



3° Rapporto sugli impatti di Fondimpresa in Campania

I piani del 2014/15

a cura di



Novembre 2016

Questo rapporto ha contato sullo specifico e attivo contributo tecnico del presidente dell'OBR Campania, **Andrea Bachrach**, nel campo della comunicazione aziendale, ed è stato curato dal gruppo di ricerca costituito da:

Mario Vitolo, direttore dell'OBR ed esperto di sistemi formativi. E' il responsabile del gruppo di lavoro e delle scelte metodologiche per l'implementazione della ricerca; ha supervisionato la realizzazione dell'intera ricerca, curando in particolare la realizzazione di interviste e le attività finalizzate all'elicitazione delle percezioni e delle valutazioni degli stakeholder.

Maurizio Lauro, professore di Statistica presso la Facoltà di Sociologia dell'Università Federico II di Napoli e consulente per la ricerca dell'organizzazione aziendale, dell'analisi dei fabbisogni formativi e di innovazione, delle ricerche sociali, del marketing e customer satisfaction. Nell'ambito di questo gruppo di lavoro è responsabile dell'elaborazione e del commento dei dati con particolare riferimento alle mappe fattoriali. Ha partecipato, inoltre, alla conduzione di focus group e interviste.

Neri Lauro, consulente e ricercatore senior per la ricerca dell'organizzazione aziendale, dell'analisi dei fabbisogni formativi e di innovazione, delle ricerche sociali, del marketing e customer satisfaction;. In questo gruppo di lavoro è responsabile della riclassificazione dei dati, della loro elaborazione secondo Pavitt e OCSE, nonché dei commenti ai dati elaborati ai fini dell'analisi di scenario. Ha partecipato alla conduzione di focus group e interviste.

Alessandra Totaro, psicologa ed esperta di gestione aziendale, ha curato la raccolta documentale e supportato la preparazione dei focus e delle interviste contribuendo alla scelta e implementazione delle metodologie e degli stili di comunicazione più appropriati.

DEBITI E RINGRAZIAMENTI

Il capitolo 5 è stato redatto sulla base dei contributi di tutti i partecipanti al workshop e alla tavola rotonda del 23 novembre la cui definizione e organizzazione hanno beneficiato del sostegno del Vice Presidente dell'OBR Campania, **Fulvio Bartolo**¹. Ringraziamo per la loro partecipazione e i contributi alla riflessione e agli approfondimenti:

Pier Giovanni Bresciani, professore di Psicologia del lavoro all'Università di Urbino e Progettazione formativa a Bologna e Presidente della Società Italiana di Psicologia Del Lavoro e dell'organizzazione;

Francesco Castagna, CEO di SMS Engineering, professore di Gestione dello Sviluppo Imprenditoriale per il corso di laurea magistrale in ingegneria gestionale dell'Università Federico II di Napoli, ma anche membro del consiglio direttivo dell'ICT dell'Unione degli Industriali di Napoli;

Paolo Carcassi, Vice Presidente di Fondimpresa;

Antonio Giustino, Presidente dei Giovani Imprenditori Edili di Napoli e Provincia;

Chiara Marciari, Assessora alla Formazione della Regione Campania;

Bruno Scuotto², Vice Presidente per l'Education e la Formazione del Gruppo Piccola Industria di Confindustria;

Diego Vivarelli Von Lobstein, Direttore ACEN.

Per le interviste:

Pasquale Lampugnale, Presidente Piccola Industria di Confindustria Benevento;

Renato Abate, Presidente Piccola Industria di Confindustria Campania.

¹ L'attuale Vice Presidente, **Raffaele Paudice**, è stato nominato dopo la stesura di questo report.

² **Bruno Scuotto** è stato nominato Presidente di Fondimpresa a marzo 2017

Sommario.....	5
1. ANALISI DEGLI SPAZI OPERATIVI DI FONDIMPRESA	7
1.2 Imprese aderenti.....	9
1.3 Le imprese raggiunte.....	11
Le imprese raggiunte da Fondimpresa nel 2014, ovvero le imprese che hanno ricevuto formazione attraverso il Conto Formazione ed il Conto di Sistema, sono state pari a 2.272 per quanto concerne il Conto di Sistema (di cui 1.033 a Napoli, 811 a Salerno, 201 a Caserta, 173 ad Avellino e 54 a Benevento) e 852 per quanto riguarda il Conto Formazione (478 a Napoli, 196 a Salerno, 75 a Caserta, 66 ad Avellino e 37 a Benevento).....	11
1.4 Lavoratori beneficiari	17
1.5 Formazione erogata	22
1.6 Penetrazione di Fondimpresa nel tessuto produttivo regionale	26
1.6.1 Penetrazione delle imprese aderenti a Fondimpresa.....	26
1.6.2 Penetrazione delle imprese beneficiarie di formazione Fondimpresa	29
1.6.3 Lavoratori raggiunti da Fondimpresa.....	31
1.7 Conclusioni.....	34
2. ANALISI DELLA RILEVANZA DEI SETTORI ECONOMICI MAGGIORMENTE RAGGIUNTI DA FONDIMPRESA NEL CONTESTO PRODUTTIVO REGIONALE	2.1
Nota introduttiva sulla metodologia di analisi.....	36
2.1.2 Occupazione, disoccupazione e qualificazione professionale.....	44
2.3.1 Esportazioni e innovazione in Campania	53
2.3.2 La rilevanza di Industry 4.0 nello scenario attuale.....	55
2.4 Rilevanza delle tipologie di lavoratori raggiunti nel contesto occupazionale	56
2.4.1 Ammortizzatori sociali	58
2.4.2 Le qualifiche professionali più richieste in Campania: un confronto tra i risultati dell'indagine Excelsior e altre fonti.....	59
2.5 Conclusioni	61
3. CONFRONTO DELLA FORMAZIONE EROGATA CON LA FORMAZIONE CONTINUA EROGATA CON FONDI DIVERSI	63
3.3 La governance degli altri canali di finanziamento	69
3.4 Il confronto tra spazi coperti dalla formazione Fondimpresa e dalle altre fonti di finanziamento	71
4. RILEVANZA DEI FABBISOGNI FORMATIVI “ESPRESSI” INTERCETTATI DA FONDIMPRESA	74

4.1.1 Approfondimenti sulle corrispondenze fra fabbisogni espressi e tipologie di imprese e lavoratori.....	74
4.1.2 Mappa dei fabbisogni intercettati dal Conto di Sistema	75
4.1.3 Mappa dei fabbisogni intercettati dal Conto Formazione	77
4.1.4 L'analisi dei fabbisogni espressi tramite l'osservazione dei piani formativi	79
4.2.3 Coerenza fra gli indirizzi strategici della Programmazione in Campania e la formazione erogata ed i fabbisogni espressi dalle imprese.....	91
4.3 Conclusioni	93
5.2 Analisi dei fabbisogni formativi inespressi.....	96
5.3 Rilevanza dei fabbisogni formativi inespressi	105
5.4 Conclusioni	106
6.1.1 Descrizione qualitativa e quantitativa delle tipologie di imprese raggiunte.....	108
6.1.2 Descrizione qualitativa e quantitativa dei lavoratori raggiunti	109
6.2 Suggerimenti propositivi miranti a favorire una maggior penetrazione di Fondimpresa nei comparti più significativi della Regione e per un coinvolgimento più uniforme del tessuto imprenditoriale	109
6.3 Descrizione dettagliata dell'analisi del fabbisogno espresso	111
6.3.1 Verifica di coerenza fra le dinamiche formative richieste dalle imprese con quanto attiene alle dinamiche di crescita, sviluppo, diversificazione dei comparti produttivi del contesto territoriale	112
6.3.2 Confronto fra le attività formative erogate attraverso i due Conti di Fondimpresa	113
6.4 Analisi dei fabbisogni formativi inespressi: indicazioni utili a favorire ed estendere lo spazio formativo erogato da Fondimpresa	114
BIBLIOGRAFIA Agenda Digitale Campania – Regione Campania, 2015.....	118
ALLEGATO 1 – Nota metodologica	120
ALLEGATO 2 – Tabelle	126
ALLEGATO 3 – INTERVISTE/FOCUS GROUP	194

1. ANALISI DEGLI SPAZI OPERATIVI DI FONDIMPRESA

1.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi

L'analisi degli spazi operativi di Fondimpresa riguarda tre aspetti fondamentali:

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

Per valutare l'incidenza di Fondimpresa nei diversi settori produttivi, si farà riferimento a più livelli di raffronto, utilizzando un criterio di maggiore prossimità temporale tra i dati Fondimpresa e l'universo del contesto di riferimento e di comparabilità delle variabili di analisi. Il raffronto viene operato tra i dati che provengono dall'Archivio Statistico delle Imprese Attive (ASIA) dell'ISTAT e dalla banca dati dell'INPS e quelli del Fondo. Questi ultimi vengono aggiornati anno per anno, così come i dati dell'Archivio ASIA che contengono sia informazioni statistiche sulle imprese che sui relativi addetti e territorialmente si spingono fino a livello provinciale. I dati delle aziende iscritte all'INPS sono quelli relativi al 2014, così come i dati INPS relativi ai dipendenti sono aggiornati al 2014 e quindi direttamente comparabili con quelli Fondimpresa. Peraltro mentre i dati ISTAT riguardano addetti di varie tipologie, inclusi quelli per i quali non vengono versati contributi all'INPS, Fondimpresa ha come universo di riferimento esclusivamente gli addetti che risultano nelle matricole INPS delle aziende aderenti.

Per quanto riguarda le industrie manifatturiere i dati vengono aggregati secondo una classificazione EUROSTAT/OCSE (NACE Rev.2) che costituisce una rielaborazione della tassonomia di Pavitt (1984) e che suddivide i settori dell'industria manifatturiera in quattro grandi gruppi³:

- Settori manifatturieri ad elevata tecnologia;
- Settori manifatturieri a medio-alta tecnologia;
- Settori manifatturieri a medio-bassa tecnologia;
- Settori manifatturieri a bassa tecnologia.

Per quanto concerne i servizi si sono distinte le seguenti sei classi (suddivisibili anche in due macro-classi ovvero servizi ad alta intensità di conoscenza e servizi a bassa intensità di conoscenza) in base al tipo di attività e al loro diverso contenuto di conoscenza⁴:

³ I quattro grandi gruppi di questa classificazione delle attività manifatturiere per intensità tecnologica si riferiscono ai seguenti settori della sezione C NACE REV.2 : *settori dell'industria ad alta tecnologia*: farmaceutica, produzione di computer, elettronica e ottica di precisione; *settori dell'industria a medio-alta tecnologia*: chimica, macchine e apparecchi elettrici, produzione di macchinari e attrezzature, produzione di mezzi di trasporto; *settori dell'industria a medio-bassa tecnologia*: produzione di coke e prodotti petroliferi raffinati, prodotti in gomma e plastica, minerali non metalliferi, siderurgia e prodotti in metallo, riparazione ed installazione di macchinari e attrezzature; *settori con dell'industria a bassa tecnologia* che comprende il resto delle attività manifatturiere. Cfr. Glossario ISTAT.

⁴ I sei gruppi di questa classificazione delle attività di servizio per intensità tecnologica si riferiscono ai seguenti settori delle sezioni G-U NACE REV.2 : *Servizi di mercato ad alta intensità di conoscenza*: servizi di trasporto via acqua e aerei, Attività legali, contabilità, consulenza di gestione, studi di architettura e ingegneria, collaudi ed analisi tecniche, comunicazione e ricerche di mercato, altre attività professionali, scientifiche e tecniche, attività di ricerca del lavoro, attività di sicurezza ed investigazione; *Servizi hi-tech ad alta intensità di conoscenza*: servizi audiovisivi, attività radiotelevisive, telecomunicazioni, servizi IT e altri servizi informativi, ricerca e sviluppo scientifico; *Servizi finanziari ad alta intensità di conoscenza*: attività finanziarie ed assicurative; *Altri Servizi ad alto contenuto di conoscenza* che comprende Editoria, attività di veterinario, Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria, Istruzione, Sanità, Servizi alle famiglie e assistenza,

- Servizi di mercato ad alta intensità di conoscenza;
- Servizi hi-tech ad alta intensità di conoscenza;
- Servizi finanziari ad alta intensità di conoscenza;
- Altri Servizi ad alto contenuto di conoscenza;
- Altri servizi finanziari ad alta intensità di conoscenza;
- Servizi di mercato a meno elevata intensità di conoscenza;
- Altri Servizi a meno elevata intensità di conoscenza.

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

Si noterà che l'importante settore delle Costruzioni è escluso da tutte queste classificazioni al pari dell'Agricoltura. Si tratta di un grave limite, poiché il primo è un settore in cui le aziende che "hanno retto" sono in prevalenza caratterizzate da un elevato tasso di innovatività e sono spesso migrate dall'edilizia tradizionale alla divisione dei *lavori di costruzioni specializzati* che spesso hanno un elevato contenuto di conoscenza e di innovazione tecnologica connesso sia alle tecniche e ai nuovi materiali di costruzione, sia alla realizzazione di "apparati abitativi" in cui viene integrata una sofisticata impiantistica; per l'Agricoltura si rileva che, proprio tra le aziende aderenti a Fondimpresa, cioè quelle di dimensioni mediamente maggiori della media del settore, ve ne sono alcune di molto strutturate e molto avanzate sul piano tecnologico e della gestione della conoscenza scientifica e tecnica. Per quanto viene consentito dalle classificazioni utilizzate, faremo riferimento a questa divisione che nemmeno esisteva in ATECO 2002.

L'analisi punta ad individuare le differenze in termini di composizione dell'universo dei partecipanti rispetto all'universo di contesto fornito dai dati INPS al 2014 evidenziando le correlazioni positive e negative tra settori produttivi e territori di appartenenza e presenza delle diverse tipologie di partecipanti per sesso, età, cittadinanza, titolo di studio. Sulla base di questa analisi si procederà a incrociare i dati dei partecipanti secondo le loro caratteristiche anagrafiche e professionali con i dati delle tematiche formative di cui la banca dati di Fondimpresa fornisce il dato delle ore. La ricerca esplora il rapporto tra posizioni professionali dei partecipati, ore pro capite per tematica e collocazione settoriale delle aziende e territori.

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

Per coerenza analitica, il raffronto tra i dati delle adesioni e quello delle partecipazioni vengono riferiti al 2014, mentre sono già disponibili dati aggiornati al 2015. Questo rapporto, che viene pubblicato nel 2016, offre l'opportunità di leggere i dati del 2014 alla luce delle dinamiche di serie storiche che vanno dall'avvio della sperimentazione di Fondimpresa con i Piani PISTE nel 2004-2005 fino al 2014 così che alla lettura del 2014 possono seguire valutazioni di impatto sul piano della credibilità e del seguito di Fondimpresa tra le aziende della Campania.

Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; *Servizi di mercato a meno elevata intensità di conoscenza*: Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli, Trasporti e magazzinaggio (eccetto quelli via acqua e aerei); Servizi di alloggio e ristorazione, Attività immobiliari, Attività di noleggio e leasing operativo, Attività delle agenzie di viaggio e dei Tour Operator, Attività di Servizi per Edifici e Paesaggio, Attività di Supporto in ufficio ad alle imprese, Riparazione di computer e di beni di uso personale per la casa; *Altri Servizi a meno elevata intensità di conoscenza*: Servizi postali ed attività di corriere, Attività di organizzazioni associative, Attività di organizzazioni e organismi extraterritoriali, Altre Attività di Servizi per la Persona, Cfr. Glossario ISTAT.

1.2 Imprese aderenti

Le imprese aderenti a Fondimpresa nel 2014, ovvero le imprese iscritte che non necessariamente hanno ricevuto formazione attraverso il Conto Formazione ed il Conto di Sistema, sono state pari a 18.407. Di queste il 22,4% sono imprese del Commercio (4.128 unità), il 20,7% industrie manifatturiere (pari a 3.818 unità), il 19,1% imprese di Costruzioni (3.510 unità) e l'11,3% sono Attività Immobiliari, noleggio e servizi alle imprese (2.076 unità).

Ben il 73,5% sono imprese fra 0 e 9 addetti, il 22,3% fra 10 e 49 addetti, il 2,4% fra 50 e 99 addetti mentre quelle superiori a 250 addetti non superano lo 0,5% ed un totale di 90 unità locali.

Tabella 1 Imprese aderenti a Fondimpresa per classe di addetti, e per sezione ATECO 2002 - V. A. - 2014.

	0-9	10-49	50-99	100-249	250-499	> 500	Totale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	333	105	12	10	2	0	462
Estrazione di minerali da cave e miniere	9	13	1	0	1	0	24
Attività manifatturiere	2.118	1.384	175	106	19	16	3.818
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua	17	8	8	4	1	2	40
Costruzioni	2.847	603	36	21	2	1	3.510
Commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	3.422	644	40	15	6	1	4.128
Alberghi e ristoranti	994	215	20	10	0	0	1.239
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	846	364	35	12	7	6	1.270
Attività finanziarie	120	18	2	0	0	0	140
Attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese	1.595	370	53	43	10	5	2.076
Istruzione	248	77	3	0	0	0	328
Sanità e assistenza sociale	439	148	34	13	5	0	639
Altri servizi pubblici, sociali e personali	544	147	27	9	5	1	733
Totale	13.532	4.096	446	243	58	32	18.407

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 2 Aziende aderenti a Fondimpresa per provincia e per sezione ATECO 2002 - V: A.- 2014.

	Campania	AV	BN	CE	NA	SA
Agricoltura, caccia, silvicoltura e pesca	462	37	14	51	60	300
Estrazione di Minerali	24	5	2	0	6	11
Attività Manifatturiere	3.818	328	213	397	1.880	1.000
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	40	4	3	8	17	8
Costruzioni	3.510	495	198	325	1.442	1.050
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	4.128	192	181	402	2.264	1.089
Alberghi e ristoranti	1.239	73	63	91	697	315
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	1.270	43	32	90	734	371
Attività finanziarie	140	7	7	15	73	38
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	2.076	107	116	222	1.139	492
Istruzione	328	7	11	29	228	53
Sanità e assistenza sociale	639	41	36	64	320	178
Altri servizi pubblici, sociali e personali	733	45	37	68	398	185
Totale complessivo	18.407	1.384	913	1.762	9.258	5.090

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Le imprese manifatturiere sono mediamente al 20% con picchi del 23,7% ad Avellino e 23,5% a Benevento. Le costruzioni hanno la massima incidenza ad Avellino (35,8%) mentre il Commercio è percentualmente più importante a Napoli (24,5%).

Come già definito in metodologia, le imprese dell'Industria e dei Servizi sono state riclassificate sulla base del livello tecnologico e di conoscenza sulla base della classificazione EUROSTAT (NACE rev.2).

Tabella 3 Riclassificazione di imprese dell'industria e dei servizi aderenti a Fondimpresa, basata sul livello tecnologico e della conoscenza e per classe di addetti, V.A. - 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	a <=9	b 10_49	C 50_249	D 250+	Totale complessivo
High-technology	52	33	19	6	110
Medium-high technology	403	296	76	11	786
Medium-low technology	668	480	79	4	1.231
Low technology	958	564	104	14	1.640
Totale Manifatturiere	2.081	1.373	278	35	3.767
High-tech knowledge intensive services	445	121	20	1	587
Knowledge intensive market services	610	128	16	2	756
Knowledge intensive financial services	120	18	2	0	140
Other knowledge intensive services	812	262	60	6	1.140
Less knowledge intensive market services	5.833	1.351	193	32	7.409
Other less knowledge intensive services	542	82	13	2	639
Totale Servizi	8.362	1.962	304	43	10.671
Totale complessivo	10.443	3.335	582	78	14.438

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Nell'ambito delle imprese manifatturiere aderenti a Fondimpresa sono 110 le imprese "high-technology" pari a poco meno del 3% del totale. Le imprese a tecnologia medio-alta sono 786 ovvero il 21% del totale. Le imprese a basso livello tecnologico sono 1.640 pari al 43,5% del totale.

Per quanto riguarda la distribuzione delle imprese di servizi: 587 sono le imprese high-tech ad alto contenuto di conoscenza con una percentuale pari al 5,5% del totale, mentre le imprese di servizi al mercato ad alto contenuto di conoscenza sono 756 pari al 7,1% del totale. Le imprese di servizi finanziari ad alto contenuto di conoscenza sono l'1,3% del totale e nell'insieme le imprese ad alto contenuto di conoscenza sono all'incirca una su quattro mentre quelle a minor contenuto di conoscenza sono appunto il 75% del totale.

Le imprese manifatturiere hi-tech mediamente sono più grandi e ben il 23% ha almeno 50 addetti laddove per quelle low-tech solo il 7% ha più di 50 addetti.

Meno netta la differenza dimensionale nelle imprese di servizi in base al contenuto di conoscenza: le imprese di servizi con alto contenuto di conoscenza nel 4% dei casi soltanto hanno almeno 50 addetti contro il 3% di quelle a minor contenuto di conoscenza.

Le industrie manifatturiere hi-tech sono 60 a Napoli e 21 a Salerno pari rispettivamente al 54,5% ed al 19,1% del totale. Le imprese di Servizi ad alto contenuto tecnologico ed hi-tech sono il 58% a Napoli ed il 22,3% a Salerno.

In termini di incidenza sul totale le imprese hi-tech sono fra il 3,2 ed il 3,4% a Benevento, Caserta e Napoli, il 2,8% ad Avellino ed il 2,1% a Salerno. A Napoli e Salerno c'è anche la maggior incidenza di imprese low-tech rispettivamente pari al 46% ed al 43,6%.

In termini di incidenza a livello di singola provincia le imprese di servizi hi-tech ad alto contenuto di conoscenza sono l'8,1% a Benevento, il 6,9% ad Avellino e solo il 4,1% a Caserta.

Le imprese di servizi al mercato ad alto contenuto di conoscenza hanno maggior peso in provincia di Napoli 8,3% e ad Avellino (7,3%).

Tabella 4 Riclassificazione di imprese dell'industria e dei servizi aderenti a Fondimpresa, basata sul livello tecnologico e della conoscenza e per provincia di appartenenza, V.A. - 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Campania
High-technology Manufacturing	9	7	13	60	21	110
Medium-high technology Manufacturing	65	39	96	393	193	786
Medium-low technology Manufacturing	126	84	128	548	345	1.231
Low technology Manufacturing	127	77	152	851	433	1.640
Totale Manifatturiere	327	207	389	1.852	992	3.767
High-tech knowledge intensive services	35	39	40	342	131	587
Knowledge intensive market services	36	32	43	497	148	756
Knowledge intensive financial services	7	7	15	73	38	140
Other knowledge intensive services	60	54	109	649	268	1.140
Less knowledge intensive market services	344	327	728	4.015	1.995	7.409
Other less knowledge intensive services	28	23	48	402	138	639
Totale Servizi	510	482	983	5.978	2.718	10.671
Totale complessivo	837	689	1.372	7.830	3.710	14.438

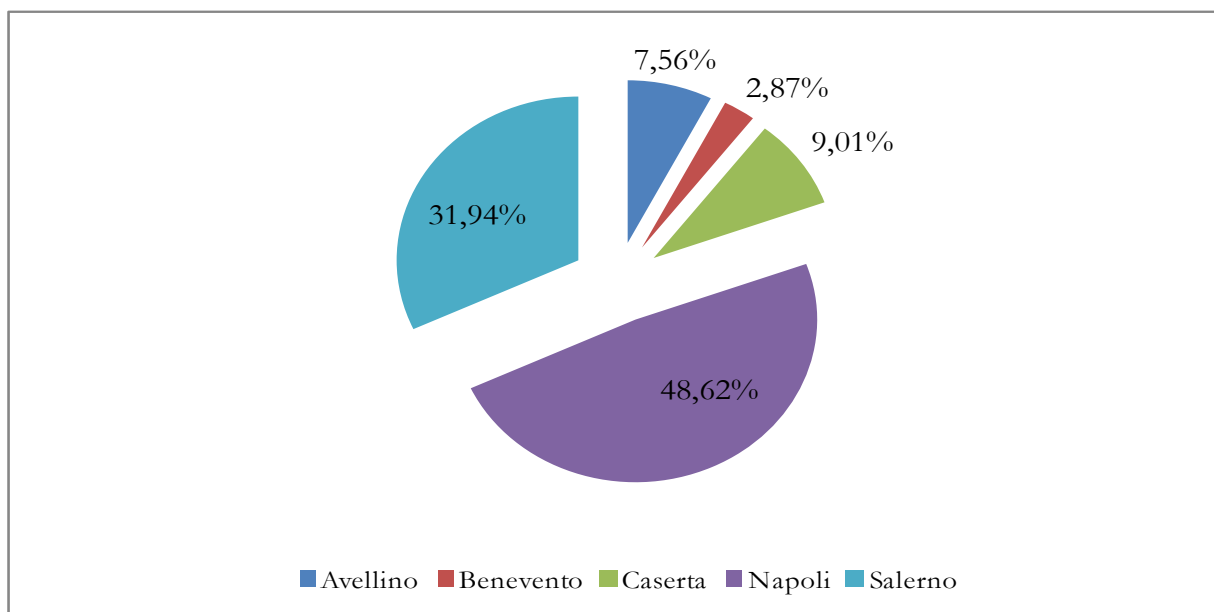
Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

L'evoluzione dello scenario tecnologico e produttivo, tuttavia, mette in discussione questa classificazione, poiché l'innovazione ormai permea tutti i settori e pone delle distinzioni che attraversano verticalmente ogni ambito.

1.3 Le imprese raggiunte

Le imprese raggiunte da Fondimpresa nel 2014, ovvero le imprese che hanno ricevuto formazione attraverso il Conto Formazione ed il Conto di Sistema, sono state pari a 2.272 per quanto concerne il Conto di Sistema (di cui 1.033 a Napoli, 811 a Salerno, 201 a Caserta, 173 ad Avellino e 54 a Benevento) e 852 per quanto riguarda il Conto Formazione (478 a Napoli, 196 a Salerno, 75 a Caserta, 66 ad Avellino e 37 a Benevento).

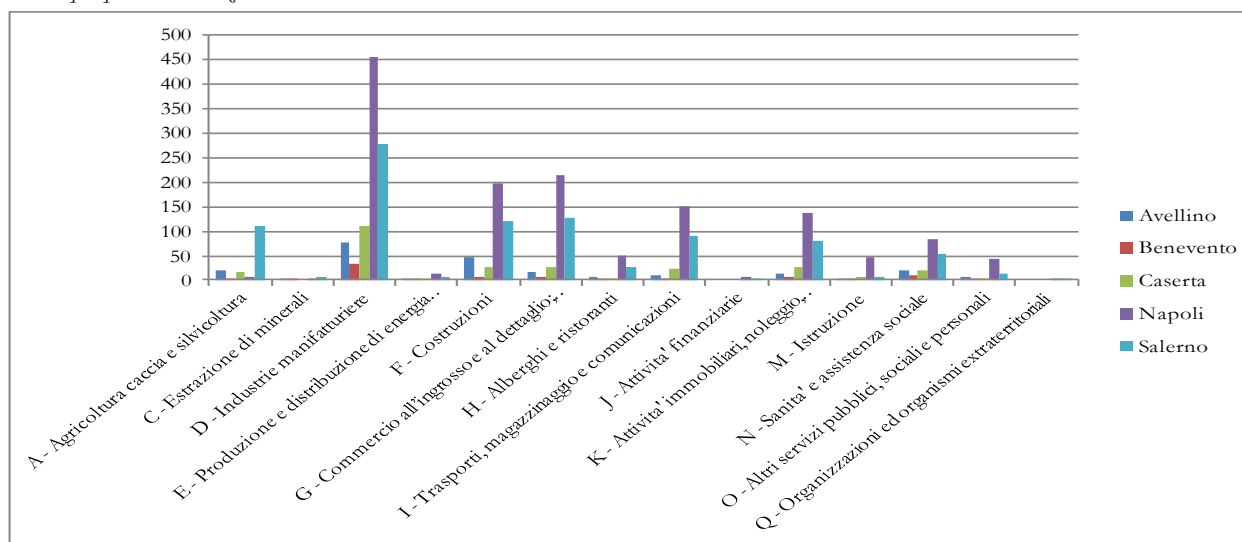
Figura 1 Imprese raggiunte da Fondimpresa per provincia ATECO 2002 – Conto Formazione + Conto di Sistema – Distribuzione Percentuale - 2014



Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Le imprese di Trasporto, magazzinaggio e Telecomunicazioni sono intorno all'11% a Napoli ed il 9,6% a Salerno mentre non superano il 4,6% ad Avellino e non raggiungono il 4% a Benevento. Le Attività Immobiliari, di Noleggio e i Servizi alle Imprese sono superiori al 10% a Caserta mentre non raggiungono il 7% ad Avellino. Imprese nel settore dell'Istruzione beneficiarie della formazione tramite Fondimpresa sono superiori al 3% a Napoli e Benevento mentre sono poco presenti ad Avellino e Salerno.

Figura 2 Distribuzione delle imprese raggiunte da Fondimpresa attraverso i canali di finanziamento del Conto Formazione e del Conto di Sistema per provincia e sezione ATECO 2002 . V.A. - 2014



Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Le imprese del settore sanitario sono tendenzialmente distribuite in misura simile nelle province campane (6% circa) con Benevento che raggiunge il 13% del totale delle imprese beneficiarie ed Avellino di poco inferiore al 10%.

Analizzando a livello di divisione, le imprese maggiormente raggiunte da Fondimpresa in percentuale sul totale delle beneficiarie sono quelle delle Costruzioni a usufruire maggiormente della formazione (13,9%); seguono per peso percentuale le imprese dei trasporti terrestri e dei trasporti mediante condotte (6,9%), quelle della Sanità ed Assistenza Sociale (6,6%), le Industrie alimentari e delle bevande (6,5%), il Commercio al dettaglio (6,2%), le Attività di Servizi alle imprese (6,1%).

Tabella 5 Imprese raggiunte da Fondimpresa attraverso i canali di finanziamento del Conto Formazione e del Conto di Sistema per divisione ATECO 2002 - V.A. e Percentuali - 2014

Divisioni ATECO 2002	Campania	% sul totale
Costruzioni	402	13,88
Trasporti terrestri; trasporti mediante condotte	200	6,91
Sanità e assistenza sociale	190	6,56
Industrie alimentari e delle bevande	189	6,53
Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli); riparazione di beni personali e per la casa	180	6,22
Attività di servizi alle imprese	178	6,15
Fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo, esclusi macchine e impianti.	172	5,94
Agricoltura, caccia e relativi servizi	155	5,35
Commercio all'ingrosso e intermediari del commercio, autoveicoli e motocicli esclusi	118	4,07
Commercio, manutenzione e riparazione di autoveicoli e motocicli; vendita al dettaglio di carburanti per autotrazione	94	3,25
Alberghi e ristoranti	88	3,04
Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	84	2,9
Informatica e attività connesse	81	2,8
Istruzione	62	2,14
Fabbricazione di macchine ed apparecchi elettrici nca	57	1,97
Confezione di articoli di abbigliamento; preparazione, tintura e confezione di pellicce	55	1,9
Preparazione e concia del cuoio; fabbricazione di articoli da viaggio, borse, marocchineria, selleria e calzature	45	1,55
Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	44	1,52
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	43	1,48

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Il comparto della fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo si attesta al 5,9% , seguito dall'Agricoltura, caccia e relativi servizi (5,3%), dal Commercio all'ingrosso (4,1%), dal Commercio, manutenzione e riparazione di autoveicoli (3,2%) e dagli Alberghi e ristoranti (3%).Altri settori industriali più presenti sono rappresentati dalle imprese che costruiscono macchine ed apparecchi meccanici (2,9%), macchine ed apparecchi elettrici (2%), preparazione della concia e del cuoio (1,5%). Fra i servizi si segnalano ancora attività come l'Informatica e le Attività connesse (2,8%) e l'Istruzione (2,1%).

Avendo a disposizione dati provvisori relativi al 2015 si osserva come, rispetto all'anno qui analizzato le imprese beneficiarie di formazione, risulterebbero diminuite rispetto al 2014 del 15,2%. Aumentano di quasi tre volte le imprese della fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi mentre diminuiscono in misura più importante le imprese della fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici (-78%), le imprese agricole (-52%), quelle dell'istruzione (-45%). Calano in misura ancora più rilevante le organizzazioni e gli organismi extraterritoriali e le attività finanziarie ma, in questi casi, si tratta di numeri piuttosto piccoli.

Tabella 6 Imprese raggiunte da Fondimpresa attraverso i canali di finanziamento del Conto Formazione e del Conto di Sistema per divisione ATECO 2002 – V.A. e V.P., Variazione percentuale - 2014-2015

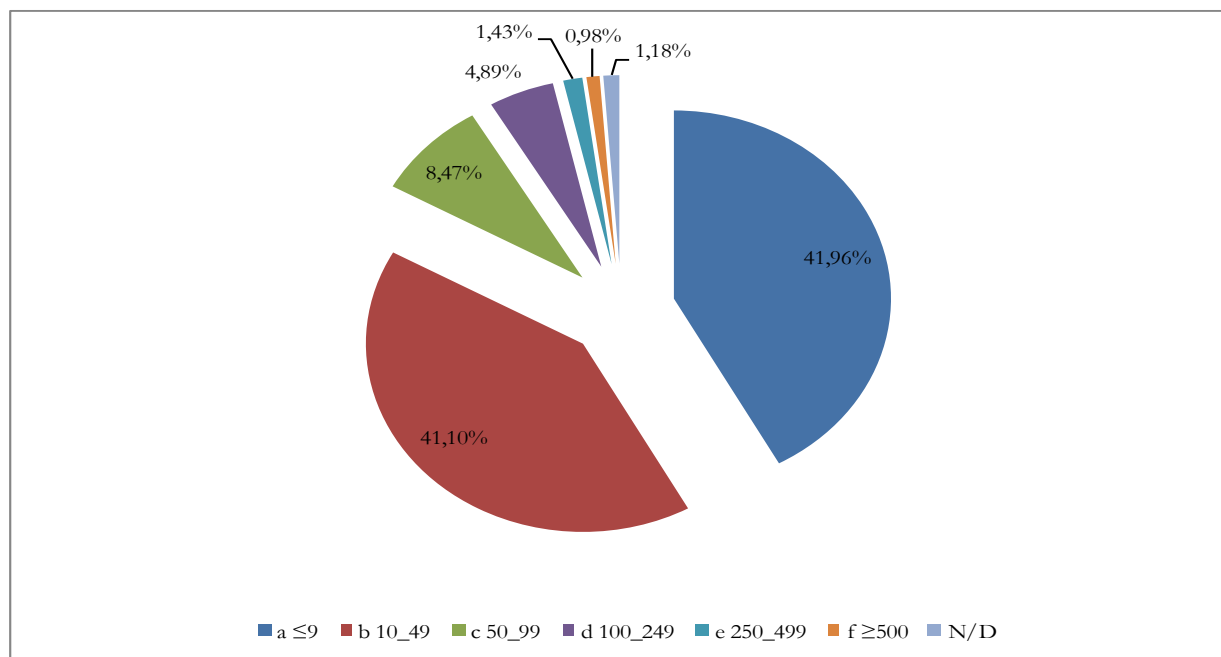
	Totale 2014	% nel 2014	Totale 2015	% nel 2015	Variazione 2014/2015
F – Costruzioni	402	13,88%	308	12,55%	-23,38%
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	392	13,54%	385	15,68%	-1,79%
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	276	9,53%	214	8,72%	-22,46%
K - Attivita' immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	265	9,15%	272	11,08%	2,64%
N - Sanita' e assistenza sociale	190	6,56%	176	7,17%	-7,37%
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	189	6,53%	161	6,56%	-14,81%
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	184	6,35%	133	5,42%	-27,72%
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	155	5,35%	75	3,05%	-51,61%
DK - Fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici	145	5,01%	31	1,26%	-78,62%
H - Alberghi e ristoranti	88	3,04%	79	3,22%	-10,23%
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	69	2,38%	55	2,24%	-20,29%
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	64	2,21%	67	2,73%	4,69%
M – Istruzione	62	2,14%	34	1,38%	-45,16%
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	61	2,11%	47	1,91%	-22,95%
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari.	45	1,55%	29	1,18%	-35,56%
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	44	1,52%	41	1,67%	-6,82%
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	44	1,52%	163	6,64%	270,45%
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	43	1,48%	31	1,26%	-27,91%
DI - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	38	1,31%	27	1,10%	-28,95%
DN - Altre industrie manifatturiere	36	1,24%	35	1,43%	-2,78%
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	30	1,04%	28	1,14%	-6,67%
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	25	0,86%	25	1,02%	0,00%
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	14	0,48%	15	0,61%	7,14%
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	13	0,45%	11	0,45%	-15,38%
C - Estrazione di minerali	9	0,31%	6	0,24%	-33,33%
J - Attivita' finanziarie	9	0,31%	3	0,12%	-66,67%
Q - Organizzazioni e organismi extraterritoriali	2	0,07%	0	0,00%	-100,00%
B - Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0	0,00%	2	0,08%	n.c.
Totale complessivo	2896	100,00%	2455	100,00%	-15,23%

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014/2015

Hanno meno di 10 addetti il 42% delle imprese beneficiarie di formazione da parte di Fondimpresa e sono al 41% quelle fino a 49 addetti con un 83% complessivo di imprese inferiori a 50 addetti. Un ulteriore 8,5% si trova fra 50 e 99 addetti. Sopra i 250 si attesta all'incirca il 2,4% del totale delle

imprese fruitrici di formazione. Hanno una concentrazione superiore alla media nella classe di addetti fra 0 e 9 le attività finanziarie (66,7%) e l'Istruzione (62,9%).

