



Sistema Stabile di rilevazione e valutazione degli interventi finanziati

Valutazione delle ricadute delle attività formative

FASE B

2° Rapporto Regionale della Basilicata

Novembre 2016

A cura di

Giovanni Casaletto

Maria Lucia Pace

INDICE

1 ANALISI DEGLI SPAZI FORMATIVI DI FONDIMPRESA.....	4
1.1. Nota introduttiva sulla metodologia di analisi	4
1.2 Imprese aderenti.....	8
1.3 Imprese raggiunte	9
1.3 Lavoratori beneficiari	13
1.4 Formazione erogata	21
1.5 Penetrazione di Fondimpresa	26
1.6 Conclusioni	28
2 ANALISI DELLA RILEVANZA DEI SETTORI ECONOMICI MAGGIORMENTE RAGGIUNTI DA FONDIMPRESA NEL CONTESTO PRODUTTIVO REGIONALE.....	31
2.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi	31
2.2 Panoramica sul contesto produttivo territoriale	32
2.2 Rilevanza dei settori economici raggiunti nel contesto produttivo regionale	39
2.3 Rilevanza delle tipologie di lavoratori raggiunti nel contesto occupazionale della regione	42
2.4 Conclusioni	45
3 LA FORMAZIONE CONTINUA FINANZIATA CON FONDI DIVERSI	47
3.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi	47
3.2 Le altre fonti di finanziamento della formazione continua.	47
3.3 La governance degli altri canali di finanziamento.	51
Analisi dell'andamento ASSE I adattabilità	51
3.4 Il confronto tra spazi coperti dalla formazione Fondimpresa e dalle altre fonti di finanziamento.	52
Interventi formativi programmati e realizzati.....	52
Cenni sugli Interventi formativi del 2015.....	54
Formazione finanziata con la Legge 236/93 e legge 53/2000	55
3.5 Conclusioni	56
4 RILEVANZA DEI FABBISOGNI FORMATIVI “ESPRESSI” INTERCETTATI DA FONDIMPRESA.....	58
4.1 Introduzione	58
4.2 Rilevanza dei fabbisogni formativi intercettati nell'evoluzione del contesto economico produttivo regionale.....	68
4.3 Conclusioni	70
5 ANALISI SUI FABBISOGNI FORMATIVI "INESPRESSI" E SULLA RILEVANZA DEGLI STESSI NEI PROCESSI DI RIPOSIZIONAMENTO COMPETITIVO DELLE IMPRESE.....	73
5.1 Nota introduttiva	73
5.2 Analisi dei fabbisogni formativi inespressi	75
5.3 Rilevanza dei fabbisogni formativi inespressi	80
5.4 Conclusioni	85
6 CONCLUSIONI	87
6.1 Analisi del grado di copertura operativa di Fondimpresa e della rilevanza dei comparti produttivi raggiunti	87

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	93
6.3 Descrizione dettagliata dell'analisi del fabbisogno espresso.....	96
6.4 Analisi dei fabbisogni formativi inespressi: indicazioni utili a favorire ed estendere lo spazio formativo erogato da Fondimpresa.....	103
BIBLIOGRAFIA/SITOGRAFIA	106
ALLEGATO 1: METODOLOGIA	108
ALLEGATO 2: TABELLE	110
ALLEGATO 3: INTERVISTE	122

1 ANALISI DEGLI SPAZI FORMATIVI DI FONDIMPRESA

1.1. Nota introduttiva sulla metodologia di analisi

1.1.1 Premessa metodologica

L'analisi degli spazi operativi di Fondimpresa si dispone lungo tre assi fondamentali: 1) il tasso di insediamento di Fondimpresa nei vari settori produttivi della regione; 2) il numero e la tipologia delle imprese raggiunte, la localizzazione geografica, i settori economici di appartenenza, la popolazione raggiunta per sesso e classe di età, la classe di addetti; 3) 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; contestualmente si terranno in debita considerazione le analisi più aggiornate sulla condizione economica, offerte queste dai periodici aggiornamenti Svimez, Banca d'Italia, Camera di Commercio.

In particolare i dati INPS, da tempo meglio fruibili grazie al dataset di informazioni della piattaforma on line, 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 2014 e dunque immediatamente fruibili ai fini di una comparazione con le esigenze del monitoraggio valutativo di 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.

Per quanto riguarda lo spazio operativo di Fondimpresa si è inteso intraprendere un metodo di analisi duplice. Da un lato la predisposizione di indagini tra gli ambiti operativi ed il tessuto produttivo regionale, di carattere meramente statistico. Dall'altro una formula di incrocio tra territori e settori produttivi aderenti a Fondimpresa, così da avanzare alcune ipotesi di composizione tra la domanda di formazione, i contesti produttivi ed i fattori sociali di incubazione della conoscenza.

È comunque un approccio con netta prevalenza cosiddetta di tipo desk e tuttavia non sono mancati momenti di acquisizione a campione di feedback, non precisamente di indagine sul campo, ma che ha opportunamente fatto interagire le informazioni pervenute da alcuni attori privilegiati, siano essi attestati sul versante programmatico e dirigenziale oppure su quello lavorativo.

Occorre precisare che la materia trattata in questo capitolo rende innanzitutto una fotografia, basata sull'oggettività dei dati espunti dal Conto Formazione e dal Conto Sistema e dunque lasciano poco spazio alle ipotesi, a flussi interpretativi, se non per le relazioni riguardanti i settori, le aree tematiche, i lavoratori; con lieve evenienza di caratteristiche aggregative territoriali.

È opportuno precisare che le classiche partizioni di profili aziendali sono difficilmente trasportabili sul contesto produttivo lucano, per via dell'altissima incidenza di piccole e piccolissime imprese, spesso a conduzione familiare. Oltreché segnalare che la quota di contribuzione al valore aggiunto totale costituita dal settore agricolo è nettamente la più alta d'Italia (ben oltre il 5% contro circa il 2% a livello nazionale), mentre più contenuta è quella del settore industriale (con un differenziale di 4-5 punti percentuali rispetto alla media nazionale)¹.

¹ Cfr. al riguardo la strategia S3, pagina 10.

Ci atterremo ad una partizione basata sui livelli di implementazione tecnologica e di servizi

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.

Ma siamo altresì consapevoli che ogni sforzo deve fare i conti con una realtà poco elastica alle cosiddette fluttuazioni delle produzioni a domanda dinamica. E pertanto all'interno di un tessuto imprenditoriale e produttivo siffatto vanno inquadrare le strategie formative e di innovazione tecnologica e ambientale.

Questa difficoltà è maggiormente testimoniata dal basso valore di densità imprenditoriale. *La densità imprenditoriale, misurata dal rapporto tra imprese attive e popolazione residente, rimane ancora strutturalmente bassa in Basilicata, al di sotto sia della media nazionale che di quella del Mezzogiorno. Recentemente sembra timidamente emergere una maggiore propensione all'imprenditorialità nei giovani: essa andrebbe più che mai assecondata e sostenuta (ad esempio attraverso l'attivazione di percorsi di scoperta imprenditoriale e di formazione in particolare sui temi della cultura manageriale, dell'applicazione delle nuove tecnologie, dell'internazionalizzazione)*²

Metodologia

Sulla base dell'esperienza realizzata nel corso del 2015 si è partiti dall'ascolto e da una prima interlocuzione con i soggetti attuatori, così da riscontrare i principali ambiti di applicazione di avvisi e dalla comprensione delle principali tematiche che hanno interessato le attività formative.

A questo punto è stata fatta una selezione delle aziende che presentano il maggior numero di ore formative, lavoro possibile grazie alla disponibilità di dati e riferimenti di formatori e imprenditori, oltre all'incrocio con i dataset di Fondimpresa. In particolare si segnalano alcune aziende della lavorazione del legno e di logistica e trasporti nella zona interessata dalla realtà estrattiva della Val d'Agri.

A questo punto si è tentata, con ancora notevoli margini di affinamento e perfezionamento, un'analisi dei comparti e delle tematiche sensibili, ossia quelle che maggiormente aderiscono alle peculiarità produttive e alle potenzialità di sviluppo di settori e territori. E dunque quanto queste si discostano dalle principali traiettorie di sviluppo e dalle principali strategie intraprese dalla regione Basilicata.

Si è partiti da alcune evidenze maggiori e relative al settore produttivo ed all'allocazione territoriale delle azioni. È stata svolta una verifica su base dimensionale delle aziende, trovando valori percentuali tra i più bassi, sul numero complessivo regionale (come si rende chiaro nel cap. 1, la struttura produttiva regionale è costellata di queste piccole e piccolissime realtà), riferiti alle aziende tra 0 – 9 dipendenti, pur prevalente nelle misure Fondimpresa tra le 133 aziende raggiunte. Anche qui è opportuna una

² S3, pagina 13.

annotazione: in particolare va tenuto presente che la gran parte di queste aziende è sotto i 5 dipendenti e dunque il dato statistico, oltretutto non rinvenibile per intero, è fin troppo rilevante per il peso di questa prima classe di addetti da non comportare una considerazione di ordine marginale rispetto alle classi successive.

Si è resa necessaria una correzione del dato disponibile sulla classe di addetti, non verificabile per circostanze note (come ad esempio la non corrispondenza della sede operativa), estrapolando da Camera di Commercio, da bilanci societari e siti web istituzionali, in modo da ridurre quasi a zero il margine di non definito.

È stata fatta una verifica dei settori maggiormente coinvolti e da cui è possibile svolgere alcune indicazioni di prospettiva. A questo punto si è seguito un criterio aggregativo del macrosettore manifatturiero che, come si dimostra, raccoglie al suo interno il maggior numero di aziende (circa il 31%), ma il dato è ancora più vistoso sul numero dei lavoratori coinvolti con percentuali oltre il 50%. A questa evidenza si è inteso svolgere un approfondimento a parte soprattutto per il settore manifatturiero in quanto statisticamente più significativo e comprensivo del maggior numero di azioni.

È stata tentata una prima concordanza di massima tra la tipologia dell'azione ed il settore economico coinvolto. Così come è stata prestata attenzione alle voci maggiori rispetto alle singole azioni; in questo caso si è adottato un criterio opposto agli altri, partendo dalla singola azione per risalire al tipo di azienda. Molto utile è risultata la consultazione dei cataloghi formativi ed un raffronto con il catalogo regionale così da avere un quadro ricostruttivo storico.

Per quanto riguarda gli aspetti dinamici dell'analisi si prospettano alcune formulazioni di ordine logico rinvenienti dalle esperienze pregresse³. Si ritiene influente, ai fini di una valutazione di massima, la rispondenza di alcune di esse ad ambiti conoscitivi e di studio afferenti il sistema dell'artigianato, vista la già rilevata prevalenza in Basilicata di una dimensione d'impresa relativamente piccola.

Metodologia e criterio incrementale

Per quanto riguarda l'indagine e la fase di ascolto dei testimoni privilegiati si sono adottate metodologie esplorative conosciute e già sperimentate, come il brainstorming con i principali attori e con un criterio incrementale, per far nascere dal basso una cultura della autovalutazione, dello scambio di visione a supporto di un maggior dinamismo territoriale della formazione; infine facendo crescere una cultura della diffusione di risultato e della rilevazione delle buone pratiche.

1.1.2 Annotazioni terminologiche

È opportuno tenere presenti alcune annotazioni terminologiche e concettuali, utili allo svolgimento dei capitoli successivi e ad alcune considerazioni finali di sintesi. In quest'ottica occorre precisare che il sapere è frutto di attività in cui ognuno definisce la propria relazione con la realtà, non semplicemente l'esito di un processo cumulativo di acquisizione e trasferimento di contenuti, ma la risultante di dinamiche relazionali e ambientali complesse. In questa cornice il lavoro intende stabilire un nesso tra la competenza professionale, i programmi e le attività ad essa rivolti, e la comprensione/emersione di ambiti di autonomia e innovazione, riferiti alle forme in cui è possibile eseguire un dato lavoro.

³ Cfr. al riguardo Ebna, *Indagine nazionale sui fabbisogni formativi*, Roma 2000.

In generale giova segnalare come ogni scelta di posizionamento strategico nei profili formativi combinati, in molti casi, valutazioni relative allo sviluppo collaborativo, in un ambiente di riferimento, al tipo di supporto richiesto dall'azienda principale (sempre che vi sia un'azienda leader). In tal caso, le interrelazioni tra l'importanza del supporto alla formazione ed il coinvolgimento dell'azienda che ne fruisce in relazione all'ambiente, generano un diverso livello di capacità, sistemica appunto (ed al massimo grado di interdipendenza) oppure isolata.

Una annotazione concettuale è, inoltre, opportuna per individuare una formulazione utile a tenere conto del sapere nella sua dimensione contestuale (azienda) e nel suo utilizzo in altri ambiti (territorio e sociale). La trasmissione, l'elaborazione e l'acquisizione delle conoscenze si realizzano all'interno e all'esterno dei sistemi educativi, nel lavoro e in altre esperienze, connesse o meno a esso; è l'esito di azioni intenzionali e, nel contempo, di processi naturali.

Allo stesso modo l'analisi sui lavoratori, nelle diverse suddivisioni offerte estrapolate dal conto formazione, suggerisce (seppur come mera indicazione concettuale e di tendenza della ricerca) un approccio complesso e diretto alla focalizzazione degli ambiti del sapere, del medio livello culturale dei lavoratori coinvolti, delle opportunità di conoscenza offerte dal contesto di vita e lavorativo, ai fini di una comparazione tra informazioni trasferite ed efficacia dei modelli formativi proposti. Da un lato la popolazione di basso livello di cultura e di scolarità subisce le diverse forme di svantaggio, dall'altro è culturalmente in difficoltà per un eventuale miglioramento della propria condizione. Molte ricerche in materia⁴ hanno mostrato come sussista uno stretto rapporto tra quantità e qualità dell'istruzione ricevuta e inserimento professionale. E questo dipende non solo da competenze immediatamente spendibili sul piano professionale, ma anche, in misura crescente, dalla capacità di accrescere il proprio livello formativo⁵.

Le informazioni che si intende raccogliere sono riconducibili alle due grandi categorie concettuali dell'efficienza - che ha un carattere interno al sistema stesso della formazione professionale - e dell'efficacia.

Tuttavia, vista la bassa percentuale di adesione a Fondimpresa in riferimento al numero complessivo di aziende, è piuttosto non rinvenibile una strategia progettuale complessiva e finalizzata, ma piuttosto un quadro di adesione diffuso, con qualche punta di concentrazione maggiore come ad esempio nell'area del Vulture-Melfese.

1.1.3 Linee tendenziali e spunti evolutivi

Per gli sviluppi futuri, ma soltanto a titolo propositivo, lo studio potrebbe orientarsi verso: un contesto più specifico e diretto a rinvenire l'emersione di profili rafforzativi di "competenze locali", intendendo per competenze locali quelle che rappresentano la sedimentazione nel tessuto sociale di conoscenze e capacità connesse con il sistema di produzione storicamente definitosi in una data area, in ragione di insediamenti industriali più datati e presenti sul territorio da molto tempo;

⁴ G. Becattini (a cura di), *Mercato e forze locali: il distretto industriale*, il Mulino, Bologna 1987; id., *Modelli locali di sviluppo*, il Mulino, Bologna 1989; E. Rullani, *Il valore della conoscenza*, in "Economia e politica industriale", n. 82, 1994; S. Brusco, *Piccole imprese e distretti industriali*, Rosenberg & Sellier, Torino 1989.

⁵ G. Coronas, "La formazione continua dei lavoratori", Ediesse, Roma 2003.

una analisi delle competenze importate, cioè quelle date da capacità e conoscenze inserite per la prima volta in una determinata area, distinguendo, altresì, tra le competenze provenienti dalle grandi imprese leader (poche a dire il vero nel nostro caso), e le capacità provenienti da strutture di produzione e di servizi già inseriti nell'ambito produttivo di un determinato territorio.

un atteggiamento più inclusivo e di sistema, ad esempio nelle linee programmatiche dalle strategie della "specializzazione intelligente" S3 e sulle linee di finanziamento FESR e FSE.

Questi elementi ricoprono importanza in riferimento alla disposizione nel tempo e nello spazio di strumenti formativi, delle azioni di Fondimpresa, di una efficace interazione tra momenti formativi pubblici e privati, per una maggiore penetrazione di Fondimpresa nelle realtà produttive più importanti e per una migliore risposta al tessuto imprenditoriale.

In questa prima analisi degli spazi operativi tenteremo delle linee di tendenza, non essendo supportati da precedenti casi di studio e visto, inoltre, l'odierno livello di penetrazione delle azioni.

Nella stessa prospettiva si tenterà qualche ipotesi di lavoro, come risulta dai capitoli successivi e dai risultati dei focus group, sul crinale di una modifica complessiva delle politiche attive del lavoro e della formazione continua.

Si dovranno considerare e distinguere i tipi di lavori cognitivi e professionalizzanti da quelli a basso valore aggiunto, tentando una sintesi esplicativa delle dinamiche evolutive delle imprese, valutando e valorizzando le scelte di riconversione professionale, nonché le interazioni che si stabiliscono tra essi ed il mondo del lavoro, il rapporto tra produzione e controllo del ciclo produttivo. Sulla stessa dinamica quel che emerge negli ultimi anni è l'esigenza di strategie di sviluppo delle risorse umane, delineando una filosofia di rilevanza delle responsabilità sul lavoro che punta a fornire servizi di coaching e counseling più funzionali alla formazione nell'impresa ed all'apprendimento lavorando; puntando su una cultura del lavoro come crescita personale e sociale, attraverso sistemi di autovalutazione e validazione delle competenze acquisite, spendibili in diversi ambiti produttivi, perseguendo un cambiamento in termini di principio di apprendimento "durante la transizione" da un lavoro ad un altro, evidenziando il bisogno di un sistema che riconoscesse le competenze già in possesso delle persone, mentre le qualifiche dovranno essere realistiche, rispondere a reali esigenze sia delle aziende sia delle stesse persone che dovranno ottenerle. Ci si dovrà predisporre non più a leggere il fabbisogno formativo, ma ci si dovrà porre all'ascolto del cambiamento, rinunciando a pianificare ex-ante ma piuttosto provando ad orientare il fabbisogno a sistemi automatici.

In sintesi si batterà un percorso sperimentale e nuovo, alla ricerca di punti di vista creativi e comparativi, così come emerso dalle preliminari riunioni di impostazione metodologica di Fondimpresa.

1.2 Imprese aderenti

Per quanto riguarda le imprese aderenti a Fondimpresa si registra una crescita costante nel corso degli ultimi 3 anni, con una crescita più accentuata tra il 2014 e il 2015 e pari al 13,7% tra Potenza e Matera, ed una crescita dell'11% circa tra il 2015 e il 2016. Nel 2016 il dato relativo alle imprese aderenti in Basilicata è pari a 2104.

Nel 2014 il 34,8% delle imprese era della provincia di Matera a fronte del 65,2% della provincia di Potenza. Nel 2015 la percentuale di imprese aderenti per provincia si sbilancia ulteriormente con una

lieve flessione delle imprese della provincia di Matera dal 34,8% al 33,2%. Entrambi i valori più bassi di quello del 2013, con l'evidenza di una tendenza a decrescere per la provincia di Matera.

A tutto il 2015 le imprese della provincia di Matera con una dimensione tra 0 e 9 dipendenti sono tra quelle presenti in percentuale maggiore, 460 sul totale, pari al 73,2%. Quelle tra i 10 e i 9 dipendenti sono 141, pari a 22,4% sul totale delle aderenti, 17 sono quelle comprese tra 50 e 99 dipendenti (il 2,7%), 8 tra 100 e 249 dipendenti e 2 tra 250 e 499 dipendenti.

Pressoché identica la proporzione tra le imprese della provincia di Potenza, con un dato un po' più ampio per le piccole imprese: sulle 1260 aderenti il 74,9% appartiene alla classe di addetti compresa tra 0 e 9 dipendenti, il 20,2% (255) di queste appartiene alla classe di addetti compresa tra 10 e 49, il 2,6% appartiene alla classe dimensionale compresa tra 50 e 99 addetti, 22 sul totale sono tra 100 e 249 dipendenti, 2 tra 250 e 499 e 4 con un numero di dipendenti superiore a 500.

Il 91,5% delle imprese presenti in Basilicata nel 2015 (INPS) appartiene alla classe dimensionale tra 0 e 9 dipendenti. Le imprese aderenti a Fondimpresa si attestano su valori del 15,8% sul totale in provincia di Potenza e del 14,7% in provincia di Matera.

Da un incrocio effettuato su dati Fondimpresa Basilicata si evidenziano le stesse proporzioni per entrambe le province anche per l'anno 2016, con una netta prevalenza tra le imprese del settore manifatturiero e con una crescita per quelle del commercio e per le imprese del settore delle costruzioni.

1.3 Imprese raggiunte

Dall'analisi dei dati è possibile tentare un primo raffronto, riscontrando un dato in crescita rispetto all'anno precedente (2013), con riferimento al numero di imprese raggiunte, seppur molto marginale (da 242 a 260 nel 2014), e con la medesima percentuale di insediamento tra provincia di Potenza e provincia di Matera (61% la prima e 39% la seconda. Nel dato aggregato 2014-2015 si riscontra un incremento sicuramente più marcato nella provincia di Potenza (da 152 a 281 imprese, +85% circa, a fronte del +61% della provincia di Matera). Dato che evidenzia una potenzialità già riscontrata negli anni precedenti, specie guardando al rilievo di specifiche tipologie aziendali.

Con riferimento ai settori resta prevalente il manifatturiero negli anni 2014-2015 (31%), in linea con gli ultimi dati disponibili a Fondimpresa dai dataset di INPS, seppur il dato è in flessione rispetto all'anno 2013 (36%) e già in flessione nel 2014 (33%), a vantaggio delle costruzioni (dal 15 al 20%) e del commercio (dal 10 al 15%) nel complesso delle attività 2014-2015.

Figura 1.1 Distribuzione aziende beneficiarie per macrosettori ATECO

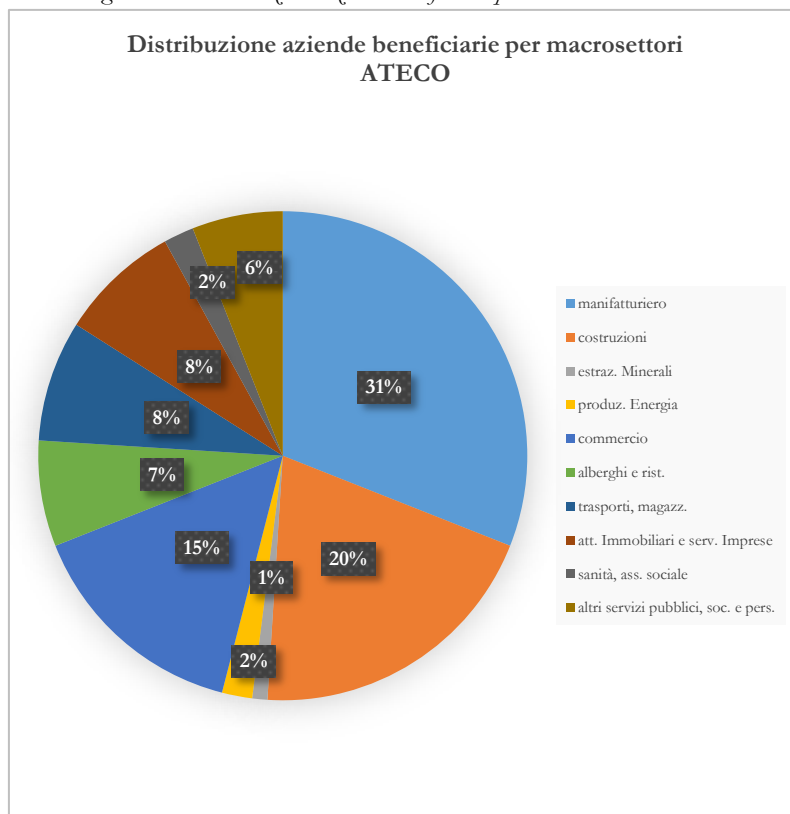
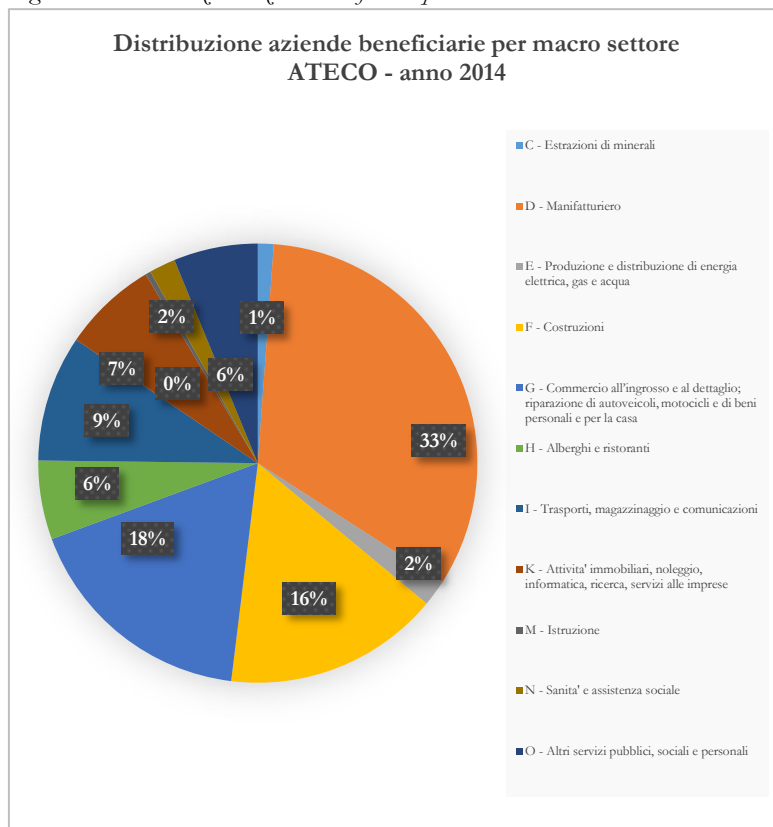


Figura 1.2 Distribuzione aziende beneficiarie per macrosettore ATECO – anno 2014



In riferimento al solo settore manifatturiero si riscontra una flessione dal 30 al 22% della presenza sul settore della metallurgia e fabbricazione di prodotti in metallo (il più consistente), della contestuale riduzione sul settore della fabbricazione di mezzi di trasporto (dal 15 all'8,4%), a vantaggio di un incremento delle attività sul settore della fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici (dall'8% al 15%).

Figura 1.3 Distribuzione aziende settore manifatturiero – anni 2014-2015

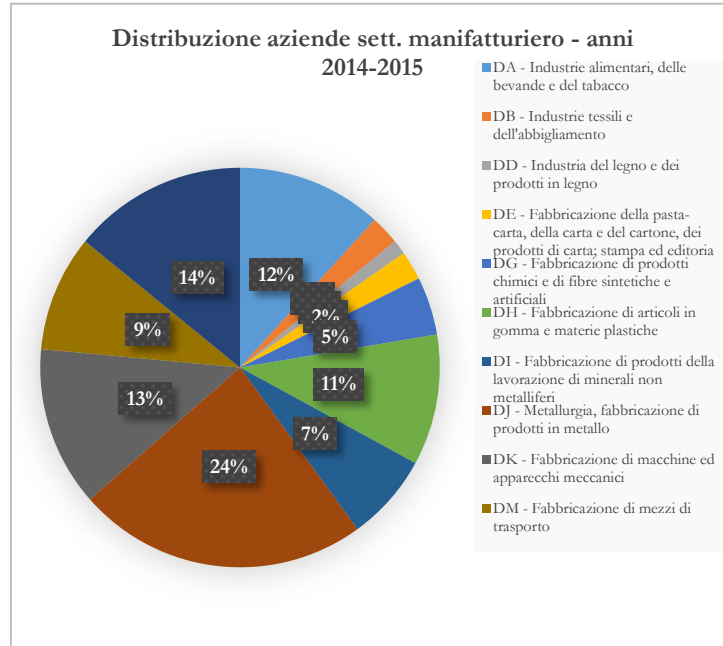
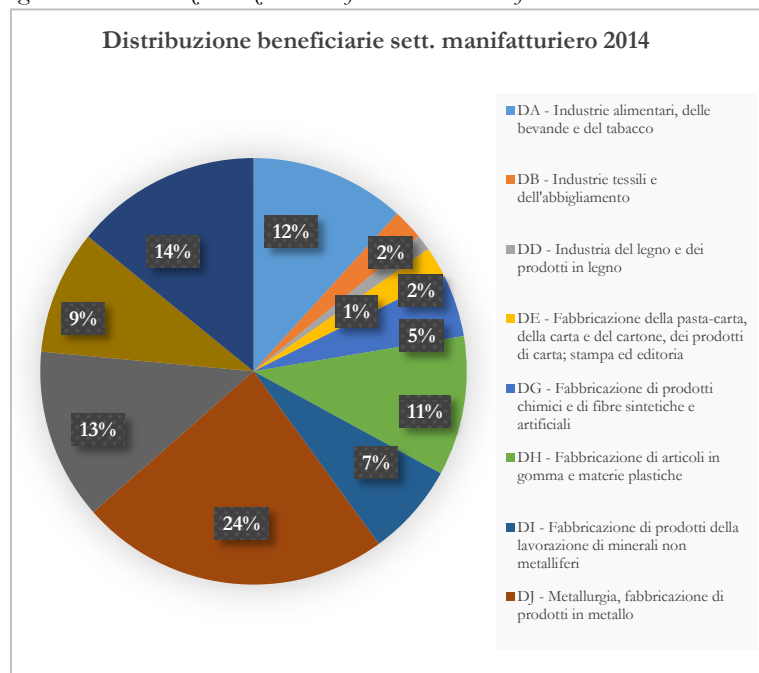
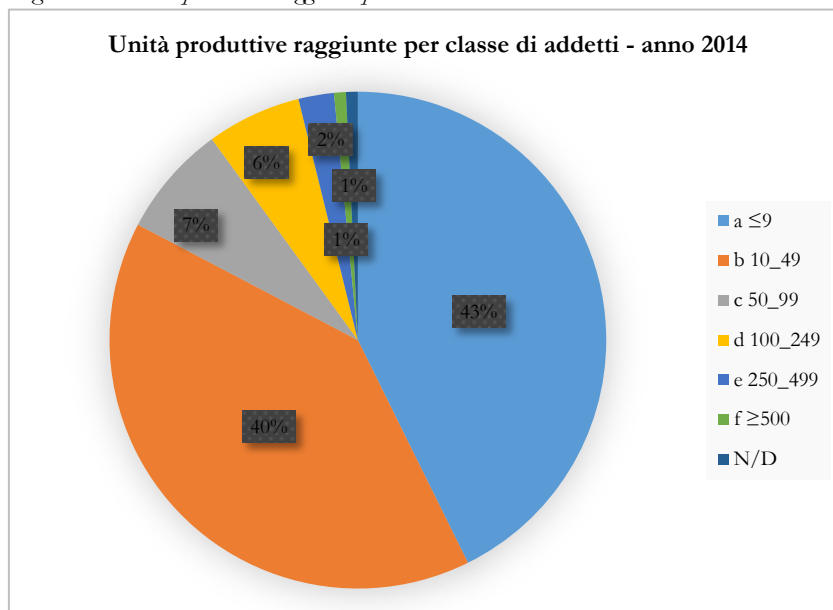


Figura 1.4 Distribuzione aziende beneficiarie settore manifatturiero 2014



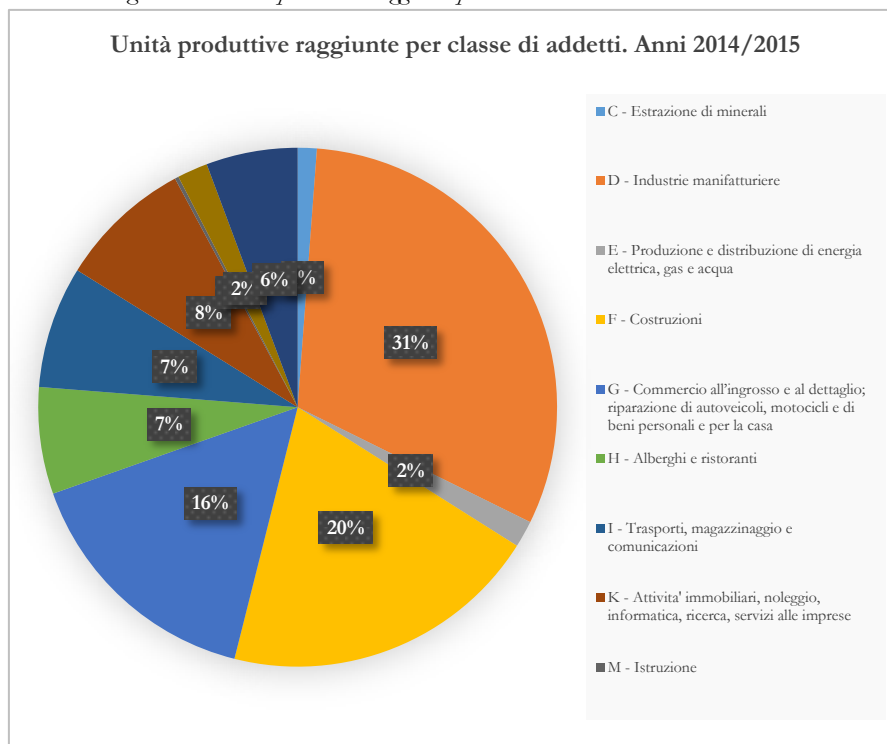
L'evidenza del dato riferito alle classi dimensionali delle imprese raggiunte, come naturale e logica conseguenza del sistema produttivo regionale, vede prevalere le imprese da 0 a 9 dipendenti. Il dato aumenta nel 2014 rispetto al 2013, passando da una presenza del 38% ad una del 43%, e per quanto riguarda le imprese da 10 a 49 dipendenti la percentuale aumenta dal 37% al 40%, come evidente nel Figura seguente.

Figura 1.5 Unità produttive raggiunte per classe di addetti – anno 2014



L'aumento delle imprese con meno di 9 dipendenti è ancora maggiore nel dato aggregato disponibile a metà 2015, in particolare aumenta dal 43% al 47%, a conferma di una capacità di penetrazione maggiormente in linea con la struttura produttiva frammentata; non già in sintonia con le traiettorie di sviluppo e strategie formative di cui ai capitoli successivi.

Figura 1.6 Unità produttive raggiunte per classe di addetti. Anni 2014-2015



1.3 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. I lavoratori beneficiari sono stati pari a 3721 nell'anno 2014 e 5512 nel biennio

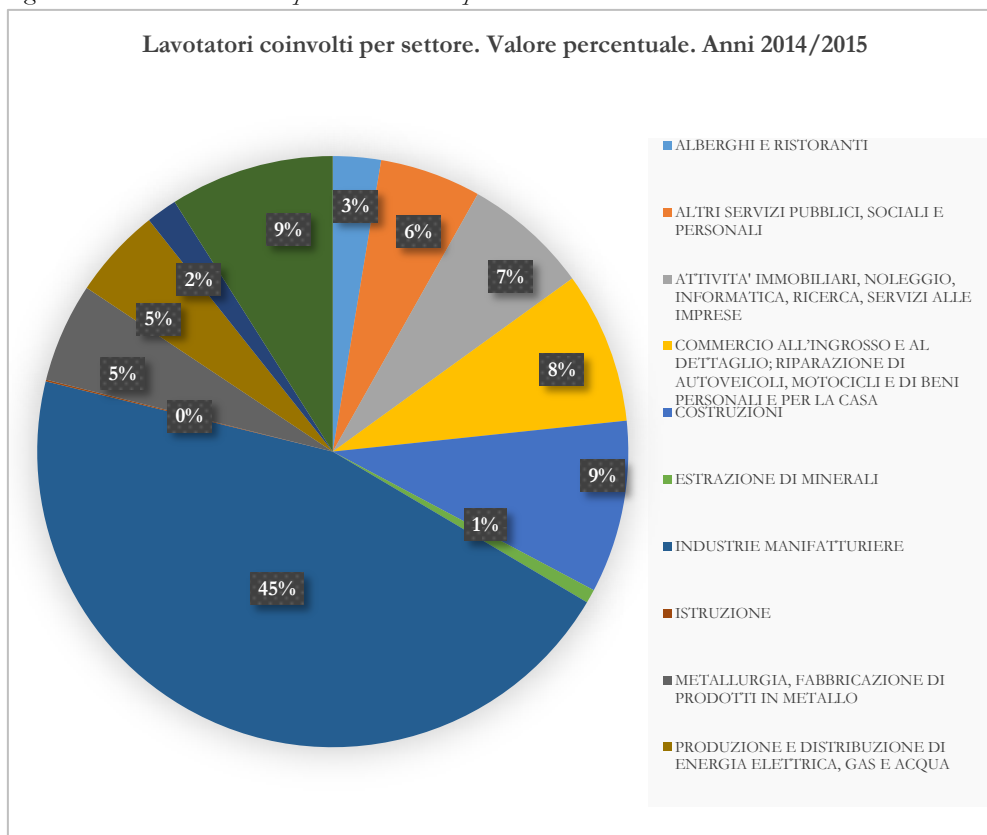
2014/2015. Dei lavoratori beneficiari ben 3374 su 3721 (90,6%) sono a tempo indeterminato nel 2014 e 5030, pari al 91,2% nel biennio 2014/2015. I lavoratori a tempo determinato sono il 5% del totale.

Complessivamente i maschi sono pari a 3133 e le femmine sono pari a 588, rispettivamente l'84% ed il 16% del totale nel 2014. Con una tendenza lieve di maggior incidenza della quota femminile in corso di anno 2015, pari al 19% sul totale.

Per quanto concerne i lavoratori coinvolti nelle attività previste da Fondimpresa si segnalano, intanto, le evidenze maggiori e relative alla componente dei lavoratori a tempo indeterminato. La tendenza si conferma in tutti i periodi presi in considerazione: se nel 2013 erano l'89,9% sul totale, nel 2014 sono il 9,6% e nel complessivo 2014-2015 si attestano sulla cifra del 91,2%.

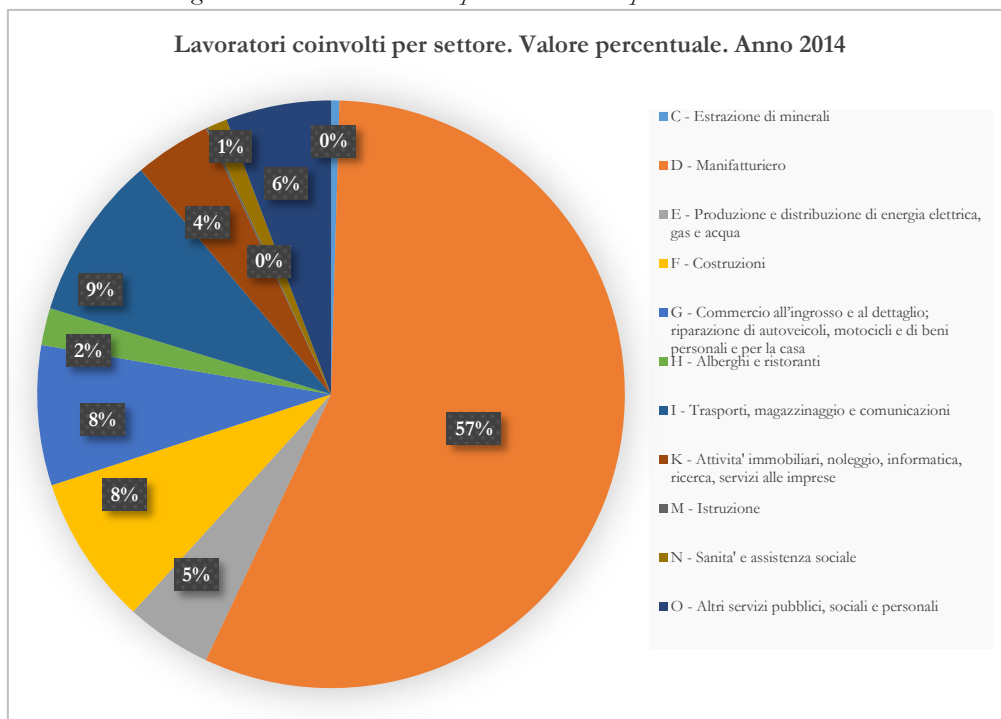
Cresce anche la percentuale di lavoratori a tempo determinato, seppur su un insediamento tutto sommato modesto rispetto al primo gruppo, e crescono dal 3% circa del 2013 al 5% circa del 2014 e del periodo 2014-2015, in concomitanza di una riduzione della percentuale di cassintegrati coinvolti in attività di formazione negli ultimi anni e di apprendisti.

Figura 1.7 Lavoratori coinvolti per settore. Valore percentuale. Anni 2014-2015



In riferimento ai settori, i lavoratori coinvolti si conferma (periodo 2014/2015) la prevalenza del settore manifatturiero, con un valore pari al 51% sul totale, in flessioni rispetto ai valori degli anni precedenti e con un aumento sui settori del commercio e dell'estrazione di minerali.

Figura 1.8 Lavoratori coinvolti per settore. Valore percentuale. Anno 2014



Come si può notare dai grafici a torta la quota di lavoratori coinvolti nel settore manifatturiero tende a ridursi dal 2014 in avanti, con l'avanzamento delle azioni in corso di anno 2015. Lievi gli scostamenti per i lavoratori di altri settori.

Tra i lavoratori del settore manifatturiero nell'anno 2014, su 2101 lavoratori coinvolti, il 10% è femmina, la restante parte è maschio. Una migliore distribuzione è nel commercio, nel settore della ristorazione ed in quello dei servizi alle imprese.

Figura 1.9 Distribuzione lavoratori per sesso e macro settore. Anno 2014

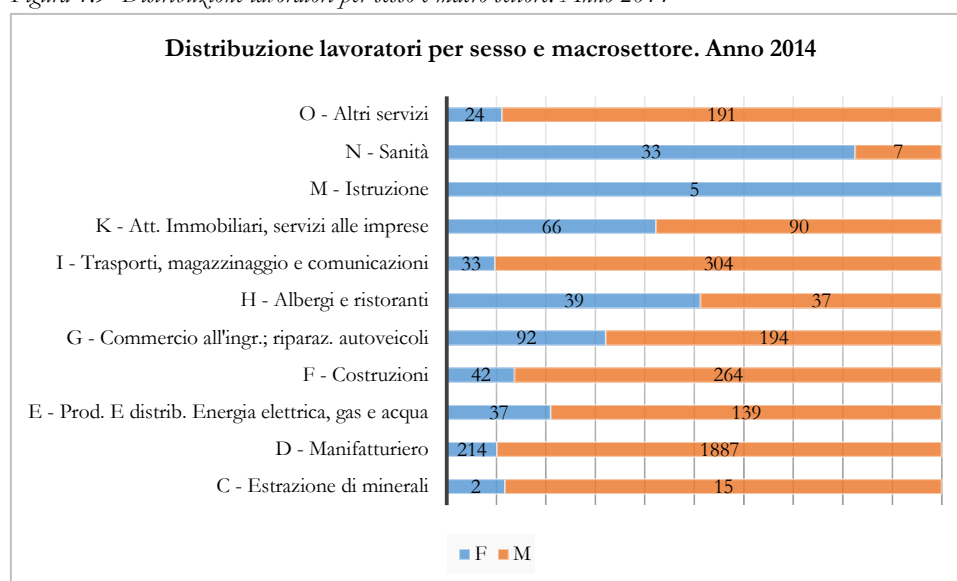
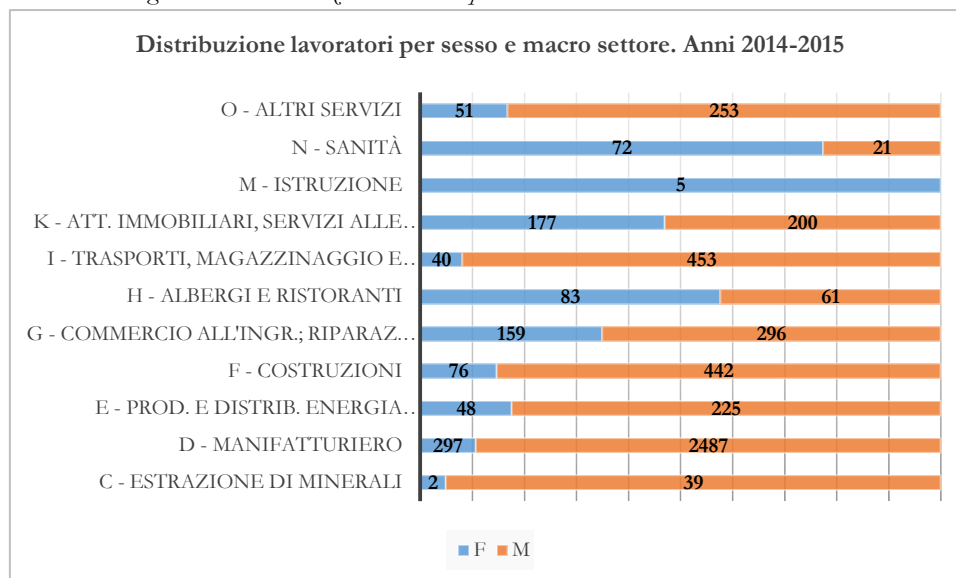
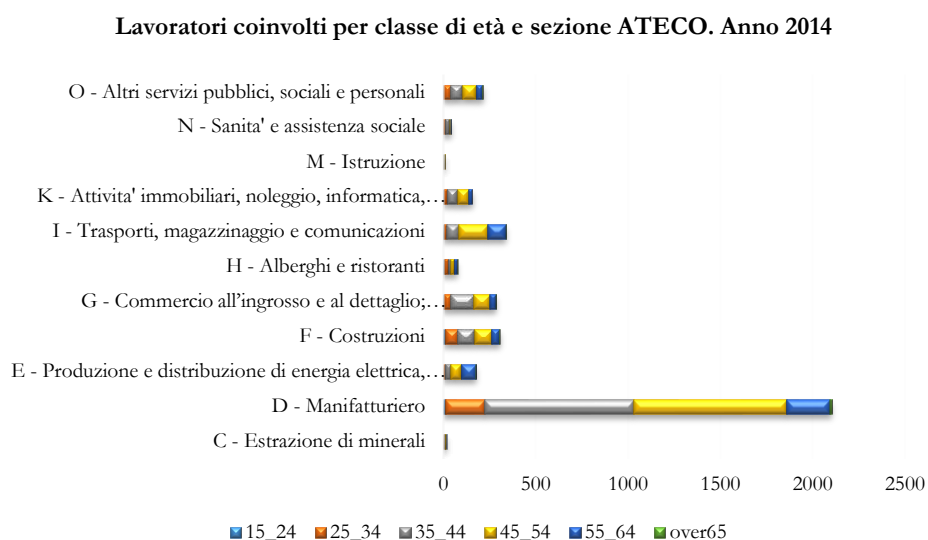


Figura 1.10 Distribuzione lavoratori per sesso e macro settore. Anni 2014-2015



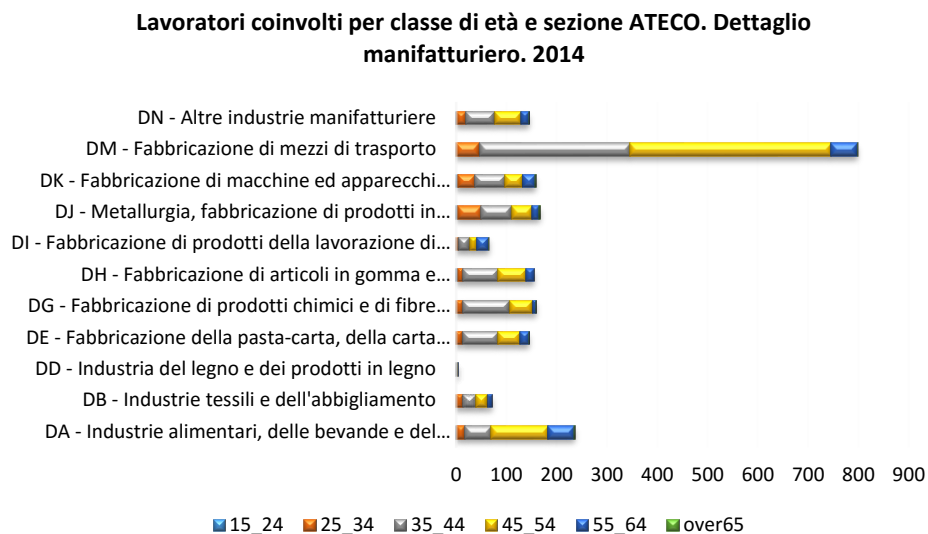
Per quanto riguarda le classi di età degli addetti coinvolti in percorsi di formazione, si registra una maggiore presenza delle classi mediane, diffusamente in tutti i settori. In particolare nella classe 45-54 anni e ed in quella tra i 35 ed i 44 anni. Ciò incrocia senza dubbio il dato relativo alla platea delle unità lavorative in Basilicata, che a partire dal 2013 comincia a registrare una maggiore presenza delle classi mediane, e dal 2014 in poi (con significativi numeri nel 2015) fa registrare la maggiore occupabilità degli over 50 a danno dei più giovani, che continuano a trovare difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro.

Figura 1.11 Lavoratori coinvolti per classe di età e sezione ATECO. Anno 2014



Nel dettaglio del manifatturiero si evidenzia maggiormente la tendenza descritta, con alcune particolarità da micro settore a micro settore.

Figura 1.12 Lavoratori coinvolti per classe di età e sezione ATECO. Dettaglio manifatturiero. Anno 2014



Sul dettaglio manifatturiero si vede un incremento dei lavoratori attestati sulla fabbricazione dei mezzi di trasporto nel corso del 2015, ma anche un aumento nel settore della fabbricazione di macchine e nella metallurgia, con una preponderanza delle classi mediane in tutti i settori considerati.

