manutenzione e riparazione di autoveicoli e motocicli; vendita al dettaglio di carburanti per autotrazione	6,3

Nostra Elaborazione su dati Fondimpresa e Istat, Censimento 2011

A livello di divisioni Ateco 2002, la copertura è totale per le imprese del Tabacco (appena una in Campania) ed è più importante per la fabbricazione di macchine e apparecchi elettrici (126,4), per i trasporti marittimi e le vie d'acqua (113,8 su 1.000), per la fabbricazione di coke, raffinerie e trattamento di combustibili (106,8), per la fabbricazione di altri mezzi di trasporto (106,8) e la fabbricazione di autoveicoli, motoveicoli e rimorchi (88,1).

Tab. 30 Aziende aderenti a Fondimpresa nel 2013 per provincia e per sezione Ateco 2002 – Valori Assoluti.

	Campania	AV	BN	CE	NA	SA
Agricoltura, caccia, silvicoltura e pesca	226	24	5	24	29	144
Estrazione di Minerali	20	4	1	0	6	9
Attività Manifatturiere	3.144	277	194	319	1.551	803
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	36	3	3	6	18	6
Costruzioni	3.098	465	180	265	1260	928
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	3.197	147	173	297	1.807	773
Alberghi e ristoranti	949	59	54	67	565	204
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	1.058	36	24	75	623	300
Attività finanziarie	131	7	7	15	72	30
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	1.704	86	90	176	998	354
Istruzione	247	7	10	20	178	32
Sanità e assistenza sociale	501	38	33	53	262	115
Altri servizi pubblici, sociali e personali	577	38	38	47	323	131
Totale complessivo	14.888	1.191	812	1.364	7.692	3.829

Nostra Elaborazione su dati Fondimpresa

La copertura di Fondimpresa relativamente a chi aderisce, indipendentemente se poi abbia svolto formazione o meno, riguarda 14.888 imprese nel 2013 a cui si aggiungono 138 organismi extraterritoriali per un totale di 15.026. Poiché nel Censimento 2011 non sono presenti questi organismi il rapporto fra aderenti e unità locali in Campania non ne ha tenuto conto.

Tab.31 Imprese aderenti (U.P) a Fondimpresa per provincia e per sezione Ateco sul totale di imprese (UL) per provincia e per sezione Ateco - Rapporto X 1.000

	Campania	AV	BN	CE	NA	SA
Agricoltura, caccia, silvicoltura e pesca	197,4	146,3	43,5	149,1	92,4	368,3
Estrazione di Minerali	166,7	190,5	62,5	0,0	187,5	257,1
Attività Manifatturiere	101,1	87,9	106,4	75,9	102,0	119,5
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	23,8	15,6	29,1	26,9	27,0	18,3
Costruzioni	85,4	128,0	76,9	38,2	84,6	109,8
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	25,2	16,4	29,0	16,1	26,8	29,4
Alberghi e ristoranti	37,2	28,5	37,4	17,6	49,2	30,5
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	61,5	30,8	28,3	35,2	67,6	77,9
Attività finanziarie	14,6	11,0	15,7	12,9	14,8	16,2
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	23,4	14,7	22,4	18,8	25,9	23,3
Istruzione	108,0	57,4	105,3	50,8	141,2	76,9
Sanità e assistenza sociale	25,9	26,2	34,2	18,8	24,9	32,1
Altri servizi pubblici, sociali e personali	30,1	24,4	34,4	17,7	34,1	30,1
Totale complessivo	41,1	41,1	42,1	26,1	41,8	49,0

Nostra Elaborazione su dati Fondimpresa e Istat, Censimento 2011

Valutando l'incidenza di Fondimpresa in termini di imprese aderenti ogni 1.000 unità locali in Campania, si scopre come sia il settore agricolo quello coperto maggiormente (circa un'impresa su cinque viene raggiunta) e seguono con coperture più importanti il settore estrattivo (167 imprese su 1.000), l'Istruzione (108), le Attività manifatturiere (circa un'impresa su 10) e le costruzioni (85 su

1.000). Minor copertura si ha nel settore delle attività finanziarie (14,6 su 1.000), nelle attività immobiliari, noleggio, informatica e servizi alle imprese (23,4 su 1.000) e nella Produzione e Distribuzione di Energia, gas e acqua (23,8).

La copertura complessiva è in Campania di 41,1 imprese ogni 1.000 ed è simile al livello regionale ad Avellino, Benevento e Napoli, mentre Salerno ha una copertura di 49 imprese ogni 1.000 e Caserta di 26,1.

Osservando gli strati ad Avellino, i settori più coperti sono quello estrattivo (190 imprese su 1.000), quello agricolo (146,3), quello delle costruzioni (128) e quello manifatturiero (88 circa).

A Benevento i settori più coperti sono il manifatturiero (106,4 su 1.000 imprese), l'istruzione (105,3), le costruzioni (76,9) e il settore estrattivo (62,5).

A Caserta la copertura è migliore per il settore agricolo (149 su 1.000 imprese), il manifatturiero (75,9), l'istruzione (50,8) e le costruzioni (38,2).

In provincia di Napoli la copertura migliore è nel settore estrattivo (187,5 ogni 1.000 imprese), nell'istruzione (141,2), nelle attività manifatturiere (102) e nel settore agricolo (92,4).

Infine, a Salerno la copertura è particolarmente importante per il settore agricolo (368,3), per quello estrattivo (257,1), per il settore manifatturiero (119,5) e per le costruzioni (109,8).

Tab.32 Imprese raggiunte da Fondimpresa per classe di addetti, e per sezione Ateco 2002 sul totale imprese (unità locali) per classe di addetti, per sezione Ateco 2002 - Rapporto X 1.000

Ateco 2002	Classe di addetti						Totale
	0-9	10-49	50-99	100-249	250-499	> 500	
Agricoltura, caccia e silvicoltura	36,40	200,00	0,00	n.c.	n.c.	n.c.	43,67
Estrazione di minerali	10,99	111,11	0,00	0,00	n.c.	n.c.	50,00
Attività manifatturiere	8,00	111,56	258,33	371,68	541,67	200,00	23,82
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua	2,77	0,00	47,62	54,05	125,00	n.c.	14,54
Costruzioni	4,70	67,65	187,50	100,00	0,00	n.c.	7,80
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, ripar veic. Beni	1,14	28,63	65,93	125,00	333,33	n.c.	1,89
Alberghi e ristoranti	1,06	14,43	27,03	250,00	0,00	n.c.	1,77
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	4,06	38,88	89,04	32,26	160,00	235,29	10,05
Attività finanziarie	0,59	0,00	111,11	0,00	0,00	n.c.	0,67
Attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese	1,37	56,91	98,36	129,87	157,89	187,50	2,81
Istruzione	15,29	99,59	0,00	0,00	0,00	n.c.	24,04
Sanità e assistenza sociale	2,02	136,48	437,50	266,67	714,29	n.c.	6,68
Altri servizi pubblici, sociali e personali	1,01	71,65	333,33	1500,00	500,00	n.c.	2,87
Totale	2,44	60,48	159,62	179,91	274,51	264,15	5,54

Nostra Elaborazione su dati Fondimpresa e Istat, Censimento 2011

Quanto alla copertura per classe di addetti, si parte da appena 2,4 imprese ogni 1.000 fra quelle fino a 9 addetti, salendo poi a 60,5 fra i 10 ed i 49 addetti, ad una copertura rispettivamente ogni 160 o ogni 180 addetti fra i 50 e i 249 addetti e con una copertura superiore ad un'impresa su 4 sopra i 250 addetti.

I picchi massimi di copertura - escludendo i 1.500 che si trovano incrociando servizi pubblici, sociali e personali nella classe di addetti 100-249 addetti, spiegabili con il fatto che i dati a denominatore riguardano il censimento del 2011 mentre i dati Fondimpresa sono al 2013 - si hanno fra le attività manifatturiere fra i 250 e i 499 addetti (541,7 ogni 1.000 imprese), nella Sanità e Assistenza Sociale fra 250 e 499 addetti (copertura pari a 714,3 imprese ogni 1.000) e ancora per gli altri servizi pubblici, sociali e personali sempre fra 250 e 499 addetti con una copertura del 50% (500 su 1.000 imprese).

Tab.33 Imprese aderenti a Fondimpresa per classe di addetti, e per sezione Ateco - V. A.

	0-9	10-49	50-99	100-249	250-499	> 500	Totale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	159	64	1	2	0	0	226
Estrazione di minerali da cave e miniere	7	11	1	0	1	0	20
Attività manifatturiere	1.669	1.178	161	102	19	15	3.144
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua	15	6	8	4	1	2	36
Costruzioni	2.491	546	37	21	2	1	3.098
Commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	2.640	509	32	12	4	0	3.197
Alberghi e ristoranti	749	173	17	10	0	0	949
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	680	324	29	10	8	7	1.058
Attività finanziarie	112	17	2	0	0	0	131
Attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese	1.294	312	48	34	11	5	1.704
Istruzione	186	58	2	1	0	0	247
Sanità e assistenza sociale	325	126	32	12	6	0	501
Altri servizi pubblici, sociali e personali	418	125	20	9	3	2	577
Totale	10.745	3.449	390	217	55	32	14.888

Nostra Elaborazione su dati Fondimpresa

Tab.34 Imprese aderenti (UP) a Fondimpresa per classe di addetti e per sezione Ateco sul totale imprese (UL) per classe di addetti, per sezione - Rapporto X 1.000

	0-9	10-49	50-99	100-249	250-499	> 500	Totale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	144,7	1.422,2	1.000,0	n.c.	n.c.	n.c.	197,4
Estrazione di minerali da cave e miniere	76,9	407,4	1.000,0	0,0	n.c.	n.c.	166,7
Attività manifatturiere	60,2	395,8	670,8	902,7	791,7	750,0	101,1
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua	13,9	18,6	127,0	108,1	125,0	n.c.	23,8
Costruzioni	71,8	365,7	578,1	1.050,0	333,3	n.c.	85,4
Commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	21,3	186,9	351,6	375,0	1.333,3	n.c.	25,2
Alberghi e ristoranti	30,5	192,0	459,5	833,3	0,0	n.c.	37,2
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	44,6	193,8	198,6	107,5	320,0	411,8	61,5
Attività finanziarie	13,2	38,5	222,2	0,0	0,0	n.c.	14,6
Attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese	18,0	317,1	393,4	441,6	578,9	312,5	23,4
Istruzione	91,8	240,7	133,3	250,0	0,0	n.c.	108,0
Sanità e assistenza sociale	17,3	312,7	666,7	400,0	857,1	n.c.	25,9
Altri servizi pubblici, sociali e personali	22,2	389,4	1.333,3	4.500,0	1.500,0	n.c.	30,1
Totale	30,8	274,8	457,7	507,0	539,2	603,8	41,1

Nostra Elaborazione su dati Fondimpresa e Istat, Censimento 2011

Aderiscono a Fondimpresa ben 10.745 imprese fra 0 e 9 addetti, 3.449 fra 10 e 49 addetti, 607 fra 50 e 249 addetti e 87 dai 250 addetti in su. In termini di incidenza delle imprese aderenti sul totale delle unità locali in Campania fra 0 e 9 addetti, Fondimpresa raggiunge circa 31 imprese ogni 1.000, fra 10 e 49 addetti ne raggiunge più di una ogni quattro imprese e poco meno della metà fra 50 e 99 addetti.³

Inoltre le aderenti sul totale sono oltre la metà fra 100 e 249 addetti, 539 ogni 1.000 fra 250 e 499 addetti e oltre 600 su 1.000 fra le imprese che superano i 500 addetti.

Si è osservata anche l'incidenza delle imprese aderenti a Fondimpresa a livello di divisioni Ateco 2002. Si sono selezionate le prime 20 divisioni per incidenza e si va dalla quasi totalità delle imprese dei trasporti marittimi e per via d'acqua (139 imprese su 167) alle 91 su 1.000 per quanto concerne l'informatica. Hanno un'incidenza importante, considerate le unità locali, sia le imprese dell'istruzione (247 su 2.288, più di una su dieci), le imprese della concia (179 su 1.736) e le imprese della fabbricazione e lavorazione di prodotti in metallo (ben 609 su 5.022). Interessante l'incidenza sulle imprese agricole (226 su 599), la fabbricazione, installazione e manutenzione di macchine ed apparecchi elettrici (207 su 451), le imprese chimiche (103 su 406) e le imprese della fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche (123 su 658 unità locali).

Tab. 35 Imprese aderenti (UP) a Fondimpresa per classe di addetti e per divisione Ateco 2002 sul totale imprese (UL) per classe di addetti, per sezione Ateco - Prime 20 divisioni per copertura di Fondimpresa in Rapporto X 1.000

	Aderenti Fondimpresa	Unità Locali Campania	Incidenza per 1000 imprese
Trasporti marittimi e per vie d'acqua	139	167	832,3
Fabbricazione, installazione, riparazione e manutenzione di macchine ed apparecchi elettrici n.c.a.	207	451	459,0
Estrazione di petrolio greggio e di gas naturale e servizi connessi, esclusa la prospezione	2	5	400,0
Assicurazioni e fondi pensione	32	82	390,2
Agricoltura, caccia e relativi servizi	226	599	377,3
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	80	234	341,9
Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	32	103	310,7
Fabbricazione di apparecchi medicali, di apparecchi di precisione, di strumenti ottici e di orologi	69	264	261,4
Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	103	406	253,7
Trasporti aerei	4	16	250,0
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	123	658	186,9
Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone e dei prodotti di carta	68	376	180,9
Fabbricazione di autoveicoli e loro motori, motori di motocicli, rimorchi e semirimorchi	27	159	169,8
Altre industrie estrattive	18	114	157,9
Metallurgia	46	354	129,9
Raccolta, depurazione e distribuzione d'acqua	17	133	127,8
Fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo, esclusi macchine e impianti	609	5.022	121,3
Istruzione	247	2.288	108,0
Preparazione e concia del cuoio; fabbricazione di articoli da viaggio, borse, articoli da correggiaio, selleria e calzature in cuoio e in materiale similare	179	1.736	103,1
Informatica ed attività connesse	396	4.334	91,4

Nostra Elaborazione su dati Fondimpresa e Istat, Censimento 2011

3.5.2 Lavoratori formati da Fondimpresa

Analizzando l'incidenza di Fondimpresa relativamente al totale degli addetti in Campania, si sono osservati, comparando i dati Fondimpresa a quelli INPS sui dipendenti, i dati relativi a lavoratori maschi e femmine e per qualifica professionale (quadri, operai e impiegati).

Tabella 36 – Lavoratori delle imprese raggiunte da Fondimpresa per qualifiche dei lavoratori coinvolti e per sesso, almeno per sezione ATECO, rispetto al totale dei lavoratori delle imprese per qualifiche dei lavoratori e per sesso, per sezione ATECO, Rapporto X 1.000

Settore	Sesso	Qualifica professionale			TOTALE
		Operai	Impiegati	Quadri	
Estrazione di minerali	Maschi	100,16	59,52	51,72	85,96
	Femmine	666,67	64,52	0,00	74,07
	TOTALE	102,94	61,17	45,45	84,44
Attività manifatturiere	Maschi	79,64	129,06	170,30	89,39
	Femmine	39,41	77,61	144,20	50,77
	TOTALE	70,59	110,53	167,37	79,76
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	Maschi	72,94	186,13	134,83	135,82
	Femmine	0,00	111,99	105,26	108,88
	TOTALE	72,28	170,26	131,98	132,25
Costruzioni	Maschi	20,86	46,42	80,00	22,92
	Femmine	37,93	26,79	100,00	28,08
	TOTALE	20,99	37,82	81,82	23,25
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	Maschi	16,58	18,10	18,52	17,03
	Femmine	4,80	9,46	34,31	7,28
	TOTALE	12,56	13,17	23,19	12,84
Alberghi e ristoranti	Maschi	4,18	12,27	25,42	4,73
	Femmine	4,12	7,52	0,00	4,43
	TOTALE	4,15	9,75	19,74	4,60
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	Maschi	38,17	169,05	369,99	84,70
	Femmine	46,08	165,12	604,06	163,57
	TOTALE	38,50	167,50	419,22	99,08
Attività finanziarie	Maschi	3,73	1,65	0,00	1,12
	Femmine	18,02	2,04	0,00	1,91
	TOTALE	7,92	1,84	0,00	1,45
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	Maschi	19,40	38,06	112,56	25,96
	Femmine	15,18	27,39	45,25	21,48
	TOTALE	18,00	32,19	98,59	24,11
Istruzione	Maschi	0,00	3,74	500,00	3,82
	Femmine	7,44	11,89	750,00	11,69
	TOTALE	5,70	10,09	600,00	9,94
Sanità e assistenza sociale	Maschi	86,76	107,16	250,00	101,91
	Femmine	68,13	80,29	232,56	77,17
	TOTALE	73,98	88,37	242,11	84,72
Altri servizi pubblici, sociali e personali	Maschi	35,17	32,81	139,71	35,05
	Femmine	12,34	28,79	151,52	18,70
	TOTALE	27,59	30,81	142,01	28,86
TOTALE	Maschi	37,68	74,60	128,56	48,05
	Femmine	18,60	42,99	152,29	32,24
	TOTALE	32,80	57,63	133,42	42,56

Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e INPS

Per quanto concerne il denominatore del rapporto ovvero i dati provenienti da INPS, mancano sia il dato sull'Agricoltura che sugli organismi extraterritoriali per cui anche dal numeratore si sono sottratti i medesimi settori e pertanto la copertura sul totale differisce leggermente da quanto visto in tabella 34 dove peraltro a denominatore del rapporto vi erano dati provenienti dal Censimento ISTAT 2011.

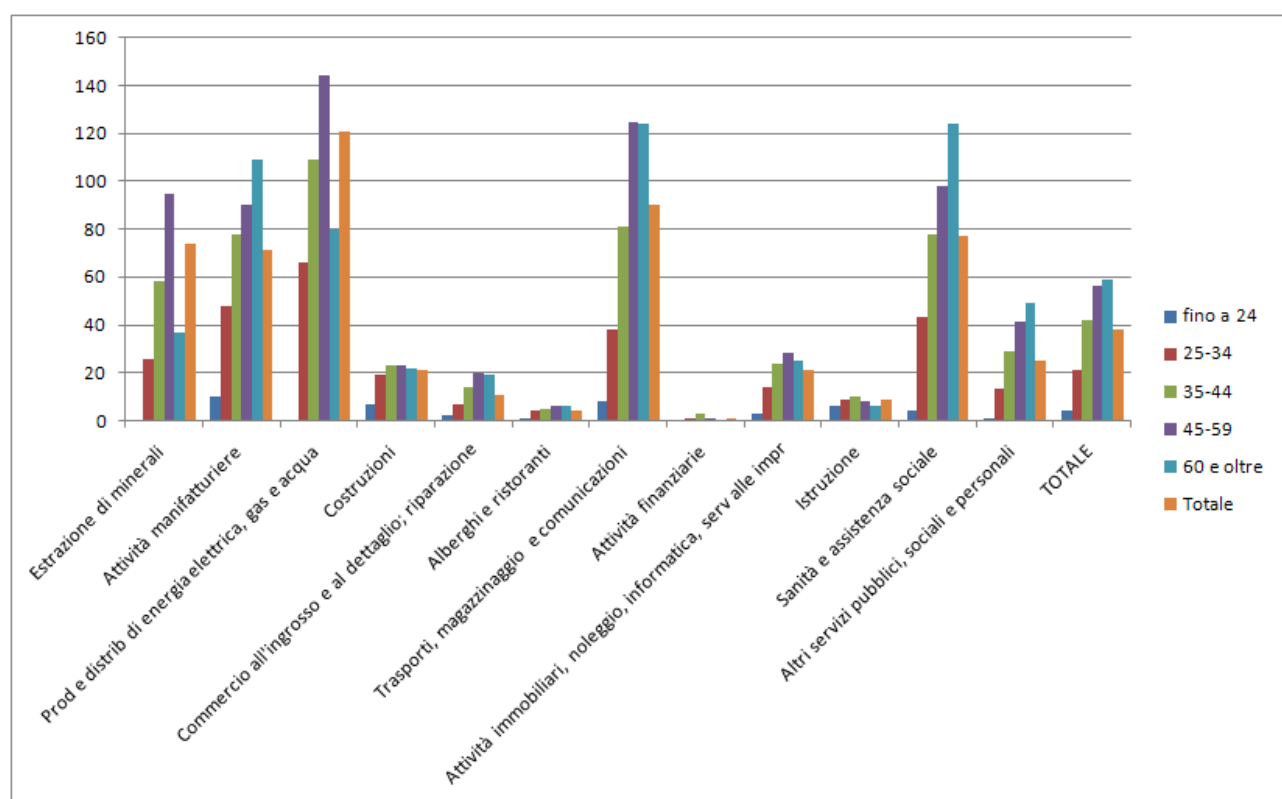
A livello di copertura dei quadri, i lavoratori raggiunti da Fondimpresa sono 133 circa ogni 1.000, gli impiegati raggiunti sono 58 circa su 1.000 e gli operai 33 su 1.000.

Le donne-quadro raggiunte sono 152 su 1.000 contro 128 maschi circa, laddove per operai e impiegati è maggiore il tasso di copertura per i maschi (rispettivamente 37,7 contro 18 per gli operai e 75 contro 43 per gli impiegati).

A livello di singoli settori la copertura sui lavoratori maschi è maggiore nell'Estrazione dei Minerali (86 su 1.000 contro 74), nelle Attività Manifatturiere (89 contro 51 sempre su 1.000), nella Produzione e Distribuzione di Energia, gas e acqua (136 contro 109 su mille), nel Commercio (17 contro 7), negli Alberghi e ristoranti (ma con differenze minime), nelle Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (26 contro 21), nella Sanità (102 a 77), negli Altri servizi pubblici, sociali e personali (35 a 19) ed a livello totale (42,6 contro 32).

Per contro la copertura è maggiore per le lavoratrici femmine nei seguenti settori: Costruzioni (28 femmine contro 23 maschi), Trasporti, Comunicazioni e Magazzinaggio (164 contro 85), Attività Finanziarie (1,91 contro 1,12), Istruzione (12 contro 4).

Fig.21 Lavoratori delle imprese raggiunte da Fondimpresa per classe di età dei lavoratori e per sezione Ateco sul totale lavoratori delle imprese per classe di età dei lavoratori e per sezione Ateco - Rapporto X 1.000



Nostra Elaborazione su dati Fondimpresa e INPS

Andando a rapportare i dati sui lavoratori beneficiari sul totale degli addetti (quindi non solo contratti a tempo determinato ed indeterminato), gli addetti totali raggiunti sono 38 su 1.000.

Solo 4 su 1.000 nella fascia fino ai 24 anni, 21 su 1.000 fra i 25 ed i 34 anni, 42 fra i 35 ed i 44 anni e rispettivamente 56 e 59 su 1.000 nelle fasce d'età più elevate (45-59 anni e dai 60 anni in su).

Rimanendo ai settori quello maggiormente raggiunto è quello della Produzione e Distribuzione di energia, gas ed acqua (121 addetti su 1.000 con un picco di 144 fra i 44 ed i 59 anni), seguito dalle imprese di trasporto, magazzinaggio e comunicazioni (90 lavoratori su 1000 con un picco di 124 nelle due classi d'età più elevate) ed a seguire la Sanità (77 addetti su 1.000), il Settore Estrattivo (74 su 1.000) e le Industrie Manifatturiere (71 su 1.000). Solo 4 addetti su 1.000 sono raggiunti nel settore alberghiero e della ristorazione.

3.6 Conclusioni

Nel complesso Fondimpresa ha raggiunto 2.011 imprese con un rapporto di 2,5 imprese utilizzatrici del Conto di Sistema ad una utilizzatrice del Conto Formazione.

La formazione si conferma piuttosto “napoli-centrica” con la provincia di Napoli che rappresenta oltre il 50% delle imprese che usufruiscono di formazione e Salerno rappresenta il secondo polo per importanza con un peso attorno al 28,5%. Sono imprese manifatturiere più di un’impresa su tre (36,8% con prevalenza fra emergono quelle dei prodotti in metallo, le industrie alimentari e delle bevande, le imprese che costruiscono macchine ed apparecchi meccanici) fra quelle che ricorrono alla formazione con Fondimpresa; seguono settori importanti come le costruzioni, il commercio, le attività immobiliari, di noleggio e di servizi alle imprese. I settori citati sopra rappresentano oltre 2/3 del totale delle imprese che hanno fatto formazione attraverso i canali di finanziamenti di Fondimpresa.

Le imprese fino a 9 addetti sono il 42,3% del totale e quelle fra 10 e 49 addetti rappresentano un ulteriore 38%. La dimensione media di imprese che fanno formazione rimane pertanto tendenzialmente piccola.

A livello di copertura invece i rapporti di forza si invertono con le imprese grandi che, sia per quanto concerne le imprese beneficiarie che per quanto riguarda quelle semplicemente aderenti, sono coperte in misura decisamente più rilevante.

L'utilizzo della tassonomia di Pavitt ha permesso di osservare come le imprese manifatturiere e di servizio con maggior tasso potenziale di innovazione sono il 70% delle unità locali campane, il 70% di quelle utilizzatrici delle risorse Fondimpresa per la formazione (perfettamente in linea col dato regionale) e il 68% delle imprese aderenti a Fondimpresa.

Il numero di imprese fruitrici di formazione è stato maggiore nell'industria tradizionale e negli altri servizi. Il tasso di penetrazione nel complesso è stato pari a 40 imprese su 1.000 fra quelle che hanno aderito a Fondimpresa sul totale delle unità locali campane rientranti negli 8 comparti riclassificati da Pavitt e 5,5 su 1.000 per quanto concerne quelle che hanno usufruito di formazione. La penetrazione di Fondimpresa negli 8 comparti riclassificati è stata maggiore nelle manifatturiere rispetto ai servizi ed ha raggiunto in misura abbastanza importante le industrie ad elevata intensità di ricerca e sviluppo e meno le imprese finanziarie. La provincia di Salerno è coperta in misura superiore nei settori individuati da Pavitt (7,2 ogni 1.000) seguita dalla provincia di Napoli (5,7 su 1.000 unità locali campane).