Figura 3 Imprese raggiunte da Fondimpresa per classe di addetti – Conto Formazione + Conto di Sistema – Distribuzione percentuale - 2014



Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Fra 10 e 49 addetti si concentrano le imprese estrattive (66,7%) e quelle della fabbricazione della carta e l'editoria (59,1%). I picchi di peso percentuale nella fascia fra 50 e 99 addetti si hanno nella Produzione di Energia Elettrica, gas, acqua (28% circa), nella Sanità ed Assistenza sociale (14,2%) e nelle imprese di fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici (13,8%).

Tabella 7 Unità produttive raggiunte per classe di addetti e Riclassificazione di Industria e Servizi secondo il livello di tecnologia (NACE Rev.2) – V.A. - 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	A <=9	B 10_49	C 50_249	D 250+	n.d.	Totale complessivo
High-technology	9	13	8	7	0	37
Medium-high technology	64	105	42	14	1	226
Medium-low technology	110	162	37	3	0	312
Low technology	151	167	47	11	0	376
Totale Manifatturiere	334	447	134	35	1	951
High-tech knowledge intensive services	47	34	14	7	1	103
Knowledge intensive market services	48	25	2	0	0	75
Knowledge intensive financial services	7	2	0	0	0	9
Other knowledge intensive services	119	101	39	5	1	265
Less knowledge intensive market services	450	313	68	16	0	847
Other less knowledge intensive services	11	15	3	3	0	32
Totale Servizi	682	490	126	31	2	1.331
Totale complessivo	1.016	937	260	66	3	2.282

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Nella fascia fra 100 e 249 addetti c'è il 13% di imprese della Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali e il 12% nella Produzione di Energia Elettrica, gas, acqua. Sopra i 250 addetti vi è il 20% delle imprese di fabbricazione di mezzi di trasporto, il 12% della Produzione e Distribuzione di energia, gas, acqua, il 6,3% delle imprese di altri servizi pubblici, sociali e personali.

Sulla base di quanto descritto nel primo paragrafo sulla metodologia, l'industria e i servizi sono stati riclassificati sulla base del livello tecnologico degli stessi utilizzando la classificazione di Eurostat (NACE Rev.2). Le industrie manifatturiere hi-tech sono 37 fra le beneficiarie di formazione e sono meno del 4% delle manifatturiere totali, le manifatturiere medium-high technology sono 226 pari al 24% circa. Le altre due classi a minor livello tecnologico rappresentano il 72% del totale delle manifatturiere.

Per quanto concerne i Servizi, questi vedono una percentuale del 7,7% di servizi ad alto contenuto di conoscenza che siano anche hi-tech (103 imprese) e nel complesso le imprese knowledge intensive sono il 34% del totale. Poco rappresentate le imprese finanziarie ad alto contenuto di conoscenza.

Tabella 8 Unità produttive raggiunte per classe di addetti e Riclassificazione di Industria e Servizi secondo il livello di tecnologia (NACE Rev.2) – V.A. - 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Campania
High technology manufacturing	2	0	7	23	5	37
Medium high tech manufacturing	18	8	28	125	47	226
Medium low tech manufacturing	36	17	37	123	99	312
Low tech manufacturing	20	9	37	184	126	376
Totale Manifatturiere	76	34	109	455	277	951
High-tech knowledge intensive services	3	6	5	65	24	103
Knowledge intensive market services	8	1	4	46	16	75
Knowledge intensive financial services	0	0	0	6	3	9
Other knowledge intensive services	27	14	26	134	64	265
Less knowledge intensive market services	36	16	68	442	285	847
Other less knowledge intensive	0	0	1	23	8	32
Totale Servizi	74	37	104	716	400	1.331
Totale	150	71	213	1.171	677	2.282

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Osservando la distribuzione delle imprese per provincia e contenuto tecnologico e di conoscenza, si osserva come a Napoli sia presente il 62% delle manifatturiere hi-tech fruitrici di formazione attraverso Fondimpresa, il 19% a Caserta, il 13,5% a Salerno.

Scendendo a livello delle imprese manifatturiere medium-high tech queste sono nel 55% dei casi in provincia di Napoli, nel 20,8% salernitane e nel 12,3% casertane.

Per quanto concerne i servizi hi-tech il 63% è concentrato nel napoletano ed il 23% nel salernitano (86% in queste due province). Anche i servizi al mercato ad alto contenuto di conoscenza sono nettamente prevalenti in provincia di Napoli (61%) e nel salernitano (21,3%) con una presenza interessante nell'Avellinese (10% circa).

1.4 Lavoratori beneficiari

Il database Fondimpresa consente di analizzare la distribuzione statistica dei 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.

Tabella 9 Lavoratori coinvolti per genere e sezione ATECO 2002 (dettaglio manifatturiero), V.A. - 2014

	F	M	(vuoto)	Totale complessivo
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	639	716	0	1355
C - Estrazione di minerali	8	122	0	130
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	712	1943	0	2655
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	229	415	0	644
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similar	171	266	0	437
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	22	205	0	227
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	79	534	0	613
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	35	216	0	251
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	132	473	0	605
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	181	609	0	790
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	40	461	0	501
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	258	2064	0	2322
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	240	1484	0	1724
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	114	729	0	843
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	260	2192	0	2452
DN - Altre industrie manifatturiere	87	484	0	571
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	80	777	0	857
F - Costruzioni	241	3118	0	3359
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	1113	2179	0	3292
H - Alberghi e ristoranti	304	393	10	707
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	4709	10382	0	15091
J - Attività finanziarie	24	16	0	40
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	1284	1981	0	3265
M - Istruzione	409	45	0	454
N - Sanità e assistenza sociale	3129	1678	0	4807
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	484	1119	0	1603
Q - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	7	4	0	11
(vuoto)	42	32	0	74
Totale complessivo	15033	34637	10	49680

Fonte: Base dati Fondimpresa, 2014

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

Tabella 10 Lavoratori raggiunti attraverso Conto di Sistema e Conto Formazione di Fondimpresa per tipologia contrattuale e per sesso - V.A. - 2014

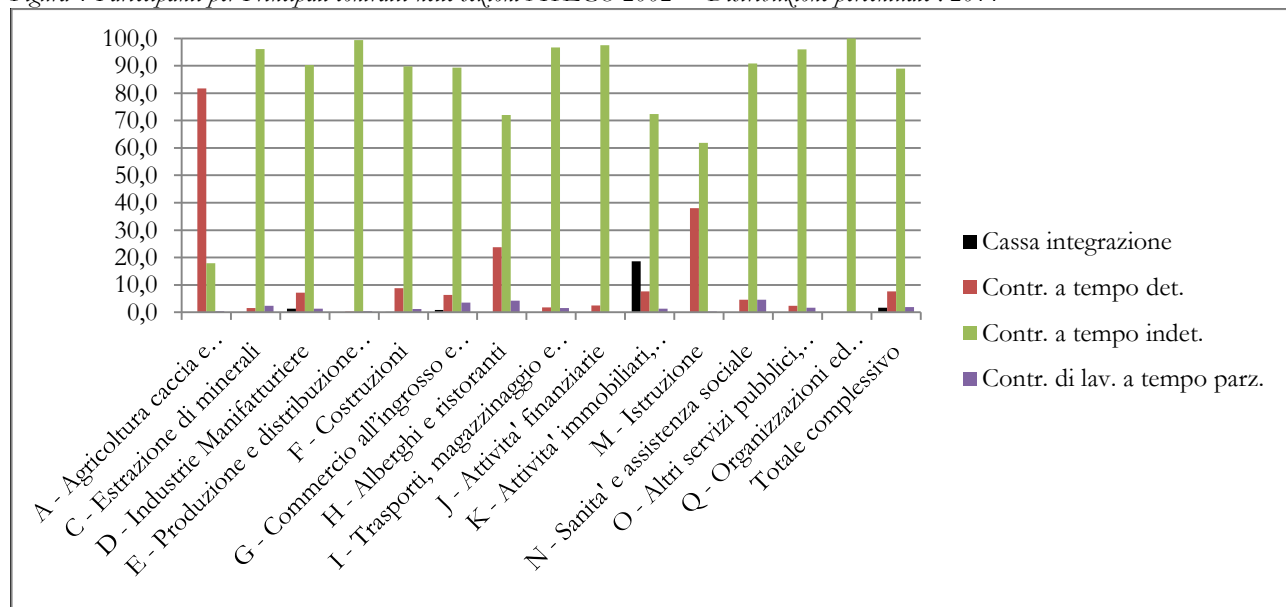
	F	M	Totale
Apprendisti	91	178	269
Cassa integrazione	321	490	811
Cont. a progetto	16	30	46
Cont. a tempo det.	1.513	2.226	3.739
Cont. a tempo indet.	12.505	31.319	43.824
Cont. di lav. a tempo parz.	571	336	907
Cont. di lav. Intermitt.	6	18	24
Cont. di lav. ripartito	2	5	7
Cont. inserimento	8	33	41
Mobilità		2	2
Totale	15.033	34.637	49.680

Fonte: Base dati Fondimpresa, 2014

I contratti a tempo indeterminato hanno rilevante incidenza percentuale in tutti i settori e maggiormente nella Produzione e Distribuzione di energia elettrica, gas ed acqua e nelle attività finanziarie con percentuali rispettivamente del 99,4 e del 97,5%. Meno beneficiari con contratti a tempo indeterminato si verificano solo nel settore agricolo (18%), nell'Istruzione (62%) e negli alberghi e ristoranti (72%).

I beneficiari con contratti a tempo determinato sono più diffusi nel settore agricolo (81,7%), nell'Istruzione (38%), nelle imprese del settore ricettivo (23,8%), nelle costruzioni (8,8%). Sono poco presenti o assenti nei settori della Produzione e Distribuzione di energia, gas e acqua, nei trasporti, magazzino e comunicazione e nelle imprese estrattive.

Figura 4 Partecipanti per Principali contratti nelle sezioni ATECO 2002 - Distribuzione percentuale . 2014



Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Vi è da rilevare che risultano solo due partecipanti in situazioni di mobilità, benché la Campania è stata interessata da 4 piani formativi sull'Avviso 2/2010; due interamente regionali e due interregionali. I contratti di lavoro a tempo parziale sono pari al 4,6% nella Sanità ed Assistenza sociale, il 4,2% negli Alberghi e ristoranti, il 3,5% nel commercio.

I lavoratori fino a 24 anni non raggiungono l'1,2% dei beneficiari della formazione tramite Fondimpresa. Fra i 25 ed i 34 anni si attesta il 15,3% e fra i 35 ed i 44 anni un ulteriore 29,4%. Fra i 45 ed i 64 anni si concentra ben il 52,8% mentre oltre i 64 anni circa l'1,4%.

Una maggior percentuale di lavoratori beneficiari della formazione fino ai 24 anni si riscontra nel settore alberghiero e nella ristorazione (6,8%), nel settore agricolo (2,7%) e nella attività finanziarie (2,5%) mentre non vi sono lavoratori beneficiari in questa fascia d'età nell'Estrazione di minerali.

Nella fascia 25-34 anni si arriva al 25% di beneficiari negli alberghi e ristoranti, al 22% nel Commercio e il 21% nelle Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese mentre vi è solo il 3,8% nelle estrazioni di minerali e il 5,6% nella Produzione e Distribuzione di energia, gas ed acqua.

Fra i 35 ed i 44 anni i beneficiari sono molto presenti nelle attività finanziarie (45%), nell'Istruzione (circa 39%) e nel Commercio (36%). Meno beneficiari nei comparti dell'Estrazione dei Minerali (15,4%) e della Produzione e distribuzione di energia, gas ed acqua (11% circa).

Fra i 45 ed i 54 anni l'incidenza percentuale più elevata di beneficiari la si riscontra nell'Estrazione dei Minerali (48%), nella Sanità (42%), mentre si tocca il minimo col 26,3% nelle Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese e il 27,3% in Alberghi e ristoranti.

Fra i 55 ed i 64 anni l'incidenza maggiore è nella Produzione e Distribuzione di energia, gas ed acqua (circa 44%) e nei Servizi di Trasporto, Magazzinaggio e Comunicazioni (31,4%) mentre è minore nelle Attività finanziarie (7,5%) e nel Commercio (10,3%).

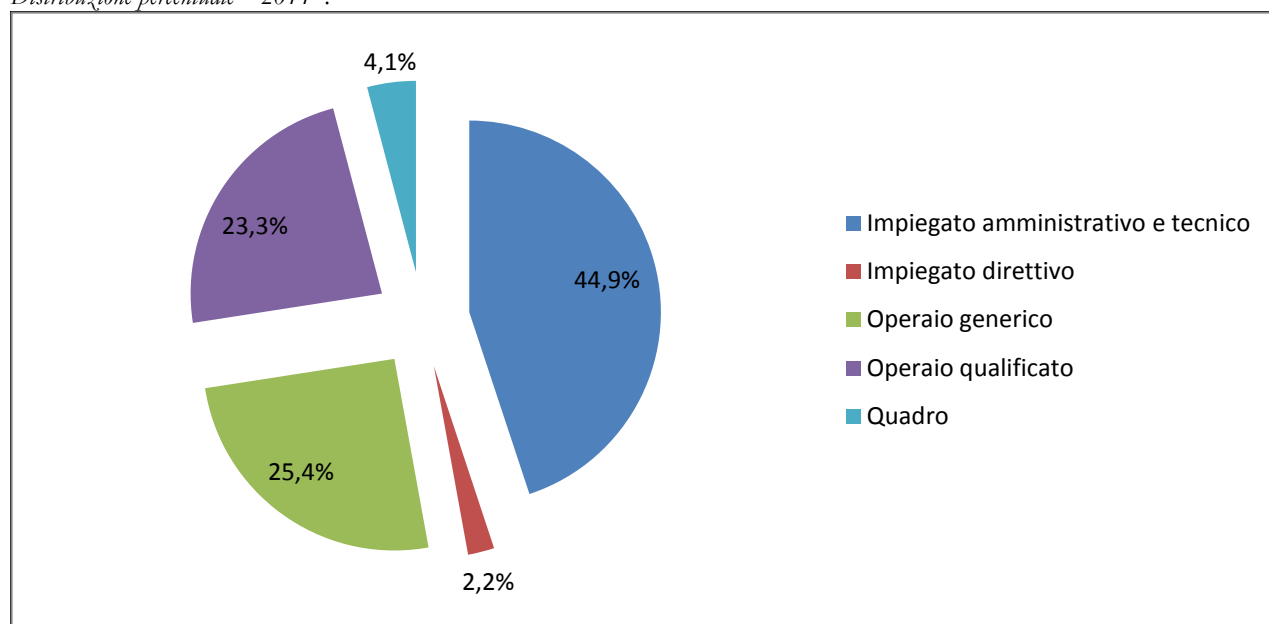
Tabella 11 Lavoratori raggiunti attraverso Conto Formazione e Conto di Sistema di Fondimpresa per classe d'età e sezione ATECO 2002. – Distribuzione percentuale – 2014.

	15_24	25_34	35_44	45_54	55_64	Over 65	Totale
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	2,7	19,8	30,8	29,8	15,9	1,0	100,0
C - Estrazione di minerali	0,0	3,8	15,4	47,7	30,8	2,3	100,0
D Industrie manifatturiere	1,2	18,1	33,7	31,8	14,4	0,8	100,0
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	0,4	5,6	11,0	37,5	43,7	1,8	100,0
F - Costruzioni	2,0	18,5	27,8	31,4	18,1	2,2	100,0
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; - riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	2,3	21,9	35,9	28,7	10,3	0,8	100,0
H - Alberghi e ristoranti	6,8	24,6	21,4	27,3	17,3	2,7	100,0
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	0,9	11,7	26,3	28,8	31,4	0,9	100,0
J - Attività finanziarie	2,5	17,5	45,0	27,5	7,5	0,0	100,0
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	1,3	20,6	30,9	26,3	18,1	2,8	100,0
M - Istruzione	2,0	18,3	39,0	27,8	12,3	0,7	100,0
N - Sanità e assistenza sociale	0,2	8,5	28,2	41,6	19,8	1,7	100,0
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	0,7	8,7	20,8	39,2	28,3	2,3	100,0
Totale	1,2	15,3	29,4	31,4	21,4	1,3	100,0

Fonte: Base dati Fondimpresa, 2014

Infine, dai 65 anni in su si raggiunge il 2,8% dei beneficiari nelle Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese, il 2,7% negli alberghi e ristoranti e il 2,3% negli altri servizi pubblici, sociali e personali mentre le percentuali sono molto basse nell'Istruzione e nel Commercio.

Figura 5 Lavoratori raggiunti attraverso Conto Formazione e Conto di Sistema di Fondimpresa per Inquadramento professionale. – Distribuzione percentuale – 2014- .



Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Per quanto concerne l'inquadramento professionale prevalgono fra i beneficiari gli impiegati amministrativi e tecnici (45% circa) seguiti da operai generici (25,4%) e qualificati (23,3%) che insieme sono il gruppo più ampio. I quadri rappresentano il 4% circa mentre gli impiegati direttivi sono il 2,2%. Una maggior incidenza degli impiegati amministrativi e tecnici beneficiari di formazione riguarda gli organismi e le organizzazioni extraterritoriali (91%), l'Istruzione e la Sanità (72-73%) mentre è minore nell'agricoltura (8%) e in alberghi e ristoranti (13%).

Maggior incidenza della formazione agli impiegati direttivi è presente nelle attività finanziarie (10%), nell'Istruzione (9,3%) e nell'Estrazione di minerali (8,5%) mentre è minore nell'agricoltura, nelle altre industrie manifatturiere e negli organismi ed organizzazioni extraterritoriali (0,4% le prime due e assenti nelle ultime).

Per quanto concerne gli operai generici vi è percentualmente più peso nell'Agricoltura (71,4%), nelle Industrie Conciarie (65%) e in quelle del Tessile-abbigliamento (60,7%) mentre è inferiore nella Sanità (8,8%), nei Trasporti, magazzino e Comunicazioni (7,6%) e nell'Istruzione (7,3%).

Gli operai qualificati hanno una maggior incidenza fra i beneficiari della formazione nelle imprese estrattive (59,2%), nelle Costruzioni (48,1%) e nella Metallurgia (39,1%) mentre non ne hanno le imprese di servizi come le finanziarie e si segnala un 9,7% nell'Istruzione e 9,2% nella Produzione e distribuzione di energia, gas, acqua.

Infine, maggior incidenza dei quadri beneficiari di formazione da parte di Fondimpresa si trova nei settori della Fabbricazione del coke e raffinazione del petrolio (11,6%), nella fabbricazione di macchine elettriche ed elettroniche (9,6%), nei servizi di trasporti, magazzino e comunicazioni (8,4%) mentre è assente nelle attività finanziarie, nelle organizzazioni ed organismi extraterritoriali e nell'agricoltura, caccia e silvicoltura.

Per concludere, è interessante la proiezione sul 2015 delle diverse tipologie contrattuali. La variazione rispetto al 2014 mostra un calo di lavoratori beneficiari di formazione pari al 26,6%. In particolare i cali hanno riguardato la cassa integrazione (-93%), i contratti a progetto (-74%) ma anche i contratti a tempo indeterminato e determinato hanno toccato percentuali del 25/26%.

Pur considerando la provvisorietà dei dati 2015 un dato certo e incontrovertibile è il drastico calo dei lavoratori in Cassa Integrazione. Il livello di completezza/avanzamento per l'annualità 2015 dei dati estratti è pari a circa il 70% per il Conto Formazione e circa il 92% per il Conto Sistema anche se in valore assoluto ad oggi non verrebbero prese in considerazione circa 8.000 giornate formative. Su questa base si può anche ipotizzare che potrebbe essere confermata una live flessione o comunque una stabilizzazione del numero di lavoratori coinvolti.

Tabella 12 Lavoratori coinvolti per tipologia contrattuale – V.A. e Variazione percentuale - 2014/2015

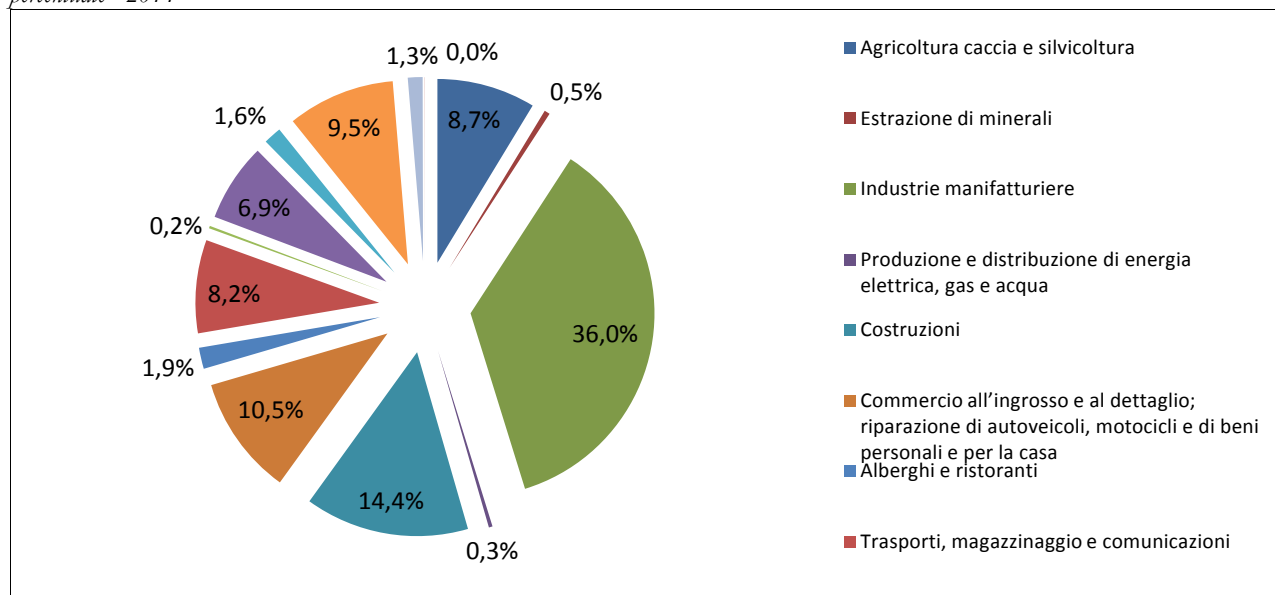
	2015	2014	Variazione %
Apprendisti	320	269	19,0
Cassa integrazione	55	811	-93,2
Contr. a progetto	12	46	-73,9
Contr. a tempo det.	2.773	3.739	-25,8
Contr. a tempo indet.	32.306	43.824	-26,3
Contr. di lav. a tempo parz.	952	907	5,0
Contr. di lav. intermitt.	17	24	-29,2
Contr. di lav. Ripartito	6	7	-14,3
Contr. Inserimento	26	41	-36,6
Mobilità	0	2	-100,0
Vuoto	0	10	-100,0
Totale	36.467	49.680	-26,6

Fonte: Elaborazione OBR Campania su Base dati Fondimpresa

1.5 Formazione erogata

Si è approfondita la formazione erogata in termini di ore a livello di sezione e divisione ATECO 2002 sia per quanto concerne il Conto di Sistema che il Conto Formazione. I valori registrati nei due canali di finanziamento sono leggermente divergenti rispetto all'anno passato dove erano quasi allineati: 107.018 ore per il Conto di Sistema e 85.886 per il Conto Formazione, con un totale di 192.904 ore, in media, poco più di 66 ore di formazione per ogni azienda coinvolta, ma mentre con il Conto di Sistema abbiamo una media di poco più di 47 ore ad azienda, per il Conto Formazione la media sfiora le 101 ore ad azienda. Complessivamente sono state realizzate attività formative per 3 ore 50 minuti di formazione per ogni partecipante. Con il Conto di Sistema le attività hanno avuto una durata media per partecipante decisamente maggiore: poco più di 4 ore e mezza contro poco più di 3 ore e venti minuti per lavoratore coinvolto nel conto formazione. Le aule sono state più affollate del dato che si ricava dividendo le ore per i lavoratori, poiché ogni lavoratore ha partecipato a più di un'attività formativa e il numero dei partecipanti è molto maggiore a quello dei codici fiscali dei lavoratori (presi una sola volta).

Figura 6 Ore di formazione erogate attraverso Fondimpresa e per sezione ATECO 2002 nell'ambito del Conto di Sistema – Distribuzione percentuale - 2014



Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

L'industria manifatturiera ha usufruito del 36% del totale delle ore di formazione erogate nel Conto di Sistema attraverso Fondimpresa. Seguono le Costruzioni col 14,4%, Commercio col 10,5% e Sanità con il 9,5% circa rispettivamente, Agricoltura con l'8,7% e le imprese di trasporti, magazzinaggio e comunicazioni con l'8,2% circa.

Fra le imprese del manifatturiero (fatta somma 100 la formazione erogata per questa categoria di imprese) il peso percentuale più elevato è nelle industrie della metallurgia e della fabbricazione di prodotti in metallo (23,6%) ed a seguire le industrie alimentari, delle bevande e del tabacco (18,7%) e quelle della fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici (17%).

Passando a esaminare le tematiche trattate nel Conto di Sistema, si riscontra la maggior incidenza di quella della Sicurezza sul Luogo di Lavoro (32,8%); seguono in ordine decrescente di formazione realizzata: la Gestione Amministrativa (9,7%), le Abilità Personali (9,0%), le Qualità (8%), le Tecniche di produzione (5,8%). Meno interesse riscuotono invece il Lavoro in Ufficio (0,2%) e la Contabilità-Finanza (0,4%).

Tabella 13 Ore di formazione erogate attraverso Fondimpresa per tematiche formative e per sezione ATECO 2002 nell'ambito del Conto di Sistema, Distribuzione percentuale - 2014

Tematiche⁵	AP	CF	GA	IA	I	LU	L	MV	Q	SL	TP	Totale
Settore												
Agricoltura caccia e silvicoltura	13,9	0,0	6,8	8,8	4,0	0,1	1,8	18,0	8,2	31,3	7,0	100,0
Estrazione di minerali	9,5	0,0	21,7	9,7	7,7	0,0	10,0	0,0	9,2	32,2	0,0	100,0
Industrie manifatturiere	5,0	0,6	10,9	19,2	4,8	0,2	5,6	4,1	8,3	32,0	9,3	100,0
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	6,2	0,0	0,0	10,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	79,8	3,1	100,0
Costruzioni	8,9	1,0	5,8	29,1	2,1	0,1	1,6	1,1	4,5	42,6	3,1	100,0
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione auto, moto e beni personali e per la casa	7,3	0,0	9,2	35,8	4,7	0,2	6,4	3,4	4,9	23,8	4,4	100,0
Alberghi e ristoranti	2,4	0,0	4,2	41,7	1,4	0,3	1,0	8,3	6,5	28,3	6,0	100,0
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	6,9	0,1	21,3	10,0	9,1	0,0	4,0	0,9	11,7	31,9	4,1	100,0
Attività finanziarie	21,2	0,0	4,7	30,6	0,0	0,0	11,8	0,0	0,0	31,8	0,0	100,0
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	6,8	0,4	13,9	25,5	9,8	0,1	5,1	4,9	6,6	23,1	3,8	100,0
Istruzione	4,0	0,0	10,7	2,2	14,0	1,4	16,2	2,6	8,4	28,5	11,9	100,0
Sanità e assistenza sociale	25,8	0,0	2,5	11,1	1,7	0,6	1,6	1,9	16,1	38,2	0,6	100,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	15,9	0,0	2,6	23,4	5,5	0,8	1,6	0,0	1,8	48,6	0,0	100,0
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0,0	0,0	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0	100,0
Totale complessivo	9,0	0,4	9,7	20,5	4,8	0,2	4,3	4,4	8,1	32,8	5,8	100,0

Fonte: Base dati Fondimpresa

Per quanto concerne la Sicurezza sul luogo di lavoro ha maggior incidenza nella Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas ed acqua (79,8%), negli Altri servizi pubblici, sociali e personali (48,6%) e per le Costruzioni (42,6%).

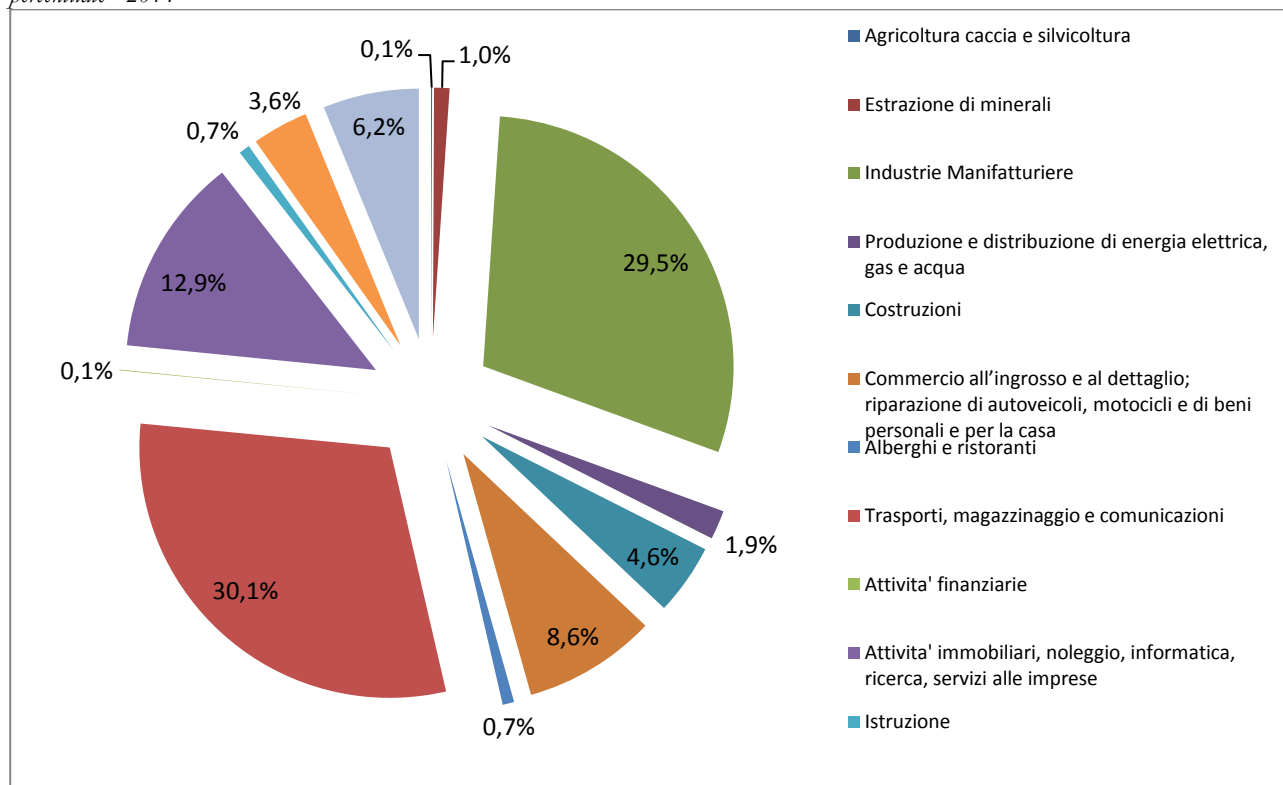
Per quanto attiene alla Gestione Amministrativa è maggiore l'incidenza nelle Organizzazioni ed organismi extraterritoriali (66,7%), nelle imprese estrattive (21,7%) ed in quelle dei trasporti, magazzinaggio e comunicazione (21,3%).

La formazione sulle Abilità personali ha maggior peso per le imprese della Sanità ed Assistenza sociale (25,8%), per le Attività finanziarie (21,2%) e per le imprese degli altri servizi pubblici, sociali e personali (15,9%).

⁵ Leggenda: AP= Abilità Personali, CF=Contabilità-Finanza, GA=Gestione Aziendale-amministrativa, IA=Impatto ambientale, I=Informatica, LU=Lavoro in Ufficio e Attività di Segreteria, L=Lingue, MV=Marketing e Vendite, Q=Qualità, SL=Sicurezza sul luogo di lavoro, TP=Tecniche di Produzione, TOT=totale

Per la Qualità vi è maggior incidenza nella formazione erogata dalle imprese di Sanità ed Assistenza sociale (16,1%), dalle imprese di trasporti, magazzinaggio e comunicazione (11,7%) e per le estrattive (9,2%).

Figura 7 Ore di formazione erogate attraverso Fondimpresa e per sezione ATECO 2002 nell'ambito del Conto Formazione – Distribuzione percentuale - 2014



Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Per il Conto Formazione in misura percentuale sono le imprese dei trasporti, il magazzinaggio e le comunicazioni ad avere fruito del maggior numero di ore (30,1%). A seguire le imprese manifatturiere col 29,5%, le attività immobiliari, di noleggio, l'informatica e altri servizi alle imprese col 13% circa ed il Commercio con l'8,6%.

Analizzando a livello di divisione le imprese manifatturiere, i settori prevalenti sono la fabbricazione di mezzi di trasporto con il 15,7%, le industrie alimentari e delle bevande e il comparto della lavorazione dei prodotti in metallo (14,5%), la fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici (12,4%).

Nel Conto Formazione le tematiche col maggior peso sono nell'ordine le Abilità Personali (30,5%), la Sicurezza sul Luogo di Lavoro (27%), le Tecniche di Produzione (9,7%), ed a seguire l'Informatica (8,8%), la Gestione Aziendale-Amministrativa (6,1%) e il Marketing e le Vendite (5,6%). Meno rilevanti tematiche come il Lavoro in Ufficio (0,1%) e la Contabilità-Finanza (1,6%).

Per quanto concerne le Abilità Personali hanno maggior incidenza negli Altri servizi pubblici, sociali e personali (57,3%), nei Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (51,9%) e nell'Istruzione (43,3%)

Per quanto attiene alla Sicurezza sul luogo di lavoro è maggiore l'incidenza nelle imprese della Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas ed acqua (71,2%), nelle imprese della Sanità ed Assistenza sociale (45,3%) e negli Alberghi e ristoranti (44,5%).

Tabella 14 - Ore di formazione erogate attraverso Fondimpresa per tematiche formative e per sezione ATECO 2002 nell'ambito del Conto Formazione Distribuzione percentuale - 2014

Settore	Tematiche ⁶	AP	CF	GA	IA	I	LU	L	MV	Q	SL	TP	Totale
A - Agricoltura caccia e silvicoltura		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	67,6	20,6	11,8	100,0
C - Estrazione di minerali		10,6	23,4	12,8	6,6	3,1	0,0	8,5	19,1	9,3	1,7	4,9	100,0
D - Industrie Manifatturiere		11,1	2,1	9,0	1,5	8,4	0,1	8,8	2,5	5,4	30,2	21,0	100,0
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua		25,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0	1,6	71,2	0,5	100,0
F - Costruzioni		3,1	3,1	4,9	13,5	9,6	0,8	1,8	7,0	5,6	38,6	11,9	100,0
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa		14,2	3,2	16,4	0,7	9,8	0,1	2,1	11,4	4,4	21,3	16,3	100,0
H - Alberghi e ristoranti		13,9	0,0	5,1	0,0	0,0	0,0	10,2	9,1	13,9	44,5	3,4	100,0
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni		51,9	0,5	2,4	1,7	3,9	0,1	0,6	10,1	2,6	25,2	1,1	100,0
J - Attività finanziarie		0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese		36,8	0,9	4,0	6,4	24,1	0,0	4,3	1,0	1,7	14,0	6,5	100,0
M - Istruzione		43,3	0,0	4,4	0,0	5,3	2,4	0,0	0,0	16,0	28,7	0,0	100,0
N - Sanità e assistenza sociale		25,9	0,0	3,4	0,0	6,5	0,0	0,0	2,8	12,4	45,3	3,7	100,0
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali		57,3	0,8	3,0	1,5	5,6	0,0	0,4	0,5	1,8	26,8	2,2	100,0
(vuoto)		0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	100,0
Totale complessivo		30,5	1,6	6,1	2,6	8,8	0,1	3,8	5,6	4,2	27,1	9,7	100,0

Fonte: Base dati Fondimpresa, 2014

La formazione sulle Tecniche di Produzione ha maggior peso per le industrie manifatturiere (21,0%), per il Commercio (16,3%) e per le Costruzioni (11,9%).

Per l'Informatica vi è maggior incidenza nella formazione erogata dalle imprese delle attività finanziarie (100% ma il numero complessivo è esiguo), dalle Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (24,1%) e per il Commercio (9,8%).

⁶ Leggenda: AP= Abilità Personali, CF=Contabilità-Finanza, GA=Gestione Aziendale-amministrativa, IA=Impatto ambientale, I=Informatica, LU=Lavoro in Ufficio e Attività di Segreteria, L=Lingue, MV=Marketing e Vendite, Q=Qualità, SL=Sicurezza sul luogo di lavoro, TP=Tecniche di Produzione, TOT=totale

1.6 Penetrazione di Fondimpresa nel tessuto produttivo regionale

Si analizzerà la “penetrazione” di Fondimpresa nel tessuto produttivo regionale, sia osservando il rapporto fra imprese aderenti a Fondimpresa e il totale della popolazione, sia fra beneficiari della formazione di Conto Formazione e Conto di Sistema e il totale della popolazione di imprese campane. Per quanto concerne il denominatore del rapporto ovvero la base su cui si è calcolata l’incidenza è stata utilizzata l’INPS per quanto concerne l’incidenza dei settori ATECO 2002 presenti nei database Fondimpresa sia per le imprese aderenti che beneficiarie. La base INPS è, peraltro, quella più corretta per un raffronto in quanto possono aderire a Fondimpresa solo imprese che vi siano iscritte. Le basi INPS utilizzate per un raffronto con le imprese e con i lavoratori beneficiari di formazione sono rispettivamente l’Osservatorio sulle Imprese (aggiornato al 2014) organizzato in un’unica sezione “Imprese del settore privato non agricolo e posizioni lavorative” e l’Osservatorio sui Lavoratori Dipendenti. Per quanto concerne l’Agricoltura, sempre sul Portale INPS è presente l’Osservatorio sul Mondo Agricolo da cui si sono tratti alcuni dati utili per il confronto col Database di Fondimpresa.