Figura 1.13 Lavoratori coinvolti per classe di età e settore ATECO. Anni 2014-2015

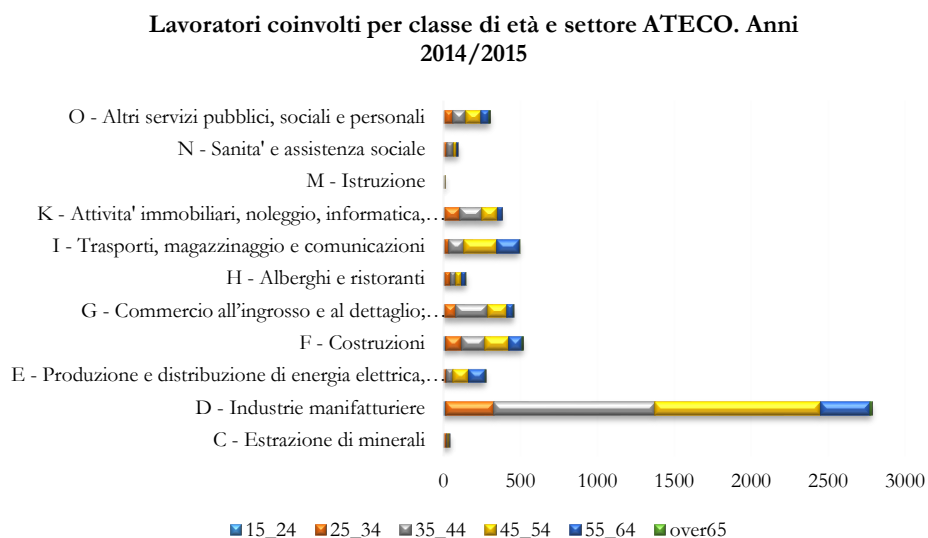
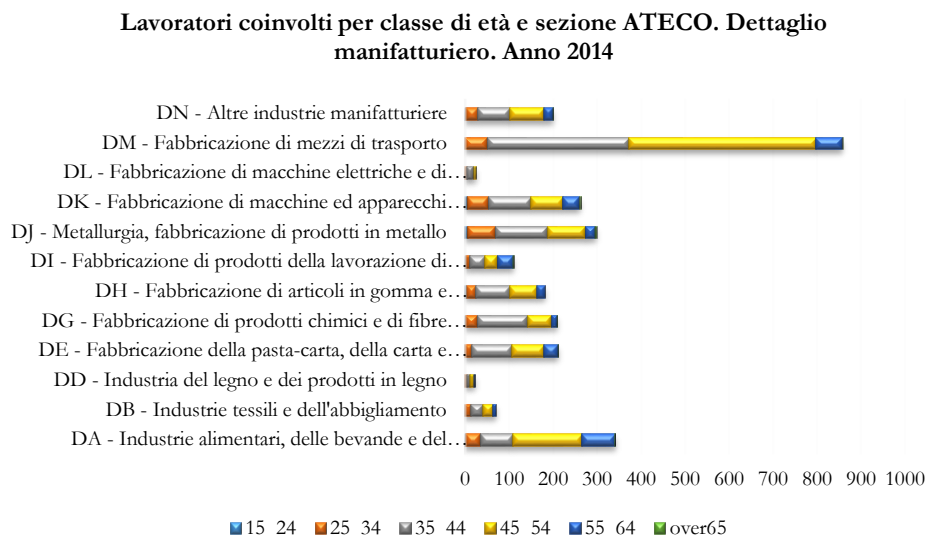


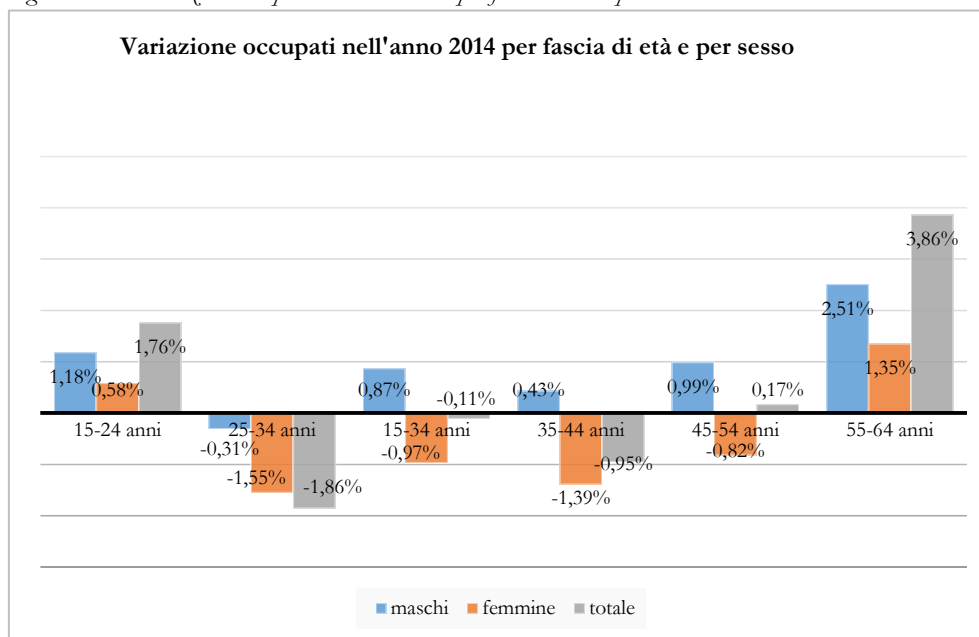
Figura 1.14 Lavoratori coinvolti per classe di età e sezione ATECO. Dettaglio manifatturiero. Anno 2014



Le evidenze sono ancor più significative se si prendono in considerazione i valori di occupazione e disoccupazione ed il relativo titolo di studio nelle differenti classi di età e suddivisi per sesso. Come si può notare, un altro fenomeno evidente, e in parte preoccupante, nell'ultimo biennio in particolare (2014-2015) è quello relativo all'occupazione per fascia di età, in cui si registra la netta allocazione del flusso di nuovi occupati nelle fasce di età più anziane, specie nella classe 55-64 anni.

Dal Figura che segue è possibile rilevare la variazione nel tasso di occupazione per fasce di età relativo al 2014.

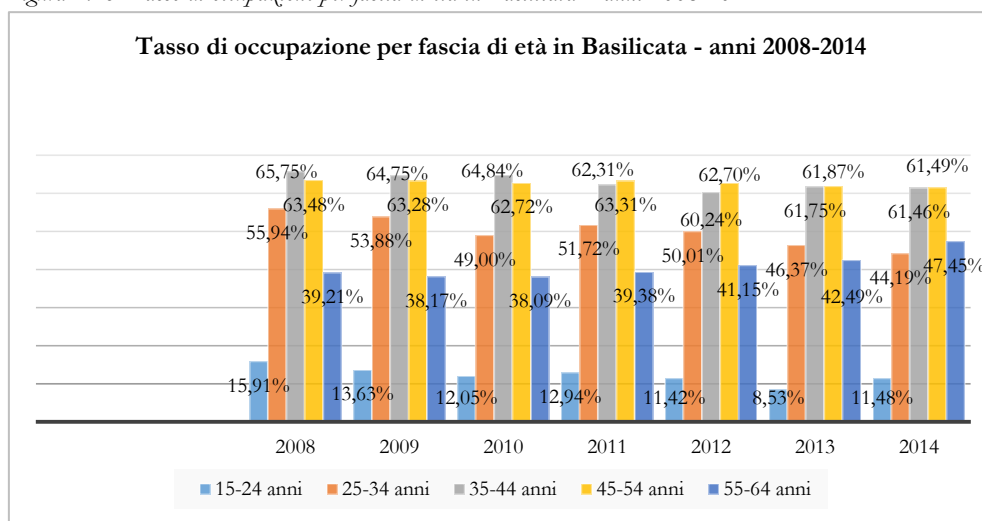
Figura 1.15 Variazione occupati nell'anno 2014 per fascia di età e per sesso



Ns elaborazione su dati ISTAT

Seguendo gli istogrammi è possibile vedere le variazioni nei tassi occupazione per fascia di età dal 2008 al 2014. Si può notare come la fascia 55-64 sia quella a registrare la crescita più consistente, passando dal 39,21% del 2008 al 47,45% del 2014. Una netta sofferenza, invece, si registra per la fascia compresa tra i 25 ed i 34 anni che passa dal 55,94% del 2008 al 44,19% del 2014. Dal 2013 al 2014, passaggio in cui si è registrata la prima inversione di tendenza, anche in Basilicata, dopo gli effetti devastanti della lunga crisi, le fasce che registrano le crescite più considerevoli sono la prima (15-24) e l'ultima (55-64), sempre in sofferenza la fascia 25-34 anni.

Figura 1.16 Tasso di occupazione per fascia di età in Basilicata – anni 2008-2014

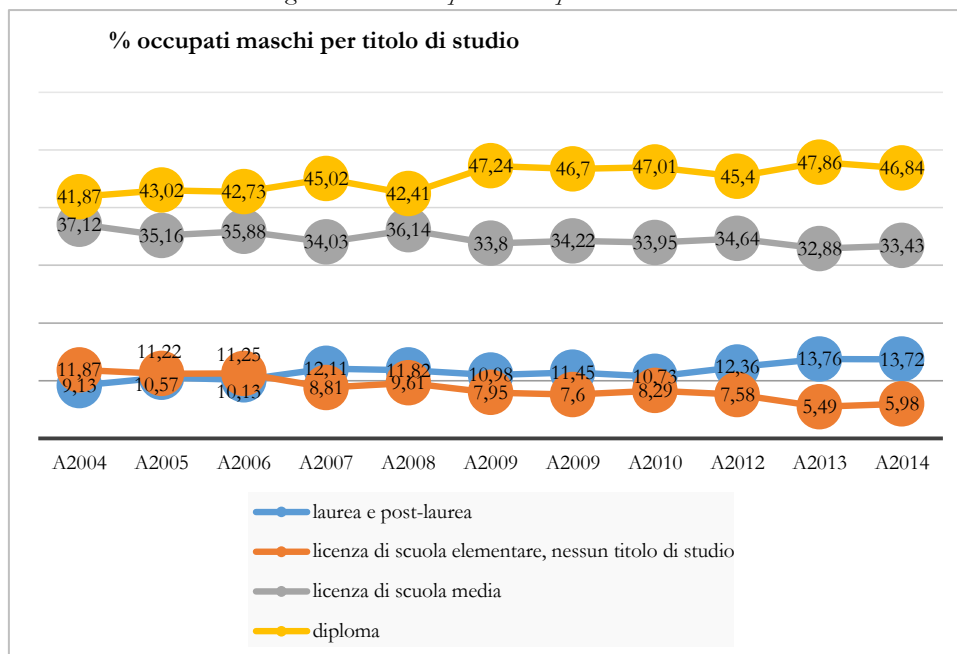


Ns elaborazione su dati ISTAT

Con riferimento alla variazione registrata nel biennio, ad andare meglio nel nuovo mercato del lavoro sono proprio i 55-64enni, mentre i più giovani fanno fatica a trovare lavoro, un po' meno nella fascia 15-24 anni e un po' di più nella fascia 25-34 anni. Cumulando le due (15-24 e 25-34), il tasso di occupazione aumenta di un +0,87% per i maschi e diminuisce di un -1,0% netto per le femmine; nelle stesse fasce la Basilicata al femminile procede in lieve controtendenza rispetto al resto del paese, dove si registra un sia pur lieve aumento. Contemporaneamente l'occupazione aumenta rispettivamente di +2,51% e +1,35% nella fascia compresa tra i 55 ed i 64 anni.

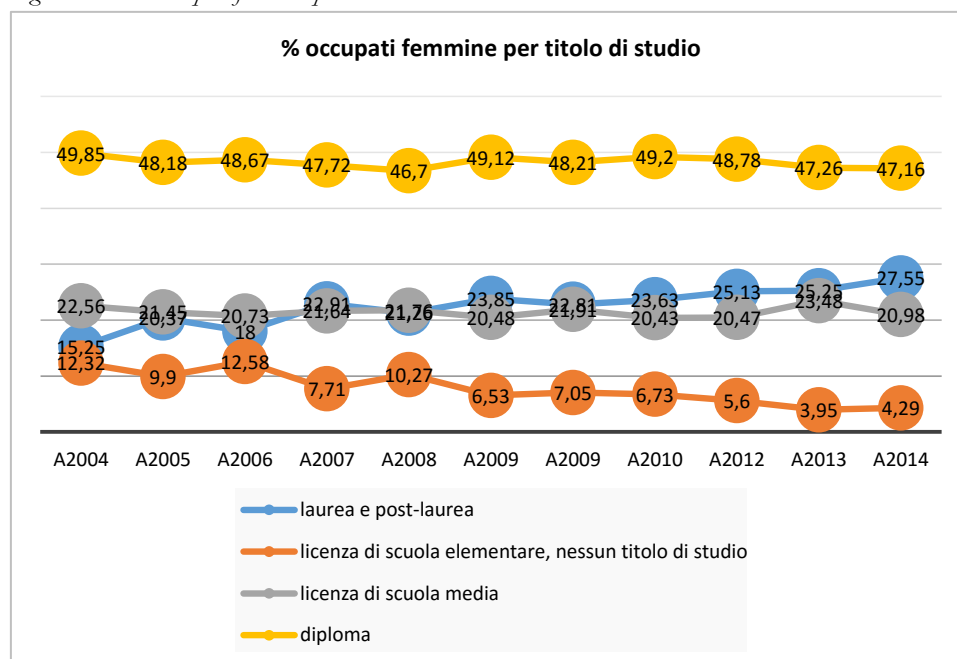
Infine si può valutare la variazione dell'occupazione per titolo di studio nell'arco di un decennio, da cui si possono trarre una serie di considerazioni. Certamente è possibile sostenere che, nell'ultimo decennio, manifestano una capacità di tenuta ai colpi della crisi in primis le persone con titoli di studio superiori e con le competenze maggiori. In Basilicata questo dato è, certo, relativo al fatto che il numero di donne che conseguono la laurea è maggiore del numero di uomini, ma nello stesso tempo il trend di assorbimento di donne laureate sul totale (che nel 2004 era pari al 15% e nel 2014 sale al 27,5% a differenza del 13,7% dei laureati uomini) è un dato su cui appuntare le future riflessioni in termini di allocazione delle risorse, di anticipo e stimolo dei processi evolutivi in atto, e delle politiche pubbliche di sostegno sul lato dell'offerta di lavoro. La minore occupabilità è generalizzata, ma colpisce soprattutto gli uomini meno qualificati, con differenze nei tassi di occupazione superiori ai 15 punti percentuali, come ci ricorda Eurostat.

Figura 1.17 % occupati maschi per titolo di studio



Ns elaborazione su dati ISTAT

Figura 1.18 % occupati femmine per titolo di studio



Ns elaborazione su dati ISTAT

In definitiva possiamo dire che, in riferimento all'occupazione ed ai lavoratori coinvolti, in Basilicata esiste un problema legato alla debole crescita della produttività, attribuibile alla presenza di specializzazioni tradizionali che devono rinnovarsi, una scarsa capacità di innovare nei modelli di business, ormai divenuti fondamentali per il posizionamento e per il successo sui mercati mondiali

(attività di progettazione dei prodotti, commercializzazione, servizi post vendita, contenuti immateriali). Quello lucano è un sistema caratterizzato da una presenza di PMI con poca capacità di innovare e poco reattive per quanto riguarda le attività volte all'internazionalizzazione. Sconta una grande forza centrifuga dell'FCA, evidente sia dai numeri che compongono l'export lucano (dato fotografato anche dall'ultimo rapporto della Banca d'Italia⁷ del novembre 2015 e che vede il peso dell'automotive su valori del 70%), sia dalla capacità di "leadership territoriale" con basse opportunità di scambio di tecnologie e basso livello di autonomizzazione sui mercati esteri da parte delle imprese dell'indotto. Un altro tema, non solo riferibile all'automotive, è quello dell'integrazione fra le diverse aree aziendali da coinvolgere nei processi di cambiamento e internazionalizzazione, diversificazione e nelle relazioni fra imprese della filiera. Alcuni spunti potrebbero venire da un rinnovato ruolo della formazione e delle politiche pubbliche in questo ambito: la necessità di superare la tradizionale distinzione tra formazione generale e formazione specifica, spinge a considerare strategica una forma di promozione della cooperazione tra le imprese, enti di ricerca, università e parti sociali, per provare a diffondere approcci innovativi oltretutto una maggiore coordinazione tra le attività della formazione regionale e le attività dei fondi interprofessionali.

Il lavoro dovrà agganciare una nuova centralità dei processi di formazione e di qualificazione, centrali per le imprese; le imprese dal canto loro dovranno reinvestire sulla formazione dei lavoratori per assicurarsi alti tassi di innovazione e per aumentare la produttività. È necessario spingere in avanti lo sguardo nel sistema di scambio tra formazione, conoscenza, saperi diffusi e territoriali e luogo di lavoro, ad esempio provando a sviluppare l'ipotesi di incubatori di formazione insieme ad imprese ed istituti tecnici, apprendistati di ricerca per provare a sviluppare nuove ed alte specializzazioni nei settori della meccatronica e dei sistemi tecnologici applicati alla produzione ed ai tempi di lavoro.

Una minoranza della forza lavoro globale è impiegata direttamente da grandi gruppi multinazionali, ma questi ultimi possono fungere da modello per le imprese più piccole e per i sistemi imprenditoriali locali. Perciò la pianificazione della forza lavoro nelle decisioni di queste imprese ha il potenziale di trasformare i mercati del lavoro locali attraverso l'occupazione indiretta e impostando il ritmo per nuove competenze del lavoro e nuovi requisiti per lo sviluppo.

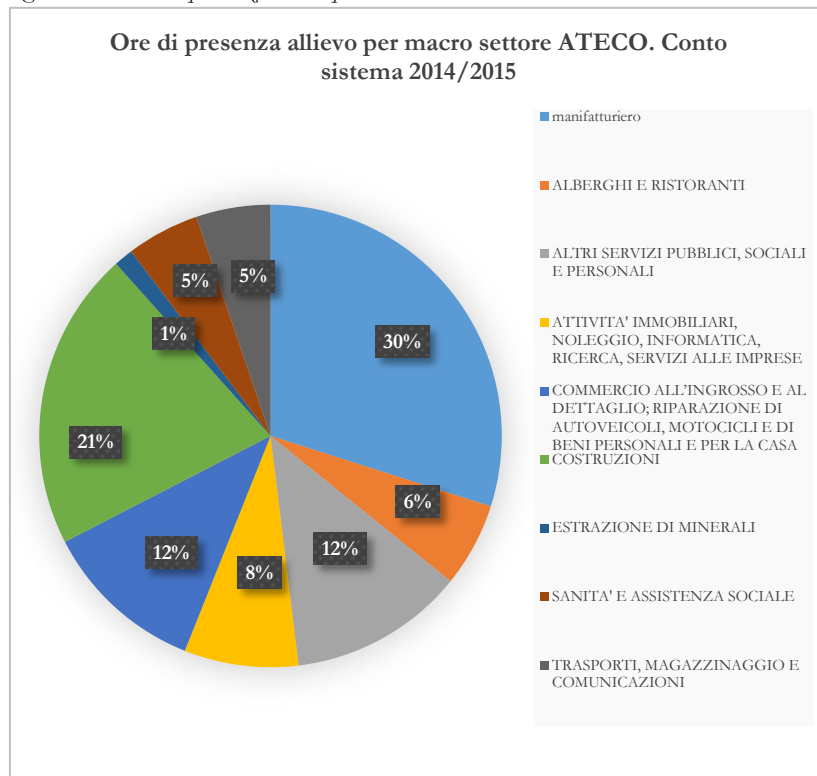
Dedicarsi ad una riflessione di questo tipo sulla visione del lavoro e dell'economia, è un modo per incidere sempre di più e per far contare maggiormente il lavoro nel ciclo produttivo, per ripensare il ruolo del sindacato negli spazi nuovi dell'economia e dell'impresa, per acquistare nuova centralità allo sviluppo della persona.

1.4 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 non sono molto prossimi: 76.195 ore per il Conto di Sistema e 109.059 per il Conto Formazione, con un totale di 185.254 ore, in media, poco più di 400 ore di formazione per ogni azienda coinvolta, ma mentre con il Conto di Sistema abbiamo una media di circa 180 ore ad azienda, per il Conto Formazione la media sfiora le 260 ore ad azienda.

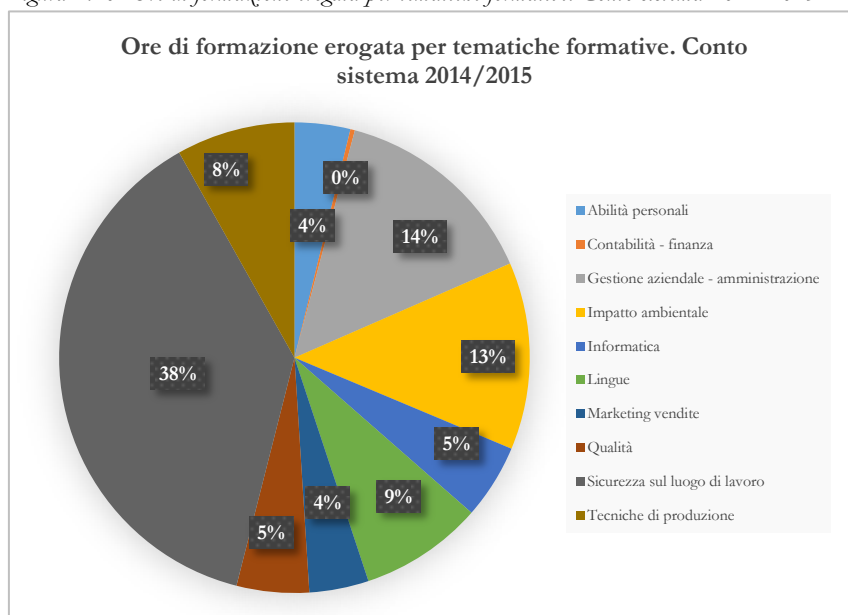
Tra i settori maggiormente coinvolti sul Conto di Sistema si evidenzia il manifatturiero con circa il 30% sul monte ore, poi le costruzioni con il 21%, poi commercio e altri servizi con il 12%.

Figura 1.19 Ore di presenza allievo per macro settore ATECO. Conto sistema 2014/2015



Ma l'industria manifatturiera fa registrare una presenza del 60% del totale delle ore di formazione erogate nel Conto Formazione attraverso Fondimpresa, per via della preponderanza delle imprese del settore registrate.

Figura 1.20 Ore di formazione erogata per tematiche formative. Conto sistema 2014-2015



In ordine di importanza le tematiche con la maggior incidenza nel Conto di Sistema sono la Sicurezza sul Luogo di Lavoro (38%), la Gestione Aziendale (14%), l'Impatto Ambientale (13%), le Lingue (9%), Tecniche di Produzione (8%), Qualità e l'Informatica (5%). Poco rilevanti le altre.

Per quanto riguarda il Conto Formazione la situazione è evidenziata dal Figura seguente.

Figura 1.21 Ore di formazione per tematiche. Conto formazione 2014-2015

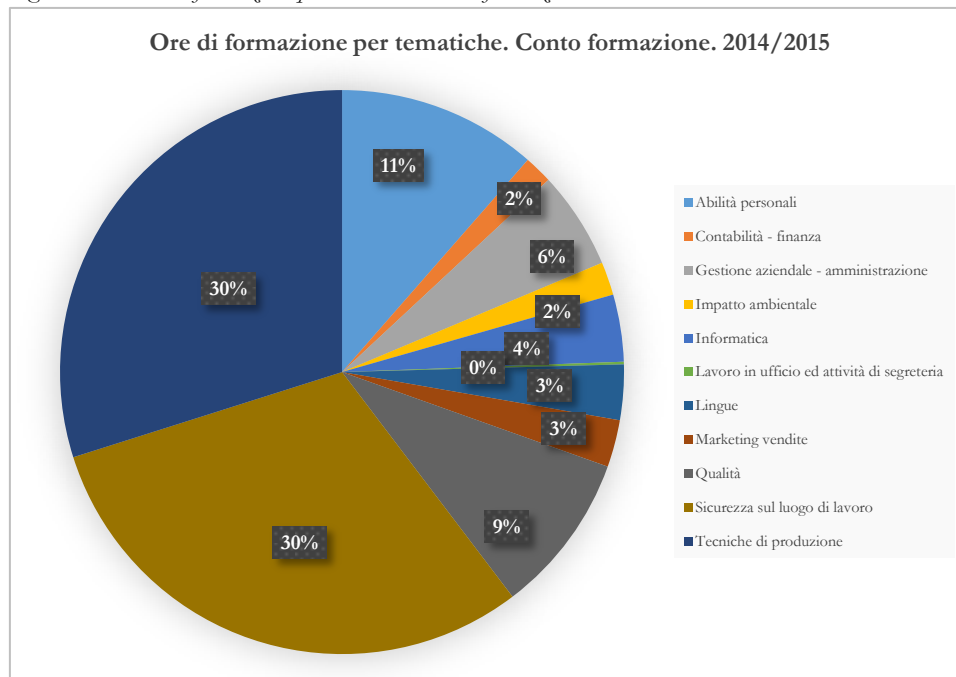
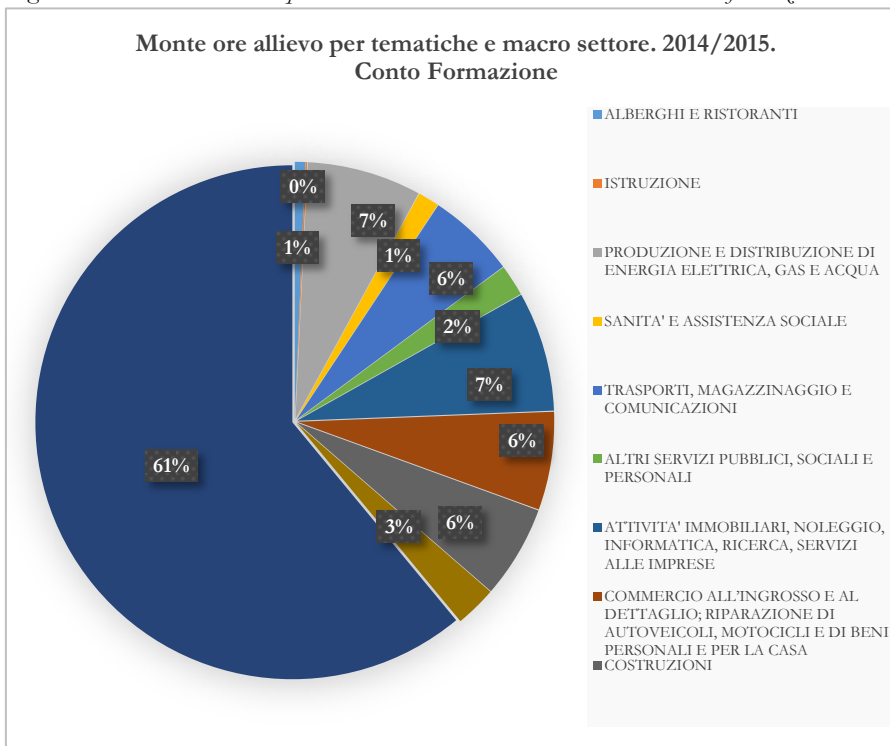


Figura 1.22 Monte ore allievo per tematiche e macro settore. 2014-2015. Conto formazione



Ore di formazione erogate per tematiche formative e sezione ATECO 2002 (di unità produttive raggiunte) –
Conto Sistema – Anno 2014/2015 (val %)

	Abilità personali	Contabilità - finanza	Gestione aziendale - amministrazione	Impatto ambientale	Informatica	Lingue	Marketing vendite	Qualità	Sicurezza sul luogo di lavoro	Tecniche di produzione
C - Estrazione di minerali	0,00 %	0,00%	1,39%	2,29%	0,00%	0,00 %	0,00%	0,00 %	2,44 %	0,00%
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	0,00 %	0,00%	3,83%	2,19%	0,00%	2,62 %	0,00%	7,00 %	1,39 %	0,00%
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	0,00 %	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00 %	5,86%	0,00 %	0,65 %	0,00%
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	0,00 %	0,00%	0,09%	1,59%	0,00%	0,89 %	0,00%	1,21 %	1,32 %	0,17%
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	0,00 %	0,00%	0,00%	2,46%	0,00%	10,72 %	4,40%	1,21 %	1,18 %	3,80%
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	0,00 %	0,00%	3,81%	2,24%	0,00%	1,73 %	0,00%	11,98 %	4,04 %	3,57%
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	0,00 %	0,00%	4,84%	0,00%	0,00%	0,00 %	0,00%	0,00 %	1,37 %	0,00%
DJ - Metallurgia, fabbricazione	3,55 %	0,00%	4,50%	7,26%	15,34%	13,39 %	15,82 %	8,21 %	5,13 %	8,93%

e di prodotti in metallo										
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	0,00 %	0,00%	0,39%	1,79%	1,18%	0,00 %	9,23%	0,00 %	3,50 %	13,79 %
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	0,00 %	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00 %	0,00%	0,00 %	0,86 %	0,00%
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	0,00 %	0,00%	0,00%	1,59%	0,00%	2,28 %	0,00%	0,85 %	0,44 %	6,48%
DN - Altre industrie manifatturiere	0,00 %	0,00%	2,17%	3,78%	6,53%	11,45 %	0,00%	13,52 %	6,88 %	4,52%
F - Costruzioni	5,51 %	100,00 %	22,91%	30,93 %	19,44%	5,61 %	5,42%	10,17 %	29,01 %	11,47 %
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	29,71 %	0,00%	30,52%	3,47%	16,49%	9,30 %	4,69%	10,05 %	6,76 %	14,57 %
H - Alberghi e ristoranti	42,72 %	0,00%	2,18%	1,99%	0,00%	16,28 %	26,39 %	4,71 %	0,90 %	7,73%
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	13,88 %	0,00%	4,54%	8,24%	4,72%	3,35 %	1,90%	8,69 %	5,32 %	2,40%
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	0,58 %	0,00%	9,23%	4,47%	13,94%	17,74 %	16,22 %	10,26 %	3,20 %	18,13 %
N - Sanità e assistenza sociale	0,00 %	0,00%	1,79%	1,48%	8,50%	2,62 %	0,00%	11,77 %	6,56 %	3,80%
O - Altri	4,06	0,00%	7,82%	24,24	13,86%	2,04	10,07	0,36	19,06	0,61%

servizi pubblici, sociali e personali	%		%	%	%	%	%	%	%	%
Totale complessivo	100, 00%	100,00 %	100,00%	100,00 %	100,00 %	100, 00%	100,0 0%	100, 00%	100,0 0%	100,00 %

1.5 Penetrazione di Fondimpresa

Dalle tabelle 1a e 1b è possibile rinvenire il relativo peso delle aziende raggiunte nel 2013 per provincia sul totale provinciale. E si comprende come ancora esista ampio margine di insediamento sul territorio di Fondimpresa.

Numero di Fondimpresa prov. PZ/ATECO nel 2013	
DIVISIONE ATECO	IMPRESE RAGGIUNTE PZ
C-ESTRAZIONE DI MINERALI	1
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	35
E-PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA	2
F-COSTRUZIONI	12
G-COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI VEICOLI	7
H-ALBERGHI E RISTORANTI	5
I-TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO E COMUNICAZIONI	6
K-ATTIVITÀ IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	9
N-SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	1
O-ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	7
TOTALE	85

Imprese raggiunte da Fondimpresa prov. MT/ATECO	
DIVISIONE ATECO	IMPRESE RAGGIUNTE MT
C-ESTRAZIONE DI MINERALI	0
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	23
E-PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA	1

F-COSTRUZIONI	3
G-COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI VEICOLI	7
H-ALBERGHI E RISTORANTI	1
I-TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO E COMUNICAZIONI	2
K-ATTIVITA' IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	7
N-SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	1
O-ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	3
TOTALE	48

Dalle due tabelle si può effettuare un confronto con le linee di tendenza per gli anni successivi, quanto alla penetrazione di Fondimpresa nel tessuto produttivo lucano e delle due province di Potenza e Matera. Si può notare come ad un insediamento molto marginale per il 2013 faccia seguito un aumento nell'anno

2014, quasi raddoppiato il numero di imprese raggiunte, in maniera proporzionale nella provincia di Potenza e in quella di Matera, passando da un numero di 133 imprese raggiunte a 260.

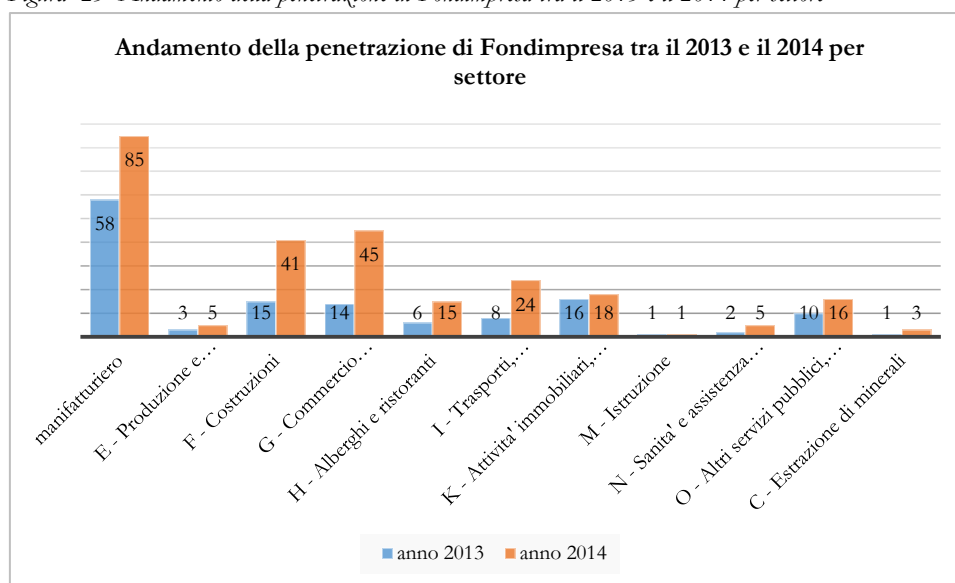
Stazionaria la situazione per i servizi alle imprese, non si registra alcuna crescita e ciò lascia qualche margine interpretativo al tipo di formazione offerta ed alle dinamiche relative allo sviluppo di questo settore in Basilicata. Punti su cui si tenterà una sistemazione nelle conclusioni del capitolo e più diffusamente nelle conclusioni generali.

<i>Unità produttive raggiunte per provincia e sezione ATECO 2002 (dettaglio manifatturiero) - Anno 2014</i>			
	MT	PZ	Totale complessivo
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	0	2	2
C - Estrazione di minerali	0	3	3
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	3	7	10
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	2	0	2
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	1	0	1
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	1	1	2
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	4	0	4
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	3	6	9
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	2	4	6
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	6	14	20
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	3	8	11
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	1	7	8
DN - Altre industrie manifatturiere	10	2	12
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	1	4	5
F - Costruzioni	11	30	41

G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	18	27	45
H - Alberghi e ristoranti	6	9	15
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	9	15	24
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	9	9	18
M - Istruzione	1	0	1
N - Sanità e assistenza sociale	2	3	5
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	9	7	16
Totale complessivo	102	158	260

Dal Figura seguente è possibile confrontare la crescita nell'insediamento per settore.

Figura 23 Andamento della penetrazione di Fondimpresa tra il 2013 e il 2014 per settore



Anche nel confronto con il dato aggregato alla metà del 2015 si nota la migliore performance del settore delle costruzioni, ambito che può aprire ampi margini in riferimento a tutto un contesto di innovazione produttiva e di materiali, specie in una regione produttrice di energia e date le condizioni di dissesto idrogeologico e sismicità⁶.

1.6 Conclusioni

Dall'analisi dei dati fin qui compiuta è possibile stabilire delle tendenze e, unitamente ad esse, alcune valutazioni comportamentali per i futuri sviluppi. La divisione territoriale mostra una presenza del 60%

⁶ In particolare ci si riferisce alla strategia individuata nel documento Smart Specialization Strategy da poco reso pubblico dalla Regione Basilicata.

di aziende in provincia di Potenza e la restante parte in provincia di Matera, con un netto incremento in quest'ultima anche a dispetto del dato di minor concentrazione.

La fotografia è netta e riferisce di un tessuto di piccole e piccolissime imprese non raggiungibili da Fondimpresa. Ma negli ultimi tre anni l'insediamento in queste ultime è in netto aumento sia per la provincia di Potenza che per quella di Matera, prevalentemente nel settore manifatturiero ma con segnali positivi anche nei settori del commercio e delle costruzioni. Altrettanto in crescita il dato dell'insediamento nella classe dimensionale compresa tra 10 e 49 dipendenti. Si rafforza l'esigenza di ricercare un approccio formativo di carattere aggregativo, provando ad incidere su dinamiche territoriali, su competenze diffuse e sedimentate (per territorio e per ambito produttivo).

Ogni scelta di posizionamento strategico nei profili formativi non può non incrociare valutazioni relative allo sviluppo collaborativo, in un ambiente di riferimento, al tipo di supporto richiesto dall'azienda principale (sempre che vi sia un'azienda leader). In tal caso, le interrelazioni tra l'importanza del supporto alla formazione ed il coinvolgimento dell'azienda che ne fruisce in relazione all'ambiente, generano un diverso livello di capacità, sistemica appunto (ed al massimo grado di interdipendenza) oppure isolata.

La netta prevalenza di piccolissime imprese dice che:

- è preferibile una strategia mirata ad una integrazione territoriale nell'offerta formativa, possibilmente nel filone degli assi concernenti la strategia regionale S3;
- è ancora fortemente aggredibile il tessuto produttivo, specie nel settore manifatturiero, ma anche in relazione ad un settore dei servizi ancora troppo poco attestato su servizi avanzati alle imprese;
- al contempo in un settore delle costruzioni piuttosto attestato su processi di tipo tradizionale o che comunque non colgono in pieno le opportunità di una diversificazione di tecniche, di processo e di materiali da costruzione che pure si inserirebbero in un contesto ambientale ed abitativo specifico.

Le classi di età maggiormente coinvolte in azioni formative sono quelle intermedie, meno coinvolte quelle più giovani. Certamente per un maggior insediamento delle prime nella platea di occupati, oltretutto per un ulteriore avanzamento anche in relazione alle politiche per il lavoro più recenti, Jobs Act e sgravi contributivi. Tendenza questa che pone serie riflessioni sul reale impatto delle politiche per il lavoro e su come queste potrebbero invece incrociare le scelte delle aziende e degli operatori pubblici sulla formazione professionale.

L'altro aspetto su cui occorre focalizzare l'attenzione è relativo alle ore di formazione per tematiche formative. In particolare si evidenziano alcuni valori contraddittori: sulle abilità personali è ampio lo scarto tra la formazione erogata sul conto di sistema per le imprese fino a 50 dipendenti rispetto alle scelte più libere effettuate sul conto formazione. Probabilmente, come accennato e come meglio si dirà nel quarto capitolo, anche e soprattutto per un basso rilievo della formazione per gli stessi titolari d'azienda. Abbastanza simile l'opzione sulla gestione aziendale tra i due conti.

Sul dettaglio della formazione erogata per tematiche formative e sezione ATECO si scorge qualche evidenza in più.

Le attività di servizi alle imprese e immobiliari, poi, evidenziano una più marcata propensione ad approcci relativi alla contabilità (40% circa), informatica (66% circa) e lavoro di ufficio e segreteria (73%). In questo caso è scarsa l'attenzione su marketing e vendite, più presente sul conto formazione.

Inoltre è possibile tracciare un primo bilancio con riferimento alla forte concentrazione sulle tecniche di produzione (81% circa) sulla sezione relativa alla fabbricazione dei mezzi di trasporto; la stessa cosa non si evidenzia sul conto di sistema (solo il 6%).

Ciò spinge a ritenere, per un verso, che ci sia un'esigenza stretta di aggiornamento, dall'altra spingerebbe a prendere in considerazione l'eccessivo spostamento verso scelte di iperspecializzazione poco aderenti ad esigenze di movimento e flessibilità degli spazi produttivi e di apprendimento nelle aziende.

Quest'ultimo aspetto motiverebbe, secondo il nostro punto di vista, un investimento maggiore di energie in tecniche di affiancamento e action learning, che da un lato agevolerebbe l'emergere dei fabbisogni inespressi ma evidenti, dall'altro porterebbe a maturazione spazi di formazione ed apprendimento creativi.

Lo stesso scostamento si verifica per l'impatto ambientale nelle imprese di costruzione, molto più alto sul conto di sistema. Con le considerazioni svolte nel corso del capitolo e che rinviano ad una più chiara scelta di politiche della formazione sulla strategia Smart.

Tendenzialmente si fa poca formazione nelle classi di età inferiori, ma è significativamente più basso il tasso di lavoratori under 24 e tra i 25-34 anni sul totale. La situazione è più equilibrata sul conto di sistema, con una maggior presenza della classe 25-34 anni, ma con un forte spostamento dei valori complessivi della formazione per tematiche sulla classe 45-54 sul conto formazione, tranne che in relazione all'informatica.

Ancora più irrisorio il tasso di partecipazione nella classe 15-24 anni. Circostanza che spinge ad estendere il ragionamento sul tardivo inserimento al lavoro e su come ricercare una migliore integrazione nel passaggio scuola -lavoro, oltretutto profili di gestione integrata dei piani formativi e raccordo tra Regione e fondi interprofessionali. In modo da rafforzare un contesto più specifico e diretto a rinvenire l'emersione di profili rafforzativi di "competenze locali", da un lato, e dall'altro tentare un aggancio primario di orientamenti qualificanti, prima ancora dell'inserimento lavorativo, in modo da concepire la formazione come una formula di scambio continuo e non di mero trasferimento di nozioni base.

2 ANALISI DELLA RILEVANZA DEI SETTORI ECONOMICI MAGGIORMENTE RAGGIUNTI DA FONDIMPRESA NEL CONTESTO PRODUTTIVO REGIONALE

2.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi

Questo secondo capitolo vuole essere una illustrazione dei fabbisogni formativi raggiunti da Fondimpresa, in termini di settori economici e tipologie di lavoratori, relativamente all'intero contesto produttivo territoriale. Pertanto per la sua stesura si è utilizzato un duplice approccio:

- un primo approccio meramente scientifico-statistico finalizzato a ricostruire il contesto produttivo regionale in termini di imprese vigenti sul territorio distinte per sezione/divisione ATECO 2002 e lavoratori presenti al loro interno;
- un secondo approccio interpretativo dei dati acquisiti, che ha quale obiettivo prioritario quello di interfacciare i dati di contesto con i dati relativi alle imprese/lavoratori raggiunti da Fondimpresa per valutare la capacità del sistema nel raggiungere i settori economici più rilevanti nel contesto produttivo del territorio in termini di dinamiche produttive, innovatività, dinamica occupazionale e qualità dei posti di lavoro, ecc...

Non sono mancati momenti di acquisizione a campione di feedback, non precisamente di indagine sul campo, ma che ha opportunamente fatto interagire le informazioni pervenute da alcuni attori privilegiati, siano essi attestati sul versante programmatico e dirigenziale oppure su quello lavorativo-sindacale. Si è partiti da alcune evidenze maggiori e relative al settore produttivo ed all'allocatione territoriale delle azioni. È stata fatta una verifica dei settori maggiormente coinvolti e da cui è possibile svolgere alcune indicazioni di prospettiva. A questo punto si è seguito un criterio aggregativo del macrosettore manifatturiero che, come si dimostra, raccoglie al suo interno il maggior numero di aziende (circa il 50%), ma il dato è ancora più vistoso sul numero dei lavoratori coinvolti con percentuali oltre il 60%.

L'obiettivo che ci si è posti è quello di acquisire informazioni e dati utili in grado di fotografare il contesto produttivo regionale nella sua "interezza", la distribuzione geografica delle imprese, settori principali di attività, l'identità dei lavoratori presenti al loro interno in termini di professionalità e competenze. Informazioni indispensabili ed imprescindibili per poter individuare il grado di penetrazione degli interventi formativi predisposti da Fondimpresa, in termini di capacità di riuscire a raggiungere i diversi settori di attività ed in particolare i lavoratori al loro interno presenti in termini di opportunità formative offerte. A tal riguardo è indispensabile un'interpretazione dei dati che guardi al territorio non solo in termini di quanto è già presente e radicato, come attività economiche e settori produttivi, ma soprattutto a quanto può divenire in un contesto locale che sta seppur lentamente mutando la sua vocazione, i suoi orizzonti di sviluppo sull'onda di nuove grandi sfide. Si pensi ai due scossoni che hanno interessato la da una parte la grande opportunità e sfida legata a Matera 2019 e diametralmente opposto il fermo di circa sei mesi delle attività di estrazioni del Centro Oli di Viggiano che hanno in qualche modo scrollato gli animi collettivi ed "imprenditoriali" convincendoli ed imponendo loro l'esigenza di individuare nuovi mercati, sfide e opportunità di crescita che non si limitino al periodo di Matera 2019 o all'arco temporale delle estrazioni ma che offrano mercati ben radicati rispetto alle risorse disponibili sul territorio ed alla sua vocazione. Si è optato per un'opportuna disaggregazione dei dati su scala provinciale essendo Potenza e Matera realtà territoriali e produttive completamente distinte. Si è ricostruito il tessuto produttivo territoriale interpretando il dato numerico

in un'ottica storica (rispetto al momento di crisi economica) e geografica-territoriale (rispetto alla sua posizione geografica, regione del Sud Italia con due grandi sfide da superare: l'atavico divario nazionale nord-sud Italia e il limite delle aree interne della Basilicata). Utili per tale approccio sono risultati: i rapporti Svimez 2014-2015, il rapporto Banca d'Italia 2015, il rapporto Confindustria 2016 (riportati per esteso in Bibliografia).

Si è inoltre ritenuto importante acquisire dati regionali relativi al livello di occupazione, di disoccupazione e di inattività interrogando il database ISTAT, con una distinzione di genere finalizzata a valutare quali possono essere per il futuro leve di sviluppo in grado di sottrarre inattivi e disoccupati che sono per la gran parte ancora donne e giovani. Di fronte ad un dato che segnala 3000 nuove assunzioni si è ritenuto opportuno un esame di realtà economica e sociale dei dati.

Interfacciando i dati sul livello di occupazione per genere con quelli relativi alle imprese e soprattutto alle nuove imprese, è emerso un dato interessante legato ad una certa effervescenza del mondo imprenditoriale femminile e giovanile.

Si è proceduto confrontando i dati di contesto con quelli relativi alle imprese interessate da interventi formativi Fondimpresa per valutare se il sistema di formazione implementato sia effettivamente in grado di dare risposte concrete a realtà produttive che necessitano di un supporto continuo in termini di competenze e professionalità interne, soprattutto per quelle che sono le realtà produttive più radicate e promettenti sul territorio. Per fare ciò si sono innanzitutto interfacciati i dati sulla formazione erogata da Fondimpresa con i dati relativi al tessuto produttivo locale, ottenendo delle prime stime puramente quantitative. Si è poi passati allo studio di rapporti settoriali, quali linee guida PON "Cultura" 2014-2020, Programma Operativo FESR 2014/2020, rapporto SVIMEZ, rapporto Censis, interviste ad attori privilegiati al fine di avere indicazioni sulla rilevanza dei settori produttivi e dei lavoratori raggiunti da fondimpresa rispetto alla realtà del territorio. Rilevanza intesa non solo in termini quantitativi ma soprattutto in termini di sviluppo, di capacità di raggiungere i settori drivers per superare la crisi e generare nuova produttività ed occupazione.

2.2 Panoramica sul contesto produttivo territoriale

2.2.1 Uno sguardo sulla crisi

La 'grande crisi' della Regione e del Paese non è un passaggio di congiuntura sfavorevole che si compensa facilmente con una ripresa del ciclo economico. I timidi segnali di ripresa congiunturale, che si sono iniziati a manifestare dal 2015, si sono registrati nella geografia sociale ed economica del Centro nord, ma non sono stati accompagnati da effetti positivi nel sistema produttivo meridionale, confermando l'ampliamento di un distacco tra le due economie.

Le conseguenze della crisi hanno già cambiato la struttura produttiva del Mezzogiorno e della Basilicata. Sono evidenti:

- il restringersi dell'apparato industriale, la diminuzione dello stock di capitale, con una perdita in competitività;
- la caduta della domanda interna, con la pesante contrazione dei consumi ed il crollo della spesa per investimenti, una spirale negativa per effetto della drastica riduzione complessiva dei redditi da lavoro conseguente al crollo occupazionale;
- l'apertura di una vera 'questione sociale', con una riduzione dei più elementari diritti di cittadinanza ed una sorta di esclusione sociale dei giovani e delle donne meridionali.

La Basilicata subisce, nell'interminabile 'grande crisi', la stessa sorte del Paese e del Mezzogiorno. Un Paese più diviso e diseguale. Un Mezzogiorno che appare stravolto nel suo profilo economico e sociale. La crisi è intensa e drammatica in tutte le regioni del Sud. Nel 2013 la flessione dell'attività economica si è accentuata in Basilicata (-6,1%), in Puglia, Calabria e Molise, mentre il calo del PIL nelle altre regioni italiane è stato di minore intensità.

Se si esamina il dato cumulato dei sei anni di crisi, dal 2008 al 2013, la riduzione del PIL è per quasi tutte le regioni meridionali, di entità forte (si va da oltre il -16% in Molise e Basilicata ad un minimo del -13% in Campania e Sardegna) e notevolmente più accentuata che nella maggior parte delle regioni del Centro-Nord (v. dati Svimez 2014).

La Basilicata, con la sua economia, è posta in una difficile congiuntura che essa vive con una sorta di 'propensione a ricadute strutturali'. Un 'ritorno' di fragilità, appena il ciclo delle economie contermini e del contesto più vasto del Paese rallenta o s'intoppa nei periodi critici.

La crescita molto rapida sperimentata tra la fine degli anni novanta e l'inizio di questo decennio si è arrestata. La Regione sperimenta tassi di crescita modesti, una contrazione dell'export, un'insufficiente creazione di posti di lavoro ed un deflusso accentuato di capitale umano, particolarmente giovane.

Molte sono le conseguenze della 'lunga recessione': calo del PIL, dell'occupazione e quindi conseguente riduzione dei redditi delle famiglie, crollo degli investimenti, aumento della disoccupazione ed esplosione della Cassa Integrazione Guadagni sono i mali più evidenti che hanno colpito il Paese.

La recessione che ha colpito l'Italia non ha risparmiato l'economia lucana che è rimasta coinvolta però, con maggiore gravità rispetto al resto del paese. Questo perché i fattori endogeni di fragilità e rigidità del sistema socio economico regionale hanno aggravato il peso sociale della crisi (la Basilicata partiva già, ad inizio crisi, con livelli di utilizzo degli ammortizzatori sociali molto alti, sintomatici di una crisi industriale che durava già da tempo) ed oggi rendono più lenta la fuoriuscita dalla crisi stessa (ad es. per via della modesta apertura internazionale di ampie fasce del sistema produttivo, che non consente di agganciare la ripresa del commercio mondiale). Il miglioramento dello scenario esogeno a seguito dell'apprezzamento del dollaro, del calo del prezzo del petrolio e dell'impostazione espansiva data alla politica monetaria europea, dovrebbe lentamente portare il nostro Paese fuori dalla spirale recessione/deflazione, nonostante il permanere di numerosi rischi legati ad uno scenario internazionale non stabilizzato, ed all'impossibilità di uscire da una trappola dell'austerità finanziaria. Per agganciare tale ripresa, è necessario però che l'economia regionale metta a valore i 'motori' straordinari che la attraversano e deve farlo con maggiore strategia politica, di capacità programmatica e di vivacità 'istituzionale': è assolutamente significativo, almeno potenzialmente, l'impulso derivante dagli eventi connessi alla designazione di Matera a Capitale Europea della Cultura 2019. Ed è importante la ripresa del comparto automotive, con il rilancio globale di FCA.

L'avvio imminente del nuovo ciclo di spesa dei fondi strutturali 2014-2020, imperniato sulla filosofia della "smart specialisation", deve contribuire a cambiare un modello di specializzazione produttiva oramai obsoleto, per esaltare le vocazioni di eccellenza della Regione nei settori a più alte prospettive di crescita (agroalimentare di qualità, turismo di nicchia, green economy, geodesia, chimica verde, ecc...).

Quindi, assieme alle tante difficoltà che hanno visibilmente alterato l'equilibrio preesistente occorre puntare ai comportamenti virtuosi avviati da quegli operatori privati (ma anche pubblici) che hanno saputo prendere consapevolezza della gravità della situazione, mettendo in atto azioni per fronteggiarla.