La penetrazione di Fondimpresa complessiva (quindi oltre gli 8 settori riclassificati) è stata in linea con quella delle imprese più innovative (5,5 imprese formate ogni 1.000 e 41,1 imprese aderenti ogni 1.000 unità locali). Come penetrazione nel tessuto produttivo per quanto concerne i formati i settori estrattivo ed agricolo e quelli manifatturieri e dell'istruzione sono quelli con maggior copertura (50, 44 e 24 imprese su 1.000 rispettivamente). Fra le imprese manifatturiere la copertura è maggiore fra le imprese elettriche, elettroniche, del coke e delle raffinerie di petrolio, di fabbricazione di autoveicoli e altri mezzi di trasporto mentre nei servizi prevale quello dei trasporti marittimi.

Fra le imprese aderenti, la provincia di Salerno è quella con maggior incidenza d'impresе (49 ogni 1.000) mentre quella di Caserta con 26 ogni 1.000 è la provincia con minor penetrazione. La copertura di Fondimpresa è maggiore nelle imprese con oltre i 250 addetti (aderisce un'impresa su quattro) mentre scende a 2,4 imprese ogni 1.000 fra le imprese fino a 9 addetti.

La formazione tramite Fondimpresa ha raggiunto ben 38.639 lavoratori differenti al netto delle ridondanze fra Conto di Sistema e Conto Formazione (15.543 e 24.197 lavoratori rispettivamente) con una forte prevalenza di formazione indirizzata a lavoratori a tempo indeterminato (91% circa) con i lavoratori maschi che rappresentano tre quarti dei formati totali. Le donne, coerentemente con i dati di contesto, hanno più incidenza nei contratti a tempo determinato e/o parziale. La formazione si rivolge in misura importante a lavoratori sopra i 45 anni (ben il 52,7%) ed è ancora poco rivolta ai giovanissimi (meno dell'1% fino ai 24 anni) e poco più del 15% fino ai 34 anni. I più giovani sono un po' più presenti nel settore ricettivo, agricolo e nelle costruzioni.

Sono stati raggiunti 42,6 lavoratori ogni 1.000 considerando i lavoratori con qualifiche di quadri, impiegati ed operai (rispettivamente 133, 58 e 33).

I lavoratori maschi hanno picchi di incidenza sul totale molto elevati nel settore estrattivo (561 su 1.000) e nel settore manifatturiero (287 su 1.000 oltre uno su quattro) ma importanti anche nei trasporti, magazzinaggio e comunicazione mentre le donne hanno copertura maggiore nella Sanità e nell'Istruzione (rispettivamente 167 e 40 su 1.000) e nei servizi di trasporto, magazzinaggio e comunicazioni.

Andando a rapportare i dati sui lavoratori beneficiari sul totale degli addetti (quindi non solo contratti a tempo determinato e indeterminato), gli addetti totali raggiunti in Campania sono 38 su 1.000.

Solo 4 su 1.000 nella fascia fino ai 24 anni, 21 su 1.000 fra i 25 ed i 34 anni, 42 fra i 35 ed i 44 anni e rispettivamente 56 e 59 su 1.000 nelle fasce d'età più elevate (45-59 anni e dai 60 anni in su).

Approfondendo alcune peculiarità di Conto di Sistema e Conto Formazione si è rilevato che:

- è piuttosto rilevante il 45,9% di imprese del manifatturiero fra quelle che hanno usufruito della formazione erogata da Fondimpresa per quanto concerne il Conto di Sistema ed il 46,7% per quanto riguarda il Conto Formazione.
- le imprese di Costruzioni raggiungono il 12,8% nel Conto di Sistema mentre le imprese di trasporti, magazzinaggio e comunicazione sono oltre il 24% nel Conto Formazione;
- per il Conto di Sistema le prime tre tematiche per importanza sono la Sicurezza sul Luogo di Lavoro (39%) ed a seguire le Abilità Personali (12,6%), le Tecniche di Produzione (8,7%);
- nel Conto Formazione le tre tematiche principali sono nell'ordine la Sicurezza sul Luogo di Lavoro (27%), le Tecniche di Produzione (22,7%), le Abilità Personali (15,5%).

Il quadro complessivo mostra una discreta penetrazione di Fondimpresa per quanto concerne le imprese aderenti mentre non è elevatissimo (5,5 imprese su 1.000 e circa 40 lavoratori ogni 1.000) per quanto concerne imprese e lavoratori che hanno usufruito di formazione ma il dato, per una valutazione migliore, va confrontato con i risultati delle altre articolazioni territoriali a livello nazionale.

Le imprese manifatturiere, le costruzioni e alcuni comparti dei servizi hanno una maggior attitudine alla fruizione dei servizi, così come in generale imprese dimensionalmente più grandi hanno fatto maggior ricorso alla formazione.

Il rapporto maschi-femmine è piuttosto sbilanciato a favore dei primi (3 su 4 fra i formati) benché non vada trascurata la scelta delle tematiche che soprattutto nella Sicurezza sul luogo di lavoro (tematica preponderante) non di rado porta scelte condizionate dalla maggior presenza di maschi nei comparti che richiedono più piani e azioni formative sul tema.

E' abbastanza sbilanciata verso lavoratori superiori ai 45 anni la formazione erogata (53% circa) mentre è poco indirizzata ai giovanissimi (percentuali molto basse sotto i 24 anni) probabilmente per scelte aziendali legate da un lato ad una maggior platea di lavoratori non giovanissimi e dall'altra probabilmente da scelte formative differenti sulla base dell'età dei lavoratori.

Il 91% dei formati ha un contratto a tempo indeterminato e quindi la formazione legata ad altre forme contrattuali è relativamente bassa.

Salerno e Napoli sono le due province più importanti e con maggior incidenza della formazione di Fondimpresa, con la prima che presenta costantemente i tassi di penetrazione maggiori e Napoli che gioca il ruolo che il suo tessuto produttivo e la sua preponderanza nell'economia campana già gli affida.

3.7 Abstract

Il presente capitolo fornisce un quadro generale della formazione fruita in Campania tramite Fondimpresa sia per quanto concerne il Conto di Sistema che per il Conto Formazione. Si è fatto ricorso al database di Fondimpresa per valutare quali fossero i settori e le divisioni di appartenenza delle imprese che hanno utilizzato la formazione e si è valutata l'incidenza delle imprese formate sul totale delle unità locali operanti in Campania. Allo stesso modo si è valutata l'incidenza delle imprese aderenti, seppur non abbiano utilizzato le risorse di Fondimpresa, sul totale delle unità locali campane.

Si è, inoltre, realizzata un'analisi più approfondita sui settori dell'industria e dei servizi riclassificati secondo la tassonomia di Pavitt, di cui si fa cenno nell'introduzione al capitolo, per valutare anche il tasso di innovazione e l'utilizzo della conoscenza in 8 settori peculiari (4 dell'industria e 4 dei servizi).

Oltre alla valutazione dell'incidenza delle imprese si è fatta un'ulteriore analisi relativa ai lavoratori che hanno effettivamente usufruito della formazione. Questi dati sono stati raffrontati con quelli INPS relativi in particolare ai lavoratori con contratti a tempo determinato ed indeterminato.

4. RICOGNIZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI ESPRESSI INTERCETTATI DA FONDIMPRESA

4.1 Nota introduttiva

Fondimpresa rappresenta in Campania, come si è visto nei precedenti capitoli, così come a livello nazionale, il principale canale della formazione continua dei lavoratori. L'analisi dei fabbisogni formativi intercettati da Fondimpresa segue due linee d'indagine: una di tipo quali-quantitativo, l'altra basata sull'analisi delle opinioni espresse dagli attori chiave della formazione. A partire dal terzo paragrafo di questo capitolo, l'analisi qualitativa è basata sulle opinioni e il confronto tra gli attori della formazione continua in Campania ed è fondata su una preliminare analisi statistica che consente di identificare la domanda di formazione che trova risposta in Fondimpresa sia con il Conto di Sistema che con il Conto Formazione.

Questo approccio implica che qui si considera come *fabbisogni formativi espressi* la domanda di formazione delle aziende e dei lavoratori che trova risposta in Fondimpresa. Nel successivo capitolo si analizzeranno i dati e le opinioni raccolte per comprendere in qual modo lo stesso Fondo sia riuscito a intercettare i fabbisogni presenti ma inespressi delle aziende.

Le scelte della formazione da parte delle imprese sono ben evidenziate attraverso l'analisi delle mappe fattoriali che consentono di osservare differenze rilevanti fra industria pesante e servizi (con le prime più legate a tematiche come la sicurezza e le tecniche di produzione) e fra impiegati e operai e beneficiarie (femmine) rispetto a beneficiari (maschi). Per visualizzare le associazioni fra ricorso a determinate tematiche formative da parte delle imprese e caratteristiche di queste ultime e dei lavoratori scelti per fruire della formazione si è fatto ricorso alle mappe fattoriali che si costruiscono a partire da un'analisi delle corrispondenze multiple.

L'analisi delle corrispondenze multiple (Lebart, Morineau, Piron, 1995) è una tecnica di analisi multidimensionale dei dati di tipo fattoriale, che si pone l'obiettivo di sintetizzare e di rappresentare l'informazione contenuta nei dati rilevati, attraverso l'identificazione dei cosiddetti fattori strutturali sottostanti al fenomeno oggetto di studio per spiegarne i risultati osservati nell'indagine. Caratteristica peculiare di questa tecnica è quella di fornire rappresentazioni grafiche estremamente efficaci da un punto di vista descrittivo. Questa modalità di analisi riduce il numero di variabili originarie, sostituendole con altre, dette *fattori*, combinazioni lineari delle prime, che hanno la caratteristica di minimizzare la perdita di informazione che si verifica, necessariamente, a seguito di una operazione di sintesi. L'idea è quella di una sorta di depurazione del *rumore di fondo*, per identificare le fonti di variabilità strutturali. Il metodo, trasformando le connessioni funzionali fra quantità in relazioni geometriche, consente di ottenere rappresentazioni grafiche tra prossimità sia fra modalità di risposta alle diverse variabili di riferimento.

Da un punto di vista geometrico, l'analisi delle corrispondenze multiple consente di rappresentare sugli stessi piani fattoriali, sia le variabili *attive* che quelle supplementari utilizzando le prime per spiegare le seconde. La lettura delle rappresentazioni sui piani fattoriali ottenute grazie ad un'analisi delle corrispondenze multiple è basata sulle relazioni geometriche fra i diversi punti e deve essere fatta tenendo conto delle seguenti regole:

- sul grafico fattoriale ogni domanda del questionario (variabile) è rappresentata da tanti punti quante sono le sue modalità di risposta. Il centro di gravità della nube dei punti (origine degli assi) è anche il centro di gravità di ogni variabile;
- la prossimità tra due modalità esprime una stretta connessione dei temi che esse rappresentano (distribuzione simile fra le aziende, i lavoratori e le tematiche formative).

Le vicinanze fra variabili, ovviamente, non indicano un'associazione totale fra due variabili ma comunque evidenziano le maggiori correlazioni fra le variabili analizzate.

4.2 Ricostruzione dei fabbisogni formativi intercettati da Fondimpresa.

Nelle due mappe fattoriali che seguono, la prima relativa al Conto di Sistema e la seconda al Conto Formazione, il primo asse da destra verso sinistra oppone lavoratori (maschi) a lavoratrici (femmine), lavoratori con licenza media a lavoratori laureati, operai a impiegati, imprese medie a imprese piccole, Salerno a Benevento, produzione e logistica come aree aziendali ad aree più legate all'amministrazione.

Il secondo asse dall'alto verso il basso oppone in particolare imprese che fanno servizi di trasporto a industrie pesanti come quelle meccaniche e di produzione di mezzi di trasporto, imprese e lavoratori di Salerno ad imprese e lavoratori di Napoli, in qualche misura femmine a maschi, aree aziendali appartenenti alla logistica ed all'amministrazione ad aree aziendali di appartenenza dei lavoratori legate più alla produzione ed al supporto tecnico.

Per quanto concerne il Conto Formazione, il primo asse da destra verso sinistra oppone operai a impiegati generici, tematiche come la sicurezza sul lavoro a quelle di marketing e vendite, abilità personali e qualità, maschi a femmine, lavoratori con licenza media a laureati, imprese di Caserta e Salerno a quelle della provincia di Napoli, industrie della metallurgia, alimentari e delle bevande a imprese di servizi come quelle di trasporti, magazzinaggio e comunicazione.

Il secondo asse dall'alto verso il basso oppone in particolare di dimensioni medie a imprese medie a imprese di dimensioni molto grandi, lavoratrici femmine a lavoratori maschi, imprese e lavoratori di Avellino rispetto a quelle di Napoli e Salerno, imprese della Sanità e dell'Assistenza Sociale rispetto ad Industrie meccaniche, della fabbricazione dei mezzi di trasporto e dei Servizi di trasporto, magazzinaggio e telecomunicazioni..

4.2.1 Mappa dei fabbisogni intercettati dal Conto di Sistema

I Quadrante (in alto a destra): raccoglie tematiche come sicurezza sul lavoro, gestione aziendale e informatica. A queste tematiche (non necessariamente ad entrambe) sono più spesso associati alcuni settori peculiari come alberghi e ristoranti, industrie conciarie, chimiche, del tessile-abbigliamento, alimentari e bevande, industria della carta, della gomma e materie plastiche, il commercio (ingrosso e dettaglio) e molte industrie manifatturiere oltre che imprese del commercio. Anche se meno concentrate sono presenti anche imprese della Sanità, Servizi Pubblici, imprese dell'Istruzione ed Attività finanziarie.

Sono presenti maggiormente lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato oppure a tempo parziale, e intermittente, imprese e lavoratori della provincia di Avellino e Caserta, imprese di dimensioni diverse (da fino a 9 addetti raggiungendo anche dimensioni superiori ai 100) e non mancano lavoratori stranieri.

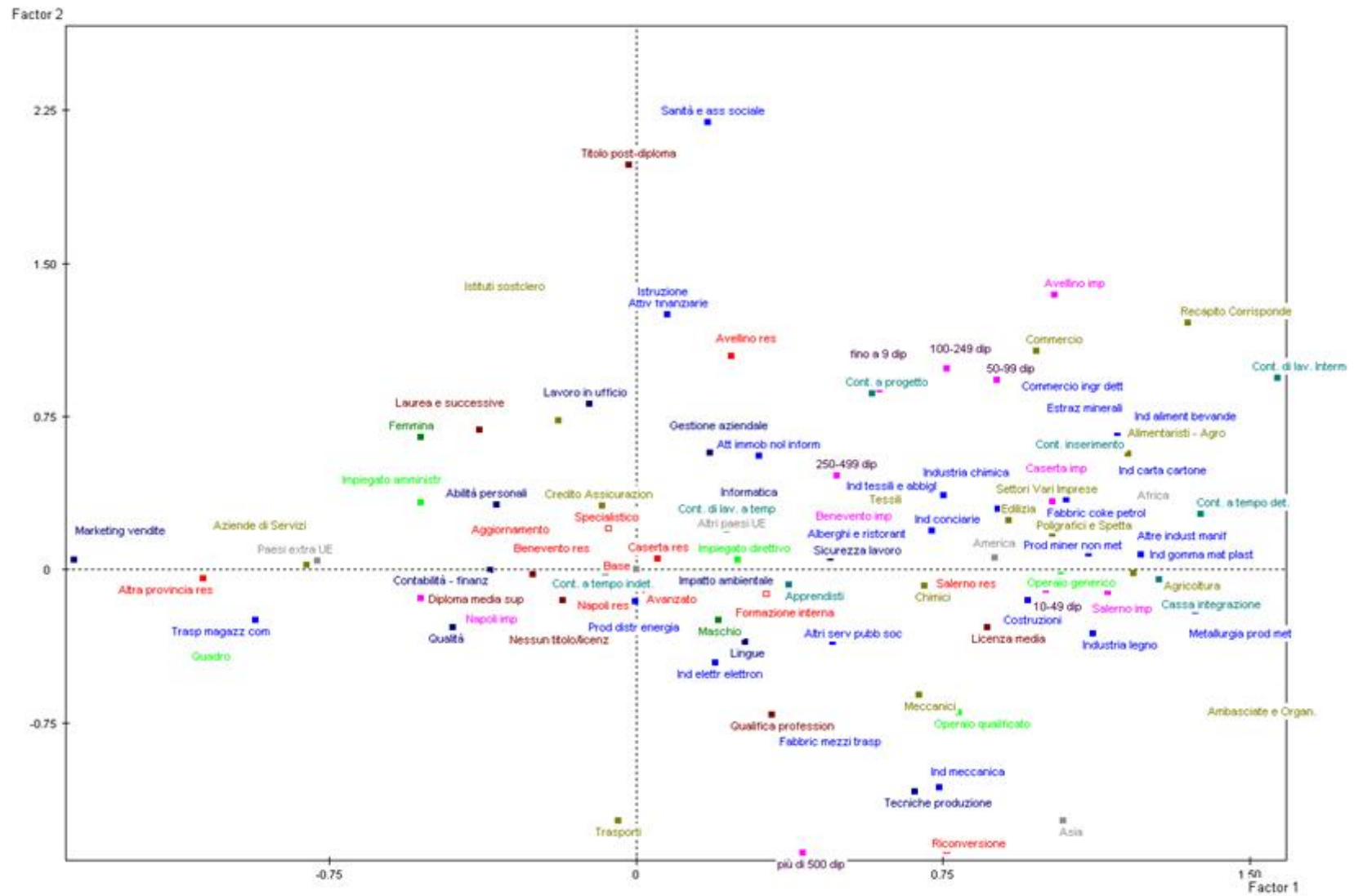
II Quadrante (in basso a destra): raccoglie tematiche come l'impatto ambientale e le tecniche di produzione ma anche le lingue. A queste tematiche sono più spesso associate l'industria elettrica ed elettronica, la fabbricazione dei mezzi di trasporto, la metallurgia, l'industria meccanica e quella del legno e le imprese di costruzione con la presenza anche di imprese agricole.

Rilevante è inoltre la presenza di imprese e lavoratori di Salerno, imprese medio-piccole (10-49 dipendenti), operai generici e qualificati, lavoratori con qualifiche professionali o con licenza media, lavoratori maschi, contratti di lavoro come apprendisti e in parte cassa integrati e una parte dei lavoratori segue la formazione per una riconversione.

III Quadrante (in alto a sinistra): raccoglie tematiche come il lavoro in ufficio, le abilità personali e il marketing e le vendite. A queste tematiche sono più spesso associate imprese del credito e delle assicurazioni, lavoratrici femmine, lavoratori con contratti con aziende di servizi, lavoratori laureati e spesso la finalità è quella dell'aggiornamento.

IV Quadrante (in basso a sinistra): raccoglie tematiche come Contabilità/Finanza, Qualità. A queste tematiche sono più spesso associate imprese di trasporti, magazzinaggio e comunicazioni, imprese e lavoratori della provincia di Napoli, quadri, lavoratori con diplomi di scuola superiore o poco scolarizzati, lavoratori residenti in province fuori dalla Campania.

Fig. 23 - Mappa fattoriale su tematiche formative, imprese e lavoratori beneficiari di formazione nel Conto di Sistema



4.2.2 Mappa dei fabbisogni intercettati dal Conto Formazione

In sintesi i quattro quadranti relativi all'analisi dei dati del Conto di Sistema possono essere così spiegati:

I Quadrante (in alto a destra): raccoglie tematiche come impatto ambientale e informatica. A queste tematiche (non necessariamente a entrambe) sono più spesso associati alcuni settori peculiari come trasporti, magazzinaggio e comunicazioni, diverse industrie fra cui quelle alimentari, estrattive, l'industria della carta, l'industria della gomma e della plastica, la produzione e distribuzione di energia, gas, acqua, gli alberghi e la ristorazione, le imprese agricole, le industrie tessili e dell'abbigliamento ma anche imprese del credito e delle assicurazioni.

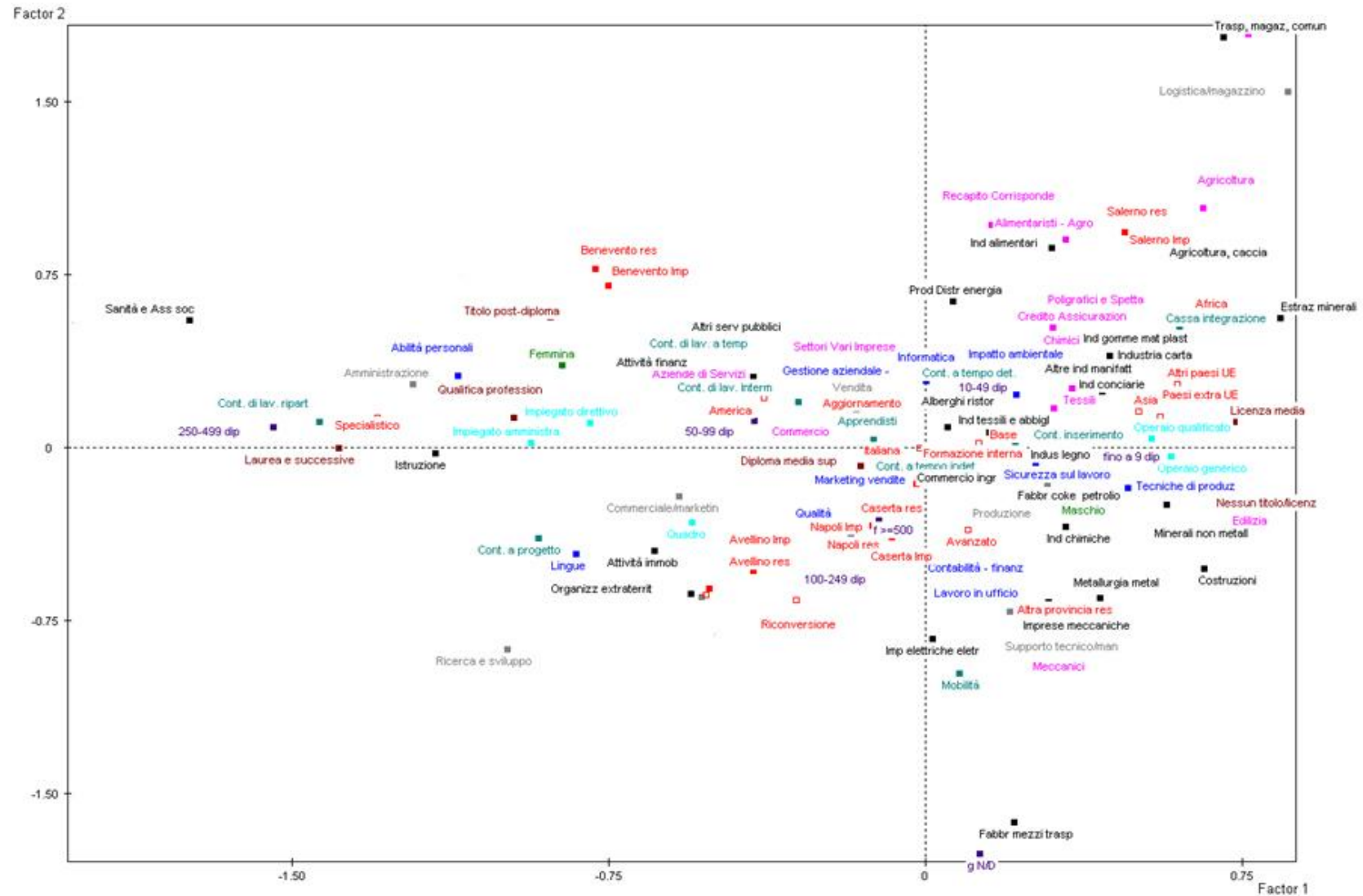
Sono presenti maggiormente in questo quadrante imprese e lavoratori della provincia di Salerno, lavoratori che sono operai qualificati, lavoratori di nazionalità straniera, lavoratori con contratti di inserimento, a tempo determinato ed anche in maggior misura rispetto ad altri quadranti si verifica la presenza di cassaintegrati.

II Quadrante (in basso a destra): raccoglie tematiche come Sicurezza del Lavoro e Tecniche di produzione e in misura meno prevalente anche Contabilità/Finanza ed Amministrazione. A queste tematiche sono più spesso associate imprese meccaniche, della metallurgia, delle costruzioni, imprese chimiche, della fabbricazione e raffinazione del coke e petrolio, imprese che fabbricano mezzi di trasporto. Vi è una prevalenza di lavoratori maschi, di operai generici, di lavoratori con bassi profili di scolarizzazione e non mancano lavoratori in mobilità.

III Quadrante (in alto a sinistra): raccoglie tematiche come gestione aziendale ed abilità personali. A queste tematiche sono più spesso associate imprese di dimensioni medie, attività finanziarie, altri servizi pubblici, sociali e professionali e vi è una maggior presenza di donne, di lavoratori con qualifica professionale o laurea o titoli post diploma, imprese e lavoratori della provincia di Benevento, impiegati direttivi e amministrativi, imprese della Sanità e dei Servizi pubblici e non mancano fra i contratti quelli di lavoro interinale, gli apprendisti, il lavoro a tempo parziale.

IV Quadrante (in basso a sinistra): raccoglie tematiche come le Lingue, il Marketing e la Vendita e la Qualità. A queste tematiche sono più spesso associate imprese di grandi dimensioni, imprese e lavoratori di Caserta, Avellino e Napoli, attività immobiliari, imprese dell'istruzione ma anche organizzazioni extraterritoriali. In quest'area c'è una prevalenza di quadri, di provenienza aziendale del commerciale e del marketing e una maggior percentuale di diplomati di scuola superiore.