1.6.1 Penetrazione delle imprese aderenti a Fondimpresa

Osservando l’incidenza delle imprese aderenti a Fondimpresa sul totale delle iscritte ad INPS la copertura è pari a 135,4 aziende ogni 1.000. Più in dettaglio la copertura è massima in provincia di Salerno (175,8), su livelli assimilabili nelle province di Avellino, Benevento e Napoli (fra 129 e 135 aziende aderenti ogni 1.000 presenti nell’Archivio INPS) mentre è abbastanza più bassa in provincia di Caserta dove la copertura è di 88,3 aziende ogni 1.000.

Tabella 15 Imprese aderenti (U.P.) a Fondimpresa per provincia e per sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) per provincia e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 – 2014-

	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	172,1	20,2	879,3	227,6	301,7	207,0
Estrazione di minerali	277,8	166,7	0,0	428,6	550,0	333,3
Attività manifatturiere	173,9	199,8	156,0	216,4	252,8	210,5
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	444,4	300,0	533,3	404,8	333,3	400,0
Costruzioni	285,8	155,9	92,8	173,1	255,1	185,2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	71,1	94,5	70,0	113,1	136,7	107,6
Alberghi e ristoranti	59,2	75,6	40,0	95,9	73,4	77,9
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	117,2	119,4	120,5	213,4	258,4	202,9
Attività finanziarie	64,2	76,9	76,1	92,5	112,8	91,9
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	106,9	156,3	100,8	138,8	161,8	136,6
Istruzione	82,4	125,0	72,1	218,4	159,6	168,1
Sanità e assistenza sociale	89,3	116,1	57,2	47,7	123,8	63,7
Altri servizi pubblici, sociali e personali	63,1	77,1	52,8	81,8	89,7	77,9
Totale	134,5	129,0	88,3	135,3	175,8	135,4

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e dati Osservatorio INPS sulle Imprese, 2014

Tabella 16 Imprese aderenti (U.P) a Fondimpresa per classe di addetti per sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) per classe di addetti e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 – 2014

Sezioni ATECO 2002	Ù	10-49	50- 99	100-199	200 -499	> 500	Totale
Estrazione di minerali	180	650	500	n.d.	n.d.	n.d.	333,3
Attività manifatturiere	143,3	465,1	678,3	915,8	1.583,3	1600	210,5
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	278,7	333,3	1.000	1.000	1.000	1.000	400
Costruzioni	160,5	523,9	666,7	1750	1000	n.d.	185,2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	94,9	304,5	384,6	433,3	381	200	107,6
Alberghi e ristoranti	68,6	163,5	274	500	0	n.d.	77,9
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	165,3	378,8	357,1	234	363,6	545,5	202,9
Attività finanziarie	83,8	250	153,8	0	n.d.	0	91,9
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	115	343,5	456,9	521,1	484,8	238,1	136,6
Istruzione	160,3	222,5	63,8	0	n.d.	n.d.	168,1
Sanità e assistenza sociale	46,5	316,2	500	270,3	533,3	n.d.	63,7
Altri servizi pubblici, sociali e personali	62,5	239	529,4	363,6	428,6	250	77,9
Totale	107	358,3	486,5	569,8	644,9	571,4	132,1

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e dati Osservatorio INPS sulle Imprese, 2014

A livello di settori ATECO 2002 la copertura è piuttosto forte in settori con relativa minor numerosità (400 imprese ogni 1.000 nella Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua, 333,3 per le imprese estrattive e 207 per quanto concerne le imprese agricole). E' ancora piuttosto importante per quanto concerne le attività manifatturiere (1 su 5, ovvero 210 ogni 1.000), per le imprese di Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (203 ogni 1.000) e per quelle di Costruzioni (185 ogni 1.000). Minore è la copertura per quanto concerne Sanità ed Assistenza Sociale (63,7 ogni 1.000), alberghi e ristoranti e altri servizi pubblici, sociali e personali (per entrambi i comparti 77,9 imprese ogni 1.000). La copertura su base dimensionale è piuttosto elevata a partire dalle imprese fra 50 e 99 addetti (486,5 su 1.000) fra 570 e 644 imprese su 1.000 a partire dai 100 addetti con un picco massimo fra 200 e 499 addetti. In alcuni casi la copertura supera quota 1.000 probabilmente per discrepanze fra i due database, ma anche perché sulla base di verifiche effettuate dall'AT permangono nel database alcune aziende di grandi dimensioni non più operative.

Sulla base della riclassificazione EUROSTAT (Nace rev.2) si è calcolata l'incidenza delle imprese aderenti a Fondimpresa stavolta sulle imprese presenti nell'Archivio ISTAT ASIA. La scelta di questo archivio, come denominatore per calcolare l'incidenza deriva dall'impossibilità di riclassificare le imprese dell'Osservatorio INPS sulle imprese in quanto quest'ultimo fornisce dati relativi al più al livello di sezione ATECO 2002 INPS e non divisione. Chiaramente la base dati ASIA racchiude un maggior numero di imprese per cui l'incidenza complessiva risulta inferiore rispetto a quanto visto nelle elaborazioni precedenti.

Nel complesso la copertura di Fondimpresa rispetto ad un universo più prossimo a quello censuario mostra a livello di imprese manifatturiere nel loro complesso una copertura di 142,7 imprese ogni 1.000 e per quanto concerne i servizi la copertura è di 38,6 ogni 1.000 imprese. Nel complesso la copertura fra imprese manifatturiere e di servizi è di 47,6 imprese ogni 1.000.

Scendendo in maggior dettaglio la copertura cresce al crescere della dimensione. La copertura sulle imprese con almeno 250 dipendenti arriva a 629 imprese ogni 1.000 mentre quella sulle imprese con meno di 10 addetti raggiunge 35,7 imprese ogni 1.000. Per le imprese high-tech manifatturiere la copertura sale a 625 imprese su 1.000 e per le medium-high tech a 542 su 1.000. Fra i servizi il top della

copertura riguarda le imprese di servizi al mercato ad alto contenuto di conoscenza dove sono aderenti a Fondimpresa 139,1 imprese ogni 1.000

Tabella 17 Imprese aderenti (U.P.) a Fondimpresa riclassificate (NACE rev.2) per classe di addetti per sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) riclassificate per classe di addetti e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 - 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	0-9	10-49	50-249	250 e più	Totale
High technology manufacturing	396,9	970,6	1.727,3	n.d.	625,0
Medium high tech manufacturing	387,5	902,4	1.101,4	916,7	542,4
Medium low tech manufacturing	85,5	549,8	738,3	2.000,0	140,0
Low tech manufacturing	67,2	354,7	737,6	1.750,0	102,6
Totale Manifatturiere	89,6	486,0	847,6	1.590,9	142,7
High-tech knowledge intensive services	8,3	384,1	377,4	55,6	10,9
Knowledge intensive market services	117,0	630,5	888,9	2.000,0	139,1
Knowledge intensive financial services	17,5	236,8	117,6	0,0	20,1
Other knowledge intensive services	29,3	272,1	422,5	545,5	39,6
Less knowledge intensive market services	35,9	256,1	430,8	470,6	44,0
Other less knowledge intensive	41,1	396,1	520,0	1.000,0	47,6
Totale Servizi	31,1	278,7	432,4	421,6	38,6
Totale	35,7	338,1	564,5	629,0	47,6

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e Archivio ASIA ISTAT sulle Imprese, 2014

Osservando la copertura complessiva su base provinciale avendo come denominatore le imprese presenti nell'Archivio ISTAT ASIA, a Salerno è pari a 57,9 imprese ogni 1.000, seguita da Napoli (49,2 imprese ogni 1.000) e Benevento (44,9 ogni 1.000). Chiudono Avellino con una copertura di 36,2 imprese ogni 1.000 e Caserta (33 imprese ogni 1.000). La copertura sulle manifatturiere high-tech è molto elevata a Salerno (807,7 ogni 1.000) e Benevento (777,8 ogni 1.000) e permane comunque elevata in tutte le province (Napoli 625 ogni 1.000, Avellino 692 ogni 1.000 e Caserta 406,3 ogni 1.000).

Per quanto concerne la copertura sulle imprese di servizi ad alto contenuto di conoscenza ed hi-tech raggiunge 126,6 imprese ogni 1.000 a Benevento ed è abbastanza elevata a Salerno e Napoli (rispettivamente 117 e 114 ogni 1.000 imprese iscritte nell'archivio ASIA). Per quanto concerne la copertura sulle imprese di servizi al mercato ad alto contenuto di conoscenza questa è meno rilevante nel complesso con 14 imprese ogni 1.000 ed in particolare 6,3 ogni 1.000 a Caserta ed 8,4 ad Avellino mentre il massimo raggiunto sono 17,5 imprese ogni 1.000 nel napoletano.

Tabella 18 Imprese aderenti (U.P.) a Fondimpresa riclassificate (NACE rev.2) per Provincia e per sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) riclassificate per Provincia e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 - 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Campania
High technology manufacturing	692,3	777,8	406,3	625,0	807,7	625,0
Medium high tech manufacturing	461,0	493,7	450,7	594,6	543,7	542,4
Medium low tech manufacturing	152,7	155,6	106,8	131,1	168,3	140,0
Low tech manufacturing	78,5	86,6	76,0	103,6	132,5	102,6
Totale Manifatturiere	125,9	136,5	113,0	140,9	174,1	142,7
High-tech knowledge intensive services	92,3	126,6	62,0	114,5	117,3	108,0
Knowledge intensive market services	8,4	10,7	6,3	17,5	13,0	14,0
Knowledge intensive financial services	14,0	20,0	16,4	19,1	27,6	20,1
Other knowledge intensive services	28,9	37,7	25,4	41,5	50,0	39,6
Less knowledge intensive market services	28,6	41,4	30,9	45,3	55,3	44,0
Other less knowledge intensive	22,5	26,5	25,9	62,7	45,1	47,6
Totale Servizi	24,9	34,8	25,8	41,0	46,6	38,6
Totale	36,2	44,9	33,0	49,2	57,9	47,6

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e Archivio ASIA ISTAT sulle imprese, 2014

1.6.2 Penetrazione delle imprese beneficiarie di formazione Fondimpresa

Se il dato della penetrazione di Fondimpresa relativo alle imprese aderenti esprime un potenziale, ancora più interessante è quello relativo alle imprese che effettivamente hanno beneficiato o usufruito di formazione attraverso il Conto di Sistema o il Conto Formazione grazie alla presenza di Fondimpresa. In questo caso, oltre al confronto con l'Archivio INPS e quello ASIA, come avvenuto per le imprese aderenti, è stato possibile un confronto sui lavoratori effettivamente formati e quelli presenti nell'Osservatorio INPS sui Lavoratori dipendenti.

Tabella 19 Unità produttive raggiunte per provincia e sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) per provincia e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 - 2014

Sezione ATECO 2002	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	88,4	2,9	275,9	32,5	112,1	70,7
Estrazione di minerali	55,6	83,3	0,0	71,4	300,0	125,0
Attività manifatturiere	40,8	32,8	43,2	52,4	70,3	52,6
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	222,2	100,0	200,0	309,5	250,0	250,0
Costruzioni	26,6	6,3	7,7	23,9	29,6	21,2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	6,3	3,7	4,7	10,6	16,1	10,2
Alberghi e ristoranti	4,1	3,6	0,9	7,0	6,3	5,5
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	27,2	11,2	29,5	44,2	62,0	44,1
Attività finanziarie	0,0	0,0	0,0	7,6	8,9	5,9
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	14,0	10,8	12,3	16,7	26,0	17,4
Istruzione	11,8	34,1	14,9	44,1	18,1	31,8
Sanità e assistenza sociale	45,8	35,5	17,0	12,5	38,2	18,9
Altri servizi pubblici, sociali e personali	8,4	2,1	0,8	8,6	6,8	6,8
Totale	21,2	11,7	13,0	20,3	31,8	21,3

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e dati Osservatorio INPS sulle imprese 2014

Tabella 20 Unità produttive raggiunte per classe di addetti e sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) per classe di addetti e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 - 2014

Sezione ATECO 2002	0-9	10-49	Da 50 a 99	Da 100 a 199	Da 200 a 499	> 500	Totale
Estrazione di minerali	20,0	300,0	0,0	n.d.	n.d.	n.d.	111,1
Attività manifatturiere	20,7	155,9	337,2	568,4	833,3	1300,0	52,0
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	98,4	250,0	875,0	1000,0	1000,0	500,0	250,0
Costruzioni	13,0	128,6	185,2	583,3	0,0	n.d.	20,8
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	5,7	72,3	144,2	266,7	95,2	0,0	10,0
Alberghi e ristoranti	3,4	25,9	54,8	50,0	0,0	n.d.	5,5
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	17,6	124,9	265,3	276,6	227,3	727,3	41,9
Attività finanziarie	4,2	13,9	76,9	0,0	n.d.	0,0	5,3
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	8,3	88,2	224,1	211,3	151,5	142,9	17,0
Istruzione	25,2	66,5	0,0	0,0	n.d.	n.d.	31,8
Sanità e assistenza sociale	7,0	164,5	397,1	270,3	533,3	n.d.	18,7
Altri servizi pubblici, sociali e personali	3,2	35,8	78,4	227,3	214,3	250,0	6,7
Totale⁷	9,3	103,1	232,1	333,3	326,1	464,3	19,8

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e dati Osservatorio INPS sulle imprese 2014

⁷ La leggera differenza di copertura sul totale per quanto concerne le imprese suddivise per classi di addetti dipende dalla presenza nell'archivio di Fondimpresa di alcune unità locali per le quali non è presente il numero di addetti totali ed all'assenza nel database INPS di una classificazione delle imprese agricole in base alle classi di addetti.

Per quanto concerne la copertura a livello di sezioni ATECO 2002, vi è un massimo di 250 ogni 1.000 fra le imprese della Produzione e Distribuzione di energia elettrica, gas e acqua, 125 ogni 1.000 nelle imprese estrattive, 52,6 ogni 1.000 fra le manifatturiere, 44,1 ogni 1.000 fra i servizi di trasporto, magazzinaggio e comunicazioni. Copertura più blanda per quanto concerne alberghi e ristoranti (5,5 ogni 1.000), le Attività Finanziarie (5,9 ogni 1.000) e gli altri Servizi pubblici, sociali e personali (6,8 ogni 1.000).

La copertura di Fondimpresa, relativamente alle imprese beneficiarie di formazione sul totale delle imprese iscritte all'INPS riguarda 464 imprese su 1.000 fra quelle con almeno 500 addetti; fra le 326 e le 333 ogni mille per le imprese delle due classi 100-199 e 200-499. Si scende poi ad una copertura appena superiore ad un'impresa su cinque per le imprese fra 50 e 99 addetti, a circa una su dieci fra i 10 ed i 49 addetti ed a 9 imprese su 1.000 in quelle che non raggiungono i 10 addetti.

Tabella 21- Imprese (U.P) raggiunte da Fondimpresa riclassificate (NACE rev.2) per classe di addetti per sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) riclassificate per classe di addetti e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 – 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	0-9	10-49	50-249	250 e più	Totale
High technology manufacturing	68,7	382,4	727,3	n.d.	210,2
Medium high tech manufacturing	61,5	320,1	608,7	1166,7	156,0
Medium low tech manufacturing	14,1	185,6	345,8	1500,0	35,5
Low tech manufacturing	10,6	105,0	333,3	1375,0	23,5
Totale Manifatturiere	14,4	158,2	408,5	1590,9	36,0
High-tech knowledge intensive services	0,9	107,9	264,2	388,9	1,9
Knowledge intensive market services	9,2	123,2	111,1	0,0	13,8
Knowledge intensive financial services	1,0	26,3	0,0	0,0	1,3
Other knowledge intensive services	4,3	104,9	274,6	454,5	9,2
Less knowledge intensive market services	2,8	59,3	151,8	235,3	5,0
Other less knowledge intensive	0,8	72,5	120,0	1500,0	2,4
Totale Servizi	2,5	69,6	179,2	303,9	4,8
Totale	3,5	95,0	252,2	532,3	7,5

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e Archivio ASIA ISTAT sulle imprese, 2014

Utilizzando la riclassificazione EUROSTAT (NACE Rev.2), si può osservare come la copertura complessiva di imprese beneficiarie di formazione di industria e servizi è complessivamente pari a 7,5 imprese ogni 1.000 (36 manifatturiere su 1.000 e 4,8 imprese di servizi ogni 1.000). Per quanto concerne la copertura dimensionale di queste due categorie di imprese, si arriva a 532 ogni 1.000 nelle imprese per le imprese con almeno 250 addetti, 252 ogni 1.000 per quelle fra 50 e 249 addetti e 3,5 su 1.000 per quelle inferiori a 10 addetti.

Osservando in maggior dettaglio le imprese manifatturiere e di servizi in base al livello tecnologico e di conoscenza si evince che:

- Vi è una copertura di 210 imprese su 1.000 delle imprese manifatturiere beneficiarie di formazione rispetto alla popolazione totale di manifatturiere hi-tech;
- Per le imprese manifatturiere low-tech la copertura è di 23,5 imprese ogni 1.000;
- Per i servizi hi-tech la copertura è di 1,9 imprese ogni 1.000 vista anche la loro dimensione più piccola rispetto alle manifatturiere;
- Per le imprese di servizi al mercato con alto contenuto di conoscenza la copertura sale a 13,9 imprese ogni 1.000;
- Per le imprese di servizi con minor contenuto di conoscenza la copertura varia da un massimo di 5 imprese ogni 1.000 ad un minimo di 2,4 ogni 1.000.

Per quanto riguarda il livello provinciale della formazione effettivamente erogata, la massima copertura è nella provincia di Salerno (10,6 ogni 1.000 di quelle presenti nell'archivio ASIA), ed a seguire Napoli (7,4 ogni 1.000) ed Avellino (6,5 ogni 1.000). Chiudono Benevento e Caserta dove la copertura per i settori dell'industria e dei servizi è pari rispettivamente a 4,6 e 5,1 imprese ogni 1.000.

Tabella 22 Imprese (U.P) raggiunte da Fondimpresa riclassificate (NACE rev.2) per Provincia e per sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) riclassificate per Provincia e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 – 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Campania
High technology manufacturing	153,8	0,0	218,8	239,6	192,3	210,2
Medium high tech manufacturing	127,7	101,3	131,5	189,1	132,4	156,0
Medium low tech manufacturing	43,6	31,5	30,9	29,4	48,3	35,5
Low tech manufacturing	12,4	10,1	18,5	22,4	38,6	23,5
Totale Manifatturiere	29,3	22,4	31,7	34,6	48,6	36,0
High-tech knowledge intensive services	7,9	19,5	7,8	21,8	21,5	18,9
Knowledge intensive market services	1,9	0,3	0,6	1,6	1,4	1,4
Knowledge intensive financial services	0,0	0,0	0,0	1,6	2,2	1,3
Other knowledge intensive services	13,0	9,8	6,0	8,6	11,9	9,2
Less knowledge intensive market services	3,0	2,0	2,9	5,0	7,9	5,0
Other less knowledge intensive	0,0	0,0	0,5	3,6	2,6	2,4
Totale Servizi	3,6	2,7	2,7	4,9	6,9	4,8
Totale	6,5	4,6	5,1	7,4	10,6	7,5

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e Archivio ASIA ISTAT sulle imprese, 2014

Fra le imprese manifatturiere hi-tech si registra un picco a Napoli (239,6 ogni 1.000) ed a Caserta (218,8 ogni 1.000). Per quanto concerne la copertura dei servizi ad alto contenuto di conoscenza ed hi-tech questa raggiunge 21,8 imprese ogni 1.000 in provincia di Napoli e 21,5 ogni 1.000 in provincia di Salerno. Le imprese di servizi al mercato ad alto contenuto di conoscenza sono 1,9 su 1.000 ad Avellino ed 1,6 su 1.000 a Napoli.

1.6.3 Lavoratori raggiunti da Fondimpresa

Per quanto concerne i lavoratori raggiunti, i dati sono a disposizione nei database Fondimpresa e c'è l'opportunità di confrontali con i dati presenti nei data base INPS (Osservatorio sui Lavoratori dipendenti).

Complessivamente la copertura di Fondimpresa a livello di lavoratori formati è pari a 53,2 lavoratori ogni 1.000 (57,4 maschi e 45,4 femmine ogni 1.000). A livello di qualifica dei lavoratori questa è pari a 143,9 quadri ogni 1.000, 78 impiegati ogni 1.000, 38,6 operai ogni 1.000.

A livello settoriale, invece, la copertura è maggiore per i lavoratori dei settori dei servizi di trasporto, magazzinaggio e comunicazioni (154,4 ogni 1.000), delle imprese estrattive (132 ogni 1.000), della

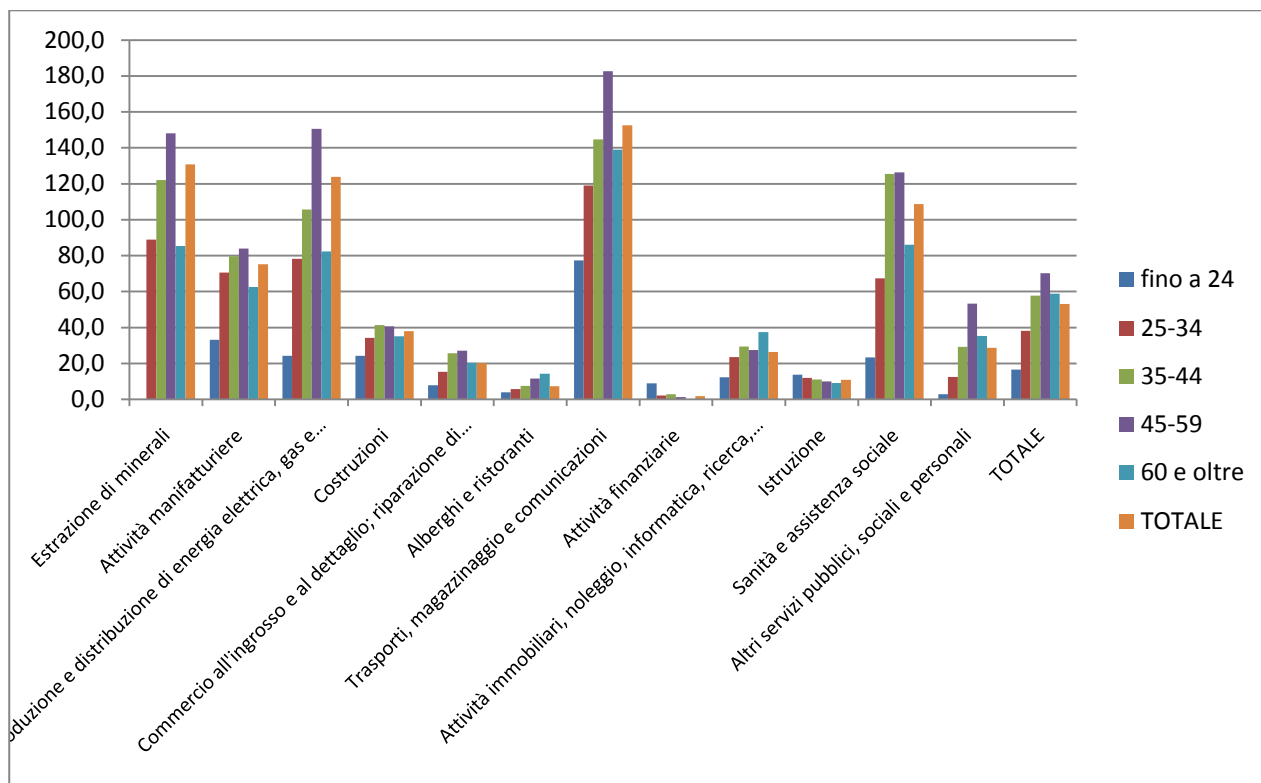
produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua (130 ogni 1.000), della Sanità ed Assistenza sociale (110,4 ogni 1.000) e delle imprese manifatturiere (85,4). Meno importante la copertura per le imprese dell'Istruzione (11 ogni 1.000 lavoratori), per alberghi e ristoranti (7,7 ogni 1.000) e per le attività finanziarie (1,9 lavoratori ogni 1.000).

Tabella 23 Lavoratori delle imprese raggiunte da Fondimpresa per qualifiche dei lavoratori coinvolti e per sesso, almeno per sezione ATECO 2002, rispetto al totale dei lavoratori delle imprese per qualifiche dei lavoratori e per sesso, per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000, 2014

Sezione ATECO 2002	Sesso	Operai	Impiegati	Quadri	TOTALE
Estrazione di minerali	Maschi	158,5	114,6	109,1	142,4
	Femmine	666,7	50,8	0,0	62,5
	TOTALE	161,2	94,3	96,8	132,0
Attività manifatturiere	Maschi	73,8	134,2	176,8	85,4
	Femmine	36,5	94,9	209,5	54,2
	TOTALE	65,5	119,7	180,5	77,6
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	Maschi	140,2	137,1	96,3	135,9
	Femmine	125,0	85,2	205,1	91,2
	TOTALE	140,1	126,0	107,1	129,9
Costruzioni	Maschi	35,9	70,2	88,2	38,6
	Femmine	54,9	40,2	200,0	42,1
	TOTALE	36,0	56,8	98,2	38,9
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	Maschi	21,7	30,4	69,1	24,4
	Femmine	11,9	21,2	39,1	16,7
	TOTALE	18,3	25,1	59,9	21,1
Alberghi e ristoranti	Maschi	6,7	18,5	37,4	7,5
	Femmine	7,4	11,2	0,0	7,8
	TOTALE	7,0	14,6	28,8	7,7
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	Maschi	64,4	262,6	412,3	129,9
	Femmine	73,9	280,9	619,6	264,8
	TOTALE	64,8	269,8	457,2	154,4
Attività finanziarie	Maschi	6,7	1,8	0,0	1,3
	Femmine	18,0	3,0	0,0	2,7
	TOTALE	9,8	2,4	0,0	1,9
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	Maschi	21,7	40,1	82,8	28,1
	Femmine	27,4	24,6	35,4	26,0
	TOTALE	23,6	31,7	73,1	27,2
Istruzione	Maschi	6,0	4,4	500,0	4,9
	Femmine	36,0	11,2	500,0	12,8
	TOTALE	28,6	9,7	500,0	11,0
Sanità e assistenza sociale	Maschi	61,5	146,0	431,0	108,2
	Femmine	80,7	124,9	416,7	111,6
	TOTALE	72,1	131,3	424,5	110,4
Altri servizi pubblici, sociali e personali	Maschi	33,1	36,3	101,4	34,1
	Femmine	13,5	40,5	147,1	23,9
	TOTALE	26,6	38,4	109,9	30,2
TOTALE	Maschi	43,5	95,6	137,8	57,4
	Femmine	24,3	63,0	167,3	45,4
	TOTALE	38,6	78,0	143,9	53,2

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa e Osservatorio sul lavoro dipendente INPS, 2014

Figura 8 Lavoratori delle imprese raggiunte da Fondimpresa per classe di età dei lavoratori e per sezione ATECO 2002 sul totale lavoratori delle imprese per classe di età dei lavoratori e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 - 2014



Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa e Osservatorio sui Lavoratori dipendenti INPS, 2014

Per i lavoratori fino a 24 anni la copertura è di 16,6 ogni 1.000 lavoratori. Fra i 25 ed i 34 anni la copertura è di 38,2 ogni 1.000 lavoratori, fra i 35 ed i 44 anni sale a 57,7 ogni 1.000 lavoratori e fra i 45 ed i 59 raggiunge 70,3 lavoratori ogni 1.000. Oltre 60 anni, infine, la copertura è di 58,8 lavoratori ogni 1.000.

1.7 Conclusioni

Nel complesso Fondimpresa, nel corso del 2014, ha raggiunto 2.896 imprese con un rapporto di 2,7 imprese formate attraverso il Conto di Sistema ad una formata attraverso il Conto Formazione.

La formazione si conferma piuttosto “Napoli-centrica” con la provincia di Napoli che rappresenta oltre il 48,6% delle imprese che usufruiscono di formazione e Salerno rappresenta il secondo polo per importanza con un peso attorno al 31,9%. Sono imprese manifatturiere un’impresa su tre (fra cui emergono le industrie alimentari e delle bevande, quelle dei prodotti in metallo, le imprese che costruiscono macchine ed apparecchi meccanici) fra quelle che ricorrono alla formazione con Fondimpresa e seguono settori importanti come le costruzioni, il commercio, i servizi di trasporto, magazzinaggio e comunicazione, le attività immobiliari, di noleggio e di servizi alle imprese. Questi settori rappresentano quasi l’80% del totale delle imprese formate.

Le imprese fino a 9 addetti sono il 42,3% del totale e quelle fra 10 e 49 addetti rappresentano un ulteriore 41%. La dimensione media di imprese formate rima pertanto tendenzialmente piccola.

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

L’utilizzo della riclassificazione EUROSTAT (NACE Rev.2) ha permesso di osservare come le imprese manifatturiere hi-tech aderenti a Fondimpresa abbiano una penetrazione di 625 imprese ogni 1.000 mentre quelle beneficiarie di formazione siano 210 ogni mille. A livello di Servizi la copertura sui Servizi hi-tech ad alto contenuto di conoscenza è per le aderenti di 10,9 imprese ogni 1.000 ed 1,9 per le beneficiarie mentre la copertura sulle imprese di servizi al mercato con alto contenuto di conoscenza sia pari a 139,1 ogni 1.000 per le imprese aderenti a Fondimpresa e 13,8 ogni 1.000 per le beneficiarie di formazione.

Il tasso di penetrazione nel complesso è stato pari a 47,6 imprese su 1.000 fra quelle che hanno aderito a Fondimpresa sul totale delle unità locali campane rientranti nell’Industria e nei Servizi riclassificati sulla base del livello tecnologico e del contenuto di conoscenza e 7,5 su 1.000 per quanto concerne quelle che hanno usufruito di formazione. La penetrazione di Fondimpresa nei comparti riclassificati è stata maggiore nelle manifatturiere rispetto ai servizi ed ha raggiunto in misura abbastanza importante le industrie ad elevata intensità di ricerca e sviluppo e meno le imprese finanziarie. La provincia di Salerno è coperta in misura superiore nei settori riclassificati (10,6 ogni 1.000) seguita dalla provincia di Napoli (7,4 su 1.000 unità locali campane).

La penetrazione di Fondimpresa complessiva è stata calcolata sulla base dati INPS. Come penetrazione nel tessuto produttivo per quanto concerne i formati i settori della produzione e distribuzione di energia elettrica, gas ed acqua, estrattivo ed agricolo e quelli manifatturieri e dei servizi di trasporto, magazzinaggio e comunicazioni sono quelli con maggior copertura (250, 125, 70, 52 e 44 e 24 imprese su 1.000 rispettivamente).

Fra le imprese aderenti, la provincia di Salerno è quella con maggior incidenza di imprese (57,9 ogni 1.000) mentre quella di Caserta con 33 ogni 1.000 è la provincia con minor penetrazione. La copertura di Fondimpresa è maggiore nelle imprese con almeno 200 addetti (aderiscono almeno un’impresa su due) mentre scende a 107 imprese ogni 1.000 fra le imprese fino a 9 addetti.

La formazione tramite Fondimpresa ha raggiunto ben 49.680 lavoratori differenti al netto delle ridondanze fra Conto di Sistema e Conto Formazione con una forte prevalenza di formazione indirizzata a lavoratori a tempo indeterminato (88% circa) con i lavoratori maschi che rappresentano il 70% dei formati totali. Le donne, come avviene tradizionalmente, hanno più incidenza nei contratti a tempo determinato e/o parziale. Si rivolge in misura importante a lavoratori sopra i 45 anni (ben il 54,2%) ed è ancora poco rivolta ai giovanissimi (l’1,2% fino ai 24 anni) e poco più del 15% fino ai 34 anni. I più giovani sono un po’ più presenti nel settore ricettivo, agricolo e nelle attività finanziarie.

Sono stati raggiunti 53,2 lavoratori ogni 1.000 considerando i lavoratori con qualifiche di quadri, impiegati ed operai (rispettivamente 144, 78 e 39).

I lavoratori maschi hanno picchi di incidenza sul totale elevati nel settore estrattivo (142 su 1.000) e nella Produzione di energia elettrica, gas, acqua (136 su 1.000) e nei trasporti, magazzinaggio e comunicazione mentre le donne hanno copertura maggiore nei servizi di trasporto, magazzinaggio e comunicazioni (265 su 1.000) nella Sanità e nella Produzione di energia elettrica, gas e acqua (rispettivamente 112 e 91 su 1.000).

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

* è piuttosto rilevante il 36% di imprese del manifatturiero fra quelle che hanno usufruito della formazione erogata da Fondimpresa per quanto concerne il Conto di Sistema ed il 29,5% per quanto riguarda il Conto Formazione.

* le imprese di Costruzioni raggiungono il 14,4% nel Conto di Sistema mentre le imprese di trasporti, magazzinaggio e comunicazione sono oltre il 30% nel Conto Formazione lievemente superiori alle manifatturiere;

* Per il Conto di Sistema le prime tre tematiche per importanza sono nell'ordine la Sicurezza sul Luogo di Lavoro (32,8%), la Gestione Amministrativa (9,7%), le Abilità Personali (9,0%).

* nel Conto Formazione le tre tematiche principali sono le Abilità Personali (30,5%), la Sicurezza sul Luogo di Lavoro (27%), le Tecniche di Produzione (9,7%).

Il quadro complessivo mostra una discreta penetrazione di Fondimpresa per quanto concerne le imprese aderenti mentre non è elevatissimo (21,3 imprese su 1.000 tenuto conto dell'incidenza sulle imprese iscritte all'INPS e circa 53 lavoratori ogni 1.000) per quanto concerne imprese e lavoratori che hanno usufruito di formazione ma il dato, per una valutazione migliore, va confrontato con i risultati delle altre articolazioni territoriali a livello nazionale. Il dato relativo all'incidenza sulla più vasta popolazione ASIA ISTAT e considerati i settori dell'Industria e dei Servizi è pari a 7,5 imprese ogni 1.000.

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

Il rapporto maschi-femmine è piuttosto sbilanciato a favore dei primi (7 su 10 fra i formati) benché non vada trascurata la scelta delle tematiche che soprattutto nella Sicurezza sul luogo di lavoro (tematica preponderante) non di rado porta scelte condizionate dalla maggior presenza di maschi nei comparti che richiedono piani e azioni formative sul tema.

E' abbastanza sbilanciata verso lavoratori superiori ai 45 anni la formazione erogata (54% circa) mentre è poco indirizzata ai giovanissimi (percentuali molto basse sotto i 24 anni) probabilmente per scelte aziendali legate da un lato ad una maggior platea di lavoratori non giovanissimi e dall'altra probabilmente da scelte formative differenti sulla base dell'età dei lavoratori.

L'88% dei formati hanno un contratto a tempo indeterminato e quindi la formazione legata ad altre forme contrattuali è relativamente bassa sia pure in crescita.

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

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 si incentra sull'analisi dello scenario campano relativo all'economia nel suo complesso che consente anche di avere percezione delle dinamiche relative ai settori produttivi, all'occupazione sia in un'ottica di breve periodo che di medio periodo potendo osservare serie storiche pluriennali.

Fra le fonti consultate per poter ricostruire lo scenario regionale si citano le seguenti:

- Conti economici ISTAT (2015);
- Economie regionali della Banca d'Italia (dicembre 2015);
- Rapporto SVIMEZ (2015);
- MIUR;
- Indagine sulle condizioni di vita (EU-SILC) 2013;
- Indagine sulla Qualità della Vita del Sole 24 ore (2014);
- Indagine Continua sulle Forze di Lavoro, ISTAT;
- Osservatorio INPS sulle Imprese;
- Osservatorio INPS sul lavoro dipendente;
- Rapporto statistico ARLAS (IV Trimestre 2015);
- Movimprese-Infocamere (2015);
- Censimento ISTAT sulle imprese;
- Indagine Excelsior Unioncamere (2015);
- Banca dati on line ISTAT (dati.istat.it).

Si è fatto riferimento, per imprese ed occupazione, oltre all'ISTAT, all'archivio INPS ovvero agli Osservatori sulle Imprese e sui lavoratori dipendenti che hanno una maggior coerenza con quanto mostrato nel capitolo 1 con i dati Fondimpresa ed in particolare con le imprese aderenti o beneficiarie della formazione con Fondimpresa.

Nell'archivio INPS l'unità statistica di rilevazione è rappresentata dall'impresa che ha presentato almeno una denuncia mensile nell'anno. Sono escluse, come già accennato, le imprese tenute al versamento dei contributi previdenziali dei settori economici dell'Agricoltura e della Pubblica Amministrazione. L'Osservatorio fornisce, dunque, informazioni sulle imprese: - che abbiano alle proprie dipendenze lavoratori assicurati presso l'INPS; - che abbiano presentato almeno una denuncia mensile nell'anno; - che operino in tutti i settori economici, eccetto quelli dell'Agricoltura e della Pubblica Amministrazione.