Sono probabilmente questi alcuni dei soggetti su cui poggiare la futura ripresa del sistema in quanto già inoltrati in quello che alcuni economisti chiamano "sentiero di traversa", quel sentiero cioè che deve consentirci di trovare una nuova "diritta via".

2.2.2 L'impresa in Basilicata

Fare impresa nel Mezzogiorno è sempre più difficile, e l'indice di disagio percepito dalle imprese del Sud è notevolmente differente rispetto a chi fa impresa nel resto dell'Italia.

Sul versante della dinamica d'impresa il saldo tra imprese cessate e iscritte nel Registro delle Imprese con riferimento al I trimestre 2013 e I trimestre 2014, evidenzia dati in entrambi i casi negativi di circa 600 unità. Nei lunghi anni della crisi in Basilicata sono scomparse, tra il 2007 e il 2013 circa 2.200 imprese, con una riduzione del 4% circa.

E' molto importante affrontare la ricerca con un rapido sguardo anche a quello che è accaduto nel 2013, dati disponibili, perché ci permette di analizzare meglio alcuni fenomeni.

Questo tipo di analisi meglio ci fa comprendere i fenomeni derivanti dalla crisi, ci permette di capire la mobilità del mercato e le sfide dei giovani imprenditori nel cercare di creare impresa, ed i fenomeni peculiari di una certa effervescenza dell'imprenditoria femminile come fattori di cambiamento nella crisi.

La crisi non genera solamente l'espulsione dal mercato delle imprese più deboli, ma analizzando il fenomeno, possiamo capire la situazione delle imprese che invece restano nel mercato.

Al 2014 il numero delle imprese private non agricole presenti in Basilicata è pari a 13.342 di cui 8.658 attive su Potenza e 4.684 su Matera, per entrambe le province la gran parte delle aziende attive opera nel settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio, nel settore delle costruzioni e delle attività manifatturiere (Tabella 1).

Come evidenziato dalla tabella 2.1.1 anche il 2014 registra un trend negativo relativo alla variazione del numero di imprese non attive. Se il 2011 ed il 2012 registrano rispettivamente un piccolo incremento e un numero stabile di imprese rispetto all'anno precedente, tale debole segnale positivo per l'economia della Regione, viene completamente invertito dai dati 2013 e 2014, che fanno registrare trend negativi in successione tra loro. La ripresa del sistema produttivo lucano sembra ancora lontana.

Tabella 2.1.1 numero di imprese per provincia anni 2009-2014. Variazioni annuali.

Provincia	Anno						Variazioni annuali				
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2010-2009	2011-2010	2012-2011	2013-2012	2014-2013
Potenza	9.187	9.106	9.190	9.190	8.876	8.658	-0,88	0,92	0,00	-3,42	-2,46
Matera	4.822	4.818	4.959	4.997	4.793	4.684	-0,08	2,93	0,77	-4,08	-2,27

Fonte Inps

Come dimostra la tabella 2.2, relativa al numero di imprese per classe di addetti e per sezione/divisione ATECO 2002, l'impresa lucana è un'impresa di piccole dimensioni, il 91% delle imprese hanno un numero di addetti inferiori alle 10 unità per entrambe le due province di regione.

Interessante rispetto al momento di forte crisi congiunturale, che segna anche il 2014 come un anno negativo in termini di crescita, è il dato sulle **imprese femminili**, per le quali si intende l'insieme delle imprese la cui partecipazione di genere risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e cariche attribuite. I dati Unioncamere aggiornati al dicembre 2014, rappresentano una Regione con una buona compagine di imprese femminili. Il totale delle imprese registrate a Matera sono 21.660 e di queste 5.449 sono femminili con una percentuale del 25.16%.

Per la provincia di Potenza su un totale di 38.015 imprese registrate 10.370 sono femminili con una percentuale del 27.28%.

I dati sono ancora più incoraggianti se si analizzano le imprese under 35 femminili.

Sul totale di 15.819 imprese femminili presenti sul territorio lucano 2.015 sono imprese femminili under 35 con una percentuale del 12% sulla quota delle imprese femminili.

Perché le donne fanno impresa

Le donne adulte scelgono di fare impresa dopo un periodo di lavoro dipendente svolto in genere nello stesso settore di attività. L'imprenditoria è un passaggio quasi 'naturale' di una trafila di lavoro e di miglioramento di abilità e competenze che le donne decidono di spendere in un'attività propria. Il desiderio di veder riconosciuta una professionalità compressa nel lavoro dipendente rappresenta spesso la molla decisiva.

Le motivazioni all'avvio di un'impresa sono quindi fortemente centrate sul desiderio di vedere valorizzate le proprie capacità, di conquistare maggiore autonomia e di incrementare il reddito.

Le aziende 'al femminile' sono di piccole dimensioni (spesso poche unità, quasi sempre donne) molto dinamiche e con un universo di progetti ed ipotesi di consolidamento se non di espansione dell'impresa, perseguiti attraverso la qualificazione del prodotto e la selezione dei clienti. Sulle circa 15.800 imprese al femminile presenti in Basilicata, circa 12.300 sono microimprese (imprese con zero-un addetto).

Anche l'effervescenza dell'imprenditoria femminile al Sud e nella Regione dimostra che lo sviluppo nel Paese passa per gli stessi fenomeni e che non vi è differenza dualistica tra le sue parti.

Il profilo di imprenditrici si coniuga con il possesso di titoli di studio e di livelli di scolarità alti, assumendo il successo come un obiettivo di vita (anche se prima di tutto puntano alla crescita professionale).

Il profitto dell'impresa viene considerato come una conferma della professionalità raggiunta piuttosto che un obiettivo economico. Talvolta le giovani donne hanno alle spalle esperienze di lavoro non gratificanti, altre volte sono disoccupate, ma questa condizione non rappresenta quasi mai la motivazione principale.

Un ulteriore profilo individuato è composto da donne che possiamo definire imprenditrici 'di ritorno'; ciò che le caratterizza è il fatto che dietro la decisione di avviare l'impresa sta la volontà di riprendere il lavoro interrotto in qualche momento della propria vita, spesso in coincidenza con il matrimonio o la nascita dei figli.

2.2.3 Occupazione

Nell'analisi pluriennale possiamo valutare la situazione lucana considerando i trimestri degli anni 2013/2014.

In valore medio l'occupazione è aumentata di circa 3.000 unità, ma è evidente che l'occupazione creata non risulta essere "nuova occupazione" bensì occupazione di tipo stagionale e anche di "riassorbimento" di forza lavoro dalla platea dei cassi integrati. Inoltre l'occupazione recuperata nell'ultimo anno ha colmato veramente il divario di occupazione persa dal 2008 di circa -13.000 unità?

L'occupazione maschile nel corso degli anni è quella che maggiormente ha subito oscillazioni a differenza di quella femminile che resta stabile negli anni tra il 2008 e il 2014.

La disoccupazione, tra un anno e l'altro, non ha subito scostamenti rilevanti, cosa che invece è successo per gli inattivi che sono diminuiti di circa 5 mila unità.

Probabilmente sono propri i momenti in cui la crisi si acutizza di più a invogliare le sacche numerose degli inattivi ad entrare nel mercato del lavoro.

Fa notizia il dato assoluto dei 7mila occupati in più rilevato dall'Istat nel I trimestre 2015 sul corrispondente trimestre 2014. Ma analizzando la sequenza dei dati riportanti dalla 2.8 alcune considerazioni appaiono evidenti.

Tabella 2.8 Confronto occupati – tasso di occupazione I trimestre 2014/ IV trimestre 2014/ I trimestre 2015

	OCCUP. I TRIM. 2014	OCCUP. IV TRIM. 2014	OCCUP. I TRIM. 2015	TASSO DI OCCUP. I TRIM. 2014	TASSO DI OCCUP. IV TRIM. 2014	TASSO DI OCCUP. I TRIM. 2015
Maschi	110.901	116.404	115.317	57,09	59,74	59,45
Femmine	64.318	66.568	66.713	33,55	34,87	35,15
Totale	175.219	182.972	182.030	45,35	47,34	47,34

Fonte Elaborazione su dati ISTAT

Il dato positivo di crescita era già evidente alla fine del IV trimestre 2014, il trend positivo era stato evidenziato nel corso dell'anno 2014, pur sempre con le oscillazioni solite che i dati occupazionali registrano in Basilicata dovuti a fenomeni di stagionalità e di precarietà.

In effetti questo trend è costante tra l'ultimo trimestre 2014 ed il I del 2015.

Gli occupati rilevati dall'Istat nel I trimestre 2015, sono in termini assoluti 182mila contro i 175 del mila del I trimestre 2014.

Seguendo il filo delle informazioni Istat e con tutte le cautele del caso (si considerino le osservazioni critiche di fonti diverse sul sistema campionario usato dall'Istat) si osserva che il numero di 182mila occupati è uguale al dato dell'ultimo trimestre 2014.

Anzi per essere più precisi in termini assoluti si registra un dato negativo rispetto all'ultimo trimestre 2014 (-942 unità) e un tasso di occupazione non variato.

Il valore di 182mila occupati si è già riscontrato anche nei primi trimestri degli anni 2011 e 2009. Una *performance* certamente buona, considerando i numeri della nostra Regione, ma ancora lontana dalla punta di 188mila registrati nel primo trimestre 2008, anno che ha segnato l'inizio della crisi globale e locale. Pur assumendo un punto di vista prudente, ma aperto verso segni di ripresa dell'economia locale, un esame di realtà economica e sociale dei dati va fatto.

E', infatti, assolutamente utile e necessario per meglio interpretare e capire cosa accade valutare altri dati.

Intanto considerare in toto più 7mila come risultato di una nuova occupazione, significherebbe parlare di un fenomeno 'straordinario' pari ad una nuova Fiat in Basilicata!

Dentro questo dato si devono scorgere invece elementi contraddittori ma attivi nel mercato del lavoro lucano.

Di seguito si riportano la Tabella 2.9 e la Tabella 2.10, che ci permettono di meglio analizzare il fenomeno.

Tabella 2.9 Confronto disoccupati – tasso di disoccupazione I trimestre 2014/ IV trimestre 2014/ I trimestre 2015

	DISOCCUP. I TRIM. 2014	DISOCCUP. IV TRIM. 2014	DISOCCUP. I TRIM. 2015	TASSO DI DISOCCUP. I TRIM. 2014	TASSO DI DISOCCUP. IV TRIM. 2014	TASSO DI DISOCCUP. I TRIM. 2015
Maschi	21.078	17.447	18.846	15,97	13,03	14,04
Femmine	14.375	12.370	12.926	18,26	15,67	16,23
Totale	35.453	29.817	31.772	16,82	14,01	14,86

Fonte Elaborazione su dati ISTAT

Tabella 2.10 Confronto inattivi – tasso di inattività I trimestre 2014/ IV trimestre 2014/ I trimestre 2015

	INATTIVI I TRIM. 2014	INATTIVI IV TRIM. 2014	INATTIV. I TRIM. 2015	TASSO DI INATT. I TRIM. 2014	TASSO DI INATT. IV TRIM. 2014	TASSO DI INATT. I TRIM. 2015
Maschi	60.836	59.037	58.045	31,86	31,07	30,60
Femmine	111.911	110.623	109.412	58,91	58,57	58,04
Totale	172.747	169.660	167.457	45,35	44,78	44,28

Fonte Elaborazione su dati ISTAT

1) E' verosimile che il dato di +7mila contenga una emersione incipiente di 'lavoro nero' e di ufficializzazione di rapporti di lavoro precario. Ciò si evince dalla riduzione del tasso di inattività che passa dal 45% del I trimestre 2014 al 44,2 del I trimestre 2015, in valore assoluto ca 5.200 persone (studenti, scoraggiati etc) sono ricomparsi sul ML (vedi Tabella 10). Fenomeno questo che si verifica proprio nei momenti in cui la crisi si acutizza, spingendo questa platea di soggetti potenzialmente attivi, nel mercato del lavoro.

2) Il dato occupazione è influenzato anche dalla permanenza di un livello ancora elevato di ricorso alla CIG, ancora prossimo al milione e mezzo di ore nel I trimestre 2015 e il ricorso alla CIG straordinaria (dati Inps). La disoccupazione in valore assoluto (vedi Tabella 9) infatti registra una riduzione di circa 2mila unità, registrando in questo numero la vera "occupazione".

3) Le 7mila unità I trimestre 2015 non sono ancora un indice di crescita occupazionale strutturale; nel dato vi è un aumento di nuove partite Iva e di ditte individuali che sono segnate da un incerto destino, ovvero non ancora radicate nel mondo produttivo, insieme ad altri fenomeni di neo-inserimento lavorativo registrati dall'incremento degli occupati indipendenti (+3000 unità nel I trimestre 2015). Questa ipotesi è sostenuta anche dall'incremento dell'occupazione dei settori delle 'costruzioni (+1400 ca I/15) e dei 'servizi'+6000 unità I/15) ambiti nei quali si registrano i fenomeni di lavoro indipendente fragile e precario.

4) Un segmento dei 7mila riguarda una quota di avviati al lavoro Fca e fenomeni di effervescenza nel campo dei servizi e della 'alberghiero' intorno a Matera 2019, insieme ad una quota delle 2000 nuove unità censite da 'Excelsior' Unioncamere come nuove assunzioni previsionali delle imprese lucane per il 2015, dato questo che emerge anche dalla Tabella 9 sui dati della disoccupazione.

5) E' da considerare una buona quota di lavori stagionali di avvio del ciclo produttivo annuale e di atipicità che comunque il campionamento Istat intercetta nelle sue rilevazioni.

Il punto è che il dato dei 182 mila lucani occupati nel I/15 può indicare una tendenza che per essere virtuosa e non contraddittoria necessita di conferma nel tempo.

Il mercato del lavoro lucano attende ancora un forte significativo impulso che può derivare da politiche regionali di riforma della Regione e di politiche pubbliche incidenti' realmente' nella vita delle persone e delle imprese. E' necessario che, l'economia regionale metta a valore i 'motori' straordinari che la attraversano e deve farlo con un 'di più' di strategia politica e di vivacità 'istituzionale': è significativo l'impulso derivante dagli eventi connessi alla designazione di Matera a Capitale Europea della Cultura 2019. Ed è importante la ripresa del comparto *automotive*, con il rilancio globale di FCA.

La vera sfida nei prossimi anni: la “questione femminile del lavoro”.

L' equità di genere può sembrare un tema “superfluo” rispetto alla situazione di grave disagio economico e sociale in cui versa il paese e la Regione.

Nel 2014 il tasso di occupazione femminile ha lentamente ripreso a salire al Nord e al Centro, ma è in continua diminuzione al Sud, dove non supera il 30%.

I dati di riferimento regionali (Tabella 2.11) evidenziano la situazione occupazione femminile negli ultimi 10 anni nella Regione.

Il tasso di occupazione femminile è sempre molto inferiore rispetto a quello maschile (quasi la metà) e nel corso del lungo arco temporale non ha subito grosse oscillazioni e margini di miglioramento considerevoli.

Tabella 2.11 – Tasso di occupazione in Basilicata per genere dal 2004 al 2014.

	Maschi	Femmine	Totale
2004	63,72	34,50	49,12
2005	63,77	34,50	49,16
2006	66,09	34,30	50,23
2007	64,87	34,14	49,53
2008	64,19	35,01	49,61
2009	61,18	35,58	48,38
2010	58,94	35,20	47,06
2011	60,38	34,85	47,61
2012	57,90	35,73	46,61
2013	56,26	36,05	46,17
2014	59,01	35,30	47,18

Fonte Elaborazione su dati ISTAT

Nel contempo si verifica un fenomeno in controtendenza, quello dell'imprenditoria femminile. Una conferma, il dato consistente di tale fenomeno è stato segnalato tra i 'fermenti' più interessanti dal Censis come uno dei presupposti della ripresa su scala nazionale. (Rapporto Censis annuale 2013-14).

Gli effetti positivi della riduzione dei divari di genere in termini di crescita e di incremento del PIL sono noti. Pertanto, perseguire obiettivi di equità di genere, ed incentivare l'imprenditoria femminile, può e

deve andare di pari passo con l'adozione di strategie di contrasto alla crisi e di ripresa economica della Regione.

Le strade possibili sono diverse, ma tutte hanno in comune due aspetti:

- la centralità della dimensione territoriale, con le sue specificità strutturali;
- il ruolo chiave delle Amministrazioni regionali, titolari delle competenze in materia di formazione lavoro e politiche sociali, e quindi decisori politici di ultima istanza sulle strategie e sugli investimenti in prospettiva.

Realizzare l'equità di genere in campo economico e sociale è un'operazione molto complessa, che si ottiene sul medio-lungo periodo, dal concorso di diversi fattori.

Per troppo tempo la sensibilità istituzionale diffusa è scaduta a livelli di riduzione grave degli interventi, in genere con una scusante improvvisa: quella delle limitate risorse finanziarie.

E' incontestabile che cogliere le priorità del 'sociale', e tra queste quella preminente del lavoro femminile è questione di politica. Le risorse finanziarie sono solo strumenti, per altro rinvenibili e mobilitabili in vario modo, anche facendo massa critica di quelle esistenti, incluse le risorse del socio-sanitario e della UE.

2.2 Rilevanza dei settori economici raggiunti nel contesto produttivo regionale

Al fine di valutare come gli interventi formativi predisposti da Fondimpresa impattano sul contesto produttivo locale, si è ritenuto opportuno interfacciare i dati relativi alla formazione erogata con i dati relativi all'incidenza delle singole sezioni ATECO sull'occupazione a livello regionale e provinciale.

Come si evince dal Figura 6 è la provincia di Potenza ad avere una maggiore incidenza sull'occupazione a livello regionale, con un ex equo per il solo settore della ristorazione giustificato dalla forte attrattività turistica di Matera, quale città patrimonio Mondiale dell'Unesco.

Il settore alberghiero e della ristorazione in genere è sicuramente in forte espansione in vista della nomina di Matera quale Capitale europea della cultura 2019, ma questo quale risvolto della crescita del settore culturale e della fruizione dei suoi contenuti, a conferma delle più volte richiamate grandi potenzialità dell'industria culturale per l'intero Sud.

Ed è proprio il settore culturale, insieme ad altri settori che la SVIMEZ ha definito *drivers* dello sviluppo, che rappresenta un elemento catalizzatore della catena di connessione ricerca-innovazione-produzione, in grado di dare piena espressione alle potenzialità del sistema universitario e di ricerca e al patrimonio territoriale e culturale del Mezzogiorno.

Oggi più che mai la produzione di cultura, la propensione alla qualità e al bello deve dunque incrociare l'innovazione, la ricerca, la nuova frontiera della *green economy* per determinare importanti effetti sull'occupazione qualificata. Gli spazi di crescita sono importanti soprattutto nelle regioni meridionali, ed in Basilicata, dove un processo di investimento integrato in cultura e innovazione potrebbe determinare, se si raggiungesse la stessa quota presente nelle regioni del Centro-Nord (8,2% dell'occupazione totale, contro il 4,8% del Sud), una crescita dell'occupazione impiegata nel settore culturale "allargato" (ai settori industriali e terziari che contribuiscono alla realizzazione dei prodotti culturali, e a quelli che comprendono figure professionali ad alto contenuto di conoscenza e creatività) di circa 200 mila unità, di cui circa 90 mila laureati. Si tratta ovviamente di un semplice esercizio statistico ma che ci offre la dimensione del valore della sfida da affrontare. Il settore culturale diventa una componente chiave nello sviluppo di un territorio quando, accanto alla presenza di attrattori quali musei e beni storico-culturali, si predisponga un'adeguata offerta di strutture di accoglienza e di servizi destinati all'accoglienza e la possibilità di integrare il soggiorno culturale con altre attività che spaziano

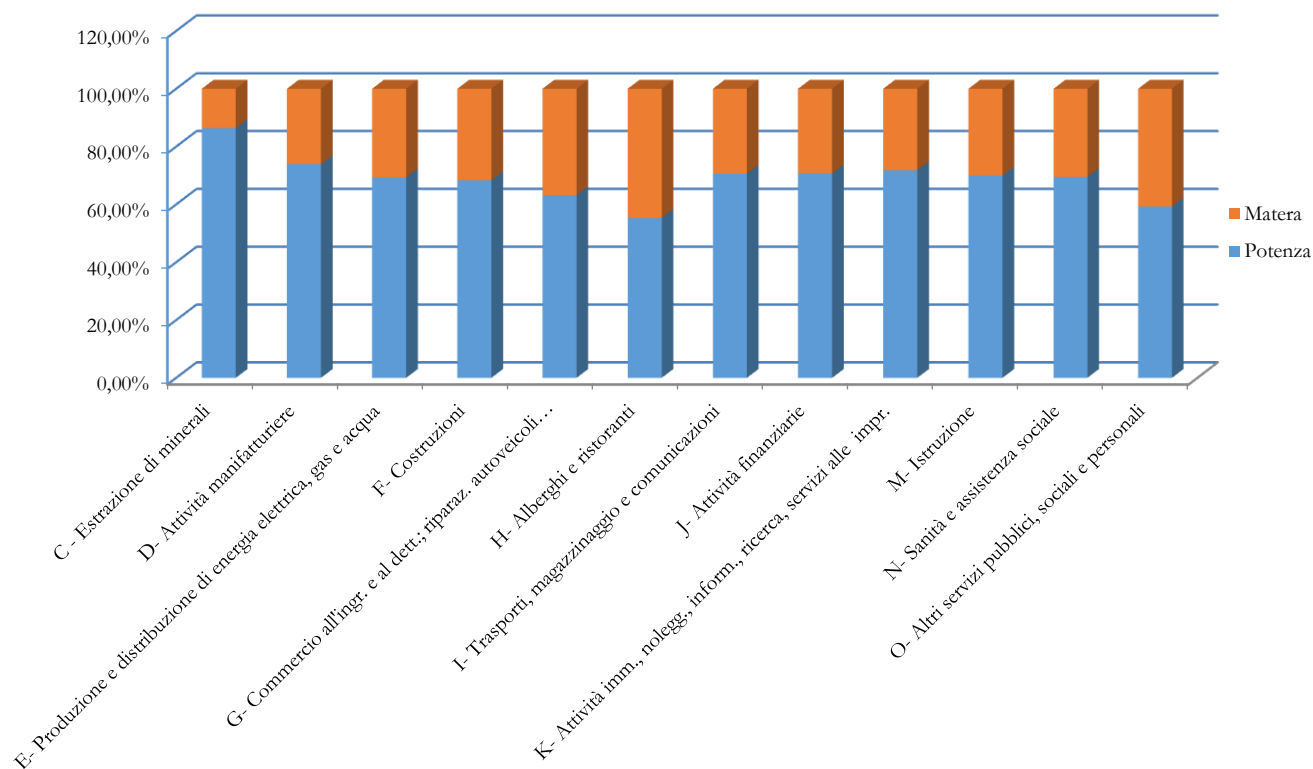
dall'enogastronomia al *folklore*, e che sono finalizzate a rendere il turista non più mero osservatore, ma attivo partecipante dell'esperienza di viaggio. Le dinamiche turistiche contemporanee, infatti, secondo l'opinione dei *tour operator* internazionali, sono segnate dalla sempre maggiore molteplicità di tipologie di viaggi e vacanze. All'interno di questo quadro multidimensionale, si possono rintracciare, tuttavia, due costanti che incidono sulle scelte: il bisogno di cultura, storia e tradizione da un lato; la qualità dell'ambiente naturale dall'altro lato. I viaggi culturali sono un interesse dichiarato dai turisti di tutte le nazionalità. I viaggiatori di Usa, India, Russia e Giappone, cercano il tuffo nel passato, vogliono stare tra la pietra antica, ammirare e visitare musei e monumenti. Mai come oggi la Basilicata con capofila Matera rappresenta, agli occhi dei turisti internazionali, un peculiare *mix* di cultura, eno-gastronomia, autenticità e produzione materiale.

In questo orizzonte, un ruolo di particolare rilievo può senz'altro essere svolto dall'*industria culturale* nella sua specificità, ma forse ancora di più, nelle sue potenzialità trasversali che la collegano a settori produttivi e di servizi orientati all'innovazione.

Questa prospettiva presenta due novità rilevanti e strategiche, verso cui orientare strumenti e azioni. Lo strumento del nuovo PON "Cultura" 2014-2020, finanziato con i Fondi strutturali europei, per la prima volta si propone anche di sostenere la crescita dell'impresa culturale al Sud (con oltre cento milioni di euro specificatamente destinati al suo supporto). Si tratta di una benvenuta novità perché può rappresentare un'occasione molto importante di crescita, tanto più alla luce del forte disinvestimento della spesa pubblica ordinaria in cultura che si è determinato nella crisi.

L'occasione per rilanciare lo sviluppo puntando sulla cultura, nell'accezione più ampia in termini di ricadute economiche e sociali, è rappresentata dal percorso che porterà al 2019, anno in cui la città di Matera sarà la Capitale Europea della Cultura. Se si guarda alle esperienze internazionali di maggiore successo, si comprende che si tratta di una sfida che non riguarda la sola Basilicata, ma l'intero Mezzogiorno e tutto il Paese.

Figura 2.6 Incidenza delle sezioni sull'occupazione a livello provinciale



Se per il futuro forti sono le potenzialità di sviluppo offerte dal turismo, i settori strategici per l'economia lucana nel 2014 restano quello delle attività manifatturiere (26%), seguite dal settore delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (15%) assieme ai settori delle costruzioni e del commercio all'ingrosso ed al dettaglio (entrambe pari al 13%). Carente in termini di professionalità è un settore in forte sviluppo quale quello dei servizi pubblici, sociali e della persona, che per effetto di una società che ha mutato radicalmente stile di vita rispetto al passato necessita di un numero sempre crescente di professionalità nel settore.

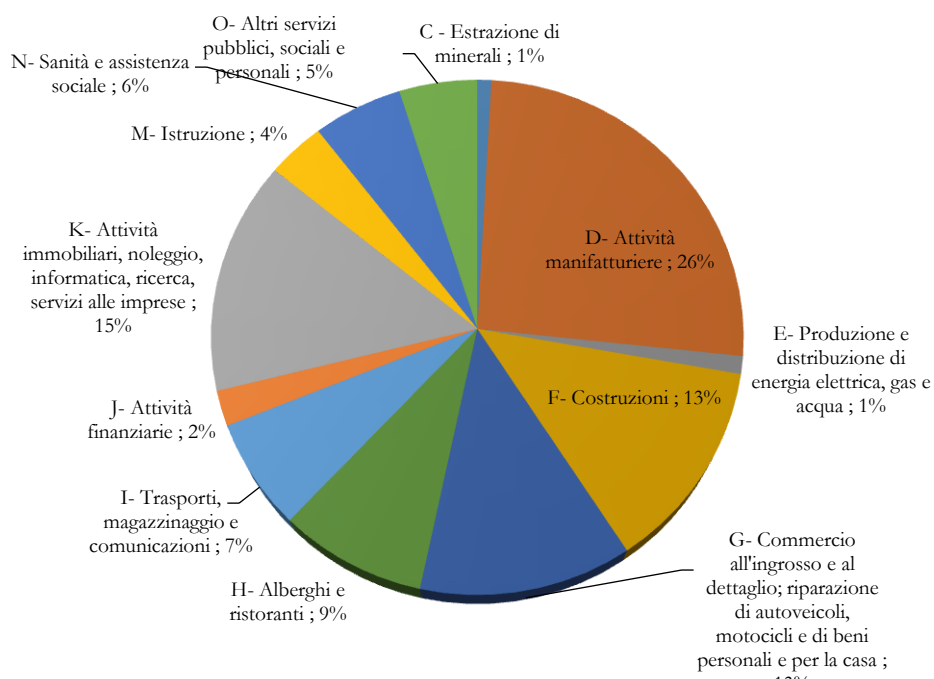
Sarebbe auspicabile da parte delle politiche regionali una maggiore attenzione alle potenzialità di servizio, oltre che occupazionali, del Terzo Settore legato ad interessi delle comunità locali, ed a priorità programmatiche definite dalla Regione come micro servizi di vicinato anche mediante banche del tempo, attività di leisure per gli anziani e di invecchiamento attivo, sfruttando il potenziale di crescita della silver economy, organizzazione di sistemi di crowdfunding locale per orientare le risorse verso il sostegno ai componenti in maggiore difficoltà della comunità.

Dai dati forniti da Fondimpresa, relativamente alle imprese raggiunte attraverso interventi formativi, dell'intero panel di imprese il 33% è rappresentato dalle imprese manifatturiere, di cui circa un quarto di esse specializzate in metallurgia e fabbricazione di prodotti in metallo per i quali si aprono nuovi scenari di sviluppo, innovazione e competitività. Si pensi alle grandi potenzialità della nuova logica produttiva additiva e non più sottrattiva: stampa 3D, annoverata dalle linee guida della nuova programmazione europea 2014-2020 quale key-enable-technologies. Molto pertanto è richiesto in termini di professionalità e formazione in tale ambito. A seguire le imprese raggiunte sono quelle appartenenti al commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa (17%), al settore delle costruzioni (16%), trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (9%).

Interessante è il dato di copertura relativo al settore dei servizi pubblici, sociali e personali e degli alberghi e ristoranti (6%), trattandosi questi di settore di traino per il futuro dell'economia locale.

In generale la copertura formativa offerta da Fondimpresa è speculare al tessuto produttivo locale.

Figura 2.7 Incidenza delle sezioni sull'occupazione a livello regionale



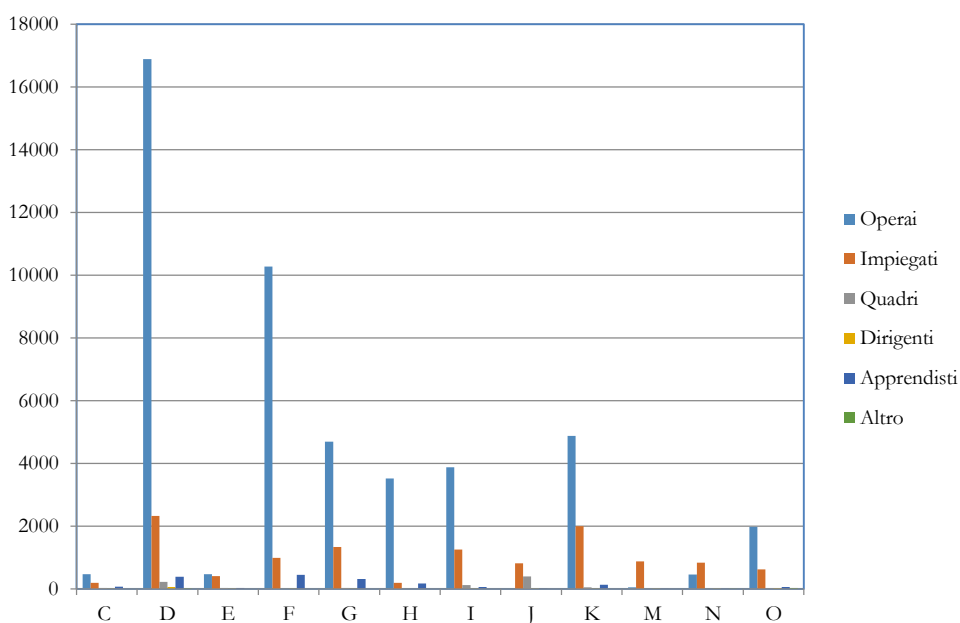
2.3 Rilevanza delle tipologie di lavoratori raggiunti nel contesto occupazionale della regione

Per quanto concerne il contesto occupazionale locale, escludendo l'ambito agricolo, nella distinzione dei lavoratori per genere ne risulta il 65% rappresentato da uomini e solo il 35% da donne. Al fine di avere un dato più preciso si è ritenuto opportuno disaggregare per sesso il dato cumulativo relativo agli occupati. Per migliorare la qualità visiva dei grafici le singole sezioni Ateco sono state indicate attraverso il singolo carattere alfabetico che la classificazione Ateco 2002 associa a ciascun gruppo di attività, come indicato nella tabella sottostante.

C - Estrazione di minerali	D- Attività manifatturiere	E- Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	F- Costruzioni	G- Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni e di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	H- Alberghi e ristoranti	I- Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	J- Attività finanziarie	K- Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	M- Istruzione	N- Sanità e assistenza sociale	O- Altri servizi pubblici, sociali e personali
----------------------------	----------------------------	---	----------------	---	--------------------------	---	-------------------------	---	---------------	--------------------------------	--

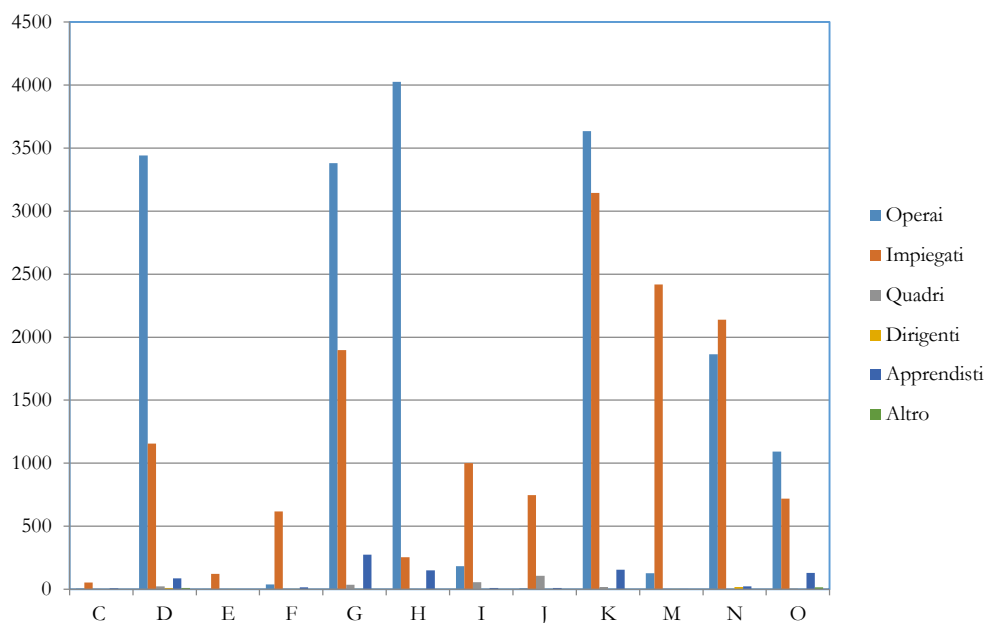
Come è evidente dal Figura 2.1, i lavoratori di sesso maschile sono per la gran parte operai che si concentrano nelle attività manifatturiere, dato sicuramente legato al comparto automotive e ai relativi indotti ed aziende complementari. A seguire è il settore delle costruzioni ad assorbire oltre 10.000 unità lavorative. Accanto al 76% di lavoratori con qualifica di operaio, significativo è il dato relativo ai lavoratori con qualifica di impiegato, pari a circa il 13%.

Figura 2.1 numero di lavoratori sesso maschile delle imprese per qualifica e per sezione/divisione ATECO 2002



Dal Figura 2.2 si evince in maniera immediata come la situazione cambi se si osserva l'universo femminile in termini di occupazione e settore Ateco. Se in valore assoluto il mercato del lavoro lucano offre opportunità occupazionali ancora ridotte all'universo femminile, le donne occupate sono ancora la metà rispetto agli uomini, tuttavia le occupate riescono ad essere impegnate in più settori produttivi nella gran parte dei casi con la qualifica di operaio o impiegato. La gran parte di esse, il 54%, lavora nel settore del turismo, delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese, a seguire attività manifatturiere e commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa con qualifica di operaio. Le donne impiegate, che sono il 43% del totale, si concentrano invece nei seguenti settori: attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese a seguire istruzione e assistenza sociale. E' proprio la compagine delle lavoratrici donne a poter rappresentare il volano per il superamento della crisi, sono infatti proprio loro ad operare nei settori strategici per il futuro, per l'uscita definitiva dalla crisi e per lo sviluppo dell'intero territorio.

Figura 2.2 numero di lavoratori sesso femminile delle imprese per qualifica, almeno per sezione/divisione ATECO 2002



Relativamente al dato anaFigura dei lavoratori lucani, la gran parte si concentra nelle tre fasce di età comprese tra i 25 anni ed i 54 anni, rispettivamente il 23% per la classe 25-34, il 30% per quella 35-44 ed il 28% per la classe 45-54. Siamo di fronte ad una popolazione attiva abbastanza giovane rispetto alle nuove soglie di età fissate dalla riforma Fornero per l'uscita dal mondo del lavoro. Pertanto la formazione continua può essere il solo mezzo per rendere competitive ed innovative le imprese locali.

Figura 2.4 numero di lavoratori delle imprese per classe di età dei lavoratori/ divisione ATECO 2002

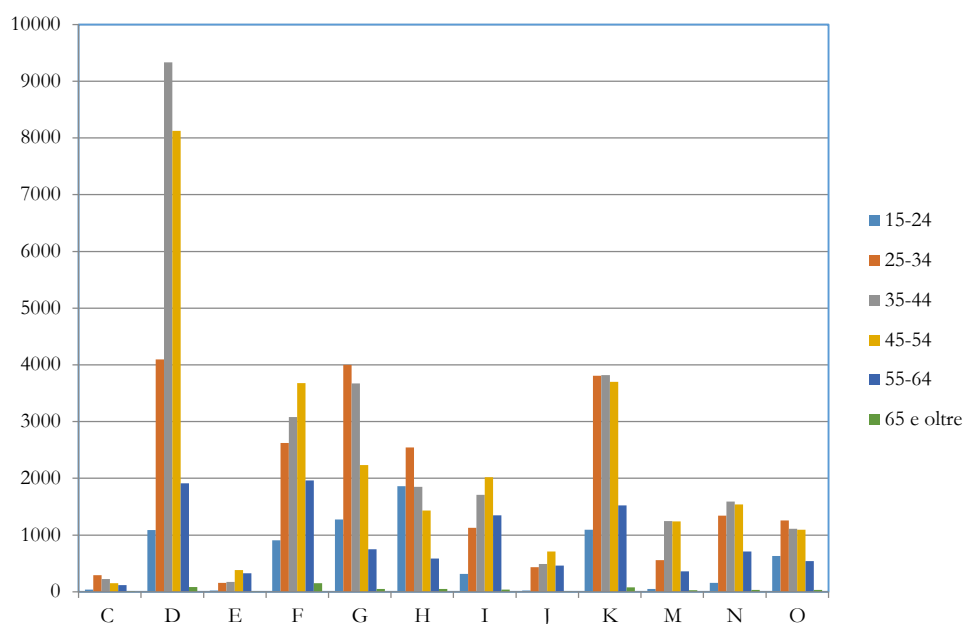
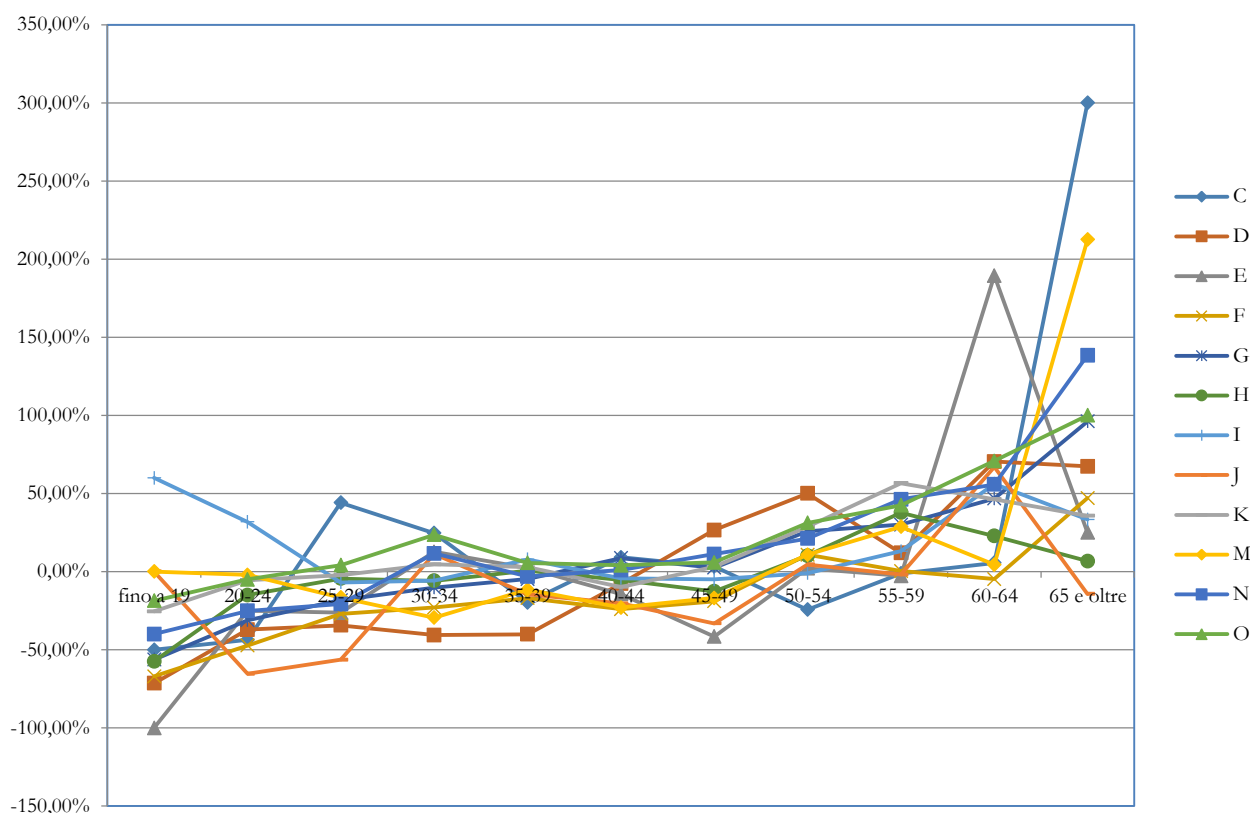


Figura 2.5 variazioni percentuali occupati per sezione e classe di età (%)



Se si considerano gli interventi formativi realizzati da Fondimpresa pare che il divario di genere in termini formativi è ancora più marcato. Nell'anno 2014 gli interventi formativi realizzati da Fondimpresa hanno raggiunto l'84% degli uomini e solo il 16% delle donne, il divario di genere è

probabilmente legato alla natura stessa delle aziende aderenti per la gran parte formate da lavoratori di sesso maschile. Indicazioni più precise potrebbero essere acquisite avendo a disposizione il dato sui lavoratori relativi alle imprese aderenti al fondo distinto per genere. Gli interventi realizzati hanno riguardato prevalentemente abilità personali, lingue ed informatica per il conto sistema e contabilità/finanza per il conto formazione.

Gli interventi formativi sono stati rivolti per il 68% agli operai.

2.4 Conclusioni

La recessione che ha colpito l'Italia non ha risparmiato l'economia lucana che è rimasta coinvolta con maggiore gravità rispetto al resto del paese. Questo perché i fattori endogeni di fragilità e rigidità del sistema socio economico regionale hanno aggravato il peso sociale della crisi (la Basilicata partiva già, ad inizio crisi, con livelli di utilizzo degli ammortizzatori sociali molto alti, sintomatici di una crisi industriale che durava già da tempo) ed oggi rendono più lenta la fuoriuscita dalla crisi stessa (ad es. per via della modesta apertura internazionale di ampie fasce del sistema produttivo, che non consente di agganciare la ripresa del commercio mondiale). Il miglioramento dello scenario esogeno a seguito dell'apprezzamento del dollaro, del calo del prezzo del petrolio e dell'impostazione espansiva data alla politica monetaria europea, dovrebbe lentamente portare il nostro Paese fuori dalla spirale recessione/deflazione, nonostante il permanere di numerosi rischi legati ad uno scenario internazionale non stabilizzato, ed all'impossibilità di uscire da una trappola dell'austerità finanziaria. Per agganciare tale ripresa, è necessario però che l'economia regionale metta a valore i 'motori' straordinari che la attraversano e deve farlo con maggiore strategia politica, di capacità programmatica e di vivacità 'istituzionale': è assolutamente significativo, almeno potenzialmente, l'impulso derivante dagli eventi connessi alla designazione di Matera a Capitale Europea della Cultura 2019. Ed è importante la ripresa del comparto automotive, con il rilancio globale di FCA.

L'avvio imminente del nuovo ciclo di spesa dei fondi strutturali 2014-2020, imperniato sulla filosofia della "smart specialisation", deve contribuire a cambiare un modello di specializzazione produttiva oramai obsoleto, per esaltare le vocazioni di eccellenza della Regione nei settori a più alte prospettive di crescita (agroalimentare di qualità, turismo di nicchia, green economy, geodesia, chimica verde, ecc...).

Quindi, assieme alle tante difficoltà che hanno visibilmente alterato l'equilibrio preesistente occorre puntare ai comportamenti virtuosi messi in atto da quegli operatori privati (ma anche pubblici) che hanno saputo prendere consapevolezza della gravità della situazione, mettendo in atto azioni per fronteggiarla.

Interessante rispetto al momento di forte crisi congiunturale, che segna anche il 2014 come un anno negativo in termini di crescita, è il dato relativo ad una certa effervescenza dell'imprenditoria femminile come fattore di cambiamento nella crisi. I dati Unioncamere aggiornati al dicembre 2014, rappresentano una Regione con una buona compagine di imprese femminili.

L'imprenditoria è un passaggio quasi 'naturale' di una trafila di lavoro e di miglioramento di abilità e competenze che le donne decidono di spendere in un'attività propria. Il desiderio di veder riconosciuta una professionalità compressa nel lavoro dipendente rappresenta spesso la molla decisiva.

Settore in forte espansione è sicuramente quello alberghiero e della ristorazione in genere in vista della nomina di Matera quale Capitale europea della cultura 2019, la cui crescita è intrinsecamente legata allo sviluppo del settore culturale e della fruizione dei suoi contenuti, a conferma delle più volte richiamate grandi potenzialità dell'industria culturale per l'intero Sud.

Ed è proprio il settore culturale, insieme ad altri settori che la SVIMEZ ha definito *drivers* dello sviluppo, che rappresenta un elemento catalizzatore della catena di connessione ricerca-innovazione-

produzione, in grado di dare piena espressione alle potenzialità del sistema universitario e di ricerca e al patrimonio territoriale e culturale del Mezzogiorno.

Oggi più che mai la produzione di cultura, la propensione alla qualità e al bello deve dunque incrociare l'innovazione, la ricerca, la nuova frontiera della *green economy* per determinare importanti effetti sull'occupazione qualificata. Gli spazi di crescita sono importanti soprattutto nelle regioni meridionali, ed in Basilicata, dove un processo di investimento integrato in cultura e innovazione potrebbe determinare, se si raggiungesse la stessa quota presente nelle regioni del Centro-Nord (8,2% dell'occupazione totale, contro il 4,8% del Sud), una crescita dell'occupazione impiegata nel settore culturale "allargato" (ai settori industriali e terziari che contribuiscono alla realizzazione dei prodotti culturali, e a quelli che comprendono figure professionali ad alto contenuto di conoscenza e creatività).

Mai come oggi la Basilicata con capofila Matera rappresenta, agli occhi dei turisti internazionali, un peculiare *mix* di cultura, eno-gastronomia, autenticità e produzione materiale.

Se per il futuro forti sono le potenzialità di sviluppo offerte dal turismo, i settori strategici per l'economia lucana nel 2014 restano quello delle attività manifatturiere (26%), seguite dal settore delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (15%) assieme ai settori delle costruzioni e del commercio all'ingrosso ed al dettaglio (entrambe pari al 13%).

In generale la copertura formativa offerta da Fondimpresa è perfettamente speculare al tessuto produttivo locale, il 33% delle attività formative è stato destinato ad imprese manifatturiere, di cui circa un quarto di esse specializzate in metallurgia e fabbricazione di prodotti in metallo per i quali si aprono nuovi scenari di sviluppo, innovazione e competitività. Aspetto interessante e rilevante per l'economia della Regione se si pensa alle grandi potenzialità della nuova logica produttiva additiva e non più sottrattiva: stampa 3D, annoverata dalle linee guida della nuova programmazione europea 2014-2020 quale *key-enable-technologies*. Interessante è il dato di copertura relativo al settore dei servizi pubblici, sociali e personali e degli alberghi e ristoranti (6%), trattandosi questi di settore di traino per il futuro dell'economia locale.

Se in valore assoluto il mercato del lavoro lucano offre opportunità occupazionali ancora ridotte all'universo femminile, le donne occupate sono ancora la metà rispetto agli uomini, tuttavia le occupate riescono ad essere impegnate in più settori produttivi nella gran parte dei casi con la qualifica di operaio o impiegato. E' proprio la compagine delle lavoratrici donne a poter rappresentare il volano per il superamento della crisi, sono infatti proprio loro ad operare nei settori strategici per il futuro, per l'uscita definitiva dalla crisi e per lo sviluppo dell'intero territorio.

3 LA FORMAZIONE CONTINUA FINANZIATA CON FONDI DIVERSI

3.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi

L'analisi condotta in questa parte del rapporto ha lo scopo di evidenziare gli interventi in materia di formazione continua realizzati nella Regione Basilicata, negli anni 2014 e 2015 con fonti di finanziamento diverse da quelle fornite da fondimpresa, con particolare attenzione ai fondi di natura pubblica. Per tale scopo l'attenzione è stata rivolta particolarmente alle fonti di finanziamento pubbliche del PO FSE 2007-2013 e PO FSE 2014-2020, da quelle derivanti dalla Legge 236/93 e dalla Legge 53/2000. Il lavoro realizzato su questo tema viene condotto principalmente attraverso la lettura dei Rapporti Annuali di Esecuzione del PO FSE 2007-2013 ed in particolare dalla lettura del Rapporto Annuale di Esecuzione dello stesso PO FSE del 2014, pubblicato nel mese di luglio 2015. Quest'ultimo ci consente, in particolare, di accedere alle informazioni sull'attività svolta nell'anno 2014. Per ciò che concerne l'attività del 2015 non è ancora possibile conoscere dati ufficiali in assenza di un documento finale come il RAE. Per tali dati si potrà fare riferimento al Rapporto Finale di Esecuzione del PO FSE 2007-2013, disponibile dal 2017, nel quale sarà possibile avere anche dei dati fisici su quanto realizzato in Basilicata in tema di formazione continua. La disamina delle attività realizzate nel 2015, non avendo a disposizione il RAE, viene condotta prevalentemente attraverso la lettura degli avvisi emanati. Nell'analisi introduttiva sull'argomento sono state esaminate le valutazioni espresse sul tema dall'ISFOL nel XVI Rapporto sulla formazione continua. L'analisi dettagliata degli interventi è stata, inoltre, condotta attraverso la lettura degli avvisi emanati e disponibili sul sito della Regione Basilicata nell'apposita sezione dedicata alla formazione continua. La stessa indagine è stata condotta seguendo le indicazioni suggerite dai siti delle Province di Potenza e Matera. Vengono inoltre inserite in appendice al capitolo le tabelle relative agli indicatori di realizzazione dell'Asse 1, obiettivo specifico a) "sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori" e dell'obiettivo specifico b) "favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro. Tabelle che forniscono un minimo di dettaglio sugli interventi in materia di formazione continua finanziata con fondi pubblici.

3.2 Le altre fonti di finanziamento della formazione continua.

La crisi economica che ha investito l'Europa negli ultimi anni e che, a tutt'oggi, non accenna a mostrare segnali di regressione, ha condizionato non poco le scelte del mondo dell'economia ed in particolar modo le scelte strategiche in tema di investimenti. In particolare quelli che si caratterizzano come beni immateriali, nei quali rientra la formazione professionale.