Fig. 24 - Mappa fattoriale su tematiche formative, imprese e lavoratori beneficiari di formazione nel Conto Formazione



4.3 Analisi della rilevanza dei fabbisogni formativi intercettati

4.3.1 Metodologia d'indagine

Al fine di analizzare la rilevanza dei fabbisogni formativi intercettati, il gruppo di lavoro sono stati individuati gli attori per i quali i fabbisogni formativi intercettati sono rilevanti. Sulla base dei dati sulle politiche regionali per la formazione continua e di quanto emerge dal secondo capitolo di questo rapporto emerge che devono essere esclusi dirigenti, funzionari ed esperti della Regione Campania o di agenzie che potrebbero avere competenza in merito, poiché questi non sono interessati ad analizzare gli impatti e gli esiti della formazione per i lavoratori che la Regione Campania ha finanziato. In una fase di rinnovo degli eletti in Regione non è peraltro sembrato opportuno intervistare l'assessore uscente.

Sono state monitorate le pagine regionali dei quotidiani a maggiore diffusione per il mese di aprile senza trovare articoli che prendessero in considerazione i fabbisogni formativi dei lavoratori. Sulla stampa e nell'iniziativa di diversi soggetti trovano invece spazio alcune analisi sull'evoluzione dei profili professionali, soprattutto in funzione dell'orientamento o dell'inserimento dei giovani. In questa attenzione rientra anche l'apprendistato. Sulla carta stampata l'unica presenza dei temi della formazione continua è in qualche spazio acquistato da Agenzie Formative o da un organismo di rappresentanza come l'Unione degli Industriali di Napoli.

A fronte di questo limitato interesse, l'analisi mira a determinare in quale misura Fondimpresa riesca a dare risposta a fabbisogni che abbiano ricadute sul tessuto produttivo, sollecitando testimonianze, giudizi e confronti tra gli attori che ruotano attorno a Fondimpresa: Aziende, Lavoratori e le Associazioni di rappresentanza; Agenzie Formative.

I risultati di questa interlocuzione sono stati sviluppati in quattro focus group e tre interviste. Due focus group hanno coinvolto le agenzie formative, un focus group ha visto la partecipazione di imprenditori di aziende operanti in settori e territori diversi della Regione; una intervista collettiva che ha assunto la connotazione di focus è stata realizzata con la Commissione Paritetica di Napoli per la condivisione dei Piani del Conto formazione in aziende prive di rappresentanze sindacali. Gli esponenti regionali di CGIL, CISL e UIL hanno rilasciato interviste. È stato inoltre realizzato un colloquio con la commissione di Salerno.

La scelta di riunire per gruppi omogenei gli stakeholder è derivata dall'analisi del contesto e delle dinamiche del territorio in materia di formazione.

I partecipanti hanno risposto a inviti che hanno seguito canali diversi: I manager degli Enti di formazione hanno ricevuto un invito con un documento in cui venivano esplicitati gli argomenti oggetto di confronto e poste una serie di domande per stimolare una riflessione individuale preliminare. Sono stati così raggiunti tutti i soggetti che sono nella mailing list di OBR Campania e che abbiano partecipato a Conto di sistema e Conto Formazione (circa 40). Le risposte sono state rapide e numerose per cui si sono organizzati due focus group: uno con i rappresentanti di 5 agenzie formative e l'altro con rappresentanti di 10 agenzie formative.

Per gli imprenditori si è costruito un panel ragionato con l'obiettivo di avere una presenza di diversi settori e territori, testimoni di esperienze e portatori di punti di vista che potessero contribuire all'analisi.

Per le organizzazioni sindacali si è ritenuto opportuno raccogliere opinioni e valutazioni attraverso interviste individuali poiché in compresenza la ricerca di equilibri di varia natura può rendere problematica l'emersione di alcuni contenuti e valutazioni.

Con l'intervista collettiva alla Commissione Paritetica di Napoli e il colloquio con quella di Salerno, si è proceduto a una verifica dei giudizi e delle percezioni sui Piani formativi del Conto formazione che queste Commissioni esaminano come organismi paritetici delle parti sociali.

Per questa indagine sono state utilizzate tecniche diverse, secondo criteri di *accesso differenziale* per l'esplicitazione della conoscenza, focus e interviste sono state condotte attingendo da Laddering, Means-End Teory, Consensus Analysis. La combinazione di queste tecniche è stata mirata a raccogliere valutazioni e a verificare la convergenza degli altri sulle affermazioni di ciascun partecipante.

I focus sono stati attivati attraverso stimoli destinati ad evidenziare attributi, conseguenze e valori della formazione e le tendenze che materialmente attraversano questa catena di relazioni. La loro conduzione è stata basata sulla individuazione condivisa di relazioni di causa-effetto, di problemi o soluzioni concernenti le esperienze di formazione continua realizzate.

Tutti i confronti hanno ruotato attorno a sei questioni articolate come di seguito:

ATTRIBUTI:

- A. COME EVOLVE LA FORMAZIONE CONTINUA DEI LAVORATORI IN CAMPANIA E IN ITALIA?
- B. COME EVOLVE IL RAPPORTO TRA AZIENDE E FORNITORI DI SERVIZI FORMATIVI?

VALORI

- C. QUALI SONO GLI INDICATORI CHE MEGLIO RAPPRESENTANO L'EFFICACIA E IL VALORE DELLA FORMAZIONE REALIZZATA?
- D. QUALI SONO I RISULTATI E GLI ESEMPI TANGIBILI DI IMPATTI EFFICACI DELLA FORMAZIONE SUI PROCESSI PRODUTTIVI, SULLE ORGANIZZAZIONI E SULLE PROFESSIONALITA' DEI LAVORATORI?

TENDENZE

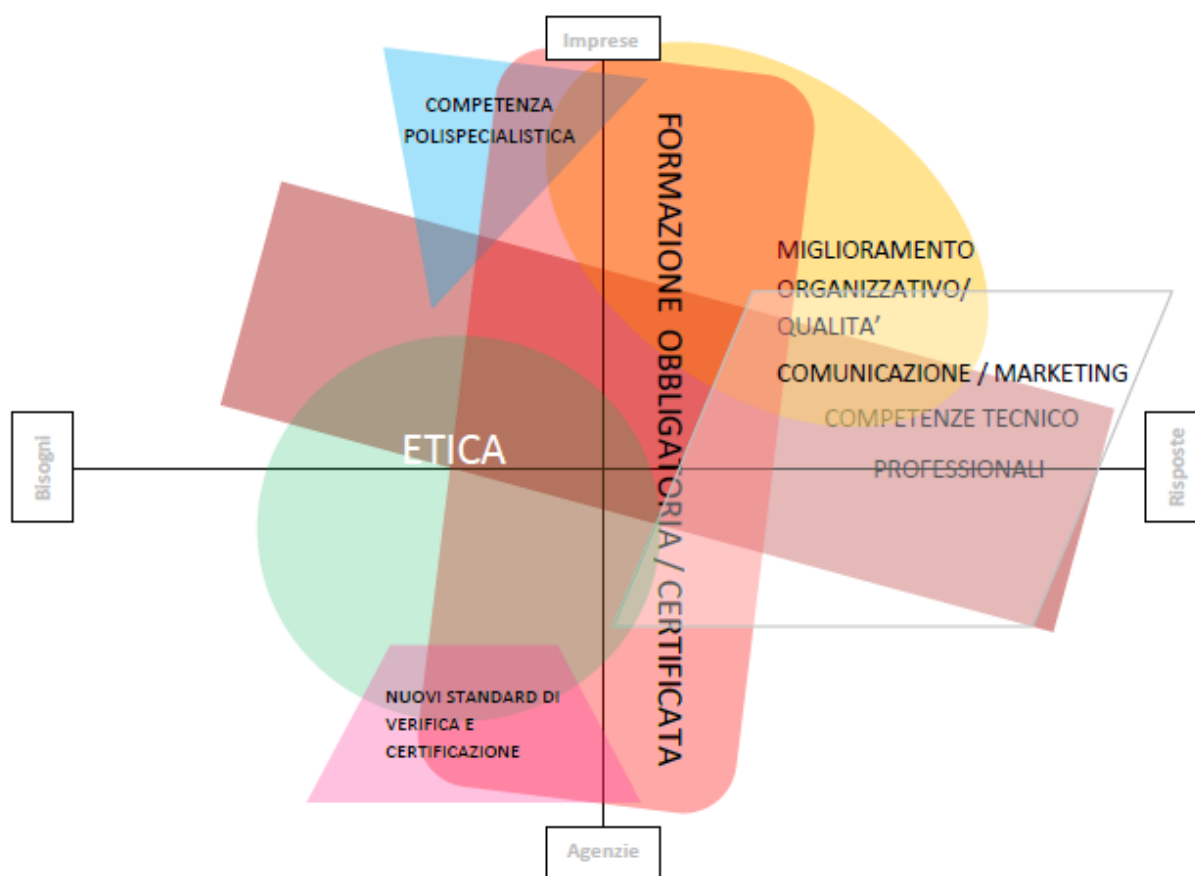
- E. QUALI SONO LE PRINCIPALI CRITICITA' DEL SISTEMA DELLA FORMAZIONE CONTINUA DEI LAVORATORI?
- F. COME PUO' MIGLIORARE QUESTO SISTEMA?

Nella declinazione di queste domande in funzione degli interlocutori coinvolti si è posta particolare attenzione all'evoluzione dello scenario formativo perché questo di default dà anche una lettura del quadro attuale. Per tutti gli incontri è stata realizzata l'audio registrazione, disponibile sul sito dell'OBR Campania²⁸. In questo capitolo vengono riportati i risultati come sintesi dei focus e delle interviste. Nelle conclusioni saranno effettuati alcuni confronti tra valutazioni emerse nel corso di questa indagine e dati e informazioni derivanti dalla Fase A e dalla Fase B1 del sistema di monitoraggio di Fondimpresa.

²⁸ A partire dal mese di luglio 2015 il sito viene riattivato e ospita registrazioni dei focus e delle interviste.

4.3.2 Risultati

Riguardo agli attributi e ai valori, i confronti hanno consentito di comporre una mappa attraversata da assi che delimitano sul piano orizzontale lo spazio tra “bisogni insoddisfatti” e “risposta formativa realizzata” mentre sul piano verticale quello tra imprese e agenzie formative. Questi spazi sono popolati da parole o locuzioni chiave che indicano richieste, giudizi o proposte e la cui dimensione variabile indica un grado di convergenza. Per rendere più agevole la lettura partiremo da queste prime conclusioni per poi guardare alla loro genesi.



Vi è convergenza sulla valutazione che Fondimpresa abbia consentito di dare risposte ai bisogni formativi, particolarmente riguardo alle esigenze derivanti da obblighi normativi soprattutto nel campo della sicurezza, sistemi volontari e requisiti di qualificazione o certificazione richiesti dai fornitori. Rimane ancora molto ampia la domanda di formazione cogente ed è la principale leva di avvicinamento delle aziende alla formazione continua.

Questa dimensione della formazione realizzata con Fondimpresa è stata alimentata sia dalla domanda delle aziende che dalla capacità di risposta delle agenzie formative ed occupa una parte rilevante della formazione realizzata e quindi nel grafico è stata prevalentemente collocata nel campo

“risposte”. Analogamente in questo campo va collocato ciò che attiene al bisogno di formazione per la qualità, il miglioramento organizzativo, le competenze tecnico-professionali e la comunicazione (compresi i corsi di lingua inglese e altre lingue). Imprenditori e manager delle agenzie formative delineano un quadro di tendenze in cui per le imprese di maggiori dimensioni cresce la focalizzazione sulle competenze tecnico professionali, mentre per le imprese medio-piccole cresce l'attenzione al miglioramento organizzativo, alle soft skill per un più efficace rapporto con il mercato.

La risposta formativa è stata proporzionale alla domanda con una differenza: la formazione tecnico-professionale per aggiornamento o per l'utilizzo di nuove tecnologie è prevalentemente agita direttamente dalle stesse aziende, spesso al di fuori dei tempi di finanziamento, con soluzioni interne o con il coinvolgimento dei fornitori e delle case produttrici (soprattutto in caso di macchinari). Diverso è il caso della formazione per l'utilizzo di software, spesso gestionali, in cui operano anche agenzie formative specializzate e qualificate.

Sul versante della domanda spontanea delle aziende in aree di competenza relative all'organizzazione, alla comunicazione e al marketing, quelle più attente a queste tematiche hanno trovato risposte formative, soprattutto se di dimensioni piccole e medie, attraverso agenzie formative che hanno facilitato, accompagnato, o fatto emergere dei bisogni non ancora maturati nella consapevolezza del management.

Si afferma nelle PMI una tendenza alla stabilizzazione dei rapporti con un unico fornitore di servizi formativi, spesso legati anche ad altri servizi consulenziali (sicurezza, qualità, informatica) in una sorta di outsourcing praticato ma non formalizzato contrattualmente.

Su un punto vi è stata piena convergenza, quasi tutti hanno manifestato consenso e nessuno si è espresso in senso contrario: vi è un crescente bisogno di comportamenti etici nella formazione continua (ma non solo ...), perché con l'ampliamento delle opportunità si sono affacciati nel mercato della formazione soggetti e intermediari che ne fanno un uso strumentale ad altri fini e non etico. Viene segnalato il rischio che i fondi interprofessionali e Fondimpresa, in primo luogo, possano essere mal utilizzati e che pratiche che hanno infestato l'utilizzo delle risorse della Regione Campania per la formazione possano essere in qualche modo riproposte nell'utilizzo dei finanziamenti.

Piena condivisione vi è stata anche nell'attribuire le responsabilità ad alcuni intermediari della formazione che a rappresentanti di aziende, spesso micro, che non si muovono secondo logiche d'impresa e ricorrono a ogni mezzo sfruttando i finanziamenti in modo improprio.

Dalle aziende emerge la consapevolezza di un'evoluzione organizzativa che va verso l'impiego di professionalità multi task o poli compétences per aree di attività piuttosto ampie e/o per ambiti logistici che potrebbe essere concettualizzata come “competenza poli specialistica”. La formazione continua di tipo tecnico professionale nelle PMI è essenziale a questa evoluzione. Riguardo alla possibilità di dare risposta con Fondimpresa a questa tendenza, essa trova scarso riscontro nei rappresentanti di agenzie formative. E' stata espressa la convinzione che questo sia troppo difficile o impossibile con Fondimpresa perché i sindacati si opporrebbero. Tuttavia, pur se non si può escludere l'esistenza di questa problematica, essa non è emersa nelle verifiche effettuate con le organizzazioni sindacali che non temono un'evoluzione verso la polivalenza dei lavoratori, ma la riduzione della base occupazionale.

Il peso sulla formazione finanziata dei costi indiretti eccessivi, con la produzione di carte considerate spesso inutili che sottraggono tempo alla formazione reale per dare spazio alla produzione della documentazione relativa alla rendicontazione, è segnalato e fortemente sentito da tutti gli imprenditori, anche delle agenzie formative, e costituisce una delle principali remore a utilizzare le risorse di Fondimpresa e altre risorse pubbliche in chi ha un approccio etico, mentre fa da paravento e auto giustificazione per chi adotta comportamenti non etici.

Tra imprenditori e rappresentanti delle agenzie formative, vi è convergenza, quindi su due aspetti che sembrano collidere: da un lato vi è il bisogno di garantire una gestione etica delle risorse della formazione e dall'altro vi sono istanze di semplificazione e di tempi brevi che consentano risposte tempestive e ad hoc alle esigenze formative che vengono rilevate, rispetto a procedure che vengono considerate sempre più onerose.

A questo proposito, è interessante un'ipotesi, indicata come auspicio, che è fondata sulla tendenza confermata dai dati a un incremento della crescita di formazione continua destinata alle certificazioni. Un ente di formazione bilaterale, la Scuola Edile di Salerno, trovando la condivisione di altri enti, ha manifestato il bisogno di un più articolato ed efficace sistema di standard di verifica e certificazione, delle competenze acquisite che faccia capo a Fondimpresa e che sia articolato sul territorio, come alternativa a verifiche documentali che richiedono una esorbitante produzione di carte spesso inutili.

Affrontare tempestivamente questo aspetto sarebbe cruciale, considerando che l'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 26 gennaio 2015 sulla istituzione del sistema nazionale per la validazione e la certificazione delle competenze, non prende affatto in considerazione l'ampio ventaglio di certificazioni delle competenze basate su standard riconosciuti da protocolli internazionali e dal mercato: necessarie sia per i lavoratori rispetto al mercato del lavoro, sia per le aziende che vogliono accedere a mercati internazionali qualificati. Purtroppo sembra che le parti sociali si siano ritirate da un terreno di confronto con le istituzioni che è cruciale, anche nella governance dei fondi interprofessionali.

Tra agenzie formative e imprese sono emersi alcuni punti di opposizione: chi nei focus ha rappresentato l'offerta formativa ritiene di aver avvicinato e fatto evolvere i fabbisogni e le risposte formative nelle aziende, mentre chi ha rappresentato le aziende ha evidenziato come l'offerta formativa inseguiva spesso i finanziamenti e non le esigenze aziendali a scapito della qualità della formazione e dei formatori. Gli imprenditori sono meno ottimisti delle agenzie formative circa la diffusione di una cultura imprenditoriale della formazione continua.

4.4.1 Le valutazioni degli attori: gli imprenditori

I giudizi su Fondimpresa degli imprenditori²⁹ che ne hanno avuto esperienza sono largamente positivi, anche rispetto ai dati di analisi dello scenario e di penetrazione del Fondo. Ma nel dibattito sono stati coinvolti anche imprenditori che pur aderendo a Fondimpresa non vi fanno ricorso, in modo da avere una rappresentazione qualitativa di diversi approcci manageriali riguardo alle risposte ai fabbisogni formativi aziendali. Il confronto tra manager di PMI si è quindi sviluppato come confronto e lettura critica declinando le domande guida in stimoli che potessero favorire la condivisione.

Nel confronto era importante leggere le diverse esperienze con Fondimpresa e i giudizi degli imprenditori. Ne è emerso un quadro di risultati formativi ottenuti in tempi ragionevoli, rispetto ai quali si apre una riflessione relativa a una semplificazione delle procedure che seppur più agevoli di quelle pubbliche risultano ancora troppo complesse e alla necessità di percorsi agevoli per la realizzazione di attività formative per soddisfare alcuni fabbisogni che richiedono tempi strettissimi.

L'esperienza in Fondimpresa della Scuotto Impianti è stata realizzata con un Piano del Conto Formazione a supporto del cambiamento dell'organizzazione aziendale ed ha funzionato. E' un processo partito nel 2010, in piena crisi, che ha prodotto un impatto organizzativo misurabile anche attraverso i bilanci aziendali. Una buona pratica. E' stato un percorso basato sull'ascolto e su metodologie didattiche innovative, dal dipendente più operativo che allora stava in galleria a decine di metri di profondità per la Metropolitana ai tecnici. Bruno Scuotto, amministratore della storica azienda napoletana che opera nell'impiantistica da oltre sessant'anni, ha evidenziato che uno degli ostacoli per i piccoli imprenditori è anche finanziario. Ha ricordato che sono nate due convenzioni bancarie per consentire alle aziende di non anticipare i soldi necessari per la formazione. A suo avviso, se si fa un'indagine diffusa emerge che molti pensano che le risorse di Fondimpresa sono soldi che finalmente possono tornare al posto giusto. Invece serve investire in formazione, puntare non solo sulle competenze tecnico-professionali, ma su quelle che consentono il cambiamento organizzativo e sostengono la competitività aziendale, competenze trasversali, soft skill. Nonostante i tentativi non riusciti in passato, per le PMI ha auspicato che possa intervenire un'integrazione delle risorse Fondimpresa con risorse regionali. Considerando il suo ruolo di Vice Presidente nazionale delle piccole imprese di Confindustria la riproposizione di questa prospettiva è da considerare particolarmente rilevante.

In STI, Società Telecomunicazioni Integrate, con Fondimpresa sono state realizzate in tempi adeguati attività funzionali a esigenze basali. Questa azienda viene da una storia iniziata agli inizi dello scorso secolo nel campo degli impianti di telefonia fissa ed oggi ha una significativa presenza di personale over 50 che è stato coinvolto in una formazione sui temi della sicurezza, utilizzando modalità che facessero leva sulla motivazione all'apprendimento e all'aggiornamento. Andrea Bachrach, manager di questa family company con oltre 50 dipendenti, sta ora puntando a realizzare un Piano di formazione strategica per l'innovazione organizzativa e di prodotto; si tratta di una formazione che non si può realizzare con le sole risorse del Conto Formazione, l'azienda sta cercando di ottenere a questo scopo un finanziamento da Fondimpresa.

In SMS Engineering srl - una società di informatica che attraverso una specifica BU eroga servizi di consulenza aziendale, opera anche nel campo della formazione - nel corso dell'anno sono riusciti a realizzare attività formative on the job che richiedevano un rapporto 1 a 1, oppure 1 a 3 tra formatore e partecipanti. Viene segnalata la inappropriately dei formati dei registri per la rilevazione delle presenze

²⁹ Il focus group si è svolto presso Confindustria Campania il 12 giugno 2015 e ha visto partecipare imprenditori che sono attivi nel sistema associativo: Bruno Scuotto, Scuotto impianti, vice presidente nazionale Piccola Industria e Presidente Impiantistica, nel Board Education di Confindustria; Rachele Settembre, SMS Engineering BU consulenza direzionale e servizi formativi (ICT e formazione qualità sicurezza); Manuela Bottiglieri, Giuseppe Bottiglieri Shipping Company SPA, società armatoriale dal 1850, Gruppo Giovani Imprenditoria; Angela Verde, Manager impresa costruzioni presidente giovani ANCE; Giovanni Lombardi, Amministratore Unico TECNO srl, ESCO Company; Andrea Bachrach, manager STI 2000, presidente OBR; Andrea Funari, Amministratore Delegato dell'omonimo gruppo, Presidenet del gruppo PMI di Confindustria Campania. Questo come gli altri focus sono stati condotti da Mario Vitolo con l'Assistenza di Maurizio e Neri Lauro.

ora in uso, non adatti a queste modalità di formazione innovativa. Viene segnalata la sempre maggiore importanza che ricopre questo genere di formazione soprattutto nel settore informatico. Rachele Settembre, in questa società di informatica composta essenzialmente da ingegneri e informatici, è responsabile della BU che si occupa di consulenza direzionale e di finanza agevolata anche attraverso servizi formativi. Nella sua esperienza si è trovata di fronte a due tipi di fabbisogni formativi: quelli che comportano una formazione pianificabile (ad esempio quella cogente) e quelli che impongono una formazione che deve essere erogata in tempi strettissimi. Ritene che questa sia quasi sempre legata all'innovazione informatica perché se un'azienda acquista un software dovrà ovviamente eseguire formazione per il suo utilizzo. I tempi del finanziamento non seguono sempre le necessità di trasformazione dinamica dell'azienda. Ha inoltre fatto rilevare che alla loro società si rivolgono agenzie formative per docenti qualificati, ma offrono da 60 a 20 euro a ora, un parametro che non è in linea con i compensi di professionisti del settore e con i criteri di qualità richiesti.

La Giuseppe Bottiglieri Shipping Company è una SpA armatoriale, nata nel 1850, che si occupa di trasporti marittimi internazionali con oltre 344 dipendenti, di cui 44 presso la sede a Napoli e 300 sulle cinque navi di proprietà. Ha realizzato formazione in proprio con il Conto Formazione ed ha aderito ad un Piano del Conto di Sistema. Manuela Bottiglieri, manager dell'azienda ha parlato dell'utile esperienza di un piano di formazione per l'inglese tecnico realizzato nella propria azienda. Nel dibattito ha portato una forte percezione di complicatezza delle procedure, avendo realizzato il piano con una gestione interna all'azienda che ha comportato adempimenti documentali per il Conto Formazione con risultati organizzativamente onerosi. Ha fatto rilevare che un'unità produttiva come quella di Napoli non può disporre di un ufficio esclusivamente dedicato alla formazione. Anche i tempi sono stati considerati troppo lunghi, ma analizzando il caso con l'AT di Fondimpresa è emerso che il Piano per l'inglese tecnico di questa azienda è stato liquidato a soli sei mesi dalla sua presentazione. Nell'altra esperienza formativa la Bottiglieri S.C. si è rivolta per il Conto di Sistema a una società di formazione, perché operando a livello internazionale l'azienda è in grado di anticipare i cambiamenti normativi che per la navigazione devono essere adottati nei vari paesi e questi costituiscono bisogni formativi cui l'azienda vuole dare risposta possibilmente con Fondimpresa, ma ha incontrato difficoltà imputabili forse allo stesso fornitore di servizi formativi.

Nel confronto hanno agito due punti di vista diversi riconducibili ai seguenti concetti:

“Se non investiamo non credo che si possa fare buona formazione”

“Non si può fermare l'azienda per formare i dipendenti. Spesso l'attività aziendale si è rallentata per gli orari che ci avevano dato. Nella pausa pranzo non la vogliono fare, né fuori dell'orario di lavoro”.

Quest'ultima posizione è collegata a un punto di vista e a un modello organizzativo che ha come fondamento il fatto che i dipendenti dell'azienda vengono assunti perché hanno già le competenze necessarie per svolgere il proprio ruolo. Il bisogno dell'azienda di mettere dipendenti in formazione deriva soprattutto dalla introduzione di nuove norme o nuove tecnologie.

L'altra posizione è legata soprattutto a prospettive di innovazione organizzativa in chiave partecipativa.

Questi diverse anime non hanno impedito di giungere a sintesi condivise. Con “siamo qui per migliorare” Manuela Bottiglieri ha spiegato la motivazione della sua partecipazione al confronto con gli altri imprenditori. Nella consapevolezza che le risorse di Fondimpresa sono utili e importanti e bisogna poterle usare al meglio, il dibattito si è orientato anche verso una spiegazione della rinuncia di molte PMI a utilizzare queste opportunità, riconducibile ai tempi lunghi e alle procedure complicate: anche se la disponibilità di risorse e la formazione realizzata rappresentano dei vantaggi per le aziende, molte PMI sono scoraggiate dal gestirle, soprattutto autonomamente, perché non possono avere interi uffici dedicati alla formazione dei lavoratori.