2.2 Panoramica sul contesto produttivo territoriale

La Campania ha attraversato la crisi iniziata nel 2008 partecipando in modo rilevante al crescente divario tra il Sud, dove la dinamica di contrazione della produzione è tale da travalicare la portata della crisi europea, e il Centro Nord d'Italia, dove gli indicatori economici registrano un cambio di segno. Nel 2014 si conferma la seconda regione più povera dell'Italia risultando al 19° posto, seguita soltanto dalla Calabria ed a ridosso di Puglia e Sicilia, con un Prodotto Lordo pro capite di 16.821 euro contro i 37.028 della regione più ricca, la Valle d'Aosta (Tabella 2.1). Il PIL pro capite della Campania è molto prossimo a quello medio del Mezzogiorno, ma si evidenzia una forte distanza dal reddito pro capite nazionale che si attesta a 26.548 euro⁸. Tuttavia in Campania si verifica un “effetto di massa” che la posiziona al settimo posto tra le regioni italiane, dietro la Toscana e prima della Sicilia, con un prodotto interno lordo di 98.670 miliardi nel 2014 che ne fa la regione del Sud che maggiormente contribuisce al PIL italiano dovuto alla consistenza numerica e all'incidenza della sua popolazione che con 5.870.000 abitanti circa è quasi un decimo della popolazione italiana. Come per il PIL, in molte altre possibili graduatorie di indicatori macroeconomici e congiunturali, la Campania oscilla tra le posizioni più basse per quanto riguarda i valori individualizzati e quelle migliori per quanto riguarda la massa dei valori espressi per ciascun parametro. E' uno dei molteplici modi in cui si esprime la complessità e contraddittorietà di questa regione.

Nel 2015 il PIL è cresciuto dell'1 per cento nel Nord Ovest e nel Mezzogiorno, dello 0,8 nel Nord Est e dello 0,2 al Centro. Alla crescita del Mezzogiorno, dopo sette anni consecutivi di calo, hanno contribuito la ripresa dei consumi delle famiglie e quella degli investimenti privati e pubblici.⁹

L'economia del Mezzogiorno, che registra una crescita positiva dopo sette anni consecutivi di calo, ha beneficiato della ripresa dei consumi delle famiglie, sostenuti dall'aumento dell'occupazione, e di quella degli investimenti, sia privati (come segnalato dell'indagine sulle imprese della Banca d'Italia), sia pubblici (come emerge dall'Indicatore anticipatore dei Conti pubblici territoriali dell'Agenzia per la coesione territoriale). Anche le esportazioni hanno ripreso a crescere nel Mezzogiorno, dopo due anni consecutivi di calo.

Il *Rapporto SVIMEZ 2015 sull'economia del Mezzogiorno* attraverso un'analisi dei dati più significativi sull'andamento dell'economia e della società meridionali, offre non solo una istantanea generale del Sud che ci restituisce il settennio di crisi, ma i tratti di fondo delle trasformazioni economiche, sociali e demografiche avvenute, di carattere dinamico e strutturale, da identificare e interpretare, su cui si possa concentrare l'attenzione degli esperti e dell'opinione pubblica più accorta e gli operatori politici a livello centrale e regionale, come prodromo alla definizione di un'efficace strategia di sviluppo.

Nel 2014 l'economia italiana ha stentato a riavviarsi su un sentiero di crescita, con un andamento ancora negativo del Mezzogiorno che ha affrontato, quindi, il settimo anno di recessione ininterrotta. Nel 2015, invece, il Centro-Nord ha fatto registrare una sensibile ripresa, a cui però non sta partecipando il Mezzogiorno, che tuttavia interrompe il *trend* recessivo e si avvia ad una (modesta) crescita. Nel 2015, secondo Prometeia, il valore aggiunto dell'industria in senso stretto è tornato a crescere in Campania (0,6 per cento a prezzi costanti) dopo l'ininterrotta fase di contrazione osservata a partire dal 2008. Il livello registrato nello scorso anno rimane inferiore del 35 per cento rispetto a quello precedente alla crisi.

Nel periodo di crisi la flessione della spesa per investimenti è stata profonda in entrambe le parti del Paese, ma di intensità notevolmente maggiore al Sud. Nel periodo 2008-2014 gli investimenti fissi lordi sono diminuiti cumulativamente nel Mezzogiorno del -38,1%, circa 11 punti in più che nel resto del paese (-27,1%). Tale calo è continuato anche nel 2014, con una caduta ancora maggiore al Sud che al Centro-Nord: -4,0% a fronte del -3,1%.

⁸ ISTAT, Conti economici, Ottobre 2015

⁹ Economie Regionali n.43, Banca d'Italia, Dicembre 2015

Alla fine del 2014 la ricchezza netta delle famiglie campane era pari a 678 miliardi di euro, 8,9 volte il reddito disponibile lordo, in linea con la media italiana. In termini pro capite, essa ammontava a oltre 115.000 euro, pari a tre quarti della media italiana (due terzi nel 2005). Il recupero della Campania rispetto all'Italia è principalmente imputabile alla ricchezza reale, che rappresenta in regione una quota maggiore della ricchezza complessiva (il 69 per cento, a fronte del 62 in Italia), e si è concentrato negli anni prima della crisi, in connessione con l'aumento dei prezzi delle abitazioni

L'ultimo rapporto SVIMEZ sottolinea come il processo di riduzione del valore aggiunto nel settennio di crisi non ha risparmiato al Sud alcun settore, ed è stato decisamente più intenso che nel resto del Paese, toccando il picco nel settore delle costruzioni, che hanno ridotto il prodotto del 38,7%, contro il 28,9% del Centro-Nord.

In entrambe le aree il settore ha risentito delle difficoltà di finanziamento e di spesa delle politiche infrastrutturali e del drastico calo degli scambi sul mercato, cui ha corrisposto un ulteriore rallentamento delle quotazioni immobiliari residenziali. Nel settore dell'industria in senso stretto, la contrazione del prodotto ha raggiunto nel Mezzogiorno – con il negativo risultato accusato anche nel 2014 (-3,6% contro -0,6% nel Centro- Nord) – il 33,2%, quasi venti punti in più rispetto al resto del Paese (-13,9%).

Tabella 24 Confronto tra il posizionamento delle Regioni per PIL totale e pro capite nel 2014 (a prezzi correnti)

PIL TOTALE			PIL PRO CAPITE		
1	Lombardia	350.024,68	Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	37.027,99	1
2	Lazio	186.282,61	Trentino Alto Adige / Südtirol	36.863,04	2
3	Veneto	147.981,24	Lombardia	35.044,17	3
4	Emilia-Romagna	144.514,61	Emilia-Romagna	32.486,87	4
5	Piemonte	123.006,74	Lazio	31.673,17	5
6	Toscana	108.520,27	Veneto	30.033,54	6
7	Campania	8.670,53	Liguria	29.026,11	7
8	Sicilia	86.748,90	Toscana	28.926,40	8
9	Puglia	69.203,51	Friuli-Venezia Giulia	27.855,75	9
10	Liguria	46.081,85	Piemonte	27.763,00	10
11	Marche	39.184,04	Marche	25.247,45	11
12	Trentino Alto Adige / Südtirol	38.849,96	Umbria	23.915,55	12
13	Friuli-Venezia Giulia	34.212,43	Abruzzo	23.121,62	13
14	Sardegna	32.924,77	Molise	20.325,63	14
15	Calabria	32.007,41	Sardegna	19.791,28	15
16	Abruzzo	30.816,50	Basilicata	18.740,14	16
17	Umbria	21.423,55	Sicilia	17.031,30	17
18	Basilicata	10.822,43	Puglia	16.919,35	18
19	Molise	6.382,25	Campania	16.821,61	19
20	Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	4.754,39	Calabria	16.176,80	20
	Extra-Regio	1.446,43	Extra-Regio	0	

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Istat – Ottobre 2015

La fortissima caduta registrata dal prodotto dell'industria in senso stretto nel 2008-2014 ha contribuito per circa il 38% al negativo andamento complessivo dell'economia meridionale nel periodo, pur commisurandosi il peso strutturale del settore sul totale dell'economia solo nell'11%, a fronte del 20% nel Centro-Nord.

Nel 2014, a scala nazionale, il valore aggiunto del settore manifatturiero è diminuito di circa mezzo punto percentuale rispetto all'anno precedente (-0,4%): l'entità della variazione, pur rimanendo negativa, è significativamente inferiore rispetto a quella rilevata nel 2013 (-2,1%). La prosecuzione della fase recessiva riflette principalmente la perdurante debolezza della domanda interna (-0,6%), solo in parte controbilanciata da una crescita delle esportazioni (+2,6%).

Dal confronto con gli altri paesi dell'Area Euro, si evidenzia come l'Italia stenti ad agganciare la ripresa: nella Ue a 28, nel 2014 il valore aggiunto manifatturiero è cresciuto in media del +1,6%, con la Germania al +2,1% e il Regno Unito al +2,8%.

A livello territoriale, la caduta del valore aggiunto industriale è stata di entità maggiore nel Mezzogiorno, non ancora uscito dalla fase recessiva (-2,7%), mentre nel Centro-Nord i livelli del prodotto sono risultati pressoché stazionari (-0,1%).

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

La Campania accoglie una popolazione che a fine 2014 è di 5.861.529 abitanti registrati presso le anagrafi comunali (5.850.850 a fine 2015), di cui il 51,3% donne, laddove i nati negli ultimi due anni presentano un'inversione con la prevalenza dei decessi rispetto ai nuovi nati (-634 nel 2014 e -5.791 nel 2015).

Questa regione resiste in parte alla perdita di ruolo del Mezzogiorno come principale area di crescita demografica e probabilmente sarà solo lambita dallo tsunami demografico che è previsto nei prossimi anni per il Mezzogiorno. La popolazione campana è concentrata per oltre la metà (3.118.149) nella città metropolitana di Napoli comprensiva di 92 comuni, definita dal disegno di legge approvato nel 2014¹⁰. Questa popolazione, su un territorio, di 1.179 Km², ha la densità più alta in Italia e una delle più alte del mondo. Se si considera invece l'area metropolitana come continuum abitativo che si spinge fino a Caserta, abbiamo una concentrazione di circa l'80% della popolazione regionale su meno del 20% di un territorio regionale. Questi dati ripropongono con forza il perdurante squilibrio tra zone interne e fascia costiera della Campania a cui si sovrappone lo squilibrio tra concentrazione delle attività attorno alla "pentapoli" (i cinque capoluoghi) e il resto del territorio. L'indice di struttura della popolazione attiva che è dato dal rapporto tra popolazione più anziana (da 40 a 69 anni) sulla popolazione più giovane (da 14 a 30 anni) è pari a 132 a livello nazionale e, in Campania pari a 108,9 che indica un certo equilibrio tra attivi giovani e attivi anziani.

Tra il 2003 e il 2013 la popolazione regionale è aumentata del 1,25% come risultato di andamenti contraddittori. La modesta crescita è in buona misura sostenuta dalle immigrazioni, mentre negli ultimi

¹⁰ Disegno di legge 1542-B, approvato in via definitiva il 3 Aprile 2014, prevedendo l'istituzione delle città metropolitane, ridefinisce il sistema delle province. Il provvedimento individua nove città metropolitane: Torino, Milano, Venezia, Genova, Bologna, Firenze, Bari, Napoli e Reggio Calabria, cui si aggiunge la città metropolitana di Roma capitale. Il territorio delle città metropolitane coincide con quello della provincia omonima. Sono previsti procedimenti ordinari per il passaggio di singoli comuni da una provincia limitrofa alla città metropolitana (o viceversa).

anni è in ripresa l'emigrazione. La Campania è diventata la regione italiana da dove si va via di più. Complice un tasso d'occupazione tra i più bassi d'Europa, una disoccupazione doppia rispetto alla media continentale e una qualità della vita non certo al top, da qui, nel 2014, sono partite oltre 17mila persone, essenzialmente in direzione Centronord. E altre 8mila, come rileva sempre l'Istat, hanno deciso di varcare i confini nazionali (il saldo migratorio con l'estero risulta però positivo, visti i 20mila e passa nuovi residenti arrivati soprattutto da Paesi extracomunitari). Fatto sta che i campani scappati verso il Settentrione — il 3 per mille dell'intera popolazione regionale (un tasso record) — rappresentano la metà dell'intera emigrazione meridionale.

La Campania accoglie il Comune e il Sistema Locale del Lavoro più popolati del Mezzogiorno, rispettivamente 989.111 e 2.270.048 abitanti. In Campania vi sono altri sei SLL che gravitano su comuni di più 50.000 abitanti: Salerno, Caserta, Avellino, Benevento, Castellammare di Stabia, Battipaglia. La Svimez approfondisce l'analisi sul SLL di Napoli che viene individuata come la Città metropolitana che presenta la più grave condizione di crisi in Italia e nella macroregione meridionale. Questo SLL rappresenta il 10,7% della popolazione del Mezzogiorno e il 3,7% di quella dell'Italia. Il SLL di Napoli registra i bassi tassi di attività economica e di occupazione tra le aree urbane del Mezzogiorno.

Nel 2015, su 302.073 laureati di 64 Atenei italiani, nelle sei università della Campania i laureati sono stati 29.285 (9,7% circa), 12.769 presso la Federico II¹¹. In proporzione alla popolazione che è quasi il 10% l'incidenza dei laureati è maggiore che a livello nazionale, questa Università continua a raccogliere studenti che provengono dalle altre regioni del Sud.

Le stime indicano che il 13% circa della popolazione tra i 24 e i 65 anni non avrebbe un'istruzione adeguata limitandosi alla licenza elementare o a nessun titolo di studio. Ciò contribuisce a generare una sempre più ampia fascia di NEET. E' in un quadro socialmente molto fragile che si innesta l'evoluzione di una criminalità organizzata che oscilla tra ottusa violenza per il feroce e oppressivo controllo del territorio e la sottrazione di ruolo agli attori legittimi dello sviluppo attraverso la contaminazione e l'infiltrazione nelle attività legali.

Tabella 25 Incidenza dei diplomati e dei laureati sulla popolazione con più di 15 anni

	Diplomati			Laureati		
	Maschi	Donne	Totale	Maschi	Donne	Totale
Italia	31,1%	28,8%	29,9%	11,9%	13,5%	12,7%
Centro Nord	31,5%	28,9%	30,2%	13,0%	14,6%	13,8%
Mezzogiorno	30,4%	28,3%	29,3%	10,0%	11,4%	10,7%
Campania	31,3%	28,7%	29,9%	10,5%	11,5%	11,0%

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT, 2014

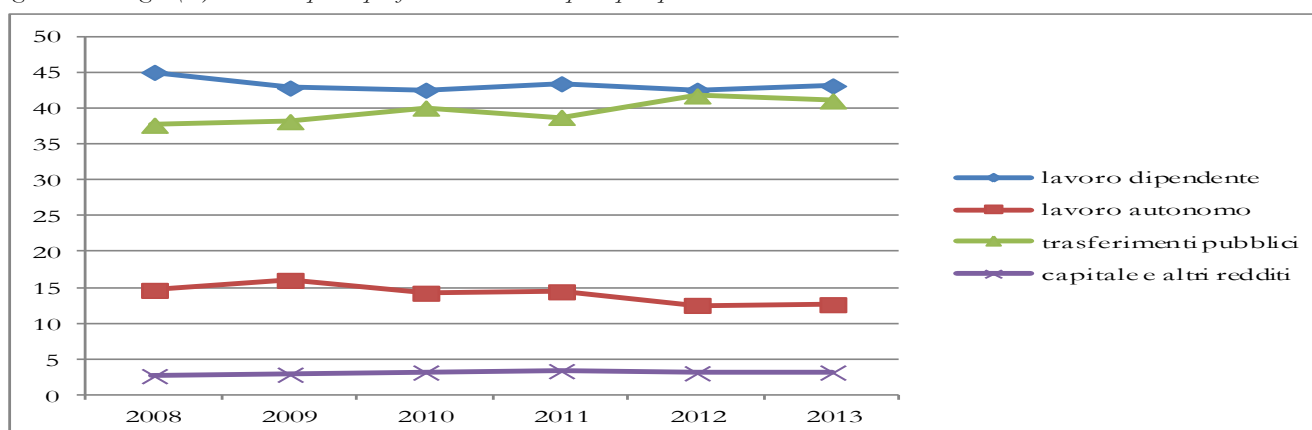
¹¹ Dati MIUR

2.1.1 Famiglia, popolazione attiva e istruzione

Le cinque province della Campania sono collocate negli ultimi 30 posti nella classifica¹² della qualità della vita che tiene conto sia degli indicatori socioeconomici che dei servizi e delle attività sociali. La peggiore è Caserta al quartultimo posto tra le 110 province italiane, perdendo quattro posizioni rispetto al 2014, Napoli perde 5 posizioni ed è ora al 101° posto, ma resta nella parte più bassa della classifica e Salerno al 92° posto in leggero miglioramento sull'anno precedente; Benevento scende in misura importante (ora al 99° posto) mentre Avellino si conferma la provincia campana con la miglior qualità della vita all'81° posto migliorando di 6 posizioni.

In questa situazione sono diventati più che fondamentali il ruolo della famiglia e i legami di appartenenza che surrogano i deficit dei sistemi e del territorio, con meccanismi solidaristici e adattativi che riguardano tutti i settori della popolazione, ma anche del tessuto produttivo. Escludendo le famiglie con i quinti di reddito estremi (il più alto e il più basso) nelle famiglie si mettono in atto pratiche di condivisione del reddito e delle abitazioni che spesso si reggono sui membri più anziani in quanto percettori di pensioni o su percettori di redditi comunque provenienti da trasferimenti pubblici. Non a caso nel Mezzogiorno per il 43,5% delle famiglie la fonte principale di reddito è data da trasferimenti pubblici (41,5% in Campania)¹³.

Figura 9 Famiglie (%) della Campania per fonte di reddito del principale percettore



Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT SILC 2013

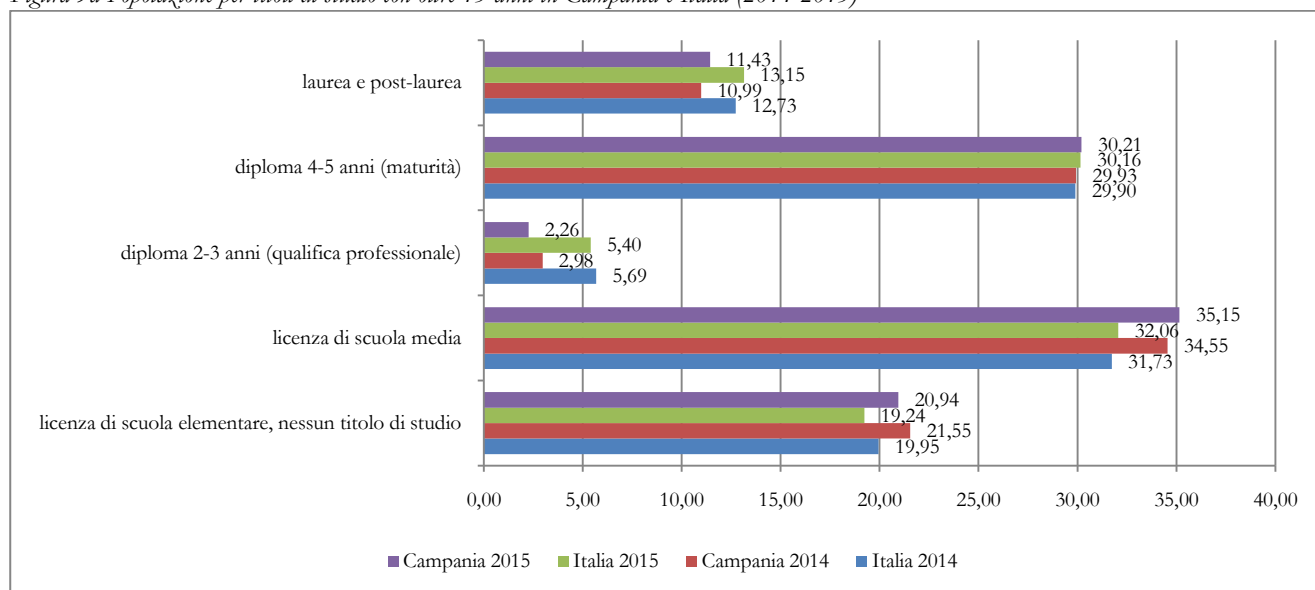
In questo quadro si manifesta per le famiglie una crescente dipendenza dai trasferimenti pubblici che oltre alle pensioni includono gli ammortizzatori sociali; le famiglie in cui il principale percettore reddito risulta essere un disoccupato o una persona non occupata in Campania è aumentata tra il 2008 e il 2013 dal 18,5% al 22,4%, mentre la dipendenza dal trasferimento di pensioni si è ridotta dal 28,2 al 25,2%; come mostra la Fig.9 il dato più evidente è che si riduce la percentuale di famiglie il cui principale percettore di reddito è un dipendente, mentre crescono quelle in cui riceve trasferimenti pubblici. Quest'ultimo dato presenta una lieve contrazione rispetto al 2012.

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

¹² Il Sole 24 ore, dicembre 2014

¹³ ISTAT, Indagine sulle condizioni di vita (EU-SILC) 2013

Figura 9a Popolazione per titoli di studio con oltre 15 anni in Campania e Italia (2014-2015)



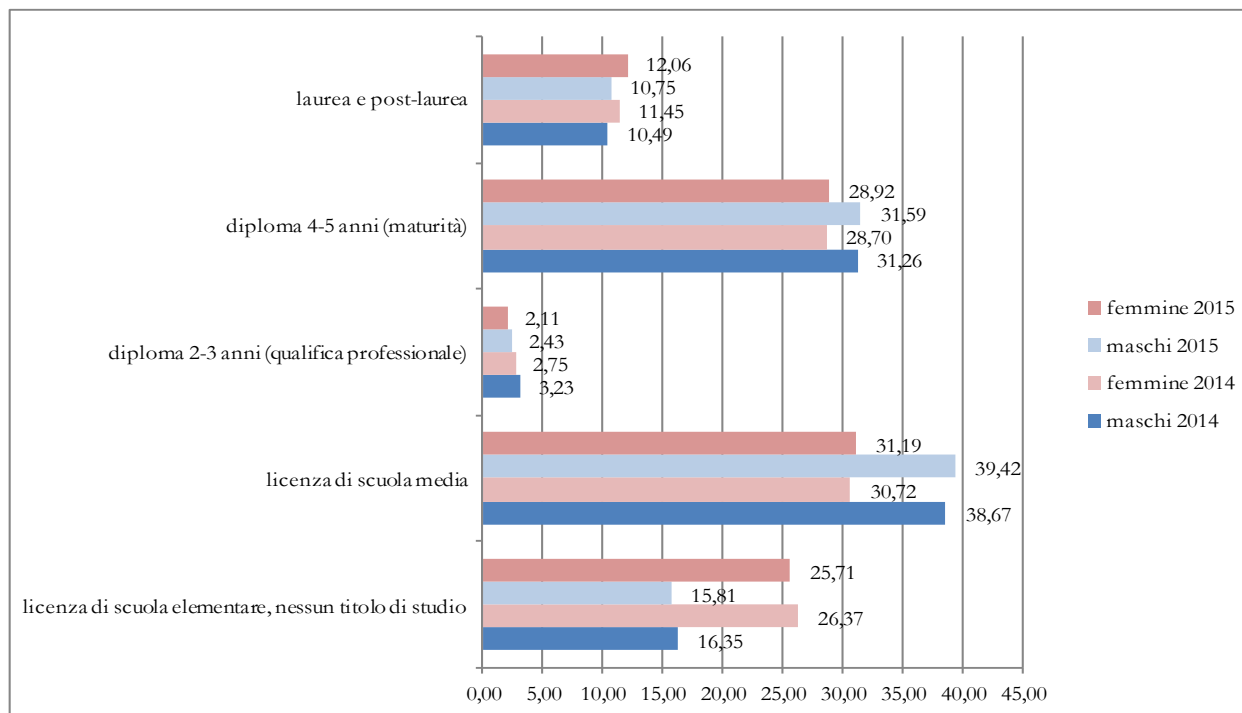
Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Istat

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

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

Solo una quota ampiamente minoritaria di donne in Campania lavora o è in cerca di lavoro. Non a caso il tasso di attività femminile della Campania nel 2015 è il penultimo in Italia e uno dei più bassi d'Europa con il 36,8% nel 2014 ed il 35,7% nel 2015 a fronte di una media europea del 66%, raggiunta in Italia solo dall'Emilia Romagna. Ma la sfiducia che si esprime nella contrazione della popolazione attiva e dell'impegno nella costruzione di progetti di vita tra i giovani, assumendo proporzioni crescenti soprattutto negli ultimi anni anche tra i maschi. Si arriva così a un'elevatissima incidenza dei giovani tra 15 e 34 anni non impegnati nell'istruzione o nel lavoro (NEET) che in Campania supera il 40% nel 2014 per poi calare lievemente al 39,42% nel 2015 andando oltre il 38,9% nel Mezzogiorno nel 2014 in lieve contrazione nel 2015 a fronte di un 22% del Centro e di percentuali lievemente al di sotto del 19% nel Nord Italia.

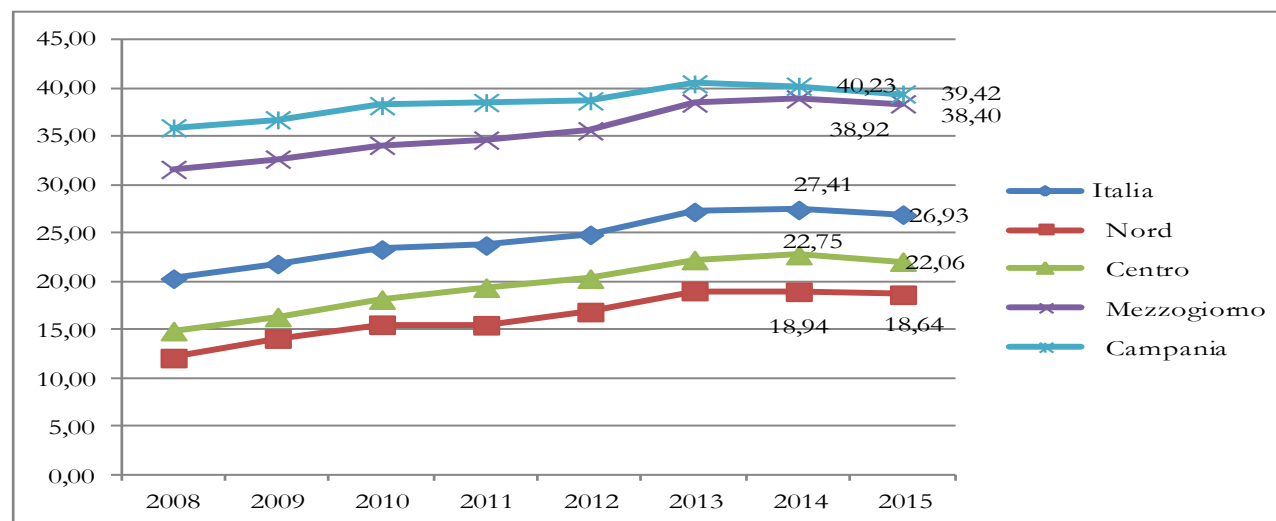
Figura 9b Popolazione per titoli di studio e sesso con oltre 15 anni in Campania (2014-2015)



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Istat

Il tasso di attività al 2015, dato dall'insieme degli occupati e delle persone alla ricerca di lavoro sulla popolazione in età lavorativa (15-64 anni), è in Campania al 49,5% in lieve calo rispetto al 2014 (50,2%), cioè molto al disotto del dato nazionale (64%) e di quello dello stesso Mezzogiorno (52,8%). Vi è però un miglioramento rispetto al periodo più nero che va dal 2009 al 2012.

Figura 10 Confronto tra percentuali di giovani NEET (15-34 anni) dal 2008 al 2015



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Istat

Tra questi dati negativi spicca il primato della Campania per tassi di inattività che è tornato ad aumentare nel biennio 2014-15 con una lieve risalita al 49,8% nel 2014 ed al 50,5% nel 2015 con una variazione che riguarda i maschi (+1%), ma soprattutto le donne (+1,4%).

Tabella 26 Tassi (%) di inattività 2010-2015 della popolazione in età lavorativa (15-64 anni)

	2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.
Italia	26,9	48,9	38,0	27,2	48,6	37,9	26,3	46,6	36,5	26,7	46,4	36,6	26,4	45,6	36,1	25,9	45,9	35,9
Nord	22,3	39,6	30,9	22,5	39,2	30,9	22,0	37,6	29,8	22,3	37,5	29,9	22,0	37,0	29,5	21,5	37,3	29,4
Centro	23,6	43,1	33,5	24,4	43,1	33,9	23,8	41,0	32,5	24,3	40,4	32,5	23,4	38,6	31,1	22,9	39,0	31,0
Mezzogiorno	34,5	63,8	49,4	34,7	63,3	49,1	33,1	60,9	47,1	33,8	61,1	47,6	33,8	60,4	47,2	33,3	60,7	47,1
Campania	37,9	69,0	53,7	37,7	68,6	53,4	36,0	64,5	50,5	35,4	62,9	49,3	36,1	63,2	49,8	36,4	64,3	50,5

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

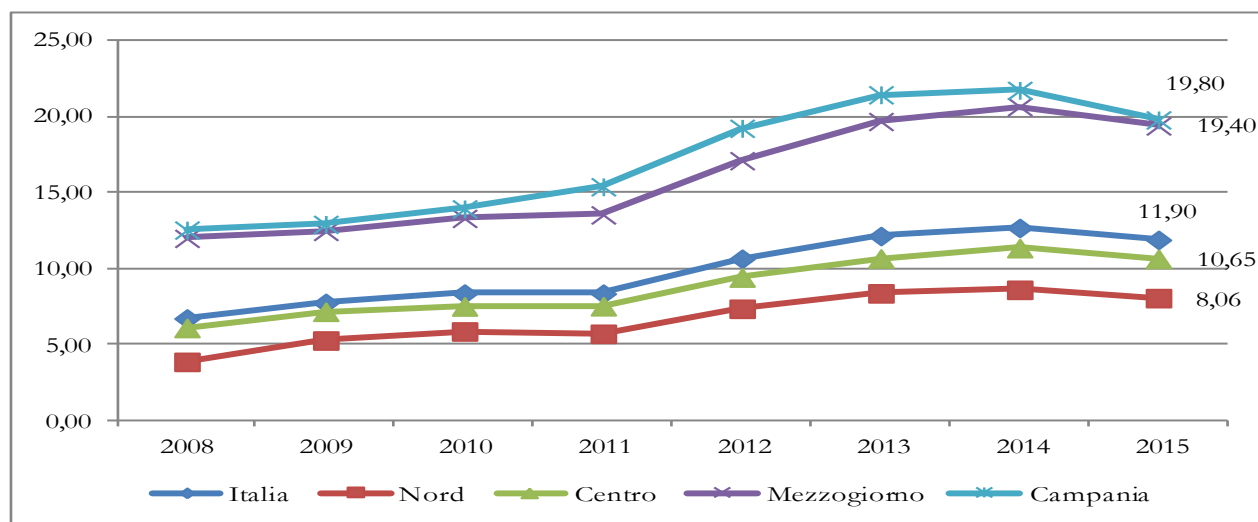
Questi livelli di inattività risultano elevati se confrontati con quelli nazionali e soprattutto con quelli del Centro e del Nord.

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

2.1.2 Occupazione, disoccupazione e qualificazione professionale

Complessivamente il tasso di disoccupazione in Campania è tra i più alti d'Italia e data la consistenza della popolazione incide sul dato nazionale per circa il 13%. La tendenza all'aumento della disoccupazione totale che riguarda più di una persona su cinque della popolazione attiva è molto più accentuata che nelle altre regioni e superiore a quella del Mezzogiorno nel suo complesso. Questo dato molto negativo della Campania vede la massima espressione nella provincia di Napoli che nel 2015, in contrazione rispetto ai due anni precedenti, ha raggiunto il 22,13% di disoccupazione, cioè un po' meno di un quarto della popolazione attiva.

Figura 11a Tassi di disoccupazione 2008-2015

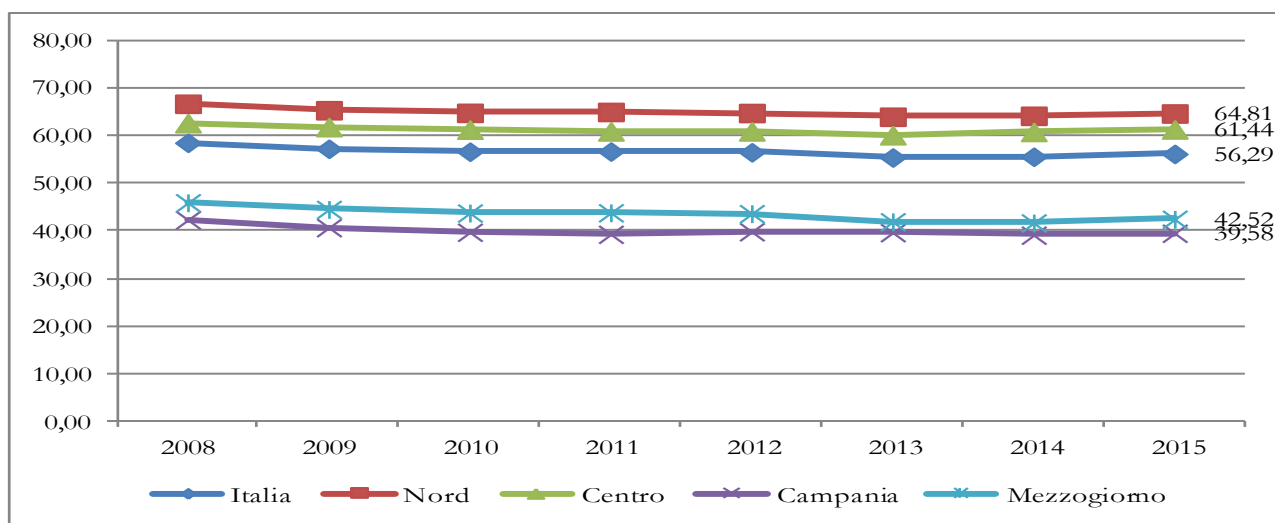


Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT, Indagine Continua sulle Forze di Lavoro

Le altre quattro province sono a livelli di disoccupazione molto più bassi: Benevento con il 13,6% ha il tasso di disoccupazione più basso; in posizione intermedia si collocano Caserta, Avellino e Salerno, rispettivamente con il 19,6%, il 16,5% e il 16,6%. Vi è una correlazione abbastanza stretta tra dimensione delle aree urbane e livelli di disoccupazione. Ma per i livelli di occupazione Napoli resta fortemente in coda, Benevento conquista il suo primato e Salerno e Avellino sono su livelli relativamente buoni.

I tassi di occupazione nel 2015, rispetto all'anno precedente, risultano in lieve crescita in Campania (+0,4%); questo dato rappresenta, comunque, un segnale relativamente positivo, poiché a livello nazionale e in tutte le ripartizioni geografiche si registra un aumento più deciso (Mezzogiorno +0,8%, Italia +0,6% e CentroNord +0,5%).

Figura 11b Tassi di occupazione 2008-2015



Il dato regionale è frutto di dinamiche a livello provinciale con tendenze diverse: crescono significativamente i livelli occupazionali a Benevento (+3,0%) e più modestamente a Salerno e Napoli (+1,1 e +0,4%) cioè nell'area metropolitana con il suo grande peso demografico e produttivo; Caserta segna un calo lieve (-0,6%), mentre la situazione è lievemente peggiore nell'avellinese con -0,9%

I dati sull'occupazione indicano una tendenza all'occupazione di persone con titoli di studio più elevati e questa tendenza si manifesta soprattutto per le donne.

Tabella 27 Tassi (%) di occupazione 2014-2015 per Ripartizioni, Regione e Province

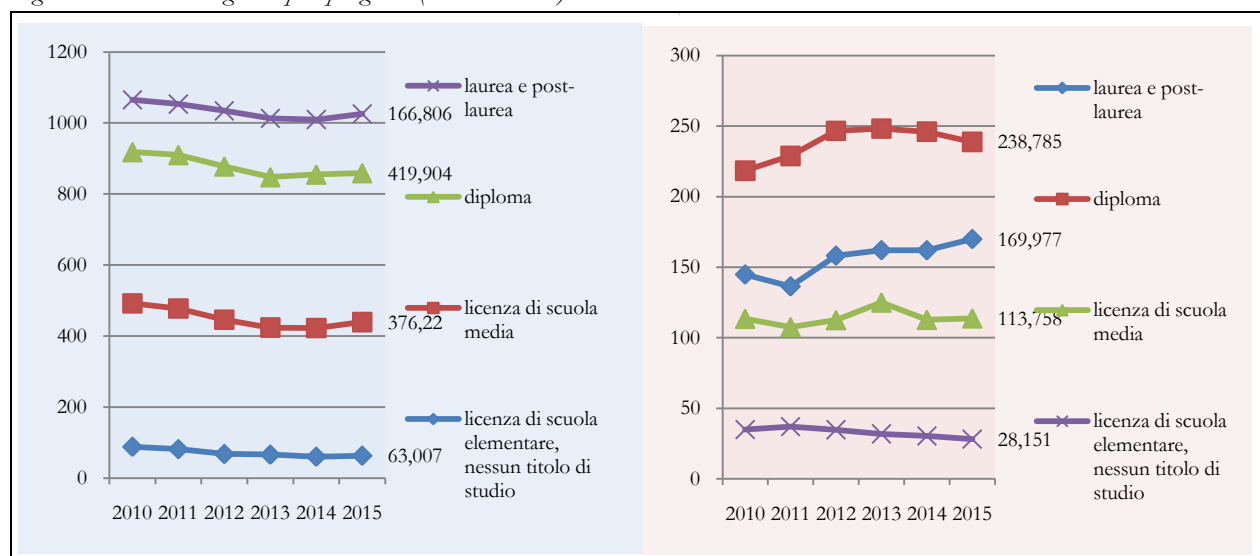
		2014			2015			Variazione		
		M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.
Italia		64,7	46,8	55,7	65,5	47,2	56,3	0,8	0,3	0,6
Nord		71,8	56,9	64,3	72,6	57,0	64,8	0,8	0,2	0,5
Centro		68,4	53,6	60,9	69,1	54,0	61,4	0,7	0,4	0,5
Mezzogiorno		53,4	30,3	41,8	54,4	30,9	42,5	1,0	0,5	0,8
Campania		51,2	27,5	39,2	52,0	27,4	39,6	0,9	-0,1	0,4
	Caserta	48,0	26,3	37,1	49,0	24,1	36,5	1,0	-2,2	-0,6
	Benevento	51,9	25,0	38,5	53,4	29,6	41,5	1,4	4,6	3,0
	Napoli	49,4	25,1	37,0	50,4	24,9	37,4	1,0	-0,2	0,4
	Avellino	61,3	34,3	47,8	58,7	35,1	46,9	-2,5	0,8	-0,9
	Salerno	54,9	33,3	44,0	56,4	33,9	45,1	1,6	0,6	1,1

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

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

Tuttavia, come indicato in precedenza diminuisce il numero di posti di lavoro che dovrebbero richiedere un livello di istruzione alto.