E' necessario non sottovalutare questo importante aspetto poiché la formazione rappresenta, da sempre, un volano per lo sviluppo e la crescita dell'economia. Trattandosi purtroppo di un investimento che necessita di un orizzonte temporale medio lungo, per restituire risultati tangibili, oggi, soffre maggiormente gli effetti della crisi economica rispetto alle altre scelte strategiche in tema di investimenti.

Le scelte operate in Italia e dettate dalla contingenza del momento hanno posto un freno allo sviluppo della formazione anche perché si è data priorità ad una politica di sostegno del reddito in favore dei lavoratori che, in vario modo, sono stati espulsi dal mondo del lavoro. Sono state sottovalutate scelte che con altri percorsi avrebbero potuto sortire risultati decisamente diversi nel tempo come, ad

esempio, le politiche orientate alla riconversione degli stessi lavoratori per favorire un percorso di reinserimento in un nuovo contesto lavorativo.

La necessità di procedere sempre più ad una razionalizzazione delle risorse a disposizione, per evitare sprechi e sovrapposizioni, ha visto un'evoluzione del contesto normativo che ha posto le basi per radicali cambiamenti in tema di formazione continua. In questa ottica si è teso al recupero di tutte le risorse non utilizzate in annualità precedenti e realizzare progetti che hanno visto il concorso di più fonti di finanziamento. Ciò è stato dettato dalla necessità di dare risposta alle domande di finanziamento non coperte adeguatamente dalle risorse a disposizione in alcuni avvisi ed la possibilità di recuperare i risparmi generati in altri avvisi per il venir meno dei beneficiari causa crisi aziendale. Molte le motivazioni a base degli squilibri nel funzionamento del sistema ma in parte addebitabili ai tempi di attuazione della varie fasi, dalla programmazione alla realizzazione, non sempre in linea con le esigenze del mercato. L'analisi che emerge dal XVI rapporto sulla formazione continua redatto dall'ISFOL, sull'evoluzione del mondo della formazione, merita particolare attenzione anche perché finalmente viene preso in considerazione il contesto nel quale, oggi, la stessa è calata e un'attenta valutazione sui risultati attesi. Appare alquanto utile approfondire il passaggio che viene fatto in merito alla necessità di focalizzare, oggi più che mai, il percorso che tende al recupero delle competenze attraverso un processo continuo di interscambio di informazioni tra generazioni. Uno scambio che non è più unidirezionale ovvero il tramandare le competenze degli anziani alle nuove generazioni ma un *mismatch* che da un lato tende ad evitare che possa andare perduto un importante patrimonio di conoscenze che non sono solo quelle tecniche, dall'altro tende ad esaltare le competenze dei giovani come contributo al miglioramento dei processi produttivi. Un significativo contributo volto anche a migliorare l'approccio delle generazioni più mature con le nuove tecnologie. Il patrimonio di conoscenze che si tende a trasferire, oltre quello di natura tecnica, è il mondo dei saperi inteso come trasferimento dei modi di comportamento formali ed informali all'interno del contesto lavorativo, teso a creare un clima lavorativo sereno e consentire ad ognuno di sentirsi una parte importante di un insieme più complesso e sentirlo come proprio. E' un quadro che rappresenta la realtà così come disegnata negli ultimi anni anche da riforme normative come quelle in tema di accesso alle pensioni che hanno frenato la fuoriuscita dal mondo del lavoro di intere generazioni con conseguente irrigidimento dei processi di turn over all'interno delle aziende. Ne è scaturito un lento e ritardato inserimento nel contesto lavorativo delle nuove delle nuove generazioni, spesso anche in età avanzata, con conseguenti difficoltà e rigidità nei processi di apprendimento. La formazione in generale e la formazione continua, in particolare, gioca un ruolo fondamentale in questo processo di interscambio generazionale e va ridisegnata sui diversi *target* che oggi rappresentano il mondo del lavoro. Non più schiacciata verso le fasce di età più basse ma bilanciata anche alle fasce di età più elevate cui resta ancora molto da dare e da ricevere in tema di competenze al fine di contribuire ad alimentare i processi di crescita della produttività in Europa e sfidare, con armi rinnovate, il mondo dell'economia ridisegnato in questi ultimi anni. Passando all'esame delle altre fonti di finanziamento in materia di formazione continua il quadro ci viene fornito dalla lettura dei Rapporti Annuali di Esecuzione che offrono il dettaglio del contesto nel quale ha operato il PO FSE 2007-2013. Il RAE 2014, in particolare, ci fornisce lo stato di avanzamento del PO FSE citato in dirittura di arrivo. Piano che è stato realizzato in un contesto fortemente condizionato dalla persistente situazione di stallo dell'economia italiana cui ha fatto eco quella lucana. Lo stesso ha subito degli adattamenti in corso d'opera dettati dalla necessità di rispondere ai dettami imposti nell'Accordo a sostegno del reddito e delle competenze dei lavoratori colpiti dalla crisi occupazionale del 2009. La necessità di orientare le scelte in direzione delle categorie più vulnerabili ha condizionato la collocazione delle risorse finanziarie del Piano orientandole verso un significativo sostegno alle politiche attive volte alla prevenzione della disoccupazione e ad iniziative orientate all'inclusione sociale. In tale logica è stata effettuata la modifica del Piano Finanziario del PO FSE

Basilicata nel 2012, che ha riposizionato risorse a favore degli Assi II e III, per consentire la prosecuzione di misure di contrasto alla crisi economica e alla disoccupazione. Il contesto socio-economico che si legge nel RAE 2014 non risulta diverso da quello degli anni precedenti e ben descritto nei Rapporti Annuali degli anni pregressi, dove si evidenzia il permanere di una dinamica recessiva che non riesce ad arrestarsi, nonostante qualche lievissimo segnale di segno opposto riscontrato a livello nazionale. Gli indici economici, rilevati al II trimestre del 2014, continuano a segnalare una situazione socio-economica difficile: l'entità della riduzione del PIL è infatti pari al -1,2%, con previsioni recessive anche per il 2015. Persiste la debolezza della domanda interna e gli investimenti non sono ripartiti. Ad aggravare ulteriormente il quadro congiunturale concorre, inoltre, la previsione di un export in forte calo. Le dinamiche demografiche delle imprese extra-agricole segnalano una netta flessione del numero di nuove iscrizioni rispetto allo stesso periodo del 2013 (da 1.648 a 1.437, per un decremento del 12,8%) e un andamento di analogo segno, ma di intensità molto minore, delle cessazioni. Unico dato positivo è rinvenibile nel maggior apporto quantitativo alla crescita della base imprenditoriale regionale da parte delle imprese giovanili, che hanno registrato una crescita netta di 307 unità. Nel primo semestre dell'anno il tasso di occupazione risulta attestato al 46,8%, 0,7 punti percentuali in più rispetto allo stesso periodo del 2013 e quasi 3 punti e mezzo in meno rispetto al periodo pre-crisi. L'incremento ha riguardato solo la componente maschile (2,4), mentre per quella femminile si è registrata una contrazione (-1,3). Nella media dei primi sei mesi il numero di persone in cerca di occupazione è aumentato dell'1,9% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il calo dell'occupazione si è arrestato per effetto del positivo andamento nel settore agricolo e nell'industria, mentre è ancora rapidamente cresciuto il ricorso alla Cassa integrazione guadagni. L'aumento dei disoccupati risulta inferiore a quello registrato nella media nazionale e del Mezzogiorno (per entrambe circa del 4,5%). Il migliore andamento della Basilicata è ascrivibile alla riduzione del numero di disoccupati maschi (-3,3%), a fronte dell'incremento registrato nelle altre aree. Al contrario, la disoccupazione femminile, è aumentata (10,8%) in misura più ampia che in Italia e nella media del Mezzogiorno. Il tasso di disoccupazione, pari al 14,73%, subisce una lieve diminuzione rispetto all'anno precedente. Il contesto socio economico che rivela il RAE mette in evidenza, per ciò che concerne le dinamiche del mercato del lavoro, specie nel II trimestre 2014, un incremento dello stock di inoccupati, determinato sia da coloro che hanno perso il lavoro, sia dai disoccupati senza esperienza di lavoro; al contrario, sono diminuiti i disoccupati ex inattivi, parte dei quali sono probabilmente tornati ad ingrossare le fila degli "scoraggiati" (rientrano, in tale categoria, coloro che "cercano lavoro non attivamente" e coloro che "non cercano ma sono disponibili a lavorare"). Un ulteriore elemento da evidenziare è rappresentato dai cosiddetti **Neet**, le persone in giovane età non occupate e non inserite in percorsi di istruzione o di formazione (*Not in Employment, Education or Training*), su cui si è andata concentrando l'attenzione delle politiche nell'ultimo periodo. In Basilicata l'incidenza di questa fascia giovanile attualmente è pari al 29,8%, contro un dato nazionale che si attesta intorno al 26%. Questo in sintesi è il contesto nel quale viene vista l'attuazione del Programma Operativo. A partire dal 2013, come si evidenzia dalla lettura del RAE 2013, sono state operate delle scelte di riprogrammazione di interventi (approvate con la D.G.R. n.987 del 6 agosto 2013, inerente alle linee di indirizzo per il completamento della programmazione sugli Assi I, II, III e IV del PO FSE 2007 – 2013), alcuni dei quali maggiormente orientati al miglioramento e alla valorizzazione delle risorse umane e dei giovani in particolar modo. Il completamento degli interventi a favore del capitale umano, in affiancamento alle azioni di contrasto alla crisi, sono stati, pertanto al centro delle attività di programmazione in una logica di raccordo tra l'attuale programmazione FSE e le linee strategiche dei Europa 2020, attraverso l'attuazione di interventi di politica attiva a sostegno di lavoratori del sistema produttivo colpito da crisi economica; l'attuazione di percorsi di "*work-experience*", per facilitare l'occupabilità dei giovani e delle donne; azioni di valorizzazione del capitale umano attraverso il sostegno di politiche per l'occupazione ed il

finanziamento di assegni di ricerca nel campo della ricerca e a sostegno dell'innovazione nelle imprese; il supporto all'occupazione, attraverso incentivi alle persone e sgravi contributivi alle imprese; la promozione dell'apprendimento permanente lungo tutto l'arco della vita, per innalzare il livello delle competenze; il sostegno al sistema dell'istruzione per un raccordo sempre più forte con il sistema della formazione professionale e del lavoro. In considerazione del perdurare del livello di disoccupazione giovanile, e al fine di sostenere l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro, la Regione ha rafforzato l'impegno su operazioni finalizzate al sostegno dell'occupazione giovanile. Tra le misure assunte si segnalano quelle di supporto all'istruzione e alla formazione, professionale e post-universitaria, alla mobilità all'estero e allo scambio di esperienze. Sono stati attivati incentivi per l'occupazione e misure tese a sostenere l'avvio dell'autoimprenditorialità. Ai giovani sono rivolte, fra l'altro, le azioni di sostegno agli incentivi per l'apprendistato professionalizzante, agli interventi volti ad assicurare un primo inserimento lavorativo attraverso attività di formazione/tirocinio presso le imprese, ai dottorati e ai percorsi di alta formazione all'interno delle imprese. Attraverso l'attuazione delle misure previste nel pacchetto giovani, quindi, la Regione persegue l'obiettivo di collegare il sistema dell'istruzione e della formazione professionale con il sistema della ricerca e delle imprese. Il 2014 è stato l'anno durante il quale è stata portata a compimento l'avvio di tutte le fasi per la completa attuazione del PO FSE 2007-2013, con il consolidamento di azioni già avviate, l'avanzamento delle procedure in corso contraddistinto da numerosi scorrimenti di graduatorie e un rafforzamento degli investimenti nel capitale umano e nell'innovazione, attraverso il finanziamento di Assegni di ricerca, in linea con gli obiettivi di Europa 2020; la prosecuzione delle misure di contrasto alla crisi, che ha indubbiamente assorbito una parte consistente delle risorse finanziarie del Programma.; l'integrazione sociale per i soggetti di categorie più vulnerabili e a rischio di povertà. A conferma del ruolo essenziale del FSE per l'attuazione delle politiche anticrisi, con la D.G.R. n. 523/2014 la Regione Basilicata ha approvato l'adesione al Piano di Azione e di Coesione, Linea 3 - Misure Anticicliche - "Misure innovative e sperimentali di tutela dell'occupazione e politiche attive del lavoro collegate agli ammortizzatori sociali in deroga". Nel corso del 2014 si registrano un incremento di risorse impegnate, che ha condotto all'overbooking su quattro dei sette Assi del PO FSE ed un'accelerazione dei pagamenti, con riferimento all'attuazione finanziaria, e ottime performance nella capacità di certificazione della spesa. Con riferimento alle informazioni relative all'avanzamento finanziario, nel complesso il Programma ha mantenuto il trend positivo raggiungendo, al termine dell'annualità 2014, una capacità di impegno del 105%, con somme pari ad € 339.547.927,00, di impegni giuridicamente vincolanti, a fronte del 99% del 2013, andando quindi in overbooking. In particolare, rispetto ai dati del 2013, gli impegni hanno fatto registrare un incremento del 6% e i pagamenti del 9% (dal 73% del 2013 al 82% del 2014, con un importo complessivo pari ad € 263.888,00), con una capacità di impegno pari al 105% ed una capacità realizzativa pari all'82%. Le spese certificate hanno fatto un salto del 9%, rispetto all'anno precedente, portando l'ammontare totale della certificazione sull'intero programma ad € 265.481.427,00 (con una capacità di certificazione pari all'82%). Tale *performance* ha consentito il raggiungimento pieno degli obiettivi di spesa anche per il 2014. Complessivamente, dall'avvio della programmazione, le operazioni finanziate nell'ambito del Programma Operativo sono state n. 7.055, di cui più del 91% sono concluse sotto il profilo dell'attuazione ed in fase di rendicontazione; sono stati avviati quasi 80.000 destinatari, di cui 36.706 donne, che aumentano rispetto ai dati assoluti della scorsa annualità, ma che percentualmente diminuiscono (circa il 46% del totale). Dal punto di vista pertanto della conclusione delle attività, con la quale non si intende necessariamente la chiusura complessiva dell'operazione, la percentuale dei destinatari che hanno terminato le attività è pari, in media, a circa il 98%. Le misurazione della performance attraverso la lettura degli indicatori di risultato confermano un trend decisamente positivo con andamenti tendenzialmente in crescita che si registrano registrati per tutti gli Assi.

3.3 La governance degli altri canali di finanziamento.

Analisi dell'andamento ASSE I adattabilità

Un'analisi dettagliata delle attività di formazione continua non può essere completata con i dati a disposizione attraverso l'esame dei documenti pubblicati anche perché nel RAE le spese per la formazione sono aggregate ad altre voci a valere sull'ASSE I. I dati forniti sono utili a fornirci un quadro dello stato di avanzamento del PO FSE quasi in fase di conclusione del ciclo di programmazione.

La lettura del RAE 2014 mostra, per l'Asse I un buona *performance* dove si evidenzia che in termini di capacità di impegno si andati addirittura in *overbooking* arrivando a cumulare il 105,87% (€ 47.842.529,00 in valore assoluto) rispetto al programmato totale (pari a € 45.190.323,00) ed una ottima efficienza realizzativa, con il 78,12% che è un dato che segna un considerevole avanzamento rispetto al 66,67% segnato nel 2013; sull'Asse il 75,58% (pari € 35.302.945,00) dei pagamenti è stato certificato al 31.12.2014. Il risultato è stato raggiunto anche perché molti dei progetti avviati fra il 2011 ed il 2013, soprattutto per ciò che riguarda la formazione continua (SPIC, formazione continua per *automotive*, formazione continua per aziende in crisi), si sono chiusi nel corso del 2014. A questo si deve aggiungere anche l'efficienza del sistema dei pagamenti, nell'ambito degli interventi anticrisi, destinati a lavoratori in CIG in deroga o mobilità in deroga. I destinatari avviati in tale Asse nell'anno 2014 sono n. 17.269, di cui n. 4.827 donne, circa il 28% del totale, valore pressoché invariato rispetto al 2013. L'Obiettivo specifico b) contribuisce a questo risultato per il 45% circa. In riferimento alle caratteristiche dei destinatari avviati, il RAE mette in evidenza quanto segue e rappresentato anche nella tabella 3.2, riportata in appendice al capitolo:

- relativamente alla posizione sul mercato del lavoro, sostanzialmente invariata è la categoria degli attivi (99,17%); i lavoratori autonomi confermano il trend del 2013 e continuano ad aumentare in valore assoluto (1.046 rispetto agli 837 del 2013); in termini percentuali dopo la flessione del 2013 subiscono un leggero incremento (6,11% contro il 5,70% del 2013);
- la fascia d'età 15 – 24 pesa per il 9,33% sul totale, in leggero decremento rispetto al 2013. In valore assoluto i giovani appartenenti a tale fascia sono 1.612, di cui 469 donne;
- per quanto riguarda i gruppi vulnerabili, sono presenti 1.175 destinatari; di questi, la maggior parte è ricompresa nella categoria “Altri soggetti svantaggiati”, come negli anni passati, con un totale di 1.159 persone, di cui 298 donne; nella categoria “migranti”, invariata rispetto al 2013, si registrano 4 destinatari, di cui 1 donna; nella categoria “disabili” (anch'essa invariata rispetto al 2013) si registrano n. 12 destinatari, di cui n. 4 donne;
- in relazione ai titoli di studio si evidenzia la prevalenza di soggetti con grado di istruzione ISCED 3 corrispondente all'istruzione di II grado, in aumento rispetto al 2012 e al 2013, pari al 49,83%. In leggerissima flessione i destinatari con il grado di istruzione ISCED 1 e 2 (40,2% contro il 40,9% del 2013). Segue il livello di istruzione ISCED 5 e 6, con una percentuale pari al 9,94% anche questa in leggero calo rispetto al 2013.

Per un maggiore dettaglio dei dati è stata predisposta l'appendice al capitolo 3) dove si passa rassegna l'analisi qualitativa dei dati offerti dal RAE 2014 dove, in particolare vengono evidenziati i dati sui progetti avviati e conclusi nel triennio 2012 -2014 sull'Asse 1 Obiettivo a) – sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità del lavoratore.

3.4 Il confronto tra spazi coperti dalla formazione Fondimpresa e dalle altre fonti di finanziamento.

Interventi formativi programmati e realizzati

Passando in rassegna gli avvisi relativi alla formazione continua si evidenziano di seguito i più significativi interventi messi in campo dalla Regione Basilicata rilevati dal RAE 2014 e che sono in linea con interventi già avviati negli anni precedenti e conclusi o solo proseguiti nel 2014.

Nel corso del 2014, infatti, sono proseguite le attività relative all'**Avviso Pubblico "Sperimentazione apprendistato professionalizzante"**, cui sono state destinate risorse pari ad Euro 6.000.000,00. Al 31/12/2014, risultano impegnati Euro 3.699.360,00. L'Avviso Pubblico è un prosieguo dell'attività avviata nel 2013 ed è stato destinato alle imprese o agli operatori economici che hanno attivato un contratto di apprendistato professionalizzante. L'intervento su questo avviso ha previsto un contributo per la formazione di base e trasversale mediante un procedimento che ha consentito ai datori di lavoro (imprese o altro operatore economico) di individuare il partner per l'erogazione di tale servizio, secondo le modalità che meglio si adeguavano alle esigenze dell'impresa o attività economica, oppure un contributo per l'utilizzo di un esperto di comprovata esperienza da affiancare all'apprendista nell'attività di formazione, per l'acquisizione delle competenze tecniche-professionali e specialistiche. Nell'avviso è stato previsto, inoltre, un incentivo per i soggetti e le imprese che attivavano un contratto di apprendistato professionalizzante o che lo avevano attivato a partire dal 14 Settembre 2011.

Dalla lettura del RAE 2014 risulta che le istanze esaminate in questo avviso sono state più di 750, con il finanziamento più di n. 300 domande provenienti da altrettante aziende, per un totale di n. 963 contratti di apprendistato potenzialmente avviabili. In una prima fase, a causa della insufficienza delle risorse disponibili a coprire tutte le domande, sono state finanziate, inizialmente, n. 239 domande che hanno attivato effettivamente 188 contratti di apprendistato, con l'assunzione di 211 apprendisti. Successivamente, la Regione Basilicata ha provveduto allo scorrimento delle graduatorie, con la D.G.R. n. 1007 dell'08/08/2014, ammettendo a contributo 168 nuove aziende che hanno prodotto, effettivamente, 84 contratti di apprendistato, con l'assunzione di ulteriori 116 apprendisti.

Al 31 Dicembre 2014 si sono pressoché concluse le attività relative all'**Avviso Pubblico "Sportello Impresa Formazione Continua – SPIC"**. L'Avviso, emanato nel 2012, per un importo complessivo di € 2.500.000,00, si è sviluppato nel corso di un triennio ed è stato apprezzato per la modalità con cui è stato promosso poiché ha accolto le istanze di flessibilità richieste dalle aziende. La presentazione dei progetti è stata pensata secondo una modalità sperimentale e rivolta al sostegno di progetti cantierabili, da parte del proponente, in un tempo ristretto, massimo di 21 giorni dalla data di comunicazione della loro approvazione, pena la revoca del finanziamento eventualmente concesso. La natura sperimentale dell'avviso ha riguardato il ricorso a modalità semplificate di istruttoria valutativa, gestione e di rendicontazione, accompagnata dalla modulazione, in itinere, del flusso di risorse finanziarie assegnabili, sulla base delle effettive dinamiche di impegno e spesa. La sperimentazione, accompagnata da uno specifico piano di monitoraggio e valutazione degli esiti, è stata finalizzata alla messa a regime, in condizioni di ordinarietà, di una modalità di programmazione basata su una forte velocità dei tempi di intervento ed erogazione, in essa esclusa la costituzione di uno o più cataloghi regionali di offerta. Gli interventi formativi erano rivolti a lavoratori con contratto subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato ricomprendendo anche i lavoratori con contratti atipici, a condizione che il contratto di lavoro perdurasse per tutto il periodo delle attività formative. Destinatari potevano essere, inoltre, anche i titolari di impresa o soci di studi professionali associati ove impegnati nel processo produttivo. L'avviso ha previsto anche settori prioritari di intervento come il settore del turismo,

dell'agroalimentare e dell'innovazione tecnologica e nello specifico: agrobiotecnologie, osservazione della terra, mobilità, energia, materiali innovativi e nuove tecnologie. Nel 2014 sono state esaminate 201 domande di cui 49 effettivamente finanziate ed il coinvolgimento di 893 lavoratori in totale. A tutt'oggi non si dispone di altri dati relativi al presente avviso in assenza della pubblicazione del RAE 2015. La Regione Basilicata, con delibera n. 839, del 9 luglio 2013, ha deciso di emanare il II Avviso, con una nuova dote finanziaria, per consentire di soddisfare le numerose richieste che non hanno trovato spazio nel primo avviso e ciò a conferma del successo dell'iniziativa volta a sostenere la competitività delle imprese lucane.

Nel 2014 hanno infine trovato piena realizzazione le attività **dell'Avviso Pubblico "Formazione per aziende coinvolte in provvedimenti anticrisi"** con il quale la Regione Basilicata ha inteso sostenere le imprese che avevano contribuito alla realizzazione di politiche regionali anticrisi, inserendo nel proprio organico – nei dodici mesi antecedenti la presentazione della domanda – lavoratori in CIG in deroga o in mobilità in deroga, provenienti da aziende in crisi insediate in aree produttive lucane. All'Avviso Pubblico, approvato con D.G.R. n. 688 del 29 Maggio 2012, hanno partecipato n. 2 aziende, entrambe finanziate, per un totale di 131 lavoratori coinvolti. Le attività si sono chiuse nel corso del 2013, la rendicontazione si è chiusa nel corso del 2014. L'intervento ha previsto tra le altre priorità, oltre quello riferito ad interventi anticrisi, la presenza di investimenti in innovazione tecnologica, sia di processo che di prodotto, realizzate nell'ultimo triennio e di investimenti in attività di ricerca e sviluppo, correlate con l'attività di formazione per la quale si chiedeva il finanziamento. Era prevista, inoltre, la presenza di lavoratori sottorappresentati (donne e over 45). La dotazione finanziaria dell'Avviso è stata di € 1.500.000, suddivisa in due tranches.

Nell'ambito dell'Atto di Indirizzo in materia di Politiche di intervento contro la crisi per il biennio 2009-2010 sono stati erogati alle Province, nel biennio 2012-2013, circa 2 Meuro per attività di orientamento e formazione di base, ai lavoratori iscritti presso i Centri per l'Impiego. I destinatari delle attività erogate con i fondi a valere sull'Asse Adattabilità, sono stati i percettori di Cassa Integrazione in deroga mentre, i destinatari delle attività erogate con i fondi a valere sull'Asse II Occupabilità, sono stati i percettori di Mobilità in deroga. L'Amministrazione regionale ha la titolarità degli interventi, determinando, di conseguenza, che le Province non operassero in qualità di Organismo intermedio, bensì in qualità di beneficiario. **La Provincia di Potenza**, nell'ambito dell'Asse Adattabilità ha sviluppato le linee di attività inerenti la Formazione Continua, l'Apprendistato, Interventi di politica attiva rivolti ai destinatari di CIG in deroga e per la Protezione Civile.

La linea di intervento in tema di Formazione Continua è stata attivata attraverso due Avvisi Pubblici, completamente chiusi al 31.12.2014, che hanno comportato un impegno giuridicamente vincolante complessivo pari a più di € 7.800.000,00. I due Avvisi si sono differenziati per la modalità di attivazione della sovvenzione: mentre uno prevedeva la presentazione a sportello, con diverse finestre scadenze di presentazione delle candidature, l'altro è stato attivato con la procedura ordinaria di presentazione delle adesioni soggette a successiva valutazione comparativa e la predisposizione delle relative graduatorie. Complessivamente i progetti di formazione continua finanziati, avviati e conclusi sono stati n. 144 coinvolgendo più di 3000 lavoratori dipendenti. I pagamenti complessivi, pari a più di € 4.100.000,00, sono stati quasi interamente certificati. Il due Avvisi emanati sono **"l'Avviso Pubblico per il finanziamento di progetti di formazione continua per piccole e medie imprese"** e **"l'Avviso Pubblico per il finanziamento di Interventi per la promozione della formazione continua delle piccolo e medie imprese (procedura a sportello)"**.

La Provincia di Matera analogamente a quella di Potenza, nell'ambito dell'Asse Adattabilità, ha sviluppato le linee di attività inerenti la Formazione Continua, l'Apprendistato, Interventi di politica attiva rivolti ai destinatari di CIG in deroga e per la Protezione Civile. Per ciò che concerne l'attività di formazione continua si fa riferimento all'**Avviso Pubblico n. 1/2012**, pubblicato nel corso del 2013,

nell'ambito del quale sono stati avviati e conclusi n. 28 progetti dei complessivi 64 approvati e ammessi a finanziamento. I pagamenti, pari ad € 405.952,00 sono stati interamente certificati. Sempre nell'ambito di questa linea di attività, con l'utilizzo delle economie derivanti dalla linea di attività Apprendistato, sono state programmate le seguenti attività di formazione rivolta ai dipendenti: Gestione dell'agenda digitale, Preparazione ECDL Core, Inglese L2 - A2, sui quali sono stati impegnati ca € 400.000,00. I corsi, in riferimento al periodo preso in esame dal RAE 2014, risultano in corso di realizzazione.

Nell'ambito dell'Obiettivo specifico b) sono proseguite le attività relative all'Avviso Pubblico **“Formazione continua per la riorganizzazione innovativa dei modelli produttivi nel settore automotive della Basilicata”**. Obiettivo dell'Avviso è legato al sostegno della capacità competitiva dei sistemi produttivi regionali e l'adeguamento della professionalità dei lavoratori, attraverso la concessione di aiuti alle imprese interessate alla realizzazione di attività di formazione continua rivolte al proprio personale operante nelle unità locali di produzione di beni e servizi, ubicate nel territorio della Regione Basilicata. Le attività di questo intervento sono proseguite anche nel 2014 poiché sono stati emanati complessivamente 3 Avvisi, il primo con scadenza nel mese di ottobre del 2013, il secondo con scadenza il 31 dicembre del 2013 ed il terzo con scadenza nel mese di aprile del 2014. La dotazione complessiva dei tre 3 Avvisi era di € 2.427.352,03, di cui € 1.275.000,03 a carico del PO FSE 2007-2013 e € 1.152.352,03 con risorse finanziate dalla Legge 236/93, annualità 2012, assegnate dal Ministero del Lavoro alla Regione Basilicata con Decreto Direttoriale 829/Segr.DG/2012. Le attività risultano non completate all'atto della pubblicazione del RAE 2014 dove si evidenziano solo gli interventi finanziati pari a Euro 1.369.400,00, di cui impegnati Euro 299.304,00 ed il coinvolgimento di 673 lavoratori. L'attenzione al settore dell'*automotive* in Basilicata riveste particolare rilievo per la presenza nell'area nord della Regione dello stabilimento FCA di Melfi. Motore trainante dell'intera economia del mezzogiorno e dell'Italia stessa. Il periodo in cui è stato calato l'intervento è stato caratterizzato da una fase congiunturale non positiva del settore dell'auto ma che ha consentito alle imprese di guardare avanti con progetti di innovazione che oggi, grazie anche alla ripresa del mercato ed al successo dei modelli oggetto di innovazione, sta dando i loro frutti.

Il RAE 2014 ci offre, infine, una serie di tabelle, che si riportano in appendice al Capitolo 3, in riferimento all'obiettivo specifico B – Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro dove la maggior parte degli interventi si focalizza ancora sulla formazione continua ma è significativa la parte che ha interessato la formazione permanente e l'aggiornamento professionale e tecnico.

Cenni sugli Interventi formativi del 2015

Per ciò che concerne il 2015 non abbiamo a disposizione dati relativi alle attività di Formazione Continua messe in atto dalla Regione Basilicata alla data delle elaborazioni del presente lavoro. Le attività del 2015 saranno rendicontate nel rapporto finale di esecuzione del PO FSE 2007-2013 nel 2017. Sempre nel 2017 si avrà a disposizione il quadro completo delle attività del PO FSE 2014-2020, per le attività svolte nel 2015.

Ciò che riusciamo ad analizzare, per dare conto delle attività messe in campo, sono solo gli avvisi emanati dalla Regione Basilicata per il finanziamento della Formazione Continua.

Avviso **“Formazione continua per le aziende coinvolte dagli effetti della crisi economica”**. Il bando ha avuto 2 scadenze: la prima nel mese di novembre del 2015 ed una seconda nel mese di maggio del 2016 (trattasi di riapertura termini). L'importo complessivo dell'Avviso Pubblico è stato pari ad € 1.800.000,00 ripartite tra i fondi del PO FSE 2014-2020 per € 817.868,49, i fondi della Legge 236/1993 (art. 9, decreto direttoriale del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale n.

829/Segr.D.G./2012) per € 482.780,00 e della Legge 53/2000 per € 499.351,51 (art. 6 comma IV). Con la riapertura dei termini di cui alla scadenze del termine del mese di maggio 2016 sono state stanziare ulteriori risorse per un importo di € 473.471,00, a valere sulla legge 53/2000, portando la dotazione dell'avviso a complessivi € 2.573.471. Le domande presentate nei 2 avvisi risultano in tutto 10. L'avviso è particolarmente rivolto alle imprese lucane che hanno sottoscritto contratti di solidarietà e a quelle che hanno attuato programmi di riconversione, ristrutturazione aziendale, riorganizzazione produttiva, reindustrializzazione, per i propri lavoratori, compresi quelli sotto tutela degli ammortizzatori sociali e quelli provenienti da aziende insediate in aree produttive lucane inseriti nel proprio organico da oltre 12 mesi dalla presentazione della candidatura. L'Avviso, in effetti segue più o meno l'analogo avviso emanato sul PO FSE 2007-2013 denotando un segno di sostanziale continuità tra la precedente programmazione e la nuova appena avviata. Anche questo Avviso vede quali destinatari le imprese o soggetti economici che hanno sottoscritto contratti di solidarietà sulla base di accordi collettivi aziendali o accordi sindacali (da finanziare a valere sulla legge n. 53/2000 o le imprese che abbiano attuato programmi di riconversione o ristrutturazione aziendale, riorganizzazione produttiva o reindustrializzazione (da finanziare a valere sulla Legge 236/1993 e sul PO FSE 2014/20). In questo Avviso si denota il nuovo corso dettato dalle modifiche legislative che tendono a fare un raccordo tra le varie forme di finanziamento, in tema di formazione continua, per evitare sprechi e duplicazioni.

Formazione finanziata con la Legge 236/93 e legge 53/2000

Relativamente al contributo di cui alla L. n. 236/1993, come già accaduto per il 2014, il MLPS non è intervenuto con un nuovo decreto di riparto delle risorse per l'annualità 2015. Nel corso dell'anno il Ministero, sulla base degli interventi disposti dalle varie regioni, ha continuato a finanziare le iniziative a valere sui decreti di riparto emanati nel corso degli anni precedenti. Nel 2015 l'unico progetto degno di nota emanato dalla Provincia di Potenza è quello relativo al finanziamento di progetti di formazione continua rivolto alle piccole e medie imprese. Avviso finanziato con risorse inerenti economie accertate sull'avviso "Progetti formativi territoriali per la sicurezza sul lavoro" L. 236/93 e per un importo pari ad € 1.052.346,81. Per il resto ha iniziato ad operare il nuovo quadro normativo ed in particolare il D.L.g. n. 150 del 2015 che di fatto priva le regioni di due strumenti di finanziamento delle attività formative precedentemente disponibili per imprese e lavoratori e, sul piano dei soggetti coinvolti nella programmazione, conferma e rafforza il ruolo centrale dei Fondi, individuandoli unico strumento di finanziamento della formazione continua a livello nazionale. In primo luogo, le risorse che in passato alimentavano il finanziamento degli interventi programmati e gestiti dalle regioni (L. n. 236/93, articolo 9, comma 3) sono conferite all'ANPAL. In relazione alle funzioni ad esse attribuite, infatti, il Fondo di rotazione per la formazione professionale e l'accesso al Fondo Sociale Europeo, nel quale confluisce la quota delle entrate dello 0,30% versata dai datori di lavoro non aderenti ai Fondi (inoptato), è trasferito dal Ministero del Lavoro e Politiche Sociali alla nuova Agenzia. Tale quota, inoltre, non sarà più versata per intero, ma solo per il 50% al Fondo di Annualità 2014-2015. Nel corso del 2014, si è proceduto alla verifica di tutte le somme residue non ancora liquidate ed è emerso che risultano contributi non impegnati dalle varie regioni a partire dall'annualità 2005 (D.I. n. 62/2007). Poiché i decreti che si sono succeduti nel tempo hanno previsto la revoca delle risorse non impegnate nei 24 mesi successivi alla relativa pubblicazione, le regioni sono state formalmente sollecitate a trasmettere gli impegni giuridicamente vincolanti necessari allo svincolo delle risorse. In seguito a tale sollecitazione diverse regioni hanno risposto positivamente, inviando la documentazione richiesta. I decreti di distribuzione delle risorse, nel rispetto del dettato normativo, hanno previsto due tipologie di intervento: a) finanziamento di progetti presentati dalle imprese che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono

quote di riduzione dell'orario di lavoro, anche per il contrasto dello stato di crisi occupazionale; b) finanziamento di progetti presentati direttamente dai singoli lavoratori. Delle due tipologie di intervento, le regioni hanno utilizzato le risorse, prevalentemente, per il finanziamento delle iniziative formative richieste direttamente dal lavoratore e somministrate attraverso la concessione di voucher individuali. Molte di esse hanno utilizzato le risorse per finanziare lo scorrimento delle graduatorie relative a progetti formativi approvati sulla base di avvisi pubblici di anni precedenti; tali progetti, anche se ritenuti ammissibili, non erano stati di fatto finanziati a causa dell'esaurimento delle risorse. La Regione Basilicata, ritenendo di dare un sostegno concreto alle imprese del territorio che hanno maggiormente risentito degli effetti della crisi economica, ha emanato l'Avviso Pubblico "Formazione continua per le imprese coinvolte dagli effetti della crisi economica", attraverso l'intervento di più fonti di finanziamento: FSE, risorse ex L. n. 236/1993 e ex L. n. 53/2000 come messo in evidenza nel paragrafo precedente in relazione all'Avviso "Formazione continua per le aziende coinvolte dagli effetti della crisi economica" del 2015. Per il 2015, come accennato per le attività del PO FSE, non si dispone di ulteriori dettagli in relazione alla rendicontazione delle stesse che saranno disponibili nel corso del 2016.

3.5 Conclusioni

L'analisi condotta in questo breve capitolo, dedicato alle fonti di finanziamento della formazione continua in Basilicata, non coperte da fondimpresa, è stata possibile solo attraverso la rilevazione di dati riguardanti le fonti di finanziamento pubblico ed in particolare quelle del PO FSE 2007-2013 e in minima parte quelle del nuovo PO FSE appena avviato. Ciò che emerge dall'indagine è la difficoltà da parte degli enti preposti a fare una programmazione che guardi con serenità al futuro, misurando in maniera concreta i risultati di un investimento di un bene immateriale come la formazione. L'intervento pubblico si è reso ancor più necessario, in momenti delicati come quelli che stiamo attraversando, al fine di sostenere le imprese nelle loro scelte strategiche. Oggi, ciò che si registra in Italia, è una politica di mero sostegno all'occupazione e, ancora più spesso al reddito, piuttosto che politiche che mirino a rafforzare le competenze dei lavoratori capaci di affrontare il cambiamento e superare la crisi. La Regione Basilicata, nella sua pur contenuta dimensione, si caratterizza per una fragilità del territorio dove la bassa concentrazione della popolazione non consente, spesso, di operare scelte che si conciliano con il concetto di razionalità ed economicità. Gli interventi operati in tema di formazioni faticano a decollare anche per queste difficoltà operative. L'avvento delle nuove tecnologie, che potrebbe far superare con più facilità confini fisici, stenta a decollare anche per le difficoltà di tipo operativo che ci auguriamo che siano attenzionate della nuova programmazione appena avviata. L'analisi purtroppo non ha potuto restituire dati di dettaglio maggiore rispetto agli interventi attuati a causa della mancata pubblicazione del Rapporto Finale delle Attività del PO FSE 2007-2013 sul quale, come si è detto, si è concentrato maggiormente il lavoro. Il sistema di monitoraggio delle attività adottato dalla Regione Basilicata, il sistema SIRFO, resta ad uso interno è stato possibile estrarre con maggiore dettaglio dati sen quelli pubblicati sui documenti ufficiali. Riteniamo che la messa a disposizione, in tempo reale, di informazioni sulle modalità di spesa di fondi pubblici consentirebbe, a più soggetti, di avere gli strumenti per meglio programmare gli interventi e di suggerire soluzioni idonee a razionalizzare la spesa stessa ed evitare inutili sovrapposizioni. La crisi economica non ha favorito di certo la domanda di innovazione anche nel campo della formazione ma alcune scelte operate hanno sicuramente accolto le difficoltà emerse in un momento di congiuntura. In effetti Avvisi come lo SPIC, che sono stati ripresi anche nella nuova programmazione, raccolgono le necessità suggerite volte ad

interventi snelli e con tempi certi di realizzazione. L'attenzione poi rivolta ai poli forti dell'economia lucana, come il polo dell'*automotive* nell'area del Vulture-Melfese, denota un segnale importante di sostegno a settori trainati ed innovativi che oggi mostrano segnali di segno positivo. Crescita che si auspica prosegua e che trascini il resto dell'economia. Il mercato dell'auto rappresenta oggi un'eccellenza nel panorama internazionale anche in un contesto geoFigura abituato a vedere distanti gli effetti delle economie in movimento. Stare al centro di dinamiche internazionali fa crescere l'autostima e la voglia di dare il massimo per stare al passo con le sfide di un mercato sempre più in evoluzione. L'esigenza di calibrare interventi formativi in questo contesto si è reso necessario anche per fornire nuove competenze ad un settore che ha rinnovato parte del proprio ciclo produttivo ed anche una piccola parte delle proprie maestranze. Quest'ultimo aspetto rappresenta un momento importante per un'azienda che guarda al futuro prima che sia troppo tardi. E' uno dei terreni dove si è avviata la fase di cambio tra generazioni in un contesto lavorativo maturo. L'economia lucana ha anche risentito della frenata della produzione di petrolio e gas, a causa di vicende estranee al mondo dell'economia, ma ha sfruttato questa fase per preparare il terreno per la fase di ripresa a pieno regime dell'attività produttiva favorendo la formazione di nuove professionalità. Oggi più che mai ci auguriamo che la formazione rimanga sempre al centro dell'attenzione delle scelte sia pubbliche che private e la necessità di razionalizzare la spesa non spinga ad operare tagli in questo settore strategico ma spinga solo ad efficientare la spesa attraverso una maggiore integrazione e migliore coordinamento degli interventi.

4 RILEVANZA DEI FABBISOGNI FORMATIVI “ESPRESSI” INTERCETTATI DA FONDIMPRESA

4.1 Introduzione

Per una migliore comprensione dei fabbisogni formativi espressi sarebbe opportuna una verifica più puntuale dei piani formativi aziendali. Poiché trattasi di un censimento delle aree tematiche su conto formazione, sarebbe opportuna una ricerca sul campo più estesa, mediante un approccio più aderente al singolo contesto produttivo, all'ambito di produzione ed al territorio in cui le stesse operano.

Questo perché la prevedibilità di proliferazione delle azioni è questione molto attinente alla programmazione, alle politiche di sostegno alla formazione e dunque di connessione con momenti di ricerca sociale e di programmazione territoriale. Ma è altresì connessa ad una rilevazione di tipo progettuale e fattuale, agli scopi di una specifica azienda o di una filiera di aziende. In tal modo l'analisi si rivelerebbe più penetrante se a ciò si aggiungesse una divisione per aree territoriali e per filiera produttiva.

Tuttavia non è ancora ipotizzabile la declinazione di un modello di ricerca per aggregati territoriali specifici o di filiera produttiva.

Un momento che si ritiene di sottoporre, a futura memoria, è la composizione di griglie conoscitive in grado di leggere le reali dinamiche attraverso cui si sviluppa un circuito di formazione (ad esempio attraverso questionari, interviste o focus group). Molto spesso, dai contatti non codificati avuti con alcuni attori fruitori di misure di formazione, si è registrato che l'adesione ad un piano avviene piuttosto per risposta (sollecitazione) e non ci risultano – per il momento – decisioni di adesione singola o di gruppo, supportate da studi preventivi, analisi socio-territoriali, raffronti con la dinamica formativa degli enti pubblici ad essa preposti.

L'analisi vuole determinare in quale misura Fondimpresa riesce a corrispondere ai fabbisogni che abbiano ricadute sul tessuto produttivo, attivando uno scambio basato su testimonianze, giudizi e confronti tra gli attori che ruotano attorno a Fondimpresa: Aziende, Lavoratori e le Associazioni di rappresentanza; Agenzie Formative.

Questo approccio ha portato alla realizzazione di diversi momenti di confronto. I primi due si sono sviluppati a partire dalle esperienze pregresse e dal rapporto con alcuni dei principali soggetti attuatori, da cui è stato successivamente possibile operare mediante mailing list e procedere alla formulazione di alcuni quesiti ricorrenti e interviste strutturate. Si è proceduti secondo lo schema tratteggiato nel capitolo 1, in base a quelle che sarebbero emerse (successivamente sul capitolo 2 e sul capitolo 4) come le traiettorie di movimento e di rottura che la Regione Basilicata avrebbe individuato nella strategia S3; di seguito sono state raggiunte le imprese con un rilevante numero di ore formative (imprese nella lavorazione del legno e imprese di logistica e trasporti contattate nell'area della Val d'Agri) ai cui titolari ed ai lavoratori sono stati sottoposti alcuni quesiti, in due diversi momenti. Nel primo si è tentata una simulazione delle esperienze formative e nel secondo si è tentata una autovalutazione del tipo di esperienza fatta su carta in relazione al ricordo dei momenti formativi in azienda.

Successivamente ci sono stati quattro momenti di confronto con i soggetti attuatori e con i rappresentanti istituzionali, tra interviste e focus group. Due focus group hanno coinvolto le agenzie formative, in uno dei quali si è registrata la presenza di alcune rappresentanze di imprenditori e lavoratori; una intervista è stata realizzata con il Direttore Generale di ApofIL (Agenzia per la Formazione della Provincia di Potenza), un'altra con la Dott.ssa Buccino della Regione Basilicata. È mancato un riscontro con aziende prive di rappresentanza sindacale, dettaglio che avrebbe consentito

un raffronto in relazione al tipo di politiche adottate dalle rappresentanze sindacali e della risposta azienda per azienda.

Si è partiti da un impianto concettuale afferente al XVI Rapporto ISFOL sulla formazione continua, a cominciare dal rilievo che assumerebbe l'investimento in capitale umano nello sviluppo dell'azienda e del lavoratore, nell'accompagnamento di fuoriuscita dalla crisi, nella transizione di economie basate su assetti di processo e di prodotto tradizionali, nei cambiamenti in atto con Industry 4.0, nella compenetrazione tra bagaglio conoscitivo infra-aziendale e crescita complessiva del territorio/contesto relazionale di riferimento.

Secondo il citato rapporto ISFOL, l'investimento in conoscenza delle imprese italiane è condizionato ancora troppo dalle caratteristiche del sistema produttivo, caratteristiche che agevolerebbero maggiormente le grandi imprese a scapito delle piccole e medie. Situazione che declinata al Mezzogiorno ed in Basilicata, pone un problema serio di assetto e di strategia formativa, che rischia di marginalizzare oltremodo la peculiare e debole struttura produttiva lucana.

Come riferito nel rapporto dello scorso anno (2013), è auspicabile un approccio tendente al concetto di formazione come momento di vita e dimensione costante, approccio che rafforzerebbe le modalità di inserimento lavorativo, concilierebbe forme di scambio tra bagaglio, conoscenze e spendibilità delle stesse in contesti lavorativi. Ed in tale senso pare muoversi il legislatore regionale con la formulazione del SIAP, vera innovazione del sistema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita attiva, che in una regione dalle citate dimensioni e circostanze potrebbe segnare un punto di svolta.

Solo per completezza è opportuno rilevare che la quota di export regionale, nel periodo considerato in questa analisi (2014/2015), in ben i a "crescita dinamica" è elevata, significativamente maggiore di quanto è dato riscontrare nell'intero Sud o nel resto del paese. Ma come emerso dal rapporto precedente, anche in questo caso, tale risultato è frutto del decisivo contributo della filiera dell'automotive, localizzata nella zona Nord della regione. Sebbene quest'ultima informazione ricalchi, per certi versi, quanto visto in relazione all'evoluzione congiunturale ed appreso dagli ultimi rapporti Svimez, Istat e Banca d'Italia⁷, la particolare angolazione adoperata ci fornisce un'informazione suppletiva non di poco conto. Precisamente, la tassonomia dei beni a "crescita dinamica" riportata sotto Tabella 4.1

Tabella 4.1 Capacità di esportare in settori a domanda mondiale dinamica (a) (b)

Quota del valore delle esportazioni in settori a domanda mondiale dinamica sul totale delle esportazioni (percentuale)

Regioni e circoscrizioni	Anni							
	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Basilicata	44,46	66,34	63,87	76,79	73,88	62,49	53,90	67,55
Mezzogiorno	34,14	35,22	33,22	32,64	31,95	29,17	31,56	32,54
Centro-Nord	27,87	30,74	30,49	30,40	29,29	28,90	29,69	30,21
Italia	28,45	31,16	30,22	30,32	29,33	28,66	29,57	30,14

(a) Fino all'anno 2008, i settori dinamici considerati, secondo la classificazione Ateco 2002, sono: DG-Prodotti chimici e fibre sintetiche e artificiali; DL-Macchine elettriche ed apparecchiature elettriche, ottiche e di precisione; DM-Mezzi di trasporto; KK-Prodotti delle attività informatiche, professionali ed imprenditoriali; OO -Prodotti di altri servizi pubblici, sociali e personali. Dal 2009, con l'adozione della nuova classificazione Ateco 2007, i settori dinamici sono: CE-Sostanze e prodotti chimici; CF - Articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici; CI-Computer, apparecchi elettronici e ottici; CJ - Apparecchi elettrici; CL-Mezzi di trasporto; M - Attività

professionali, scientifiche e tecniche; R - Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; S - Altre attività di servizi.

(b) I dati del 2014 sono provvisori.

Fonte ISTAT.

si riferisce a prodotti che inglobano competenze, investimenti, presenza di capitale umano qualificato; ovvero vantaggi competitivi non facilmente replicabili. Sono questi che permettono di stare nelle catene globali del valore⁸ occupando le fasi “a monte” e “a valle”, ovvero quelle più redditizie. Tali vantaggi sono sfortunatamente scarsamente presenti nel tessuto produttivo locale e anche nazionale; spesso, invece, risultano maggiormente collegati alla presenza di imprese a proprietà estera. In Tabella 4.2 è riportata una sintetica indicazione della presenza delle multinazionali nelle principali circoscrizioni e in regione.

Tabella 4.2 Imprese a partecipazione estera, per circoscrizione e regione al 31 dicembre di ogni anno

Circoscrizioni e regioni	Totale partecipazioni											
	Imprese a partecipazione estera				Addetti delle imprese a partecipazione estera				Fatturato delle imprese a partecipazione estera (milioni di euro)			
	2007	2008	2012	2013	2007	2008	2012	2013	2007	2008	2012	2013
Italia Nord-Occidentale	5.639	5.706	5.624	5.481	553.178	553.350	519.203	516.305	277.010	288.137	282.314	269.217
Italia Nord-Orientale	1.811	1.963	2.151	2.113	139.737	149.066	152.729	149.183	61.093	64.117	63.217	61.625
Italia Centrale	1.171	1.231	1.321	1.269	193.708	201.575	200.173	198.844	127.568	131.930	147.015	137.356
Mezzogiorno	441	458	520	504	50.579	50.085	49.875	51.574	19.750	19.195	19.936	29.363
Basilicata	20	19	30	29	1.077	743	406	329	288	259	149	134
Totale	9.062	9.358	9.616	9.367	937.202	954.076	921.980	915.906	485.421	503.379	512.482	497.561

Circoscrizioni e regioni	Principali rapporti caratteristici											
	Addetti per impresa				Fatturato per addetto				Addetti/Popolazione (per 1.000 ab.)			
	2007	2008	2012	2013	2007	2008	2012	2013	2007	2008	2012	2013
Italia Nord-Occidentale	98,1	97,0	92,3	94,2	500.762	520.713	543.744	521.430	35,2	34,9	32,4	32,1
Italia Nord-Orientale	77,2	75,9	71,0	70,6	437.201	430.126	413.915	413.082	12,4	13,1	13,2	12,8
Italia Centrale	165,4	163,7	151,5	156,7	658.556	654.498	734.440	690.771	16,7	17,2	16,9	16,6
Mezzogiorno	114,7	109,4	95,9	102,3	390.480	383.240	399.729	569.342	2,4	2,4	2,4	2,5
Basilicata	53,9	39,1	13,5	11,3	267.715	348.047	367.602	407.239	1,8	1,3	0,7	0,6
Totale	103,4	102,0	95,9	97,8	517.947	527.609	555.849	543.244	15,8	15,9	15,3	15,1

Fonte Banca dati Reprint, Politecnico di Milano - ICE.