Ma i motivi che spingono un'azienda aderente a non utilizzare le risorse di Fondimpresa possono essere anche diversi:

Andrea Funari, a capo di un gruppo che comprende concessionarie di marchi automobilistici tra cui la Toyota, non ha esperienza di utilizzo delle risorse di Fondimpresa pur aderendo. Testimonianza di una formazione aziendale che la casa costruttrice a volte offre e altre volte impone. Questa diversa

fonte di formazione è stato uno dei motivi per cui è stato a lungo rinviato l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa. L'esperienza di formazione continua realizzata nella sua azienda è basata sul modello del TPS e della Lean Organisation. Ritiene fondamentale la fase di diagnosi per la definizione dei fabbisogni formativi, come processo bottom up che coinvolge tutto il personale e soprattutto l'imprenditore.

Giovanni Lombardi, amministratore unico della TECNO srl, una Energy Service Company con 40 dipendenti quasi tutti ingegneri, non ha esperienza di formazione con Fondimpresa pur aderendo già da alcuni anni. L'azienda se ha da formare un dipendente investe in formazione perché questo riduce sensibilmente i tempi.

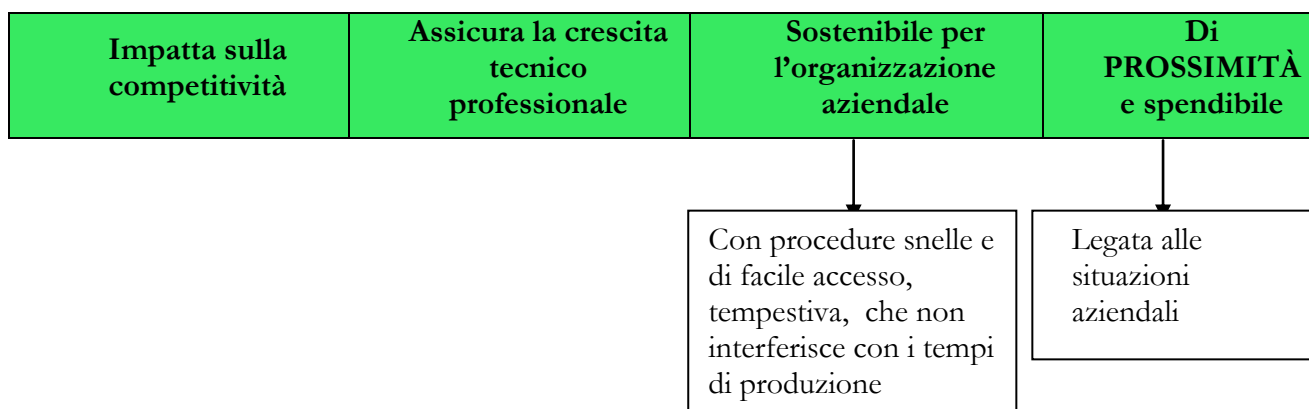
Angela Verde, parimenti, non ha esperienza di Piani formativi con Fondimpresa. Ha evidenziato che nel settore delle costruzioni si può pensare solo a una formazione ad hoc, basata sui cantieri, le situazioni e le professionalità che volta per volta vengono messe assieme. Per la formazione dei dipendenti finora la sua azienda ha guardato all'offerta e al sistema dei centri per l'addestramento del personale Edile che rappresentano una storica istituzione della bilateralità.

Tra gli stimoli introdotti nel dibattito, ve ne è stato uno relativo agli impatti di un cambiamento organizzativo che dalle testimonianze degli imprenditori risulta attraversare tutti i settori. Da un lato è emerso che è una tendenza che si va allargando nelle PMI e richiede figure professionali multi task e una formazione a supporto di queste professionalità; dall'altro, nelle PMI soprattutto in quelle di minori dimensioni, vi è una resistenza al cambiamento, una diffidenza verso i consulenti e gli esperti, l'idea dell'imprenditore autosufficiente e onnisciente per tutto quello che riguarda la propria impresa.

La sintesi condivisa del confronto tra questi imprenditori viene riportata negli schemi seguenti che rispondono a tre quesiti. Nelle caselle bianche sono riportate le risposte scritte da ciascuno su biglietti, in verde la sintesi condivisa che ne è derivata.

- **Come è una FORMAZIONE APPETIBILE?**

Percorso di prossimità misurabile e realmente spendibile sulle risorse umane coinvolte
Formazione che consenta aggiornamenti che aumentano la competitività e che sia di facile accesso
Idonea ad accrescere il bagaglio culturale del proprio personale tramite concetti diretti e con tempi compatibili con gli orari di lavoro
Crescita efficiente delle competenze funzionali alla dinamicità del settore di appartenenza
Orientata allo sviluppo d'impresa e alla crescita in termini di redditività/produzione



- Quali problemi incontra un imprenditore che vuole fare una formazione funzionale alle strategie aziendali?

Servono tempi rapidissimi per fare una formazione ad hoc funzionale a un problema o progetto specifico
Per colmare i gap delle professionalità in entrata spesso rinunciamo alla formazione strategica

Scarsa conoscenza o informazione dei benefici della formazione
Insicurezza di avere un ritorno dell'investimento
Presenza di costi indiretti
Scarso rapporto costi/benefici

Problemi di qualità, conoscenza professionalità dei fornitori di formazione
Docenti non sempre precisamente esperti sull'argomento
Difficoltà a trovare la giusta consulenza
Un docente pagato 20 euro all'ora dall'agenzia formativa difficilmente può essere preparato per le esigenze aziendali
I costi di intermediazione delle agenzie formative sono troppo alti

Burocrazia
Tempi lunghi
Tempi di realizzazione troppo legati alla giornata lavorativa
Tempi troppo lunghi tra la richiesta del corso e l'inizio del corso di formazione
Vie di accesso
Tempistiche che rispecchiano le necessità aziendali

Offerta formativa che insegue i finanziamenti e non le esigenze aziendali	Assenza di una cultura aziendale della formazione	La domanda delle aziende è spesso poco informata, le imprese non sono preparate a una domanda che sappia respingere l'offerta poco qualificata	Procedure troppo complesse
--	--	---	-----------------------------------

- Cosa occorre per una formazione che aiuti maggiormente le strategie aziendali?

Ripensare alle competenze trasversali
Competenze funzionali alle strategie organizzative
Guardare all'evoluzione dell'organizzazione aziendale di ciascuna azienda
Consulenti e intermediari che riescano a fare la formazione su misura per ogni azienda.
Una cultura imprenditoriale della formazione come leva per l'innovazione
Un approccio bottom up per vincere la resistenza al cambiamento per consentire che le scelte strategiche di innovazione
Guardare come modello e implementare la Lean Production
Una cultura aziendale della formazione
Formare i consulenti interni delle aziende.

4.4.2 Le valutazioni degli attori: i manager delle Agenzie Formative

Nei due momenti di confronto realizzati sono emersi punti di contatto elaborati in modo indipendente, ma su un elemento non vi è stata convergenza. Mentre nel primo focus prevaleva l'opinione che con il crescere delle dimensioni cresce la propensione delle aziende a fare formazione strategica, nel secondo focus questo punto di vista che sembra supportato anche da dati statistici, è stato smentito. Sono logiche diverse e tutte e due corrette; se è vero, in effetti, che man mano che cresce la dimensione aziendale, la percentuale delle aziende che fanno formazione non obbligatoria cresce, è anche vera che in valori assoluti il numero di aziende che ha realizzato azioni formative su tematiche non obbligatorie è molto superiore a quello del numero delle aziende di maggiori dimensioni. Il problema è dell'incidenza che questo ha sulla classe di addetti di pertinenza delle aziende.

Il primo focus³⁰ ha visto la partecipazione dei rappresentanti di cinque organismi formativi: due operanti a Salerno e tre a Napoli.

Dallo schema "Tendenze e prospettive della formazione continua" emerge un quadro in cui cresce la permeabilità a un rapporto virtuoso tra aziende e agenzie formative in funzione di una domanda che è rivolta a risultati che impattano sulla competitività. Questo riguarda in misura crescente anche le aziende di minori dimensioni, ma i giudizi convergono nel ritenere che più cresce la dimensione aziendale più cresce la formazione. Questo aspetto invece non è stato riconosciuto dal secondo focus dei manager dei servizi formativi che invece hanno evidenziato che la formazione di qualità è maggiormente presente nelle aziende medio-piccole. Sulle micro imprese, invece, vi è convergenza di tutti sul ritenere che si tratti di una forte problematica relativa all'assenza di una cultura imprenditoriale della formazione. Singolarmente il punto di vista di questo secondo focus è più ottimista di quello degli imprenditori a proposito della diffusione di una cultura imprenditoriale della formazione. Ciò potrebbe indicare la presenza di un approccio autoreferenziale al mercato o la capacità di scelte di mercato virtuose da parte delle agenzie formative.

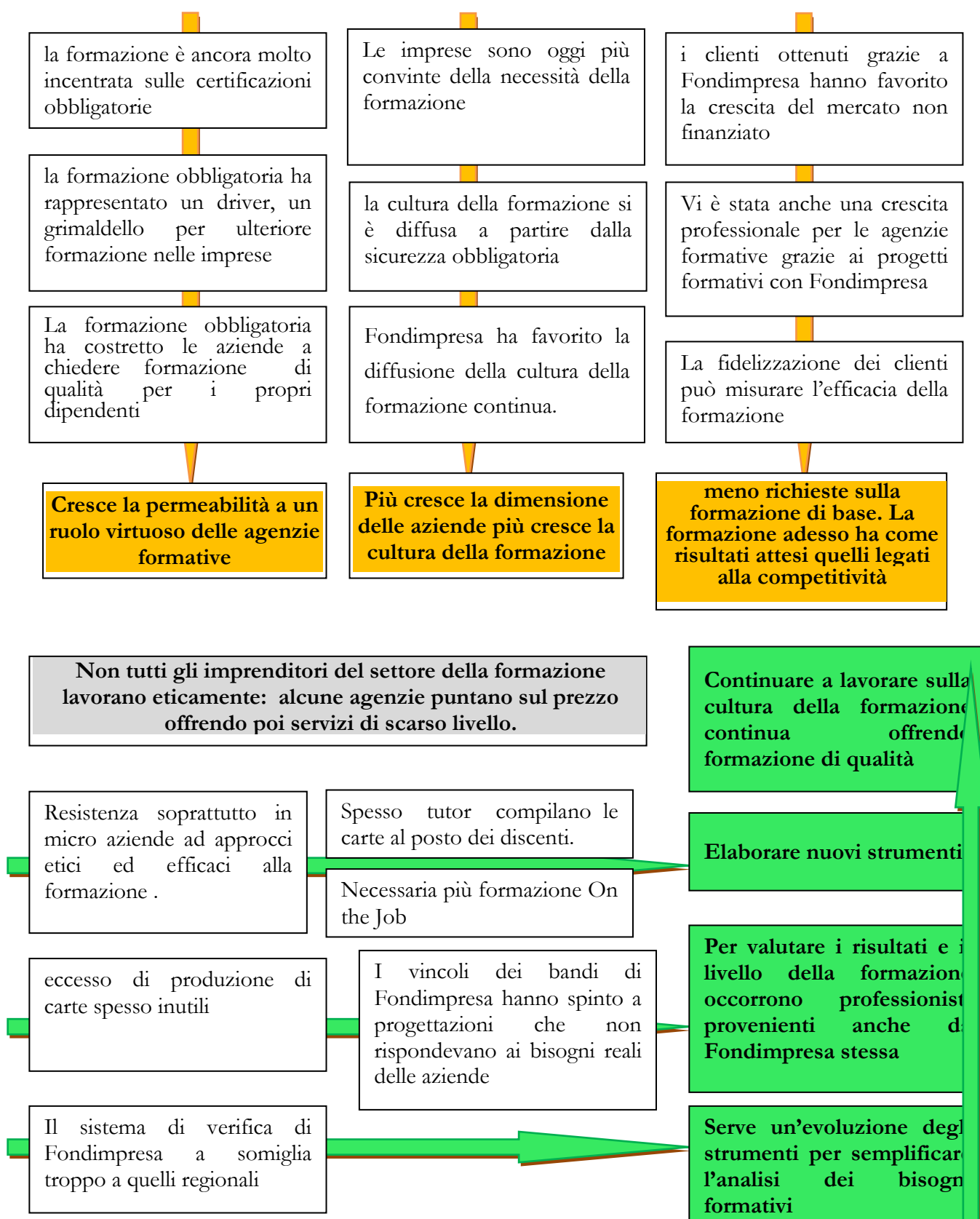
Questo focus, come anche quello successivo, evidenzia che la domanda di formazione si sposta verso una formazione che comporta impatti sui processi e sull'organizzazione, ma la formazione obbligatoria è ancora molto presente, benché sia usato come grimaldello per una formazione di qualità su altri aspetti.

Se da un lato cresce la domanda e l'offerta formativa virtuosa, i partecipanti al panel rilevano che sul mercato della formazione si affacciano sempre più frequentemente personaggi ed enti che operano in modo non etico, offrendo a prezzi bassi e con sotterfugi servizi formativi di scarso livello. Questo è attribuito a un limite di una cultura imprenditoriale della formazione continua su cui si deve lavorare con maggiore efficacia agendo su quei fattori che creano resistenze anche in chi ha un approccio etico alla gestione delle risorse umane. Questo focus converge con quello degli imprenditori riguardo all'esistenza di procedure ancora troppo complesse che richiedono carte "spesso inutili", ma qui sono sottolineati vincoli che inducono a fare forzature rispetto agli effettivi bisogni delle aziende.

Un approccio particolarmente interessante a questo problema è stato proposto da Orlando Vitolo, direttore dell'Ente Scuola Edile di Salerno, e post presidente dell'AIF Campania. La semplificazione delle procedure ipotizzata in quest'approccio sarebbe determinata dallo sviluppo di un sistema di verifica, validazione e certificazione delle competenze come output della formazione realizzata. Questo sistema articolato sul territorio attraverso professionalità e ruoli qualificati dovrebbero fare capo a Fondimpresa e favorirebbe una reale qualificazione del personale e lo sviluppo della competitività delle aziende supportandone così la crescita anche dimensionale, ciò consentirebbe di sostituire a una parte espressiva di produzione documentale un sistema di verifica snello, utile e diretto.

³⁰ Focus del 22 maggio 2015 presso Confindustria Campania: hanno partecipato: Orlando Vitolo, direttore Ente Scuola Edile di Salerno, Marco Baione, amministratore di Jobiz Formazione con sede a Salerno, Raffaele Di Biase, direttore tecnico EIDT, Giuseppe Ciociola, responsabile della divisione formazione di Protom Group, Giulia Crispino, responsabile del coordinamento dei progetti complessi e della progettazione, Form Retail. Questi ultimi tre organismi di formazione hanno sede a Napoli. Il focus è stato condotto da Mario Vitolo con il supporto di Maurizio Lauro.

Tendenze e prospettive della formazione continua in Campania secondo i manager degli organismi di formazione*



* In questo schema sono riportati i risultati condivisi nel focus: le frecce sottostanti alle caselle collegano le spiegazioni agli attributi dello scenario (in arancione) secondo relazioni cause-effetto, in verde sono riportate le conclusioni raggiunte dal confronto.

Il settore delle Costruzioni è tuttora in crisi e si è verificata la riduzione della metà dell'apparato produttivo rispetto nell'arco di sette anni. Per delineare lo scenario relativo alla formazione oggi bisogna distinguere nettamente fra medie e grandi imprese da una parte e piccole dall'altra. Nelle costruzioni, la dimensione media delle aziende è estremamente bassa con 1,8 dipendenti per impresa. Sulla base dei risultati nella propria esperienza, il direttore della Scuola edile di Salerno, ritiene che un'agenzia di formazione per trovare ascolto nelle aziende e risultare in grado di affrontare la situazione attuale debba saper tenere conto accuratamente dei processi produttivi per come si manifestano in ciascun contesto aziendale, definendo su questa base i fabbisogni e la progettazione della formazione continua. Un ruolo importante è stato giocato dalla formazione sulla "sicurezza obbligatoria" che ha poi costretto le imprese a richiedere per i propri dipendenti una formazione adeguata e di qualità. Ciononostante la certificazione non sempre è stata corrispondente a un apprendimento reale. La formazione deve influire e incidere sul capitolo delle competenze ed è fondamentale che sia in grado di rafforzare le competenze di base dei lavoratori. Bisogna passare da una formazione obbligatoria a una formazione in grado di evidenziare le competenze che mancano all'impresa e che vi sia una continua evidenza di assenza di competenze sufficienti a garantire competitività. In molte imprese vi è l'idea che fare formazione corrisponda a perdere tempo, a perdere una giornata di lavoro e nel settore edile più che in altri i costi e il tempo sono fondamentali per la commessa e il cliente. Solo la pratica e gli esempi delle aziende competitive che fanno formazione di qualità basata su una efficace analisi dei bisogni formativi aziendali può contrastare convinzioni sbagliate. Vi sono in edilizia esempi di Piani formativi realizzati con finanziamenti di Fondimpresa che hanno avuto impatti molto positivi nelle aziende, sulla loro organizzazione e sulla qualità delle opere realizzate, rafforzandone le posizioni sul mercato e favorendo la creazione di reti.

Nel settore meccanico e manifatturiero avviene qualcosa di analogo. La percezione di chi si occupa di questo settore è che si stia abbandonando una "linea difensiva" per andare verso una formazione strategica. Questa indicazione di tendenza di Giuseppe Ciociola, responsabile della divisione dei servizi formativi per Protom Group SpA, ha trovato concorde non solo Marco Baione, amministratore delegato di Jobiz Formazione con una specifica esperienza in questi settori, che partecipava allo stesso panel, ma è coerente anche con quanto emerso in modo indipendente dal successivo focus. Anche in questi settori, come è stato fatto rilevare dallo stesso Baione, la formazione è ancora molto incentrata sulle certificazioni obbligatorie, a cui si affiancano quelle volontarie che sono indispensabili per accedere a mercati qualificati.

L'attenzione sull'etica della formazione come terreno privilegiato in cui si manifesta la responsabilità sociale dell'impresa e delle agenzie formative è un elemento che ha assunto grande rilievo in questo incontro, per poi essere trattato in modo più crudo e diretto in quello successivo. In uno scenario in cui Fondimpresa rappresenta la pietra angolare tra una formazione affaristica che aveva permeato i finanziamenti regionali e una formazione virtuosa che si realizza con le imprese e nelle imprese, un dato di novità e un rischio segnalato è il proliferare di agenzie formative, di consulenti e di imprenditori che puntano su una competizione non basata sulla qualità, ma semplicemente sul prezzo, offrendo poi servizi formativi di scarso livello, ricorrendo a sotterfugi e operando in modo eticamente non corretto.

La lettura della formazione obbligatoria come un driver, grimaldello per ulteriore formazione nelle imprese, vede convergere sia le opinioni dei manager dell'offerta formativa che quelli che rappresentano la domanda di formazione. Molte aziende sono tendenzialmente deboli e/o impreparate, ciò consente ad alcune di approfittare della situazione.

Nelle dinamiche della formazione continua, secondo un'acuta riflessione proposta alla condivisione, i confronti con competitor lontani hanno portato all'apertura e all'approfondimento dei rapporti fra fornitori e committenti, sia nel campo proprio della formazione continua, sia in tutti gli altri settori produttivi, cioè nei servizi target delle agenzie formative.

Fondimpresa anche in questo senso ha favorito la diffusione della cultura della formazione continua, come ha fatto notare Raffaele Di Biase, direttore tecnico di EITD (ex FOSVI). Ciò ha richiesto un passaggio preliminare basato sulla costruzione di rapporti che sono stati innescati dai temi della sicurezza e della formazione obbligatoria. Oggi il mercato della formazione si è evoluto. Un'agenzia

formativa che voglia ampliare e qualificare il proprio mercato non può più concentrarsi sulla sola formazione obbligatoria. L'ambito della sicurezza in azienda, in ogni caso, ha cambiato il rapporto e i consulenti per la sicurezza sono stati fondamentali per determinare i nuovi rapporti fra agenzie di formazione e imprese.

Secondo questo punto di vista Fondimpresa non dovrebbe costruire bandi con condizioni troppo stringenti che imporrebbero il coinvolgimento di specifiche tipologie di destinatari. Ad esempio in edilizia, così come in molti rami del manifatturiero, è di fatto impossibile fare un piano con prevalenza di donne o di over 45, perché è un settore di ingresso e transito, verso altri sbocchi del mercato del lavoro, ma è essenzialmente monopolizzato dai maschi. Sempre secondo questo punto di vista, questi parametri finirebbero per ingabbiare la formazione, costringendo a progettare una formazione che le aziende non chiedono. Così agli enti di formazione non resterebbe altra scelta che forzare la progettazione in direzione delle richieste di Fondimpresa, travisando i bisogni delle aziende.

Per contro, la Scuola Edile nel confermare queste difficoltà, attesta che piani del settore delle costruzioni a titolarità propria o della CFP di Avellino sono stati finanziati dal Conto di Sistema ottenendo punteggi e valutazioni lusinghiere pur in presenza di quei vincoli.

La cultura della formazione si è diffusa a partire dalla sicurezza obbligatoria e questa si dimostra indispensabile per instaurare relazioni con le piccole imprese tra cui prevale una mentalità inadeguata verso la formazione strategica, mentre nelle imprese strutturate il discorso cambia notevolmente. La lettura di Giulia Crispino, referente per i progetti complessi di Form Retail, è intervenuta a conferma di una relazione tra dimensione aziendale e cultura manageriale della formazione.

A questo proposito è pervenuto a conclusioni diverse, come si è detto, il secondo confronto³¹ che ha coinvolto altri manager della formazione chiamati ad approfondire l'analisi dell'evoluzione del mercato della formazione in Campania. Nel secondo panel vi è stata una copertura di tutto il territorio regionale con alcune agenzie formative caratterizzate da specializzazione settoriale o di filiera: metalmeccanica, aerospazio, sanità, automotive. Mentre per altri aspetti si sono avute delle conferme e degli approfondimenti.

E' stato rilevato che i dati presentati nei primi tre capitoli del rapporto Fondimpresa in Campania hanno il limite che le unità produttive che fanno capo a grandi aziende con sede legale o accentramento contributivo al Nord non sono contabilizzate o sono contabilizzate solo marginalmente, quindi sfugge all'analisi una parte della formazione realizzata, forse quella più pregiata perché esclude grandi unità produttive e settori importanti, come ad esempio una parte significativa dell'automotive. La lettura che segue ovviamente tiene conto dell'esperienza formativa che comprende anche queste unità produttive.

Come evolve la formazione continua e come evolve il rapporto tra aziende e agenzie formative?

Si sono confrontate esperienze e valutazioni diverse. L'evoluzione negli ultimi tre anni è data dalla trasformazione da fabbisogni di tipo obbligatorio a fabbisogni di tipo tecnico. E' quasi scomparsa la formazione trasversale, sta diminuendo la formazione obbligatoria e si sta trasformando in formazione di tipo tecnico.

³¹ Il secondo focus group si è svolto presso Confindustria Campania il 28 maggio 2015. Hanno partecipato: Maria Avella, responsabile coordinamento e progettazione ISCON; Caserta; Sergio Antonio Bolognese, amministratore unico Espansione, Avellino; Massimiliano Coppola, responsabile ufficio commerciale Consvip, Napoli; Clementina Lauro, collaboratrice New Form; in provincia di Benevento; Francesca Massone, responsabile formazione Form&ATP, Napoli; Nicola Mauro, amministratore Multidiaform, Napoli; Immacolata Stizzo, progettista Formamentis, in provincia di Salerno; Luciano Vitale, amministratore Dirigo in provincia di Napoli.. Il focus è stato condotto da Mario Vitolo con la collaborazione di Neri e Maurizio Lauro.

Nel rapporto con i fornitori di servizi si stabilisce quasi un rapporto di outsourcing non formalizzato ma basato su un rapporto fiduciario che tende a stabilizzare il rapporto con l'agenzia formativa. E' quanto emerge dall'esperienza di Nicola Mauro, amministratore di Multimediaform, un'agenzia formativa che associa servizi di consulenza in vari campi ed è specializzata nelle certificazioni informatiche; tra i suoi clienti vi sono sia grandi aziende che aziende di minori dimensioni e opera sia nel privato che nel pubblico. L'integrazione di servizi consulenziali e formativi caratterizza gran parte delle agenzie formative che sono state interpellate.

Il segnale che viene da un'esperienza che in passato sul territorio regionale ha portato uno dei maggiori driver nazionali nella formazione è che oggi è molto diverso da alcuni anni fa, quando funzionavano molto di più i cataloghi formativi, soprattutto sul mercato nazionale. Fino ad alcuni anni fa le aziende guardavano i cataloghi e valutavano dove acquistare a seconda della specializzazione dell'agenzia formativa. Ora la tendenza è diversa e le aziende tendono a riferirsi a un solo fornitore di servizi formativi perché la percentuale di formazione finanziata nelle aziende tende ad aumentare .

Le agenzie formative non sono più solo erogatrici di formazione, ma anche di servizi, così le aziende tendono a rapportarsi con un soggetto che conosca l'azienda anche da un punto di vista amministrativo e quindi riesce a supportare nei processi di monitoraggio e valutazione, ma anche di rendicontazione. Inoltre l'agenzia formativa conoscendo sempre più l'azienda, la sua organizzazione e i processi, riesce anche a individuare all'interno del processo i fabbisogni, i punti deboli e a intervenire con la formazione là dove serve.

Negli ultimi anni nella grande impresa l'attenzione è tutta sul processo produttivo. La grande impresa ha fatto dei passi avanti riguardo ai ritorni della formazione. Luciano Vitale che con Dirigo offre servizi formativi principalmente nell'automotive ritiene che ciò avvenga mentre la piccola impresa è ancora molto focalizzata sulla formazione obbligatoria per la sicurezza perché per fortuna ci sono ancora molte nuove adesioni. Anche in questa testimonianza si ha una conferma che oggi l'azienda sceglie un ente di formazione e lo cambia con difficoltà. E' uno scenario in cui c'è molta più consapevolezza sugli strumenti. Prima si doveva spiegare Fondimpresa dalle origini dei fondi interprofessionali, poi si doveva passare in rassegna le varie fonti di finanziamento. Oggi nel rapporto clienti-fornitori c'è molta più maturità e consapevolezza degli strumenti anche nella piccola impresa. Fondimpresa ha avuto una grande forza penetrativa.