Figura 12 Dinamica degli occupati per genere (maschi e donne) e titolo di studio 2010-2015



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

Nella Tab. 28 vengono riportate le variazioni nel triennio 2013-2015 in relazione ai gruppi di professioni utilizzati nell'ambito della rilevazione continua delle forze di lavoro. In particolare a livello nazionale aumentano dell'1,5% le professioni qualificate e tecniche mentre calano nel Mezzogiorno (-2,5%). Dirigenti e imprenditori calano sia a livello nazionale che nel Mezzogiorno ma in maniera molto

più decisa (-0,8% contro -4,5%). E' interessante notare che, in controtendenza le professioni tecniche risultano in netto calo per il Mezzogiorno mentre crescono lievemente a livello nazionale (+0,6). Viene confermata la crescita di lavori non qualificati (+4,2 a livello nazionale e +5,8 a livello nazionale). A livello femminile si osserva la crescita di dirigenti e imprenditori donne più netta nel Mezzogiorno (+5,5 rispetto al livello nazionale che segna un +1,1%).

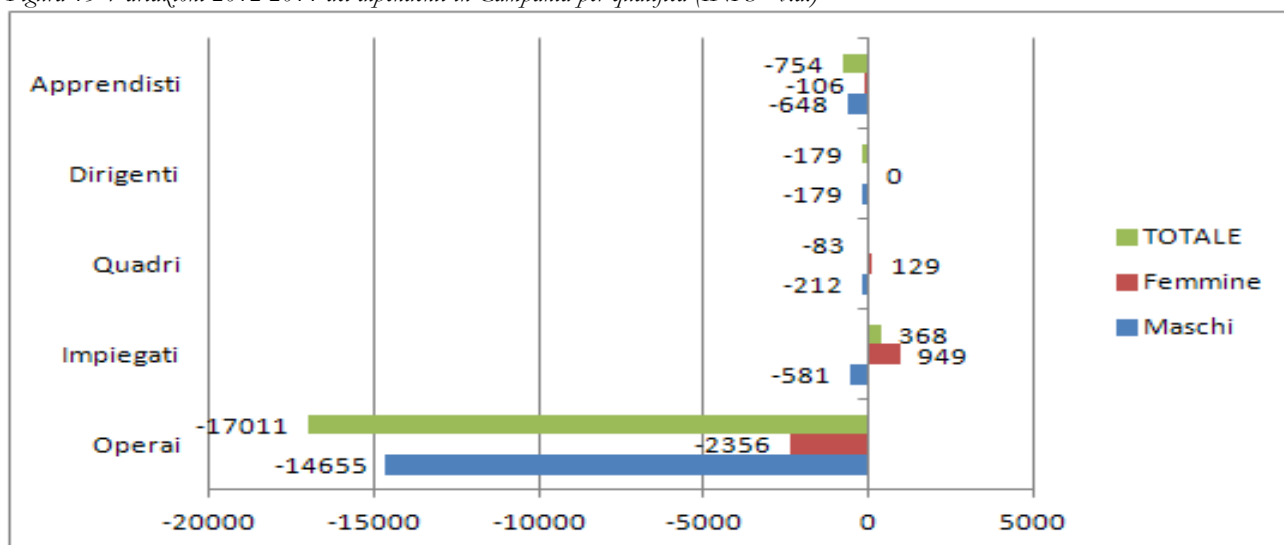
Tabella 28 Variazioni 2013-2015 per gruppi di professioni in Italia e nel Mezzogiorno

		Totale		Maschi		Donne	
PROFESSIONI		Italia	Mezzogiorno	Italia	Mezzogiorno	Italia	Mezzogiorno
Qualificate e tecniche		1,54	-2,49	1,00	-3,66	2,24	-0,94
	Dirigenti e imprenditori	-0,79	-4,46	-1,41	-7,44	1,14	5,55
	Professioni intellettuali	3,26	0,53	2,34	-0,41	4,07	1,30
	Professioni tecniche	0,57	-5,29	0,66	-5,13	0,43	-5,60
Impiegati e addetti al commercio e servizi		1,76	3,52	1,97	3,74	1,62	3,31
	Impiegati	-0,52	3,71	-0,37	8,24	-0,60	0,08
	Vendita e serv. Personali	3,19	3,43	3,18	1,90	3,19	5,15
Operari e artigiani		-1,29	-1,04	-0,97	-1,15	-3,30	0,01
	Artigiani, operai specializzati, agricoltori	-2,86	-3,09	-2,91	-3,54	-2,46	0,84
	Conduttori di impianti	1,79	3,82	3,12	4,41	-4,42	-2,22
Personale non qualificato		4,20	5,83	8,96	11,87	-0,74	-3,50

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

La popolazione INPS in Campania è di 934.482 lavoratori. Se guardiamo a questo universo dei dipendenti risulta una situazione in cui sono soprattutto i maschi che nelle posizioni più elevate perdono posti. Le donne dirigenti in Campania difendono le posizioni. Nel triennio 2012-2014 vi è la ripresa di una dinamica marcata dopo quella, più grave, dovuta alla crisi del 2008 e i saldi sono evidenti e drammatici con complessivi 17.659 posti persi tra i dipendenti. I maschi perdono 16.275 posti, mentre le donne ne perdono 1.384.

Figura 13 Variazioni 2012-2014 dei dipendenti in Campania per qualifica (INPS - v.a.)



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

La principale differenza è tra gli operai: i maschi scendono di 14.655 unità, mentre le donne di 2.356. Per quanto riguarda gli impiegati: si ha nel triennio 2012-2014 vi è una crescita per le donne che guadagnano 949 posti mentre gli uomini ne perdono 581. Lieve decremento delle donne che entrano nel mercato del lavoro come apprendiste (-108 contro -648 per gli uomini). Nelle posizioni di dirigenti e quadri le donne, guadagnano complessivi 129 posti, mentre tra i maschi vi sono 179 dirigenti e 212 quadri in meno. In generale si assiste a un processo di relativa femminilizzazione della manodopera. La diminuzione degli operai in Campania è in termini percentuali la metà di quella nazionale e quella degli impiegati risulta stabile (+0,12%) in lieve controtendenza rispetto a quella nazionale in calo (-0,84%).

Tabella 29 Variazioni nazionali e regionali dei dipendenti per qualifiche

	2012	2013	2014	Variazione assoluta 2012-2014	Confronto percentuali 2012-2014	
	ITALIA				Italia	Campania
Operai	8.079.867	7.768.005	7.678.752	-401.115	-4,96%	-2,78%
Impiegati	5.278.573	5.242.758	5.234.266	-44.307	-0,84%	0,12%
Quadri	443.367	442.535	444.971	1.604	0,36%	-0,58%
Dirigenti	123.545	121.090	118.962	-4.583	-3,71%	-7,55%
Apprendisti	554.875	534.140	527.345	-27.530	-4,96%	-3,02%
TOTALE	14.518.740	14.146.233	14.042.167	-476.573	-3,28%	-1,80%

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

Simile è la situazione che riguarda gli apprendisti in Campania dove si registra un decremento del 3% contro il -5% nazionale. Peraltro l'ARLAS che cura l'Osservatorio Regionale del Lavoro (ORMEL) e il rapporto annuale sul MdL per la Regione Campania, segnala che l'apprendistato riguarda solo una quota minoritaria delle assunzioni dei giovani per lavoro dipendente. Nel 2015 per quanto concerne il lavoro dipendente gli avviamenti dei giovani sono stati in Campania 224.705 con un saldo positivo rispetto alle cessazioni di 33.340 posti di lavoro. Nel saldo positivo complessivo (giovani e non) ben 78.443 sono stati i nuovi contratti a tempo indeterminato (5.083 nel 2014) in parte dovute al Jobs Act mentre il lavoro a tempo determinato mostra due cali consistenti (-18.646 nel 2015 e -8.333 nel 2014)¹⁴.

Tabella 30 Saldi per settori di attività economica 2014/2015 (dati in migliaia) in Campania

	Saldo 2015	Saldo 2014
Agricoltura	-0,4	-0,1
Costruzioni	9,7	-1,4
Manifatturiero	9,8	-2,2
Terziario	37,0	1,2
Alberghi	7,5	1,2
Istruzione	-1,6	-5,2
Totale	56,2	-2,4

Fonte: Rapporto Statistico Quarto Trimestre 2015, ARLAS

¹⁴ Rapporto Statistico Quarto Trimestre 2015, ARLAS.

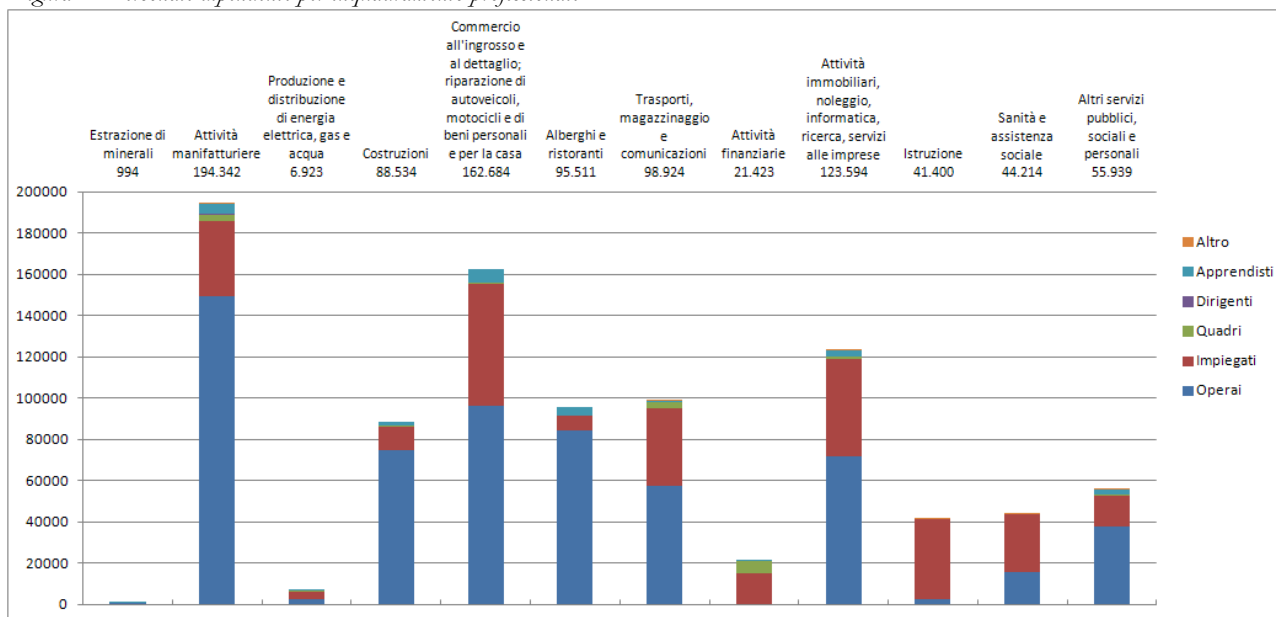
Tabella 30b Saldi per genere 2014/2015 (dati in migliaia)

	Saldo 2015	Saldo 2014
Maschi	37,4	0,8
Femmine	18,8	-3,2
Totale	56,2	-2,4

Fonte: Rapporto Statistico Quarto Trimestre 2015, ARLAS

Il biennio 2014/15 mostra un andamento contraddittorio. Se il 2014 ha rappresentato un lieve peggioramento rispetto al 2013 con -2.400 dipendenti in meno (dovuti maggiormente a cali dell'occupazione nell'Istruzione e nel Manifatturiero pur contrastati parzialmente dal Terziario e dal Settore Alberghiero), il 2015 ha visto l'aumento di 56.200 unità circa fortemente trainate dal terziario (+37.000) e a seguire dal manifatturiero e dalle costruzioni (+9.800 e +9.700 rispettivamente). I maschi sembrano aver contribuito maggiormente all'aumento nell'ultimo anno (+37.400 contro +18.800 unità).

Figura 14 Personale dipendente per inquadramento professionale



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

Tabella 31 *Lavoratori dipendenti in Campania nel 2014 per qualifica e per sezione Ateco 2002*

Settori ATECO 2002	Operai	Impiegati	Quadri	Dirigenti	Apprendisti	Altro	TOTALE
Estrazione di minerali	552	371	62	8	1	.	994
Attività manifatturiere	149.440	36.287	2.826	925	4.583	281	194.342
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	2.362	3.841	392	50	278	.	6.923
Costruzioni	74.941	11.382	112	107	1.992	.	88.534
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione	96.497	58.779	751	141	6.516	.	162.684
Alberghi e ristoranti	83.976	7.246	139	24	4.126	.	95.511
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	57.536	37.405	2.780	260	738	205	98.924
Attività finanziarie	409	14.871	5.709	186	248	.	21.423
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	71.700	47.177	1.108	309	2.767	533	123.594
Istruzione	2.689	38.523	10	23	154	1	41.400
Sanità e assistenza sociale	15.889	27.549	106	73	274	323	44.214
Altri servizi pubblici, sociali e personali	37.881	14.989	182	85	2.539	263	55.939
TOTALE	593.872	298.420	14.177	2.191	24.216	1.606	934.482

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

2.3 Rilevanza dei settori economici raggiunti nel contesto produttivo regionale

La minore distanza tra i dati del censimento e (successivamente quelli dell'Archivio ASIA) e quelli Inps è data dalle unità locali, ma non sempre è utile fare riferimento a questo livello di analisi. Per dare un esempio di questa distanza si può considerare che al 2011 l'ISTAT conta nelle attività manifatturiere 176.828 addetti alle unità locali della Campania, mentre l'INPS registra 200.654 iscritti. Sono due universi contigui ma diversi ed è opportuno evidenziando gli elementi di convergenza o di prossimità. Tutti i dati comunque convergono nell'individuare una crisi del manifatturiero che a, seconda delle fonti, ha oscillato negli ultimi quindici anni tra un tasso annuo del -1,7 e dell'1,9. Diversa la situazione dell'edilizia; se si guarda alle unità locali Istat, sembrerebbe che non vi sia stato il calo che invece si rileva guardando il dato delle Imprese, quello dell'INPS e quello dell'ARLAS, ma questo è dovuto anche alle caratteristiche del comparto e alla presenza di cantieri che afferiscono ad aziende localizzate in altre regioni. Nell'industria e nei servizi in Campania il Censimento del 2011 rileva la presenza di 337.775 imprese con 939.776 addetti con un incremento di circa quarantamila aziende e oltre centomila lavoratori (rispettivamente +12% e +13%, cfr. Tab. 12) rispetto al 2001, resta sostanzialmente invariata la dimensione aziendale di 2,67 addetti per azienda. Si tratta di risultati migliori di quelli nazionali (+8,37%) su cui impatta la lenta dinamica del Nord (+5,33% d'imprese e + 1,52% di aziende). Subiscono una flessione in termini di addetti le aziende con una dimensione tra 10 e 49 dipendenti, ma questo dato è determinato esclusivamente dal Nord. In Campania le aziende di questa classe dimensionale sono tra le più vitali con incrementi prossimi al 14% e al 16%. Nell'intervallo intercensuario è significativamente incrementato il numero di addetti nelle aziende di grandi dimensioni e questo sembra sfatare dei luoghi comuni. In Italia al Censimento 2011 il 90,3% delle aziende ha una dimensione che non supera i cinque addetti; in Campania sono il 92,4%. Questa classe dimensionale di micro imprese dà lavoro al 37,5% degli addetti in Italia e al 48,5% in Campania. Le grandi aziende con

più di 1000 addetti sono meno di 1.500 in Italia; sono 3,3 ogni 1.000 aziende, ma rappresentano oltre il 16% degli addetti; in Campania sono solo 20 e danno lavoro a oltre il 6% degli addetti.

Tabella 32 Dinamica intercensuaria delle imprese e degli addetti per classe dimensionale

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

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT

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

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

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

A Salerno si segnala la presenza di 2 aziende oltre i 500 addetti che in termini percentuali diventano il 50% in più. In effetti, l'uso delle percentuali per questa classe di addetti che a livello regionale ammonta a 20 imprese è inappropriato, ma consente di leggere omogeneamente i dati delle altre classi di addetti.

Per avere una proiezione aggiornata delle dinamiche delle aziende si può guardare ai dati delle registrazioni alle Camere di Commercio. Al 2015 sono registrate in Campania oltre 576.192 aziende, quasi una ogni 10 abitanti, ma solo 476.763 sono attive, si tratta di un numero comunque molto superiore a quello del censimento dei servizi e dell'Industria, perché vi sono comprese circa 61.000 aziende agricole, ma anche così vi è un numero di aziende altrettanto elevato che risultano attive, ma sono impegnate in attività produttive. Oltre un terzo delle imprese e un quarto dei lavoratori della Campania sono nel Commercio, ma di questi circa 100.000 sono imprenditori, lavoratori autonomi o comunque non riconducibili ai dipendenti che sono iscritti all'INPS. Non è corretta una precisa interpolazione dei dati di queste due fonti (Censimento e INPS) ma è opportuno tentare un incrocio tra dati che potrebbero sembrare incongruenti. Le attività manifatturiere riguardano meno di un decimo delle imprese campane, ma qui si concentrano molte delle maggiori aziende. Nel settore manifatturiero il numero di addetti per impresa in Campania è pari a 5,5 lavoratori per azienda ed è più del doppio rispetto agli altri settori che hanno 2,5 addetti per azienda.

Tabella 33 Imprese attive in Campania per provincia e per Sezione. Ateco 2002

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

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

Dall'Osservatorio INPS sulle imprese, aggiornato al 2014, si può osservare come le unità locali nel complesso siano pari a 135.875. L'Archivio INPS contiene meno imprese perché riguarda tutte le unità locali che abbiano un'iscrizione all'INPS con un dipendente (oltre che mancare, tranne che in un archivio ad hoc, le imprese agricole rispetto al dato censuario).

Il Commercio pesa per il 28,2% sul totale delle imprese presenti in Campania iscritte all'INPS, le costruzioni il 13,9% ed il manifatturiero il 13,3%. Seguono le attività immobiliari, del noleggio, dell'informatica, della ricerca e dei servizi alle imprese (11,1%), le imprese della Sanità e dell'Assistenza sociale (7,4%) e quelle degli altri servizi pubblici, sociali e personali (6,9%).

Il manifatturiero ha un picco di incidenza del 18,3% ad Avellino e 15% a Benevento. Le costruzioni hanno un picco a Benevento (17,9%) e Caserta (17,5%)- Il Commercio ha massima diffusione in provincia di Napoli (28,8%) e Caserta (28,6%).

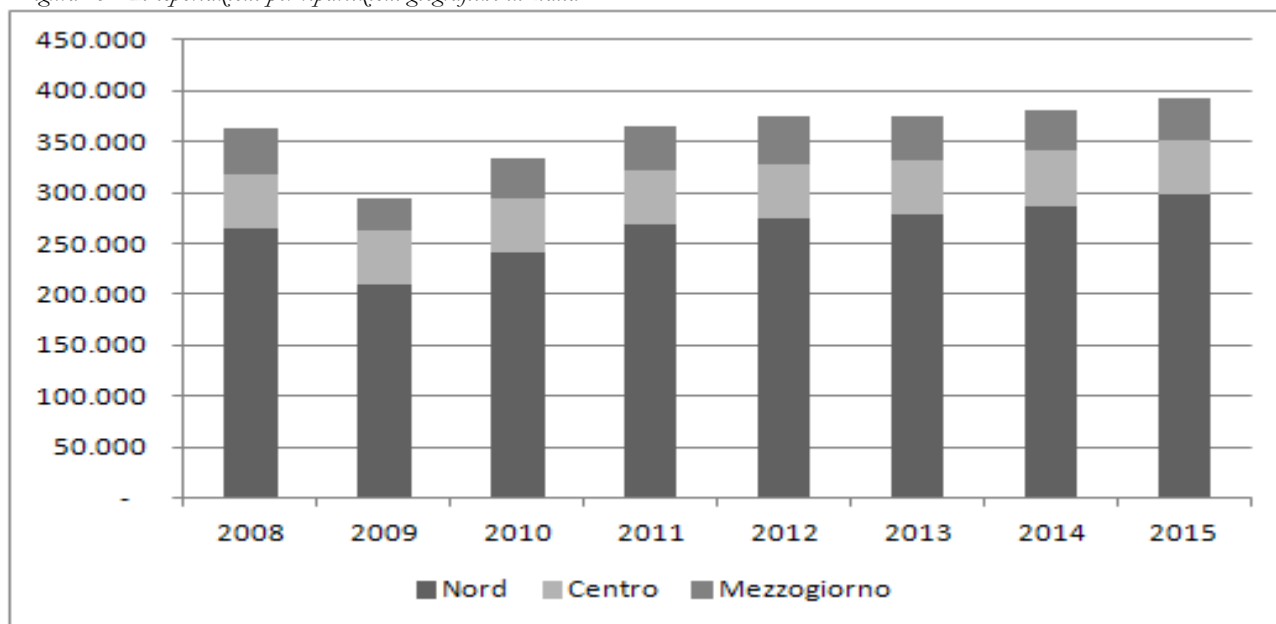
Il settore alberghiero ha un picco del 14,8% nel salernitano mentre le attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese sono l'11,8% a Napoli che è anche la provincia con la più elevata incidenza di imprese sanitarie e di assistenza (9,7%).

Le imprese fra 0 e 9 addetti sono il 90,7% del totale, fra 10 e 49 addetti un ulteriore 8,2%. Le imprese dai 200 addetti in su sono appena lo 0,15% del totale.

2.3.1 Esportazioni e innovazione in Campania

Le esportazioni in Italia dopo la grave flessione del 2009 segnano una progressiva ripresa e arrivano nel 2012 a oltre 390 miliardi di euro per poi scendere leggermente al disotto di questo valore nel 2013 con 389,85 miliardi di euro e risalire a 398 miliardi nel 2014. Il calo nel biennio 2013-14 è imputabile essenzialmente al Mezzogiorno che oscilla tra l'11% e il 12% delle esportazioni nazionali e scende dai 46,56 miliardi del 2012 ai 42,51 del 2013 mentre la ripresa nell'ultimo anno è dovuta ad una crescita dell'export al nord di circa 8 miliardi.

Figura 15 Le esportazioni per ripartizioni geografiche in Italia



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT

La Campania mantiene le esportazioni attorno ai 9,5 miliardi di euro in leggera crescita, dopo il crollo delle esportazioni del 2009, quando scesero a 7,8 miliardi. Nel 2014 vi è stato un calo di circa 160 milioni di euro. La Campania pesa per circa il 2,4% sulle esportazioni nazionali. Tuttavia per il 2013 l'Atlante della Competitività di Unioncamere calcola per la Campania un tasso di propensione all'esportazione pari a 11,5, mentre per il Mezzogiorno è 13,4. Si tratta di dati assai distanti dal tasso nazionale di esportazione che è 27,9.

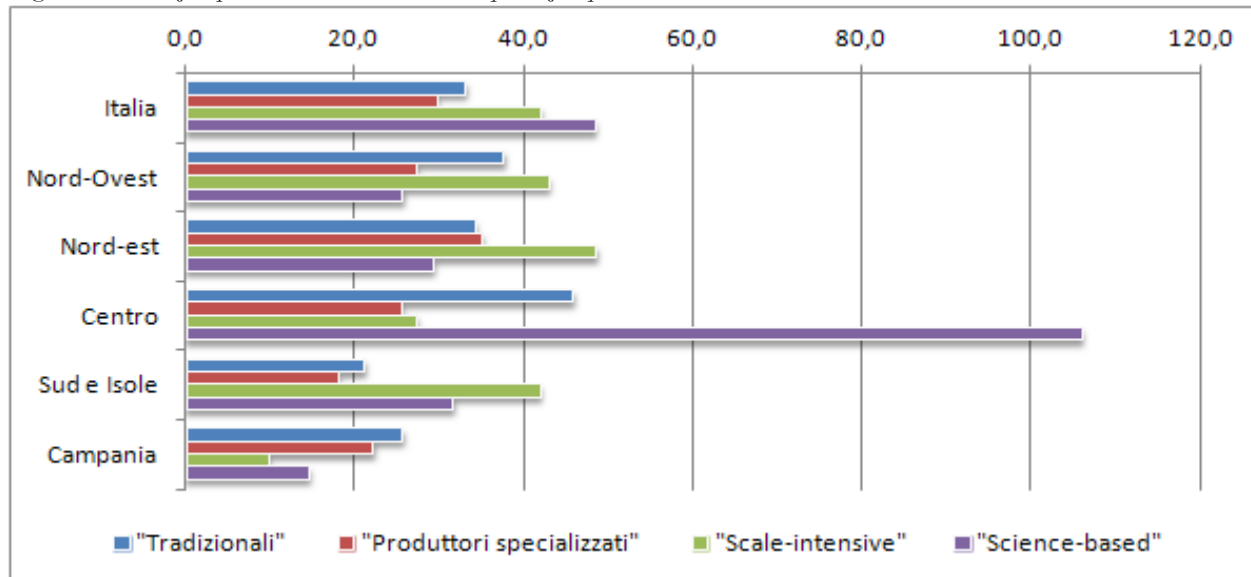
Negli 8 anni 2008-2015 le esportazioni in Italia crescono del 12,8% mentre nel Mezzogiorno diminuiscono del 2,4%. La crescita delle esportazioni nelle regioni del Centro arriva al 28,4, nel Nord Ovest è del 11,1% e nel Nord Est è del 13,5%.

La Campania era nel 2008 alla tredicesima posizione e risale nel 2013 alla nona tra le venti regioni italiane, diversamente dal resto del Mezzogiorno, è in lieve crescita (+3,2) ma le variazioni sono molto diverse nelle cinque province. A Salerno le esportazioni sono incrementate del 10,2%, a Napoli del 2,3% incidendo in modo considerevole sulla massa totale delle esportazioni. Benevento mette a segno positivo una crescita importante (+32% grazie all'ultimo biennio). Avellino vede aumentare le esportazioni totali del 2,9%) mentre diminuisce fortemente Caserta (-6,9%).

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

Le esportazioni nei settori tradizionali nel periodo 2009-2014 incrementano in tutte le macro aree del territorio nazionale e in Campania dove l'incremento è del 25,6% (superiore a quello del Mezzogiorno (+21,1%), si tratta dell'ambito produttivo di maggior incremento per questa regione.

Figura 16 Variazioni percentuali 2009-2014 delle esportazioni per settori Pavitt



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT

Nella tassonomia di Pavitt sono considerati tradizionali - *Supplier based* - le produzioni di: tessile, calzature, alimentari e bevande, carta e stampa, legname. In Campania, i primi tre di questi settori sostengono le esportazioni e per quanto considerati tradizionali, sono sostenuti dalla combinazione di know how unici e tradizionali e importanti innovazioni. La Campania vede ripresa delle produzioni *Scale Intensive* (+9,8%) sia pure nettamente inferiore alla crescita nazionale (+42%) e del Mezzogiorno (+42%) ovvero le produzioni di motori, veicoli, elettromeccanici. Riprendono a crescere le esportazioni

nei settori plurispecializzati (+22,2% inferiore alla media nazionale +29,7% ma superiore al Mezzogiorno con un +18%) – *Specialised suppliers* – che comprendono – macchine agricole e industriali, macchine per ufficio, etc. Vi è una crescita delle esportazioni dalla Campania nei settori *Science based* - chimica, farmaceutica, informatica – ma con un +14,5% risulta significativamente è meno di un settimo, in termini relativi e ancor meno in termini di valori assoluti, di quella del Centro (+106%), ma molto distante anche dalla media nazionale (+48,4%).

2.3.2 La rilevanza di Industry 4.0 nello scenario attuale

Il 21 settembre il Governo ha presentato il Piano nazionale Industria 4.0 2017 – 2020.

Le principali caratteristiche riguardano:

a) Gli Strumenti di politica industriale (13 miliardi € pubblici e 23,9 miliardi € privati)

1. Incentivare gli investimenti privati su tecnologie e beni Industria 4.0
2. Aumentare la spesa privata in Ricerca, Sviluppo e Innovazione
3. Rafforzare la finanza a supporto di I4.0, VC e start-up

b) Competenze (700 Miliardi € pubblici e 300 Miliardi € privati)

1. Diffondere la cultura I4.0 attraverso Scuola Digitale e Alternanza Scuola Lavoro
2. Sviluppare le competenze I4.0 con percorsi Universitari e Istituti Tecnici Superiori dedicati
3. Finanziare la ricerca I4.0 potenziando i Cluster e i dottorati
4. Creare Competence Center e Digital Innovation Hub

c) Infrastrutture abilitanti (6,7 Miliardi € pubblici e 6 miliardi € privati)

1. Assicurare adeguate infrastrutture di rete (Piano Banda Ultra Larga)
2. Collaborare alla definizione di standard e criteri di interoperabilità IoT

d) Fondo Centrale di Garanzia, Made in Italy, contratti di sviluppo, scambio salario/produttività (3,3 miliardi€ pubblici e 24,8 miliardi € privati)

1. Garantire gli investimenti privati
2. Supportare i grandi investimenti innovativi
3. Rafforzare e innovare il presidio di mercati internazionali
4. Supportare lo scambio salario-produttività attraverso la contrattazione decentrata aziendale

e) Governance e awareness

1. Sensibilizzare sull'importanza dell'I4.0 e creare la governance pubblico privata

Il rapporto Smart Manufacturing del Politecnico di Milano sulla manifattura digitale dice che l'industria 4.0 vale 1,2 miliardi € ma:

- 38% delle aziende non sanno niente di 4.0
- 33% hanno solo una conoscenza teorica

- 34% hanno fatto qualcosa di concreto (processi con inizio anni '70)
- 45% pensa che 4.0 sia solo relativa a sensori e tecnologie applicate alla produzione
- 45% pensa chi siano solo software
- Solo il 10% pensa che sia necessario rivedere radicalmente l'organizzazione e i modelli di business

La Campania ha predisposto una propria agenda Industry 4.0 che ruota sul Centro dei Competenze I4MS C.R.E.A.T.E dell'Università Federico II per la robotica e un DIH, Digital Innovation Hub regionale, nonché sul Parco Scientifico di Bagnoli. Inoltre, la Campania partecipa ai Cluster Tecnologici Nazionali dell'Aerospazio, dell'Agrifood.

2.4 Rilevanza delle tipologie di lavoratori raggiunti nel contesto occupazionale

Complessivamente in Campania, nell'archivio INPS sui lavoratori sono presenti 934.482 lavoratori di cui il 65% maschi ed il 35% femmine. Il 63,6% sono operai, il 31,9% impiegati, l'1,5% quadri e lo 0,2% dirigenti.

Tabella 34 Incidenza percentuale delle sezioni ATECO 2002 sull'occupazione, 2014

Sezione ATECO 2002	AV	BN	CE	NA	SA	Campania
Estrazione di minerali	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1
Attività manifatturiere	31,3	22,1	20,5	18,6	21,7	20,8
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	1,0	0,6	0,8	0,7	0,7	0,7
Costruzioni	10,1	14,5	12,6	8,3	9,0	9,5
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	14,8	17,2	19,9	17,4	16,8	17,4
Alberghi e ristoranti	7,2	7,2	8,1	12,6	9,2	10,2
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	8,3	7,8	7,8	10,4	13,5	10,6
Attività finanziarie	2,2	1,9	1,8	2,5	2,3	2,3
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	11,4	12,0	13,0	14,0	12,2	13,2
Istruzione	3,6	4,5	5,2	4,8	3,5	4,4
Sanità e assistenza sociale	4,4	5,9	4,6	4,7	4,5	4,7
Altri servizi pubblici, sociali e personali	5,6	5,9	5,5	5,9	6,5	6,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Osservatorio sul lavoro dipendente INPS, 2014

Il settore manifatturiero occupa il 20,8% delle imprese, il commercio il 17,4%, le imprese immobiliari, il noleggio, l'informatica, la ricerca e i servizi alle imprese occupano il 13,2% delle imprese. Seguono le imprese di trasporto, magazzinaggio e comunicazioni che occupano il 10,6% dei lavoratori campani iscritti all'INPS e gli alberghi ed i ristoranti che occupano il 10,2%. Le costruzioni occupano il 9,2% dei lavoratori totali. A livello provinciale a Napoli è occupato il 54,6% del totale dei lavoratori iscritti all'INPS presso le imprese, a Salerno il 19,7%, a Caserta il 14,2%. Chiudono Benevento con il 4,4% ed Avellino con il 7,1%.

Tabella 35 Lavoratori delle imprese per classe di età, per sezione ATECO 2002, 2014

Sezione ATECO 2002	Fino a 24	25-34	35-44	45-59	60 e oltre	TOTALE
Estrazione di minerali	8	90	213	601	82	994
Attività manifatturiere	12613	45783	63528	65471	6947	194.342
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	206	678	1144	3996	899	6.923
Costruzioni	6109	20255	24082	32976	5112	88.534
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	19122	56013	46988	36520	4041	162.684
Alberghi e ristoranti	20436	29171	21351	21633	2920	95.511
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	3971	18034	28907	40785	7227	98.924
Attività finanziarie	221	3709	6081	9723	1689	21.423
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	8828	33485	35559	39889	5833	123.594
Istruzione	1163	9746	15108	14180	1203	41.400
Sanità e assistenza sociale	1285	8794	13148	18034	2953	44.214
Altri servizi pubblici, sociali e personali	8637	14540	12247	17400	3115	55.939
TOTALE	82599	240298	268356	301208	42021	934.482

Fonte: Osservatorio sul lavoro dipendente INPS, 2014

In termini di peso percentuale i maschi sono più presenti nelle costruzioni (93,4%), nella produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua (87,2%), nelle estrazioni di minerali (86,8%), nei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (81,7%) e nelle attività manifatturiere (75%). Le lavoratrici femmine hanno più peso percentuale nell'Istruzione (77,5%), nella Sanità ed assistenza sociale (64,1%), nel Commercio (43%) e negli alberghi e ristoranti (42,9%), nelle attività finanziarie (41,7%) e nelle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle persone (41,4%).

Complessivamente i lavoratori dipendenti iscritti all'INPS fino ai 24 anni costituiscono l'8,8% del totale dei lavoratori, fra i 25 ed i 34 anni si colloca il 25,7% del totale. Fra 35 e 44 anni si trova il 28,7% dei lavoratori dipendenti campani iscritti all'INPS ed il 32,2% è fra 45 e 59 anni. Infine, oltre i 60 anni si colloca il 4,5% del totale. I più giovani (fino ai 24 anni) sono maggiormente presenti in alberghi e ristoranti (21,4% del totale di settore), negli altri servizi pubblici, sociali e personali (15,4%) e nel commercio (11,8%). Gli ultra 60enni hanno maggior incidenza nella produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (13%), nelle estrazioni di minerali (8,2%) e nelle attività finanziarie (7,9%).

In tabella 36 è visibile una sintesi dell'andamento per sezione ATECO 2002 degli ultimi 4 anni in termini di lavoratori dipendenti. I settori che hanno perso maggiormente occupazione negli ultimi 4 anni sono le estrazioni di minerali (-19,6%), le costruzioni (-17,3%), la produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (-9%). A seguire le attività finanziarie (-7,4%) e le attività manifatturiere (-3,1%). Nello stesso quadriennio la Sanità e Assistenza sociale è cresciuta in termini di dipendenti del 24%, gli alberghi e ristoranti del 9,7%, il commercio del 4,2%.

Osservando la variazione relativa al 2014 rispetto all'anno precedente sono in calo i lavoratori dipendenti occupati nelle estrazioni di minerali (-6,8%), nella produzione di energia elettrica, gas e acqua (-4,7%) e nelle costruzioni (-2,3%). Sono in crescita, invece, i lavoratori dipendenti dei seguenti settori: istruzione (+3,9%), attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese (+3,7%), Sanità e Assistenza Sociale (+2,0%).