In particolare, i territori interessati da fenomeni di sviluppo accelerato negli ultimi vent'anni hanno visto, praticamente ovunque, il contributo decisivo di imprese estere. Si precisa tuttavia, non è che la possibilità di

⁸ Si veda in proposito SVIMEZ, *Rapporto 2015 sull'Economia del Mezzogiorno*, Il Mulino, pp.509-513.

acquisire i vantaggi competitivi in grado di favorire un upgrading nelle catene del valore sia appannaggio delle sole filiali di multinazionali; tuttavia, come l'esperienza recente insegna, queste spesso costituiscono un "traino" a favore di imprese locali.

Precisamente, le unità produttive regionali possono essere coinvolte in fasi produttive, economicamente non convenienti se affrontate da sole, che richiedono l'implementazione di investimenti immateriali e/o l'acquisizione di professionalità in grado, a loro volta, di accrescere il numero delle unità che operano nei segmenti produttivi caratterizzati da una crescita della domanda più veloce.

La Basilicata, però, presenta ancora notevoli criticità nell'informarsi ad un sistema di istruzione e formazione in grado di ridurre il mismatch e per fronteggiare i processi nuovi. Oggi la forza lavoro deve continuamente adattarsi alle esigenze, a nuovi standard tecnologici. L'innovazione tecnologica secondo ISFOL "influisce da una parte sulle attività manuali ripetitive, dall'altra sulle funzioni non routinarie o codificabili in procedure standardizzate, e quindi anche sulla domanda di lavori ad alta qualificazione. Occorrerà, pertanto, sviluppare nei prossimi anni nuove professionalità e competenze collegate all'introduzione di nuove tecnologie e nuovi modelli organizzativi del lavoro."

La tabella che segue esplicita, inoltre, la gravità della situazione afferente i cosiddetti NEET, cioè giovani non coinvolti in attività di formazione, di istruzione e lavorativa a nessun titolo.

Tabella 4.3. Giovani Neet di 15-34 anni per sesso e condizione professionale e area geografica (giovani non occupati e non in istruzione e formazione nel 2015)

Totale		Maschi	In cerca di occupazione		Inattivi
		valori assoluti in migliaia			
Basilicata					#VALORE
	43	19	24	15	!
Mezzogiorno	1.887	873	1.013	701	1.186
Centro-Nord	1.534	632	902	659	875
Italia	3.421	1.505	1.916	1.360	2.061
		composizione percentuale			
Basilicata					#VALORE
	100,0	43,3	56,7	36,1	!
Mezzogiorno	100,0	46,3	53,7	37,2	62,8
Centro-Nord	100,0	41,2	58,8	43,0	57,0
Italia	100,0	44,0	56,0	39,8	60,2
		Incidenza sulla popolazione di età corrispondente			
Basilicata					#VALORE
	32,4	27,3	37,7	11,7	!
Mezzogiorno	38,2	34,7	41,7	14,2	24,0
Centro-Nord	19,6	15,9	23,4	8,4	11,2
Italia	26,8	23,2	30,5	10,6	16,1

Fonte Ns. elaborazioni su microdati ISTAT RCFL.

La tabella successiva specifica meglio la condizione per titolo di studio.

Tabella 4.4. Giovani Neet di 15-34 anni per titolo di studio e area geografica nel 2015

	Nessun titolo	Terza	Diploma	Laurea	Totale
	Licenza elementare	media			
	valori assoluti in migliaia				
Basilicata					
	1	10	24	8	43
Mezzogiorno	81	734	861	211	1.887
Centro-Nord	47	501	761	225	1.534
Italia	128	1.234	1.622	437	3.421
	composizione percentuale				
Basilicata					
	1,7	23,6	56,9	17,9	100,0
Mezzogiorno	4,3	38,9	45,6	11,2	100,0
Centro-Nord	3,1	32,6	49,6	14,7	100,0
Italia	3,7	36,1	47,4	12,8	100,0
	Incidenza sulla popolazione di età corrispondente				
Basilicata					
	50,7	23,3	35,9	38,8	32,4
Mezzogiorno	65,6	37,5	38,0	35,3	38,2
Centro-Nord	45,1	18,6	20,6	16,7	19,6
Italia	56,2	26,6	27,3	22,4	26,8

Fonte Ns. elaborazioni su microdati ISTAT RCFL.

Più in generale c'è un problema nazionale. Gli occupati che partecipano ad attività formative non formali rappresentano in Italia appena il 6,9%. Nel nostro caso ed in un contesto produttivo come quello descritto, professioni come quelle degli artigiani, degli operai specializzati, le attività commerciali ed i servizi sono mediamente poco coinvolte in percorsi formativi, nonostante numerose indagini abbiano rilevato che per le imprese italiane sono proprio queste professioni a necessitare di aggiornamenti e specifiche qualifiche.

4.1.2 La formazione in relazione a Industry 4.0

Industria 4.0 è un'iniziativa strategica declinata in primo luogo nel sistema economico tedesco. È divenuta anche una strategia europea che trova operatività in diversi programmi nazionali. Tra le sue promesse c'è quella di qualificare la nozione di economia basata sulla conoscenza in modo coerente con la struttura economico-sociale dei territori; c'è quella di incrementare la produttività e aprire la strada a nuovi business, da un lato attraverso l'incremento della produttività, dall'altro attraverso il potenziamento dello sviluppo di nuovi prodotti e modelli fondati sulla connessione tra imprese e clienti; c'è quella di ricomporre industria e artigianato, rilanciando la produttività e il mercato.

In definitiva Industria 4.0 promette di ricomporre intensità di scala e personalizzazione, industrialità e artigianalità.

Un livello di riflessione attiene senza dubbio al tema della ricerca e della formazione, infrastruttura hard e soft che dovrebbe sorreggere questa trasformazione. Fino ad oggi i processi di innovazione hanno riguardato principalmente i lavoratori con qualifiche basse o medie. In questo senso si ritiene che la digitalizzazione potrebbe avere, in futuro, sul lavoro intellettuale un effetto analogo a quello prodotto

dalla macchina a vapore e dalla catena di montaggio sul lavoro manuale. La digitalizzazione comporta da un lato un aumento della domanda ai lavoratori altamente qualificati, dall'altro una diminuzione della domanda di lavoratori mediamente qualificati.

A seguito di tali cambiamenti, l'aggiornamento professionale assume un ruolo importantissimo nella strategia di Industria 4.0, salvaguardando e promuovendo ad un tempo anche la qualificazione professionale degli individui interessati, modernizzando sia i percorsi formativi e di studio, sia creando condizioni per lo sviluppo di processi di apprendimento e formazione efficaci e duraturi per i lavoratori.

Su questo fronte ISFOL segnala come la formazione destinata allo svolgimento di nuove mansioni registra un generale assottigliamento, risultato dato o dalla opzione delle imprese per politiche di sostegno alla valorizzazione delle risorse interne e delle esperienze lavorative consolidate, oppure per una esigenza di risposta pronta e veloce a dinamiche anti-crisi, rispondenti alla logica di una formazione just in time.

A partire dalle imprese tra i 50 e i 249 dipendenti si riscontra un graduale aumento della formazione per i neoassunti; per le grandi imprese si riscontra un aumento anche della formazione per nuove mansioni e una consistente riduzione della formazione per aggiornamento.

Tabella 4.5 - Imprese che hanno svolto corsi di formazione e finalità della formazione svolta per settore, area geografica e dimensione aziendale (val. %, 2013-2014)

Imprese che hanno					Finalità della formazione (quote %)					
		svolto formazione			formare i neo-		aggiornare il personale		formare il personale	
		con corsi			assunti		sulle mansioni già		per svolgere nuove	
							svolte		mansioni/lavori	
		2014	2013		2014	2013	2014	2013	2014	2013
	TOTALE	23,1	22,4		4,5	6,0	85,6	83,2	10,0	10,9
	SETTORE									
	INDUSTRIA	22,1	20,3		4,7	7,0	85,2	81,8	10,1	11,2
	Public utilities (energia, gas, acqua,		41,6			6,4		87,0		6,6
	ambiente)	39,9			3,9		87,2		8,9	
	Costruzioni	24,4	22,5		3,7	4,7	86,0	82,1	10,3	13,2
	SERVIZI	23,0	22,7		4,5	6,0	85,5	83,6	9,9	10,4
	RIPARTIZIONE TERRITORIALE									
	Nord Ovest	25,8	23,8		4,4	6,3	86,1	82,4	9,5	11,3
	Nord Est	26,3	26,2		5,8	6,9	84,6	82,6	9,7	10,5
	Centro	21,4	21,9		4,3	5,9	86,2	82,9	9,5	11,2
	Sud e Isole	19,5	18,5		3,4	4,6	85,4	85,0	11,3	10,5
	CLASSE DIMENSIONALE									
	1-9 dipendenti	19,1	18,6		3,8	6,0	86,6	82,9	9,7	11,1
	10-49 dipendenti	32,9	32,7		3,4	5,1	87,1	84,6	9,5	10,4
	50-249 dipendenti	56,4	48,3		2,3	1,9	89,0	90,8	8,8	7,3
	250-499 dipendenti	79,6	80,0		14,3	8,6	70,4	77,9	15,3	13,4
	500 dipendenti e oltre	88,9	83,6		16,2	12,8	68,3	73,9	15,5	13,3

Fonte Elaborazione Isfol su dati Excelsior, Unioncamere

Tutto questo lega senza dubbio ad un sistema che si innova anche sul versante della spendibilità delle competenze acquisite, puntando sul grande tema dei big data, del libretto formativo. Il lavoratore mantiene nel tempo le sue competenze e ciò deve diventare un tema assoggettato automaticamente agli enti abilitati ad erogare la formazione; in sostanza occorre validare un attestato di competenze su una piattaforma centrale (in upload) e agganciare un codice. In questo modo si potrà seguire in maniera costante la carriera del lavoratore e tracciare le competenze. Questione di assoluta sensibilità in era di grandi cambiamenti come quella che si prospetta con Industria 4.0.

Si è palesato, come si vedrà nel corso dell'indagine, il bisogno di un più articolato ed efficace sistema di standard di verifica e certificazione, delle competenze acquisite. Vista la crescente affermazione di Fondimpresa nel tessuto produttivo regionale potrebbe la stessa favorire il nascere di un centro di verifica documentale e di certificazione (articolato sul territorio, come alternativa a verifiche documentali che richiedono una esorbitante produzione cartacea), così rispondendo all'esigenza affacciata nel corso del precedente rapporto, cioè di un più stretto profilo operativo tra Fondimpresa e i centri di programmazione formativa regionale. Cosa che può certamente valere anche per gli altri fondi.

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.

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.

4.1.3 Ricostruzione dei fabbisogni formativi “espressi” intercettati da Fondimpresa

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.

In questa dualità va intesa anche la dinamica della formazione in Basilicata, seppur come detto spiccatamente assestata sul sistema delle piccole imprese per oggettive ragioni afferenti il sistema produttivo lucano.

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 produttive (soprattutto in caso di macchinari).

Prevalentemente ma non esclusivamente, poiché in una certa percentuale le aziende seguono il trend degli avvisi. Bisogna ovviamente considerare che parliamo di una realtà in cui da un anno all'altro Fondimpresa vede praticamente raddoppiare le imprese raggiunte, poiché ancora agisce in termini di rarefazione. Le aziende aderenti a Fondimpresa che sono affidate e seguite da soggetti formatori qualificati ed attenti hanno imparato a pianificare e programmare l'attività formativa ed utilizzare gli strumenti. 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, 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 riguardato l'utilizzo delle risorse regionali per la formazione possano essere in qualche modo riproposte nell'utilizzo dei fondi.

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.

I soggetti attuatori coinvolti nelle indagini spaziano, per quanto attiene al conto formazione, dai cataloghi più utilizzati dalle aziende che riguardano la sicurezza sui luoghi di lavoro, agli adempimenti normativi, ma anche cataloghi che intendono intercettare i fabbisogni trasversali delle aziende, in particolare per gli ambiti del commercio, del turismo, metalmeccanica e servizi.

Da questi interlocutori emerge una crescita della risposta delle aziende all'utilizzo dei fondi interprofessionali, dunque un'evoluzione che permetterà alle aziende ed i maggiori fondi di organizzarsi per rispondere al meglio alle esigenze aziendali. Fondimpresa appare come il fondo più attrezzato a cogliere l'evoluzione delle esigenze ed anche del quadro normativo e politico, a partire dall'avviso ultimo (novembre 2016 mentre il presente rapporto viene stilato) che riguarda i neoassunti. Ad un anno dal Jobs Act, con numeri certi e con dati certi sulla popolazione occupata, si inserisce sul versante delle regole e sulle strategie aziendali. Questo pare essere una peculiarità di Fondimpresa rispetto agli altri fondi, con avvisi maggiormente tarati sulle aderenze delle aziende.

Da parte delle aziende si riscontra (talune presenti al focus group ma che per ragioni metodologiche non se ne rende nota la titolarità) una elevata attenzione ai bandi ed agli avvisi. Il conto formazione consentirebbe a queste di realizzare la formazione in azienda, preferibilmente con la presenza in azienda di consulenti specializzati o società, e contestualmente di abbattere i costi.

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. Da parte di alcuni soggetti attuatori, tra cui Francesco Telesca della Memory Consult, emerge quanto detto. 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.

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, poi, 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. Ciò pare accadere specialmente nel settore dell'automotive, 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 queste testimonianze 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 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.

Con riferimento ai fabbisogni, quelli maggiormente rilevabili sono di tre tipologie. Il primo è riferito alla cogenza normativa, adempimenti e sicurezza; il secondo è riferito alle competenze trasversali, comportamentali e di organizzazione, che coinvolgono la gran parte dei lavoratori; il terzo è riferito a

fabbisogni specifici e iperspecialistici. Queste evidenze si allocano sia tra le aziende che fanno servizi, sia tra quelle che fanno manifattura.

A detta degli intervistati, per il Conto formazione si registra una prevalenza per le tematiche obbligatorie (Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), sul conto sistema c'è una prevalenza di formazione trasversale e specifica del settore di riferimento. Inoltre le piccole si attesterebbero prevalentemente su salute e sicurezza, le medie anche sul management, conoscenze linguistiche e comunicazione.

C'è poi un punto relativo a sperimentazioni ed approcci innovativi, da cui emerge che le aziende ed i soggetti attuatori gradirebbero una maggiore flessibilità in termini di ore per attività di action learning o di formazione innovativa. Alcune novità riscontrate sono state l'introduzione della formazione a distanza nei Conti di Sistema. Altre metodologie sono quelle della simulazione o della introduzione dei giochi per arricchire l'esperienza formativa, tra queste la realtà aumentata, con contenuti aggiuntivi alla formazione erogata, infine simulatori comportamentali. Ciò è richiesto poiché molto spesso il livello di formazione di base dei lavoratori coinvolti è troppo distante e diversificato, poco aderente alle esigenze dell'impresa. E questo vuol dire che l'affiancamento deve avvenire mentre il lavoratore sta svolgendo le attività, poiché favorirebbe il superamento di limiti iniziali, di caratteristiche emotive e comportamentali che probabilmente nella formazione d'aula non emergono.

Principali risultati

Dalle prove di verifica con i lavoratori è emersa una certa rilevanza del metodo di pianificazione della formazione, seppur ancora molto c'è da fare nell'implementazione di approcci innovativi e partecipati sensorialmente. Dal punto di vista delle competenze trasversali è stata riscontrata una buona capacità di adattamento agli stimoli formativi, anche per via del contesto produttivo delle aziende raggiunte: piccole imprese con una buona stabilità di platee lavorative e ricorrenti rapporti con fornitori e committenza.

In particolare dalle domande a risposta multipla è stato possibile valutare il grado di conoscenza delle tematiche trattate e del generale impianto cognitivo che è stato ricercato. Grazie anche ad una specifica sessione simulata da alcuni dei soggetti attuatori coinvolti, in cui è stata proposta la misurazione degli intervistati con la modalità della realtà aumentata. Modalità che i lavoratori hanno mostrato di gradire.

Per quanto attiene agli aspetti organizzativi, nella difficoltà di esperire un'indagine con soggetti diversi nella sequenza di anni successivi, si è cercata una rispondenza di massima delle tematiche organizzative più consuete con un riscontro di conoscenza soggettiva. In tal caso, sempre per via di una maggiore ricorrenza di prassi e di processi, si è valutata una buona partecipazione concettuale e pratica alle dinamiche produttive e di organizzazione aziendale da parte dei lavoratori.

Quanto, infine, alla valutazione autonoma di esperienze formative sperimentali (nell'ottica dell'inseguimento delle principali traiettorie di sviluppo menzionate in precedenza), si è cercato di acquisire il bagaglio conoscitivo; in questo caso si è purtroppo registrata una scarsa conoscenza del contesto e dell'ambiente circostante, le relative occasioni di specificazione e sostegno (come ad esempio bandi, programmi, politiche e finanziamenti); si è manifestata una scarsa conoscenza delle dinamiche organizzative innovative e degli ambiti sperimentali, sia per quanto riguarda i contenuti specifici sia per quanto riguarda l'orientamento progettuale e istituzionale. Carenza riscontrata non soltanto tra i lavoratori ma anche tra i titolari d'azienda. Migliore la performance da parte dei soggetti attuatori.

4.2 Rilevanza dei fabbisogni formativi intercettati nell'evoluzione del contesto economico produttivo regionale

Il futuro della formazione continua, chiaramente, non può essere relegato ad attività di mero aggiornamento professionale dettato solo da obblighi legislativi. Bisogna proseguire nel percorso di utilizzo di risorse pubbliche per cercare di anticipare la crisi spingendo nella formazione di nuove competenze e nuove conoscenze per consentire ai lavoratori di spendere al meglio le proprie capacità in un mondo in continuo cambiamento.

La Basilicata necessita di nuovi investimenti che riducano prioritariamente il gap infrastrutturale con il resto del territorio nazionale e quindi di una nuova politica di investimenti che sfrutti le potenzialità della Regione a partire dal settore dell'energia, dell'ambiente e del turismo. Attraverso il rilancio dei settori produttivi si potrà ripensare anche ad una nuova programmazione in tema di formazione.

Anche da punto di vista settoriale o territoriale non c'è stata una caratterizzazione degli interventi di formazione continua in linea con le necessità o esigenze in settori che in qualche modo fornissero qualche segnale di ripresa. Solo nel 2013 l'intervento dedicato al settore dell'automotive ha dato un segno di flebile speranza rispondendo ad una necessità proveniente da un settore che oggi ha offerto la possibilità ad alcuni giovani di essere avviati nel mondo del lavoro. Ma valgano qui le considerazioni svolte nel primo capitolo sulla evidenza dello scarso insediamento in settori a domanda dinamica.

La capacità di andare sui mercati esteri da parte del sistema produttivo locale è di fatto sostenuta dall'unico impianto dell'automotive presente; troppo poco in un'era caratterizzata da una marcata globalizzazione e da un'organizzazione produttiva sempre più incentrata sulle catene globali del lavoro transazionali. In questo contesto, le policy possono giocare un ruolo di fondamentale importanza, specie se dirette a rafforzare i punti di maggiore competitività del sistema locale, sia intervenendo su realtà già esistenti, e da questo punto di vista l'esperienza di Melfi è emblematica, che favorendo la nascita di attività coerenti con un paese e un territorio che non può basare (solamente) la propria competitività su elementi quali il costo del lavoro, ma su innovatività e capitale umano qualificato.

La Smart Specialization Strategy (specializzazione intelligente, 3S), a nostro avviso non focalizza in pieno le potenzialità del contesto produttivo regionale, o comunque lascia troppo nel generico una parte delle priorità individuate ed occorrerebbe, dunque, provare a puntare su quelle più evidenti: Energia e processi innovativi e automotive.

Il sistema delle imprese è caratterizzato soprattutto da micro, piccole e medie imprese, a conduzione familiare e sottocapitalizzate, con specializzazioni produttive basate su settori tradizionali e quindi più esposte alla competizione con i mercati emergenti. Hanno una bassissima propensione all'internazionalizzazione e, anche per le loro dimensioni, spesso hanno un limitato accesso al credito.

Un riscontro delle principali specializzazioni regionali, dal punto di vista economico e anche in termini culturali e identitari, deriva chiaramente da alcune esperienze di aggregazione territoriali specializzate e con una ampia consistente base produttiva.

Nel settore agroalimentare, il distretto Agroindustriale del Vulture (6489 imprese in 15 comuni, produzione di vino, olio, acque minerali, lattiero-caseario, trasformazione carne di maiale, pasta fresca, prodotti da forno, produzioni ortofrutticole e cerealicole); il distretto agroalimentare di 14 qualità del Metapontino (7430 imprese su 12 comuni, ortofrutta, lattiero-caseario, conserve alimentari, miele, prodotti da forno, pasta alimentare), entrambi attivi dal 2004. E' più recente (2010) il riconoscimento di due distretti rurali, il Distretto Rurale Pollino-Lagonegrese (27 comuni) e il Distretto delle Colline e della Montagna Materane (19 comuni).

Una notazione particolare merita il “distretto del mobile imbottito” collocato tra Basilicata (Matera, Pisticci, Montescaglioso, Ferrandina) e Puglia (Altamura, Santeramo in Colle, Gravina in Puglia, Cassano delle Murge, Laterza e Vinosca) frutto di un processo produttivo “labour intensive”, di impiego di materiali di alta qualità, notevole impegno nel design. Il distretto vive da diversi anni una situazione di crisi; tuttavia i segnali più recenti indicano una inversione di tendenza e performance incoraggianti in chiave di rilancio. L’incremento dell’export verso l’estero del distretto è stato dell’11,8% nel 2013 e di oltre il 20% nel primo trimestre del 2014 (tuttavia il fatturato complessivo è attualmente pari appena ad 1/4 del massimo storico del 2004). Fra i distretti riconosciuti dalla LR 1/2001, anche il distretto della corsetteria di Lavello (con il 90 % delle imprese), Melfi, Venosa, con 50 imprese soprattutto a carattere artigianale con circa 400 dipendenti.

Sul versante industriale, è centrale il polo automotive di Melfi. Dislocato nella piana di San Nicola a Melfi, occupa una superficie complessiva di 2.700.000 metri quadrati. Nell’area si distinguono due blocchi: l’impianto FCA-SATA (il più grande impianto di assemblaggio in Italia di mezzi di trasporto) e un indotto costituito da 25 aziende fornitrici, che aderiscono al consorzio ACM. Per un totale di oltre 10.000 lavoratori.

Tra le aree di specializzazione intelligente vengono individuate l’aerospazio, l’energia, l’automotive, la cultura, la green economy associata a diversi ambiti, tra cui l’agricoltura di qualità e la valorizzazione del territorio boschivo regionale.

Secondo gli esperti “il settore dell’Aerospazio, con particolare riferimento alle applicazioni nel campo del monitoraggio ambientale, delle Osservazioni della Terra e della prevenzione dei rischi naturali, in Regione Basilicata trae forza, oltre che da una naturale vocazione territoriale, da una significativa concentrazione di centri di ricerca pubblici (Agenzia Spaziale Italiana, Consiglio Nazionale delle Ricerche, ENEA), da istituzioni di ricerca privata quale la Fondazione Mattei, dalla presenza dell’Università degli Studi della Basilicata, da centri per l’innovazione tecnologica (Basilicata Innovazione, nata da un accordo Regione e Area Science Park), da grandi aziende (ENI, FIAT, Telespazio) e da una rete articolata e diffusa di PMI operanti nel settore.”

La presenza a San Nicola di Melfi dello stabilimento SATA (Società Automobilistica Tecnologie Avanzate) del gruppo FIAT, una delle più importanti e produttive fabbriche del settore, ha portato la Regione a doversi confrontare con le dinamiche di mercato, di ricerca e produttive del settore Automotive. A seguito poi degli stravolgimenti economico-finanziari del mercato globale, non è possibile effettuare un’analisi di contesto se non quella avente come scenario di riferimento quello dei paesi europei, se non addirittura quello mondiale.

La Basilicata, poi, risulta giocare un ruolo, sia geoFigura che produttivo, a dir poco strategico nel settore energetico. Ad oggi il petrolio della Val d’Agri, infatti, fornisce oltre il 10% del fabbisogno nazionale, essendo il giacimento petrolifero su terraferma più grande d’Europa. L’importanza ricoperta da questa area estrattiva si rafforza maggiormente esaminando la seguente tabella dalla quale si evince che la Basilicata risulta essere di gran lunga il maggior produttore di idrocarburi nazionale.

Il settore primario e l’agroalimentare rappresentano indubbiamente una risorsa fondamentale per l’economia lucana, tuttavia non ancora sfruttato in tutto il suo potenziale. Avendo a disposizione importanti realtà attive nel settore della chimica e un rilevante e ben posizionato nucleo di centri di ricerca legati alla filiera agroindustriale, la regione Basilicata intende perseguire il modello di sviluppo della cosiddetta Economia Verde, secondo una declinazione che valorizza il molteplice e versatile utilizzo dei sottoprodotti e degli scarti della filiera agroalimentare. Pertanto l’area della Green Economy coniuga le traiettorie di sviluppo più direttamente connesse agli aspetti agroindustriali, alla riconversione della chimica in Chimica Verde.

Infine il turismo e l'industria culturale in Basilicata sono andati acquisendo un peso crescente all'interno del sistema economico e produttivo, ponendosi come un settore che possiede importanti potenzialità di crescita.

Su questi assi si basa la strategia intelligente della Regione Basilicata. Pur tuttavia appare fin troppo futuristico immaginare una formazione orientata a taluni settori. In particolare poiché ancora pensati al di fuori di una strategia complessiva.

Strategia che invece si delinea con maggiore precisione almeno in due casi: il settore energetico ed il settore dell'automotive, che insieme potrebbero sperimentare vie nuove all'utilizzo di nuovi prodotti, all'utilizzo di nuove tecnologie, alla sperimentazione di nuovi processi, come il Campus dell'alta specializzazione di Melfi alla FCA pare voler fare.

Diventa ora indispensabile affrontare la tematica relativa al trasporto sostenibile, perché il sistema del trasporto produce un terzo delle emissioni del gas serra in Europa.

Quindi accelerare la transizione nel settore dei trasporti verso una maggiore decarbonizzazione diventa un obiettivo non più rinviabile.

Il POR FESR della Basilicata prevede investimenti in diversi settori chiave per l'economia regionale e la coesione territoriale. Con il Fesr saranno sostenute anche le "specializzazioni intelligenti" (Smart Specialization Strategy, o più sinteticamente "S3" – leggi S3_Smart Specialization Strategy_Basilicata) il che significa collegare il sistema della ricerca al sistema produttivo e sociale del territorio, perché l'innovazione tecnologica divenga realmente innovazione sociale, ma anche individuare poche priorità (principio di concentrazione) legate alle vocazioni del territorio per evitare la frammentazione degli interventi e concentrare invece le strategie di innovazione verso gli ambiti produttivi e tecnologici di eccellenza, quelli cioè in grado di competere nel contesto globale. Il concetto di innovazione non va circoscritto ad un ambito prettamente tecnologico, innovazione è anche quella "sociale", di tipo organizzativo, di mercato.

Il FSE non è riuscito ad incidere sulla cultura aziendale incidendo su elementi come la crescita e lo sviluppo. Sono mancati interventi volti a favorire una crescita di cultura che travalicasse la dimensione locale. Ciò non è avvenuto neanche nei settori che erano stati unanimemente ritenuti prioritari, quali il turismo, i servizi alla persona, l'energia e l'automotive (indotto Fiat). Ciò che auspichiamo è che il futuro della formazione sia più attenta ai settori più promettenti dell'economia regionale, come ad esempio l'agro-industria, il turismo di qualità. Ma in particolare una cultura della formazione mirata agli ambiti della bioedilizia e del trasporto sostenibile, creando un asse ambientale e territoriale tra la FCA di Melfi e il distretto dell'energia della Val d'Agri. Dunque un mix di tradizione e innovazione, sicuramente non perdendo di vista alcuni settori fortemente innovativi come quelli individuati nella S3 ma che senza dubbio scontano un difetto di visione globale e di posizionamento dei principali players.

In tal senso è lecito immaginare di orientarsi verso la mobilità alternativa, in cui l'attenzione maggiore va all'auto elettrica, oggi frenata da costi ancora eccessivamente alti e dalla ridotta durata delle batterie, ma soprattutto, dal grande ostacolo della mancanza dei punti di ricarica. Sapendo che non solo la Basilicata si trova a rappresentare un importante polo dell'energia in Italia, ma considerando una serie di traiettorie che da Cop21 al piano nazionale infrastrutture per la ricarica dei veicoli alimentati a energia elettrica, potrebbero riguardare appunto gli sviluppi di una strategia industriale in comune tra due ambiti e territori della regione.

4.3 Conclusioni

Il tessuto della piccola e media impresa lucana deve pensarsi in un'ottica di sistema, un sistema di azione originato dall'imprenditore che può più o meno condividere il governo con altri, fare reale

organizzazione del lavoro ed ambientale/territoriale, rete, governance. L'aspettativa di usare la leva delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione come potente fattore di ottimizzazione dell'organizzazione e di riposizionamento strategico è fondata, ma solo a condizione che esse si integrino con le altre dimensioni dell' "organizzazione reale" ossia con l'organizzazione formale, le pratiche di lavoro, le regole professionali, la cultura organizzativa e soprattutto le competenze e l'identità professionale delle persone. Per questo diventa fondamentale immaginare una formazione orientata anche ai titolari d'azienda, molto spesso approssimativi nell'orientare il fare impresa alle dinamiche produttive emergenti.

Analisi sulla rilevanza dei fabbisogni intercettati

Dalle prove di verifica con i lavoratori è emersa una certa rilevanza del metodo di pianificazione della formazione, seppur ancora molto c'è da fare nell'implementazione di approcci innovativi e partecipati sensorialmente. Dal punto di vista delle competenze trasversali è stata riscontrata una buona capacità di adattamento agli stimoli formativi, anche per via del contesto produttivo delle aziende raggiunte: piccole imprese con una buona stabilità di platee lavorative e ricorrenti rapporti con fornitori e committenza.

In particolare dalle domande a risposta multipla è stato possibile valutare il grado di conoscenza delle tematiche trattate e del generale impianto cognitivo che è stato ricercato. Grazie anche ad una specifica sessione simulata da alcuni dei soggetti attuatori coinvolti, in cui è stata proposta la misurazione degli intervistati con la modalità della realtà aumentata. Modalità che i lavoratori hanno mostrato di gradire.

Per quanto attiene agli aspetti organizzativi, nella difficoltà di esperire un'indagine con soggetti diversi nella sequenza di anni successivi, si è cercata una rispondenza di massima delle tematiche organizzative più consuete con un riscontro di conoscenza soggettiva. In tal caso, sempre per via di una maggiore ricorrenza di prassi e di processi, si è valutata una buona partecipazione concettuale e pratica alle dinamiche produttive e di organizzazione aziendale da parte dei lavoratori.

Quanto, infine, alla valutazione autonoma di esperienze formative sperimentali (nell'ottica dell'inseguimento delle principali traiettorie di sviluppo menzionate in precedenza), si è cercato di acquisire il bagaglio conoscitivo; in questo caso si è purtroppo registrata una scarsa conoscenza del contesto e dell'ambiente circostante, le relative occasioni di specificazione e sostegno (come ad esempio bandi, programmi, politiche e finanziamenti); si è manifestata una scarsa conoscenza delle dinamiche organizzative innovative e degli ambiti sperimentali, sia per quanto riguarda i contenuti specifici sia per quanto riguarda l'orientamento progettuale e istituzionale. Carenza riscontrata non soltanto tra i lavoratori ma anche tra i titolari d'azienda. Migliore la performance da parte dei soggetti attuatori.

Tra gli aspetti da potenziare c'è senza dubbio la valutazione ex post degli interventi formativi anche da parte delle imprese raggiunte. La conclusione è risultata evidente dalle prove effettuate con lavoratori e titolari d'azienda, a maggior ragione con la simulazione gradita di tecniche di realtà aumentata.

Risultati e commenti sulle evidenze relative ai formatori, alle modalità di erogazione della formazione ed alla strategicità delle azioni

Per quanto riguarda i soggetti attuatori si è tentata una partizione (seppur sommaria e da implementare) tra quelli che adottano criteri di selezione standard dei piani formativi e quelli che applicano valutazioni di tipo esterno alle aziende, mediante approcci innovativi e mediante rispondenza alle principali potenzialità del settore d'azienda intercettato. L'esiguità del campione, che andrebbe opportunamente

interpolato con enti di formazione e con le principali evidenze di altri contesti produttivi extraregionali, non consente una sistemazione puntuale, ma certamente palesa la presenza di giovani formatori attenti alle dinamiche innovative ed agli sviluppi delle tecniche di comunicazione e informatizzazione dei processi cognitivi e valutativi.

Con riferimento alle modalità di attuazione della formazione, dai riscontri delle interviste e del brainstorming, pare emergere che nelle aziende con meno di 9 dipendenti (che pure rappresentano la gran parte delle aziende lucane e qualificano il tipo di assetto produttivo), si farebbe maggiormente formazione d'aula con training on the job, mentre l'action learning e il coaching sarebbero più diffusi o comunque preferiti nelle aziende di dimensioni maggiori.

E questo specifica un elemento di criticità non in termini astratti, ma piuttosto per il tipo di interazione e collaborazione orizzontale che sarebbe auspicabile in un tessuto produttivo e con filiere produttive come quelle lucane.

Inoltre si evidenziano strategie non omogenee nelle azioni programmate, con vere e proprie estensioni progettuali rispetto alle singole potenzialità.

Sulle prospettive bisogna favorire l'innovazione nella produzione e nella lavorazione per accrescere la produttività, per favorire processi di esportazione nella produzione, specie nei settori più sensibili alle dinamiche di internazionalizzazione e di collocazione sui mercati esteri, di commercializzazione. Questo si rivelerebbe fondamentale per quei settori in grado di affermare un vero e proprio marchio di qualità per i prodotti realizzati in Basilicata.

La crescita e lo sviluppo passano attraverso la ripresa della fiducia del mondo produttivo nel futuro ed attraverso nuovi investimenti necessari per superare le distanze che ci dividono dal resto dell'Europa. La formazione in questo processo gioca un ruolo chiave se pensata oltre i percorsi tradizionali. L'augurio è che la nuova programmazione e le strategie messe in campo dai fondi interprofessionali siano in grado di viaggiare in sintonia e mettere a punto linee di sviluppo comune, capaci di creare sviluppo e competitività per vincere la crisi e per proiettare la regione verso nuove sfide nel cambiamento.

5 ANALISI SUI FABBISOGNI FORMATIVI "INESPRESSI" E SULLA RILEVANZA DEGLI STESSI NEI PROCESSI DI RIPOSIZIONAMENTO COMPETITIVO DELLE IMPRESE

5.1 Nota introduttiva

Acquisito un quadro completo di tutti i progetti formativi erogati in ambito della formazione continua, attraverso un approccio bibliografico-scientifico e attraverso riscontri concreti acquisiti sul territorio di tutti gli attori coinvolti in ambito formativo: soggetti responsabili ad individuare le aree formative e le fonti economiche da destinare a ciascuna di esse, progettisti degli interventi, erogatori delle attività formative, destinatari della formazione: imprese e lavoratori, si è proceduto ad intercettare i fabbisogni formativi inespressi. A tal riguardo si è focalizzata l'attenzione sulle opportunità che le imprese locali, con il loro assetto ed in funzione della loro principale mission, possono cogliere in termini di sviluppo competitivo e di crescita economica puntando soprattutto al raggiungimento di nuovi mercati, anche mercati di nicchia. Essendo il rapporto finalizzato al monitoraggio dell'attività formativa 2014, con un primo sguardo ai dati del 2015, si è ritenuto doveroso guardare alle linee guida della nuova programmazione europea 2014/2020 e al suo recepimento locale per poter individuare gli interventi formativi da "asservire" ai settori ritenuti strategici, valutare quanto il sistema formativo fondimpresa stia già facendo in tal senso e quanto può fare in futuro.

Un primo importante riferimento è rappresentato da Industry 4.0 e dalle Smart Specialisation Strategy (SSS) elaborate a livello europeo per indicare **strategie d'innovazione** - flessibili e dinamiche – e recepite a livello regionale ma valutate e messe a sistema a livello nazionale con l'obiettivo di evitare la frammentazione degli interventi e mettere a sistema le politiche di ricerca ed innovazione; sviluppare strategie d'innovazione regionali che valorizzino gli ambiti produttivi di eccellenza tenendo conto del posizionamento strategico territoriale e delle prospettive di sviluppo in un quadro economico globale.

Di grande interesse è risultata la consultazione di documenti guida che affrontano i temi della crescita e dello sviluppo delle aziende quali Stronger European Industry for Growth and Economic Recovery, e A Manufacturing Industry Vision 2025. Documenti che sono stati "rimodulati" e reinterpretati rispetto alla nostra realtà territoriale, in un'ottica di ricalibrazione delle linee guida e dei settori indicati come trainanti per lo sviluppo e la crescita di nuove realtà economiche.

A tal riguardo si sono esaminate le SSS concepite dalla Regione Basilicata con l'obiettivo di interfacciarle con i progetti formativi predisposti e con le linee guida europee. Utile è risultata la consultazione del XV rapporto Isfol sulla formazione continua per trarre indicazioni sulle dimensioni della formazione per i lavoratori e le imprese in Italia e con uno sguardo alla realtà europea.

Acquisite le direttrici verso cui la formazione è chiamata ad intervenire si è proceduto allo step successivo finalizzato a raccogliere le testimonianze ed i pareri di chi opera sul campo in termini di formazione: i testimoni privilegiati. Si sono raccolte le aspettative, le suggestioni e le criticità di chi opera sul tema della formazione ed interagisce da un lato con le istituzioni e dall'altro con i destinatari della formazione: imprese e lavoratori. Si è deciso di raccogliere soprattutto le testimonianze degli addetti ai lavori, commercialisti, consulenti aziendali, che sono addentrati nelle realtà produttive, conoscono debolezze e punti di forza, criticità, difficoltà ma sono al contempo super partes, in grado di fornire testimonianze e suggestioni che derivano da una conoscenza più approfondita degli scenari economici, delle nuove prospettive di crescita spesso completamente ignorate da imprenditori e lavoratori, soprattutto in realtà locali quali quella lucana ed in una situazione di forte crisi economica, o dall'altra parte tali dinamiche evolutive sono note, ma non si ha contezza di come renderle

adeguatamente fruibili al tessuto produttivo locale, si pensa al mondo istituzionale chiamato ad operare sugli interventi formativi in grado di creare competitività..

Alla luce delle indicazioni ottenute, si è deciso allora di focalizzare l'attenzione sull'attività formativa svolta direttamente da Fondimpresa cercando di intercettare le lacune formative rilevabili da un'attenta osservazione della stessa realtà produttiva locale, con uno sguardo focalizzato ad individuare nella formazione una delle leve per superare la crisi e recuperare competitività. Si è deciso di individuare le possibilità strategiche di sviluppo per le aziende locali, sulle quali ancorare potenziali interventi formativi, a partire dalle linee guida dettate dalla stessa Commissione europea guardando alle KET's (Key Enabling Technologies) individuate quali assi prioritari su cui si baserà il nuovo sviluppo.

Pertanto l'approccio metodologico seguito è stato orientato ad incrociare le serie statistiche relative ai fabbisogni formativi intercettati da Fondimpresa con la realtà del territorio regionale, utilizzando rapporti di ricerca esistenti e linee guida, nonché le indicazioni ottenute dai consulenti aziendali.

Ne sono emerse criticità relative alla progettualità di interventi formativi puntuali e metodici per settori nevralgici per l'economia e lo sviluppo territoriale quali agricoltura, agroalimentare e turismo, settori economici strategici per una regione quale la Basilicata, per la sua orografia e per le sue imminenti sfide: Matera 2019. Le opportunità legate al turismo quale strategia di sviluppo locale, dinamizzatore della crescita economica e sociale di un territorio, sono enormi.

La formazione in senso lato dovrà essere più attenta ai settori più promettenti dell'economia regionale, quali l'agro-industria, il turismo di qualità. La Basilicata ha necessità di ammodernare il proprio sistema di produzione e trasformazione dei prodotti agricoli, valorizzando altresì lo straordinario patrimonio forestale, idrico ed ambientale.

Bisogna favorire l'innovazione nella produzione e nella lavorazione (attraverso progetti di ricerca dell'UE) per accrescere la produttività. Realizzare progetti formativi di sostegno ed ammodernamento della produzione agricola, interagendo con l'ambito agro-industriale e favorendo processi di esportazione della produzione. Inoltre agire nel sistematizzare e mettere a rete i molteplici attori del settore per creare un Marchio Basilicata con riferimento alla produzione di qualità.

Tali suggestioni non sono certo nuove, erano già emerse nel rapporto precedente, interessante e nuovo è invece quanto emerge sulla debolezza del tessuto imprenditoriale lucano, influenzato da problematiche strutturali di natura fisica-orografica e caratterizzato da ataviche diseconomie di localizzazione e da notevole polverizzazione delle realtà imprenditoriali principalmente di piccola dimensione, a conduzione familiare, a ridotto ricambio generazionale e prive di managerialità, non sufficientemente orientate al mercato e spesso incapaci di esprimere una compiuta domanda di innovazione. A fronte del potenziale strategico del sistema imprenditoriale di tipo agricolo, industriale e di servizi per lo sviluppo equilibrato e sostenibile della Basilicata, la maggior parte delle imprese, tuttavia, non manifestano una piena contezza degli ambiti su cui intervenire per il miglioramento delle loro performance, né delle possibili modalità di intervento. In uno scenario di inasprimento delle dinamiche economiche internazionali e di fragilità del sistema imprenditoriale della Basilicata, è fondamentale, quindi, da un lato la necessità per le realtà imprenditoriali lucane di ri-orientarsi verso configurazioni maggiormente legate all'adozione di modelli gestionali ed organizzativi più strutturati, e dall'altro la necessità di supportare l'imprenditorialità, in particolare quella giovanile e delle piccole e medie imprese, attraverso azioni efficaci e mirate di programmazione economica volte a sviluppare maggiormente le loro dinamiche di innovazione e di apprendimento e conseguentemente la loro capacità competitiva in relazione ai nuovi paradigmi dell'Economia della Conoscenza.

La presenza rilevante di micro e piccole imprese determina che queste molto spesso affrontino limiti insormontabili per il miglioramento delle loro performance e della loro dinamiche di sviluppo, in termini di incapacità ad esplicitare specifiche esigenze, di accesso e disponibilità alle informazioni, di accesso a competenze e conoscenze specialistiche, di sviluppo di una capacità innovativa. Anche

quando queste realtà hanno una comprensione delle questioni e delle problematiche da affrontare, assai di rado riescono ad intravedere autonomamente delle modalità atte a soddisfare le proprie peculiari esigenze. I limiti cognitivi delle imprese ostacolano d'altro canto l'emersione di una domanda di innovazione da parte delle stesse che, quindi, assai difficilmente può essere fatta propria dalla attori della formazione ed integrata nell'ambito delle scelte strategiche volte a promuovere la competitività e lo sviluppo. La definizione di scelte strategiche per orientare la politica di innovazione e di crescita è infatti ulteriormente rallentata dalla necessità di decodificare i bisogni reali o potenziali delle imprese e di tradurli quindi in progetti di miglioramento.

In tal senso, è indispensabile che le competenze manageriali rivestano un ruolo fondamentale nel sostenere la competitività e lo sviluppo delle imprese lucane e di conseguenza i processi di sviluppo locale, per fare ciò è necessario sostenere tutte quelle azioni volte da un lato a creare e diffondere una cultura imprenditoriale e manageriale e dall'altro a sviluppare ed accrescere tali competenze. Ciò richiede in primis un riconoscimento da parte degli attori istituzionali e di tutti gli stakeholders locali dell'importanza di sviluppare questo tipo di cultura e quindi di investire in tali tipi di competenze. E conseguentemente incentivare la formazione manageriale, rivolta da un lato a formare una nuova imprenditorialità e dall'altro ad aggiornare gli attuali operatori, soprattutto in relazione ai delicati processi di primo passaggio generazionale che coinvolge e coinvolgerà sempre più in futuro molte imprese lucane.

Per fare ciò è indispensabile partire proprio dalla formazione, in primis rivolta agli imprenditori, alla loro sensibilizzazione verso paradigmi produttivi che sono mutati e stanno mutando a velocità crescente.

5.2 Analisi dei fabbisogni formativi inespressi

L'attuale fase economica richiede approcci radicali al cambiamento - in termini di strategie di mercato, di processi e di prodotto - in particolare nelle imprese di dimensioni medio-piccole.

Il tessuto produttivo della Basilicata, così come quello italiano, è caratterizzato da imprese a carattere familiare: basti pensare che le aziende dotate di un *board* al 100% familiare sono il 63,5% e solo nel 15,2% delle imprese lucane si tende a decentralizzare le decisioni strategiche.

In una struttura aziendale di questo genere non è raro trovare barriere culturali e organizzative al cambiamento e all'innovazione della cultura manageriale che l'ha storicamente connotata. Infatti, cambiare e innovare il modo di fare impresa è difficile e processi di questo tipo incontrano forme di resistenza. La formazione manageriale e imprenditoriale diventa, quindi, indispensabile per mantenere la competitività delle imprese e ampliare le quote di mercato. Oggi anche al piccolo imprenditore si richiede la capacità di divenire "attore del cambiamento" e quindi la capacità di formare una *vision* chiara e motivante, di applicarla al mercato, di connettere la *vision* all'azione.

Chi opera in un'impresa di piccole dimensioni deve essere in grado di interpretare e agire in modo rinnovato il proprio ruolo manageriale in azienda e di dotarsi di strumenti cognitivi e comportamentali adatti a operare nel nuovo contesto di mercato. Tuttavia in un contesto economico come quello attuale, caratterizzato da una continua evoluzione tecnologica, legata in particolare alla velocizzazione e ai cambiamenti del ciclo e del sistema produttivo, anche i fornitori, seppur piccoli, per rimanere competitivi sono chiamati ad una modernizzazione del loro operato. Alle aziende fornitrici viene richiesta maggiore specializzazione, capacità di customizzazione, rapidità operativa e flessibilità. Diventa quindi necessario per queste realtà dotarsi di un personale sempre più qualificato e in continuo aggiornamento che sappia muoversi in contesti organizzativi sempre più complessi.

In un mercato con fattori di crescente competizione fra sistemi territoriali l'unico modo per le piccole realtà di sopravvivere, arginando la delocalizzazione delle loro attività verso mercati più vantaggiosi, è offrire un servizio di alta qualità e per far ciò è essenziale la continua crescita tecnico-professionale del personale coinvolto nel ciclo produttivo.

Nel nostro paese la cultura della formazione continua, specialmente per le piccole e medie imprese, è poco consolidata e poco strutturata, spesso limitata alla sola formazione obbligatoria. Invece investire in maniera costante su una formazione flessibile, adattata alle esigenze specifiche delle singole aziende, permetterebbe di:

- sostenere lo sviluppo della competitività delle PMI attraverso l'innovazione di metodologie in grado di rilevare, anticipare e agevolare processi flessibili di apprendimento per l'acquisizione di nuove competenze professionali on the job;
- aumentare la capacità di auto analizzare i propri bisogni da parte dell'imprenditore, sviluppando la sua abilità nel definire i propri bisogni di autoapprendimento, i bisogni di formazione dell'impresa, mettendolo in grado di codificare le competenze tacite rendendole esplicite.

In una società come quella attuale in cui i processi di globalizzazione e l'avvento delle tecnologie della comunicazione sottolineano con forza il valore fondamentale del capitale umano, il concetto di apprendimento continuo si accompagna ad una graduale presa di coscienza dell'importanza dei processi di acquisizione e di aggiornamento delle competenze tecnico professionali.

L'analisi delle competenze consente una visione esaustiva del profilo professionale dei titolari di azienda, i quadri e i dipendenti e permette di costruire un percorso di formazione individuale e di gruppo non più episodico, ma costruito con moduli da acquisire secondo una strategia pianificata, per adeguarsi ai cambiamenti richiesti dalle imprese e per restare allineati alle richieste del mondo del lavoro, nell'arco di tutta la vita professionale in applicazione dei principi di "life-long learning".

La formazione continua diventa strumento per la crescita delle competenze della totalità delle risorse umane impiegate in un'azienda e leva strategica per l'aumento della produttività e della competitività delle imprese.

La formazione richiesta per gli operai servirebbe ad allineare le competenze e le abilità dei dipendenti, o ad approfondire e migliorare competenze già utilizzate nel lavoro svolto, mentre man mano che il livello da formare cresce l'intervento formativo viene inteso come un modo per acquisire nuove competenze tecniche-professionali non ancora utilizzate nel contesto lavorativo, innovare l'organizzazione del lavoro, accrescendo la formazione dei dipendenti per accrescere la qualità di servizi e/o prodotti da offrire ai clienti. Per le mansioni più alte si concepisce una formazione più orientata al marketing, alla comunicazione e ai sistemi di organizzazione aziendale.

Dalla rielaborazione dei dati emerge che le aziende, anche di micro e piccole dimensioni, crederebbero nella formazione, considerandola un'attività necessaria per permettere ai lavoratori di crescere professionalmente così da essere in grado di fornire ai clienti servizi e/o prodotti di maggiore qualità, sempre più competitivi.

Seppur maggiormente richiesta per i profili operativi, in maniera particolare su tematiche riguardanti la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, si percepisce anche la necessità di attivare azioni formative di carattere manageriale orientate allo sviluppo strategico e organizzativo.

La formazione per le piccole e medie imprese: problemi e soluzioni

La formazione manageriale adottata per le grandi imprese non è apprezzata dagli imprenditori e dai *manager* delle piccole e medie non solo perché è costosa ma perché è disciplinare, funzionale,

astrattamente psico-sociale, è basata su una idea di *manager* distante da quella delle PMI e su un modello di impresa che lo sottende che non è quello che può assicurare il successo e la crescita delle PMI.

Bisogna realizzare piani formativi basati su una “scienza nuova” del *management* delle PMI che riconosca la specificità della piccola e media impresa. Solo tale riconoscimento può assicurare la focalizzazione della formazione su concetti e metodi legati alla natura delle PMI e su progetti basati sulla risoluzione dei problemi e sul miglioramento delle prestazioni dei processi aziendali.

Vi è la necessità, a partire dalle risorse messe a disposizione dalla formazione finanziata, di costruire dispositivi formativi più funzionali a far emergere i fabbisogni e a rispondere alle esigenze di competenze manageriali nelle PMI. Una loro efficace sperimentazione e implementazione può costituire il punto di partenza su cui consolidare nel tempo un segmento di offerta formativa “visibile” ed efficace, in grado di stimolare ulteriormente la domanda delle imprese e favorire una significativa diffusione di sapere e pratiche manageriali nelle realtà produttive del territorio.

Occorre analizzare le criticità delle attività manageriali all’interno delle PMI in riferimento:

- alle sfide che le imprese si trovano ad affrontare per rimanere competitive su mercati in profonda trasformazione;
- ai processi di cambiamento e innovazione che cercano di attivare;
- al sistema di relazioni con il contesto esterno (i mercati attuali o potenziali, le filiere produttive in cui si trovano collocate, gli attori significativi che sono presenti all’interno del territorio) che è necessario presidiare per implementare i cambiamenti e cogliere ulteriori opportunità di sviluppo.