Lo spostamento verso la formazione tecnico professionale risulta evidente nella grande impresa. C'è una forte richiesta di affiancamento on the job. A tal proposito viene segnalato un forte limite nelle procedure richieste da Fondimpresa di cui risentirebbe la grande impresa in maniera forte. Lo sbilanciamento sulle tematiche tecniche richiede uno sforzo progettuale che forse manca. Anche i bandi di Fondimpresa andrebbero letti diversamente perché spesso si fanno delle forzature nelle aziende e si finisce per stare in aula, mentre ci sono tematiche tecniche che non possono che essere trattate che on the job, dai corsi tecnici per manutentori, ai corsi avanzati per l'efficientamento sulle macchine. Ci sono ad esempio fabbisogni relativi a corsi avanzati per i quali le conoscenze teoriche non servono perché sono già nel bagaglio dei partecipanti.

Le esigenze di formazione trasversale sarebbero maggiori per le aziende di piccole e medie dimensioni perché il processo di composizione degli organici è più approssimativo che nelle grandi. Secondo Clementina Laura, collaboratrice New Form che opera su base territoriale nel Beneventano, le PMI anche se hanno a che fare con personale qualificato e laureato, risentono delle minori possibilità avute in fase di reclutamento e selezione di individuare personale pienamente rispondente ai bisogni organizzativi e produttivi. Nelle realtà, come quelle di una piccola provincia, il rapporto personale è fondamentale anche nel consolidare i legami tra aziende e agenzie formative.

Quest'argomentazione trova corrispondenza in quella di Massimiliano Coppola, Ufficio Commerciale Consvip, società di Formazione e Consulenza che opera su tutto il territorio nazionale. La formazione obbligatoria è ancora fortemente richiesta, ma nell'analisi dei fabbisogni formativi con particolare riferimento alle PMI emerge, negli ultimi anni, anche una richiesta relativa alle soft skill, poiché questa tipologia di aziende non ha, generalmente, un organigramma tale da poter rispondere ai cambiamenti che il mercato impone. Mentre prima la formazione, nella cultura imprenditoriale, era associata a quella cogente oggi è vista anche come una sorta di investimento sul capitale umano. La

cultura imprenditoriale del nord si è mossa prima rispetto a un'idea di investimento sul capitale umano, ma sta avvenendo anche al sud grazie anche al cambio generazionale nelle imprese. In questa rappresentazione si colloca la considerazione che i lavoratori sono beneficiari inconsapevoli di una formazione che viene decisa dal management aziendale. Questa è stata confortata da una posizione assimilabile, mentre ha sollevato obiezioni da parte di alcuni partecipanti al focus. Anche nel rapporto tra aziende e fornitori di servizi formativi va fatto un distinguo poiché la grande impresa fa una ricerca dei fornitori sulla base delle competenze che deve acquisire, mentre le PMI si affidano a un fornitore stabile di servizi formativi sulla base di un rapporto fiduciario.

La responsabile coordinamento e progettazione di ISCON, Maria Avella, si occupa essenzialmente di formazione continua, ma non prevalentemente con Fondimpresa. Viene segnalato da questo osservatorio una maggiore sensibilità delle imprese verso la formazione come strumento per rafforzare la concorrenzialità. Tuttavia chi offre formazione spesso percepisce una propria condizione di contraente debole nei rapporti con l'azienda. Questa deve essere tirata verso la formazione di cui essa necessita. Bisogna ancora dedicare tempo a vincere resistenze e diffidenza dell'imprenditore. Ma se è vero che cresce l'attenzione degli imprenditori alla formazione, è vero anche che a livello di lavoratori vi sono ancora molte resistenze a fare formazione, si scocciano di stare in aula, bisogna inseguirli una volta che le attività siano state avviate. L'utente finale dovrebbe essere il maggiore beneficiario, ma paradossalmente è cresciuta la sensibilità imprenditoriale verso la formazione, ma non quella dei lavoratori. Forse manca un passaggio tra management e lavoratori sull'importanza della formazione.

Il diverso posizionamento delle imprese verso la formazione non andrebbe ricercato in una ragione dimensionale; secondo Immacolata Stizzo, responsabile della progettazione per Formamentis - una cooperativa sociale che opera soprattutto nel basso salernitano - vi sono delle differenze in base alla cultura imprenditoriale. Vi sono aziende, con imprenditori evoluti che comprendono il valore della formazione, dove si fa formazione tecnica e formazione che esula dal campo della formazione obbligatoria che è sempre stata quella prevalente e da sempre richiesta. Qui si riescono a cogliere i risultati che la formazione apporta per l'azienda e i risultati sono avvertiti anche dai lavoratori; in queste realtà è sentito come urgente affrontare in maniera esperienziale e con metodologie didattiche attive la formazione; quindi per queste l'aula stanca ed è spesso inopportuna. Dall'altro lato vi sono imprenditori "ciechi verso la formazione", realtà dove la formazione viene percepita, come infruttuosa e quindi bisogna insistere, far capire l'urgenza e l'importanza della formazione, purtroppo non dipende dall'impresa che è piccola, ma dalla cultura dell'imprenditore. Questo genera due situazioni completamente discordanti.

Le tematiche trasversali secondo questo punto di vista sarebbero ancora importanti e da approfondire. Non nelle grandi imprese che sarebbero già sature perché queste già hanno fatto quel tipo di formazione dieci anni fa; nelle piccole aziende che rientrano nel target di quelle che capiscono la formazione, le soft skill sono ancora un terreno da cui attingere. Nel rapporto con i fornitori c'è un rapporto di fiducia e l'ente di formazione è percepito come un fornitore di consulenza. Si entra con la formazione e poi si passa a un ampio ventaglio di servizi. Nelle aziende "cieche alla formazione" gli enti formativi sono visti come persone sospette che vogliono, insistono per avere il tuo documento, vogliono l'allegato firmato, persone che insistono per fare la formazione..... Bisogna ancora spiegare come sia importante fare la formazione, come staccarsi dal momento produttivo serva all'azienda.

Per Francesca Massone, responsabile formazione Form&ATP, gli strumenti della formazione continua sono cambiati: L. 236, circolare 92³² e finalmente i fondi interprofessionali. Non è stato un percorso semplice. In questi quindici anni molto è cambiato, sicuramente c'è più consapevolezza; gli imprenditori conoscono gli strumenti e le opportunità, sono allertati; anche i lavoratori sono più consapevoli. Quando c'erano i progetti per la L.236 con un impegno burocratico enorme, era molto più difficile di adesso. Allora sono state poste le basi, ora le aziende sono più sensibili. Vi possono essere dei casi in cui la formazione può essere vista come un peso. Se l'agenzia formativa costruisce con il cliente un percorso che dà dei risultati, ma questo è invece percepito come un peso, se l'interlocutore

³² Il riferimento è ai bandi sulla base dei finanziamenti della formazione dei lavoratori, derivanti dalla L. 236/93 e della circolare 92/2000 a titolarità regionale o del MdL.

non vuole andare su un terreno virtuoso e condividere con l'agenzia formativa questi obiettivi, a quel punto subentra una scelta imprenditoriale dell'agenzia formativa che deve decidere se seguire quel cliente oppure se è meglio rivolgersi ad altri. Continuità e fidelizzazione sono quello che caratterizza il rapporto tra agenzie formative e clienti. La grande azienda va più sulla formazione tecnica, ma le piccole aziende hanno bisogno di tanto. Quando in un settore come nell'aerospazio la piccola ha modo di rapportarsi alla grande azienda, allora si adegua, soprattutto quando le piccole hanno la possibilità di fare aule interaziendali con le grandi. Le esigenze di metodologie innovative possono essere soddisfatte per le grandi aziende con il Conto Formazione, mentre per le piccole che vanno indirizzate e guidate le modalità d'aula possono risultare più adeguate, trovando spazio nel Conto di Sistema. Nella sua esperienza non riscontra resistenze dei lavoratori verso la formazione, quanto la necessità di adottare metodologie appropriate ed efficaci nei processi di apprendimento degli adulti.

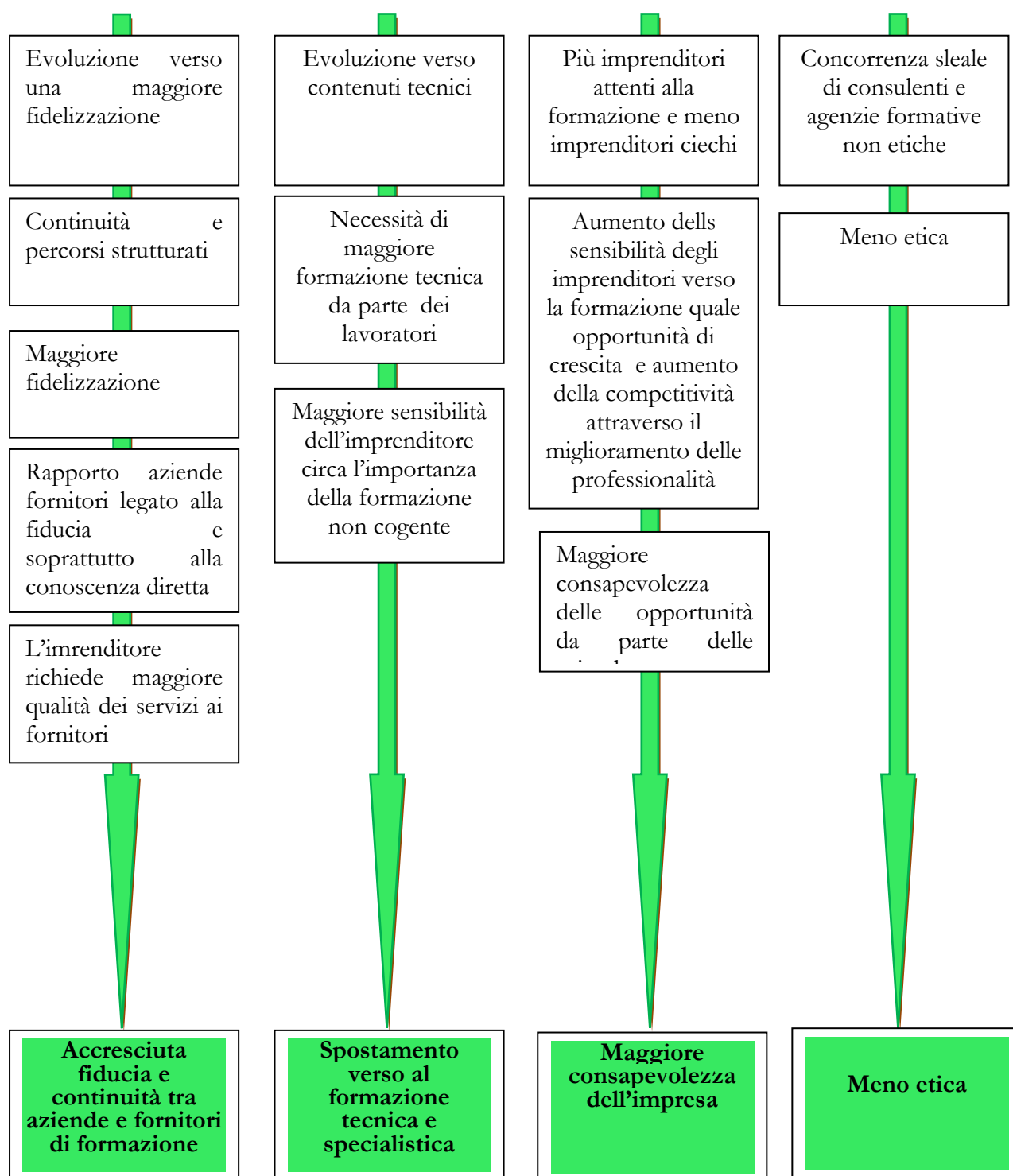
Nel settore sociosanitario che è il segmento esclusivo di mercato di Espansione, la società di cui è amministratore Sergio Antonio Bolognese, l'avvento dei Fondi interprofessionali è stato parallelo a quello della formazione obbligatoria nel settore sanitario. Questo ha determinato rapporti con i clienti molto particolari, condizionati e favoriti da quest'obbligo strisciante che tuttavia non ha conseguenze negative su chi non acquisisce i crediti richiesti. Ma il sistema degli ECM ha consentito di far entrare nel circuito della formazione aziende che stavano concependo la formazione come non-formazione, come eventi costosi e di rappresentanza che non portavano alla formazione. Portare le aziende in Fondimpresa ha significato consentire l'adesione di quasi 500 aziende del settore in Campania, la buona sanità. Riuscire a portare con continuità le risorse per finanziare le attività formative è piaciuto molto agli imprenditori. Ormai molte aziende a fine anno in questo settore fanno le assemblee dei lavoratori (sotto i cento dipendenti) e discutono e approvano il piano formativo annuale, fanno il rapporto di fine anno. Delle aziende si sono addirittura consorziate per poter condividere la formazione. Quindi, aziende che non avevano alcuna attività interna non solo si sono date almeno un referente interno della formazione e degli strumenti per la gestione, ma hanno fatto rete e creato un soggetto comune per la formazione.

Inizialmente era facile proporre l'adesione e la formazione finanziata per fare formazione obbligatoria in sanità. Ora vi è un'offerta concorrenziale deviante che viene fatta sul territorio. Propongono alle aziende di utilizzare le risorse della formazione per non fare formazione. E' qualcosa che fa breccia nelle aziende di minori dimensioni ed è associata al fatto che per gli ECM viene ammessa la FAD anche per competenze che riguardano il saper fare e devono essere evidentemente acquisite in presenza e magari on the job. Per ottenere i crediti ECM anche in questi casi ora è possibile farlo anche solo attraverso la FAD. Vi è stata una moltiplicazione di provider ECM che ormai sono oltre 4.000.

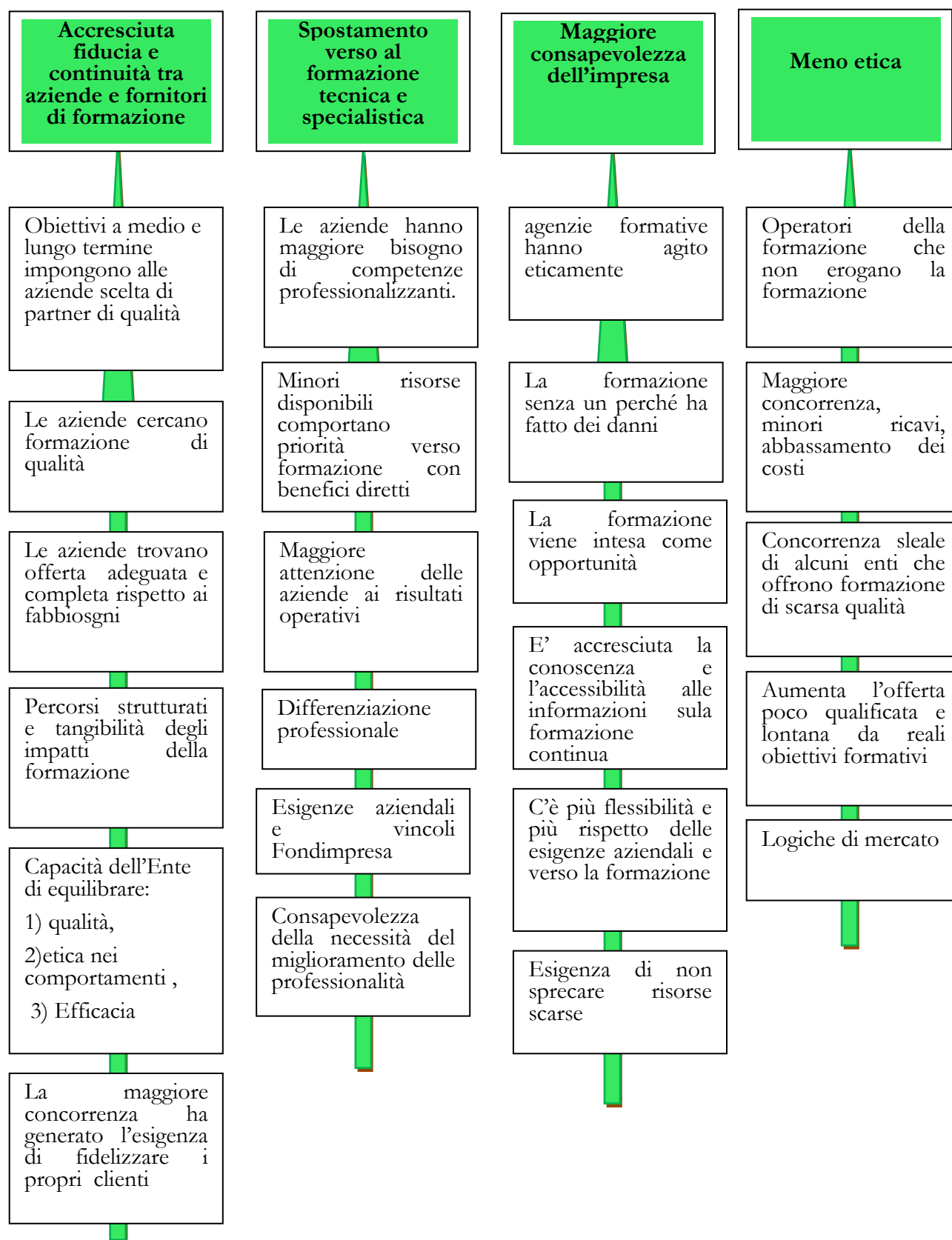
Secondo questo punto di vista è diventato straordinariamente complesso fare formazione. I meccanismi che portano un organismo come questo a fare formazione finanziata, troppo spesso prevaricano i meccanismi per fare buona formazione. Vi è una fetta di lavoro burocratico che pesa in maniera preponderante rispetto all'analisi dei fabbisogni e alla progettazione.

I seguenti schemi riprendono e riorganizzano il primo per categorie e il secondo per relazioni di causa effetto i concetti espressi. Si riportano nelle caselle in bianco le locuzioni scritte dai partecipanti e riorganizzate secondo logiche di affinità dei concetti relativamente alla descrizione dello scenario evolutivo della formazione continua e dei rapporti tra aziende e agenzie formative. La sintesi condivisa è nelle caselle verdi. Nelle conclusioni questi risultati saranno confrontati e filtrati con quanto emerso dai vari stakeholder e da altri elementi di analisi. E' opportuno sottolineare che la condivisione è avvenuta all'interno del gruppo degli attori e non coinvolge il facilitatore che ha un ruolo neutrale e indipendente. La raccolta, la sistematizzazione e la sintesi sono la base di valutazioni che sono successivamente elaborate.

**Attributi dello scenario della Formazione Continua in Campania
secondo i manager degli organismi di formazione**



**Spiegazione degli attributi dello scenario della Formazione Continua in Campania
secondo i manager degli organismi di formazione**



4.4.3 Le valutazioni degli attori: le parti sociali

In questo paragrafo sono sintetizzate le valutazioni delle Organizzazioni Sindacali e delle Commissioni Paritetiche di Napoli e Salerno per la condivisione dei piani formativi delle aziende prive di rappresentanze sindacali. Le opinioni di Confindustria sono state autorevolmente raccolte nel focus group degli imprenditori.

Il dato che viene dalla Commissione Paritetica per la provincia di Napoli³³ è che oltre il 60% dei piani delle aziende prive di rappresentanza sindacale che chiedono l'accordo di condivisione è incentrato sui temi della sicurezza obbligatoria. È significativo che si tratti di piccole e piccolissime aziende prive appunto di RSA/RSU. Se si considera che in Campania si attesta attorno al 27% la formazione dedicata alla sicurezza tramite il Conto Formazione, risulta confermato che nelle aziende di maggiori dimensioni le competenze tecnico professionali e quelle a supporto della qualità e dell'organizzazione rappresentano la scelta prevalente. Le valutazioni che vengono dai componenti della Commissione convergono nel ritenere che vi è un incremento della formazione linguistica (Inglese) soprattutto nel settore terziario. Anche le tematiche del Marketing risultano in crescita nei piani che arrivano alla Commissione. Ma questo dato è successivo al 2013, un anno che differisce da quelli successivi perché allora vi erano Avvisi del Conto di Sistema dedicati alla sicurezza. Il diradarsi di Avvisi su questa tematica ha spostato l'utilizzo del Conto Formazione delle aziende verso la sicurezza e la formazione obbligatoria. Gli enti di formazione per parere condiviso dei componenti assecondano molto le aziende che per le tipologie che si rivolgono alla Commissione chiedono solo formazione obbligatoria. Non vi è nella percezione dei componenti della Commissione un ritorno delle stesse aziende su tematiche diverse dalla formazione obbligatoria. Se ciò si è verificato, è un dato occasionale. Nei piani formativi la Commissione si è trovata a dover arginare una tendenza a coinvolgere gli operai su competenze proprie degli impiegati, come ad esempio il Customer Relationship Management che in termini di consapevolezza generale nell'azienda solo in alcuni casi motivati può avere fondamento. Non vi è riscontro, invece, di piani formativi che abbiano proposto un approccio multi task sulle competenze tecniche. I Piani non sono mai specifici sulle competenze tecniche professionali.

La Commissione di Salerno³⁴ concorda nel rilevare che la formazione obbligatoria è quella dominante nelle richieste di condivisione ed è quella con la quale in genere le aziende di minori dimensioni iniziano il loro rapporto con Fondimpresa, ma in alcuni casi, ancora pochi, anche se in incremento, le aziende ritornano a presentare piani, spostandosi sulle lingue straniere, ma anche sulle competenze per il miglioramento organizzativo. E' stato posto l'accento sul fatto che si dovrebbe aprire una riflessione per meglio definire il ruolo della Commissioni nella governance del sistema, poiché sono elevate le responsabilità che vengono affidate alle Commissioni e una valutazione approfondita dei piani, soprattutto quando si affollano per i contributi aggiuntivi diventa difficile.

Enza Sanseverino, Carmen Costagliola, e Fulvio Bartolo sono i segretari regionali di CGIL, CISL e UIL che hanno delega in materia di Formazione, sono anche componenti del CdA dell'OBR Campania, l'AT di Fondimpresa; sono stati interpellati separatamente e hanno espresso valutazioni complementari o convergenti, ritenendo che la formazione deve trovare riscontro in un modello virtuoso in ogni suo passaggio per soddisfare realmente i fabbisogni formativi dei lavoratori. Inoltre, concordemente ritengono che il perdurante incremento di adesioni di lavoratori e aziende in Campania sia determinato sia dalla capacità di risposta di Fondimpresa a esigenze reali di formazione delle imprese, sia da un'azione capillare di organismi di formazione e consulenti che ormai conoscono Fondimpresa come una fonte di opportunità. Così come gli imprenditori e i manager delle agenzie formative, essi ritengono che nell'ambito della formazione continua si siano immessi soggetti che mirano a un mero sfruttamento delle risorse finanziarie di Fondimpresa, privandole della valenza formativa per cui sono nate.

³³ Colloquio del 10 giugno 2015 con Libera D'Angelo (Unione degli Industriali di Napoli), Alessandra Megaro (CISL Napoli), Espedito Stompanato (UIL Napoli); non hanno potuto partecipare al colloquio Teresa Potenza (CGIL Napoli), Giorgio Volpe e Mario Marocchelli (Unione degli Industriali di Napoli).

³⁴ Colloquio del 4 giugno 2015 con Marcella Anzolin e Monica di Carluccio di Confindustria Salerno e Giuseppina Petitti di CISL Salerno, non erano presenti presso Confindustria Campania, dove si è svolto il colloquio: Salvatore Gaeta (UIL Salerno), Antonio Capezzuto (CGIL), Giuseppe Baselice (Confindustria Salerno).

Enza Sanseverino ritiene che le fasce di lavoratori più deboli siano ancora esclusi da reali processi formativi e magari coinvolti in modo strumentale. Respinge l'ipotesi che vi sia resistenza o rifiuto della formazione tra i lavoratori, ritiene invece che chi fa formazione dovrebbe dotarsi di metodologie e strumenti adeguati ai processi di apprendimento degli adulti, mentre ciò raramente avviene. La qualità dei piani formativi che vengono dalle aziende di maggiori dimensioni è anche determinata dal controllo che esercitano le rappresentanze sindacali, e quelle della CGIL sono molto attente a sottoscrivere accordi che realmente rappresentino momenti di crescita professionale e personale per i lavoratori.

Arrivano segnali che vanno allargando la formazione linguistica e quella informatica e questo è un dato senz'altro positivo anche per la crescita personale dei lavoratori.

La formazione per la sicurezza è ancora molto importante ed è bene che si faccia nelle piccole imprese anche attraverso i finanziamenti di Fondimpresa, mentre nelle imprese di maggiori dimensioni la formazione obbligatoria non deve sottrarre risorse alle attività per lo sviluppo delle competenze e della cultura dei lavoratori, anche nella chiave della cittadinanza e della legalità. Per questi motivi il problema della correttezza etica di chi fa formazione e dei valori sociali che trasmette è ancora più rilevante e dovrebbe essere posto sotto osservazione.

Carmen Costagliola si sofferma sull'importanza del lavoro delle Commissioni Paritetiche costituite sulla base del protocollo d'intesa del 25 giugno 2014. Esse rappresentano un'importante articolazione del dialogo sociale e uno strumento di esercizio di una bilateralità che in altri ambiti di sua pertinenza trova ostacoli a mettere in campo le proprie potenzialità, ma concorda che dovrebbero essere messe in condizioni di lavorare meglio, così come i Comitati Paritetici di Pilotaggio del Conto di Sistema, attraverso una più chiara articolazione del ruolo.

Anche il ruolo che l'OBR come AT di Fondimpresa potrebbe svolgere, da questo punto di vista appare non sia pienamente espresso, benché le attività di monitoraggio valutativo rappresentino una pista che dovrebbe essere ulteriormente ampliata per favorire la qualità e la verifica costante di quanto avviene nelle aziende, in particolare dei risultati della formazione per la reale crescita professionale dei lavoratori. Per contrastare la penetrazione di comportamenti non etici nei fondi interprofessionali occorre guardare agli impatti della formazione. E' da valutare positivamente lo spostamento verso competenze tecnico professionali e la formazione linguistica che supportano la competitività e l'innovazione. Ma questo processo positivo manifesta una crisi di crescita nelle cui pieghe si annida il rischio di comportamenti e usi devianti delle risorse della formazione. Questi problemi non sono circoscrivibili né attribuibili alle dimensioni aziendali perché investono sia le grandi che le piccole aziende, come la CISL ha più volte denunciato.