Tabella 36 *Variazione percentuale Occupati delle imprese per classe di età, per sezione ATECO 2002, (2011-2014, 2013-2014)*

Sezione ATECO 2002	Variazioni %	Fino a 24	25-34	35-44	45-59	60 e oltre	TOTALE
Estrazione di minerali	Var. % 2011-2014	-57,89	-48,86	-33,85	-6,68	9,33	-19,58
	Var. % 2013-2014	-11,11	-21,74	-11,98	-3,06	1,23	-6,84
Attività manifatturiere	Var. % 2011-2014	-21,40	-13,01	-3,78	7,91	31,67	-3,15
	Var. % 2013-2014	-4,71	-3,28	-1,79	2,64	15,44	-0,37
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	Var. % 2011-2014	114,58	-17,82	-31,90	-11,77	88,08	-9,00
	Var. % 2013-2014	261,40	-8,75	-21,10	-6,06	18,60	-4,67
Costruzioni	Var. % 2011-2014	-41,51	-21,83	-20,52	-5,55	-7,83	-17,35
	Var. % 2013-2014	-12,09	-5,28	-3,69	1,73	4,35	-2,34
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	Var. % 2011-2014	-12,72	0,29	4,30	19,62	48,29	4,24
	Var. % 2013-2014	-6,14	0,40	0,97	5,91	20,84	1,35
Alberghi e ristoranti	Var. % 2011-2014	4,33	16,14	4,22	11,28	20,96	9,73
	Var. % 2013-2014	-3,06	2,02	0,76	2,55	7,71	0,89
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	Var. % 2011-2014	-13,66	-14,28	-0,06	0,47	35,01	-1,58
	Var. % 2013-2014	0,30	-5,50	-0,37	0,96	19,06	0,40
Attività finanziarie	Var. % 2011-2014	-37,92	-27,25	-7,93	-3,22	61,63	-7,46
	Var. % 2013-2014	-10,16	-11,56	-1,67	-1,64	21,60	-2,17
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	Var. % 2011-2014	-11,85	-0,44	-0,44	13,21	33,91	3,90
	Var. % 2013-2014	-0,15	2,76	1,39	5,64	19,63	3,74
Istruzione	Var. % 2011-2014	9,51	-3,09	-5,80	2,90	14,03	-1,41
	Var. % 2013-2014	0,35	-1,22	3,42	7,52	18,64	3,93
Sanità e assistenza sociale	Var. % 2011-2014	9,45	6,83	4,89	45,13	150,68	24,39
	Var. % 2013-2014	-4,81	0,79	-3,00	4,91	17,04	2,01
Altri servizi pubblici, sociali e personali	Var. % 2011-2014	-4,19	6,74	-3,95	3,99	27,66	2,53
	Var. % 2013-2014	-7,31	0,65	-2,46	-2,49	6,28	-2,03
TOTALE	Var. % 2011-2014	-12,43	-4,72	-2,92	7,75	31,56	0,01
	Var. % 2013-2014	-4,60	-1,06	-0,65	2,83	14,77	0,58

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Osservatorio sul lavoro dipendente INPS, 2014

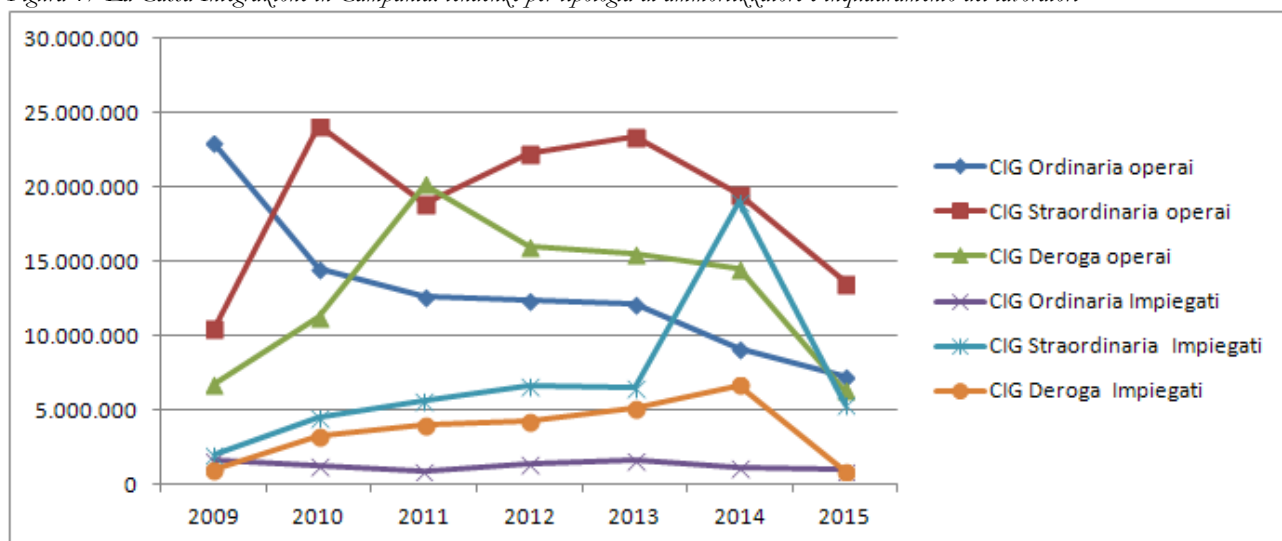
2.4.1 Ammortizzatori sociali

Complessivamente nel periodo 2009-2015 le ore di Cassa Integrazione sono aumentate in Campania fino al 2014 salvo subire un'importante decurtazione nell'ultimo anno; la variazione complessiva è nei 6 anni in calo passando da 44.799.716 a 34.405.941 (-23%) dopo un picco di quasi 70 milioni nel 2014. L'Italia nello stesso periodo passa da 732.611.221 a 682.657.415 ore con un calo del 7% circa.

L'analisi della serie storica per tipologia di applicazione di questo importante istituto, indica un ripido incremento della Cassa Integrazione Straordinaria degli operai ma piuttosto importante è anche quella degli impiegati. Vi sono dei picchi nelle tre tipologie in tre anni successivi che indicano come le attività che sono state colpite dalla crisi non abbiano operato riconversioni e la condizione dei lavoratori in Cassa Integrazione abbia proseguito nella spirale che porta alla mobilità. Il picco della CIG ordinaria si

manifesta nel 2009 e poi inizia una discesa che ben si vede nel grafico; nel 2010 si ha un primo picco della CIG Straordinaria che poi cala per avere infine un'impennata nel 2012-2013 e infine ridiscendere nel biennio 2014-2015. Nel 2011 vi è un picco della CIG in deroga per quanto riguarda gli Operai che poi tende stabilmente a scendere. Sul versante degli impiegati a partire dal 2009 assistiamo a una costante crescita delle ore di CIG e in particolare di quella in deroga e straordinaria che aumentano considerevolmente con un fortissimo picco nel 2014 ed un importante calo nel 2015. Il dato positivo è che nel 2014 i dati sono in calo a livello nazionale, benché abbiano continuato a incrementare in Campania.

Figura 17 La Cassa Integrazione in Campania: tendenze per tipologia di ammortizzatore e inquadramento dei lavoratori



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

In Campania la CIG ordinaria nel 2015 è erogata per 8.218.555 ore cioè il 24% del totale. E per l'88,3% è destinata agli operai. Per il 43,5% è indirizzata verso il settore manifatturiero. Il settore delle costruzioni assorbe il 50% delle ore di CIG ordinaria. Nel settore manifatturiero le lavorazioni dei metalli, la preparazione e la concia del cuoio, la fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici sono quelli in cui è maggior e il ricorso a questo ammortizzatore.

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

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

anche altri aspetti delle dinamiche del mercato del lavoro, come la lettura dei saldi tra entrate e uscite dalle posizioni lavorative.

Tabella 37 Andamento delle previsioni di assunzioni non stagionali in Campania (2013-2015) per le 25 Classi di Professioni con maggiore frequenza nel 2014

	2013	2014	2015
512 - Addetti alle vendite	1770	3590	3080
814 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia	1700	2840	630
411 - Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	1410	2120	1640
522 - Esercenti e addetti nelle attività di ristorazione	1150	1860	2040
612 - Artigiani e operai specializ. Costruzioni-mantenimento strutture edili	2050	1530	2730
742 - Conduuttori di veicoli a motore e a trazione animale	1810	1450	1710
613 - Artigiani e operai specializ. Addetti rifiniture delle costruzioni	440	1180	1820
744 - Conduuttori macch. Movimento terra, sollevamento e maneggio materiali	390	620	630
264 - Professori di scuola primaria e professioni assimilate	410	590	620
263 - Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate	280	530	410
331 - Tecnici organizzazione e amministrazione delle attività produttive	600	510	740
624 - Artigiani e operai special. installaz. manutenz. Elettriche - Elettroniche	580	510	230
321 - Tecnici della salute	710	440	670
813 - Personale non qualif. Spostamento e consegna merci	330	400	10
651 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari	530	360	230
312 - Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	280	350	390
431 - Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	860	340	330
621 - Fonditori, saldatori, montatori carpenteria metallica e profess. Assim.	180	330	270
333 - Tecnici dei rapporti con i mercati	510	310	450
422 - Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	660	310	540
653 - Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	150	300	380
211 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, fisiche e naturali	340	290	630
421 - Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro	340	290	380
623 - Meccanici artigianali, montatori e manutentori macchine fisse e mobili	1490	280	370
543 - Operatori della cura estetica	330	260	280

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati EXCELSIOR UNIONCAMERE

Gli anni guida delle analisi di questo lavoro sono il 2014 e il 2015, ed è possibile analizzare l'andamento delle previsioni delle aziende nell'arco dell'ultimo triennio.

Nel triennio considerato le previsioni di assunzioni delle aziende hanno un andamento che graficamente è crescente registrando i seguenti valori: 25.350; 26.610 e 32.050. Il 2014 è quindi un anno di crescita con un +5% complessivo, e analizzando i dati, la crescita si registra soprattutto per le professioni meno qualificate. Fra gli incrementi più consistenti in termini numerici si segnalano gli addetti alle vendite (+3.590), il personale non qualificato (+2.840), gli impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali (+2.120) e aumentano oltre il migliaio esercenti e addetti nelle attività di ristorazione, artigiani e operai specializzati nell'edilizia, conduuttori di veicoli a motore e a trazione animale. Nel 2015 gli addetti alle vendite conquistano la prima posizione con una numerosità paria 3.080 (in leggero calo rispetto al 2014), avanzano le posizioni delle professioni di personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari (+3.060) e si mantengono su posizioni elevate artigiani e operai specializzati nelle costruzioni (sia mantenimento che rifiniture) sia gli addetti alle attività di ristorazione, i conduuttori di veicoli e gli impiegati alla segreteria. Le professioni maggiormente qualificate nel 2015 non segnalano previsioni particolarmente entusiasmanti potendo segnalare un aumento degli specialisti in scienze matematiche, informatiche, fisiche e naturali (+630) e degli ingegneri e professioni assimilate (+360).

Alcuni elementi di confronto delle previsioni Excelsior possono venire dall'Osservatorio regionale del Mercato del Lavoro che fa capo all'ARLAS. Per il 2014 il sistema Excelsior ha stimato in Campania previsioni aziendali che indicano un saldo negativo pari a -12.180. Sommando il dato delle assunzioni stagionali e non stagionali si perviene a un dato assai distante da quello fornito dall'ARLAS che fonda il suo rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie relative alle assunzioni: su cui l'ARLAS; nel 2014 le CO riguardano circa 690mila assunzioni e oltre 692mila cessazioni di contratti con saldo negativo di 2.462. Nel 2015 le previsioni segnalavano un saldo negativo per Excelsior di 3.070 unità

L'indagine Excelsior consente di leggere dei segnali positivi per quanto riguarda alcune figure altamente qualificate sia in campo ingegneristico che in campo scientifico ed informatico.

2.5 Conclusioni

La Campania conferma un andamento a due facce che da un lato mostra dei risultati che indicano un cambiamento in atto mentre per altri conferma una situazione di crisi anche nel confronto con le altre regioni italiane comprese quelle del Mezzogiorno.

Fra i fattori negativi che caratterizzano la Campania si sottolineano:

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

Fra gli elementi positivi si annoverano:

- Un Ateneo come quello napoletano della Federico II che rappresenta ancora un polo di attrazione soprattutto per gli studenti del Mezzogiorno e la presenza di una estesa rete di università e centri di ricerca ad esse associati;
- La presenza di donne laureate in misura superiore agli uomini, pur in presenza di una fascia di donne che non va avanti negli studi nelle realtà più periferiche e non metropolitane;

- Un tasso di inattività complessivo in calo rispetto al dato nazionale soprattutto per le donne (-6,5%);
- L'aumento dell'occupazione femminile fra il 2012 ed il 2013 (+0,8% con concentrazione nelle qualifiche operaie);
- La presenza di settori tradizionali in crescita soprattutto nelle esportazioni (agroalimentare, tessile e calzaturiero) e la forza del settore turistico che mostra continuità nella crescita degli addetti;
- La presenza di settori innovativi trainanti sia nell'aerospaziale (filiera e presenza di un distretto che contribuiscono a rendere la Campania come la seconda regione in questo comparto) e nella ricerca relativamente ai materiali polimerici e dei composti a matrice polimerica frutto del contributo e della cooperazione fra centri di ricerca, università e imprese;
- Una crescita fra i due censimenti del numero di imprese e degli addetti superiore a quella nazionale.

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

Tutto questo implica una aspettativa di domanda di formazione e di sempre maggiore qualificazione per i lavoratori in questi settori.

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

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

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

In definitiva, l'analisi di scenario mostra elementi molto preoccupanti e strutturali che caratterizzano la Campania ma non mancano sia situazioni e dinamiche di sviluppo sia settori trainanti e tipizzanti le filiere presenti nella regione che possono rappresentare opportunità e fonti di attrazione anche per investimenti strutturali nella formazione con ricadute occupazionali sul territorio regionale.

3. CONFRONTO DELLA FORMAZIONE EROGATA CON LA FORMAZIONE CONTINUA EROGATA CON FONDI DIVERSI

3.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi

La metodologia di analisi per quanto riguarda altre attività di formazione continua finanziata con risorse pubbliche è consistita in ricerche di tipo desk finalizzate a raccogliere dati relativi alla Regione Campania.

Poche sono le fonti disponibili da cui reperire informazioni sulla formazione continua in Regione Campania e la quantità qualità dei dati e aggiornamento dei dati (molti riferito al massimo al 2013), per analizzare il fenomeno piuttosto carente:

- POR Campania FSE 2007-2013
- POR Campania FSE 2014-2020
- RAE 2014
- XV Rapporto Isfol sulla formazione Continua
- XVI Rapporto Isfol sulla formazione Continua.

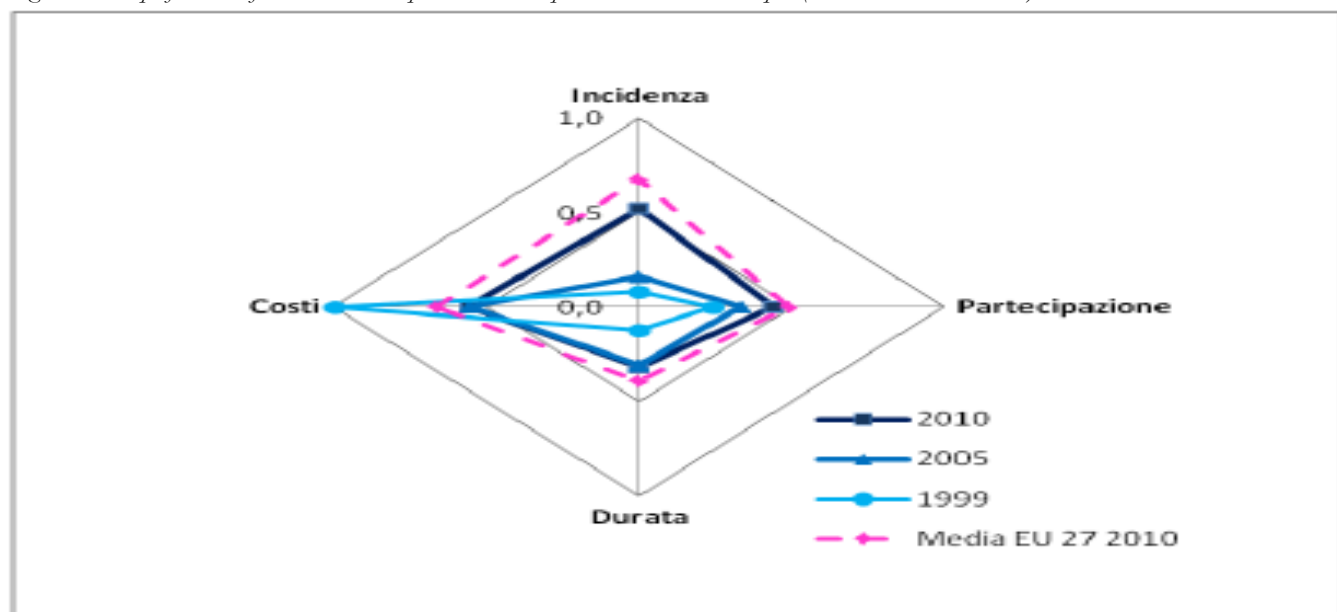
In questo capitolo si è cercato di rimediare alla forte carenza di indicatori sulle politiche attive del lavoro a livello regionale, attribuendo valore ai referenziali acquisiti nel repertorio regionale delle qualificazioni, la cui adozione è stata indotta dalle direttive europee e dalla legislazione nazionale. Questo approccio della cui discutibilità metodologica sono consapevoli gli autori, è apparso come una strada comunque percorribile per trattare gli argomenti di questo capitolo. Vengono utilizzati anche i dati relativi ad alcune sporadiche iniziative regionali realizzate nel periodo di riferimento. Sono presenti alcuni dati ISFOL del rapporto 2014 sin quanto dalla Campania non pervengono dati più aggiornati nei rapporti successivi.

3.2 Le altre fonti di finanziamento della formazione continua

Con l'attivazione dei fondi interprofessionali si è fortemente attenuato il divario tra l'Italia e il resto dell'Europa per quanto riguarda la partecipazione delle aziende italiane alle attività formative e, come vedremo, Fondimpresa ha dato un apporto rilevante sia a livello nazionale che regionale della Campania¹⁵.

¹⁵ Cfr. XIV Rapporto Isfol sulla Formazione Continua

Figura 18 La performance formativa delle imprese italiane rispetto al benchmark europeo (radar chart, 1999-2010)



Fonte: Eurostat, CVTS4 Elaborazioni ISFOL

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

Il bando ha destinato maggiori risorse agli investimenti nel settore energetico per un importo di 300 milioni di euro. Agli altri due interventi sono stati assegnati 100 milioni di euro ciascuno¹⁶.

Scarse sono le informazioni disponibili sulla formazione continua in Campania se si esclude questo report. La fonte più ampia e recente è rappresentata dal XV e XVI rapporto dell'ISFOL sulla Formazione Continua¹⁷, l'altra cui si deve fare riferimento è il Rapporto di Esecuzione Annuale curato dall'Autorità di gestione del FSE nell'ambito del POR Campania¹⁸.

Il risultato di questa inadeguatezza delle politiche regionali in materia di formazione continua è che la Campania vede diminuire tra il 2010 e il 2013 la percentuale di persone tra 25 e 64 anni che hanno

¹⁶ XV Rapporto sulla Formazione Continua, ISFOL, 2015

¹⁷ XVI Rapporto sulla Formazione Continua, ISFOL, 2016

¹⁸ RAE 2014, Autorità di Gestione FSE POR Campania, luglio 2015

partecipato ad attività formative; con il 5,1% la Campania ha una percentuale che è meno della metà della media europea 10,5%. Non consola che sia davanti alla Sicilia e non troppo distante dal Veneto. Tutte le maggiori regioni italiane sono lontane dalla media europea¹⁹.

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

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

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

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

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

Con riferimento al Catalogo sono stati approvati, avviati e conclusi nel corso del 2013 circa 133 progetti. Le iniziative avviate hanno registrato una partecipazione di circa 1.059 destinatari di cui 793 uomini e 266 donne. Il livello d'istruzione della maggioranza dei partecipanti, circa 551 su 1.059, si attesta sul livello ISCED 1 e 2".²⁰

¹⁹ XV Rapporto sulla Formazione Continua, ISFOL, 2015

²⁰ Confronto tra pag. 65 e 78 del RAE

Tabella 38 Dati di attuazione dell'Asse Adattabilità

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

Fonte: RAE 2014 POR Campania

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

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

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

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

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

Con il progetto “Dottorati in azienda” si sono promossi percorsi di alta formazione per giovani dottorandi campani. Obiettivo dell'intervento è favorire l'attivazione di dottorati nelle università campane in discipline scientifiche e tecniche legate allo sviluppo dell'economia e dei servizi innovativi

nella Regione. Questa misura si aggiunge al finanziamento dei dottorati di ricerca post - laurea già attivati nelle annualità precedenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

Legge 53/2000

Per quanto riguarda il contributo di cui alla L. n. 53/2000, in data 26/02/2015 è stato pubblicato il D.I. n. 87/Segr D.G./2014 dell'11/11/2014 che ha ripartito fra le regioni le risorse per l'annualità 2014.

PO FSE 2014-2020

Per quanto riguarda la programmazione 2014-2020 della Regione Campania la formazione continua è citata principalmente nell'obiettivo tematico 8.5 - Adattamento di lavoratori, imprese e imprenditori al cambiamento: Esistenza di politiche mirate a favorire l'anticipazione e la gestione efficace del cambiamento e della ristrutturazione in stretta connessione, ed integrazione con quanto previsto dalla legge 236/93. Sul presente obiettivo risulta pubblicato allo stato attuale un avviso rivolto alle imprese della Campania, denominato "training per competere, formazione continua in azienda" con uno stanziamento pari a 12 M di euro.

La misura, di 12 milioni di euro complessivi, accompagnerà i processi di formazione e riqualificazione di dipendenti di imprese che intendono attuare programmi di riorganizzazione aziendale e aggiornamento delle competenze, al fine di scongiurare ammortizzatori o licenziamenti.

“L'evoluzione rapida dei mercati e l'esigenza di competenze sempre più plurispecialistiche sono tra le principali cause di morte delle aziende. Aggiornare le competenze dei dipendenti diventa quindi vitale per prevenire stadi patologici. Con i programmi di formazione approvati, la Regione può concorrere realmente all'avvio di progetti di ristrutturazione e di rilancio delle aziende campane”, sottolinea l'assessore regionale al lavoro Sonia Palmeri.

“Il bisogno di essere formati ed aggiornati non può più essere soddisfatto con esperienze d'apprendimento saltuarie, la formazione deve diventare continua e distribuita capillarmente nel tempo di lavoro, completamente inserita nel luogo di produzione. Questo avviso permette di aggiornare e riqualificare i lavoratori, sia in vista di una ripresa dell'attività produttiva che di una maggiore competitività delle imprese”.

La finalità è per la prima volta, inoltre, quella di sviluppare forme di integrazione tra le diverse fonti di finanziamento, creando complementarità tra il Fondo Sociale Europeo ed i Fondi Interprofessionali.

Finalità di “Training per competere”

Sostenere e orientare progetti formativi aziendali e pluriaziendali al fine di aggiornare ed accrescere le competenze dei lavoratori e delle lavoratrici e sviluppare la competitività delle imprese campane, con particolare riferimento ad azioni di riqualificazione dei lavoratori e delle lavoratrici destinate ad imprese che hanno avviato piani di riconversione e ristrutturazione aziendale, oppure rivolti a lavoratori e lavoratrici presso imprese localizzate in aree di crisi che manifestano l'intenzione di avviare una riconversione nella produzione.

In particolare l'Avviso ha come oggetto la realizzazione di interventi che ricadono all'interno delle seguenti tipologie:

- Interventi formativi aziendali;
- Interventi formativi pluriaziendali²¹

Ogni progetto si dovrà realizzare nell'arco temporale di 12 mesi, con avvio delle attività entro e non oltre 15 giorni dalla sottoscrizione dell'atto di concessione. Il costo del singolo percorso sarà calcolato sulla base delle UCS previste dal Decreto Dirigenziale della Regione Campania n. 297 del 14/11/2014.

²¹ Per le imprese che non abbiano la possibilità di costituire da sole un'aula omogenea per la realizzazione dell'intervento formativo. I progetti pluriaziendali dovranno essere presentati da un numero minimo di 3 imprese a cui ricondurre le esigenze formative richieste. Le imprese partecipanti potranno scegliere forme di raggruppamento quali: ATS, ATI, RTI, Consorzi, Società Consortili, Reti di Imprese.

L'intervento dovrà essere svolto all'interno dell'orario di lavoro con non più di 12 ore a settimana. La proposta progettuale potrà prevedere un numero di partecipanti per aula da un minimo di 5 fino ad un massimo di 20.

La durata massima degli interventi formativi è fissata in 600 ore. I progetti devono essere supportati obbligatoriamente da accordi sindacali.

I soggetti attuatori dei progetti possono essere:

- La stessa azienda proponente, nel caso di progetti aziendali, se provvista di strutture interne aventi i requisiti per realizzare la formazione;
- Organismi formativi regolarmente accreditati per la formazione continua presso la Regione Campania;
- Forme di raggruppamento di imprese quali: ATS, ATI, RTI, Consorzi, Società Consortili, Reti di Imprese nel caso di progetti pluriaziendali.

Beneficiari

Imprese aventi sede legale ed operativa sita nella Regione Campania, o comunque aventi almeno una sede operativa ubicata nel territorio della Regione Campania.

Destinatari

Lavoratori e lavoratrici di imprese private con sedi operative presenti nel territorio della Regione Campania nonché, lavoratori e lavoratrici coinvolti in situazioni di crisi collegate a piani di riconversione e ristrutturazione aziendale di imprese.

Entità dell'incentivo

Le imprese proponenti rappresentano i Beneficiari dell'intervento, pertanto, devono conformarsi alla disciplina normativa degli Aiuti di Stato. Gli incentivi previsti saranno erogati nel rispetto della normativa sugli Aiuti di Stato e ciascuna impresa alla data di presentazione della proposta progettuale dovrà scegliere uno dei regimi di aiuto previsti e dichiararlo formalmente con la dichiarazione. L'Intensità di aiuto concedibile, ai sensi del Regolamento generale di esenzione rappresenta l'importo lordo dell'aiuto espresso come percentuale dei costi ammissibili, al lordo di imposte o altri oneri.

3.3 La governance degli altri canali di finanziamento

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

dipendenti che forse non viene considerata “prioritaria” rispetto al problema dell’occupazione dei giovani e viene lasciata essenzialmente alla curatela dei fondi interprofessionali.

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

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

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

Piani formativi in materia di qualità e sicurezza rivolti ad una grande o media impresa e ad un numero minimo di cinque PMI, appartenenti all’indotto economico della prima anche di settori economici differenti;

Piani formativi settoriali, rispondenti ad esigenze di più imprese appartenenti ad uno stesso settore produttivo;

Piani formativi pluriaziendali, rispondenti ad esigenze di più imprese a prescindere dal settore economico produttivo di appartenenza di ciascuna azienda;

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

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

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

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

59 per il conseguimento di una qualifica

30 per l’acquisizione di competenze tecniche-specialistiche

5 per l’acquisizione di competenze di base e trasversali

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

Tabella 39 Corsi che hanno ottenuto il maggior successo

Addetto alle operazioni di supporto nella gestione domestica e di assistenza nella cura della persona (505)
Monitoraggio della performances energetica di impianti strutture esistenti (239)
Tecnico della programmazione e dello sviluppo di siti internet e pagine web (198)
Progettazione di sistemi di risparmio energetico (195)
Tecnico delle operazioni di magazzino (193)
Tecnico delle attività di progettazione, sviluppo e aggiornamento di siti web (166)
Addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature (159)
Gestione della contabilità generale (155)
Addetto alla lavorazione di prodotti lattiero-caseari (154)
Addetto alla realizzazione e manutenzione dei giardini (154)
Controllo qualità e sicurezza del cantiere edile (135)
Organizzazione e gestione degli eventi e delle attività promozionali (126)
Realizzazione delle fasi di montaggio, smontaggio e trasformazione dei ponteggi (118)
Tecnico del controllo della qualità (114)
Addetto all'organizzazione e gestione delle attività di segreteria all'accoglienza e alle informazioni (104)
Gestione del database e assistenza agli utenti (103)

Fonte: Catalogo di interventi di politiche attive, Regione Campania

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

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

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

Il ruolo svolto dai Fondi interprofessionali e in particolare da Fondimpresa in Campania ha consentito un esteso coinvolgimento di imprese e lavoratori, con modalità e con tempi molto più veloci rispetto a quelli della Regione Campania. L'analisi dei dati del XV rapporto ISFOL sulla formazione consente di esaminare anche la distribuzione per settori dei Progetti format Campania. Ne emerge che la Campania con il 13,9% nell'Agricoltura e Pesca è la regione in cui i fondi hanno maggiormente contribuito alla formazione in questo settore e in cui questo settore pesa di più. Questo risulta essere il settore che in termini di numero di aziende beneficiarie incide di più, anche a livello regionale, sui Piani conclusi. E' un dato molto forte che si discosta notevolmente dall'incidenza complessiva di questo settore in termini di numero di imprese e addetti. Questo è tuttavia un settore in cui Fondimpresa ha scarsamente contribuito poiché le imprese che hanno partecipato a Piani del Conto Formazione o del Conto di

Sistema in questo settore sono solo lo 0,04% nel 2012. Nel 2013 vi è un crollo dell'incidenza del settore primario. Diminuisce nel 2013 anche il settore manifatturiero che perde il primato a scapito del settore del Commercio. Incrementa considerevolmente il settore dei trasporti, come ci si aspetterebbe, ma crolla il settore degli alberghi e della ristorazione che nel 2013 assorbe solo il 2,9% delle imprese, mentre in Campania nel 2012 era al secondo posto così come a livello nazionale dopo la Toscana.

Tabella 40 Partecipazione di imprese in Campania nei progetti conclusi nell'ambito di tutti i Fondi Interprofessionali per settori di appartenenza (val. %)

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

Fonte: Rapporto ISFOL 2014

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

Tabella 41 Partecipazione di imprese in Campania nei progetti conclusi costituenti i piani per finalità dei Piani (val. %)

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

Fonte: Rapporto ISFOL 2014

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

3.5 Conclusioni

Le politiche regionali per la formazione continua nelle aziende nell'arco del periodo 2014-2015 sono concentrate ancora principalmente su una delibera per l'utilizzo di risorse provenienti dal Ministero del Lavoro in base alla Legge 236/93 e soprattutto sui Fondi interprofessionali per cui la Regione Campania ha previsto la promozione di piani formativi integrati basata sulla condivisione degli indirizzi di tipo programmatico, di monitoraggio annuale delle azioni intraprese e l'utilizzo di strumenti finanziari con modalità integrata.

Per quanto riguarda la programmazione 2014-2020 della Regione Campania la formazione continua è citata principalmente nell'obiettivo tematico 8.5 - Adattamento di lavoratori, imprese e imprenditori al cambiamento: Esistenza di politiche mirate a favorire l'anticipazione e la gestione efficace del cambiamento e della ristrutturazione in stretta connessione, ed integrazione con quanto previsto dalla legge 236/93. Sul presente obiettivo risulta pubblicato allo stato attuale un avviso rivolto alle imprese della Campania, denominato "training per competere, formazione continua in azienda" con uno stanziamento pari a 12 M di euro.

La misura, di 12 milioni di euro complessivi, accompagnerà i processi di formazione e riqualificazione di dipendenti di imprese che intendono attuare programmi di riorganizzazione aziendale e aggiornamento delle competenze, al fine di scongiurare ammortizzatori o licenziamenti.

“L'evoluzione rapida dei mercati e l'esigenza di competenze sempre più plurispecialistiche sono tra le principali cause di morte delle aziende. Aggiornare le competenze dei dipendenti diventa quindi vitale per prevenire stadi patologici. Con i programmi di formazione approvati, la Regione può concorrere realmente all'avvio di progetti di ristrutturazione e di rilancio delle aziende campane”, sottolinea l'assessore regionale al lavoro Sonia Palmeri.

"Il bisogno di essere formati ed aggiornati non può più essere soddisfatto con esperienze d'apprendimento saltuarie, la formazione deve diventare continua e distribuita capillarmente nel tempo di lavoro, completamente inserita nel luogo di produzione. Questo avviso permette di aggiornare e riqualificare i lavoratori, sia in vista di una ripresa dell'attività produttiva che di una maggiore competitività delle imprese”.

La finalità è per la prima volta, inoltre, quella di sviluppare forme di integrazione tra le diverse fonti di finanziamento, creando complementarità tra il Fondo Sociale Europeo ed i Fondi Interprofessionali.

4. RILEVANZA DEI FABBISOGNI FORMATIVI “ESPRESSI” INTERCETTATI DA FONDIMPRESA

4.1.1 Approfondimenti sulle corrispondenze fra fabbisogni espressi e tipologie di imprese e lavoratori

Nelle due mappe fattoriali che seguono si approfondiscono i fabbisogni espressi dalle imprese e dai lavoratori che hanno usufruito della formazione rispetto alle tematiche formative, la prima relativa al Conto di Sistema e la seconda al Conto Formazione.

Per quanto concerne il Conto di Sistema i due assi principali che riassumono l'informazione presente nei database di formazione sono così caratterizzati:

- Il primo asse oppone da destra verso sinistra lavoratori maschi a lavoratrici, una formazione tendenzialmente meno elevata (licenza media o nessun titolo) versus laurea o qualifiche professionali, settori più “pesanti” come le costruzioni e la metallurgia versus sanità, altri servizi pubblici e attività immobiliari, qualifiche come quelle di operaio opposte a quelle di impiegato ed ancora tematiche formative come l'impatto ambientale e la sicurezza versus tematiche come quelle legate alle abilità personali;
- Il secondo asse oppone dall'alto verso il basso lavoratrici femmine a lavoratori, profili più giovani (fra i 25 ed i 44 anni) versus profili meno giovani (fra i 45 ed i 64 anni), imprese collocate nel beneventano versus imprese in provincia di Napoli, comparti come l'industria alimentare, il commercio e l'agricoltura versus imprese legate ai trasporti, il magazzinaggio e le comunicazioni ed infine, tematiche legate al marketing ed alle vendite versus tematiche legate alla sicurezza sul luogo di lavoro.

Per quanto concerne il Conto Formazione, i due assi principali che riassumono l'informazione presente nei database di formazione sono così caratterizzati:

- Il primo asse oppone da destra verso sinistra imprese localizzate a Napoli versus imprese localizzate a Salerno e nelle altre province campane, imprese molto grandi versus imprese medio-piccole, imprese di settori come il trasporto, il magazzinaggio e le comunicazioni versus imprese della metallurgia, infine, tematiche legate al marketing ed alle vendite versus tematiche legate alle tecniche di produzione;
- Il secondo asse oppone dall'alto verso il basso lavoratori maschi versus lavoratrici, lavoratori con titolo di studio di licenza media versus lavoratori laureati o qualificati, grandi imprese versus imprese medie, imprese legate all'industria alimentare, a quella di produzione di mezzi di trasporto e la metallurgia versus settori di servizi come la sanità e l'assistenza sociale ed il commercio ed infine tematiche come la sicurezza sul luogo di lavoro e le tecniche di produzione versus tematiche più soft come le abilità personali, la qualità e l'informatica.

4.1.2 Mappa dei fabbisogni intercettati dal Conto di Sistema

I° Quadrante (in alto a destra): raccoglie tematiche come il marketing e le vendite (più associate alle imprese collocate in provincia di Benevento) e tematiche come le tecniche di produzione e quelle legate all'impatto ambientale (in misura minore anche la contabilità-finanza).

A queste tematiche (non necessariamente a tutte e tre) sono più spesso associati alcuni settori peculiari come le industrie alimentari, quelle del tessile abbigliamento, le industrie che producono gomma e plastica, le chimico-farmaceutiche, quelle della concia e della produzione di minerali non metalliferi ma non mancano imprese dell'agricoltura e del commercio e gli alberghi e ristoranti.

Sono presenti maggiormente lavoratori con qualifica di operaio generico, titoli di studio bassi o al più diplomi di scuola superiore, fasce d'età fino ai 34 anni. Non mancano contratti a tempo determinato che sono maggiormente presenti che in associazione ad altre tematiche e lavoratori in cassa integrazione.

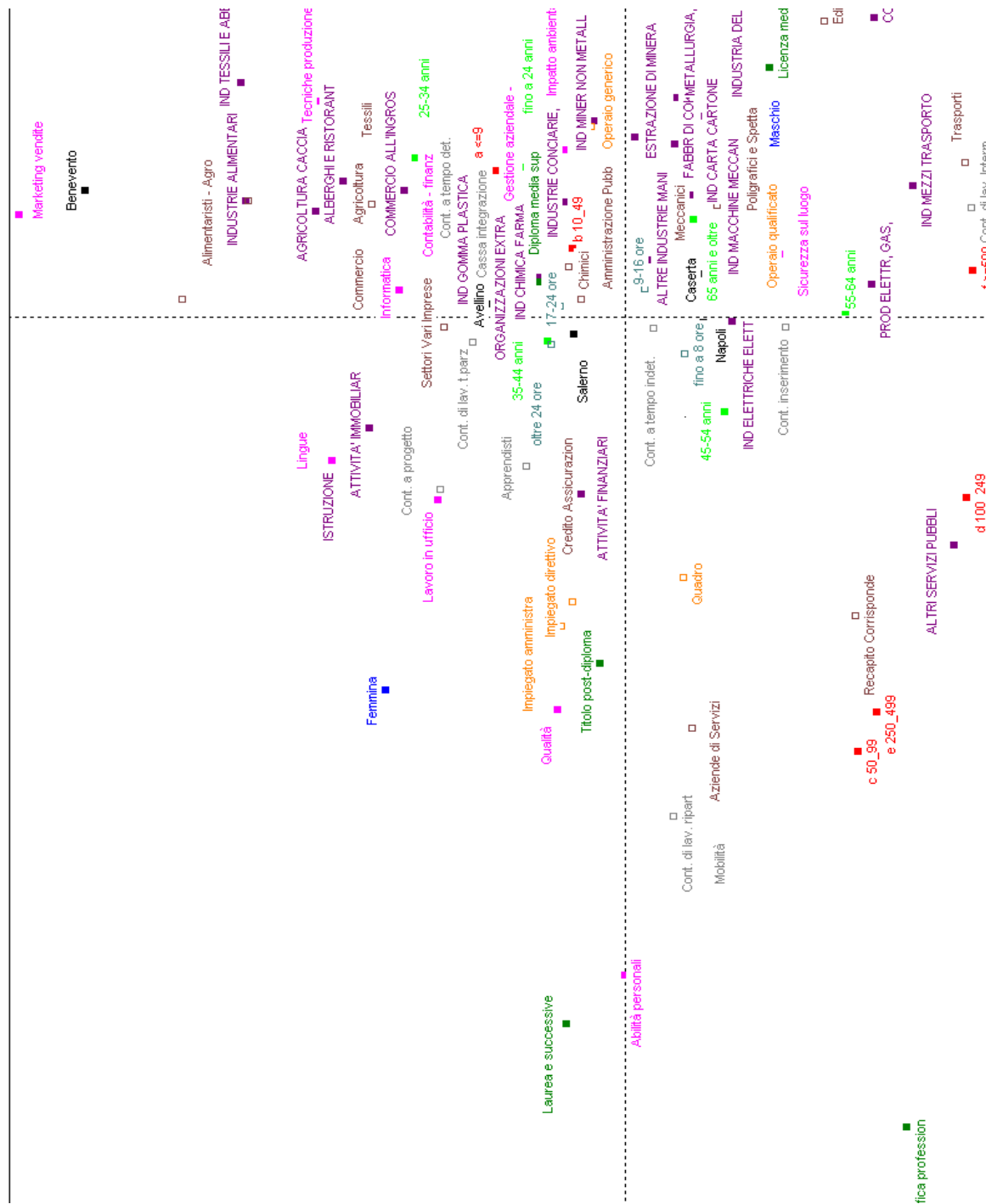
II° Quadrante (in basso a destra): raccoglie in particolare la tematica dall'elevato peso specifico rappresentata dalla Sicurezza sul luogo di lavoro. A questa tematica sono più spesso associate l'industria di produzione dei mezzi di trasporto ma anche i servizi di trasporto e magazzinaggio, le costruzioni, le imprese di produzione e distribuzione di energia, gas ed acqua, diverse industrie manifatturiere (coke, metallurgia, legno, carta, cartone, macchinari e meccanica), le estrazioni di minerali. La concentrazione delle imprese è maggiormente in provincia di Caserta e nelle imprese molto grandi dimensionalmente. I lavoratori sono più spesso operai qualificati, non di rado anche di età non giovanissima, con licenza media ed in prevalenza maschi.