La definizione delle competenze da sviluppare attraverso interventi formativi mirati va supportata da una metodologia di analisi dei fabbisogni che aiuti le imprese a focalizzare l’attenzione sui processi manageriali da implementare in rapporto ai percorsi di sviluppo che esse intendono e/o sono chiamate ad affrontare.

Per predisporre un’offerta formativa efficace bisogna chiedersi in che cosa consistano le competenze manageriali da sviluppare nelle imprese di minori dimensioni.

La loro definizione non può limitarsi ad assumere le classificazioni ed i repertori abitualmente utilizzati per progettare e gestire i sistemi di competenze nelle grandi organizzazioni.

Un’organica rappresentazione e classificazione dei processi manageriali all’interno delle PMI consentirà di definire un quadro di insieme delle competenze funzionali a presidiarli efficacemente.

La disponibilità di una “mappa di riferimento per la lettura dei fabbisogni di competenze manageriali nelle PMI”, costruita a partire dalle caratteristiche dei processi che esse devono gestire, aiuterà le imprese a selezionare le priorità su cui orientare la formazione delle proprie risorse umane e favorirà una progettazione mirata alle specifiche esigenze di ciascuna.

Una formazione strettamente intrecciata con i processi di cambiamento in atto in impresa, in grado di supportare lo sviluppo di competenze manageriali funzionali alla loro realizzazione, richiede l’erogazione di un servizio formativo complesso.

Assicurare una forte aderenza tra i contenuti proposti, l’esperienza lavorativa delle persone coinvolte e le pratiche innovative che si sta cercando di attivare all’interno dell’organizzazione aziendale presuppone un’attenta cura del rapporto con il contesto aziendale, che non può limitarsi alla gestione delle attività didattiche.

Il servizio formativo da mettere a disposizione della singola impresa deve comprendere una serie di attività strettamente integrate tra di loro:

- un’analisi dei fabbisogni finalizzata a individuare, in funzione dei processi di miglioramento e cambiamento che l’impresa intende alimentare, le competenze manageriali verso cui indirizzare la formazione;

- una progettazione personalizzata da condividere con l'imprenditore o i referenti aziendali specificamente delegati ad assumere questa decisione;
- un'attività formativa di durata circoscritta, erogata con modalità flessibili e fortemente centrata sulle pratiche lavorative e le esperienze professionali del contesto aziendale;
- una valutazione dei risultati orientata, non solo a stabilire l'utilità delle conoscenze e abilità acquisite, ma anche a definire concrete azioni da impegnare all'interno dei processi di cambiamento in corso.

E' difficile che il contributo della formazione allo sviluppo di competenze possa tradursi in concrete innovazioni di pratiche manageriali senza che, in qualche misura, vengano coinvolte anche le modalità di esercizio del ruolo imprenditoriale.

Il servizio formativo deve porre una grande cura al coinvolgimento attivo del vertice aziendale. Questo non significa necessariamente che debba essere prevista una sua partecipazione diretta alle attività formative.

Sarà l'analisi dei fabbisogni a stabilire se, in che misura e con quali modalità sarà attivamente presente nel lavoro sui contenuti formativi che verranno proposti.

Il coinvolgimento del ruolo imprenditoriale è però fondamentale nella altre fasi di erogazione del servizio formativo.

E' difficile pensare che l'individuazione delle competenze manageriali in rapporto ai processi di cambiamento che si intende alimentare possa prescindere da un contributo attivo di chi ha la responsabilità gestionale e una visione di insieme delle problematiche dell'impresa.

La condivisione della progettazione formativa assicura un effettivo allineamento delle successive attività alle esigenze aziendali, ma consente anche di verificare e acquisire le adeguate condizioni di fattibilità in rapporto al sistema di vincoli e priorità che è comunque presente in ogni impresa.

La valutazione dei risultati della formazione, se ci si aspetta un impatto che non si limiti ad un arricchimento delle conoscenze e capacità dei partecipanti, non può prescindere dal punto di vista di chi ha un ruolo chiave nel promuoverne e sostenerne l'utilizzo all'interno delle pratiche aziendali.

Come rafforzare le piccole e medie e medie imprese

Queste imprese sono soggette a molte condizioni penalizzanti dovute al sistema paese: tassazione alta, insufficienza di infrastrutture, insolvenza della Pubblica Amministrazione sui crediti maturati, pesantezza della burocrazia, lentezza della giustizia, costo dell'energia. La crisi economica ha aggravato tali storici oneri.

In questa crisi tuttavia, insieme a imprese uscite dal mercato o al limite della tenuta, vi sono e aumentano anche molte imprese che vanno bene, che innovano, esportano, crescono.

Per fare ulteriori sviluppi le imprese hanno bisogno di due cose dalle istituzioni della ricerca e della formazione:

- essere aiutate a autoriconoscersi per rafforzarsi affinché il loro modello e le loro esperienze possano essere utili al sistema industriale italiano;
- individuare servizi finanziari, tecnologici, consulenziali, educativi adeguati alle loro caratteristiche e alle loro potenzialità di crescita.

La formazione degli imprenditori e i *manager* di queste imprese deve in ogni caso essere centrata su questi due aspetti fondamentali: autoriconoscersi ossia comprendere e consolidare le ragioni del successo e trasferirlo a tutti i dipendenti, fornitori e clienti; fissare le specifiche dei servizi adeguati alla

specificità dell'impresa, cercarli e trovarli invece di affidarsi passivamente ai fornitori di tecnologia, agli avvocati, ai consulenti etc.

Le altre imprese che stanno soffrendo più acutamente della crisi vanno aiutate ancora più fortemente a sviluppare più robusti modelli di *management* e a ricevere servizi di alta qualità a basso costo. In molti casi vi è un *gap* di competenze su discipline moderne di *management*: ma sarebbe un errore proporre una formazione tesa primariamente a sviluppare competenze funzionali (pianificazione, controllo, *marketing*, *operation*, logistica etc.) e *soft skills* (*problem solving*, prendere decisioni, lavorare in gruppo etc.), quali quelli che per decenni sono stati il *core business* delle società di formazione e delle università. Una grande sfida è invece quella di abilitare imprenditori e *manager* delle aziende di maggiore o minore successo che affrontano una severa competizione internazionale trasferendo senza meccanicismi le lezioni e i modelli positivi delle imprese italiane (e ovviamente anche internazionali) che hanno avuto successo, con processi di *learning by doing* e di *action learning* basati su progetti.

In questo quadro, la formazione non può limitarsi a trasferire nozioni, modelli e metodi adottati nelle grandi imprese ma diventare un *partner* dell'impresa che compete e che sviluppa la sua *way of doing industry*, facendo crescere sui progetti gli imprenditori e i *manager* come protagonisti della progettualità e della innovazione dell'impresa.

La proposta di queste pagine è quella di sviluppare una formazione manageriale che, partendo dalla peculiare natura delle piccole e medie imprese lucane, punti a rafforzare identità d'impresa e sviluppare servizi appropriati: programmi formativi che partano dagli obiettivi e dai problemi della impresa, che identifichino i fabbisogni formativi dei *manager* rispetto alla situazione concreta, che facciano crescere i *manager* attraverso processi di cambiamento arricchendo questo processo con esempi, casi, nozioni, esperienze che creino in loro competenze, consapevolezza e identità di classe dirigente.

Prima di addentrarsi nell'oggettiva complessità culturale, tecnica, economica di sviluppare programmi formativi di nuova concezione per le PMI occorre partire dagli elementi fondativi di un simile approccio. La proposta è al tempo stessa semplicissima e complessa: trovare tre concetti chiave su cui costruire un impianto formativo innovativo. Essi devono essere basati sulla peculiare natura della piccola e media impresa e sulle evoluzioni che da questa derivano per ottenere successo: la natura multipla dell'organizzazione interna della PMI costituito da un organismo fatto a "strati", il suo essere nodo di reti organizzative, il suo peculiare sistema di *governance*.

Al tempo dei presocratici il fuoco, l'acqua, il vento erano considerati elementi costitutivi di tutte le cose ma erano limitatamente misurabili, progettabili e governabili. Similmente l'organismo (rappresentato dall'organizzazione reale), il sistema delle relazioni (rappresentata dalla rete organizzativa), la *leadership* (rappresentata dalla *governante* collaborativa) sono elementi costitutivi della piccola e media impresa e al tempo stesso sono ben note e profondamente vissute da tutti gli imprenditori e *manager* di un'azienda: parlare di ciò evoca cose che gli imprenditori e i *manager* conoscono bene e sentono profondamente. Ma queste dimensioni per lungo tempo sono state considerate inconoscibili dalle scienze manageriali e formative e sono state affidate alla prassi, all'intuito, all'esperienza, all'energia, alla determinazione dell'imprenditore. Quello che si vuol dire è che questi tre elementi, se ben definiti, oggi sono non solo filosoficamente fondativi delle peculiarità delle PMI ma negli ultimi anni sono diventati misurabili, progettabili e governabili. Essi possono quindi essere oggetto di formazione dei *manager* e degli imprenditori, allorché tali nuovi concetti e le emergenti metodologie vengano acquisite attraverso qualche *driver* che attiva e abilita le persone. La proposta è che questo *driver* sia costituito da progetti concreti orientati a migliorare la competitività, controllati e utilizzati anche come dispositivi formativi. I concetti e le teorie non possono essere efficacemente insegnate come "*cold fact*" in un'aula o in sistema di *e-learning*; i progetti operativi da soli se non associati a un apparato concettuale adeguato non assicurano di per se che l'apprendimento avvenga. Questi concetti e metodi e questi progetti possono

invece essere ben disegnati e ben gestiti insieme diventando come l'acciarino e l'esca, generando cambiamento e apprendimento insieme.

Una formazione manageriale adeguata alla PMI deve partire dalla premessa che il modello della PMI è diverso e diversi devono essere i ruoli manageriali e la formazione:

a) La piccola e media impresa non è un “castello” caratterizzato da una struttura gerarchico funzionale, non è una “grande impresa in scala ridotta” in attesa di diventare grande: essa è un'organizzazione costituita da un insieme di risorse necessarie per lanciare, produrre, vedere un prodotto o servizio e per garantirne la redditività. Essa è costruita attorno al risultato, al prodotto o al servizio che essa eroga: è una organizzazione reale composita e “teleologica”, ossia guidata dai fini.

b) La piccola e media impresa è un sistema aperto, un nodo di una rete assai di più di quanto lo sia mai stata la grande impresa: non solo l'azienda ma ogni imprenditore e *manager* è personalmente in continua transazione con il mercato, con una rete, una piattaforma, un sistema con cui scambia processi e valori.

c) La piccola e media impresa è un sistema di azione originato dall'imprenditore che può più o meno condividere il governo con altri: esso è sistema di *governance*. L'oggetto del lavoro dell'imprenditore e del *manager* della piccola e media impresa deriva da queste tre caratteristiche: organismo come organizzazione reale, rete, *governance*.

L'aspettativa di usare la leva delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione come potente fattore di ottimizzazione dell'organizzazione e di riposizionamento strategico è fondata, ma solo a condizione che esse si integrino con le altre dimensioni dell'“organizzazione reale” ossia con l'organizzazione formale, le pratiche di lavoro, le regole professionali, la cultura organizzativa e soprattutto le competenze e l'identità professionale delle persone. Per l'imprenditore e i *manager* l'indicazione è quella di passare dall'informatizzazione alla gestione integrale del cambiamento organizzativo.

L'organizzazione di ogni singola piccola impresa non è un “orologio” ma un “organismo vivente”. Essa è caratterizzata – in misura assai maggiore della grande – non da “una sola” organizzazione, ma da un “*package*” di diverse organizzazioni coesistenti, o da diversi “strati” o dimensioni coesistenti di organizzazione, unificate da una forte tensione al risultato di produrre prodotti e servizi che imprime energia e integrazione.

5.3 Rilevanza dei fabbisogni formativi inespressi

Dai risultati Isfol 2013-2014 risulta che la Basilicata è la prima in classifica, con una percentuale pari al 46%, tra le Regioni dove le imprese esprimono fabbisogni professionali da soddisfare con percorsi formativi di aggiornamento nel corso dei mesi successivi all'indagine. La necessità di aggiornare conoscenze e skills delle figure presenti in azienda cresce dunque di pari passo con la complessità e la dimensione della realtà produttiva.

Per quanto riguarda le figure riconducibili al grande gruppo delle professioni tecniche i fabbisogni si concentrano prevalentemente, per quanto riguarda le conoscenze, su informatica ed elettronica, servizi ai clienti e alle persone, lingua straniera e lavoro di ufficio, amministrazione e gestione di impresa. Sul versante delle skills, invece, in prospettiva è importante migliorare le capacità di risolvere problemi (imprevisti e complessi), gestire il tempo, valutare e prendere decisioni e comprendere gli altri.

Per le professioni esecutive del lavoro di ufficio il fabbisogno di aggiornamento si concentra soprattutto su lavoro di ufficio, servizi ai clienti e alle persone, economia e contabilità, informatica ed elettronica, lingua straniera, amministrazione e gestione d'impresa (conoscenze) così come su risolvere problemi

imprevisti, comprendere gli altri, gestire il tempo, orientamento al servizio e risolvere problemi complessi (skills).

Le figure qualificate che si occupano di attività commerciali e nei servizi dovranno essere coinvolte, secondo gli imprenditori intervistati, in momenti di aggiornamento che riguardano le conoscenze relative a servizi ai clienti e alle persone, commercializzazione e vendita, lingua straniera, lingua italiana, psicologia nonché le skills concernenti il comprendere gli altri, l'adattabilità, l'orientamento al servizio, il persuadere e il gestire il tempo.

Infine i fabbisogni da colmare che chiamano in gioco le figure appartenenti al grande gruppo degli artigiani, operai specializzati e agricoltori. Per queste professioni, in particolare, le necessità di formazione futura riguardano le conoscenze di produzione e processo industriale, meccanica, informatica ed elettronica e servizi ai clienti e alle persone così come le abilità relative a mantenere, controllare le attrezzature, controllare la qualità e risolvere problemi imprevisti e selezionare strumenti.

Quelle che registrano un fabbisogno più alto sono, sostanzialmente, alcune di quelle che popolano il variegato mondo del lavoro del commercio, della ristorazione e dell'amministrazione: in particolare commessi delle vendite al minuto, addetti agli affari generali, addetti alla contabilità, contabili, acconciatori, addetti a funzioni di segreteria, cuochi in alberghi e ristoranti, meccanici motoristi e riparatori di veicoli a motore, tecnici della vendita e della distribuzione.

Secondo le previsioni Isfol riguardanti il quadro economico e il mercato del lavoro della regione Basilicata, nel periodo di previsione (2014-2018) il valore aggiunto regionale diminuirà dello 0,1%, passando da 8.349 a 8.338 milioni di euro circa. In termini relativi, il peso del valore aggiunto regionale su quello nazionale rimarrà comunque stabile e pari allo 0,7%.

In termini occupazionali, nel periodo di previsione, l'occupazione, espressa in migliaia di ULA, diminuirà del 2,5%, passando da 185,8 a 181,0 migliaia, senza per questo che si abbia una variazione della quota di occupazione regionale sul totale nazionale. Infine, tra il 2014 e il 2018, la produttività del lavoro, espressa in migliaia di euro, subirà una variazione positiva del 2,5%. Nel periodo di previsione si risconterà un calo nell'occupazione in tutta l'economia regionale (-2,5%). Se si considera il solo settore dell'industria in senso stretto (nel 2014 impiega quasi il 12,0% della manodopera totale), si evince una variazione positiva (+2,6%). Dello stesso segno sarà l'andamento dell'occupazione nel settore dei servizi privati. In tale ambito si registreranno tassi di crescita positivi dal primo anno di previsione e risulterà, alla fine del quadriennio, che l'occupazione sarà aumentata del 2,5%.

Nel 2014 il *Commercio* impiega il 13,9% della forza lavoro, ma, alla fine del periodo di previsione, il suo peso si ridurrà al 13,3%.

Il settore delle *Attività manifatturiere* sperimenterà un'espansione dell'occupazione, che peraltro, al 2018, porterà ad un aumento dell'incidenza di tale settore nell'economia regionale (dall'11,4% al 12,1% della manodopera complessiva). Gli altri importanti comparti per l'economia regionale sono le *Attività professionali, scientifiche e tecniche* (che passeranno dal 6,9% all'8,3%) e la *Sanità e assistenza sociale* (per la quale si andrà dal 7,2% al 7,5%).

Le maggiori contrazioni occupazionali si concentrano nei seguenti settori: *Costruzioni* (-4,2% medio annuo); *Agricoltura, selvicoltura e pesca* (-3,5% medio annuo); *Attività immobiliari* (-2,6% medio annuo); *Fornitura di acqua e rifiuti* (-1,9% medio annuo); *Commercio ed autoveicoli* (-1,6% medio annuo). Gli incrementi, invece, non saranno mai superiori al 5,1% medio annuo (*Noleggio, agenzie di viaggi, servizi di supporto alle imprese*).

Dal 2014 al 2018, la maggior parte delle categorie professionali vedrà ridursi l'occupazione in maniera anche piuttosto sensibile. A titolo d'esempio, è opportuno citare il caso delle *Professioni non qualificate* (-7,3%), degli *Artigiani, operai specializzati e agricoltori* (-5,7%) e delle *Professioni qualificate nelle attività*

commerciali e nei servizi (-4,4%). Molto espansiva, invece, sarà la dinamica riscontrabile nell'abito dei *Legislatori, imprenditori e alta dirigenza* che produrrà una variazione positiva pari al 16,3%.

E' evidente anche dal quadro previsionale Isfol come la vera sfida per la Regione Basilicata sia quella di investire su competenze e conoscenze rivolte soprattutto agli imprenditori e a quelli delle piccole medie imprese in particolare, che rappresentano la gran parte delle imprese del tessuto produttivo lucano. I grandi gruppi industriali presenti, si pensi a Fiat e Ferrero dispongono di sistemi e reti formative che non necessitano sicuramente di interventi esterni.

Inoltre nel 2014 è proseguito il positivo andamento dei flussi turistici verso le principali aree turistiche del territorio regionale. Secondo i dati dell'Azienda di promozione turistica della Basilicata, il numero di arrivi in regione è cresciuto dell'8,7 per cento su base annua, da 533 mila a 579 mila unità. Le presenze si sono incrementate in modo appena più contenuto (7,7 per cento), determinando una lieve riduzione del tempo di permanenza medio a 3,6 giorni, dai 3,7 del 2013. L'aumento delle presenze ha riguardato sia i turisti italiani (6,1 per cento), che provengono per circa la metà dalle regioni confinanti, sia quelli stranieri (24,8 per cento); in termini di presenze, la quota di stranieri ha raggiunto il 10,2 per cento.

Nel 2014, la città di Matera, recentemente designata Capitale europea della cultura per l'anno 2019, ha registrato una crescita rilevante delle presenze (18,5 per cento), che rappresentano l'11,7 per cento del totale regionale (39,7 per cento tra gli stranieri). Tra il 2000 e il 2014 le presenze di turisti nella città sono quasi triplicate, a fronte di un aumento del 43,9 nella media regionale.

L'offerta ricettiva lucana si caratterizza per una elevata incidenza di strutture extralberghiere (principalmente affittacamere, case vacanza e *bed & breakfast*) che, pur assorbendo poco meno di un terzo delle presenze, rappresentano il 71,4 per cento del totale degli esercizi turistici. Nel 2014 il numero di esercizi extralberghieri è cresciuto (12,7 per cento su base annua) a fronte di una flessione di quelli alberghieri (-2,5 per cento), segnatamente quelli di categoria medio-bassa; vi si è associata una flessione, seppur contenuta, del numero complessivo di posti letto. L'aumento della domanda e la riduzione dell'offerta hanno determinato un incremento del tasso di occupazione delle strutture, pari al rapporto tra presenze registrate e numeri di posti letto disponibili nelle giornate di effettiva apertura, al 28,6 per cento. E' questo uno dei settori volano per la crescita dell'occupazione in Basilicata, su cui bisogna investire di più in termini di formazione, quali strategie di marketing per attrarre il turista, strategie volte a migliorare l'offerta ricettiva.

Il settore secondario è certamente quello che ha maggiormente risentito della prolungata crisi economica degli ultimi anni e la strategia di interventi deve essere imperniata sui seguenti punti qualificanti: lanciare e consolidare i cluster tecnologici; attivare istituti e strumenti di programmazione negoziata per i segmenti produttivo-territoriali; sostenere i processi di specializzazione produttiva e di aggregazione di imprese; potenziare le infrastrutture di ricerche ed attivare azioni di trasferimento tecnologico; promuovere l'internazionalizzazione delle imprese lucane che oggi è ancora affidata ad una sorta di *fai da te*, internazionalizzazione che passa necessariamente per una qualificazione e specializzazione del capitale immateriale regionale. In termini di offerta formativa e professionale di crescita culturale e scientifica, di sistema dell'innovazione. Il capitale umano deve essere oggetto specifico di attenzione al fine di rispondere più efficacemente alla domanda di lavoro.

Il ciclo di programmazione 2014-2020

Per il nuovo ciclo di programmazione dei fondi strutturali europei l'Italia è destinataria di 20,7 miliardi relativi al FESR e di 10,5 del FSE, di cui 15,0 e 6,0 miliardi, rispettivamente, dedicati ai POR. Come in passato, la distribuzione delle risorse ha tenuto conto del grado di sviluppo delle regioni: quelle meno

sviluppate, tra le quali è ritornata ad essere classificata la Basilicata, riceveranno complessivamente l'80 per cento del FESR e il 55 per cento del FSE.

Le risorse dovranno essere destinate a progetti inquadrabili in una lista di 11 Obiettivi tematici (OT), coerenti con i target previsti dalla strategia Europa 2020 e orientati a una crescita "inclusiva, intelligente e sostenibile". Le risorse europee assegnate ai POR lucani sono pari a 560 milioni, 415 milioni per il FESR e 145 per il FSE, cui si aggiunge il co-finanziamento di pari importo.

Il POR FESR e il POR FSE concentrano nel complesso il 41,8 per cento delle risorse sui primi quattro OT, riferiti a ricerca e innovazione, tecnologie dell'informazione, competitività delle PMI, e transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio, e il 19,1 per cento per promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e la mobilità dei lavoratori. La distribuzione delle risorse FESR tra tipologie di area riflettono le caratteristiche del territorio lucano: il 41,0 per cento alle aree rurali e un ulteriore 37,1 alle piccole aree urbane (fra i 5.000 e i 50.000 abitanti). I centri oltre i 50.000 abitanti riceveranno il residuo. E' evidente come e anche le linee del nuovo ciclo di programmazione riconoscono il ruolo chiave delle PMI nel contesto produttivo locale e l'esigenza di fare leva sul conferire loro una maggiore competitività in un sistema economico che evolve con velocità completamente mutate rispetto al passato.

Le PMI manifatturiere costituiscono un'importante componente del sistema economico territoriale lucano. La loro esposizione alla concorrenza internazionale, dove si trovano spesso a fare i conti con strutture d'impresa più funzionali ad affrontare le nuove richieste del mercato globale, rendono particolarmente importante la diffusione di sistemi di cultura manageriale all'altezza delle sfide che sono chiamate ad affrontare.

E' necessario:

- verificare l'efficacia dell'impianto formativo utilizzato per favorire lo sviluppo delle competenze all'interno delle imprese, con particolare riferimento a quelle più piccole che normalmente incontrano maggiori difficoltà nell'usufruire di questo tipo di servizi;
- acquisire elementi di riflessione sulle condizioni per una possibile riproposizione dell'offerta formativa sperimentata, nella prospettiva di consolidare un sistema territoriale funzionale a sostenere la diffusione e lo sviluppo di una adeguata cultura manageriale nelle PMI.

Forse è troppo definirla una nuova rivoluzione industriale, ma sicuramente la **digitalizzazione** del settore manifatturiero è un cambiamento radicale, che sta trasformando il modo di lavorare delle fabbriche. Tuttavia, molti manager non sanno ancora che cosa sia oppure hanno idee confuse a riguardo.

L'Industria 4.0 dovrebbe essere guidata da quattro importanti cambiamenti:

1. l'aumento del volume di dati, della potenza di calcolo e della connettività;
2. lo sviluppo di analytics e soluzioni di business intelligence;
3. nuove forme di interazione uomo-macchina come le interfacce touch e i sistemi di realtà aumentata;
4. il miglioramento nel trasferimento di istruzioni digitali al mondo reale, come la robotica avanzata, le soluzioni IoT e le stampanti 3D.

Molte di queste tecnologie stanno tentando di emergere da anni, alcune non sono ancora pronte per essere adottate su larga scala, ma tutti dovranno tenerne conto nell'immediato futuro.

Il tradizionale business model del settore della produzione sta cambiando e le aziende devono saper individuare i nuovi modelli e scegliere quelli più confacenti alla loro vision per poter stare al passo con il mercato.

Per prima cosa, però, le aziende devono preparare la strada per la trasformazione digitale, individuando le competenze mancanti e cercando di riorganizzare la loro struttura in base alle nuove esigenze. La gestione dei dati e la cybersecurity saranno le sfide principali.

E' certamente importante leggere il tema Industria 4.0 nella prospettiva dei piani di sviluppo di Paesi e Governi che hanno una fortissima vocazione nel manifatturiero e che possono trovare nell'Industry 4.0 una nuova fonte di vantaggi competitivi. In questo senso va letto il Piano Industry 4.0 per l'Italia e anche per la Basilicata che attribuisce un ruolo strategico dell'IoT così come il tema dell'Industry 4.0 e delle partnership che contraddistingue la politica industriale tedesca.

Tale linee d'intervento divengono ancora più vive se si prende coscienza dell'importanza di dover affrontare il tema legato alla delocalizzazione produttiva che per la nostra regione è ancora vivo, che vede piccole centri ancora isolati e incapaci di interagire con realtà più grandi ed avanzate, sarebbe opportuno intervenire su tali limiti, in tal senso i temi offerti da Industry 4.0 possono essere sicuramente un importante punto di partenza. Certo da ricalibrare in una realtà territoriale quale la nostra.

Lungi da costituire, dunque, un territorio continuo ed in sé omogeneo, le aree interne lucane si caratterizzano per essere non solo concentrate lungo la dorsale appenninica della regione, ma anche disseminate sia nelle aree a ridosso delle polarità urbane, sia all'interno dei sistemi produttivi locali.

La Strategia Nazionale per le Aree Interne, che partendo dal riconoscimento del contributo che queste aree possono dare alla ripresa economica e sociale del Paese, mira a creare nuove opportunità di lavoro, migliorare la dotazione e la qualità dei servizi collettivi, accrescere l'inclusione sociale e ridurre i costi dell'abbandono del territorio.

Tuttavia lo sviluppo economico e sociale di questi territori non può prescindere dall'attivazione del potenziale di sviluppo contenuto in queste aree.

Queste aree, che ospitano la metà della popolazione regionale, sono centrali per l'offerta di beni e servizi ecosistemici (acqua, aria, territori, foreste, diversità biologica, paesaggio, sistemi ecologici complessi, ecc.), per la filiera agroalimentare e per la produzione di energia da fonti rinnovabili.

Le Aree interne sono fondamentali per la tutela dell'identità culturale e l'integrità fisica del territorio. Custodiscono, inoltre, un importante patrimonio storico, architettonico, culturale e identitario e sono, per propria natura, storia e struttura, produttrici di coesione sociale e senso di comunità.

Una parte consistente di queste aree ha subito, nel corso dei decenni, un graduale processo di marginalizzazione caratterizzato da: perdita della popolazione, riduzione dell'offerta di servizi collettivi, calo dell'occupazione e dell'utilizzo del territorio, degrado e abbandono del patrimonio insediativo.

Nonostante molti tratti in comune, la geografia economica, istituzionale e sociale delle Aree interne non è però omogenea. A pochi territori che, grazie alla valorizzazione delle risorse ambientali e culturali, esito di una capacità istituzionale superiore e di un maggiore dinamismo imprenditoriale e delle società locali, sono riusciti a mitigare il processo di marginalizzazione, si contrappongono numerose aree a elevata criticità, caratterizzate da un crescente isolamento, da un forte trend di spopolamento, a cui si accompagnano indici di vecchiaia e dipendenza di gran lunga superiore alla media regionale.

E' dunque evidente che l'intervento da mettere in campo deve tenere conto delle differenze in termini di potenzialità di sviluppo, aiutando: i territori più "deboli" attraverso azioni volte al miglioramento dei servizi collettivi e misure compensative; e quelli dotati di "vantaggi comparati" tramite interventi aggiuntivi a sostegno dello sviluppo economico. Anche la formazione può e deve fare la sua parte intervenendo in modo da superare quei gap culturali che esistono, offrendo le stesse opportunità di sviluppo offerte alle aziende oggi più sviluppate e competitive. Nel fare ciò ancora una volta emerge il bisogno di intervenire in maniera tale che i primi destinatari della formazione siano proprio gli

imprenditori, è necessario sensibilizzare gli stessi sulle possibilità offerte dall'innovazione per superare la crisi e acquisire forza e competitività, illustrando nuovi scenari produttivi probabilmente a loro ignoti.

5.4 Conclusioni

Nell'individuare i fabbisogni formativi inespressi il primo aspetto da dover considerare è senza dubbio la debolezza del tessuto imprenditoriale lucano, influenzato da problematiche strutturali di natura fisica-orografica e caratterizzato da ataviche diseconomie di localizzazione e da notevole polverizzazione delle realtà imprenditoriali principalmente di piccola dimensione, a conduzione familiare, a ridotto ricambio generazionale e prive di managerialità, non sufficientemente orientate al mercato e spesso incapaci di esprimere una compiuta domanda di innovazione. La seconda criticità è la debolezza di mettere a sistema in modo autosostenuto le risorse della Basilicata così da avviare un reale processo di crescita.

Dalle indagini condotte è emerso che la presenza rilevante sul territorio lucano di micro e piccole imprese determina che queste molto spesso affrontino limiti insormontabili per il miglioramento delle loro performance e della loro dinamiche di sviluppo, in termini di incapacità ad esplicitare specifiche esigenze, di accesso e disponibilità alle informazioni, di accesso a competenze e conoscenze specialistiche, di sviluppo di una capacità innovativa. Anche quando queste realtà hanno una comprensione delle questioni e delle problematiche da affrontare, assai di rado riescono ad intravedere autonomamente delle modalità atte a soddisfare le proprie peculiari esigenze. I limiti cognitivi delle imprese ostacolano d'altro canto l'emersione di una domanda di innovazione da parte delle stesse che, quindi, assai difficilmente può essere fatta propria dalla attori della formazione ed integrata nell'ambito delle scelte strategiche volte a promuovere la competitività e lo sviluppo.

In tal senso, è indispensabile che le competenze manageriali rivestano un ruolo fondamentale nel sostenere la competitività e lo sviluppo delle imprese lucane e di conseguenza i processi di sviluppo locale, per fare ciò è necessario sostenere tutte quelle azioni volte da un lato a creare e diffondere una cultura imprenditoriale e manageriale e dall'altro a sviluppare ed accrescere tali competenze. Ciò richiede in primis un riconoscimento da parte degli attori istituzionali e di tutti gli stakeholders locali dell'importanza di sviluppare questo tipo di cultura e quindi di investire in tali tipi di competenze. E conseguentemente incentivare la formazione manageriale, rivolta da un lato a formare una nuova imprenditorialità e dall'altro ad aggiornare gli attuali operatori, soprattutto in relazione ai delicati processi di primo passaggio generazionale che coinvolge e coinvolgerà sempre più in futuro molte imprese lucane.

L'attuale fase economica richiede approcci radicali al cambiamento - in termini di strategie di mercato, di processi e di prodotto - in particolare nelle imprese di dimensioni medio-piccole.

La formazione continua diventa strumento per la crescita delle competenze della totalità delle risorse umane impiegate in un'azienda e leva strategica per l'aumento della produttività e della competitività delle imprese.

La formazione richiesta per gli operai servirebbe ad allineare le competenze e le abilità dei dipendenti, o ad approfondire e migliorare competenze già utilizzate nel lavoro svolto, mentre man mano che il livello da formare cresce l'intervento formativo viene inteso come un modo per acquisire nuove competenze tecniche-professionali non ancora utilizzate nel contesto lavorativo, innovare l'organizzazione del lavoro, accrescendo la formazione dei dipendenti per accrescere la qualità di servizi e/o prodotti da offrire ai clienti. Per le mansioni più alte si concepisce una formazione più orientata al marketing, alla comunicazione e ai sistemi di organizzazione aziendale.

Bisogna realizzare piani formativi basati su una “scienza nuova” del *management* delle PMI che riconosca la specificità della piccola e media impresa. Solo tale riconoscimento può assicurare la focalizzazione della formazione su concetti e metodi legati alla natura delle PMI e su progetti basati sulla risoluzione dei problemi e sul miglioramento delle prestazioni dei processi aziendali.

In molti casi vi è un *gap* di competenze su discipline moderne di *management*: ma sarebbe un errore proporre una formazione tesa primariamente a sviluppare competenze funzionali (pianificazione, controllo, *marketing*, *operation*, logistica etc.) e *soft skills* (*problem solving*, prendere decisioni, lavorare in gruppo etc.), quali quelli che per decenni sono stati il *core business* delle società di formazione e delle università. Una grande sfida è invece quella di abilitare imprenditori e *manager* delle aziende di maggiore o minore successo che affrontano una severa competizione internazionale trasferendo senza meccanicismi le lezioni e i modelli positivi delle imprese italiane (e ovviamente anche internazionali) che hanno avuto successo, con processi di *learning by doing* e di *action learning* basati su progetti.

In questo quadro, la formazione non può limitarsi a trasferire nozioni, modelli e metodi adottati nelle grandi impresa ma diventare un *partner* dell'impresa che compete e che sviluppa la sua *way of doing industry*, facendo crescere sui progetti gli imprenditori e i *manager* come protagonisti della progettualità e della innovazione dell'impresa.

Secondo le previsioni Isfol il settore delle *Attività manifatturiere* sperimenterà un'espansione dell'occupazione, che peraltro, al 2018, porterà ad un aumento dell'incidenza di tale settore nell'economia regionale (dall'11,4% al 12,1% della manodopera complessiva).

E' palese dal quadro previsionale Isfol come la vera sfida per la Regione Basilicata sia quella di investire su competenze e conoscenze rivolte soprattutto agli imprenditori e a quelli delle piccole medie imprese in particolare, che rappresentano la gran parte delle imprese del tessuto produttivo lucano soprattutto del settore manifatturiero.

A manifestare un fabbisogno formativo più alto sono, sostanzialmente, alcune di quelle che imprese che popolano il variegato mondo del lavoro del commercio, della ristorazione e dell'amministrazione: in particolare commessi delle vendite al minuto, addetti agli affari generali, addetti alla contabilità, contabili, acconciatori, addetti a funzioni di segreteria, cuochi in alberghi e ristoranti, meccanici motoristi e riparatori di veicoli a motore, tecnici della vendita e della distribuzione.

Nel 2014 è proseguito il positivo andamento dei flussi turistici verso le principali aree turistiche del territorio regionale, in particolare la città di *Matera*, recentemente designata *Capitale europea della cultura per l'anno 2019*, ha registrato una crescita rilevante delle presenze (18,5 per cento), che rappresentano l'11,7 per cento del totale regionale (39,7 per cento tra gli stranieri). Tra il 2000 e il 2014 le presenze di turisti nella città sono quasi triplicate, a fronte di un aumento del 43,9 nella media regionale. E' questo uno dei settori volano per la crescita dell'occupazione in Basilicata, su cui bisogna investire di più in termini di formazione, intesa in termini di strategie di marketing per attrarre il turista, strategie volte a migliorare l'offerta ricettiva, la customer satisfaction. Operatore di rete, Tecnico di programmazione turistica, Operatore di servizi informatici e telematici sono alcune delle nuove figure che gli operatori ritengono di dover impiegare nel futuro e per i quali è richiesto l'intervento della formazione continua.

Si pensi all'area del Vulture Alto Bradano, dove si potrebbero sfruttare le caratteristiche per posizionarsi in un solco incisivo sul mercato di riferimento, se si investe sulle idee, sulla creatività, su giovani intelligenze qualificate; se il territorio, con i suoi attori, sviluppa cultura d'impresa e diventa incubatore d'impresa, e “si mette a sistema per mettersi in valore”; se vi è un'adeguata assistenza tecnica che accompagni e guidi un'area vasta, con le sue risorse, a strutturarsi da “luogo a vocazione turistica” in “destinazione turistica”, innescando economie della cultura.

6 CONCLUSIONI

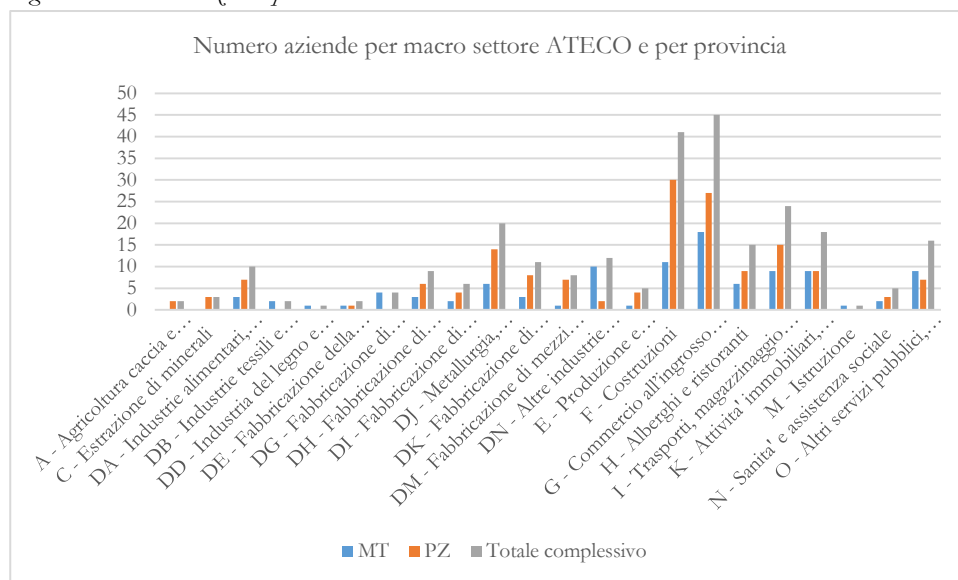
6.1 Analisi del grado di copertura operativa di Fondimpresa e della rilevanza dei comparti produttivi raggiunti

6.1.1 Descrizione qualitativa e quantitativa delle imprese raggiunte

Gran parte delle imprese raggiunte si attesta sul settore delle costruzioni, con un vistoso incremento rispetto alla rilevazione del precedente rapporto (2013), seppur ancora in numero e peso esiguo rispetto al totale del comparto, l'1.6% di cui il 25% in provincia di Matera e la restante parte in provincia di Potenza.

Ma si registra anche una importante presenza del settore del commercio, in numero di 45 ma con ancor più esiguo peso rispetto alle prime. Anche questo dato è in aumento rispetto al 2013 e trova come gli altri riscontri coerenti anche nei primi mesi del 2015 sul dataset aggregato.

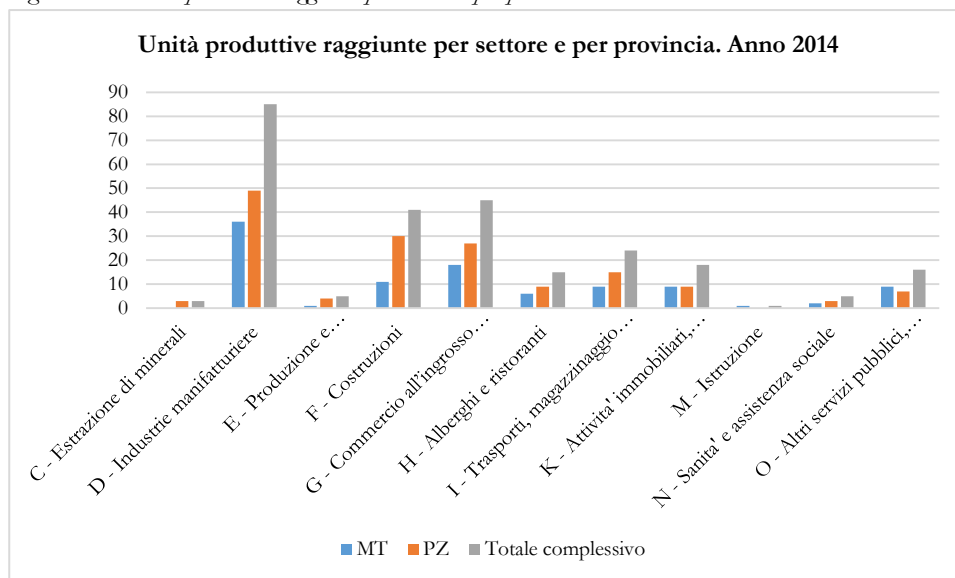
Figura 6.1 Numero aziende per macro settore



Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Come ovvio la maggior presenza si attesta concentra sul settore manifatturiero, che però presenta una ampia dispersione e forse scarsa coerenza tra profili delle aziende ed evidenze dei percorsi formativi intrapresi.

Figura 6.2 Unità produttive raggiunte per settore e per provincia. Anno 2014

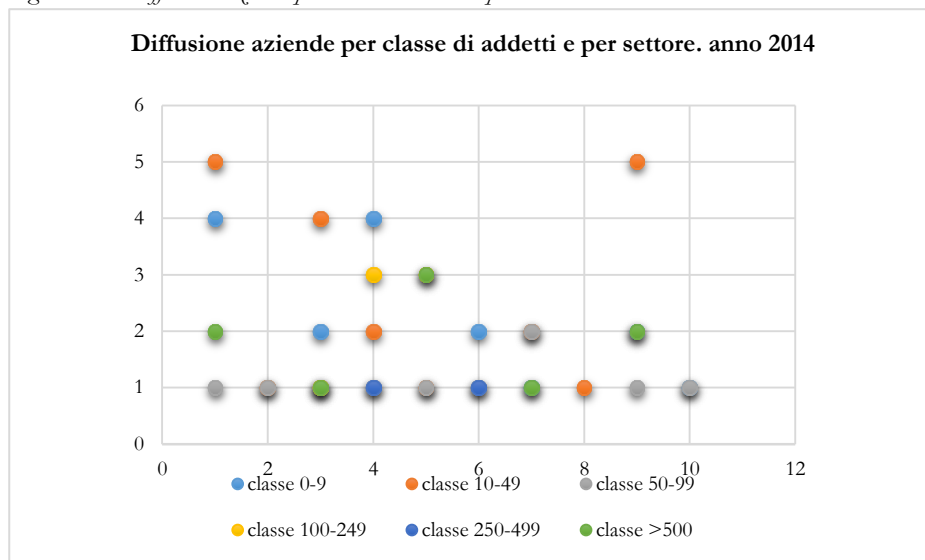


Fonte Ns elaborazione su dati Fondimpresa

La gran parte di queste aziende si trova nella classe tra 1 e 9 dipendenti (45%), a seguire quelle comprese tra 10 e 49 dipendenti (36%). Il 61% circa risiede in provincia di Potenza, dato leggermente inferiore all'anno precedente ed al peso/diffusione delle stesse. E nelle prime due classi dimensionali si trova la quasi totalità delle aziende dei settori del commercio e delle costruzioni.

L'altra particolare annotazione risiede nel grado di diffusione su tutte le classi dimensionali per quanto riguarda le industrie manifatturiere, che continuano a mantenere il primato per numero di aziende coinvolte in attività formative nonostante un incremento netto di commercio e costruzioni.

Figura 6.3 Diffusione aziende per classe di addetti e per settore. Anno 2014



Fonte Ns elaborazione su dati Fondimpresa

Ma la diffusione/rarefazione su tutte le classi e su tutti i micro settori (dal 2013 al 2015) potrebbe significare che Fondimpresa è un fondo elastico a questo tipo di attività, con un ancora grande potenziale di insediamento, in grado di corrispondere sia in chiave e libera eterogenea attraverso il Conto di Formazione, sia in chiave più mediata e aggregativa sul Conto di Sistema. E restano valide le considerazioni svolte nel corso del rapporto 2013, nella idea di una interpretazione di sviluppo territoriale e nell'idea di un innalzamento, a partire dal territorio, della scarsamente qualificata cultura imprenditoriale in Basilicata, molto spesso legata ad aspetti locali e di micro imprese a conduzione familiare. Inoltre dai riscontri delle interviste e del brainstorming, pare emergere che nelle aziende con meno di 9 dipendenti (che pure rappresentano la gran parte delle aziende lucane e qualificano il tipo di assetto produttivo), si farebbe maggiormente formazione d'aula con training on the job, mentre l'action learning e il coaching sarebbero più diffusi o comunque preferiti nelle aziende di dimensioni maggiori.

E questo specifica un elemento di criticità non in termini astratti, ma piuttosto per il tipo di interazione e collaborazione orizzontale che sarebbe auspicabile in un tessuto produttivo e con filiere produttive come quelle lucane.

Una annotazione concettuale è, inoltre, opportuna per individuare una formulazione utile a tenere conto del sapere nella sua dimensione contestuale (azienda) e nel suo utilizzo in altri ambiti (territorio e sociale). La trasmissione, l'elaborazione e l'acquisizione delle conoscenze si realizzano all'interno e all'esterno dei sistemi educativi, nel lavoro e in altre esperienze, connesse o meno a esso; è l'esito di azioni intenzionali e, nel contempo, di processi naturali.

Allo stesso modo l'analisi sui lavoratori, nelle diverse suddivisioni offerte estrapolate dal conto formazione, suggerisce (seppur come mera indicazione concettuale e di tendenza della ricerca) un approccio complesso e diretto alla focalizzazione degli ambiti del sapere, del medio livello culturale dei lavoratori coinvolti, delle opportunità di conoscenza offerte dal contesto di vita e lavorativo, ai fini di una comparazione tra informazioni trasferite ed efficacia dei modelli formativi proposti. Da un lato la popolazione di basso livello di cultura e di scolarità subisce le diverse forme di svantaggio, dall'altro è culturalmente in difficoltà per un eventuale miglioramento della propria condizione. Molte ricerche in materia⁹ hanno mostrato come sussista uno stretto rapporto tra quantità e qualità dell'istruzione ricevuta e inserimento professionale. E questo dipende non solo da competenze immediatamente spendibili sul piano professionale, ma anche, in misura crescente, dalla capacità di accrescere il proprio livello formativo¹⁰.

6.1.2 Descrizione qualitativa e quantitativa dei lavoratori raggiunti

Il dato relativo ai lavoratori raggiunti da Fondimpresa comincia a palesare alcune delle circostanze complesse. Si evidenzia, suddivisa per tipologia contrattuale, per sesso e per settore economico, la partecipazione di 3721 unità complessivamente, in lieve calo rispetto all'anno 2013. Tra queste più dell'84% sarebbe di sesso maschile (3133 unità).

Il contratto collettivo applicato maggiormente è quello di operai metalmeccanici, a seguire imprese di servizi e chimici.

Il 40% circa è operaio qualificato, il 30% circa è operaio generico ed il 26% amministrativo.

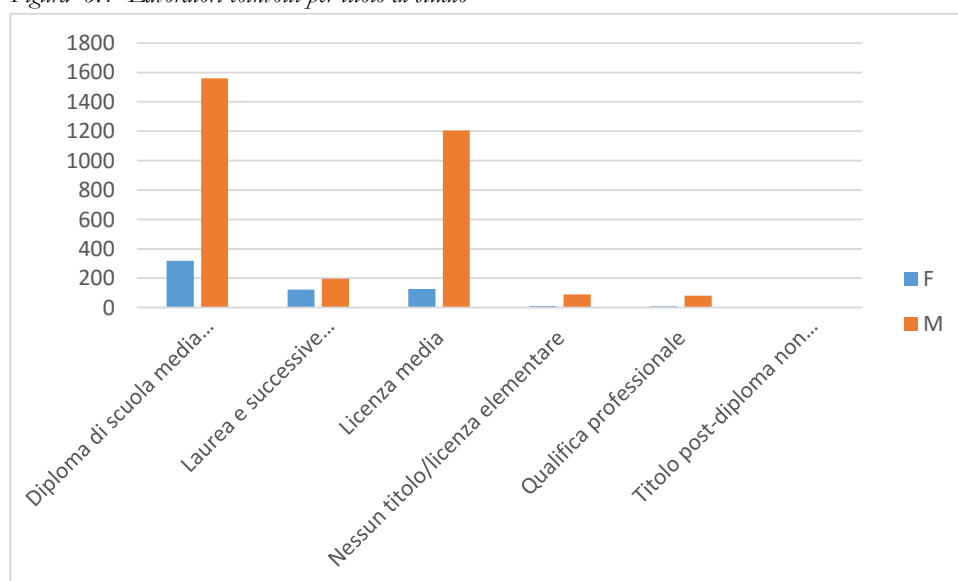
⁹ G. Becattini (a cura di), *Mercato e forze locali: il distretto industriale*, il Mulino, Bologna 1987; id., *Modelli locali di sviluppo*, il Mulino, Bologna 1989; E. Rullani, *Il valore della conoscenza*, in "Economia e politica industriale", n. 82, 1994; S. Brusco, *Piccole imprese e distretti industriali*, Rosenberg & Sellier, Torino 1989.

¹⁰ G. Coronas, "La formazione continua dei lavoratori", Ediesse, Roma 2003.

Il 50% possiede un diploma, il 35% la licenza media, molto bassa la percentuale di laureati (8% circa). Decisamente più alta sul totale la percentuale di donne laureate, più del 40%, rispetto allo scarso rilievo delle altre componenti di livello di istruzione e soprattutto se si considera che la platea femminile coinvolta in percorsi formativi raggiunge appena il 14% del totale.

Questi dati assumono un rilievo particolare se si pensa a quanto emerso nel capitolo 1 di questo rapporto, sulla occupabilità dei laureati che cresce negli ultimi anni seppur di poco. Ma anche contestualmente al rischio povertà molto alto tra i giovani laureati e dunque della necessità di non sospendere mai, nell'arco della vita, le opportunità di formazione personale e di qualificazione delle proprie competenze.

Figura 6.4 Lavoratori coinvolti per titolo di studio



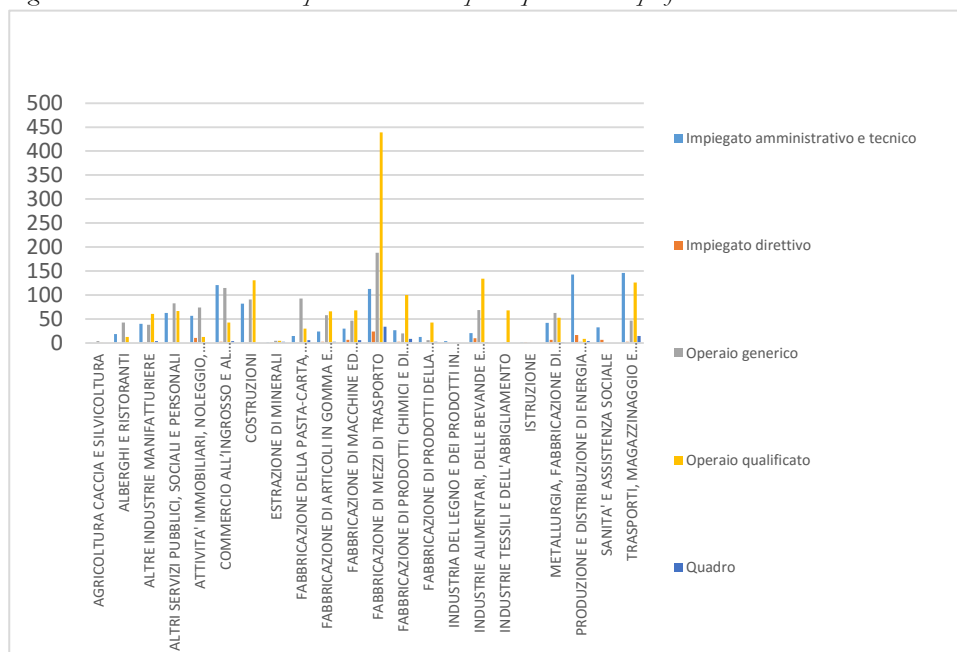
Fonte: Ns elaborazione su dati Fondimpresa

Sarebbe opportuno assegnare un valore conoscitivo alle azioni, al netto di una depurazione del dato riferito ai doppiati di lavoratori coinvolti in più azioni.