Per Fulvio Bartolo è importante che l'OBR possa svolgere un ruolo più ampio nel campo della formazione continua rafforzando il supporto alle parti sociali per un controllo non solo tecnico ma anche etico nella realizzazione dei piani formativi. Vi sono problemi e fabbisogni preliminari di competenza etica che riguardano chi deve fornire competenza. Vi è un problema etico e culturale che riguarda tutto il paese, ma nel campo della formazione le parti sociali devono dimostrare la capacità di costruire un modello di buone pratiche. Ciò è possibile con la governance di un sistema di monitoraggio, valutazione e verifica dei risultati e degli impatti dei Piani formativi di Fondimpresa. Concorda che un problema della Campania è la totale assenza di un sistema regionale della formazione che favorisca i percorsi virtuosi e consenta la validazione e la certificazione delle competenze acquisite nei contesti lavorativi. Attualmente vi è un sistema inadeguato di verifica e controllo della formazione realizzata e in corso di realizzazione.

Un sistema di cui l'OBR e la bilateralità dovrebbero essere maggiormente partecipi. Andrebbe ripresa anche l'ipotesi d'integrazione delle risorse Fondimpresa con risorse regionali, ma il vuoto istituzionale rende perfino pericolosa questa ipotesi.

La formazione continua che tendenzialmente si sposta sulle competenze linguistiche, il marketing e le competenze tecnico professionali è un indicatore di superamento della crisi, ma questi ambiti di competenza non sono ancora sufficientemente sviluppati. I piani per l'innovazione, come rilevato dall'analisi di quelli realizzati in Campania con gli avvisi di Fondimpresa, sono risultati salvo qualche rara eccezione scarsamente efficaci in termini di impatti sui processi produttivi.

5. Conclusioni

Fondimpresa ha consentito di realizzare buone pratiche di formazione continua nei settori strategici dell'economia regionale e ha supportato la risposta alla crisi. La comparazione dei diversi punti di vista degli stakeholder coinvolti in questa indagine determina l'individuazione di alcuni nodi in cui le diverse opinioni si incontrano e concordano riguardo alla rilevanza dei fabbisogni formativi intercettati.

I fabbisogni formativi espressi e le modalità di elaborazione e partecipazione ai piani per la formazione dei lavoratori distinguono la grande e media impresa dalla piccola impresa; ma vi è anche una demarcazione tra aziende che hanno attenzione alla cura delle competenze del personale e cultura della formazione e aziende che guardano con sospetto chi offre servizi formativi o si prestano a sotterfugi per un uso distorto della formazione.

Viene rilevato uno spostamento verso le competenze tecnico professionali che riguarda soprattutto le aziende di maggiori dimensioni. Nella piccola impresa i fabbisogni formativi strategici sono oggi principalmente riferiti alla innovazione organizzativa per la competitività e l'internazionalizzazione, mentre nella grande azienda vi è una focalizzazione sulle competenze tecnico professionali. La formazione obbligatoria per la sicurezza gioca ancora un ruolo rilevante e di aggancio al sistema formativo per le PMI, può impattare sui processi produttivi e organizzativi e traghettare verso una formazione di tipo strategico; questo succede sempre più spesso, anche se ancora limitatamente e richiede metodologie didattiche adeguate. Vi è un incremento di risposta alle esigenze di maggiori competenze linguistiche che supporta i processi di internazionalizzazione e l'incoming turistico.

L'accresciuta formazione tecnico professionale collegata a cambiamenti e innovazioni di prodotto e di processo che sempre più velocemente caratterizzano il mercato e i processi di internazionalizzazione accrescono la formazione finalizzata a certificazioni obbligatorie o volontarie, nonché certificazioni specializzanti "di mercato" secondo standard riconosciuti a livello internazionale.

È accresciuta la consapevolezza e la cultura della formazione continua a livello imprenditoriale, ma i margini di crescita sono ancora troppo ampi. Uno dei fattori di maggior ostacolo alla diffusione della cultura e della pratica della formazione nelle aziende è rappresentato dal crescente numero di intermediari che puntano a un uso distorto e affaristico delle risorse destinate alla formazione continua.

Nelle PMI si va affermando un modello di gestione della formazione continua basato su un rapporto stabile di rete con un singolo fornitore di servizi consulenziali e formativi in una sorta di outsourcing non formalizzato che garantisce continuità su una base fiduciaria come base di un'analisi continua dei fabbisogni formativi.

Le agenzie formative giocano un ruolo molto importante nella emersione dei fabbisogni formativi, ma dal confronto emerge una tendenza ad allocare esternamente da sé tutte le cause dei malfunzionamenti della formazione. Dal monitoraggio ex post dei Piani del Conto di Sistema, emerge, ad esempio, che a fronte di una crescente richiesta di formazione *on the job* ed *action learning* non sono stati elaborati né utilizzati strumenti pertinenti e capaci di dimostrare le attività realizzate e i risultati di apprendimento derivanti dal coinvolgimento di lavoratori, se non in casi isolati e sporadici. Dal dibattito, d'altra parte, emerge che sono in atto riflessioni, ricerca ed elaborazione di strumenti, affinamento di metodi per ampliare l'attrattività e la fiducia nell'offerta formativa per le aziende target.

Il problema della fiducia nella formazione non riguarda solo il mondo delle imprese. Tra gli operatori e i rappresentanti sindacali non è estesamente diffusa una cultura della formazione continua e una conseguente capacità di agire per favorirne la qualità e l'efficacia in termini di risultati di apprendimento verificati.

I dati e le attività di monitoraggio qualitativo di Fondimpresa danno riscontro di queste dinamiche, ma innanzitutto evidenziano che Fondimpresa consente una risposta calibrata sulle esigenze di aziende e lavoratori che risultano diversificate a seconda dei settori di appartenenza. Il sistema della formazione continua si è cioè avvicinato notevolmente a un modello di formazione ad hoc, facendo da contraltare al sistema della formazione regionale che anche per la maggiore macchinosità e pesantezza produceva un appiattimento della domanda e della risposta formativa.

Nell'ambito della formazione finanziata da Fondimpresa, le tematiche come sicurezza sul lavoro, gestione aziendale e informatica sono maggiormente presenti in vari settori tra cui però non troviamo l'industria metalmeccanica ed elettromeccanica. In tali settori, queste tematiche che pur sono presenti significativamente, lasciano però maggiore spazio alle competenze e alle abilità tecnico-specialistiche e le tecniche di produzione, insieme a quelle per l'impatto ambientale. Significativo che in questi settori dell'industria manifatturiera pesante si faccia spazio anche la formazione per le lingue straniere che accompagna i processi di internazionalizzazione e anche acquisizioni societarie con spostamenti di proprietà sullo scacchiere internazionale dell'economia.

A queste tematiche, infatti, sono più spesso associate l'industria elettrica ed elettronica, la fabbricazione dei mezzi di trasporto, la metallurgia, l'industria meccanica e quella del legno e le imprese di costruzione con la presenza anche di imprese agricole. Tematiche come il lavoro in ufficio, le abilità personali e il marketing e le vendite sono associate con maggiore intensità alle imprese del credito e delle assicurazioni, settori in cui si riscontra un maggior tasso di femminilizzazione anche nella formazione che spesso è finalizzata all'aggiornamento. I settori della logistica trovano riscontro ai propri fabbisogni esprimendo una maggiore canalizzazione verso tematiche quali Contabilità/Finanza, Qualità.

Questo è ciò che emerge dall'analisi del Conto di Sistema che ha un maggior carattere di interaziendalità. Ma tra questi due canali di finanziamento (Conto di Sistema e Conto Formazione) vi è una complementarità che consente di modulare le risposte e le tematiche in funzione della dimensione aziendale e del settore di appartenenza.

Il Conto Formazione, infatti, consente una risposta maggiormente tarata sulla singola azienda, indica inoltre che verso le tematiche dell'impatto ambientale e dell'informatica migrano con l'industria pesante un po' tutti i settori del manifatturiero, dell'agricoltura e dei servizi ad esclusione del commercio, dell'istruzione e della sanità. Tematiche come Sicurezza del Lavoro e Tecniche di produzione e in misura meno prevalente anche Contabilità/Finanza ed Amministrazione vedono più spesso associate imprese meccaniche, della metallurgia, delle costruzioni, imprese chimiche, della fabbricazione e raffinazione del coke e petrolio, imprese che fabbricano mezzi di trasporto. Questi settori cioè utilizzano maggiormente degli altri queste attività formative all'interno della singola azienda, trattando questi temi con la peculiarità che richiedono aspetti così delicati. I temi della gestione aziendale e delle abilità personali sono più spesso associati nel conto formazione a imprese di dimensioni medie, attività finanziarie, altri servizi pubblici, sociali e professionali, imprese della Sanità; vi è una maggior presenza di donne, di lavoratori con qualifica professionale o laurea o titoli post diploma, impiegati direttivi e amministrativi, e non mancano fra i contratti quelli di lavoro interinale, gli apprendisti, il lavoro a tempo parziale. Cioè sono questi i temi che maggiormente rispondono ai fabbisogni nei settori dei servizi. Le tematiche come; Lingue, il Marketing e la Vendita e la Qualità sono elettivamente più associate a imprese di grandi dimensioni, imprese e lavoratori di Caserta, Avellino e Napoli, attività immobiliari, imprese dell'istruzione.

Grande rilievo ha assunto la questione dell'etica della formazione e degli attori della formazione continua in Campania; essa si intreccia con il crescente attivismo di soggetti fraudolenti e con la cattiva fama di una formazione affaristica che aveva funestato l'utilizzo dei finanziamenti pubblici. Questo è uno dei principali ostacoli alla diffusione di una cultura della formazione efficace e di qualità, basata sulla persona e i risultati di apprendimento.

Gli attori che ruotano attorno a Fondimpresa in Campania avanzano l'ipotesi che per contrastare i rischi che da ciò derivano, la governance della rete dovrebbe puntare su nuovi strumenti e sistemi di verifica e riconoscimento dei risultati di apprendimento e dell'impatto della formazione, ma anche a dare standard per l'impiego di metodologie didattiche innovative e attive che tengano conto dei peculiari processi di apprendimento degli adulti su cui fortemente influiscono motivazioni, intenzioni e finalizzazione. I sistemi di qualificazione recentemente introdotti da Fondimpresa possono favorire un simile processo. Anche il ruolo delle Commissioni paritetiche andrebbe ridefinito per consentire di condividere i piani che rappresentano fabbisogni di formazione reali e verificati.

6. Abstract

Fondimpresa ha consentito di realizzare buone pratiche della formazione continua nei settori strategici dell'economia regionale e di dare una estesa risposta ai bisogni formativi maggiormente diffusi. I dati danno riscontro di queste dinamiche, ma innanzitutto evidenziano che Fondimpresa consente una risposta calibrata sulle esigenze di aziende e lavoratori che risultano diversificate a seconda dei settori di appartenenza. Il Fondo ha cioè consentito al sistema della formazione continua di avvicinarsi notevolmente a un modello di formazione ad hoc, facendo da contraltare al sistema della formazione regionale che anche per la maggiore macchinosità e pesantezza produceva un appiattimento della domanda della risposta formativa che oggi deve rapportarsi invece a una domanda che si esprime in modo chiaramente differenziato.

La comparazione dei diversi punti di vista degli stakeholder coinvolti in questa indagine determina l'individuazione di alcuni nodi in cui le diverse opinioni si incontrano e concordano riguardo alla rilevanza dei fabbisogni formativi intercettati:

- 1 Vi è una diversa dinamica di formazione ed espressione dei fabbisogni formativi che distingue la grande e media impresa dalla piccola impresa;
- 2 Vi è uno spostamento della formazione verso le competenze tecnico professionali che caratterizza soprattutto le aziende medie e grandi;
- 3 Nella piccola impresa, i fabbisogni formativi strategici sono oggi principalmente riferiti alla innovazione organizzativa per la competitività e l'internazionalizzazione,
- 4 La formazione obbligatoria per la sicurezza gioca ancora un ruolo rilevante e di aggancio al sistema formativo per le PMI, può impattare sui processi produttivi ed organizzativi e traghettare verso una formazione di tipo strategico; questo succede sempre più spesso, anche se ancora limitatamente.
- 5 Vi è un incremento di risposta in termini di competenze linguistiche che supporta i processi internazionalizzazione e l'incoming turistico;
- 6 Incrementa la capacità di risposta al bisogno di certificazioni obbligatorie o volontarie;
- 7 E' accresciuta la consapevolezza e la cultura della formazione continua a livello imprenditoriale, ma i margini di crescita sono ancora troppo ampi;
- 8 E' necessario garantire l'etica del sistema e tutelarla da affaristi fraudolenti che potrebbero svilire i risultati conseguiti in termini di soddisfazione della domanda formativa delle aziende e dei lavoratori;
- 9 Nelle PMI si va affermando un modello di gestione della formazione continua basato su un rapporto stabile di rete con un singolo fornitore di servizi consulenziali e formativi in una sorta di outsourcing non formalizzato che garantisce continuità su una base fiduciaria per un'analisi continua dei fabbisogni formativi.
- 10 Tra gli operatori e i rappresentanti sindacali non è estesamente diffusa una cultura della formazione continua e una conseguente capacità di agire per favorirne la qualità e l'efficacia in termini di risultati di apprendimento verificati.

Grande rilievo ha la questione di etica della formazione e degli attori della formazione continua in Campania; è una questione che intreccia la cattiva fama di una formazione affaristica che aveva funestato l'utilizzo dei finanziamenti pubblici. Essa è uno dei principali ostacoli alla diffusione di una cultura della formazione efficace e di qualità, basata sulla persona e i risultati di apprendimento.

La consapevolezza di tutti gli attori lascia pensare che si stia per aprire una stagione di ancor più vigile attenzione e di crescita culturale del tessuto civile e produttivo attorno alle opportunità offerta da Fondimpresa per lo sviluppo e la qualità della formazione continua.

5 ANALISI SUI FABBISOGNI FORMATIVI "INESPRESSI"

E SULLA RILEVANZA DEGLI STESSI NEI PROCESSI DI
RIPOSIZIONAMENTO COMPETITIVO DELLE IMPRESE

5.1 Nota introduttiva

Per fabbisogni formativi inespressi solitamente si intende quei bisogni di formazione e/o di riqualificazione professionale, individuati attraverso le analisi di attori (esperti) che sono diversi dai soggetti che quei bisogni dovrebbero esprimere, poiché questi ultimi ne sono inconsapevoli o non in grado di rappresentarli. Si tratta di bisogni solitamente più elevati e complessi di quelli primari.

Quando si parla di bisogni inespressi, nella triangolazione tra: 1) potenziali richiedenti di beni destinati a soddisfare i bisogni, 2) tecnici; 3) decisori politici, il baricentro si sposta verso i portatori di soluzioni (i tecnici) e i decisori politici, che si suppone sappiano riconoscere, accogliere e soddisfare quella domanda latente, superando le aspettative dei beneficiari finali e dando luogo a buone pratiche. Così i fabbisogni inespressi si collocano tra la parte più alta della piramide di Maslow e l'attrattiva quality di Kano.

Al tentativo di una definizione operativa dei “fabbisogni formativi inespressi”, seguirà nei prossimi paragrafi una sistematizzazione degli elementi di analisi emersi dalla ricerca, individuando dinamiche ed esperienze realizzate nell'ambito dei Piani di Fondimpresa che hanno dato luogo a risposte formative che si configurano come risposte a fabbisogni inespressi.

Girando attorno a riferimenti teorici, qui si spera di creare un effetto centripeto che consenta di mettere al posto giusto gli attori del sistema di Fondimpresa in Campania e le cose che sono state dette ed elaborate nei capitoli precedenti. Nel corso degli incontri con i rappresentanti delle aziende e dei lavoratori che rappresentano la domanda e i tecnici delle agenzie formative che rappresentavano l'offerta, si è scelto di non chiedere direttamente se avessero trovato dei fabbisogni inespressi e avessero generato delle risposte inaspettate a problemi latenti dei beneficiari perché questo avrebbe assorbito tempo e attenzione a cercare un senso comune. Perciò agli incontri abbiamo sotteso il concetto di fabbisogni latenti che di seguito viene illustrato. Si è cercato di individuare delle dinamiche, delle situazioni che si fossero realizzate e che avessero superato le aspettative; che potessero confermare ai decisori - in linea diretta al Cda di Fondimpresa e per altri versi al Governo - che i meccanismi attivati con il Conto Formazione e le valutazioni che avevano portato all'approvazione dei Piani formativi hanno dato luogo non solo a risultati quantitativamente consistenti, ma anche a risultati qualitativi inediti nella formazione continua finanziata in Campania.

5.2 Analisi sui fabbisogni formativi inespressi

La metodologia adottata è quella di una meta-analisi di quanto emerso nel corso degli incontri e dei confronti trattati nel capitolo precedente, derivandone implicazioni che concernono i fabbisogni formativi inespressi. Ma prima come si è detto si procederà a delimitare operativamente il campo dei fabbisogni formativi inespressi.

Come possono fare i tecnici e i decisori a capire quali siano e se siano riusciti individuarli questi fabbisogni inespressi e a fornire perfino risposte soddisfacenti e inattese?

Allo stesso modo che consentì a Edison di capire, anche se nessuno glielo aveva detto, che la gente aveva bisogno di lampadine, per dirla alla Deming. In altri termini attraverso una profonda analisi dei bisogni dei potenziali clienti, una visione del futuro e una grande capacità creativa. Qual è, dunque, una possibile visione del futuro della formazione? Come si individuano i fabbisogni formativi inespressi?

Nella sua introduzione al volume *“Risorse umane nell'organizzazione”*. Pier Giovanni Bresciani richiama la *“metafora proposta dal sociologo Bauman a proposito del cambiamento di paradigma implicato dalla evoluzione dal tradizionale “missile balistico” al moderno missile intelligente”*. Nella formazione, allo stesso modo, il paradigma cambia nel senso che *“gli obiettivi di competenza ...non sono sempre linearmente definibili in anticipo; e conseguentemente... una*

parte del percorso che si intraprende deve essere affrontato “senza meta” e deve essere utilizzato proprio per definire la meta. Ciò significa che la formazione può, e quindi deve, divenire il luogo in cui questa ri-definizione viene elaborata.” .

La formazione più che “trasferire” competenze è chiamata ad assistere le persone nella navigazione attraverso la complessità, la fluidità e la velocità del cambiamento e i formatori devono farlo forgiando, condividendo, accompagnando le persone nel fare, sviluppare e concepire da se gli strumenti e a trovare le giuste distanze e i punti di osservazione migliori. Questo spiega perché *“l’approccio programmatico–pianificatorio perde di efficacia ed acquista invece di importanza l’approccio strategico (strategic mindset) nell’ambito del quale le risorse e le occasioni sono possibilità, tanto più utili quanto più riescono a individuare opportunità anche inaspettate/casuali in riferimento al proprio “senso di se” e soprattutto a coglierle effettivamente..... ciò che potremmo definire “casualità programmata”*.

Questa è una tendenza fortissima se consideriamo l’evoluzione della formazione per i manager; a loro si richiede una leadership basata su capacità e autonomia di elaborazione, di decisione e, sempre più, anche di creatività e rischio, proprie dell’imprenditore. Ma questa tendenza ha alcune implicazioni anche per le professioni più operative, quelle che nel cursore delle competenze di Le Boterf³⁵ si collocano verso l’estremo della “prescrizione stretta” cioè della mera esecutività. Anche per queste posizioni più operative le prestazioni richieste, in qualche misura, oggi tendono a combinare capacità di valutazione e decisione autonoma che maggiormente caratterizzano le professioni collocabili sul lato opposto del cursore della competenza, sul versante della “prescrizione aperta”.

Le differenze dimensionali delle aziende pongono un problema di modalità diverse di captazione e risposta dei fabbisogni formativi inespressi. Le grandi aziende con i loro apparati e uffici del personale e della formazione, le reti di consulenti di rilievo anche internazionale sono entità che ormai hanno totale consapevolezza di se stesse come organizzazioni che apprendono. Sono quindi prive di bisogni inespressi? I loro manager dal knowledge management sono già passati al knowing management, cioè dalla gestione della conoscenza al gestire conoscendo? Nella formazione per i dipendenti si può leggere questo passaggio? E cosa e come avviene invece nelle PMI?

La domanda inespressa oggi si colloca su una frontiera di cui in modo più pragmatico e diretto, hanno parlato alcuni degli imprenditori, interpellati nel corso di questa ricerca. Loro hanno raccontato di ascolto, di partecipazione di tutti i lavoratori al miglioramento e agli obiettivi aziendali, hanno posto l’accento sull’importanza di una diagnosi e della ricerca di soluzioni attraverso un approccio bottom up.

E’ vero cioè che con un certo ritardo l’euristica di Deming, la kaizen philosophy, ha preso piede anche nelle PMI di questo territorio; ed è anche vero che nella declinazione di questo cambiamento, in alcuni casi, le aziende sono riuscite ad incrociare mirabilmente i riflessi del territorio e anche le inflessioni dialettali.

La stabilizzazione dei rapporti tra aziende e agenzie consulenziali che offrono servizi formativi sembra una risposta organizzativa, favorita dal sistema Fondimpresa, che corrisponde al bisogno dei manager di aver supporto per navigare nelle informazioni, nei sistemi della qualità, verso la Lean Production. In tal senso sembra che i Piani di Fondimpresa abbiano intercettato un fabbisogno latente di apprendimento organizzativo che in primo luogo fa capo a imprenditori e manager delle PMI.

Vi sono delle testimonianze di una formazione che ha accompagnato e continua ad accompagnare le PMI nel cambiamento organizzativo e nella governance delle strategie di mercato, favorendo il rafforzamento o il rilancio di aziende che hanno saputo attraversare e superare la crisi : Scuotto, Magaldi, Pagani, Ascolillo, Mataluni, per citarne alcune che più da vicino sono state analizzate, facendo torto alle altre che hanno realizzato esperienze analoghe. In esse i modelli della kaizen philosophy, della Lean Organisation hanno trovato applicazioni adattate alle dimensioni aziendali, alla commistione di problematiche proprie del contesto territoriale e a relazioni di prossimità. Qui la stessa formazione viene gestita con criteri di vicinanza, e facilitazione.

La formazione, soprattutto attraverso il Conto di Sistema ha alimentato reti di filiera facendo incontrare e coalizzare aziende complementari rispetto al mercato e ciò ha costituito un fattore di competitività. In settori che hanno particolarmente vissuto la crisi come quelli delle costruzioni e degli

³⁵ Guy Le Boterf, *Costruire le competenze individuali e collettive*, , Guida, Napoli 2008 - Traduzione e introduzione a cura di Mario Vitolo

impianti, la didattica ha direttamente e indirettamente alimentato relazioni di rete come nel caso del Piano Fiera. In altri casi, come nel settore aerospaziale, i Piani formativi hanno favorito la relazioni tra le PMI della supply chain e le aziende di riferimento.³⁶

Vi sono numerosi esempi di aziende, anche se in percentuale ancora limitata, testimoniati dalle agenzie formative - e talvolta dai componenti delle Commissioni Paritetiche Provinciali- e tracciabili nei dati di Fondimpresa in cui il processo di crescente fidelizzazione delle aziende è stato innescato dalla risposta a un fabbisogno non solo esplicito, ma perfino gridato, come quello relativo alla formazione obbligatoria per la sicurezza per poi svilupparsi in direzione della formazione volta al miglioramento organizzativo oppure alle competenze tecnico professionali o anche a quelle linguistiche per l'uso dell'Inglese. Quindi vi è un pezzo che muove dalla formazione obbligatoria verso le nuove frontiere della formazione e riguarda circa il 10% delle imprese che utilizzano i canali di finanziamento Fondimpresa, un po' meno di quelle che utilizzano sia il Conto Formazione che il Conto di Sistema. Quindi la risposta ai fabbisogni formativi latenti va colta anche come processo più ampio, anche se forse non ha ancora messo chiaramente a fuoco gli obiettivi.

Questo non vuol dire che la risposta sia pienamente improntata alle nuove prospettive che si vanno aprendo per la formazione, ma vi è una ricerca, vi sono delle esplorazioni, una navigazione che vede fianco a fianco aziende e agenzie formative di fiducia. E anche questo è apprendimento sulla base di una domanda latente in cui anche gli esperti della formazione sono chiamati ad acquisire nuove competenze e strumenti.

Il passo successivo dovrebbe essere sulle metodologie, sui processi di apprendimento degli adulti, perché quello che è certo è che tranne che nei casi più virtuosi - che pure vanno moltiplicandosi, benché restino ancora in pochi - l'ascolto dei beneficiari finali, la rilevazione non burocratica (oltre le crocette su una scheda) dei fabbisogni latenti dei lavoratori nelle aziende ancora non la si fa. Nella ancora ristretta cerchia di imprenditori e manager di PMI, che credono nella formazione come leva di competitività, prevale un approccio principalmente basato sulla relazione tra responsabile aziendale e agenzia formativa. Il pur utile confronto tra imprenditori-manager delle PMI e il responsabile commerciale (o consulente) dell'agenzia formativa ancora non si espande e vive nell'organizzazione fino al "lavoratore che sta giù in galleria e che bisogna andare ad ascoltare per capire con lui in che modo può partecipare a queste nuove sfide dell'azienda".³⁷ Però anche se si tratta di situazioni rare vi sono aziende che fanno un bilancio continuo delle competenze e del benessere organizzativo dei dipendenti. E non in Giappone, ma in Campania³⁸.

Un modello integrato di un'analisi dei fabbisogni, di una progettazione e di una didattica che pongano al centro la persona e le sue relazioni con le altre persone in un'organizzazione centrata sulle capacità e le intenzioni delle persone, questa nuova frontiera, è ancora troppo poco esplorata, raggiunta da qualche incursione, non ancora radicata nel tessuto produttivo e nella formazione che si fa in Campania.