III° Quadrante (in alto a sinistra): raccoglie tematiche come lingue, lavoro in ufficio e qualità. Sono più spesso legate ad imprese di servizi fra cui istruzione, attività finanziarie, immobiliari, noleggio, informatica e servizi alle imprese e più spesso legate alla provincia di Salerno.

I lavoratori sono prevalentemente femmine, con laurea o titoli post diploma, con qualifica di impiegato amministrativo o direttivo, con corsi di formazione piuttosto lunghi. Non mancano fra i contratti presenti quelli a progetto, di lavoro a tempo parziale, di apprendistato e età più spesso fra i 35 ed i 44 anni.

IV° Quadrante (in basso a sinistra): raccoglie tematiche come le abilità personali. A queste tematiche si associano più spesso imprese di servizi come la sanità e l'Assistenza e altri servizi pubblici mentre sono più border line le imprese elettriche che sono più simili a quelle del terzo quadrante. Le aziende sono più concentrate in provincia di Napoli, le dimensioni sono medie e non mancano lavoratori con qualifica di quadri, contratti a tempo indeterminato ma anche di inserimento o di lavoro ripartito e lavoratori con qualifiche professionali.

Figura 19 Map_j



4.1.3 Mappa dei fabbisogni intercettati dal Conto Formazione

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

I° Quadrante (in alto a destra): apparentemente non è caratterizzato da tematiche particolari ma per prossimità è il marketing con le vendite la tematica più diffusa.

Sono presenti maggiormente in questo quadrante imprese di trasporti, magazzinaggio e comunicazioni, di grandi dimensioni, ed in misura minore presenti anche imprese della produzione e distribuzione di energia elettrica, gas ed acqua. Come lavoratori vi è maggior presenza di quadri, di lavoratori con diploma superiore, sia molto giovani che fra i 55 ed i 64 anni e con contratti collettivi legati ai trasporti.

II° Quadrante (in basso a destra): raccoglie tematiche come il marketing e le vendite e le abilità personali, con una maggior presenza di lavoratrici con contratti in aziende di servizi ed impiegati amministrativi.

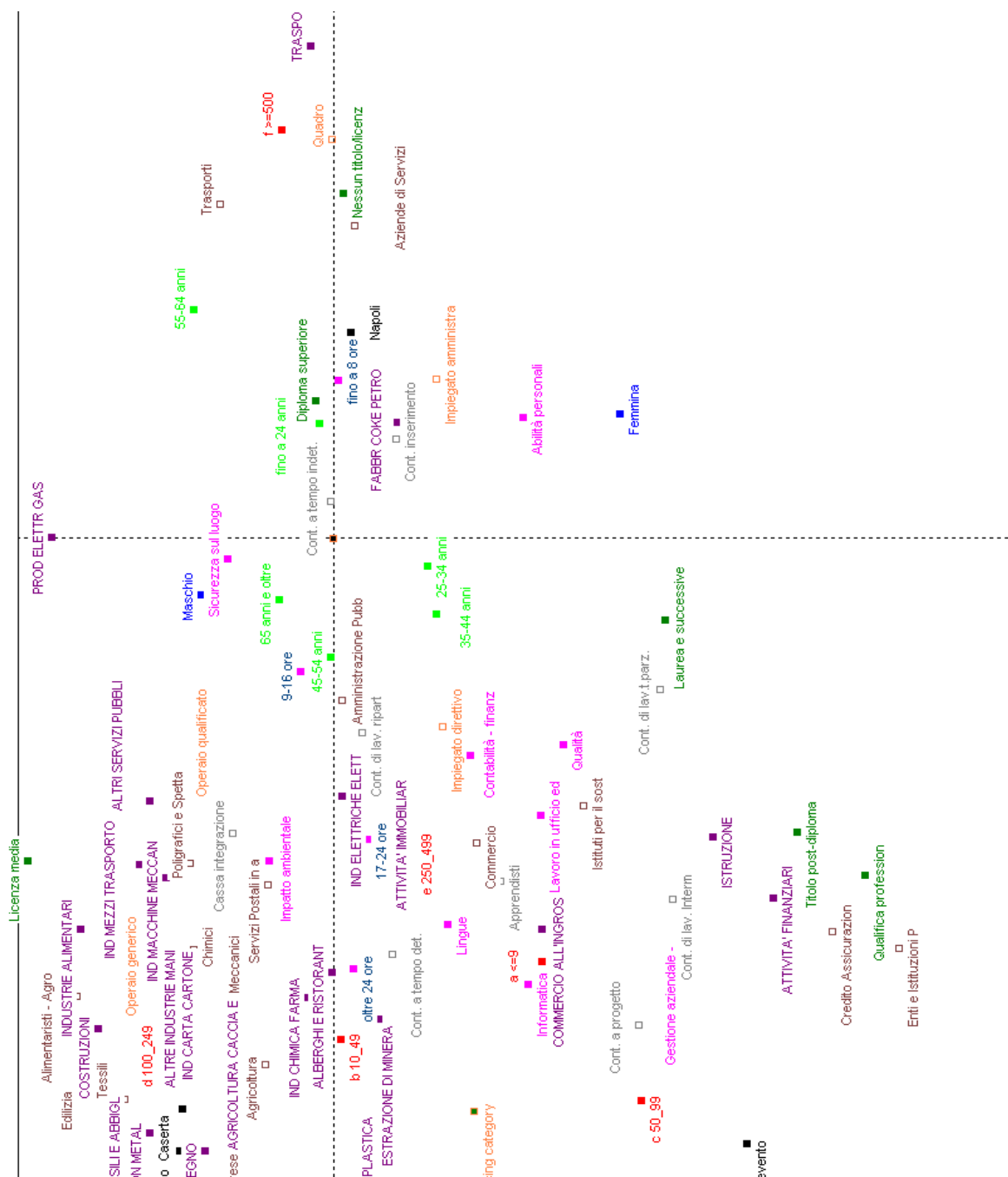
Più caratterizzati il terzo e quarto quadrante.

III° Quadrante (in alto a sinistra): raccoglie tematiche come la sicurezza sul luogo di lavoro, l'impatto ambientale, le tecniche di produzione. Più legate a queste tematiche sono diverse industrie manifatturiere come le alimentari, le metallurgiche, il legno, le conciarie, ma anche costruzioni, agricoltura e più border line aziende come alberghi e ristoranti ed altri servizi pubblici, sociali e personali. Le imprese sono più spesso localizzate a Salerno e Caserta. Le qualifiche professionali più legate a queste tematiche sono quelle degli operai qualificati e generici. Le ore medie di formazione per i lavoratori e le tematiche affrontate sono nella classe 9-16 ore.

IV° Quadrante (in basso a sinistra): raccoglie tematiche come il lavoro in ufficio, la qualità e la gestione aziendale, l'informatica, le lingue, la contabilità-finanza. Più legate a queste tematiche sono su tutte imprese di servizi come l'istruzione, le attività finanziarie, il commercio all'ingrosso, la sanità e l'assistenza sociale mentre sono più border line con il terzo quadrante le industrie della gomma e della plastica, le elettriche ed elettroniche, le estrazioni di minerali. Le imprese sono più spesso localizzate ad Avellino e Benevento.

La dimensione aziendale è sia media che piccola. I lavoratori sono più spesso donne, con titoli di studio come laurea, qualifica professionale o titoli post diploma. L'età dei lavoratori è piuttosto giovane e la qualifica professionale è di impiegato direttivo mentre le tipologie contrattuali vedono la presenza di contratti a tempo determinato, apprendisti, contratto di lavoro intermittente o di lavoro ripartito o a progetto.

Figura 20 Mappa



4.1.4 L'analisi dei fabbisogni espressi tramite l'osservazione dei piani formativi

Le analisi sviluppate nel primo capitolo sembrano collidere con un'opinione diffusa che le aziende chiedano solo formazione obbligatoria. Nel commentare quanto detto sinora va considerato un dato: 15.128 lavoratori e lavoratrici della Campania che hanno lasciato i banchi di scuola al massimo con la licenza media, tra cui 1.753 con la sola licenza elementare o senza alcun titolo, nel 2014 hanno partecipato ad almeno una attività di formazione formale, sono cioè ritornati a essere nella posizione di persone a cui si chiede di apprendere. Considerando l'esiguità, se non l'assenza, di occasioni per l'educazione degli adulti in Campania, e la debolezza di una cultura sociale dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita (*lifelong learning*) e in tutti i campi (*lifewide learning*). Le attività formative di Fondimpresa hanno intercettato certamente il fabbisogno inespresso di tanti adulti di riattivare le proprie strategie cognitive e se anche solo per una piccola percentuale ciò ha rappresentato una esperienza effettivamente positiva e indimenticabile, l'impatto è stato enorme.

Come si è visto nel capitolo 1 la tematica della Sicurezza del lavoro che non comprende solo la formazione obbligatoria, ma che è fortemente dettata da quadro normativo, riguarda il 32,8% delle ore del Conto di Sistema (in calo rispetto al 39% del 2013) e il 27% del Conto Formazione (stabile rispetto al 2013). Anche se consideriamo il numero delle azioni formative nel 2014, quelle dedicate all'insieme delle altre competenze superano quelle dedicate alla sicurezza sul lavoro: 13.715 rispetto a 7.275 per il Conto di Sistema e 9.007 rispetto a 4.084 per il Conto Formazione.

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

L'analisi testuale dell'elenco dei titoli fa emergere le parole della formazione più ricorrenti soprattutto nelle piccole imprese che sono le più numerose a utilizzare le opportunità di Fondimpresa, realizzando una grande quantità di interventi formativi a cui corrisponde una maggiore quantità di titoli.

L'analisi testuale grezza dei titoli delle azioni formative realizzate nel 2014, anche in termini di immagine, come si è detto una netta dominanza dei temi della Sicurezza, ma emerge anche l'importanza della formazione e della gestione che rappresentano la domanda maggiormente espressa che trova risposta in Fondimpresa, rispetto all'anno precedente hanno maggiore presenza ed evidenza i termini che riguardano le azioni di formazione linguistica per l'inglese e incrementa in qualche misura anche lo spazio dell'informatica. Attraverso una serie di filtri analizzeremo in che misura nei titoli e negli argomenti trattati si dia risposta a fabbisogni inespressi che qui assumono il valore del fabbisogno embrionali e caratterizzanti l'offerta formativa in direzione delle tendenze di scenario di cui si è parlato nel paragrafo precedente.

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

Attuare gli interventi di primo soccorso	35
Sui traumi in ambiente di lavoro	34
Patologie specifiche in ambiente di lavoro	34
Il sistema di emergenza del S.S.N.	34
Generali sui traumi in ambiente di	34
Rischi connessi al luogo di lavoro	32
Materia di igiene e sicurezza sul	30
Di igiene e sicurezza sul lavoro	30
Da adottare in caso di incendio	30
Soluzione per Esportare e Vendere Vino	30
La Soluzione per Esportare e Vendere	30

Se riduciamo l'ampiezza delle frasi dei titoli aumentano in generale le occorrenze e si affaccia la parola gestione.

Tabella 43 Frasi di 2 parole a maggior occorrenza (tutti i titoli del CS)

Frasi di 6 parole	Frequenza
Di gestione	1,068
Di lavoro	883
Sistema di	604
Di sicurezza	534
Dei rifiuti	467
In materia	459
Dei rischi	423
D. Lgs	394

L'informatica che tra le altre tematiche ha una presenza rilevante, a livelli così "popular" ancora non emerge. È stata, perciò, fatta un'analisi che ha escluso i titoli delle azioni relative alla tematica della Sicurezza del lavoro nel Conto di Sistema, procedendo anche all'analisi testuale degli argomenti trattati.

Nelle frasi di 6 parole emerge la lingua inglese, piani formativi legati alla vendita ed all'esportazione, l'informatica (uso del computer), elementi legati alla salute (disabilità) ma anche competenze più trasversali legate al saper essere ed al saper fare.

Tabella 44 Frasi di 6 parole a maggior occorrenza (tutti i titoli del CS) esclusi quelli relativi alla Sicurezza

Frasi di 6 parole	Frequenza
Livello intermedio Corso di lingua inglese	58
Soluzione per Esportare e Vendere Vino	30
La Soluzione per Esportare e Vendere	30
Uso del computer e gestione dei	28
Elementi di grammatica gradualmente più complessi	27
Saper essere e saper fare con	23
Essere e saper fare con i	23
E saper fare con i suoni	23
Del computer e gestione dei file	23
Più complessi Ampliamento del lessico dell	22
Grammatica gradualmente più complessi Ampliamento del	22
Internazionale del funzionamento della disabilità e	21
Del funzionamento della disabilità e della	21
Riferimento per la corretta gestione dei	21
Responsabilità del produttore o del detentore	21
Produttore o del detentore dei rifiuti	21

Per la corretta gestione dei rifiuti	21
Obblighi e responsabilità del produttore o	21
Norme di riferimento per la corretta	21
I dispositivi sistri e il loro	21
E responsabilità del produttore e del	21
Di riferimento per la corretta gestione	21
Del produttore o del detentore dei	21
Classificazione internazionale del funzionamento della disabilità	21
Gestione integrata qualità ambiente e sicurezza	20
Di gestione integrata qualità ambiente e	20

A questo punto analizzeremo da un punto di vista testuale gli argomenti trattati nella azioni formative al di fuori della sicurezza. Gli argomenti delle azioni formative trovano nelle frasi di 4 parole un livello di definizione sufficiente. Emergono fra le frasi più rilevanti il sistema di gestione ambientale, il corso di lingua inglese, alimenti caratteristiche e conservazione, la norma UNI EN ISO.

Tabella 45 Frasi di 6 parole a maggior occorrenza (tutti i titoli del CS) esclusi quelli relativi alla Sicurezza

Frasi di 4 parole	Frequenza
Sistema di Gestione Ambientale	98
Corso di lingua inglese	82
Del Sistema di Gestione	78
Del sistema di gestione	72
Sistema di gestione ambientale	58
Livello intermedio Corso di	58
Intermedio Corso di lingua	58
Gli alimenti caratteristiche e	39
Alimenti caratteristiche e conservazione	39
Sistemi di gestione ambientale	37
Manuale di gestione ambientale	37
Un sistema di gestione	36
Di un sistema di	36
Elaborazione del programma di	36
Norma UNI EN ISO	35
Fabbisogni di innovazione tecnologica	35
Del lavoro nelle aziende	35
Dei sistemi di gestione	35
Organizzazione del lavoro nelle	35
Inglese generale per unità	33
Generale per unità semantiche	33
Ampliamento del lessico dell	33
Nei luoghi di lavoro	32
Sistemi di gestione ambientale	31
Sistema di gestione	31
Un Sistema di Gestione	30

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

corpora che prende come input un corpus in una qualsiasi lingua e dei patterns grammaticali corrispondenti (ovviamente dipendenti e strettamente legati alla lingua scelta) ed è in grado di generare concordanze, word sketches per le parole della lingua in esame ma anche similar words e sketch differences. Gli word sketches sono pagine, generate automaticamente, basate sul corpus caricato che riassumono il comportamento collocazionale e grammaticale di una parola. Sketch Engine genera anche un Thesaurus e le sketch differences che specificano somiglianze e differenze tra quasi-sinonimi (ovvero specifica per due parole legate semanticamente quale “comportamento” condividono e in cosa, invece, differiscono), particolarmente utili per i lessicografi interessati alle differenziazioni tra quasi-sinonimi.

Tabella 47 Score di concordanza fra il Conto di Sistema e il linguaggio utilizzato sul web (aggiornamento 2010)

	<i>Contosistema</i>		<i>Italian Web 2010 (itTenTen)</i>		
Word	Frequenza	Frequenza su un milione	Frequenza in migliaia	Frequenza su un milione	Score
GESTIONE	622	1778,8	3,317	1,1	856,5
Rischi	591	1690,1	4,244	1,4	710,8
RIFIUTI	462	1321,2	2,707	0,9	703,4
DPI	454	1298,3	2,804	0,9	679,8
RISCHI	287	820,8	777	0,3	656,1
OHSAS	221	632	588	0,2	531,4
NORMATIVA	256	732,1	1,253	0,4	521
ANALISI	314	898	2,300	0,7	514,4
PROCEDURE	230	657,7	1,143	0,4	480,3
LGS	183	523,3	954	0,3	400,2
PROCEDURE	425	1215,4	6,809	2,2	378,6
RISCHIO	233	666,3	2,485	0,8	369,2
SISTEMI	185	529,1	1,341	0,4	369,2
AMBIENTALE	187	534,8	1,686	0,5	346,1
Concetti	231	660,6	2,848	0,9	343,6
RIFERIMENTO	234	669,2	2,931	1	343,2
TECNICHE	177	506,2	1,520	0,5	339,5
SISTRI	177	506,2	1,563	0,5	336,3
SICUREZZA	326	932,3	5,472	1,8	335,9
AUDIT	182	520,5	1,715	0,6	334,8
ISO	1,008	2882,7	24,232	7,9	324,9
ESERCITAZIONI	204	583,4	2,562	0,8	318,9
MODULO	526	1504,2	12,008	3,9	307
AUDIT	259	740,7	4,515	1,5	300,6

Sono stati utilizzati come corpora²² gli elenchi degli argomenti del Conto di Sistema e del Conto Formazione, sono state individuate attraverso questo motore di ricerca le concordanze con parole contenute in documenti in cui quelle stesse ricorrono. Ad ogni parola che è derivata da questa comparazione è associato il numero di documenti concordanti del corpus italiano (aggiornato al 2010) di pubblicazioni e viene definito uno score per indicare la presenza delle parole chiave nel corpus

²² Forse il plurale di “corpus” in italiano dovrebbe restare invariato così come quello di “referendum”, di “focus” e quello di tutte le parole straniere, ma i linguisti usano “corpora” come “curricula” e ci atteniamo a questa anomalia.

definito da Conto di sistema e Conto formazione comparato con il Corpus delle parole utilizzate sul web in Italia.

Abbiamo osservato che gli argomenti trattati generano concordanze più ricche e articolate di quelle dei titoli e che il Conto Formazione ha un ventaglio di riferimenti molto più ampio. E se è vero che questi argomenti non sono massivamente presenti, essi influenzano di più le attività di Fondimpresa che non la produzione documentale del paese su questi argomenti. Questo quadro già individuato nel precedente rapporto risulta confermato.

Tabella 48 Score di concordanza fra il Conto Formazione e il linguaggio utilizzato sul web (aggiornamento 2010)

	Contoformazione totale		Italian Web 2010 (itTenTen)		
Word	Frequenza	Frequenza su un milione	Frequenza in migliaia	Frequenza su un milione	Score
Procedure	424	3704,6	6,809	2,2	1153.4
Rischi	291	2542,6	4,244	1,4	1069
Processi	315	2752,3	5,048	1,6	1042.7
PRATICA	148	1293,1	796	0,3	1028.1
Affiancamento	121	1057,2	207	0,1	991.5
Voucher	132	1153,3	708	0,2	938.4
NFC	114	996,1	256	0,1	920.5
BANCARIA	98	856,3	71	0	837.9
Unit	214	1869,8	4,116	1,3	800.3
PosteMobile	114	996,1	996	0,3	753.2
Specifici	113	987,3	969	0,3	751.6
Postali	114	996,1	1,325	0,4	696.9
Movimentazione	86	751,4	309	0,1	683.7
Tecnico-comportamentali	69	602,9	3	0	603.3
Rischio	194	1695	6,269	2	558.4
RLS	110	961,1	3,225	1	469.8
Inglese	297	2595	14,067	4,6	465.9
RISCHI	64	559,2	777	0,3	447.2
SPECIFICA	53	463,1	229	0,1	431.9
Back-office	59	515,5	639	0,2	427.7
Formazione	1,098	9593,6	66,078	21,5	426.9
Semoventi	59	515,5	850	0,3	404.7
Cutting	47	410,7	199	0,1	386.6
Soccorso	52	454,3	559	0,2	385.3

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

In questo paragrafo si indaga sulla rilevanza che i "fabbisogni espressi" assumono rispetto alle esigenze di competitività e sviluppo delle aziende e della occupabilità e adattabilità dei lavoratori del contesto produttivo regionale.

Il tentativo che si realizza è quello di verificare la coerenza dei fabbisogni espressi individuati con le criticità e gli indirizzi per la competitività e sviluppo delle aziende e della occupabilità e adattabilità dei Lavoratori. Si osservano pertanto le strategie emerse dal PO FSE 2014-2020 in Campania, gli avvisi realizzati (solo uno perfettamente coerente con i temi della formazione continua, ovvero "Training per Competere") e i riferimenti alla legge 236/93. Segue un accenno al FESR 2014-2020 per valutare l'attenzione strategica verso alcuni comparti presenti in Campania.

Il Programma Operativo Regionale FSE si colloca all'interno di una cornice programmatica definita dalla Strategia Europa 2020 con l'obiettivo di rilanciare l'Europa attraverso tre priorità "**Crescita intelligente**: *sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e l'innovazione*", "**Crescita sostenibile**: *promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e competitiva*", ed infine "**Crescita inclusiva**: *promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale ed economica*".

L'ambito d'intervento specifico per il FSE è rappresentato dalla priorità "crescita inclusiva", alla quale sono associati tre dei cinque indicatori selezionati dalla Strategia "Europa 2020", che misurano l'incidenza delle politiche adottate rispetto alla riduzione della povertà, al riequilibrio del mercato del lavoro e al rafforzamento del capitale umano.

Il tasso di popolazione adulta che partecipa a iniziative di istruzione e di formazione, in Regione Campania, è pari al 5,7 %, rispetto ad una percentuale nazionale del 6,6% (Istat 2012).

Il DSR ha indicato le seguenti tematiche come criterio guida anche per l'allocazione delle risorse dei Fondi strutturali 2014-2020:

- Innovazione e Competitività, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi Europa 2020.
- Sostenibilità e risanamento ambientale e valorizzazione del patrimonio paesaggistico e culturale, nel cui ambito deve trovare allocazione la tematica particolarmente urgente del finanziamento certo di un Piano Bonifiche e la prevenzione dei rischi sismico e di dissesto idrogeologico.
- Inclusione sociale, che comprende l'occupazione e l'inclusione in senso stretto, l'implementazione della legge n. 189 dell'8 novembre 2012 (Decreto Balduzzi), la riorganizzazione dei servizi sanitari territoriali e la tematica inerente l'edilizia scolastica.
- Completamento dei Grandi Progetti avviati con la programmazione 2007- 2013, così come condiviso anche nell'ambito del processo di definizione del Piano di Azione e Coesione a livello nazionale e prosieguo degli interventi relativi le Misure di Accelerazione (Delibera di Giunta Regionale n. 148/2013), sulle quali impattano le decisioni relative agli Orientamenti di Chiusura 2007-2013 (Decisione (CE) n. 1573/2013).
- Promozione della capacità amministrativa sia dell'amministrazione regionale, sia dell'insieme dei soggetti istituzionali coinvolti nell'attuazione del programma.
- Sviluppare Strategie trasversali territoriali, attraverso strumenti di programmazione integrati per lo Sviluppo urbano e per le Aree interne.

All'interno della strategia delineata dal DSR sono stati individuati gli obiettivi tematici coerenti con le finalità del FSE e sono state definite le priorità di investimento che costituiscono la cornice

programmatica quadro dentro la quale inserire le azioni di dettaglio. In particolare, nell'ambito delle priorità "innovazione e competitività" e "inclusione sociale" del DSR sono stati ricondotti gli obiettivi tematici 8, 9 e 10. La priorità Promozione della capacità amministrativa sia dell'amministrazione regionale, sia dell'insieme dei soggetti istituzionali coinvolti nell'attuazione del programma, viene individuata nelle azioni definite nell'ambito dell'OT 11.

Quanto all'**Obiettivo tematico 8**, relativamente agli aspetti occupazionali e del mercato del lavoro, si dà atto che le politiche rivolte all'incremento dell'occupazione non possono non tenere conto delle condizioni del mercato e, quindi, della situazione economico-produttiva presente in Regione, delle sue prospettive e dei fabbisogni. In questo contesto, le misure rivolte alla riqualificazione dei lavoratori e all'incremento delle competenze e delle abilità "professionali" della forza lavoro (innanzitutto giovanile), si inseriscono nell'ambito degli investimenti finalizzati alla salvaguardia e alla riqualificazione del tessuto imprenditoriale e della struttura produttiva regionale, individuati quali strumenti indispensabili per assicurare all'insieme dell'economia regionale vantaggi più ampi e più stabili in termini di competitività (OT 3). Difatti, come si rileva dal POR FESR, molti degli obiettivi (Risultati Attesi) dell'OT 3 sono strettamente interconnessi ad azioni contenute nell'ambito dell'OT 8 (finanziate dal FSE), dirette a promuovere il mantenimento occupazionale, l'inserimento dei lavoratori e, quindi, la lotta alla disoccupazione.

L'OT 8 costituisce pertanto un esempio di esplicita e sostanziale integrazione degli interventi previsti dai Fondi, favorendo la stretta complementarietà delle azioni rivolte a stimolare la domanda di lavoro e a riqualificarne l'offerta.

Il POR FSE concentra la sua azione verso la popolazione che presenta bassi tassi di occupazione (la platea di potenziali destinatari in Campania è particolarmente ampia) e che comprende i giovani, le donne, gli inoccupati e i disoccupati, con un'attenzione a quelli di lunga durata e di coloro che sono a rischio di disoccupazione. Ciò rende necessario assumere misure di supporto per l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro, agendo sia con azioni di politica attiva e di sostegno all'inserimento lavorativo, sia attraverso interventi di rafforzamento degli aspetti di sistema, a partire da quelli relativi ai servizi per l'impiego e all'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Per i lavoratori a rischio disoccupazione che per effetto della crisi e della debolezza strutturale del tessuto produttivo regionale, hanno visto peggiorare negli ultimi anni la stabilità del posto di lavoro, sono previsti interventi integrati di politiche attive e politiche passive strettamente collegate a piani di riconversione e ristrutturazione aziendale.

Queste priorità regionali si traducono in interventi mirati a conseguire i seguenti **risultati attesi** individuati dalla Regione Campania come trainanti per le dinamiche dell'occupazione e del lavoro a livello territoriale:

- Aumentare l'occupazione dei giovani (RA 8.1);
- Aumentare l'occupazione femminile (RA 8.2);
- Favorire l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei disoccupati di lunga durata e dei soggetti con maggiore difficoltà di inserimento lavorativo, nonché il sostegno delle persone a rischio di disoccupazione di lunga durata (RA 8.5);
- Favorire la permanenza al lavoro e la ricollocazione dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi (RA 8.6);
- Migliorare l'efficacia e la qualità dei servizi al lavoro e contrastare il lavoro sommerso (RA 8.7). Nell'ambito dell'obiettivo Tematico 8, ricade l'obiettivo 8V, Adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti.

In tal senso la crisi ha colpito la Regione con ricadute su: condizioni di vita, offerta di servizi e tenuta e dimensione del tessuto produttivo e imprenditoriale. Nei primi nove mesi del 2013 (dati INPS) il numero di ore di CIG autorizzate è cresciuto rispetto allo stesso periodo del 2012 del 1,9%.

Tale situazione ha ulteriormente modificato l'offerta di lavoro riducendo le prospettive ed in particolare i nuovi inserimenti. Altro fattore di criticità è rappresentato dal divario di competenze e capacità tra l'offerta e la domanda proveniente dal MdL.

In tale ambito, la Regione intende intervenire per garantire la permanenza nel MdL, attivando misure per prevenire l'esclusione dei lavoratori da imprese in crisi e favorire processi di riconversione professionale e ricollocazione dei lavoratori interessati da provvedimenti anticrisi. Le misure da avviare, saranno in linea con gli orientamenti comunitari e nazionali per l'accesso agli strumenti di sostegno al reddito, alla partecipazione attiva previste dalle misure di qualificazione/riqualificazione.

Fra gli obiettivi regionali in tema di accesso alla formazione si può fare riferimento anche all'Obiettivo 10III) Rafforzare la parità di accesso alla formazione permanente per tutte le fasce di età nei contesti formali, non formali e informali, aggiornando le conoscenze, le abilità e le competenze della manodopera e promuovendo percorsi di apprendimento flessibili anche tramite l'orientamento del percorso professionale e il riconoscimento delle competenze acquisite.

La scelta della Regione di intervenire a sostegno della formazione deriva dal fatto che il tasso di popolazione adulta (25-64 anni) che partecipa all'apprendimento permanente, è del 5,7%, contro una % nazionale del 6,6% (ISTAT 2012).

Ne discende la necessità di ampliare e flessibilizzare l'offerta di percorsi, in particolare favorendo la partecipazione delle persone in condizioni di svantaggio. In tale contesto, si intende proporre interventi formativi collegati alle esigenze di reinserimento lavorativo e alla specializzazione professionale, in particolare per l'aggiornamento e l'elevazione delle competenze della forza lavoro, soprattutto per quella impiegata nei settori: ambiente, cultura, turismo (OT6) ed energia (OT4). Vanno definiti i sistemi di riconoscimento delle competenze e di orientamento per garantire il conseguimento di titoli di studio.

La Regione Campania ha avviato da luglio 2012 un percorso puntuale di ricognizione e autovalutazione del soddisfacimento delle condizionalità ex ante in collaborazione con il DPS attraverso le attività di Gruppi di lavoro partecipati dalle Regioni e dalle Amministrazioni centrali responsabili degli adempimenti. Le autovalutazioni sono state successivamente aggiornate a seguito delle modifiche al testo negoziale del regolamento generale che ha avuto ufficialità con la pubblicazione in GUCE il 20 dicembre 2013 e della diffusione delle *"Guidance on Ex Ante Conditionalities for the European Structural and Investment Funds (ESI), PART I e PART II"*, del 13 Febbraio 2014.

La condizionalità ex ante 8.5 appare soddisfatta a livello regionale considerato che la Regione si è dotata del Piano "Campania al Lavoro", nella logica di superamento dell'emergenza occupazionale imposta dai mutamenti del mercato del lavoro. Inoltre, le misure previste dal Piano "Campania al Lavoro" sono state affiancate da interventi di formazione continua in attuazione della L. 236/93 che hanno quale finalità quella di anticipare i cambiamenti da parte del sistema produttivo attraverso il sostegno dei processi di trasferimento tecnologico e di utilizzo dei risultati delle attività di ricerca.

Proprio nella valutazione delle condizionalità relative all'obiettivo 8V nel Piano Operativo FSE Campania per il 2014-2020 si conferma l'esistenza di politiche mirate a favorire l'anticipazione e la gestione efficace del cambiamento e della ristrutturazione.

Il criterio di valutazione per comprendere lo stato dell'arte in Campania è stato quello della Disponibilità di strumenti per sostenere le parti sociali e le autorità pubbliche nello sviluppo e nella sorveglianza di approcci proattivi al cambiamento e alla ristrutturazione, tra cui: misure volte a promuovere l'anticipazione del cambiamento.

La Campania attua, accanto alle misure previste dal POR FSE, interventi di formazione continua indicati dalla L. 236/93 per anticipare i cambiamenti da parte del sistema produttivo, finalizzati a sostenere i processi di trasferimento tecnologico e di utilizzazione dei risultati delle attività di ricerca.

La Regione utilizza i fondi, provenienti dai decreti attuativi della Legge 236/1993, per finanziare Avvisi finalizzati alla presentazione di piani di formazione continua per occupati.

Tabella 49 Repertorio delle Qualificazioni regionali per settore economico-professionale

Settore Economico Professionale	Numero Qualificazioni	Peso percentuale
Servizi Turistici	34	8,0%
Carta e Cartotecnica	2	0,5%
Edilizia	21	4,9%
Produzioni Alimentari	15	3,5%
Servizi Culturali e di Spettacolo	22	5,2%
Meccanica; Produzione e Manutenzione di Macchine; Impiantistica	85	20,0%
Estrazione Gas, Petrolio, Carbone, Minerali e Lavorazione Pietre	16	3,8%
Legno e Arredo	6	1,4%
Stampa ed Editoria	9	2,1%
Vetro, Ceramica e Materiali Da Costruzione	24	5,6%
Agricoltura, Silvicultura e Pesca	1	0,2%
Area Comune	43	10,1%
Servizi di Informatica	14	3,3%
Servizi di Distribuzione Comm.Le	14	3,3%
Trasporti	3	0,7%
TAC e SETTORE MODA	36	8,5%
Servizi per la Persona	17	4,0%
Servizi di Public Utilities	14	3,3%
Socio - Sanitario	23	5,4%
Chimica	9	2,1%
Servizi di Telecomunicazione e Poste	3	0,7%
Servizi per le Attività Ricreative e Sportive	2	0,5%
Servizi di Educazione e Formazione	13	3,1%
Totale Generale	426	100,0%

Fonte: Repertorio delle Qualificazioni della Regione Campania (aggiornamento ad agosto 2016)

La Unità Operativa Dirigenziale Formazione Professionale (UOD06), per competenza istituzionale, è impegnata a dare esecuzione al citato disposto regionale con l'approvazione delle prime 300 Qualificazioni professionali rientranti nei 24 Settori Economico Professionali (SEP) approvati in sede di Accordo Stato-Regioni del 27 luglio 2011.

In linea con le operazioni nazionali di cui al Tavolo Tecnico nazionale della IX Commissione Istruzione e Lavoro, il dato delle Qualificazioni allo stato autorizzate, giusti Decreti Dirigenziali della DG11 UOD 06 è n.426 Qualificazioni afferenti a 19 Settori Economico Professionali.

Maggiormente rilevanti sono le qualificazioni legate alla meccanica, alla produzione di macchine ed all'impiantistica (ben 85 su 426) pari al 20% del totale, segue il tessile-abbigliamento e moda con un peso dell'8,5%, il settore turistico con l'8%, il socio-sanitario col 5% ed il comparto di vetro, ceramica e materiali di costruzione con una percentuale simile. L'edilizia è al 4,9%, i servizi di distribuzione commerciale sono al 3,3% del totale.

4.2.2 Accenni ad elementi strategici per l'economia campana presenti nel FESR 2014-2020

Nell'ambito della programmazione Europea e Nazionale del ciclo 2014-2020 e tenendo conto dell'analisi SWOT, della *Smart Specialization Strategy*, del confronto con il partenariato economico e sociale e dei documenti di valutazione prodotti dal Nucleo di Valutazione e Verifica degli Investimenti Pubblici, la Campania ha delineato la propria strategia regionale in tre linee di intervento:

- **Campania Innovativa:** sviluppo dell'innovazione con azioni di rafforzamento del sistema pubblico/privato di ricerca e al sostegno della competitività attraverso il superamento dei fattori critici dello sviluppo imprenditoriale;
- **Campania Verde:** cambiamento dei sistemi energetico, agricolo, dei trasporti e delle attività marittime, oltre che ad un diverso assetto paesaggistico sia in termini di rivalutazione sia in termini di cura;
- **Campania Solidale:** costituzione di un sistema di *welfare* orientato all'inclusione e alla partecipazione, innalzando il livello della qualità della vita attraverso il riordino e la riorganizzazione del sistema sanitario, lo sviluppo e la promozione dei servizi alla persona, le azioni che promuovono l'occupazione, l'inclusione sociale e il livello di istruzione.

Tali linee strategiche saranno realizzate in coerenza con specifiche esigenze programmatiche: Attuare la *Smart Specialization Strategy* (RIS 3 Campania) e rendere coerente il Programma operativo agli obiettivi di Europa 2020.