Fermo restando l'assoluta importanza di una più dettagliata analisi delle singole partecipazioni ai corsi, lavoro che verrà svolto in relazione alle evenienze maggiori, legate ai settori delle costruzioni (in largo aumento), del commercio e dei servizi. Pur nel grande apporto in termini di lavoratori che proviene dal settore manifatturiero che, come ovvio, è visibilmente afferente al settore dell'automotive ed alle aziende dell'indotto di Melfi.

Dal punto di vista dell'allocatione per classe dimensionale e per sesso, la componente femminile risulta essere molto più concentrata nelle prime due rispetto invece alla maggiore dispersione dei maschi tra le diverse classi, come si può vedere dal Figura seguente.

Figura 6.5 Lavoratori coinvolti per macrosettore e per inquadramento professionale

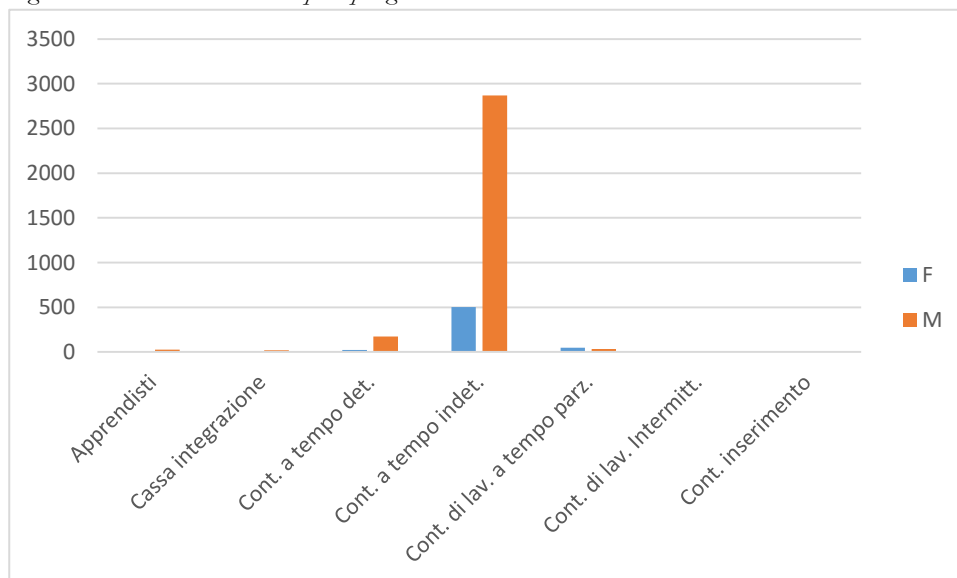


Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

L'85% delle femmine coinvolte inattività di formazione è a tempo indeterminato, a fronte del 91% circa dei maschi.

La tipologia contrattuale preponderante risulta essere quella a tempo indeterminato (3593 tra maschi e femmine, pari al 91%) e tra questi l'88% è maschio, con una presenza del 3% sul tempo determinato, quasi nulla per i contratti di inserimento, a progetto o apprendisti. Il 3.7% delle femmine è a tempo determinato ed il 5.4% dei maschi.

Figura 6.6 Lavoratori coinvolti per tipologia contrattuale



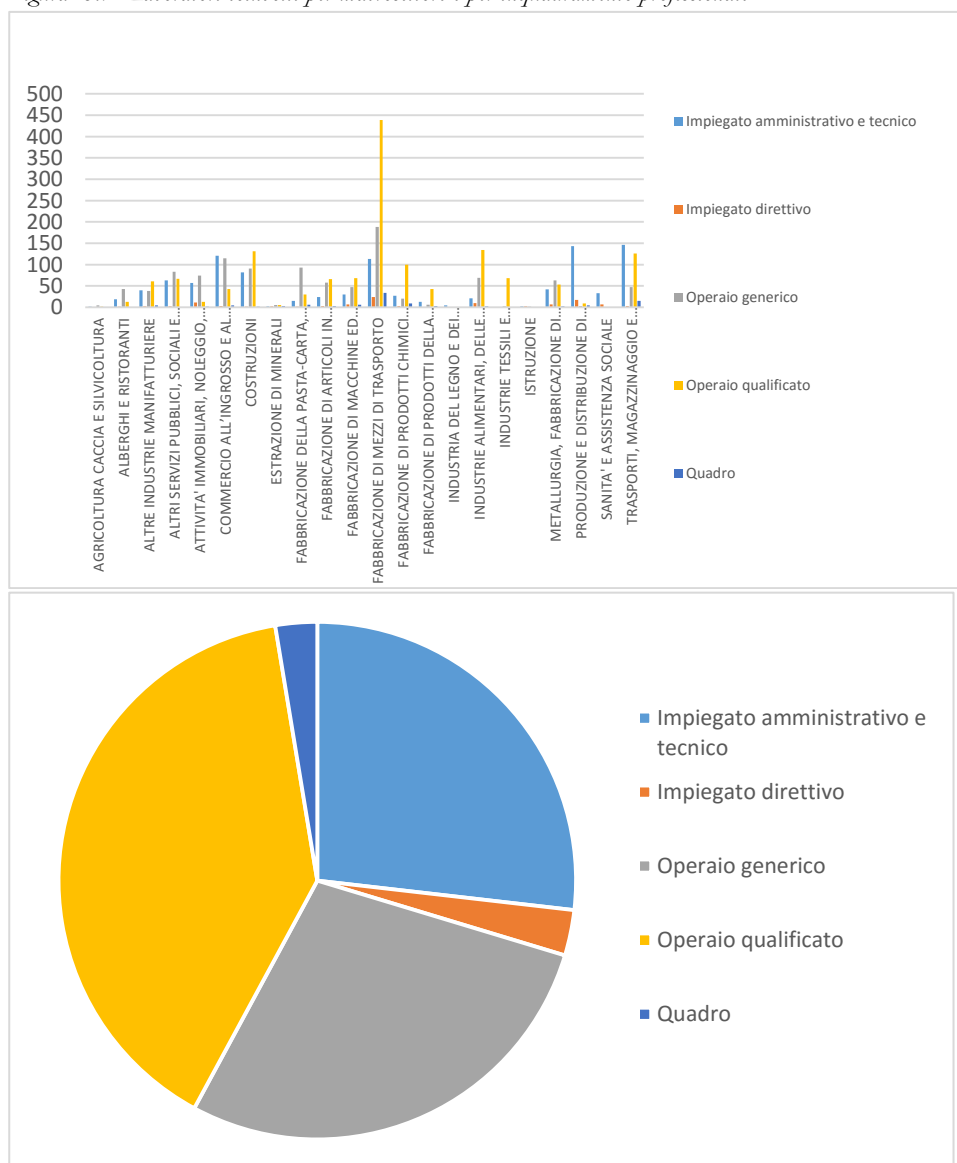
Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

In riferimento ai settori, i lavoratori coinvolti si conferma (periodo 2014/2015) la prevalenza del settore manifatturiero, con un valore pari al 51% sul totale, in flessioni rispetto ai valori degli anni precedenti e con un aumento sui settori del commercio e dell'estrazione di minerali. E questo dato è relativo alla presenza di poche ma numerose aziende dell'indotto dell'automotive, attestate appunto sulla produzione di mezzi di trasporto.

Su quest'ultimo settore in particolare, il 14% dei lavoratori coinvolti è impiegato, il 3% è impiegato direttivo, il 23% è operaio generico, il 55% è operaio qualificato, il 4% è quadro.

Tra operai generici e qualificati si addensa il grosso dei lavoratori coinvolti nel settore delle costruzioni, mentre la gran parte dei lavoratori del commercio è attestato su impiegati e operai generici.

Figura 6.7 Lavoratori coinvolti per macrosettore e per inquadramento professionale



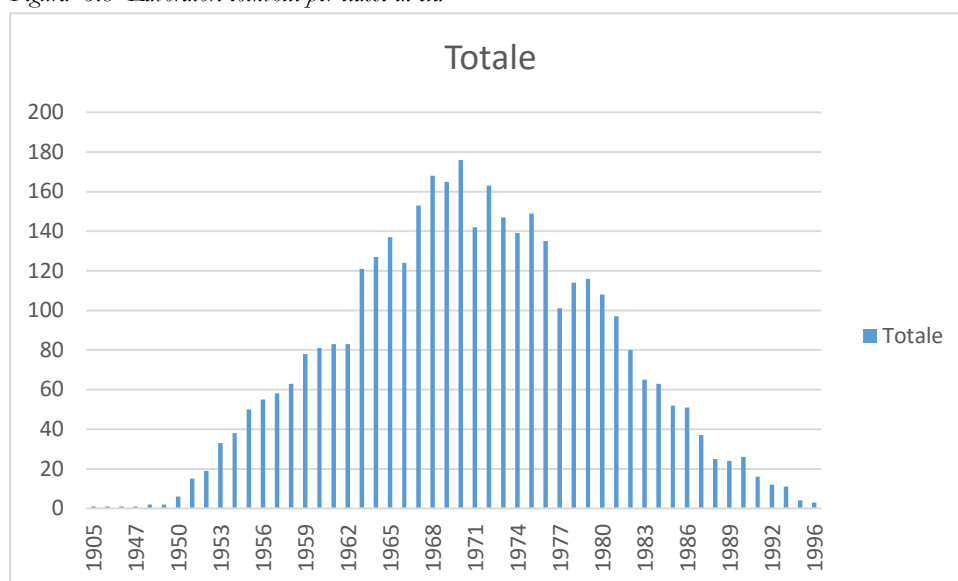
Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Come si può vedere il totale dei lavoratori coinvolti è pari a 2695, di cui l'84% è di sesso maschile ed il 16% circa femminile.

Solo tra gli apprendisti ed i lavoratori a tempo parziale è maggiore il numero delle lavoratrici, il 62% tra i primi ed il 66% tra i secondi.

Schiacciante la presenza maschile (86%) sui contratti a tempo indeterminato. Per quanto riguarda l'età dei lavoratori coinvolti il Figura seguente mostra la curva che si inarca nella classe centrale, tra i 35 ed i 54 anni di età.

Figura 6.8 Lavoratori coinvolti per classe di età



Fonte: Ns elaborazione su dati Fondimpresa

Appare di tutta evidenza come le due classi maggiormente presenti, pur attestandosi visibilmente oltre le due minori da 34 a meno di 24 anni, sono superate dalla classe degli over 60 in riferimento al peso che questa assume sul totale dei lavoratori in Basilicata, come emerge dal capitolo 1. Dato spiegabile, altresì, per via di un più basso numero complessivo di lavoratori, ma che comunque confermerebbe una penetrazione ancora incidentale nelle classi più giovani, nonostante la percentuale di lavoratori raggiunti dalle azioni di Fondimpresa si avvicini alla percentuale di adesione complessiva di imprese e lavoratori.

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

Crescita e sviluppo sono le parole chiave su cui la formazione deve essere in grado di agire intervenendo in primis sulla cultura aziendale e favorendo una crescita di cultura che travalichi la dimensione locale. Ciò in particolar modo nei settori che erano stati unanimemente ritenuti prioritari per la crescita economica della Basilicata, quali il turismo di qualità, i servizi alla persona, l'agro-industria, l'energia e l'*automotive* (indotto Fiat).

La formazione continua diventa strumento per la crescita delle competenze della totalità delle risorse umane impiegate in un'azienda e leva strategica per l'aumento della produttività e della competitività delle imprese.

La recessione che ha colpito l'Italia non ha risparmiato l'economia lucana che è rimasta coinvolta con maggiore gravità rispetto al resto del paese. Questo perché i fattori endogeni di fragilità e rigidità del sistema socio economico regionale hanno aggravato il peso sociale della crisi (la Basilicata partiva già, ad inizio crisi, con livelli di utilizzo degli ammortizzatori sociali molto alti, sintomatici di una crisi industriale che durava già da tempo) ed oggi rendono più lenta la fuoriuscita dalla crisi stessa (ad es. per via della modesta apertura internazionale di ampie fasce del sistema produttivo, che non consente di agganciare la ripresa del commercio mondiale). Il miglioramento dello scenario esogeno a seguito dell'apprezzamento del dollaro, del calo del prezzo del petrolio e dell'impostazione espansiva data alla politica monetaria europea, dovrebbe lentamente portare il nostro Paese fuori dalla spirale recessione/deflazione, nonostante il permanere di numerosi rischi legati ad uno scenario internazionale non stabilizzato, ed all'impossibilità di uscire da una trappola dell'austerità finanziaria. Per agganciare tale ripresa, è necessario però che l'economia regionale metta a valore i 'motori' straordinari che la attraversano e deve farlo con maggiore strategia politica, di capacità programmatica e di vivacità 'istituzionale': è assolutamente significativo, almeno potenzialmente, l'impulso derivante dagli eventi connessi alla designazione di Matera a Capitale Europea della Cultura 2019.

Designazione che ha determinato una forte espansione del settore alberghiero, la sua crescita è intrinsecamente legata allo sviluppo del settore culturale ed alla fruizione dei suoi contenuti, a conferma delle più volte richiamate grandi potenzialità dell'industria culturale per l'intero Sud.

Ed è proprio il settore culturale, insieme ad altri settori che la SVIMEZ ha definito *drivers* dello sviluppo, che rappresenta un elemento catalizzatore della catena di connessione ricerca-innovazione-produzione, in grado di dare piena espressione alle potenzialità del sistema universitario e di ricerca e al patrimonio territoriale e culturale del Mezzogiorno.

Oggi più che mai la produzione di cultura, la propensione alla qualità e al bello deve dunque incrociare l'innovazione, la ricerca, la nuova frontiera della *green economy* per determinare importanti effetti sull'occupazione qualificata. Gli spazi di crescita sono importanti soprattutto nelle regioni meridionali, ed in Basilicata, dove un processo di investimento integrato in cultura e innovazione potrebbe determinare, se si raggiungesse la stessa quota presente nelle regioni del Centro-Nord (8,2% dell'occupazione totale, contro il 4,8% del Sud), una crescita dell'occupazione impiegata nel settore culturale "allargato" (ai settori industriali e terziari che contribuiscono alla realizzazione dei prodotti culturali, e a quelli che comprendono figure professionali ad alto contenuto di conoscenza e creatività).

Mai come oggi la Basilicata con capofila Matera rappresenta, agli occhi dei turisti internazionali, un peculiare *mix* di cultura, eno-gastronomia, autenticità e produzione materiale.

L'avvio imminente del nuovo ciclo di spesa dei fondi strutturali 2014-2020, imperniato sulla filosofia della "smart specialisation", deve contribuire a cambiare un modello di specializzazione produttiva oramai obsoleto, per esaltare le vocazioni di eccellenza della Regione nei settori a più alte prospettive di crescita (agroalimentare di qualità, turismo di nicchia, green economy, geodesia, chimica verde, ecc...), in tale direttrice deve intervenire anche la formazione.

La Basilicata ha necessità di ammodernare il proprio sistema di produzione e trasformazione dei prodotti agricoli, valorizzando altresì lo straordinario patrimonio forestale, idrico ed ambientale.

I piani formativi devono basarsi su una visione più ampia che guardi con attenzione la composizione della geografia economica della Basilicata caratterizzata, come più volte sottolineato, da un'eccessiva polverizzazione delle imprese sul territorio, dove convivono le produzioni tipiche, che hanno un

riscontro più a livello locale che nazionale, con aziende di dimensione internazionali, come la Barilla e la Ferrero, rimanendo nel campo alimentare.

La crescita e lo sviluppo passano attraverso la ripresa della fiducia del mondo produttivo nel futuro ed attraverso nuovi investimenti materiali e immateriali, necessari per superare le distanze che ci dividono dal resto dell'Europa.

Quindi, assieme alle tante difficoltà che hanno visibilmente alterato l'equilibrio preesistente occorre puntare ai comportamenti virtuosi messi in atto da quegli operatori privati (ma anche pubblici) che hanno saputo prendere consapevolezza della gravità della situazione, mettendo in atto azioni per fronteggiarla.

La formazione in questo processo gioca un ruolo chiave se pensata oltre i percorsi tradizionali. Interessante rispetto al momento di forte crisi congiunturale, che segna anche il 2014 come un anno negativo in termini di crescita, è il dato relativo ad una certa effervescenza dell'imprenditoria femminile come fattore di cambiamento nella crisi. I dati Unioncamere aggiornati al dicembre 2014, rappresentano una Regione con una buona compagine di imprese femminili.

La formazione erogata da Fondimpresa deve essere più attenta alle esigenze formative di questo nuovo universo imprenditoriale, con esigenze formative più settoriali e specifiche, in aree quali marketing e segmentazione del mercato, offerta culturale, conciliazione tempi di vita e lavoro.

Secondo le previsioni Isfol il settore delle *Attività manifatturiere* sperimenterà un'espansione dell'occupazione, che peraltro, al 2018, porterà ad un aumento dell'incidenza di tale settore nell'economia regionale (dall'11,4% al 12,1% della manodopera complessiva).

E' palese dal quadro previsionale Isfol come la vera sfida per la formazione locale sia quella di investire su competenze e conoscenze rivolte soprattutto agli imprenditori e a quelli delle piccole medie imprese in particolare, che rappresentano la gran parte delle imprese del tessuto produttivo lucano soprattutto del settore manifatturiero.

A manifestare un fabbisogno formativo più alto sono, sostanzialmente, alcune di quelle che imprese che popolano il variegato mondo del lavoro del commercio, della ristorazione e dell'amministrazione: in particolare commessi delle vendite al minuto, addetti agli affari generali, addetti alla contabilità, contabili, acconciatori, addetti a funzioni di segreteria, cuochi in alberghi e ristoranti, meccanici motoristi e riparatori di veicoli a motore, tecnici della vendita e della distribuzione.

Nel 2014 è proseguito il positivo andamento dei flussi turistici verso le principali aree turistiche del territorio regionale, in particolare *la città di Matera, recentemente designata Capitale europea della cultura per l'anno 2019, ha registrato una crescita rilevante delle presenze (18,5 per cento), che rappresentano l'11,7 per cento del totale regionale (39,7 per cento tra gli stranieri). Tra il 2000 e il 2014 le presenze di turisti nella città sono quasi triplicate, a fronte di un aumento del 43,9 nella media regionale.* E' questo uno dei settori volano per la crescita dell'occupazione in Basilicata, su cui bisogna investire di più in termini di formazione, intesa in termini di strategie di marketing per attrarre il turista, strategie volte a migliorare l'offerta ricettiva, la customer satisfaction. Operatore di rete, Tecnico di programmazione turistica, Operatore di servizi informatici e telematici sono alcune delle nuove figure che gli operatori ritengono di dover impiegare nel futuro e per i quali è richiesto l'intervento della formazione continua.

Si pensi inoltre all'area del Vulture Alto Bradano, dove si potrebbero sfruttare le caratteristiche per posizionarsi in un solco incisivo sul mercato di riferimento, se si investe sulle idee, sulla creatività, su giovani intelligenze qualificate; se il territorio, con i suoi attori, sviluppa cultura d'impresa e diventa incubatore d'impresa, e "si mette a sistema per mettersi in valore"; se vi è un'adeguata assistenza tecnica che accompagni e guidi un'area vasta, con le sue risorse, a strutturarsi da "luogo a vocazione turistica" in "destinazione turistica", innescando economie della cultura, in ciò chiave è il ruolo svolto dalla formazione nel creare sviluppo e nel raggiungere piccole realtà industriali, di nicchia.

6.3 Descrizione dettagliata dell'analisi del fabbisogno espresso

6.3.1 Verifica di coerenza tra le dinamiche formative richieste dalle imprese con quanto attiene alle dinamiche di crescita, sviluppo, diversificazione dei comparti produttivi del contesto territoriale.

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 produttive (soprattutto in caso di macchinari). Prevalentemente ma non esclusivamente, poiché in una certa percentuale le aziende seguono il trend degli avvisi. Bisogna ovviamente considerare che parliamo di una realtà in cui da un anno all'altro Fondimpresa vede praticamente raddoppiare le imprese raggiunte, poiché ancora agisce in termini di rarefazione. Le aziende aderenti a Fondimpresa che sono affidate e seguite da soggetti formatori qualificati ed attenti hanno imparato a pianificare e programmare l'attività formativa ed utilizzare gli strumenti. Diverso è il caso della formazione per l'utilizzo di software, spesso gestionali, in cui operano anche agenzie formative specializzate e qualificate.

Con riferimento ai fabbisogni, quelli maggiormente rilevabili sono di tre tipologie. Il primo è riferito alla coerenza normativa, adempimenti e sicurezza; il secondo è riferito alle competenze trasversali, comportamentali e di organizzazione, che coinvolgono la gran parte dei lavoratori; il terzo è riferito a fabbisogni specifici e iperspecialistici. Queste evidenze si allocano sia tra le aziende che fanno servizi, sia tra quelle che fanno manifattura.

A detta degli intervistati, per il Conto formazione si registra una prevalenza per le tematiche obbligatorie (Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), sul conto sistema c'è una prevalenza di formazione trasversale e specifica del settore di riferimento. Inoltre le piccole si attesterebbero prevalentemente su salute e sicurezza, le medie anche sul management, conoscenze linguistiche e comunicazione.

C'è poi un punto relativo a sperimentazioni ed approcci innovativi, da cui emerge che le aziende ed i soggetti attuatori gradirebbero una maggiore flessibilità in termini di ore per attività di action learning o di formazione innovativa. Alcune novità riscontrate sono state l'introduzione della formazione a distanza nei Conti di Sistema. Altre metodologie sono quelle della simulazione o della introduzione dei giochi per arricchire l'esperienza formativa, tra queste la realtà aumentata, con contenuti aggiuntivi alla formazione erogata, infine simulatori comportamentali. Ciò è richiesto poiché molto spesso il livello di formazione di base dei lavoratori coinvolti è troppo distante e diversificato, poco aderente alle esigenze dell'impresa. E questo vuol dire che l'affiancamento deve avvenire mentre il lavoratore sta svolgendo le attività, poiché favorirebbe il superamento di limiti iniziali, di caratteristiche emotive e comportamentali che probabilmente nella formazione d'aula non emergono.

L'evoluzione organizzativa delle aziende pare dirigersi verso professionalità iperspecialistiche e professionalità pluricompetenze; al pari la formazione tenderebbe a privilegiare attività di Management, comunicazione, processi di innovazione e cambiamento.

Fino ad oggi i processi di innovazione hanno riguardato principalmente i lavoratori con qualifiche basse o medie. In questo senso si ritiene che la digitalizzazione potrebbe avere, in futuro, sul lavoro intellettuale un effetto analogo a quello prodotto dalla macchina a vapore e dalla catena di montaggio sul lavoro manuale. La digitalizzazione comporta da un lato un aumento della domanda ai lavoratori altamente qualificati, dall'altro una diminuzione della domanda di lavoratori mediamente qualificati.

Principali risultati delle interviste e del brainstorming

Dalle prove di verifica con i lavoratori è emersa una certa rilevanza del metodo di pianificazione della formazione, seppur ancora molto c'è da fare nell'implementazione di approcci innovativi e partecipati sensorialmente. Dal punto di vista delle competenze trasversali è stata riscontrata una buona capacità di adattamento agli stimoli formativi, anche per via del contesto produttivo delle aziende raggiunte: piccole imprese con una buona stabilità di platee lavorative e ricorrenti rapporti con fornitori e committenza.

In particolare dalle domande a risposta multipla è stato possibile valutare il grado di conoscenza delle tematiche trattate e del generale impianto cognitivo che è stato ricercato. Grazie anche ad una specifica sessione simulata da alcuni dei soggetti attuatori coinvolti, in cui è stata proposta la misurazione degli intervistati con la modalità della realtà aumentata. Modalità che i lavoratori hanno mostrato di gradire.

Per quanto attiene agli aspetti organizzativi, nella difficoltà di esperire un'indagine con soggetti diversi nella sequenza di anni successivi, si è cercata una rispondenza di massima delle tematiche organizzative più consuete con un riscontro di conoscenza soggettiva. In tal caso, sempre per via di una maggiore ricorrenza di prassi e di processi, si è valutata una buona partecipazione concettuale e pratica alle dinamiche produttive e di organizzazione aziendale da parte dei lavoratori.

Quanto, infine, alla valutazione autonoma di esperienze formative sperimentali (nell'ottica dell'inseguimento delle principali traiettorie di sviluppo menzionate in precedenza), si è cercato di acquisire il bagaglio conoscitivo; in questo caso si è purtroppo registrata una scarsa conoscenza del contesto e dell'ambiente circostante, le relative occasioni di specificazione e sostegno (come ad esempio bandi, programmi, politiche e finanziamenti); si è manifestata una scarsa conoscenza delle dinamiche organizzative innovative e degli ambiti sperimentali, sia per quanto riguarda i contenuti specifici sia per quanto riguarda l'orientamento progettuale e istituzionale. Carenza riscontrata non soltanto tra i lavoratori ma anche tra i titolari d'azienda. Migliore la performance da parte dei soggetti attuatori.

Tra gli aspetti da potenziare c'è senza dubbio la valutazione ex post degli interventi formativi anche da parte delle imprese raggiunte. La conclusione è risultata evidente dalle prove effettuate con lavoratori e titolari d'azienda, a maggior ragione con la simulazione gradita di tecniche di realtà aumentata.

Per quanto riguarda i soggetti attuatori si è tentata una partizione (seppur sommaria e da implementare) tra quelli che adottano criteri di selezione standard dei piani formativi e quelli che applicano valutazioni di tipo esterno alle aziende, mediante approcci innovativi e mediante rispondenza alle principali potenzialità del settore d'azienda intercettato. L'esiguità del campione, che andrebbe opportunamente interpolato con enti di formazione e con le principali evidenze di altri contesti produttivi extraregionali, non consente una sistemazione puntuale, ma certamente palesa la presenza di giovani formatori attenti alle dinamiche innovative ed agli sviluppi delle tecniche di comunicazione e informatizzazione dei processi cognitivi e valutativi.

Criticità e evoluzioni del contesto

A seguito dei cambiamenti descritti, l'aggiornamento professionale assume un ruolo importantissimo nella strategia di Industria 4.0, salvaguardando e promuovendo ad un tempo anche la qualificazione professionale degli individui interessati, modernizzando sia i percorsi formativi e di studio, sia creando condizioni per lo sviluppo di processi di apprendimento e formazione efficaci e duraturi per i lavoratori.

Da questo punto di vista la Smart Specialization Strategy (specializzazione intelligente, 3S), che dovrebbe rappresentare la traiettoria di sviluppo su cui orientare anche le future politiche della

formazione, a nostro avviso non focalizza in pieno le potenzialità del contesto produttivo regionale e non poggia i piedi per terra, o comunque lascia troppo nel generico una parte delle priorità individuate ed occorrerebbe, dunque, provare a puntare su quelle più evidenti: Energia e processi innovativi e automotive.

Strategia che invece si delinea con maggiore precisione almeno in due casi: il settore energetico ed il settore dell'automotive, che insieme potrebbero sperimentare vie nuove all'utilizzo di nuovi prodotti, all'utilizzo di nuove tecnologie, alla sperimentazione di nuovi processi, come il Campus dell'alta specializzazione di Melfi alla FCA pare voler fare. Diventa ora indispensabile affrontare la tematica relativa al trasporto sostenibile, perché il sistema del trasporto produce un terzo delle emissioni del gas serra in Europa.

Quindi accelerare la transizione nel settore dei trasporti verso una maggiore decarbonizzazione diventa un obiettivo non più rinviabile.

Il POR FESR della Basilicata prevede investimenti in diversi settori chiave per l'economia regionale e la coesione territoriale. Con il Fesr saranno sostenute anche le "specializzazioni intelligenti" (Smart Specialization Strategy, o più sinteticamente "S3" – leggi S3_Smart Specialization Strategy_Basilicata) il che significa collegare il sistema della ricerca al sistema produttivo e sociale del territorio, perché l'innovazione tecnologica divenga realmente innovazione sociale, ma anche individuare poche priorità (principio di concentrazione) legate alle vocazioni del territorio per evitare la frammentazione degli interventi e concentrare invece le strategie di innovazione verso gli ambiti produttivi e tecnologici di eccellenza, quelli cioè in grado di competere nel contesto globale. Il concetto di innovazione non va circoscritto ad un ambito prettamente tecnologico, innovazione è anche quella "sociale", di tipo organizzativo, di mercato.

Il FSE non è riuscito ad incidere sulla cultura aziendale incidendo su elementi come la crescita e lo sviluppo. Sono mancati interventi volti a favorire una crescita di cultura che travalicasse la dimensione locale. Ciò non è avvenuto neanche nei settori che erano stati unanimemente ritenuti prioritari, quali il turismo, i servizi alla persona, l'energia e l'automotive (indotto Fiat). Ciò che auspichiamo è che il futuro della formazione sia più attenta ai settori più promettenti dell'economia regionale, come ad esempio l'agro-industria, il turismo di qualità. Ma in particolare una cultura della formazione mirata agli ambiti della bioedilizia e del trasporto sostenibile, creando un asse ambientale e territoriale tra la FCA di Melfi e il distretto dell'energia della Val d'Agri. Dunque un mix di tradizione e innovazione, sicuramente non perdendo di vista alcuni settori fortemente innovativi come quelli individuati nella S3 ma che senza dubbio scontano un difetto di visione globale e di posizionamento dei principali players.

In tal senso è lecito immaginare di orientarsi verso la mobilità alternativa, in cui l'attenzione maggiore va all'auto elettrica, oggi frenata da costi ancora eccessivamente alti e dalla ridotta durata delle batterie, ma soprattutto, dal grande ostacolo della mancanza dei punti di ricarica. Sapendo che non solo la Basilicata si trova a rappresentare un importante polo dell'energia in Italia, ma considerando una serie di traiettorie che da Cop21 al piano nazionale infrastrutture per la ricarica dei veicoli alimentati a energia elettrica, potrebbero riguardare appunto gli sviluppi di una strategia industriale in comune tra due ambiti e territori della regione.

Il tessuto della piccola e media impresa lucana deve pensarsi in un'ottica di sistema, un sistema di azione originato dall'imprenditore che può più o meno condividere il governo con altri, fare reale organizzazione del lavoro ed ambientale/territoriale, rete, governance. L'aspettativa di usare la leva delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione come potente fattore di ottimizzazione dell'organizzazione e di riposizionamento strategico è fondata, ma solo a condizione che esse si integrino con le altre dimensioni dell'"organizzazione reale" ossia con l'organizzazione formale, le pratiche di lavoro, le regole professionali, la cultura organizzativa e soprattutto le competenze e

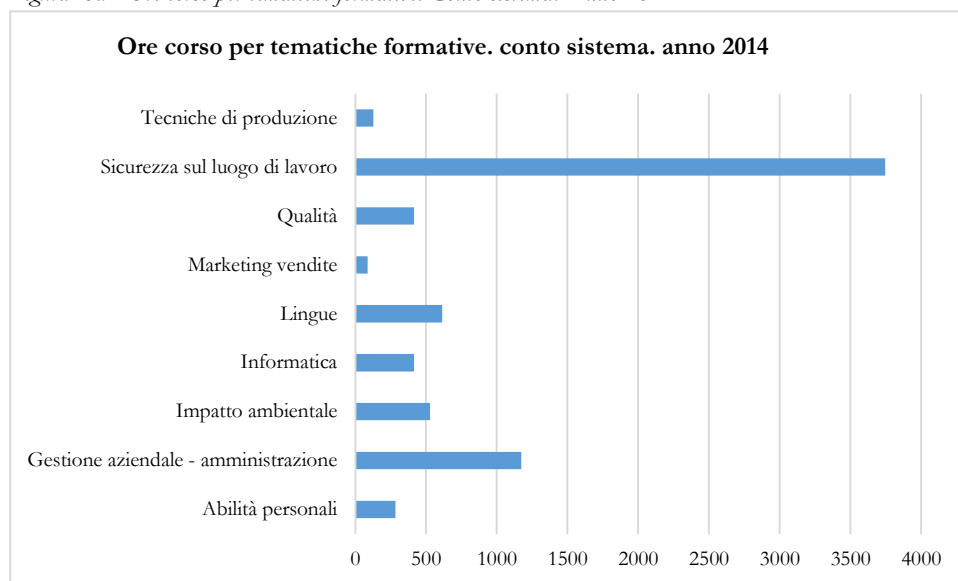
l'identità professionale delle persone. Per questo diventa fondamentale immaginare una formazione orientata anche ai titolari d'azienda, molto spesso approssimativi nell'orientare il fare impresa alle dinamiche produttive emergenti. Bisogna favorire l'innovazione nella produzione e nella lavorazione per accrescere la produttività, per favorire processi di esportazione nella produzione, specie nei settori più sensibili alle dinamiche di internazionalizzazione e di collocazione sui mercati esteri, di commercializzazione. Questo si rivelerebbe fondamentale per quei settori in grado di affermare un vero e proprio marchio di qualità per i prodotti realizzati in Basilicata.

La crescita e lo sviluppo passano attraverso la ripresa della fiducia del mondo produttivo nel futuro ed attraverso nuovi investimenti necessari per superare le distanze che ci dividono dal resto dell'Europa. La formazione in questo processo gioca un ruolo chiave se pensata oltre i percorsi tradizionali. L'augurio è che la nuova programmazione e le strategie messe in campo dai fondi interprofessionali siano in grado di viaggiare in sintonia e mettere a punto linee di sviluppo comune, capaci di creare sviluppo e competitività per vincere la crisi e per proiettare la regione verso nuove sfide nel cambiamento.

6.3.2 Confronto tra le attività formative erogate attraverso i due Conti

Dall'analisi incrociata dei due conti è possibile vedere come si concentri la gran parte delle ore di formazione sulla sicurezza e sulla formazione obbligatoria, per quanto riguarda il conto di sistema.

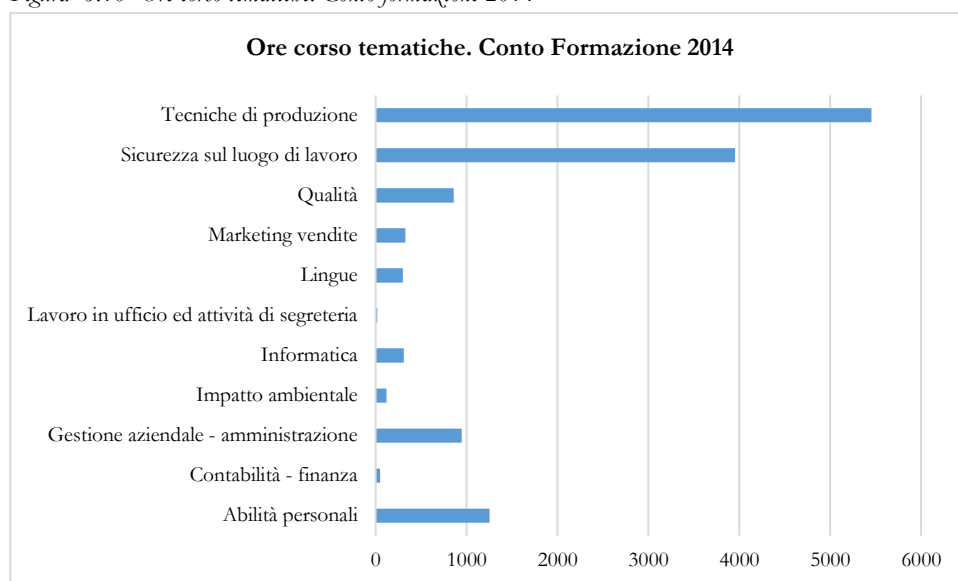
Figura 6.9 Ore corso per tematiche formative. Conto sistema. Anno 2014



Fonte: Ns elaborazione su dati Fondimpresa

Altra parte è attestata su gestione aziendale e amministrazione, tendenzialmente poche ore sull'innovazione di processi e di applicazioni integrative alle fasi produttive. Molte più ore sono dedicate alle abilità personali e dalle interviste si evidenziano richieste di team building e action learning, ma altrettanto elevato il numero di ore corso per sicurezza e tecniche di produzione.

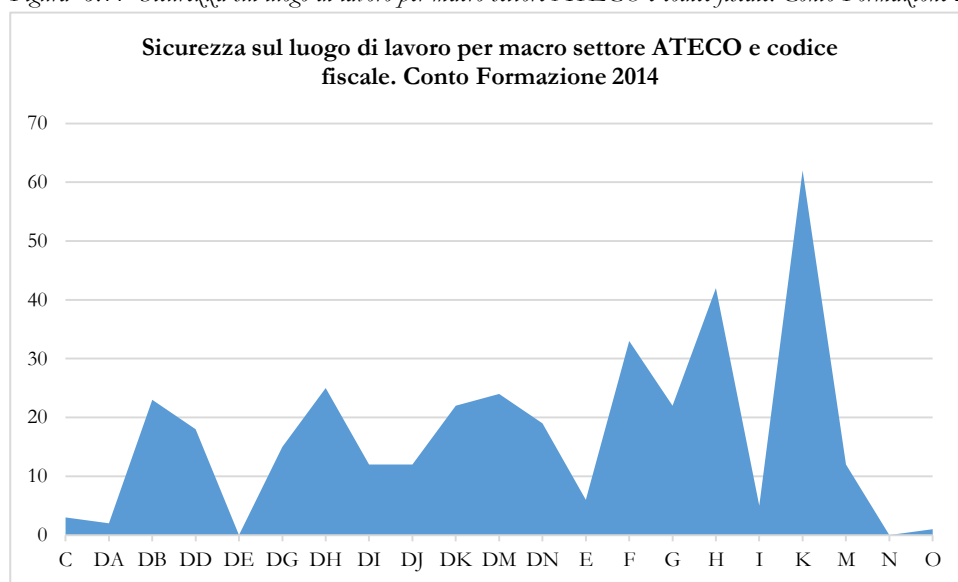
Figura 6.10 Ore corso tematiche. Conto formazione 2014



Fonte Ns elaborazione su dati Fondimpresa

La sicurezza sui luoghi di lavoro è una costante pressoché presente in tutte le voci dei macrosettori ATECO, per quanto riguarda il conto formazione. Lo stesso dicasi per gli avvisi ma con una concentrazione più marcata sul settore delle costruzioni e su quello dei servizi sociali ed alla persona.

Figura 6.11 Sicurezza sul luogo di lavoro per macro settore ATECO e codice fiscale. Conto Formazione 2014



Fonte Ns elaborazione su dati Fondimpresa

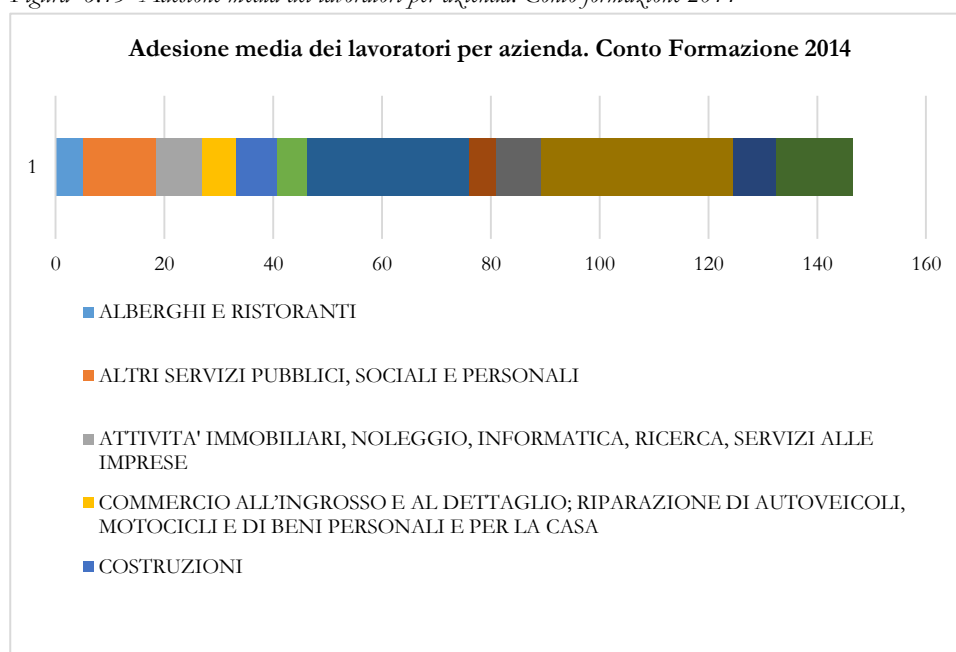
Figura 6.12 Sicurezza sul lavoro per macro settore ATECO e codice fiscale. Conto sistema 2014



Fonte Ns elaborazione su dati Fondimpresa

Per quanto riguarda i lavoratori coinvolti, a parte le evidenze emerse tra il 2014 e il dato aggregato 2014/2015, è utile annotare come il tasso di partecipazione, sul rapporto tra aziende aderenti e lavoratori coinvolti NEL 2014 DAL Conto Formazione sia più alto per le aziende di produzione e distribuzione di energia con 35 dipendenti di media, poi le industrie manifatturiere, con un'adesione media di 29 dipendenti per azienda e di circa 13 dipendenti per le aziende di servizi sociali ed alla persona. Mentre solo 7,4 per le costruzioni e 6,9 per il commercio.

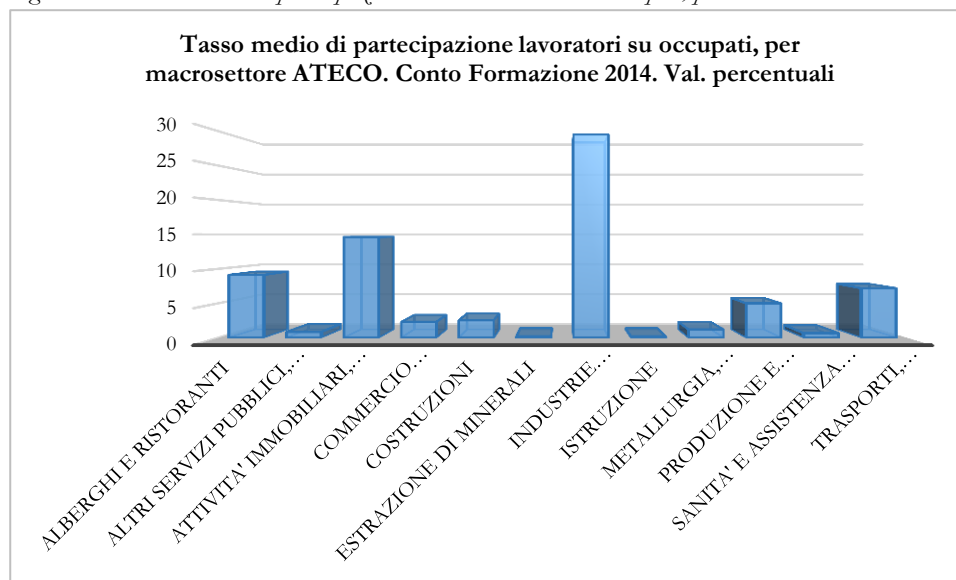
Figura 6.13 Adesione media dei lavoratori per azienda. Conto formazione 2014



Fonte Ns elaborazione su dati Fondimpresa

I tassi medi di partecipazione dei lavoratori per macro settore mostrano un insediamento maggiore e valori importanti per il settore manifatturiero, con valori pari a circa il 30%, il 14% per i servizi alle imprese, il 9% alberghi e ristoranti e il 2,5% le costruzioni, come mostra il Figura seguente.

Figura 6.14 Tasso medio di partecipazione dei lavoratori su totale occupati, per macrosettore ATECO. Conto Formazione 2014. Valori %



Fonte: Ns elaborazione su dati Fondimpresa

In definitiva possiamo affermare che, vista la corrispondenza lineare che questi dati troverebbero anche nelle evidenze del biennio 2014/2015 (dato, come è noto, non definitivo), si conferma un trend di crescita della penetrazione di Fondimpresa nel tessuto produttivo regionale. Tuttavia con conferme importanti, come per il settore manifatturiero, e con evoluzioni altrettanto importanti, come ad esempio per i settori del commercio e delle costruzioni.

La realtà rappresentata nei capitoli precedenti, però, mostra ancora le difficoltà emerse nel corso del rapporto riferito alle attività 2013. In particolare il sud, compresa la nostra regione, è un contesto che, a differenza di altri assorbe più di qualche elemento di opacità, costituito da realtà che non riescono, per i normali canali e organismi di rappresentanza, a manifestare in maniera efficace le loro esigenze. Questa problematica va a incidere proprio sui percorsi di sviluppo e crescita professionale. Tale contesto fa sì che la formazione si orienti solo se strettamente necessaria e non intesa come volano di sviluppo. Manca un elemento di innesco dello sviluppo professionale e di crescita delle risorse umane che possa contribuire a creare le condizioni per valorizzare le opportunità di formazione. Occorre trasferire il concetto che una impresa che migliora la qualità del lavoro è una impresa che investe su se stessa, ed è un'impresa che migliora l'ambiente circostante, creando quelle premesse fertilizzanti e di contesto che favoriscono l'innovazione ed il cambiamento. Ma migliorare la qualità del lavoro significa non solo investire tangibilmente sul lavoro, ma creare una impresa che sappia pianificare la formazione e l'empowerment delle proprie risorse. Solo così possiamo avere imprese che lasciano ricchezza sul territorio. Occorre implementare una comunità che sia in grado di costruire sistemi di controllo e di monitoraggio, lavorando attraverso il coinvolgimento degli imprenditori e delle proprie esigenze. E la formazione degli imprenditori è un altro importante tassello da programmare con la dovuta attenzione allo sviluppo delle traiettorie programmatiche (S3, FESR e FSE in particolare). Una sorta di community che, partendo da una analisi analitica del fabbisogno sia in grado di colmare gap e offrire opportunità, con una vera e propria azione di sistema.

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

L'attuale fase economica richiede approcci radicali al cambiamento - in termini di strategie di mercato, di processi e di prodotto - in particolare nelle imprese di dimensioni medio-piccole.

Per fare ciò bisogna mettere in evidenza alcune criticità da cui avviare la riflessione. La prima è senza dubbio la debolezza del tessuto imprenditoriale lucano, influenzato da problematiche strutturali di natura fisica-orografica e caratterizzato da ataviche diseconomie di localizzazione e da notevole polverizzazione delle realtà imprenditoriali principalmente di piccola dimensione, a conduzione familiare, a ridotto ricambio generazionale e prive di managerialità, non sufficientemente orientate al mercato e spesso incapaci di esprimere una compiuta domanda di innovazione. La seconda criticità è la debolezza di mettere a sistema in modo autosostenuto le risorse della Basilicata così da avviare un reale processo di crescita.

A fronte del potenziale strategico del sistema imprenditoriale di tipo agricolo, industriale e di servizi per lo sviluppo equilibrato e sostenibile della Basilicata, la maggior parte delle imprese, tuttavia, non manifestano una piena contezza degli ambiti su cui intervenire per il miglioramento delle loro performance, né delle possibili modalità di intervento. In uno scenario di inasprimento delle dinamiche economiche internazionali e di fragilità del sistema imprenditoriale della Basilicata, è fondamentale, quindi, da un lato la necessità per le realtà imprenditoriali lucane di ri-orientarsi verso configurazioni maggiormente legate all'adozione di modelli gestionali ed organizzativi più strutturati, e dall'altro la necessità di supportare l'imprenditorialità, in particolare quella giovanile e delle piccole e medie imprese, attraverso azioni efficaci e mirate di programmazione economica volte a sviluppare maggiormente le loro dinamiche di innovazione e di apprendimento e conseguentemente la loro capacità competitiva in relazione ai nuovi paradigmi dell'Economia della Conoscenza.

Come già sottolineato, la presenza rilevante di micro e piccole imprese determina che queste molto spesso affrontino limiti insormontabili per il miglioramento delle loro performance e della loro dinamiche di sviluppo, in termini di incapacità ad esplicitare specifiche esigenze, di accesso e disponibilità alle informazioni, di accesso a competenze e conoscenze specialistiche, di sviluppo di una capacità innovativa. Anche quando queste realtà hanno una comprensione delle questioni e delle problematiche da affrontare, assai di rado riescono ad intravedere autonomamente delle modalità atte a soddisfare le proprie peculiari esigenze. I limiti cognitivi delle imprese ostacolano d'altro canto l'emersione di una domanda di innovazione da parte delle stesse che, quindi, assai difficilmente può essere fatta propria dagli attori della formazione ed integrata nell'ambito delle scelte strategiche volte a promuovere la competitività e lo sviluppo. La definizione di scelte strategiche per orientare la politica di innovazione e di crescita è infatti ulteriormente rallentata dalla necessità di decodificare i bisogni reali o potenziali delle imprese e di tradurli quindi in progetti di miglioramento.

In tal senso, è indispensabile che le competenze manageriali rivestano un ruolo fondamentale nel sostenere la competitività e lo sviluppo delle imprese lucane e di conseguenza i processi di sviluppo locale, per fare ciò è necessario sostenere tutte quelle azioni volte da un lato a creare e diffondere una cultura imprenditoriale e manageriale e dall'altro a sviluppare ed accrescere tali competenze. Ciò richiede in primis un riconoscimento da parte degli attori istituzionali e di tutti gli stakeholders locali dell'importanza di sviluppare questo tipo di cultura e quindi di investire in tali tipi di competenze. E conseguentemente incentivare la formazione manageriale, rivolta da un lato a formare una nuova

imprenditorialità e dall'altro ad aggiornare gli attuali operatori, soprattutto in relazione ai delicati processi di primo passaggio generazionale che coinvolge e coinvolgerà sempre più in futuro molte imprese lucane.

Per fare ciò è indispensabile partire proprio dalla formazione, in primis rivolta agli imprenditori, alla loro sensibilizzazione verso paradigmi produttivi che sono mutati e stanno mutando a velocità crescente.

La formazione richiesta per gli operai servirebbe ad allineare le competenze e le abilità dei dipendenti, o ad approfondire e migliorare competenze già utilizzate nel lavoro svolto, mentre man mano che il livello da formare cresce l'intervento formativo viene inteso come un modo per acquisire nuove competenze tecniche-professionali non ancora utilizzate nel contesto lavorativo, innovare l'organizzazione del lavoro, accrescendo la formazione dei dipendenti per accrescere la qualità di servizi e/o prodotti da offrire ai clienti. Per le mansioni più alte si concepisce una formazione più orientata al marketing, alla comunicazione e ai sistemi di organizzazione aziendale.