Le aziende che accolgono la buona formazione o quella eccellente hanno un management illuminato con una forte capacità di guardare al futuro e di operare verso vasti sbocchi di mercato, sono aziende non troppo grandi da disperdere la dimensione e la relazione personale che invece viene coltivata tra tutti i livelli della gerarchia aziendale, ma non tanto piccole da poter sopportare relazioni e procedure non codificate e l'assenza di strategie aziendali che si limitino al volontarismo esasperato.

Nelle piccolissime e micro aziende, infatti, i fabbisogni latenti dei dipendenti derivano innanzitutto da quelli di crescita della cultura e delle competenze manageriali di imprenditori che approssimano il loro ruolo ed eccedono nel partecipare direttamente ai processi produttivi delle rispettive aziende..

Il modello del lavoro "multi task" in una piccolissima azienda può assumere aspetti paradossali che in primo luogo riguardano gli imprenditori che poi li ribaltano sui dipendenti. In una ricerca del 2006 dell'OBR Campania a Solofra furono contate fino a 11 mansioni svolte dallo stesso imprenditore in una piccola azienda conciaria. Situazioni analoghe sono ancora fortemente presenti.

³⁶ Si rimanda ai report di monitoraggio valutativo della Fase A e B1 realizzati nell'ambito del Sistema Fondimpresa.

³⁷ Bruno Scuotto nel focus presso Confindustria Campania

³⁸ Si veda il caso della Magaldi Power

Nelle organizzazioni aziendali più evolute si sviluppano esigenze di multi specializzazione per aree di attività e di competenza ampie, ma coerenti. In queste aziende fortemente competitive, i lavoratori, soprattutto a livello di operatori di produzione, percepiscono come un privilegio e un'opportunità il conseguimento di brevetti, abilitazioni, competenze che ampliano la gamma delle mansioni che sono in grado di coprire, supportando una flessibilità che aumenta il pregio della propria professionalità. Essi tendono a fare bilanci molto positivi delle loro esperienze formative, traendo soddisfazione aumentata nel constatare che queste hanno supportato flessibilità e job rotation, con effetti positivi che vanno oltre le loro aspettative. In questi casi anche la formazione per la sicurezza del lavoro diviene parte del processo di sviluppo organizzativo e consente a persone dell'azienda di confrontarsi nei diversi ruoli.

Gli operai in questi casi hanno raccontato di come partecipano attivamente e hanno descritto come per loro ormai sia naturale lavorare in un modo completamente nuovo; parlano cioè del fatto che la formazione e la pratica nei processi ridefiniti organizzativamente hanno portato a modificare i propri schemi operatori che ora includono flessibilità, autonomia, capacità di giudizio e interpretazione, capacità di combinazione delle proprie risorse nelle diverse situazioni lavorative.

Autonomous Maintenance, Work Place Organization, One Point Lesson e tanti altri termini che fanno parte di modelli organizzativi avanzati, a volte sono argomenti che con la formazione vengono "raccontati". Ma quando sono pratiche in atto, rispondenti a decisioni e strategie aziendali implementate, questi stessi argomenti trovano nella formazione lo spazio per la riflessività sull'esperienza, l'elaborazione di "teorie" collettive e individuali del lavoro e della sua organizzazione, ricerca partecipata attorno a problemi e soluzioni calati nelle situazioni professionali. Cambia il linguaggio e della comunicazione quotidiana e la formazione supporta l'apprendimento reciproco all'interno della stessa organizzazione. I momenti di formazione formale supportano e catalizzano queste dinamiche che consentono di intercettare i fabbisogni inespressi, sviluppando competenze riflessive.

In questi casi l'integrazione tra i sistemi della Qualità-Ambiente-Sicurezza si ribalta nella formazione come comunità di pratica e i temi della sicurezza del lavoro diventano parte integrante del processo di miglioramento organizzativo. I lavoratori partecipano attivamente alle attività didattiche e le arricchiscono con le proprie esperienze e riflessioni, anziché subire con noia quell'elencazione dalla cattedra di norme, diritti e doveri che è alla base di gran parte delle resistenze dei lavoratori verso la partecipazione alle attività formative.

Nelle PMI, la formazione, l'analisi dei fabbisogni formativi, il supporto consulenziale agli imprenditori e ai manager hanno effettivamente consentito di dare risposte a domande inesprese delle aziende e questo in seconda istanza ha intercettato i fabbisogni inespressi dei lavoratori di riuscire a stare dentro i migliori modelli organizzativi.

Tutto questo è stato mutuato dalle grandi aziende e ha incontrato la maggiore vicinanza umana delle organizzazioni medio piccole; è un fenomeno che si va manifestando con più frequenza dopo che la crisi ha messo in discussioni varie certezze di molti imprenditori e manager.

Oggi la maggiore domanda di formazione su competenze tecnico-professionali nella grande azienda consente di intercettare domande inesprese di competenza?

La risposta riguarda l'anticipazione del cambiamento su cui nella grande azienda vi è maggiore controllo e influenza. L'anticipazione nasce dalla capacità di leggere i diversi fattori che influiscono sugli scenari nel periodo medio e lungo, di raccogliere e poter valutare i segnali nei cambiamenti sociali, politici, normativi, tecnologici, di mercato. Richiedono di puntare su una visione del futuro.

Oggi il senso di molti cambiamenti in campo tecnologico è nel carattere composito dei materiali, dei processi, delle soluzioni, dei prodotti, nell'influenza sul mercato della qualità, della relazione tra uomo e biosfera. L'altro elemento è la grande velocità del cambiamento che comporta una gestione dell'obsolescenza tecnologica in tempi sempre più stretti.

La crescente domanda delle grandi aziende di formazione tecnico-professionale sembra rispondere ai due dati della velocità del cambiamento e al carattere composito delle competenze richieste a ogni livello dell'organizzazione. Non è stata approfondita in questa ricerca l'analisi del cambiamento di paradigma verso il knowing management nelle grandi aziende. Certamente la formazione di

Fondimpresa ha supportato le competenze di rete tra aziende di riferimento e aziende del cosiddetto indotto. Anche in questo caso le risposte ai fabbisogni individuali dei lavoratori sono su livello derivato esclusivamente dagli input che vengono dal management aziendale sulla base dei complessi sistemi di gestione delle risorse umane e di controllo degli standard dei fornitori.

5.3 Discussione dei risultati

Le analisi sviluppate nel paragrafo precedente sembrano collidere con una percezione diffusa che le aziende chiedano solo formazione obbligatoria. Nel commentare quanto detto sinora va considerato un dato: 12.866 lavoratori e lavoratrici della Campania che hanno lasciato i banchi di scuola al massimo con la licenza media, tra questi 1.470 con la sola licenza elementare o senza alcun titolo, nel 2013 hanno partecipato ad almeno una attività di formazione formale, sono cioè ritornati a essere nella posizione di persone a cui si chiede di apprendere. Considerando l'esiguità, se non l'assenza, di occasioni per l'educazione degli adulti in Campania, e la debolezza di una cultura sociale dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita (*lifelong learning*) e in tutti i campi (*lifewide learning*). Le attività formative di Fondimpresa hanno intercettato certamente il fabbisogno inespresso di tanti adulti di riattivare le proprie strategie cognitive e se anche solo per una piccola percentuale ciò ha rappresentato una esperienza effettivamente positiva e indimenticabile, l'impatto è stato enorme.

Come si è visto nel capitolo 3 la tematica della Sicurezza del lavoro che non comprende solo la formazione obbligatoria, ma che è fortemente dettata da quadro normativo, riguarda il 39% delle ore del Conto di Sistema e il 27% del Conto Formazione.

Anche se consideriamo il numero delle azioni formative nel 2013, quelle dedicate all'insieme delle altre competenze superano quelle dedicate alla sicurezza sul lavoro: 8.099 rispetto a 6.809 ore per il Conto di Sistema e 3.711 rispetto a 10.688 ore per il Conto Formazione.

Ma il ritornare della parola formazione determina una sorta di effetto oscuramento che si evidenzia anche nell'analisi testuale delle occorrenze (cioè della loro frequenza all'interno del testo). La rappresentazione dell'analisi testuale di tutti i titoli del Conto di Sistema, trattati come se formassero un unico testo, mettendo in evidenza le parole che sono più frequenti, dà una spiegazione di questa percezione.

Per discutere questi risultati si è proceduto con semplici confronti fra quanto emerso dall'analisi del paragrafo precedente e l'analisi testuale degli argomenti trattati nel 2013 nell'ambito del Conto di Sistema e del Conto Formazione. L'analisi testuale dell'elenco dei titoli fa emergere le parole della formazione più ricorrenti soprattutto nelle piccole imprese che sono le più numerose a utilizzare le opportunità di Fondimpresa, realizzando una grande quantità di interventi formativi a cui corrisponde una maggiore quantità di titoli

L'analisi testuale grezza dei titoli delle azioni formative realizzate nel 2013, anche in termini di immagine, come si è detto mostra una netta dominanza dei temi della Sicurezza, ma emerge anche l'importanza della formazione linguistica e della gestione che rappresentano la domanda maggiormente espressa che trova risposta in Fondimpresa, rispetto all'anno precedente hanno maggiore presenza ed evidenza i termini che riguardano le azioni di formazione linguistica per l'inglese e incrementa in qualche misura anche lo spazio dell'informatica. Attraverso una serie di filtri analizzeremo in che misura nei titoli e negli argomenti trattati si dia risposta a fabbisogni inespressi che qui assumono il valore di fabbisogni embrionali e caratterizzanti l'offerta formativa in direzione delle tendenze di scenario di cui si è parlato nel paragrafo precedente.

A questo primo livello di analisi si può osservare che vi sono due parole chiave: una è "SICUREZZA" che nella rappresentazione Wordle, in cui la dimensione delle parole è proporzionale alla frequenza, compare più volte associata anche ad altre parole; l'altra è "GESTIONE", in alcuni casi questa parola è nelle tematiche della Sicurezza perché si riferisce alla gestione del rischio come si può verificare nella stessa rappresentazione. Queste due parole etichettano anche due campi di destinatari, il primo è quello della formazione rivolta prevalentemente a operai, l'altro è quello della formazione rivolta prevalentemente agli impiegati.

Le parole dei fabbisogni formativi prevalenti nei titoli delle azioni formative del Conto di Sistema



Se ci si limitasse alle parole e alle frasi di maggior frequenza nell'insieme dei titoli del Conto di Sistema, il tema la parola "Gestione" pur così presente nemmeno comparirebbe. Questo spiega perché la percezione di molti attori del sistema, non solo non arriva a leggervi la risposta a fabbisogni formativi inespressi, ma attribuisce quasi un monopolio alla tematica della Sicurezza del lavoro.

FRASI DI 7 PAROLE A MAGGIORE OCCORRENZA
(Tutti i TITOLI del CS)

salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	211
formazione per installatori manutentori di impianti fotovoltaici	151
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	144

diffusione della normativa vigente in materia di	143
della normativa vigente in materia di sicurezza	143
addetto alla vendita nella grande distribuzione organizzata	132
vendita nella grande distribuzione organizzata gdo ed	132
operatore tecnico della confezione di abbigliamento ed	110
per la sicurezza sui luoghi di lavoro	104
specifica per la sicurezza sui luoghi di	104
la sicurezza sui luoghi di lavoro rischio	104
materia di salute e sicurezza sui luoghi	101
formazione generale e specifica dei lavoratori rischio	99
da accordi stato regioni del 21/12/2011 ed	96
informazione in materia di salute e sicurezza	93
formazione generale e specifica per la sicurezza	92
sicurezza e la salute sul luogo di	90
qualità ambiente il sistema di gestione integrato	89
sicurezza qualità ambiente il sistema di gestione	89
generale e speciale in materia di sicurezza	84

Se riduciamo l'ampiezza delle frasi dei titoli aumentano in generale le occorrenze e si affaccia la formazione per l'inglese e la parola gestione prende il primato.

FRASI DI 2 PAROLE A MAGGIORE OCCORRENZA (Tutti i TITOLI del CS)

di gestione	1486
lingua inglese	728
primo soccorso	606
dei lavoratori	563
rischio medio	447
la sicurezza	444
rischio alto	435

L'informatica che tra le altre tematiche ha una presenza rilevante, a livelli così "popular" ancora non emerge. È stata, perciò, fatta un'analisi che ha escluso i titoli delle azioni relative alla tematica della Sicurezza del lavoro nel Conto di Sistema, procedendo anche all'analisi testuale degli argomenti trattati. Una massa di formazione per la sicurezza del lavoro così elevata si incrocia nella formazione realizzata e nelle parole che rappresenta con altre tematiche e spesso la troviamo associata a "Qualità e Ambiente". È stato verificato attraverso il lavoro di monitoraggio ex post che in alcuni casi la formazione sulla sicurezza intercetta e dà risposte -o è attivatore di risposte- a fabbisogni latenti di comunicazione e di partecipazione attiva al miglioramento organizzativo. Ciò avviene soprattutto per quella formazione per la sicurezza destinata all'utilizzo di dispositivi e, per esempio in edilizia, è il principale se non unico viatico per ottenere la partecipazione e sviluppare intenzioni di apprendimento tra i lavoratori. Allo stesso tempo va rilevato che la formazione obbligatoria segue più spesso rituali alienanti, indipendentemente dalla specifica competenza del docente. Poiché spesso mancano agli stessi docenti gli strumenti e le competenze didattiche necessarie nel guidare i processi di apprendimento degli adulti.

Nell'ambito della domanda latente di formazione continua, emerge una necessità di formazione rivolta ai docenti che raramente viene realizzata in modo appropriato nell'ambito dei Piani del Conto di Sistema.

Nell'analisi dei restanti titoli si affacciano i temi dell'organizzazione aziendale nelle PMI, della comunicazione e della gestione dello stress, accanto a una formazione che verte su competenze tecnico professionali. E' dunque soprattutto in questo ampio e variegato ambito che vengono intercettati fabbisogni formativi inespressi. Rispetto ai desiderata degli imprenditori, si evidenzia che la formazione non è comunicata, rappresentata né etichettata con riferimento alle situazioni lavorative e di contesto, tende a riferirsi in modo generale a categorie, tecniche, oggetti di addestramento e a figure professionali che rispondono a standard molto ampi, non sempre tagliati sulle specificità aziendali. Raramente viene identificato per il suo riferimento a problemi reali riscontrati oppure a obiettivi identificati. Ciò non vuol dire che non vengano intercettati specifici fabbisogni inespressi, ma che ciò viene consapevolmente rappresentato solo in alcuni casi emblematici.

FRASI DI 7 PAROLE A MAGGIORE OCCORRENZA (Escludendo i TITOLI sulla Sicurezza dal CS)

formazione per installatori manutentori di impianti fotovoltaici	151
per installatori manutentori di impianti fotovoltaici ed addetto alla vendita nella grande distribuzione organizzata	151
vendita nella grande distribuzione organizzata gdo ed	132
operatore tecnico della confezione di abbigliamento ed gestione dei rifiuti in azienda obblighi e	110
azienda obblighi e adempimenti gestione della documentazione	83
metodiche di recupero e valorizzazione dei principi	70
valorizzazione dei principi attivi contenuti negli scarti	64
I processi di organizzazione aziendale nelle PMI	64
sistema di gestione integrato qualita' sicurezza ambiente	57
processo rtm fasi tecniche e strumenti di	50
rtm fasi tecniche e strumenti di lavorazione	49
il processo rtm fasi tecniche e strumenti	49
tecniche di prevenzione e gestione dello stress	49
il sistema di gestione integrato qualita' sicurezza	48
sistema di gestione per la qualità uni	48
del processo polyfem relativamente alle fasi di	42
strumenti e tecniche di comunicazione efficace ed	42

A questo punto analizzeremo da un punto di vista testuale gli argomenti trattati nelle azioni formative al di fuori della sicurezza. Gli argomenti delle azioni formative trovano nelle frasi di 4 parole un livello di definizione sufficiente.

FRASI DI 4 PAROLE A MAGGIORE OCCORRENZA (Escludendo i TITOLI sulla Sicurezza dal CS)

sistema di gestione ambientale	83
inglese generale per unità	79

modalità applicative in azienda	72
grammatica gradualmente più complessi	67
complessi ampliamento del lessico	48
la gestione dei rifiuti	35
reti informatiche e internet	35
foglio elettronico microsoft excel	33
la norma iso 14001	33
microsoft excel od openoffice	31
excel od openoffice calc	31
uso del computer e	31
del computer e gestione	31
sistema di gestione integrato	30
sistema di gestione per	29
la qualità nelle aziende	28
olio con particolare attenzione	28
contenuti nel latte nel	28

Analizziamo ora le parole del Conto Formazione, seguendo le stesse modalità che abbiamo adottato per il Conto di Sistema e considerando la maggiore incidenza delle aziende medio-grandi e il fatto che la formazione per la sicurezza è in questo caso al disotto del 30% proprio per la presenza delle aziende di maggiori dimensioni. Quindi si passa ad esaminare direttamente le parole dei titoli e degli argomenti, escludendo le tematiche della sicurezza per il lavoro la cui rilevanza è più chiaramente emersa in rapporto al Conto di Sistema.

Le parole dei fabbisogni formativi prevalenti nei titoli delle azioni formative del Conto Formazione (esclusa la formazione sulla Sicurezza sul Lavoro)



Le parole dei titoli e la loro immagine confermano la tendenza a una formazione tecnico specialistica e linguistica specie nelle grandi aziende e nelle filiere ad esse collegate come il forte ricorso al Conto Formazione nella filiera aerospaziale e in settori come quelli delle poste. Andando a maggiore

profondità nell'analisi testuale emergono indicazioni interessanti che nel confermare quanto già emerso riguardo alle tendenze della formazione nelle aziende di maggiori dimensioni e in quelle più strutturate, evidenziano che Fondimpresa intercetta sia la domanda su specifiche situazioni lavorative, favorendo il ricorso a metodologie on the job, che quei bisogni latenti che avvicinano aziende e lavoratori all'innovazione organizzativa, attraverso le (cd) soft skill.

FRASI DI 7 PAROLE A MAGGIORE OCCORRENZA (Escludendo i TITOLI sulla Sicurezza dal CF)

montatore strutture avioniche training on the job	80
processi di manutenzione dei sistemi elettrici ed	72
corso di inglese corso di inglese corso	65
aggiornamento sulle tecniche e tecnologie di produzione	59
nel lavoro e comunicazione efficace in azienda	52
autoefficacia nel lavoro e comunicazione efficace in	52
software per la gestione dei processi aziendali	43
modulo 8 training on the job edizione	38
postino telematico pagamenti bollettini pos portalettere e	30
spa secondo le indicazioni della l 231/2001_edizione	30
la gestione dei conflitti e delle emozioni	29
approfondimento del modello anticrimine dell'acs spa	
secondo	28
controllo di qualità in medicina di laboratorio	27
telematico nuovi servizi portalettere e li sud	26
sistemi it a basso impatto ambientale ed	24

Il vocabolario degli argomenti del Conto Formazione ha una densità lessicale di 5,26, mentre il Conto di Sistema ha una densità lessicale negli argomenti di 3,95. Ciò vuol dire che per il primo il vocabolario è molto più variegato, specifico e dettagliato: intercetta fabbisogni a cui dà risposte ad hoc più che il Conto di Sistema.

L'analisi testuale è stata condotta anche per comparare le relazioni e la collocazione delle parole della formazione di Fondimpresa per capire quali siano le parole chiave del dibattito e della produzione intellettuale nel nostro paese. A tale scopo è stato utilizzato Sketch Engine uno strumento di analisi di corpora che prende come input un corpus in una qualsiasi lingua e dei patterns grammaticali corrispondenti (ovviamente dipendenti e strettamente legati alla lingua scelta) ed è in grado di generare concordanze, word sketches per le parole della lingua in esame ma anche similar words e sketch differences. Gli word sketches sono pagine, generate automaticamente, basate sul corpus caricato che riassumono il comportamento collocazionale e grammaticale di una parola. Sketch Engine genera anche un Thesaurus e le sketch differences che specificano somiglianze e differenze tra quasi-sinonimi (ovvero specifica per due parole legate semanticamente quale “comportamento” condividono e in cosa, invece, differiscono), particolarmente utili per i lessicografi interessati alle differenziazioni tra quasi-sinonimi.

Sono stati utilizzati come corpora³⁹ gli elenchi degli argomenti del Conto di Sistema e del Conto Formazione, sono state individuate attraverso questo motore di ricerca le concordanze con parole contenute in documenti in cui quelle stesse ricorrono. Ad ogni parola che è derivata da questa comparazione è associato il numero di documenti concordanti del corpus italiano (aggiornato al 2010) di pubblicazioni.

³⁹ Forse il plurale di “corpus” in italiano dovrebbe restare invariato così come quello di “referendum”, di “focus” e quello di tutte le parole straniere, ma i linguisti usano “corpora” come “curricula” e ci atteniamo a questa anomalia.

Abbiamo osservato che gli “argomenti” trattati generano concordanze più ricche e articolate di quelle dei “titoli” e che il Conto Formazione ha un ventaglio di riferimenti molto più ampio che arriva fino all’Edugame, anche se questo ricorre solo in 4 riferimenti. E se è vero che questi termini non sono massivamente presenti, essi influenzano in proporzione più le attività di Fondimpresa che non la produzione in lingua italiana su questi argomenti.

CONCORDANZE CON GLI ARGOMENTI DEL CONTO DI SISTEMA				
Procedure	6,809		APPLICAZIONI	343
Excel	6,372		Checkpoint	313
SICUREZZA	5,472		Speaking	269
Diagnosi	4,355		Spelling	267
ECONOMIA	4,253		DATABASE	265
COMUNICAZIONE	3,129		KPI	207
Esercitazioni	2,562		Confezionamento	205
Tabelle	2,341		ecdI	172
Conversazione	1,782		Disinfezione	157
Microbiologia	1,702		ESERCITAZIONI	139
Strike	1,537		Kaizen	116
Grammatica	1,400		Condizionale	87
Esercitazione	1,244		Reportistica	84
INQUINAMENTO	1,213		Autoimpiego	76
Presentazioni	815		Dedurre	49
PROCESSI	626		directions	41
MANUALE	519		Lifestyles	30
ACCESS	499		Detergenza	19
ACQUISTI	475		Biodegradabilità	16
Fatturazione	433		Parafrasare	15
Changes	343			

CONCORDANZE CON GLI ARGOMENTI DEL CONTO FORMAZIONE				
Workshop	8,477		Conversation	307
Impianti	8,319		Spelling	267
Meccanica	6,746		Impasto	244
Excel	6,372		Preposto	241
Approfondimenti	5,989		Payment	236
Vendita	5,172		Fonetica	227
Riepilogo	4,609		MRP	205
Motivazione	4,169		Haccp	183
PVC	3,959		ITIL	179
RLS	3,225		Colors	171
COMUNICAZIONE	3,129		Saldatura	168
HR	3,004		Rendimenti	159
Motori	3,003		Preposti	155
Contabilità	2,889		Solas	152
Economics	2,869		BLSD	141
Esercitazioni	2,562		Rls	139
Indicatori	2,479		ESERCITAZIONI	139
Money	2,455		ANTINCENDIO	124
Tabelle	2,341		LAVORAZIONE	114
Tourism	1,913		Functions	100
Leadership	1,574		CLOUD	85
Retribuzione	1,502		carrellisti	77
VENDITA	1,388		WCM	76
Riepilogo	1,203		PLE	74
Pvc	1,187		ASME	73
Proiezioni	1,170		BLS-D	67
Brainstorming	1,107		Glasses	58
Insurance	934		Glasses	58
APPROFONDIMENTI	898		Infotainment	55
Avviamento	869		Protel	54
Autocad	862		BIOEDILIZIA	47
MARKETING	846		Oleodinamica	39
Discriminazione	779		Predictions	31
Colors	640		Carrellisti	24
Conduzione	610		Piping	20
Antincendio	578		D.O.E.	15
Auditing	572		D.I.S.	14
ORDINAMENTO	545		Cablatore	13
VDT	528		Teamworking	7
Request	515		MISCELAZIONE	7
Meetings	474		RSPP-ASPP	6
Benchmarking	432		Edugame	6
Pvc	408		Cablatura	4
Negoziiazione	311		Antincedio	4

5.4 Conclusioni

Fondimpresa in Campania intercetta una forte domanda di formazione esplicita sulla sicurezza e su tematiche gestionali; soprattutto sui temi della sicurezza, ma anche su quelli relativi ai processi produttivi, consente il coinvolgimento di quasi 13.000 lavoratori il cui titolo di studio si limita alla licenza media e pur se inseriti nel sistema produttivo non hanno conseguito nemmeno una qualifica professionale. Dunque innanzitutto Fondimpresa intercetta il bisogno, inespresso e forse da loro stessi negato, di un numero considerevole di lavoratori di rientrare attivamente nei percorsi di lifelong learning, magari al fine di conseguire titoli e qualifiche che rappresentino il riconoscimento sociale e istituzionale dei risultati di apprendimento conseguiti o che possono conseguire.

Oltre a questo dato incontrovertibile le analisi e le testimonianze degli stakeholder convergono nell'identificare nella formazione per il cambiamento organizzativo nelle PMI l'ambito nel quale si intercettano sia fabbisogni inespressi delle aziende che dei lavoratori.

Questo riguarda una parte ancora "elitaria" delle PMI, ma è in progressiva e costante crescita. Il passaggio dalla formazione obbligatoria alla formazione strategica con impatto organizzativo centrata sullo sviluppo di soft skill che trasversalmente riguardano tutto il personale di un'azienda è favorito dallo stabilizzarsi di relazioni di natura consulenziale con i fornitori di formazione che tendono a spostarsi su un'offerta integrata di servizi.

Nella grande azienda la domanda di servizi formativi si sposta verso competenze tecnico professionali, sulla formazione linguistica e più in generale sulla comunicazione. Anche se questo non sembra nitidamente percepito dalle agenzie formative, competenze tecniche, di relazione e di comunicazione vanno fondendosi nella formazione di figure e professionalità multi specializzate.

La formazione per la sicurezza sul lavoro se ben utilizzata è una potente leva per l'emersione di fabbisogni di competenze organizzative e tecnico professionali. Le buone pratiche in tal senso sebbene in forte crescita sono ancora quantitativamente limitate.

L'articolazione dei contenuti della Formazione è risultata dall'analisi testuale in concordanza con argomenti chiave attorno ai quali converge una produzione documentale che oscilla da un vasto numero di riferimenti di natura tecnico professionale a riferimenti che riguardano argomenti specialistici. Il Conto di Sistema genera collegamenti a circa 50 argomenti, mentre per il Conto Formazione il valore raddoppia. All'interno di quest'ultimo vi sono parole che generano associazioni con parole che riguardano metodi attraverso cui far emergere i fabbisogni latenti, come : Edugame e Teamworking. Questi, quasi nascosti, indicano l'indirizzo di una ricerca della didattica a supporto della capacità di intercettare e dare risposta ai fabbisogni formativi inespressi.

5.5 Abstract

L'analisi sui fabbisogni formativi inespressi in Campania e la capacità di Fondimpresa di intercettarli è partita da una definizione operativa che i fabbisogni inespressi sono quelli relativi all'acquisizione degli strumenti per navigare nella complessità, nella velocità e nell'estensione del cambiamento. Ciò vale tanto per le aziende quanto per i lavoratori. Inoltre è stata sviluppata un'analisi testuale per supportare i risultati delle analisi qualitative realizzate con altre metodologie.

Vi è anche un altro livello più basale a cui Fondimpresa risponde il bisogno dei lavoratori e dalle lavoratrici della Campania, inespresso o negato a se stessi: di re-immissione nei percorsi formalizzati del lifelong learning, la riattivazione di schemi di apprendimento teorico-pratico.

Le attività didattiche realizzate con Fondimpresa in Campania vedono un importante ruolo della formazione obbligatoria della sicurezza. Dalle analisi e dalle testimonianze convergenti dei vari stakeholder è emerso che la formazione per la sicurezza sul lavoro se ben utilizzata è una potente leva per l'emersione di fabbisogni di competenze organizzative e tecnico professionali. Le buone pratiche in tal senso sebbene in forte crescita sono ancora quantitativamente limitate. La percezione del ruolo della formazione sulla sicurezza è più forte di quanto in realtà non sia. Le altre tematiche hanno una rilevanza quantitativa e di un'articolazione dei contenuti anche maggiore.

Per l'emersione dei fabbisogni formativi inespressi nelle PMI è importante il nuovo modello di relazioni che si va instaurando con le agenzie formative che tendono a rispondere a una domanda degli imprenditori che chiedono servizi integrati consulenziali.

Nella grande impresa i fabbisogni formativi inespressi riguardano lo sviluppo di competenze riflessive e integranti capacità e specializzazioni diverse e più livelli di performance (il tecnico deve saper gestire tecnologie composite, ma anche comunicare e interagire anche in contesti sconosciuti ed internazionali).

Il Conto Formazione più che il Conto di Sistema riesce a esprimere un'articolazione di parole e contenuti che consente di intercettare fabbisogni formativi inespressi.

6 SINTESI E CONCLUSIONI

6.1 Analisi del grado di copertura operativo di Fondimpresa rispetto ai comparti produttivi raggiunti

Nel complesso Fondimpresa nel 2013 ha raggiunto 2.011 imprese con un rapporto di 2,5 imprese che hanno realizzato Piani formativi con le risorse di Fondimpresa attraverso il Conto di Sistema ad una formata attraverso il Conto Formazione.

La formazione si conferma piuttosto “napoli-centrica” con la provincia di Napoli che rappresenta oltre il 50% delle imprese che usufruiscono di formazione e Salerno rappresenta il secondo polo per importanza con un peso attorno al 28,5%. Sono imprese manifatturiere più di un’impresa su tre (36,8%) con prevalenza di quelle dei prodotti in metallo, industrie alimentari e delle bevande, imprese che costruiscono macchine ed apparecchi meccanici) fra quelle che ricorrono alla formazione con Fondimpresa; seguono settori importanti come le costruzioni, il commercio, le attività immobiliari, di noleggio e di servizi alle imprese. Questi settori rappresentano oltre 2/3 del totale delle imprese che fanno formazione.

Rispetto al tessuto produttivo regionale in Fondimpresa, sia in termini di aziende che di lavoratori vi è una maggiore incidenza dei settori del Manifatturiero e dell’Edilizia, è significativamente presente ma con un più peso esiguo il Commercio, soprattutto con aziende che rappresentano catene di distribuzione.

Le imprese fino a 9 addetti sono il 42,3% del totale e quelle fra 10 e 49 addetti rappresentano un ulteriore 38%. La dimensione media di imprese che hanno realizzato Piani formativi con le risorse di Fondimpresa rimane pertanto tendenzialmente piccola.

A livello di copertura invece i rapporti di forza si invertono con le imprese grandi che, sia per quanto concerne le imprese beneficiarie che per quanto riguarda quelle semplicemente aderenti, sono coperte in misura decisamente più rilevante.

L’utilizzo della tassonomia di Pavitt ha permesso di osservare come le imprese manifatturiere e di servizio con maggior tasso potenziale di innovazione sono il 70% delle unità locali campane, il 70% di quelle che hanno realizzato formazione utilizzando le risorse di Fondimpresa (perfettamente in linea col dato regionale) e il 68% delle imprese aderenti a Fondimpresa.

Il numero di imprese fruitrici di formazione è stato maggiore nell’industria tradizionale e negli altri servizi. Il tasso di penetrazione, tuttavia, nel complesso è stato pari a 40 imprese su 1.000 fra quelle che hanno aderito a Fondimpresa sul totale delle unità locali campane rientranti negli 8 comparti riclassificati secondo Pavitt-Eurostat, mentre è 5,5 su 1.000 per quanto concerne quelle che in generale hanno usufruito di formazione. La penetrazione di Fondimpresa negli 8 comparti riclassificati è stata maggiore nelle manifatturiere rispetto ai servizi ed ha raggiunto in misura abbastanza importante le industrie ad elevata intensità di ricerca e sviluppo e meno le imprese finanziarie. La provincia di Salerno è coperta in misura superiore nei settori individuati da Pavitt (7,2 ogni 1.000) seguita dalla provincia di Napoli (5,7 su 1.000 unità locali campane).

Come penetrazione nel tessuto produttivo per quanto concerne i formati i settori estrattivo ed agricolo e quelli manifatturieri e dell’istruzione sono quelli con maggior copertura (50, 44 e 24 imprese su 1.000 rispettivamente). Fra le imprese manifatturiere la copertura è maggiore fra le imprese elettriche, elettroniche, del coke e delle raffinerie di petrolio, di fabbricazione di autoveicoli e altri mezzi di trasporto mentre nei servizi prevale quello dei trasporti marittimi.

Fra le imprese aderenti, la provincia di Salerno è quella con maggior incidenza d’imprese (49 ogni 1.000) mentre quella di Caserta con ventisei ogni 1.000 è la provincia con minor penetrazione. La copertura di Fondimpresa è maggiore nelle imprese con oltre i 250 addetti (aderisce un’impresa su quattro) mentre scende a 2,4 imprese ogni 1.000 fra le imprese fino a 9 addetti.

La formazione tramite Fondimpresa ha raggiunto ben 38.639 lavoratori differenti al netto delle ridondanze fra Conto di Sistema e Conto Formazione (15.543 e 24.197 lavoratori rispettivamente) con una forte prevalenza di formazione indirizzata a lavoratori a tempo indeterminato (91% circa) con i lavoratori maschi che rappresentano tre quarti dei formati totali. Le donne, come avviene tradizionalmente, hanno più incidenza nei contratti a tempo determinato e/o parziale. La formazione si rivolge in misura importante a lavoratori sopra i 45 anni (ben il 52,7%) ed è ancora poco rivolta ai giovanissimi (meno dell'1% fino ai 24 anni) e poco più del 15% fino ai 34 anni. I più giovani sono un po' più presenti nel settore ricettivo, agricolo e nelle costruzioni.

Sono stati raggiunti 42,6 lavoratori ogni 1.000 considerando i lavoratori con qualifiche di quadri, impiegati ed operai (rispettivamente 133, 58 e 33).

I lavoratori maschi hanno picchi di incidenza sul totale molto elevati nel settore estrattivo (561 su 1.000) e nel settore manifatturiero (287 su 1.000 oltre uno su quattro) ma importanti anche nei trasporti, magazzinaggio e comunicazione mentre le donne hanno copertura maggiore nella Sanità e nell'Istruzione (rispettivamente 167 e 40 su 1.000) e nei servizi di trasporto, magazzinaggio e comunicazioni.

Andando a rapportare i dati sui lavoratori beneficiari sul totale degli addetti (quindi non solo contratti a tempo determinato ed indeterminato), gli addetti totali raggiunti in Campania sono 38 su 1.000.

Solo 4 su 1.000 nella fascia fino ai 24 anni, 21 su 1.000 fra i 25 ed i 34 anni, 42 fra i 35 ed i 44 anni e rispettivamente 56 e 59 su 1.000 nelle fasce d'età più elevate (45-59 anni e dai 60 anni in su).

Riguardo alle ore di formazione realizzate, i valori registrati nei due canali di finanziamento sono molto prossimi: 107.214 ore per il Conto di Sistema e 109.170 per il Conto Formazione, con un totale di 216.384 ore, in media, poco più di 100 ore di formazione per ogni azienda coinvolta, ma mentre con il Conto di Sistema abbiamo una media di poco più di 70 ore ad azienda, per il Conto Formazione la media sfiora le 170 ore ad azienda. Complessivamente sono state realizzate attività formative per 3,4 ore di formazione per ogni partecipante. Con il conto formazione le attività hanno avuto una durata media per partecipante decisamente maggiore: circa 4 ore e mezza contro poco più di 2 ore e tre quarti per lavoratore coinvolto nel conto formazione. Le aule sono state più affollate del dato che si ricava dividendo le ore per i lavoratori, poiché ogni lavoratore ha partecipato a più di un'attività formativa e il numero dei partecipanti è molto maggiore a quello dei codici fiscali dei lavoratori (presi una sola volta).

L'industria manifatturiera ha usufruito del 45,9% del totale delle ore di formazione erogate nel Conto di Sistema attraverso Fondimpresa. Seguono le Costruzioni col 12,8%, Commercio e Sanità con l'8,8% circa ciascuna, Attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese con l'8,2% e le imprese di trasporti, magazzinaggio e comunicazioni col 7% circa.

6.2 Suggerimenti propositivi miranti a favorire una maggiore penetrazione di Fondimpresa nei comparti più significativi della Regione e per un coinvolgimento più uniforme del tessuto imprenditoriale

Vi sono due suggerimenti su cui tutti gli stakeholder convergono: semplificare le procedure e diminuire la produzione di carte. L'altra, altrettanto forte è quella di arginare e quindi vanificare l'aggressivo approccio verso le opportunità offerte da Fondimpresa che attirano l'attivismo di operatori fraudolenti. Azioni mirate a supportare lo sviluppo di una cultura della formazione tra imprenditori e manager delle PMI risulta un punto di convergenza totale, che come presupposto ha quello di lavorare per accrescere l'attrattività della formazione continua e supportare anche attraverso l'analisi preliminare dei fabbisogni e la progettazione formativa la cultura della formazione continua come leva della competitività. Gli imprenditori di Confindustria a tale scopo hanno deciso di dare vita a un gruppo stabile di riflessione ed elaborazione sul valore strategico della formazione continua in azienda. E a tale scopo si avvalgono dell'OBR Campania come organismo di coordinamento, animazione e facilitazione.

Autorevoli rappresentanti delle parti sociali nel guardare agli interessi delle aziende e dei lavoratori, hanno espresso l'idea che ciò possa avvenire con una governance radicata nel territorio che faccia capo a Fondimpresa e sia principalmente tesa a verificare i risultati di apprendimento e gli impatti nelle aziende della formazione per il monitoraggio e la valutazione sul campo e in itinere dei risultati della formazione realizzata; monitorando anche le metodologie e la qualità della didattica nelle aule e nei contesti di apprendimento.. Ciò richiederebbe un approccio non burocratico con procedure e standard capaci di essere flessibili e adattabili alle diverse situazioni. Dovrebbe essere un sistema snello, ma capace di un'attività capillare. Secondo alcuni il sistema di rating delle agenzie formative dovrebbe essere meglio articolato e determinare conseguenze tangibili laddove si manifestino ripetuti e continui abusi nell'utilizzo delle risorse delle aziende.

Anche gli organismi di formazione interpellati convergono su questa ipotesi. Altrettanto forte è l'idea che Fondimpresa, anche attraverso la sua AT dovrebbe essere il riferimento per la costruzione di standard metodologici per lo sviluppo e l'implementazione di nuove metodologie o per il miglioramento di quelle esistenti.

Il dibattito ha evidenziato che *training on the job* e *action learning* rispondono maggiormente all'evoluzione dei fabbisogni formativi verso le competenze tecnico professionali, ma si rileva anche che *il training on the job* e la stessa *action learning* possono essere mal implementate. In generale si osserva che il *training on the job* e l'*action learning* dovrebbero dare luogo ad output tangibili pertinenti agli obiettivi di apprendimento.

Fondimpresa secondo gli imprenditori dovrebbe maggiormente incentivare la formazione ad hoc di prossimità, basata sulle situazioni professionali anche se si riferisce a saperi trasversali.

6.3 Descrizione dettagliata dell'analisi del fabbisogno espresso

I fabbisogni formativi espressi e le modalità di elaborazione e partecipazione ai piani per la formazione dei lavoratori distinguono la grande e media impresa dalla piccola impresa; ma vi è anche una demarcazione tra aziende che hanno attenzione alle cure delle competenze del personale e cultura della formazione e aziende che guardano con sospetto chi offre servizi formativi o si prestano a un uso distorto della formazione.

La tematica della Sicurezza del lavoro che non comprende solo la formazione obbligatoria, ma che è fortemente dettata da quadro normativo, riguarda il 39% delle ore del Conto di Sistema e il 27% del Conto Formazione. Questo dato risponde a un bisogno reale delle aziende; la capacità di risposta alla domanda di formazione sulla sicurezza ha consentito di penetrare il muro di diffidenza che caratterizza un contesto che molti indicatori confermano resistente alla diffusione di pratiche di lifelong learning. Peraltro si stima aggirarsi attorno al 10% la quota delle PMI che, avendo fatto formazione con Fondimpresa, sono state “agganciate” dalle agenzie formative sui temi della formazione obbligatoria per la sicurezza per poi passare a formazione di tipo strategico per il miglioramento organizzativo e gestionale, il rafforzamento delle competenze tecnico professionali e delle comunicazioni a livello internazionale.

La formazione per l'utilizzo della lingua inglese rappresenta il terzo ambito per peso e importanza nel quadro di Fondimpresa. Questo risponde alla spinta alla internazionalizzazione che caratterizza la fase post crisi del tessuto produttivo campano.

L'analisi delle aziende che hanno fatto formazione con Fondimpresa evidenzia che per il 70% di quelle del manifatturiero e dei servizi rientrano tra quelle a maggiore tasso di innovazione. Anche l'edilizia è fortemente rappresentata nella formazione targata Fondimpresa, peraltro in questo campo intercetta le aziende che rappresentano il fronte della specializzazione nei campi delle costruzioni e delle installazioni che sono strettamente interconnessi.

Come si ricorderà proprio il settore dell'edilizia specializzata ha avuto un importante sviluppo in Campania a scapito dell'edilizia tradizionale che invece è crollata.

Viene rilevato uno spostamento verso le competenze tecnico professionali che riguarda soprattutto le aziende di maggiori dimensioni. Nella piccola impresa i fabbisogni formativi strategici sono oggi principalmente riferiti alla innovazione organizzativa per la competitività e l'internazionalizzazione, mentre nella grande azienda vi è una focalizzazione sulle competenze tecnico professionali. La formazione obbligatoria per la sicurezza gioca ancora un ruolo rilevante e di aggancio al sistema formativo per le PMI, può impattare sui processi produttivi e organizzativi e traghettare verso una formazione di tipo strategico; questo succede sempre più spesso, anche se ancora limitatamente. Vi è un incremento di risposta sia in termini di competenze linguistiche che supporta i processi internazionalizzazione e l'incoming turistico.

L'accresciuta formazione tecnico professionale collegata a cambiamenti e innovazioni di prodotto e di processo che sempre più velocemente caratterizzano il mercato e i processi di internazionalizzazione accrescono la formazione finalizzata a certificazioni obbligatorie o volontarie, nonché certificazioni specializzanti “di mercato” secondo standard riconosciuti a livello internazionale.

È accresciuta la consapevolezza e la cultura della formazione continua a livello imprenditoriale, ma i margini di crescita sono ancora troppo ampi. Uno dei fattori di maggior ostacolo alla diffusione della cultura e della pratica della formazione nelle aziende è rappresentato dal crescente numero di intermediari che puntano a un uso distorto e affaristico delle risorse destinate alla formazione continua.

Nelle PMI si va affermando un modello di gestione della formazione continua basato su un rapporto stabile di rete con un singolo fornitore di servizi consulenziali e formativi in una sorta di outsourcing non formalizzato che garantisce continuità su una base fiduciaria come base di un'analisi continua dei fabbisogni formativi.

I dati danno riscontro di queste dinamiche, ma innanzitutto evidenziano che Fondimpresa consente una risposta calibrata sulle esigenze di aziende e lavoratori che risultano diversificate a seconda dei settori di appartenenza. Il Fondo ha cioè consentito al sistema della formazione continua di avvicinarsi

notevolmente a un modello di formazione ad hoc, facendo da contraltare al sistema della formazione regionale che anche per la maggiore macchinosità e pesantezza produceva un appiattimento della domanda della risposta formativa senza rapportarsi invece a una domanda che si esprime in modo chiaramente differenziato.

Tematiche come sicurezza sul lavoro, gestione aziendale e informatica sono maggiormente presenti in diversi settori tra cui però non troviamo l'industria metalmeccanica ed elettromeccanica. Dove forse queste tematiche che pur sono presenti significativamente, lasciano però lo spazio alle competenze e alle abilità tecnico-specialistiche e le tecniche di produzione, insieme a quelle per l'impatto ambientale. Significativo che in questi settori dell'industria manifatturiera pesante si faccia spazio anche la formazione per le lingue straniere che accompagna i processi di internazionalizzazione e anche acquisizioni societarie con spostamenti di proprietà sullo scacchiere internazionale dell'economia.

A queste tematiche, infatti, sono più spesso associate l'industria elettrica ed elettronica, la fabbricazione dei mezzi di trasporto, la metallurgia, l'industria meccanica e quella del legno e le imprese di costruzione con la presenza anche di imprese agricole. Tematiche come il lavoro in ufficio, le abilità personali e il marketing e le vendite sono associate con maggiore intensità alle imprese del credito e delle assicurazioni, settori in cui si riscontra un maggior tasso di femminilizzazione anche nella formazione che spesso è finalizzata all'aggiornamento. Le tematiche dei lavori di ufficio e della contabilità, hanno tuttavia uno spazio residuale nelle attività di Fondimpresa a indicare la maggiore complessità delle competenze richieste agli impiegati. I settori della logistica trovano riscontro ai propri fabbisogni esprimendo una maggiore canalizzazione verso tematiche quali Contabilità/Finanza, Qualità.

Questo è ciò che emerge dall'analisi del Conto di Sistema che ha una maggior carattere di interaziendalità. Il Conto Formazione che invece consente una risposta maggiormente tarata sulla singola azienda indica che verso le tematiche dell'impatto ambientale e dell'informatica migrano con l'industria pesante un po' tutti i settori del manifatturiero, dell'agricoltura e dei servizi ad esclusione del commercio, dell'istruzione e della sanità. Tematiche come Sicurezza del Lavoro e Tecniche di produzione e in misura meno prevalente anche Contabilità/Finanza ed Amministrazione vedono più spesso associate imprese meccaniche, della metallurgia, delle costruzioni, imprese chimiche, della fabbricazione e raffinazione del coke e petrolio, imprese che fabbricano mezzi di trasporto. Questi settori cioè utilizzano maggiormente degli altri queste attività formative all'interno della singola azienda trattando questi temi con la peculiarità che richiedono aspetti così delicati. I temi della gestione aziendale e delle abilità personali sono più spesso associati nel conto formazione a imprese di dimensioni medie, attività finanziarie, altri servizi pubblici, sociali e professionali, imprese della Sanità; vi è una maggior presenza di donne, di lavoratori con qualifica professionale o laurea o titoli post diploma, impiegati direttivi e amministrativi, e non mancano fra i contratti quelli di lavoro interinale, gli apprendisti, il lavoro a tempo parziale. Cioè sono questi i temi che maggiormente rispondono ai fabbisogni hanno nei settori dei servizi.

Le tematiche come: Lingue, il Marketing e la Vendita e la Qualità sono elettivamente più associate a imprese di grandi dimensioni, imprese e lavoratori di Caserta, Avellino e Napoli, attività immobiliari, imprese dell'istruzione.

Il ruolo delle Università e degli Istituti Tecnici e Professionali che con gli Avvisi hanno avuto particolare impulso non sembrano aver contribuito a al salto di qualità che ci si sarebbe aspettato, anche se vi sono alcuni Piani formativi molto interessanti in cui hanno ricoperto ruoli non strumentali al conseguimento di punteggi.

6.4 Analisi dei fabbisogni formativi inespressi: indicazioni utili a favorire ad estendere lo spazio formativo erogato da Fondimpresa

Il ruolo della formazione obbligatoria per sicurezza come fabbisogno di “aggancio” delle aziende e di “avvio” dei lavoratori non può essere sottovalutato in una regione che presenta pubblici particolarmente resistenti al lifelong learning. Tuttavia Fondimpresa dovrebbe favorire la formazione obbligatoria virtuosa, quella che motiva i lavoratori a partecipare a percorsi di apprendimento e le aziende ad avviare percorsi di formazione a supporto di competenze strategiche e tecnico professionali.

Più in generale Fondimpresa veicola risposte a una domanda non esplicita di meta-competenze che consentano di mettere insieme i vari pezzi dell'autoapprendimento che in modo formale e informale oggi i lavoratori realizzano anche inconsapevolmente. Ciò che le agenzie formative categorizzano come soft skill pone problemi di ricorso a metodologie didattiche attive che sappiano far leva sui processi di apprendimento degli adulti per sviluppare competenze che aiutino a mettere assieme e completare in corso d'opera il background professionale di ogni lavoratore rispetto a situazioni lavorative reali e simulate, e si potrebbe anche dire ipotizzate o temute.

L'altro elemento che emerge a conclusione di questo lavoro è che in fase di analisi dei fabbisogni formativi i lavoratori non sono mai interpellati. Ciò che stupisce è il fatto che tranne qualche caso sporadico e le buone pratiche di pochissime aziende, non si fa una programmazione né una progettazione formativa basata sui bilanci di competenze individuali dei lavoratori che di solito vengono interpellati solo per mezzo di crocette e mai sistematicamente attraverso una relazione dialogica.

Forse una riflessione su questo aspetto sarebbe opportuna. Fondimpresa dovrebbe favorire il collegamento della formazione realizzata al sistema dei crediti formativi relativi agli apprendimenti conseguiti in contesti non formali e informali.

Ora che anche nel nostro Paese, si stanno abbattendo le barriere tra sistema della formazione e dell'istruzione, ora che si sta costruendo un sistema nazionale di verifica e certificazione delle competenze anche ai fini del conseguimento dei titoli di studio o di formazione, come si evince dal protocollo d'intesa della Conferenza Stato Regioni del 26 gennaio 2015., Fondimpresa potrebbe fare una riflessione sull'apporto che la formazione formale potrebbe dare all'emersione dei saperi acquisiti nei contesti non formali e informali. Questo è nell'interesse dei lavoratori, ma abbiamo incontrato qualche imprenditore che ha fatto convenzioni con un'Università Telematica nel tentativo di contribuire a far riconoscere anche nei percorsi di istruzione il valore dei saperi acquisiti dai propri dipendenti⁴⁰, anche perché questo rafforza l'azienda nel rapporto con competitor e clienti internazionali.

⁴⁰ Cfr Biagio e Vincenzo Mataluni, Rapporto OBR 2013

BIBLIOGRAFIA

Banca d'Italia, *Economie Regionali* n.43, Dicembre 2014

Alma Laurea, *XVI Indagine (2014) - Condizione occupazionale dei Laureati*, link: www.alma laurea.it

SVIMEZ, *Rapporto 2014* sull'economia del Mezzogiorno. Curatore, Bologna 2014, Il Mulino

ISTAT, *Indagine sulle condizioni di vita (EU-SILC) 2012* Link: [www. Istat.it](http://www.istat.it)

EUROSTAT, *Labour Force Survey 2013*, link:

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_force_survey_overview_2013

L'occupazione che resiste e le opportunità per i giovani – Rapporto sul Mercato del Lavoro 2014, ARLAS –Regione Campania, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2005

Regione Campania, *Relazione sulle attività nel 2013 del NVVIP Campania* - giugno 2014, link: <http://www.regione.campania.it/assets/documents/n-v-v-i-p-relazione-sulle-attivit -2014.pdf>

ISTAT, *Commercio estero*, link: <http://dati.italiainformazioni.it/i-dati/tema.aspx?t=Commercio%20estero>

McKinsey Global Institute, *"Infrastructure Productivity: How to Save \$1 trillion a Year"*, 2013.

L. Lebart, A. Morineau, M. Piron, *Statistique exploratoire multidimensionnelle* , Dunod, Paris, 1997

Brandt, D.R., Scharioth, J. (1998), *Attribute life cycle analysis. Alternatives to the Kanomethod*, in 51. ESOMAR-Congress

Guy Le Boterf, *Costruire le competenze individuali e collettive* , Guida, Napoli 2008

ALLEGATO 1: Nota introduttiva sulla metodologia di analisi

ALLEGATO 2: Tabelle

ALLEGATO 3: INTERVISTE/FOCUS GROUP

Presentazione del rapporto