Bisogna realizzare piani formativi basati su una "scienza nuova" del *management* delle PMI che riconosca la specificità della piccola e media impresa. Solo tale riconoscimento può assicurare la focalizzazione della formazione su concetti e metodi legati alla natura delle PMI lucane e su progetti basati sulla risoluzione dei problemi e sul miglioramento delle prestazioni dei processi aziendali.

In molti casi vi è un *gap* di competenze su discipline moderne di *management*: ma sarebbe un errore proporre una formazione tesa primariamente a sviluppare competenze funzionali (pianificazione, controllo, *marketing*, *operation*, logistica etc.) e *soft skills* (*problem solving*, prendere decisioni, lavorare in gruppo etc.), quali quelli che per decenni sono stati il *core business* delle società di formazione e delle università. Una grande sfida è invece quella di abilitare imprenditori e *manager* delle aziende di maggiore o minore successo che affrontano una severa competizione trasferendo senza meccanicismi le lezioni e i modelli positivi delle imprese italiane (e ovviamente anche internazionali) che hanno avuto successo, con processi di *learning by doing* e di *action learning* basati su progetti.

In questo quadro, la formazione non può limitarsi a trasferire nozioni, modelli e metodi adottati nelle grandi imprese ma diventare un *partner* dell'impresa che compete e che sviluppa la sua *way of doing industry*, facendo crescere sui progetti gli imprenditori e i *manager* come protagonisti della progettualità e della innovazione dell'impresa. Gli interventi formativi devono quindi essere oggetto di formazione dei *manager* e degli imprenditori, allorché tali nuovi concetti e le emergenti metodologie vengano acquisite attraverso qualche *driver* che attiva e abilita le persone. La proposta è che questo *driver* sia costituito da progetti concreti orientati a migliorare la competitività, controllati e utilizzati anche come dispositivi formativi. I concetti e le teorie non possono essere efficacemente insegnate come "*cold fact*" in un'aula o in sistema di *e-learning*; i progetti operativi da soli se non associati a un apparato concettuale adeguato non assicurano di per se che l'apprendimento avvenga. Questi concetti e metodi e questi progetti possono invece essere ben disegnati e ben gestiti insieme diventando come l'acciarino e l'esca, generando cambiamento e apprendimento insieme.

La formazione deve essere in grado di cogliere le sfide e le difficoltà delle piccole medie imprese lucane che sono la larga parte del tessuto produttivo locale. Una formazione manageriale adeguata alla PMI deve partire dalla premessa che il modello della PMI è diverso e diversi devono essere i ruoli manageriali e la formazione:

a) La piccola e media impresa non è un "castello" caratterizzato da una struttura gerarchico funzionale, non è una "grande impresa in scala ridotta" in attesa di diventare grande: essa è un'organizzazione costituita da un insieme di risorse necessarie per lanciare, produrre, vedere un prodotto o servizio e per garantirne la redditività. Essa è costruita attorno al risultato, al prodotto o al servizio che essa eroga: è una organizzazione reale composita e guidata dai fini.

b) La piccola e media impresa è un sistema aperto, un nodo di una rete assai di più di quanto lo sia mai stata la grande impresa: non solo l'azienda ma ogni imprenditore e *manager* è personalmente in continua transazione con il mercato, con una rete, una piattaforma, un sistema con cui scambia processi e valori.

c) La piccola e media impresa è un sistema di azione originato dall'imprenditore che può più o meno condividere il governo con altri: esso è sistema di *governance*. L'oggetto del lavoro dell'imprenditore e del *manager* della piccola e media impresa deriva da queste tre caratteristiche: organismo come organizzazione reale, rete, *governance*.

L'aspettativa di usare la leva delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione come potente fattore di ottimizzazione dell'organizzazione e di riposizionamento strategico è fondata, ma solo a condizione che esse si integrino con le altre dimensioni dell'"organizzazione reale" ossia con l'organizzazione formale, le pratiche di lavoro, le regole professionali, la cultura organizzativa e soprattutto le competenze e l'identità professionale delle persone. Per l'imprenditore e i *manager* l'indicazione è quella di passare dall'informatizzazione alla gestione integrale del cambiamento organizzativo.

L'organizzazione di ogni singola piccola impresa non è un "orologio" ma un "organismo vivente". Essa è caratterizzata – in misura assai maggiore della grande – non da "una sola" organizzazione, ma da un "*package*" di diverse organizzazioni coesistenti, o da diversi "strati" o dimensioni coesistenti di organizzazione, unificate da una forte tensione al risultato di produrre prodotti e servizi che imprime energia e integrazione.

BIBLIOGRAFIA/SITOGRAFIA

- *Svimez (2015) Rapporto Svimez 2015 sull'economia del mezzogiorno;*
- *Svimez (2016) Il Sud torna crescere nel 2015;*
- *Isfol (2015) Audit sui fabbisogni professionali, i Risultati del periodo 2013-2014;*
- *Banca d'Italia (2015) Eurosistema, Economie regionali, L'Economia della Basilicata, numero 17;*
- *Confindustria (2016) Cerved, Rapporto Mezzogiorno PMI 2016;*
- *Regione Basilicata (2015) Programma Operativo FESR 2014/2020, Strategia regionale per l'innovazione e la specializzazione intelligente 2014-2020;*
- *Baronio G. e Rustichelli E. in Baronio G. (2012) La disoccupazione di lunga durata. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2011. ISFOL;*
- *Becattini G. (1987) Mercato e forze locali: il distretto industriale, il Mulino, Bologna;*
- *Becattini G. (1989) Modelli locali di sviluppo, il Mulino, Bologna;*
- *Brusco S. (1989) Piccole imprese e distretti industriali, Rosenberg & Sellier, Torino;*
- *Bulgarelli A. (2012) Il lifelong learning come risposta al declino delle skills. ISFOL, Osservatorio, II, n. 2;*
- *COM(2012) Stronger European Industry for Growth and Economic Recovery. Industrial Policy Communication Update, 582;*
- *European Commission (Joint Research Centre) Foresight study (2013) A Manufacturing Industry Vision 2025;*
- *SWD (2014) Advancing Manufacturing - Advancing Europe' - Report of the Task Force on Advanced Manufacturing for Clean Production, 120;*
- *Francesco Seghezzi (2015) Come cambia il lavoro nell'Industry 4.0?, Working Paper ADAPT, 172;*
- *Centro Studi Uil Basilicata (2013) Rapporto annuale. Basilicata 2013 uno sguardo nuovo. Appunti e note per vedere un'altra Regione;*
- *Coronas G., La formazione continua dei lavoratori, Ediesse, Roma 2003;*
- *Fondimpresa (2007) Guida alla formazione continua. I piani formativi nelle PMI. Franco Angeli;*
- *Fondimpresa (2007) Guida alla formazione continua. I piani formativi nelle grandi imprese. Franco Angeli;*
- *Inocenti M. e Messori V. (2006) Dispositivo organizzativo per il monitoraggio e la valutazione dei PFA. RSO, Fondimpresa.*
- *ISFOL (2012) Rapporto. Le competenze per l'occupazione e la crescita;*
- *ISFOL (2013) Innovare attraverso la formazione, innovare nella formazione. La formazione al servizio dello sviluppo territoriale, XIV Rapporto sulla formazione continua,;*
- *Meghnagi S. (2005) Il sapere professionale. Competenze, diritti, democrazia. Feltrinelli,;*
- *Osservatorio Economico della Basilicata Unioncamere Basilicata (2013), L'economia della Basilicata nel 2013;*
- *Osservatorio europeo LEADER (1996) Guida metodologica per l'analisi dei bisogni locali di innovazione,;*
- *Pitoni I. (1998) La qualità della formazione. Guida operativa. ISFOL, Roma;*
- *Regione Basilicata (2011) Legge regionale n. 33/2003 art. 7, Approvazione documento strategico metodologico "Verso il Sistema Regionale Integrato della Formazione Continua". Bollettino Ufficiale n. 40;*
- *Rullani E. (1994) Il valore della conoscenza in Economia e politica industriale, n. 82,;*
- *SVIMEZ (2013) Rapporto sullo stato dell'economia della Basilicata e sulle prospettive di una ripresa sostenibile. Numero speciale n. 37. Roma;*

- *Visco I. (2008) Crescita capitale umano, istruzione. Intervento inaugurazione anno accademico 2007/2008, Università degli Studi di Genova, Genova;*
- *Zan S. (1988) Logiche di azione organizzativa. Il Mulino, Bologna;*
- *<http://www.fondimpresa.it/images/Enrica/Sintesi%20monitoraggio%20valutativo%2010%2005%2012.pdf>*
- *<http://www.fondimpresa.it/images/Enrica/rapporto%20sintesi%20lug%202010.pdf>*
- *<http://www.fondimpresa.it/>*
- *<https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2014/2014-0039/1439-basilicata.pdf>*
- *http://www.openinnovation-platform.net/wp-content/uploads/2014/09/0.Dispensa_Lean_Organization ESTRATTO.pdf*
- *Smart Specialization Strategy. Regione Basilicata.*

ALLEGATO 1: METODOLOGIA

La prima osservazione è di carattere generale. Il passaggio epocale dal mondo del lavoro al mondo dei lavori e delle “attività”, rende concettualmente problematica la scelta di operare con alle spalle un rigido modello sistemico in cui ad un input (la formazione) corrisponde un output, ancorché multidimensionale. Il sapere è frutto di attività in cui ognuno definisce la propria relazione con la realtà, non semplicemente l'esito di un processo cumulativo di acquisizione e trasferimento di contenuti, ma la risultante di dinamiche relazionali e ambientali complesse. In questa cornice il lavoro intende stabilire un nesso tra la competenza professionale, i programmi e le attività ad essa rivolti, e la comprensione/emersione di ambiti di autonomia e innovazione, riferiti alle forme in cui è possibile eseguire un dato lavoro.

Sicché si tenterà una valutazione delle azioni poste in essere su conto formazione, a partire dal tema dell'interdisciplinarietà e da una campionaria rilevazione delle dinamiche di “insediamento formativo”, nei diversi contesti territoriali e nelle rispettive suddivisioni settoriali.

Le informazioni che si intende raccogliere sono riconducibili alle due grandi categorie concettuali dell'efficienza - che ha un carattere interno al sistema stesso della formazione professionale - e dell'efficacia.

Pur senza passare in rassegna e distinguere (per mancanza di tempo e per una oggettiva dispendiosità dell'operazione) i tipi di lavori cognitivi e professionalizzanti da quelli a basso valore aggiunto, tenteremo una sintesi esplicativa delle dinamiche evolutive delle imprese, valutando e valorizzando le scelte di riconversione professionale, nonché le interazioni che si stabiliscono tra essi ed il mondo del lavoro, il rapporto tra produzione e controllo del ciclo produttivo.

In sintesi si batterà un percorso sperimentale e nuovo, alla ricerca di punti di vista creativi e comparativi, così come emerso dalle preliminari riunioni di impostazione metodologica di Fondimpresa.

Problematiche

Alcuni dei principali ostacoli alla composizione di un rapporto organico attengono da un lato al campo dell'impresa e riguardano in particolare:

- La scelta delle variabili, formazione obbligatoria e formazione erogata all'interno di un modello (circuito se definiamo una maggiore compartecipazione territoriale) competitivo;
 - In tale ambito ci si dispone, per macro-aree, alla comprensione del ciclo valoriale di produzione, in specie per le aziende di servizi.
- Il prima e il dopo dell'azienda in riferimento al percorso prescelto, in particolare il lavoro si orienterà sulle dinamiche seguenti:
 - Cambiamenti riferiti al contesto organizzativo interno;
 - Cambiamenti sostenuti/ostacolati in riferimento all'apporto individuale del personale coinvolto nel percorso di formazione;
 - Relazioni intercorrenti con la posizione contrattuale dei lavoratori.

- Platea in formazione:
 - Posizione contrattuale;
 - Condivisione/conoscenza dei piani formativi, tipologia erogatoria;
 - Indagini qualitative interne alle aziende.

- Piani qualità, piani formazione, piani di sviluppo:
 - Valutazione e comprensione delle interrelazioni;
 - Comprensione delle dinamiche istituzionali, da cui analisi aggregate su repertorio delle qualifiche professionali mediante raffronto ISTAT/ATECO.

- Ricognizione dei fabbisogni formativi espressi
 - Decodificazione delle parole chiave ricorrenti e trattazione dei contenuti da osservazione dei progetti programmati.

- Fabbisogni formativi inespressi
 - Analisi e comparazione dei principali documenti programmatori istituzionali;
 - Composizione/scomposizione dei livelli programmatori e dei contesti produttivi settoriali e zonali.

ALLEGATO 2: TABELLE

Tabella 2.1 numero di imprese per provincia e per sezione/divisione ATECO 2002

	Potenza	Matera	Tot. Basilicata
C - Estrazione di minerali	35	18	53
D- Attività manifatturiere	1.206	649	1.855
E- Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	21	9	30
F- Costruzioni	1.711	843	2.554
G- Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	2.236	1.195	3.431
H- Alberghi e ristoranti	998	612	1.610
I- Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	347	178	525
J- Attività finanziarie	110	58	168
K- Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	982	526	1.508
M- Istruzione	79	49	128
N- Sanità e assistenza sociale	364	202	566
O- Altri servizi pubblici, sociali e personali	569	345	914
Tot. Basilicata	8.658	4.684	13.342

Fonte Inps

Tabella 2.1.1 numero di imprese per provincia anni 2009-2014. Variazioni annuali.

Provincia	Anno						Variazioni annuali				
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2010-2019	2011-2010	2012-2011	2013-2012	2014-2013
Potenza	9.187	9.106	9.190	9.190	8.876	8.658	-0,88	0,92	0,00	-3,42	-2,46
Matera	4.822	4.818	4.959	4.997	4.793	4.684	-0,08	2,93	0,77	-4,08	-2,27

Fonte Inps

Tabella 2.2 numero di imprese per classe di addetti e per sezione/divisione ATECO 2002 (INPS)

	Classe dimensionale						
	da 0 a 9	da 10 a 49	da 50 a 99	da 100 a 199	da 200 a 499	> 500	Tot. Basilicata
C - Estrazione di minerali	47	6	0	0	0	0	53
D- Attività manifatturiere	1.532	276	31	12	2	2	1.855
E- Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	28	1	0	0	1	0	30
F- Costruzioni	2.402	137	11	2	2	0	2.554
G- Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	3.276	148	4	1	1	1	3.431
H- Alberghi e ristoranti	1.504	100	5	1	0	0	1.610
I- Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	448	69	4	4	0	0	525
J- Attività finanziarie	163	5	0	0	0	0	168

K- Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	1.378	112	7	4	5	2	1.508
M- Istruzione	114	13	1	0	0	0	128
N- Sanità e assistenza sociale	476	74	10	5	0	1	566
O- Altri servizi pubblici, sociali e personali	843	59	10	2	0	0	914
Tot. Basilicata	12.211	1.000	83	31	11	6	13.342

Fonte Inps

Tabella 2.2.1 Potenza: numero di imprese per classe di addetti e per sezione/divisione ATECO 2002

	Classe dimensionale						Tot. Potenza
	da 0 a 9	da 10 a 49	da 50 a 99	da 100 a 199	da 200 a 499	> 500	
C - Estrazione di minerali	31	4	0	0	0	0	35
D- Attività manifatturiere	1.024	156	18	6	0	2	1.206
E- Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	19	1	0	0	1	0	21
F- Costruzioni	1.607	95	7	1	1	0	1.711
G- Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	2.133	97	4	1	0	1	2.236
H- Alberghi e ristoranti	941	56	0	1	0	0	998
I- Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	295	47	3	2	0	0	347
J- Attività finanziarie	105	5	0	0	0	0	110
K- Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	903	65	4	4	5	1	982
M- Istruzione	68	10	1	0	0	0	79
N- Sanità e assistenza sociale	306	49	4	4	0	1	364
O- Altri servizi pubblici, sociali e personali	525	36	7	1	0	0	569
Tot. Potenza	7.957	621	48	20	7	5	8.658

Fonte Inps

Tabella 2.2.2 Matera: numero di imprese per classe di addetti e per sezione/divisione ATECO 2002

	Classe dimensionale						Tot. Matera
	da 0 a 9	da 10 a 49	da 50 a 99	da 100 a 199	da 200 a 499	> 500	
C - Estrazione di minerali	16	2	0	0	0	0	18
D- Attività manifatturiere	508	120	13	6	2	0	649
E- Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	9	0	0	0	0	0	9
F- Costruzioni	795	42	4	1	1	0	843
G- Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	1.143	51	0	0	1	0	1.195

H- Alberghi e ristoranti	563	44	5	0	0	0	612
I- Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	153	22	1	2	0	0	178
J- Attività finanziarie	58	0	0	0	0	0	58
K- Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	475	47	3	0	0	1	526
M- Istruzione	46	3	0	0	0	0	49
N- Sanità e assistenza sociale	170	25	6	1	0	0	202
O- Altri servizi pubblici, sociali e personali	318	23	3	1	0	0	345
Tot. Matera	4.254	379	35	11	4	1	4.684

Fonte Inps

Tabella 2.2.3 totale numero di imprese per provincia e per classe di addetti ATECO 2002

		Provincia		
		Potenza	Matera	Tot. Basilicata
Classe dimensionale	da 0 a 9	7.957	4.254	12.211
	da 10 a 49	621	379	1.000
	da 50 a 99	48	35	83
	da 100 a 199	20	11	31
	da 200 a 499	7	4	11
	> 500	5	1	6
Tot. Basilicata		8.658	4.684	13.342

Fonte Inps

Tabella 2.3 numero di lavoratori delle imprese per qualifica, per sesso, almeno per sezione/divisione ATECO 2002

	Qualifica e sesso														
	Operai		Impiegati		Quadri		Dirigenti		Apprendisti		Altro		Tot. Basilicata		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Tot.
C - Estrazione di minerali	464	5	194	53	31	3	6	0	66	9	0	0	761	70	831
D- Attività manifatturiere	16.884	3.442	2.326	1.155	222	23	63	10	391	87	19	10	19.905	4.727	24.632
E- Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	464	4	403	122	28	3	9	1	32	0	0	0	936	130	1.066
F- Costruzioni	10.270	39	984	618	11	4	12	1	452	15	0	0	11.729	677	12.406
G- Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	4.693	3.380	1.338	1.897	34	36	6	3	314	274	0	0	6.385	5.590	11.975
H- Alberghi e ristoranti	3.520	4.025	192	254	11	4	0	0	167	150	0	0	3.890	4.433	8.323
I- Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	3.873	183	1.249	1.002	116	56	2	0	58	10	0	0	5.298	1.251	6.549
J- Attività finanziarie	3	8	817	746	401	107	9	0	15	10	0	0	1.245	871	2.116

K- Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	4.880	3.633	1.997	3.145	53	18	7	0	129	154	0	0	7.066	6.950	14.016
M- Istruzione	45	128	874	2.419	1	1	2	1	1	3	0	0	923	2.552	3.475
N- Sanità e assistenza sociale	460	1.864	839	2.139	8	2	7	19	7	23	2	0	1.323	4.047	5.370
O- Altri servizi pubblici, sociali e personali	1.978	1.091	616	718	17	5	14	0	60	130	27	15	2.712	1.959	4.671
Tot. Basilicata	47.534	17.802	11.829	14.268	933	262	137	35	1.692	865	48	25	62.173	33.257	95.430

Fonte Inps

Tabella 2.4 numero di lavoratori delle imprese per classe di età dei lavoratori/ divisione ATECO 2002

	Classi di età						
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre	Tot. Basilicata
C - Estrazione di minerali	37	291	225	152	118	8	831
D- Attività manifatturiere	1.089	4.097	9.331	8.122	1.911	82	24.632
E- Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	21	157	174	384	325	5	1.066
F- Costruzioni	910	2.625	3.077	3.679	1.965	150	12.406
G- Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	1.273	3.997	3.672	2.233	749	51	11.975
H- Alberghi e ristoranti	1.863	2.541	1.851	1.433	587	48	8.323
I- Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	314	1.125	1.707	2.018	1.349	36	6.549
J- Attività finanziarie	20	431	488	712	459	6	2.116
K- Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	1.096	3.805	3.820	3.698	1.521	76	14.016
M- Istruzione	47	555	1.247	1.239	362	25	3.475
N- Sanità e assistenza sociale	158	1.343	1.592	1.539	707	31	5.370
O- Altri servizi pubblici, sociali e personali	632	1.258	1.113	1.092	542	34	4.671
Tot. Basilicata	7.460	22.225	28.297	26.301	10.595	552	95.430

Fonte Inps

Tabella 2.5 variazioni percentuali occupati per sezione e classe di età (%)

	fino a 19	Classi di età										Tot. Basilicata
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 e oltre	
C - Estrazione di minerali	-50,00	-43,75	44,09	24,60	-19,70	9,17	3,33	-24,36	-1,23	5,56	300,00	2,21
D- Attività manifatturiere	-71,43	-37,14	-34,33	-40,62	-40,11	-7,74	26,53	50,00	11,96	70,46	67,35	-13,29
E- Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	-100,00	-25,00	-26,25	12,64	2,27	-14,29	-41,56	2,11	-2,71	189,47	25,00	-5,24
F- Costruzioni	-67,10	-47,29	-27,06	-23,01	-16,96	-24,03	-19,05	10,85	0,32	-4,81	47,06	-18,66

G- Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	-56,25	-31,08	-18,32	-10,23	-4,75	8,62	2,48	25,76	30,10	46,75	96,15	-6,56
H- Alberghi e ristoranti	-57,41	-15,00	-4,45	-5,92	0,62	-5,39	-12,64	10,20	37,70	22,83	6,67	-8,57
I- Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	60,00	31,82	-6,92	-5,78	7,83	-4,26	-4,98	-0,93	13,09	56,22	33,33	3,51
J- Attività finanziarie	-	-65,45	-56,38	11,19	-14,65	-20,31	-33,19	4,59	-1,86	67,06	-14,29	-14,19
K- Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	-25,47	-5,48	-2,25	4,61	2,77	-9,82	3,04	28,71	56,61	46,34	35,71	6,19
M- Istruzione	-	-2,13	-16,59	-29,43	-11,56	-23,03	-16,91	10,75	28,71	4,49	212,50	-11,89
N- Sanità e assistenza sociale	-40,00	-25,12	-20,77	11,59	-3,10	1,00	11,21	21,10	46,22	55,73	138,46	6,55
O- Altri servizi pubblici, sociali e personali	-18,62	-4,99	4,11	23,56	5,56	4,07	5,84	31,19	42,41	70,87	100,00	11,91
Tot. Basilicata	-54,76	-25,46	-17,95	-15,26	-17,80	-8,34	2,15	21,92	19,58	35,96	55,06	-7,05

Fonte Inps

Tabella 2.6 Incidenza delle sezioni sull'occupazione a livello provinciale

	Potenza	Matera	Tot. Basilicata
C - Estrazione di minerali	86,40%	13,60%	100,00%
D- Attività manifatturiere	73,89%	26,11%	100,00%
E- Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	69,32%	30,68%	100,00%
F- Costruzioni	68,35%	31,65%	100,00%
G- Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	63,19%	36,81%	100,00%
H- Alberghi e ristoranti	55,34%	44,66%	100,00%
I- Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	70,56%	29,44%	100,00%
J- Attività finanziarie	70,70%	29,30%	100,00%
K- Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	71,78%	28,22%	100,00%
M- Istruzione	69,96%	30,04%	100,00%
N- Sanità e assistenza sociale	69,46%	30,54%	100,00%
O- Altri servizi pubblici, sociali e personali	59,26%	40,74%	100,00%

Fonte Inps

Tabella 2.7 Incidenza delle sezioni sull'occupazione a livello regionale

	Tot. Basilicata
--	-----------------

C - Estrazione di minerali	1%
D- Attività manifatturiere	26%
E- Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	1%
F- Costruzioni	13%
G- Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	13%
H- Alberghi e ristoranti	9%
I- Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	7%
J- Attività finanziarie	2%
K- Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	15%
M- Istruzione	4%
N- Sanità e assistenza sociale	6%
O- Altri servizi pubblici, sociali e personali	5%
Tot. Basilicata	100%

Fonte Inps

Tabella 2.8 – Confronto occupati – tasso di occupazione I trimestre 2014/ IV trimestre 2014/ I trimestre 2015

	OCCUP. I TRIM. 2014	OCCUP. IV TRIM. 2014	OCCUP. I TRIM. 2015	TASSO DI OCCUP. I TRIM. 2014	TASSO DI OCCUP. IV TRIM. 2014	TASSO DI OCCUP. I TRIM. 2015
Maschi	110.901	116.404	115.317	57,09	59,74	59,45
Femmine	64.318	66.568	66.713	33,55	34,87	35,15
Totale	175.219	182.972	182.030	45,35	47,34	47,34

Fonte Elaborazione su dati ISTAT

Tabella 2.9 – Confronto disoccupati – tasso di disoccupazione I trimestre 2014/ IV trimestre 2014/ I trimestre 2015

	DISOCCUP. I TRIM. 2014	DISOCCUP. IV TRIM. 2014	DISOCCUP. I TRIM. 2015	TASSO DI DISOCCUP. I TRIM. 2014	TASSO DI DISOCCUP. IV TRIM. 2014	TASSO DI DISOCCUP. I TRIM. 2015
Maschi	21.078	17.447	18.846	15,97	13,03	14,04
Femmine	14.375	12.370	12.926	18,26	15,67	16,23
Totale	35.453	29.817	31.772	16,82	14,01	14,86

Fonte Elaborazione su dati ISTAT

Tabella 2.10 – Confronto inattivi – tasso di inattività I trimestre 2014/ IV trimestre 2014/ I trimestre 2015

	INATTIVI I TRIM. 2014	INATTIVI IV TRIM. 2014	INATTIVI I TRIM. 2015	TASSO DI INATT. I TRIM. 2014	TASSO DI INATT. IV TRIM. 2014	TASSO DI INATT. I TRIM. 2015
Maschi	60.836	59.037	58.045	31,86	31,07	30,60
Femmine	111.911	110.623	109.412	58,91	58,57	58,04

Totale	172.747	169.660	167.457	45,35	44,78	44,28
---------------	---------	---------	---------	-------	-------	-------

Fonte Elaborazione su dati ISTAT

Tabella 2.11 – Tasso di occupazione in Basilicata per genere dal 2004 al 2014 Tasso di Occupazione in Basilicata anno 2004/2014

	Maschi	Femmine	Totale
2004	63,72	34,50	49,12
2005	63,77	34,50	49,16
2006	66,09	34,30	50,23
2007	64,87	34,14	49,53
2008	64,19	35,01	49,61
2009	61,18	35,58	48,38
2010	58,94	35,20	47,06
2011	60,38	34,85	47,61
2012	57,90	35,73	46,61
2013	56,26	36,05	46,17
2014	59,01	35,30	47,18

Fonte Elaborazione su dati ISTAT

Tabella 3.1 Asse 1 - Adattabilità - Totale dei progetti e destinatari dell'Asse

	2012			2013			2014		
	(Dato al 31/12/2012)			(Dato al 31/12/2013)			(Dato al 31/12/2014)		
	App.	Avv.	Concl.	App.	Avv.	Concl.	App.	Avv.	Concl.
Progetti	405	100,00%	91,11%	661	100,00%	90,17%	1.275	100%	90%
Destinatari	9.107	100,00%	94,63%	14.690	100,00%	93,89%	17.269	100%	96%

Fonte rielaborazioni su dati Regione Basilicata

Tabella 3.2 Dettaglio delle caratteristiche dei destinatari dell'Asse 1 Fonte rielaborazioni su dati Regione Basilicata

		2012		2013		2014	
		(Dato al 31/12/2012)		(Dato al 31/12/2013)		(Dato al 31/12/2014)	
Destinatari avviati		TOT	DONNE	TOT	DONNE	TOT	DONNE
Genere		9.107		14.690		17.269	
F			2.637		4.249		4.827
Posizione nel mercato del lavoro	Attivi	99,93%	99,96%	99,42%	98,99%	99,17%	98,53%
	Disoccupati	0,03%	0,04%	0,13%	0,24%	0,22%	0,44%
	Disoccupati di lunga durata	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Persone inattive	0,03%	0,00%	0,45%	0,78%	0,61%	1,04%
Età	15-24 anni	3,99%	4,17%	8,53%	10,59%	9,33%	9,72%
	25-54 anni	87,46%	88,74%	83,32%	82,70%	82,34%	83,70%
	55-64 anni	8,55%	7,09%	8,15%	6,71%	8,33%	6,59%
Grado di istruzione	ISCED 1e 2	43,23%	34,40%	40,90%	32,81%	40,22%	31,32%
	ISCED 3	43,44%	43,88%	48,62%	49,56%	49,84%	114,05%
	ISCED 4	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

	ISCED 5 e 6	13,33%	21,73%	10,48%	17,63%	9,94%	16,78%
Lavoratori autonomi		816	214	837	217	1.046	253
Persone inattive che frequentano corsi di formazione		1	0	2	0	2	0
Gruppi vulnerabili	Minoranze	0	0	0	0	0	0
	Migranti	4	1	4	1	4	1
	di cui ROM	0	0	0	0	0	0
	Persone disabili	3	1	12	4	12	4
	Altri soggetti svantaggiati	830	210	1.061	272	1.159	298

Tabella 3.3 Obiettivo A - Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori

PROGETTI									
	2012			2013			2014		
	(dato al 31/12/2012)			(dato al 31/12/2013)			(dato al 31/12/2014)		
Tipologia di progetto	App.	Avv.	Concl.	App.	Avv.	Concl.	App.	Avv.	Concl.
Formazione per occupati (Formazione continua)	163	100,00%	77,91%	332	100,00%	80,42%	712	100,00%	97,05%
Formazione permanente aggiornamento professionale e tecnico	2	100,00%	100,00%	3	100,00%	100,00%	75	100,00%	100,00%
Formazione finalizzata al reinserimento lavorativo	0	0	0	4	100,00%	100,00%	4	100,00%	100,00%
Formazione post obbligo formativo e post diploma	0	0	0	2	100,00%	100,00%	2	100,00%	100,00%
Altri contributi all'occupazione	0	0	0	0	0	0	141	100,00%	24,11%

Fonte rielaborazioni su dati Regione Basilicata

Tabella 3.4 Obiettivo A - Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori

Destinatari									
	2012			2013			2014		
	(dato al 31/12/2012)			(dato al 31/12/2013)			(dato al 31/12/2014)		
Tipologia di progetto	App.	Avv.	Concl.	App.	Avv.	Concl.	App.	Avv.	Concl.
Formazione per occupati (Formazione continua)	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale
	1.991	1.991	1.502	4.442	4.442	3.563	6.097	6.097	5.739
	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine
	27,77%	27,77%	27,63%	28,79%	28,79%	28,01%	28,24%	28,24%	29,03%
Formazione permanente aggiornamento professionale e tecnico)	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale
	1.004	1.004	1.004	1.730	1.730	1.730	1.730	1.730	1.730
	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine
	36,35%	36,35%	36,35%	32,83%	32,83%	32,83%	32,83%	32,83%	32,83%

Formazione post obbligo formativo e post diploma	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale
	0	0	0	823	823	823	823	823	823
	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine
	0	0	0	28,19%	28,19%	28,19%	28,31%	28,31%	28,31%
Formazione finalizzata al reinserimento lavorativo	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale
	0	0	0	508	508	508	508	508	508
	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine
	0	0	0	40,55%	40,55%	40,55%	40,55%	40,55%	40,55%
Altri contributi all'occupazione	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale
	0	0	0	0	0	0	191	191	43
	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine
	0	0	0	0	0	0	31,94%	31,94%	20,93%

Fonte rielaborazioni su dati Regione Basilicata

Tabella 3.5 Dettaglio delle caratteristiche dei destinatari dell'Obiettivo specifico A

		2012		2013		2014	
		(Dato al 31/12/2012)		(Dato al 31/12/2013)		(Dato al 31/12/2014)	
		TOT	DONNE	TOT	DONNE	TOT	DONNE
Tipologia di progetto		2.995		7.503		9.349	
			918		2.285		2.790
Posizione nel mercato del lavoro	Attivi	99,90%	99,89%	98,96%	98,21%	98,55%	97,53%
	Disoccupati	0,10%	0,11%	0,24%	0,39%	0,40%	0,75%
	Disoccupati di lunga durata	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Persone inattive	0,00%	0,00%	0,80%	1,40%	1,06%	1,72%
Eta'	15-24 anni	5,34%	5,34%	16,66%	16,41%	14,23%	14,12%
	25-54 anni	86,18%	87,04%	76,04%	76,81%	77,88%	79,25%
	55-64 anni	8,48%	7,63%	7,30%	6,78%	7,89%	6,63%
Grado di istruzione	ISCED 1 e 2	49,78%	45,10%	44,46%	40,44%	42,09%	36,77%
	ISCED 3	45,14%	45,21%	49,94%	49,89%	51,91%	53,26%
	ISCED 4	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	ISCED 5 e 6	5,08%	9,69%	5,60%	9,67%	6,00%	9,96%
Lavoratori autonomi		5	2	23	5	231	40
Persone inattive che frequentano corsi di formazione		0	0	1	0	1	0
Gruppi vulnerabili	Minoranze	0	0	0	0	0	0
	Migranti	0	0	0	0	0	0
	di cui ROM	0	0	0	0	0	0
	Persone disabili	0	0	9	3	9	3
	Altri soggetti svantaggiati	79	26	165	45	263	71

Fonte rielaborazioni su dati Regione Basilicata

Tabella 3.6 Obiettivo B - Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro

PROGETTI									
	2012			2013			2014		
	(dato al 31/12/2012)			(dato al 31/12/2013)			(dato al 31/12/2014)		
Tipologia di progetto	App.	Avv.	Concl.	App.	Avv.	Concl.	App.	Avv.	Concl.
Formazione per occupati (Formazione continua)	168	100%	100%	248	100%	100%	269	100%	98,88%
Formazione permanente aggiornamento professionale e tecnico	72	100%	100%	72	100%	100%	72	100%	100%

Fonte rielaborazioni su dati Regione Basilicata

Tabella 3.7 Obiettivo B - Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro - Destinatari

	2012			2013			2014		
	(dato al 31/12/2012)			(dato al 31/12/2013)			(dato al 31/12/2014)		
Tipologia di progetto	App.	Avv.	Concl.	App.	Avv.	Concl.	App.	Avv.	Concl.
Formazione per occupati (Formazione continua)	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale
	3.456	3.456	3.456	4.531	4.531	4.531	5.264	5.264	5.161
	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine
	1.021	1.021	1.021	1.266	1.266	1.266	1.339	1.339	1.334
Formazione permanente aggiornamento professionale e tecnico	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale	totale
	2.656	2.656	2.656	2.656	2.656	2.656	2.656	2.656	2.656
	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine	femmine
	698	698	698	698	698	698	698	698	698

Fonte Regione Basilicata

Tabella 3.8 Dettaglio delle caratteristiche dei destinatari dell'Obiettivo specifico B

		2012		2013		2014	
		(Dato al 31/12/2012)		(Dato al 31/12/2013)		(Dato al 31/12/2014)	
Destinatari avviati		TOT	DONNE	TOT	DONNE	TOT	DONNE
		6.112		7.187		7.920	
			1.719		1.964		2.037
Posizione nel mercato del lavoro	Attivi	99,95%	100,00%	99,90%	99,90%	99,9%	99,90%
	Disoccupati	0,00%	0,00%	0,01%	0,05%	0,0%	0,00%
	Disoccupati di lunga durata	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,0%	0,00%
	Persone inattive	0,05%	0,00%	0,08%	0,05%	0,1%	0,10%
Eta'	15-24 anni	3,32%	3,55%	5,09%	5,55%	3,6%	3,68%
	25 - 54 anni	88,09%	89,65%	85,88%	87,83%	87,6%	89,79%
	55-64 anni	8,59%	6,81%	9,03%	6,62%	8,8%	6,53%
Grado di istruzione	ISCED 1e 2	40,02%	28,68%	37,18%	23,93%	38,0%	23,86%
	ISCED 3	42,60%	43,16%	47,25%	49,19%	47,4%	50,02%
	ISCED 4	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,0%	0,00%

	ISCED 5 e 6	17,38%	28,16%	15,57%	26,88%	14,6%	26,12%
Lavoratori autonomi		811	212	814	212	815	213
Persone inattive che frequentano corsi di formazione		1	0	1	0	1	0
Gruppi vulnerabili	Minoranze	0	0	0	0	0	0
	Migranti	4	1	4	1	4	1
	di cui ROM	0	0	0	0	0	0
	Persone disabili	3	1	3	1	3	1
	Altri soggetti svantaggiati	751	184	896	227	896	227

Fonte elaborazione su dati Regione Basilicata

Tabella 4.1 Capacità di esportare in settori a domanda mondiale dinamica (a) (b)

Regioni e circoscrizioni	Anni							
	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Basilicata	44,46	66,34	63,87	76,79	73,88	62,49	53,90	67,55
Mezzogiorno	34,14	35,22	33,22	32,64	31,95	29,17	31,56	32,54
Centro-Nord	27,87	30,74	30,49	30,40	29,29	28,90	29,69	30,21
Italia	28,45	31,16	30,22	30,32	29,33	28,66	29,57	30,14

Tabella 4.2 Imprese a partecipazione estera, per circoscrizione e regione al 31 dicembre di ogni anno

Totale partecipazioni												
Circoscrizioni e regioni	Imprese a partecipazione estera				Addetti delle imprese a				Fatturato delle imprese a			
					partecipazione estera				partecipazione estera (milioni di euro)			
	2007	2008	2012	2013	2007	2008	2012	2013	2007	2008	2012	2013
Italia Nord-Occidentale	5.639	5.706	5.624	5.481	553.178	553.350	519.203	516.305	277.010	288.137	282.314	269.217
Italia Nord-Orientale	1.811	1.963	2.151	2.113	139.737	149.066	152.729	149.183	61.093	64.117	63.217	61.625
Italia Centrale	1.171	1.231	1.321	1.269	193.708	201.575	200.173	198.844	127.568	131.930	147.015	137.356
Mezzogiorno	441	458	520	504	50.579	50.085	49.875	51.574	19.750	19.195	19.936	29.363
Basilicata	20	19	30	29	1.077	743	406	329	288	259	149	134
Totale	9.062	9.358	9.616	9.367	937.202	954.076	921.980	915.906	485.421	503.379	512.482	497.561
Principali rapporti caratteristici												
Circoscrizioni e regioni	Addetti per impresa				Fatturato per addetto				Addetti/Popolazione (per 1.000 ab.)			
	2007	2008	2012	2013	2007	2008	2012	2013	2007	2008	2012	2013
Italia Nord-Occidentale	98,1	97,0	92,3	94,2	500.762	520.713	543.744	521.430	35,2	34,9	32,4	32,1
Italia Nord-Orientale	77,2	75,9	71,0	70,6	437.201	430.126	413.915	413.082	12,4	13,1	13,2	12,8
Italia Centrale	165,4	163,7	151,5	156,7	658.556	654.498	734.440	690.771	16,7	17,2	16,9	16,6
Mezzogiorno	114,7	109,4	95,9	102,3	390.480	383.240	399.729	569.342	2,4	2,4	2,4	2,5

Basilicata	53,9	39,1	13,5	11,3	267.715	348.047	367.602	407.239	1,8	1,3	0,7	0,6
Totale	103,4	102,0	95,9	97,8	517.947	527.609	555.849	543.244	15,8	15,9	15,3	15,1

Fonte Banca dati Reprint, Politecnico di Milano - ICE.

Tabella 4.3. Giovani Neet di 15-34 anni per sesso e condizione professionale e area geografica (giovani non occupati e non in istruzione e formazione nel 2015)

Totale		Maschi	In cerca di occupazione		Inattivi
		valori assoluti in migliaia			
Basilicata					#VALORE
	43	19	24	15	!
Mezzogiorno	1.887	873	1.013	701	1.186
Centro-Nord	1.534	632	902	659	875
Italia	3.421	1.505	1.916	1.360	2.061
		composizione percentuale			
Basilicata					#VALORE
	100,0	43,3	56,7	36,1	!
Mezzogiorno	100,0	46,3	53,7	37,2	62,8
Centro-Nord	100,0	41,2	58,8	43,0	57,0
Italia	100,0	44,0	56,0	39,8	60,2
		Incidenza sulla popolazione di età corrispondente			
Basilicata					#VALORE
	32,4	27,3	37,7	11,7	!
Mezzogiorno	38,2	34,7	41,7	14,2	24,0
Centro-Nord	19,6	15,9	23,4	8,4	11,2
Italia	26,8	23,2	30,5	10,6	16,1

Fonte Ns. elaborazioni su microdati ISTAT RCFL.

Tabella 4.4. Giovani Neet di 15-34 anni per titolo di studio e area geografica nel 2015

Nessun titolo		Terza media		Diploma		Laurea		Totale
Licenza elementare								
		valori assoluti in migliaia						
Basilicata								
	1	10	24	8	43			
Mezzogiorno	81	734	861	211	1.887			
Centro-Nord	47	501	761	225	1.534			
Italia	128	1.234	1.622	437	3.421			
		composizione percentuale						
Basilicata								
	1,7	23,6	56,9	17,9	100,0			
Mezzogiorno	4,3	38,9	45,6	11,2	100,0			
Centro-Nord	3,1	32,6	49,6	14,7	100,0			
Italia	3,7	36,1	47,4	12,8	100,0			

	Incidenza sulla popolazione di età corrispondente				
Basilicata					
	50,7	23,3	35,9	38,8	32,4
Mezzogiorno	65,6	37,5	38,0	35,3	38,2
Centro-Nord	45,1	18,6	20,6	16,7	19,6
Italia	56,2	26,6	27,3	22,4	26,8

Fonte Ns. elaborazioni su microdati ISTAT RCFL.

Tabella 4.5 - Imprese che hanno svolto corsi di formazione e finalità della formazione svolta per settore, area geografica e dimensione aziendale (val. %, 2013-2014)

		Imprese che hanno		Finalità della formazione (quote %)					
		svolto formazione		formare i neo-		aggiornare il personale		formare il personale	
		con corsi		assunti		sulle mansioni già		per svolgere nuove	
						svolte		mansioni/lavori	
		2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
	TOTALE	23,1	22,4	4,5	6,0	85,6	83,2	10,0	10,9
	SETTORE								
	INDUSTRIA	22,1	20,3	4,7	7,0	85,2	81,8	10,1	11,2
	Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	39,9	41,6	3,9	6,4	87,2	87,0	8,9	6,6
	Costruzioni	24,4	22,5	3,7	4,7	86,0	82,1	10,3	13,2
	SERVIZI	23,0	22,7	4,5	6,0	85,5	83,6	9,9	10,4
	RIPARTIZIONE TERRITORIALE								
	Nord Ovest	25,8	23,8	4,4	6,3	86,1	82,4	9,5	11,3
	Nord Est	26,3	26,2	5,8	6,9	84,6	82,6	9,7	10,5
	Centro	21,4	21,9	4,3	5,9	86,2	82,9	9,5	11,2
	Sud e Isole	19,5	18,5	3,4	4,6	85,4	85,0	11,3	10,5
	CLASSE DIMENSIONALE								
	1-9 dipendenti	19,1	18,6	3,8	6,0	86,6	82,9	9,7	11,1
	10-49 dipendenti	32,9	32,7	3,4	5,1	87,1	84,6	9,5	10,4
	50-249 dipendenti	56,4	48,3	2,3	1,9	89,0	90,8	8,8	7,3
	250-499 dipendenti	79,6	80,0	14,3	8,6	70,4	77,9	15,3	13,4
	500 dipendenti e oltre	88,9	83,6	16,2	12,8	68,3	73,9	15,5	13,3

Fonte Elaborazione Isfol su dati Excelsior, Unioncamere

ALLEGATO 3: INTERVISTE

Il seguente schema è stato utilizzato per la discussione nei focus group, a cui hanno preso parte due tra i soggetti attuatori con i volumi maggiori.

Il lavoro si è svolto in due sessione. In una prima hanno partecipato i soli soggetti attuatori. Nella seconda hanno preso parte oltre a questi anche il Direttore Generale dell'Apofil, dott. Giuseppe Romaniello.

Per la parte relativa alla Regione Basilicata è stata contattata la Dirigente del Dipartimento Politiche di Sviluppo, Lavoro, Formazione e Ricerca. Non è stato possibile raggiungere di persona la persona interessata, a cui è stata fatta un'intervista telefonica.

Infine sono state effettuate interviste telefoniche a due aziende beneficiarie di attività formative che hanno ritenuto mantenere l'anonimato.

Il lavoro si è svolto mediante una discussione aperta, focalizzando sugli obiettivi citati di seguito.

Infine ai due soggetti attuatori, uno per la società Memory Consult e l'altra libera professionista presso un ente di formazione ed esperta di europrogettazione e consulente didattica in Economia e Gestione delle Imprese presso l'Università di Foggia, sono state somministrate alcune domande telefoniche, che si allegano.

OBIETTIVO 1

Finalizzazione degli avvisi.

- Registri un'evoluzione delle politiche riferite alla formazione? Se sì quale, se no per quali evidenze?
- Sono previste verifiche dell'impatto della formazione sull'organizzazione del lavoro in azienda?
- Sono previste verifiche dell'impatto della formazione sull'organizzazione del lavoro in azienda?
- Quale dal tuo punto di vista la spendibilità delle competenze acquisite nell'azienda di cui si è dipendenti per un miglioramento della propria posizione e mercato del lavoro esterno per la ricerca di nuovi impieghi?
- Quale dal tuo punto di vista la corrispondenza tra l'offerta formativa di fondimpresa e la domanda di formazione, espressa e inespressa, sul territorio?
- Dove si orienta maggiormente la cooperazione territoriale?
- Dal tuo osservatorio si possono individuare i maggiori fabbisogni formativi in relazione alla situazione (salute) delle aziende, ad esempio quelle in crescita o che quelle che vivono una dinamica recessiva?
- Individueresti particolari approcci innovativi (esempio *action learning*) da implementare nell'ambito della formazione in Basilicata? Altri?

OBIETTIVO 2

Rete e partnership

- Si verifica una interazione con le rappresentanze sindacali in termini di condivisione delle scelte e delle attività formative incluse nel Piano?
- Quale dal tuo punto di vista la competenza, da parte degli enti di formazione e delle parti sociali, nell'utilizzo di metodologie efficaci e innovative per rilevare e analizzare i fabbisogni formativi individuali e aziendali?
- È prevista un'attività di scambio/verifica fra l'impresa e le rappresentanze sindacali sullo svolgimento delle attività formative in itinere e al termine del piano formativo?

OBIETTIVO 3

Processo

- Quale dal tuo punto di vista la capacità del sistema di offrire formazione garantendo uguali opportunità di accesso e di partecipazione alla totalità dei lavoratori, diversi per genere, età, nazionalità, ruolo, inquadramento contrattuale, grado di formazione iniziale?

- Implementazione e crescita di una cultura di impresa condivisa fra lavoratori e management in un'ottica di sviluppo e innovazione?

OBIETTIVO 4

Rete istituzionale

- Quale la capacità di fondimpresa di integrarsi con altre tipologie di interventi formativi?
- Dal tuo punto di vista quale prontezza offre il sistema formativo (e qui valutare Fondimpresa se possibile) e capacità di attivarsi con procedure efficienti, limitando le “pesantezze” burocratiche e amministrative?

Interviste telefoniche

1. Dove si concentra a tuo parere l'attenzione delle imprese con riferimento agli obiettivi -formativi (quali tematiche)? E se noti una differenza tra aziende piccole e medio-grandi.

Bada che dal dataset di Fondimpresa (per ciò che concerne la mia ricerca ovviamente) pare che la gran parte delle aziende sia tra 0 - 9 e 10 - 49 dipendenti.

2. La formazione tecnico-professionale è agita (secondo te) dalle aziende a prescindere dalle proposte e dagli avvisi? Oppure c'è un buon livello di corrispondenza e coerenza? Anche qui riscontri differenze a seconda del tipo di aziende?

3. L'evoluzione organizzativa delle aziende verso cosa si dirige? Professionalità iperspecialistiche, professionalità multitask, pluricompetenze?

4. Riscontri opposizioni o punti di contrasto tra mediatori della formazione, agenzie e aziende (imprenditori) nelle scelte formative? Se sì quali?

Si

5. Esprimi un tuo giudizio sugli intermediari della formazione.

L'orientamento prevalente nelle risposte sembra suggerire le considerazioni di seguito sintetizzate.

1. Uno dei fattori principali che influenza la propensione alla formazione, è senza alcun dubbio la dimensione dell'impresa: la percentuale delle imprese cresce proporzionalmente con la dimensione. Anche in Basilicata, ritengo che esista, purtroppo, un enorme divario tra piccolissime, piccole-medie imprese e grandi imprese che investono nella formazione. Si tratta dunque di un gap molto ampio, per ridurre il quale risulta fondamentale il sostegno delle politiche pubbliche, ma soprattutto azioni concrete di sensibilizzazione sulle reali opportunità derivanti dalla formazione continua a prescindere dal canale di finanziamento. Evidenzio però, che spesso i tempi di erogazione della formazione sono molto lunghi se condizionati agli avvisi pubblici a tal punto che molte grandi imprese preferiscono finanziare la formazione e l'aggiornamento con fondi propri.

Anche relativamente agli obiettivi formativi, si ritiene che siano direttamente proporzionali alle dimensioni aziendali. Le motivazioni che spingono le imprese a “fare” formazione sono differenti a seconda della dimensione aziendale: mettere in pari con le competenze e abilità di altri dipendenti e

migliorare competenze e abilità per offrire migliori servizi o prodotti ai clienti per le piccole realtà; innovare l'organizzazione del lavoro e acquisire nuove competenze e abilità non usate nel lavoro svolto al fine di adeguarsi al contesto per quelle più strutturate.

Le aree tematiche che ritengo possano essere considerate strategiche sotto il profilo di specializzazione del sistema produttivo regionale sono sicuramente quelle legate alla innovazione tecnologica e gestione dei processi senza tralasciare tutte le abilità di organizzazione del lavoro.

2. In Basilicata il 90% delle aziende fa formazione solo se finanziata.

3. L'evoluzione organizzativa si orienta senza dubbio verso competenze trasversali spendibili in più contesti.

4. Le nuove politiche di welfare attivo hanno ridefinito, seppure indirettamente, gli assetti del sistema di formazione continua, benché restino ancora da chiarire molti aspetti legati a come verranno ridisegnate funzioni e competenze in materia di politiche del lavoro e della formazione.

5. Gli intermediari della formazione andrebbero formati in via preordinata; ad essi andrebbero fornite indicazioni circa il valore di una learning region che possa prevedere una rete di soggetti che cooperino per un migliore accesso alla formazione.

In definitiva emerge l'esigenza di costruire strumenti omogenei da mettere a disposizione di tutti gli operatori – governo centrale, amministrazioni locali, parti sociali, lavoratori ed imprese – elementi utili per la programmazione e gestione delle politiche pubbliche per la formazione continua.

Si suggerisce ai decisori:

di attivare ulteriori meccanismi di incentivazione per il settore costruzioni e manifatturiero qualora si volesse incentivare ulteriormente la loro partecipazione;

di coinvolgere maggiormente la fascia di lavoratori con un basso livello di inquadramento (operai) e di continuare a promuovere la partecipazione alla formazione delle donne e dei lavoratori over 50 e degli stranieri;

Sembra poi necessario continuare a diffondere nelle aziende la cultura della formazione continua come strumento fondamentale di sostegno alla competitività.

Si suggerisce, inoltre, di porre una particolare attenzione sul versante della tematica della certificazione delle competenze al fine di dare un riconoscimento formale.