La RIS3 ha individuato, sulla base del livello di specializzazione territoriale e del potenziale di sviluppo industriale e di mercato, valutato in una prospettiva sovregionale, gli ambiti di specializzazione:

- Aerospazio; Trasporti di superficie e logistica avanzata;
- Energia e ambiente;
- Beni culturali,
- Turismo ed edilizia sostenibile;
- Biotecnologie e salute dell'uomo;
- Nuovi Materiali e Nanotecnologie

Partendo dalla valorizzazione delle esperienze della precedente programmazione, la RIS3 Campania delinea quali fattori strategici regionali:

- Il sostegno all'intera catena dell'innovazione (dalla ricerca fondamentale all'immissione sul mercato di prodotti e servizi innovativi) come presupposto per lo sviluppo di fattori critici di successo: valorizzazione delle competenze e infrastrutture di eccellenza per la RS&I;
- Diffusione economica dell'innovazione tra i soggetti – in primis PMI- e nei processi produttivi e sociali; aggancio a reti internazionali; entrata in mercati emergenti e riqualificazione innovativa delle produzioni tradizionali; sviluppo dell'e-gov e dei servizi ICT a cittadini ed imprese;
- La focalizzazione degli interventi in quei domini tecnologico-produttivi (Aerospazio; Trasporti di superficie-Logistica; Biotecnologie-Salute dell'Uomo- Agroalimentare; Energia-Ambiente; Beni Culturali- turismo-edilizia sostenibile; Materiali avanzati-nanotecnologie) in grado di assicurare un adeguato livello di competizione sovregionale in complementarità con le catene del valore internazionale, in una dimensione sociale oltre che economica.

4.2.3 Coerenza fra gli indirizzi strategici della Programmazione in Campania e la formazione erogata ed i fabbisogni espressi dalle imprese

La lettura degli indirizzi programmatici del FSE 2014-2020 in Campania non offre spunti troppo dettagliati per quanto concerne i settori o le professionalità su cui puntare nella formazione continua. Lo stesso primo bando di gara (Training per competenze) che ha finanziato con 12 milioni la formazione è indirizzato a tutte le imprese senza distinzioni con l'unica nota che specifica che sia indirizzata anche alle imprese nei settori in crisi con il fine di una riconversione del personale. Vi è qualche accenno generico ai lavoratori con almeno 55 anni e l'unico dettaglio appena più definito riguarda lo sviluppo di competenze e qualifiche che siano afferenti al Repertorio delle Qualificazioni regionale che contiene però anche profili proposti dalle aziende di formazione e quindi non realizzato solo sulla base delle Strategie regionali.

Ricordando in breve quali siano i settori per i quali sono maggiormente presenti le qualificazioni si sottolineano i seguenti comparti:

- Qualificazioni legate alla meccanica, alla produzione di macchine ed all'impiantistica (ben 85 su 426) pari al 20% del totale,
- Tessile-abbigliamento e moda con un peso dell'8,5%,
- Il settore turistico con l'8%,
- Servizi culturali e di spettacolo (5,2%);
- Il socio-sanitario col 5%
- Il comparto di vetro, ceramica e materiali di costruzione (5,4%);
- L'edilizia è al 4,9%,
- I servizi di distribuzione commerciale (3,3% del totale).

L'analisi del FESR ha consentito di identificare alcuni settori che saranno considerati trainanti soprattutto alla luce del loro potenziale innovativo e della presenza di filiere e distretti in Campania che sono sostanzialmente gli stessi che erano stati identificati nella Programmazione 2007-2013. Sono certamente dei settori per i quali la formazione ed il rafforzamento competitivo rappresentano un interesse strategico della Regione Campania pur non potendo costituire gli unici comparti su cui indirizzare la formazione.

Gli ambiti di specializzazione sono, come accennato in precedenza i seguenti:

- Aerospazio; trasporti di superficie e logistica avanzata;
- Energia e ambiente;
- Beni culturali,
- Turismo ed edilizia sostenibile;
- Biotecnologie e salute dell'uomo;
- Nuovi materiali e manotecnologie

Confrontando l'incidenza percentuale delle imprese beneficiarie di formazione con il repertorio delle qualifiche (o almeno di alcuni comparti principali) si possono fare alcune considerazioni di base.

Lungi dal voler semplificare la complessità della coerenza fra programmazione regionale e formazione e fabbisogni espressi attraverso Fondimpresa in tabella 4.8 si è cercato di comparare il peso dei profili identificati dalla Regione Campania nel proprio repertorio delle qualificazioni in base ai settori di

competenza rispetto al peso della formazione nel 2014 erogata da Fondimpresa in termini di lavoratori raggiunti.

Nella formazione erogata da Fondimpresa è decisamente maggiore il peso di settori come il commercio, i trasporti, le attività immobiliari, di noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese rispetto a quanto questi comparti pesano nel repertorio delle qualificazioni.

Per contro il repertorio delle qualificazioni presenta una varietà di profili professionali che indicano un'attribuzione di importanza decisamente superiore a quella determinata dall'incidenza dei lavoratori coinvolti dalla formazione erogata in Fondimpresa per comparti come l'estrazione dei minerali (anche se nel repertorio include anche la lavorazione dei minerali. Per l'area della meccanica e dell'impiantistica si registrano delle differenze di "peso specifico", ma questo settore risulta importante tanto nel repertorio, quanto nella formazione presente in Fondimpresa) ma anche per quanto concerne l'area turistica e l'area del TAC e settore moda.

Più coerenti fra repertorio e peso dei comparti nella formazione erogata da Fondimpresa le costruzioni, la sanità e l'assistenza sociale, gli altri servizi pubblici, sociali e personali.

Tabella 50 Confronto fra incidenza dei settori Ateco (con modifiche) e dei medesimi comparti nel repertorio delle qualificazioni

	Incidenza fra i lavoratori formati con Fondimpresa	Peso nel repertorio delle qualificazioni
Agricoltura caccia e silvicoltura	2,7%	0,2%
Estrazione di minerali	0,3%	3,8%
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	5,3%	3,5%
Industrie tessili e dell'abbigliamento, Industrie conciarie	2,2%	8,5%
Industria del legno e dei prodotti in legno	0,5%	3,8%
Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	1,5%	2,6%
Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	1,2%	3,3%
Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici, apparecchiature elettriche, elettroniche, mezzi di trasporto	10,1%	20,0%
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	1,7%	3,3%
Costruzioni	6,8%	10,5%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	6,6%	3,3%
Alberghi e ristoranti	1,4%	8,0%
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	30,4%	1,4%
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	6,6%	3,3%
Istruzione	0,9%	3,1%
Sanità e assistenza sociale	9,7%	5,4%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	3,2%	4,5%

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa e Repertorio delle Qualificazioni in Campania

Per concludere l'analisi, è interessante osservare l'incidenza dei comparti e delle relative imprese potenzialmente appartenenti a cluster o distretti tecnologici secondo l'individuazione di quelli

caratteristici in Campania come definiti dalla Programmazione regionale sia per il 2007/2013 che per il 2014/2020.

Potenzialmente il 29% delle imprese beneficiarie di formazione da parte di Fondimpresa rientrano nei cluster/distretti tecnologici campani. Sicuramente l'8% di imprese appartenenti all'Aerospazio, ai trasporti di superficie e logistica avanzata rappresentano una quota più assimilabile al dato reale di imprese innovative laddove il 16,92% di turismo ed edilizia sostenibile risulta un po' sovrastimato data la percentuale non piccola di imprese edili che sono lontane da un percorso di sostenibilità.

Tabella 51 Imprese beneficiarie di formazione Fondimpresa potenzialmente appartenenti ai cluster tecnologici campani

Settori appartenenti ai distretti	Copertura fondimpresa	%
Aerospazio; Trasporti di superficie e logistica avanzata	232	8,01
Energia e ambiente	54	1,86
Beni culturali	19	0,66
Turismo ed edilizia sostenibile	490	16,92
Biotecnologie e salute dell'uomo	18	0,62
Nuovi Materiali e Nanotecnologie	10	0,35
Non appartenenti a distretti/cluster tecnologici	2073	71,58
Totale	2896	100,00

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa

L'introduzione del BIM come strumento informatico e di conoscenza potrà certamente favorire una maggior diffusione della sostenibilità nel comparto.

Meno pesanti percentualmente ma sicuramente interessanti sono i settori ad incidenza minore come quello di energia e ambiente (poco meno del 2% delle imprese beneficiarie di formazione in Fondimpresa), i beni culturali (0,7% circa), le biotecnologie e le imprese che si occupano della salute dell'uomo (farmaceutico, cosmesi e dintorni con uno 0,6% circa) e le imprese in qualche modo afferenti al distretto dei nuovi materiali e delle nanotecnologie che rappresentano lo 0,3% del totale.

4.3 Conclusioni

Fondimpresa in Campania intercetta in relazione intercetta una forte domanda di formazione esplicita sulla sicurezza e su tematiche gestionali; soprattutto sui temi della sicurezza, ma anche su quelli relativi ai processi produttivi, consente il coinvolgimento di oltre 15.000 lavoratori il cui titolo di studio si limita alla licenza media e pur se inseriti nel sistema produttivi non hanno conseguito nemmeno una qualifica professionale. Dunque innanzitutto Fondimpresa intercetta il bisogno, inespresso e forse da loro stessi negato, di un numero considerevole di lavoratori di rientrare attivamente nei percorsi di lifelong learning, magari al fine di conseguire titoli e qualifiche che rappresentino il riconoscimento sociale e istituzionale dei risultati di apprendimento conseguiti o che possono conseguire.

Il passaggio dalla formazione obbligatoria alla formazione strategica con impatto organizzativo centrata sullo sviluppo di soft skill che trasversalmente riguardano tutto il personale di un'azienda è favorito dallo stabilizzarsi di relazioni di natura consulenziale con i fornitori di formazione che tendono a spostarsi su un'offerta integrata di servizi. Nel recente convegno presentato da OBR Campania le

agenzie formative hanno sottolineato proprio questo aspetto di necessità di un approccio consulenziale e non solo formativo necessario per le agenzie formative ad individuare più coscientemente i fabbisogni formativi delle imprese a partire da un'analisi organizzativa e dei processi aziendali.

Per quanto concerne il Conto di Sistema, l'analisi fattoriale ha mostrato quali siano gli elementi che maggiormente incidono sulla scelta di tematiche formative più legate ad elementi come la sicurezza ambientale e la sicurezza opposte a scelte maggiormente legate alle abilità personali ovvero a quelle che potremmo definire soft skill. Al momento incide in misura importante il sesso del lavoratore (con le lavoratrici femmine più spesso beneficiarie di formazione legata alle soft skill), l'appartenenza all'industria rispetto ai servizi, la qualifica operaia rispetto a quella impiegatizia.

Anche i profili più giovani sembrano più collocati verso soft skill o comunque tematiche legate al marketing ed alla vendita rispetto a quanto avviene fra i lavoratori meno giovani. I comparti agricolo, commerciale e l'industria alimentare sembrano concentrarsi verso tematiche come il marketing laddove le aziende di trasporti sembrano più legate alla formazione obbligatoria ed a quella sulla sicurezza.

La stessa analisi sul conto formazione conferma l'associazione dei lavoratori di sesso maschile a tematiche come la sicurezza e le tecniche di produzione mentre le lavoratrici sono più legate ad abilità personali, qualità e informatica che peraltro non di rado sono legate a profili con laurea mentre quelli tecnici mostrano un maggior legame con figure meno titolate. Le grandi imprese sono anch'esse più legate a tematiche più tecniche mentre le medio-piccole sono più legate alle soft skill.

Per quanto concerne il Conto Formazione, i due assi principali che riassumono l'informazione presente nei database di formazione sono così caratterizzati:

- Il primo asse oppone da destra verso sinistra imprese localizzate a Napoli versus imprese localizzate a Salerno e nelle altre province campane, imprese molto grandi versus imprese medio-piccole, imprese di settori come il trasporto, il magazzinaggio e le comunicazioni versus imprese della metallurgia, infine, tematiche legate al marketing ed alle vendite versus tematiche legate alle tecniche di produzione;
- Il secondo asse oppone dall'alto verso il basso lavoratori maschi versus lavoratrici, lavoratori con titolo di studio di licenza media versus lavoratori laureati o qualificati, grandi imprese versus imprese medie, imprese legate all'industria alimentare, a quella di produzione di mezzi di trasporto e la metallurgia versus settori di servizi come la sanità e l'assistenza sociale ed il commercio ed infine tematiche come la sicurezza sul luogo di lavoro e le tecniche di produzione versus tematiche più soft come le abilità personali, la qualità e l'informatica.

L'analisi dei piani formativi ha messo in evidenza ancora una volta la forte importanza della Sicurezza nella formazione anche se nel Conto di Sistema si osserva un calo percentuale di diversi punti rispetto al recente passato. Più stabile (ma di minor peso) è l'incidenza della Sicurezza nel Conto Formazione. Quest'ultimo mostra rispetto al Conto di Sistema una maggior presenza di tematiche con contenuti più specifici e tecnici rispetto al Conto di Sistema.

L'analisi del PO FSE e del FESR per il periodo 2014/2020 hanno messo in evidenza le strategie della Regione Campania rispetto alla formazione continua ed alla scelta di settori strategici su cui puntare come traino per l'intera economia campana.

Se da un lato non sono evidenti scelte di campo dal punto di vista settoriale, si legge però una volontà di integrazione con la formazione fruita attraverso i Fondi interprofessionali, ma la Regione ancora non si attiva nel suo ruolo; la costruzione del repertorio delle Qualificazioni, non è ancora pronto ad attivare un sistema di riconoscimento di crediti formativi né per i lavoratori che fanno formazione continua nelle aziende, né per i cittadini che seguono altri percorsi di istruzione e formazione non formale e informale. Il FESR, d'altro canto indica nei cluster/distretti tecnologici una possibile strategia

di traino e di settori potenzialmente in grado di sviluppare reti anche col sistema nazionale in settori innovativi. A sua volta l'Agenda Digitale Campania pone obiettivi molto ambiziosi in termini formativi, Si crea cioè, da un lato, una distanza che potrebbe sembrare troppo grande e dall'altro se non un vuoto, una forte carenza di politiche attive del lavoro a livello regionale che rischia di deprimere o depistare l'espressione dei fabbisogni formativi di aziende e lavoratori.

Non semplice dunque poter identificare delle coerenze fra il sistema regionale e le sue scelte strategiche e la formazione fin qui erogata attraverso Fondimpresa alle imprese campane. Il confronto con il repertorio delle Qualificazioni mostra alcune difformità ma essendo quest'ultimo legato ad una varietà di figure presenti nei diversi comparti, non rappresenta un elemento centrale nella valutazione.

Interessante osservare invece il peso dei comparti legati o potenzialmente legati ai distretti/cluster tecnologici. Circa il 30% delle imprese beneficiarie di formazione sembrano in qualche modo potenzialmente appartenenti ai comparti con maggior contenuto di innovazione.

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

5.1 Nota introduttiva

Per fabbisogni formativi inespressi si può intendere quei bisogni di formazione e/o di riqualificazione professionale individuati attraverso analisi di attori che sono diversi dai soggetti che quei bisogni dovrebbero esprimere e che ne sono inconsapevoli o non in grado di rappresentarli, si tratta di bisogni solitamente più elevati e complessi di quelli primari. In questa sede viene assunta l'idea che i soggetti titolati a fare formazione sono anche quelli che hanno gli strumenti per sancire quali siano i fabbisogni formativi che aziende e lavoratori hanno in relazione a uno scenario o a situazioni di competitività, efficienza ed efficacia che rappresentano nella formazione continua aziendale la finalità a cui la formazione dovrebbe essere diretta. L'individuazione dei fabbisogni inespressi è parte del processo di analisi dei fabbisogni: *Tale processo è sempre 'strategicamente orientato', e viene svolto in modi propri e 'per la propria parte' da ciascuno dei diversi soggetti che ne hanno qualche forma di titolarità (UE; Enti pubblici di programmazione; Istituti scolastici, Università, Agenzie di formazione professionale; Associazioni professionali di rappresentanza; etc.)*²³.

Per questo motivo è anche necessario valutare quanto questo orizzonte corrisponda alla pratica dei soggetti attuatori di Piani di Fondimpresa.

Quando si parla di bisogni inespressi, dunque, nella triangolazione tra: 1) potenziali richiedenti di beni destinati a soddisfare i bisogni, 2) tecnici; 3) decisori politici, il baricentro si sposta verso i portatori di soluzioni (i tecnici) e i decisori politici, che si suppone sappiano riconoscere, accogliere e soddisfare quella domanda latente, superando le aspettative dei beneficiari finali e dando luogo a buone pratiche²⁴. Così i fabbisogni inespressi si collocano tra la parte più alta della piramide di Maslow e l'attrattiva quality di Kano, dove l'attrattività è quella della formazione offerta e realizzata. Al tentativo di una definizione operativa dei "fabbisogni formativi inespressi", seguirà nei prossimi paragrafi una sistematizzazione degli elementi di analisi emersi dalla ricerca, individuando dinamiche ed esperienze realizzate nell'ambito dei Piani di Fondimpresa che hanno dato luogo a risposte formative che si configurano come risposte a fabbisogni inespressi. Più che di *fabbisogni inespressi* si dovrebbe parlare di fabbisogni

²³ Pier Giovanni Bresciani, Seminario del 23 Novembre a Napoli

Cfr: *Risorse umane nell'organizzazione. Giovani e donne nelle Banche di Credito Cooperativo*, Franco Angeli Editore, Milano, 2015

²⁴ Mario Vitolo, *Rapporto 2015 sugli impatti dei Piani Formativi di Fondimpresa in Campania*, www.obrcampania.it, Napoli, 2015

funzionali a un progetto o una prospettiva (aziendale o personale) che un soggetto competente ritiene favorevole per un'azienda (e/o una persona) a cui viene proposta, affinché possa assumerla come propria.

L'OBR Campania ha realizzato interviste e incontri con gruppi di imprenditori di Confindustria e singoli imprenditori. Nel corso del seminario svolto a Napoli il 23 novembre con i rappresentanti delle aziende e dei lavoratori che rappresentano la domanda, e i tecnici delle agenzie formative che rappresentavano l'offerta, si è scelto di non chiedere direttamente se avessero trovato dei fabbisogni inespressi e avessero generato delle risposte inaspettate a problemi latenti dei beneficiari, perché questo avrebbe assorbito tempo e attenzione a cercare un senso comune, quanto piuttosto di leggere cosa è avvenuto in relazione allo scenario che rappresenta l'orizzonte dell'evoluzione delle aziende e delle competenze dei lavoratori: Industry 4.0. Perciò agli incontri abbiamo sotteso il concetto di fabbisogni latenti che di seguito viene illustrato. Si è cercato di individuare delle dinamiche, delle situazioni che si fossero realizzate e che avessero superato le aspettative; che potessero confermare ai decisori che i meccanismi attivati con il Conto Formazione o con il Conto di Sistema e le valutazioni che avevano portato all'approvazione dei Piani formativi hanno effettivamente dato luogo non solo a risultati quantitativamente consistenti, ma anche a risultati qualitativi inediti nella formazione continua finanziata in Campania. Con un lavoro di esplorazione abbiamo cercato di individuare e mettere a confronto beneficiari (lavoratori e/o responsabili aziendali che potessero testimoniare di aver realizzato delle esperienze formative in tal senso). Un altro elemento fondante della nostra ricerca sui fabbisogni formativi inespressi è la convinzione che questi possano permeare l'azienda di piccole o piccolissime dimensioni solo se l'imprenditore intercetta la proposta e si apre a proposte formative che non aveva considerato in precedenza e che non aveva espresso con una domanda esplicita di formazione. Questo riguarda in modo rilevante la capacità di consulenti e fornitori di servizi formativi di fare un'analisi dei fabbisogni che sappia spingersi oltre la semplice raccolta della domanda di formazione, ma anche la propensione dell'imprenditore a essere parte attiva nel processo di apprendimento che riguarda tutta l'azienda.

Particolarmente interessante è risultata la capitalizzazione degli incontri realizzati per l'analisi delle azioni formative, nel corso delle quali si è chiesto agli interlocutori e in particolare ai referenti aziendali se ritenessero come fossero stati individuati i fabbisogni e se vi fossero stati fabbisogni inespressi e inizialmente che attraverso i Piani formativi fossero emersi o avessero trovato risposta. In generale i responsabili aziendali ritengono che nessuno possa meglio di loro analizzare i fabbisogni formativi e quindi in linea di massima non vi è una percezione di fabbisogni inespressi da far emergere, ma l'approfondimento ha consentito di far emergere dei fabbisogni inespressi o non ben definiti.

5.2 Analisi dei fabbisogni formativi inespressi

I gap che emergono nel tessuto produttivo in Campania, rispetto al contesto nazionale e all'evoluzione dello scenario tecnologico e di mercato, costituiscono una chiave di lettura che interessa tutti i settori e le dimensioni aziendali.

La dimensione aziendale, come mostra la seguente tabella, segna in modo esponenzialmente inverso il ricorso alla formazione o l'aspettativa di risposte dalla formazione ed è commisurabile alla percentuale di aziende che per classe dimensionale utilizzano i canali di finanziamento di Fondimpresa.

Tabella 52 Dimensione aziendale di imprese beneficiarie e aderenti a Fondimpresa

	0-9	10-49	50-99	100-249	250-499	> 500	ND	Totale
Imprese raggiunte dai Piani di Fondimpresa	1.235	1.193	213	127	45	27	56	2.896
<u>Imprese</u> aderenti a Fondimpresa nel 2014	13.532	4.096	446	243	58	32	0	18.407
<u>Imprese</u> che ESPRIMONO fabbisogni formativi	9,13%	29,13%	47,76%	52,26%	77,59%	84,38%	100,00%	15,73%
Imprese che NON ESPRIMONO fabbisogni formativi	90,87%	70,87%	52,24%	47,74%	22,41%	15,63%	0,00%	84,27%

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa

Questi dati vanno letti alla luce del grado di penetrazione di Fondimpresa in Campania il cui grado di penetrazione indica una copertura che oscilla dall'11% delle microaziende al 65% delle aziende tra 100 e 249 addetti, con una media del 13% che riferita ai lavoratori indica annualmente una copertura di circa il 6%, che rappresenta una vasta area di formazione inespressa.

Sgombrato il campo dalla formazione cogente - che è fortemente presente in quanto la norma la impone, manifestandosi soprattutto nel conto Formazione o mimetizzandosi in azioni formative rivolte alla *gestione dei sistemi integrati di qualità, ambiente e sicurezza* - emergono le competenze informatiche, le tematiche formative indicano la rilevanza di una domanda di formazione intercettata che ruota principalmente sull'informatica, attorno alle certificazioni ECDL o EIPASS; sull'internazionalizzazione: le azioni formative per la certificazione linguistica e una gamma di azioni formative che vertono sulla qualità e la gestione dei sistemi.

Con la formazione ECDL o EIPASS e quella linguistica i soggetti attuatori affrontano le istanze di certificazione poste dagli avvisi di Fondimpresa e segnano qualche passo nell'avanzamento del completamento della terza rivoluzione industriale, quella dominata dall'ICT e dall'internazionalizzazione, mentre ancora non emerge in modo statisticamente tracciabile la formazione riferibile a Industry 4.0.

Ma in questo campo vi è una domanda di formazione inespressa che emerge anche dalla domanda intercettata e dalla formazione realizzata.

Di seguito viene riportato il resoconto di un incontro svolto in occasione di una visita per il monitoraggio di un'azione formativa.

“Ieri sono andato a Finagricola una società cooperativa di Battipaglia, che è una importante realtà del settore agricolo e agroalimentare (www.finagricola.it). Con il direttore dello stabilimento, Massimo Staiano, ho parlato di un corso di formazione per la certificazione EIPASS che ha coinvolto un importante numero di impiegati e quadri della cooperativa e che è stato oggetto di monitoraggio qualitativo ex post. Il dott. Staiano mi ha descritto con quanto impegno i partecipanti si siano preparati per ottenere la certificazione, superando la prova d'esame e mi ha parlato della competenza dei docenti.

L'azienda ha puntato su questo corso perché ormai tutte le procedure e i processi sono informatizzati e a tutti i livelli bisogna migliorare le performance sfruttando le potenzialità di software come Word ed Excel.

Sicuramente il corso è servito ad accrescere le conoscenze dei partecipanti in campo informatico e a far superare i test e la prova di fine corso. Ma per i partecipanti e per l'azienda l'impatto sulle attività è stato ben al disotto delle aspettative.

Questo corso, come d'altronde potrebbe esserlo anche quello per la patente ECDL, è principalmente finalizzato al superamento della prova, al conseguimento della certificazione, non alle esigenze operative nelle aziende e quelle di miglioramento dei lavoratori.

L'informatica delle certificazioni, insomma, secondo il dott. Staiano, è distante da quella che serve nelle aziende e non mira a fornire le competenze operative di cui hanno bisogno i lavoratori e l'azienda stessa, ma a portare a termine un percorso formativo standardizzato. C'è una eccessiva attenzione ad aspetti teorici o alla conoscenza dell'hardware e della sua terminologia che riduce lo spazio per l'apprendimento attraverso la pratica ed è destinato a essere inutilizzato e dimenticato. Argomenti centrali per l'azienda e i lavoratori sono, invece, tralasciati da questo sistema standardizzato. Per esempio, il corso "7 moduli" di Eipass non prevede apprendimento né esercitazioni per l'uso delle macro excel, pur avendo una durata considerevole (90 ore). Eppure, gran parte dei partecipanti avevano bisogno proprio di migliorare la gestione delle macro che già conoscevano, attraverso percorsi di auto-apprendimento dettati dalle esigenze lavorative.

I partecipanti al corso hanno dovuto dedicare molte energie, invece, a memorizzare alcune nozioni di hardware che non utilizzeranno mai e che col tempo verranno rimosse.

Alcuni partecipanti hanno lamentato la rigidità di questi percorsi standardizzati: rigidità che riguardano le procedure informatiche per ottenere un determinato risultato, le finestre temporali per i test ecc; tutti abbiamo imparato a trovare nostre soluzioni nell'uso dei software, adottando delle nostre strategie che risultano efficaci nella pratica, ma per superare i test devi applicare esclusivamente la procedura standard. Magari sarebbe utile che la formazione informatica partisse dall'analizzare quello che già sappiamo fare e da quello che già sappiamo, invece che riferirsi a un pacchetto di conoscenze standardizzate”²⁵.

Si tratta di una situazione - che si può considerare ricorrente - in cui è stata data una risposta formativa “convenzionalmente” corretta a una domanda di formazione, espressa e raccolta secondo modalità comunemente adottate per la rilevazione dei fabbisogni. È stata data, cioè, una risposta formativa che ha soddisfatto le priorità dell'Avviso, le prescrizioni dei più diffusi manuali di analisi dei fabbisogni formativi. Ma la parte più specifica e qualificante dell'analisi dei fabbisogni formativi è rimasta esclusa ed inespressa. Vi è un'importante area interstiziale di fabbisogni tra competenze chiave ICT e fabbisogni peculiari delle aziende che resta inespressa. Questo tipo di problema è rilevante poiché attraverso nuove logiche e nuove soluzioni per riconoscere e rispondere ai fabbisogni ICT inespressi, passa la transizione per il nuovo scenario economico, produttivo e di mercato.

Per Bruno Scuotto, oggi è ancora difficile definire in maniera compiuta “Industry 4.0”. Nelle diverse analisi condotte sul periodo di crisi attraversato dall'Italia vi sono alcune che mettono in evidenza che le aziende che non sono state toccate dalla crisi, anzi che sono cresciute, siano aziende caratterizzate da un alta intensità di know how e innovazione e da un alta intensità in investimenti per la formazione. Prima di capire qual è il mercato, come devono essere conformate le aziende e quali sono le attività nuove da intraprendere, occorre capire qual è il fattore comune che lega le aziende. Questo fattore comune potrebbe essere individuato nel sistema organizzativo.

Quindi lo start-up di industry 4.0 passa necessariamente dalla riorganizzazione dei processi di impresa. Confindustria già lo sta facendo, certamente, puntando sullo sviluppo di sistemi innovativi che impattano direttamente sui processi produttivi come il LIN (Local Interconnect Network – reti e sistemi per l'automazione) e altre soluzioni tecnologiche su cui è attiva la rete associativa nei Servizi Innovativi e Tecnologici, ma soprattutto supportando lo sviluppo sull'innovazione organizzativa, basata sulla crescita del ruolo delle persone nelle organizzazioni che richiede competenze imprenditoriali e manageriali per l'implementazione del *lean thinking* e della *lean organisation* nell'operatività e nei processi produttivi delle PMI, perché questo è un livello d'innovazione immediatamente accessibile e preliminare a un'introduzione efficace dello sviluppo tecnologico.

²⁵²⁵ Pagina Facebook di OBR Campania - autore: Mario Vitolo

In quest'ottica bisogna rivedere anche le definizioni di "formazione continua". Infatti, nel periodo pre-crisi la formazione continua veniva intesa come strumento di arricchimento professionale della persona, a diverso titolo, impiegata presso l'azienda, oggi bisogna partire dai giovani che entrano in azienda (cfr. ultimo bando Fondimpresa). La formazione, anche trasversale, deve avere come obiettivo quello di temperare il mismatch tra competenze dei lavoratori e attività realmente prestate all'interno dell'azienda. Rispetto a questo aspetto cruciale c'è anche un ulteriore importante tema: quello della certificazione delle competenze. Sulla certificazione però ancora oggi c'è un problema di diffidenza, sia da parte delle imprese che dei lavoratori: l'impresa non crede nella qualità del certificato e il lavoratore non crede all'utilità di un certificato per accreditarsi presso l'impresa. La diffusione delle buone pratiche può essere utile ma è una cosa differente dalla diffusione della cultura, da cui siamo ancora molto lontani e che non riesce a sconfiggere la diffidenza nei confronti di questi strumenti.

Per approcciare Industry 4.0 occorre lanciare due sfide:

1. Quella della contaminazione, mettendo a sistema quello che è il mondo formativo allargandolo al mondo dell'istruzione, delle istituzioni ed etc. per definire percorsi condivisi verso un obiettivo ancora poco netto e chiaro di dove sta andando il mercato dell'Industry 4.0. In Italia anche i settori tradizionali, quale il tessile e l'agricoltura, stanno innovando utilizzando tecnologie sempre più avanzate (dall'agricoltura di precisione alla ricerca applicata al tessile) la direzione dell'innovazione non è però nota e l'atteggiamento giusto per favorirla è la contaminazione.

2. Quella di nuove analisi di mercato. Questi studi servono per capire le efficienze del sistema di domanda offerta. Oggi c'è uno 0,6% di posti vacanti (ad esempio quello dei saldatori), che è una cifra enorme se si considera il periodo di forte disoccupazione che caratterizza il mercato del lavoro.

In questo contesto la formazione, vista la dimensione di impresa, vista l'urgenza del cambiamento, visto la cultura, rappresenta una strada obbligata non solo un'opportunità. In questo senso la formazione non si può limitare a quello che chiedono le imprese ma bisogna andare oltre e stimolare nuovi bisogni delle imprese. Non bisogna "fermarsi" solo a quello che chiedono le aziende ma occorre utilizzare la formazione anche per orientare le imprese verso l'innovazione, con l'obiettivo di un'impresa liquida: bisogna predisporre percorsi che valgono per più esigenze per questo liquidi in modo da essere più flessibili nell'adattarsi alle esigenze future.

Bruno Scuotto, nel corso di numerosi colloqui e del suo intervento alla tavola rotonda del 23 novembre, ha evidenziato che molte aziende devono ancora completare il proprio percorso "3.0" per prepararsi al nuovo scenario, ma ciò richiede anche una considerevole capacità di lettura e anticipazione dei fabbisogni in chiave "4.0 da parte degli imprenditori e di chi li supporta. Chi offre servizi formativi può contribuire al percorso delle aziende che hanno la prerogativa di dover mantenere gli spazi di mercato conquistati non trovare nuovi spazi e opportunità di apprendimento nelle aziende, intervenendo in una contraddizione che si manifesta sempre più evidente e che contribuisce anche alla distanza di una vastissima fetta di aziende rispetto alla formazione finanziata. Questa distanza non deve indurre a ritenere che nelle PMI non si realizzino processi consapevoli di apprendimento, attraverso pratiche solitamente non formalizzate. Proprio l'accesso alle nuove tecnologie della comunicazione ha ampliato i processi di autoapprendimento sia a livello personale che di organizzazioni aziendali delle PMI, sui quali influiscono in modo determinante figure consulenziali, tra cui anche i fornitori di formazione che hanno grandi responsabilità. L'Italia continua ad occupare un ruolo rilevante nel panorama industriale internazionale, dopo la Germania è il Paese con la maggiore produzione manifatturiera in Europa, esprime eccellenze ed è all'avanguardia in molti settori di mercato che implicano sia elevatissimo know how tecnologico e/o valorizzazione di produzioni tradizionali e territoriali. Sarebbe impossibile per il nostro Paese mantenere queste posizioni se non vi fosse un continuo processo di apprendimento, di ricerca di qualità o innovazione che attraversa l'ampia e fitta rete di aziende, imprenditori e lavoratori delle PMI, ma questi processi di apprendimento in atto sembrano procedere per lo più separatamente dalla formazione finanziata, sia in termini di contenuti, di obiettivi che di metodi di apprendimento. Per un parte rilevante di aziende, sul tappeto vi è uno spazio

di competitività che passa ancora per tecnologie che hanno e avranno ancora a lungo un ruolo rilevante, come ad esempio le macchine a controllo numerico o l'utilizzo di software gestionali o di progettazione ormai ampiamente diffusi: Vi è frequentemente un problema di sottoutilizzo del potenziale tecnologico già acquisito dalle aziende; è dalla capacità e dalle nuove modalità di utilizzo di tecnologie accessibili che sta crescendo e può ulteriormente svilupparsi l'apprendimento per la competitività delle aziende con una concreta e pragmatica apertura verso i nuovi scenari. Fare passi in avanti nell'immediato a partire dal potenziale in atto, supportare le PMI che non hanno uffici e responsabili per le risorse umane, a operare nel presente sapendo proiettarsi e integrare ciò che è già accessibile è un campo ancora troppo poco esplorato dalla formazione finanziata e dalle reti consulenziali. L'imprenditore che non dispone di un responsabile delle risorse umane, ormai prerogativa solo di alcune grandi aziende, si affida alle proprie capacità, al proprio intuito, ma anche a fornitori di servizi che possono svolgere un ruolo essenziale nel costruire capacità di espressione nel mercato al potenziale dell'azienda. Guardare a questo nuovo scenario non deve tradurre in fughe in avanti. La formazione dovrebbe supportare un'evoluzione che si fonda sulle competenze esistenti che danno forza e prestigio internazionale al sistema produttivo italiano. Un percorso di innovazione che si intreccia con il nuovo scenario, ma che fa leva su tecnologie e risorse che sono ancora compresse. E' una strada già in parte, ma non sufficientemente percorsa che ha consentito alle PMI di resistere alla crisi, di dare un contributo essenziale all'innovazione che passa anche attraverso l'interazione tra aziende consolidate e start up fatte da giovani, tra settori che finora non comunicavano e che sempre più sono ormai connessi. La formazione continua in parte, ma in misura ancora ridotta, per quanto accresciuta, con modalità che devono necessariamente evolvere, già svolge un ruolo che va esteso, di valorizzazione e messa a sistema e in rete di ciò che già esiste nelle aziende e dei cambiamenti che già intervengono nei processi produttivi internazionale. Gli scenari 3.0 a quello 4.0 possono intrecciarsi anche nella formazione continua e questa deve incrociare i processi di gestione della conoscenza nelle aziende che passano soprattutto attraverso le tecnologie e l'organizzazione.

Questo cambiamento riguarda tutti i settori anche quelli che non rientrano nella classificazione di Pavitt o in quella OCSE riguardo a innovazione e conoscenza. Fortissimo è l'impatto delle nuove tecnologie nei settori dell'agricoltura e dell'Edilizia che apparentemente sembrerebbero lontani dal nuovo orizzonte produttivo.

Con il suo intervento alla tavola rotonda del 23 novembre, Antonio Giustino, presidente del gruppo ACEN dei giovani costruttori di Napoli, ha evidenziato come Formazione e innovazione tecnologica siano due pilastri dell'azione dei giovani costruttori. Si tratta di un approccio nuovo soprattutto in un settore come quello delle costruzioni legato a modelli tradizionali con basso contenuto tecnologico. ACEN ha sentito il bisogno di investire in questa direzione in una fase della crisi in cui i fatturati delle imprese andavano riducendosi, i margini di profitto si stavano assottigliando, la concorrenza aumentava e quindi venivano chieste maggiori competenze e maggiormente calibrate sul tema dell'innovazione. In questo modo le imprese che hanno adottato questa scelta hanno saputo resistere sul mercato. L'innovazione di processo e di prodotto non riguarda solo l'acquisizione di qualche software o l'assunzione di qualche addetto specializzato, ma è in corso una vera e propria rivoluzione culturale. Con l'ACEN tramite il FSE sono stati finanziati dei dottorati in azienda destinati all'implementazione di una piattaforma di progettazione integrata BIM (building information modeling - metodo per l'ottimizzazione della pianificazione, realizzazione e gestione di costruzioni tramite aiuto di un software). Questa innovazione permette di restituire un progetto tridimensionale con parametri fisici, meccanici, impiantistici che permettono di modellare il prodotto edilizio che si andrà a realizzare. Questo modello permette di valutare anche i vantaggi competitivi dell'impresa. Non si tratta di un'innovazione tecnologica che riguarda solo i progettisti, poi si è capito che in realtà a richiederlo (oggi anche il nuovo codice degli appalti permette la previsione del BIM nei bandi di gara come elemento di premialità). Oggi questo approccio viene sempre più richiesto anche nelle PMI dove sono presenti professionalità spinte. Su questa esperienza e cogliendo le nuove esigenze del mercato è stata creata una rete di start-up che interagisce con uno spin-off universitario che ha il compito di mettere sul mercato dei prodotti per l'edilizia i prototipi della ricerca universitaria. Il passaggio successivo è rappresentato

dal facility management, ovvero le potenzialità del BIM sono anche in fase di gestione dell'opera (ad esempio è possibile monitorare nel corso degli anni tutti gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria con la valutazione ex post dell'opera). C'è però un rischio dell'Industry 4.0 perché i costi eccessivi possono destrutturare il sistema delle piccole aziende piuttosto che valorizzarle, per evitare questo rischio è importante il ruolo della formazione, delle istituzioni e delle associazioni. L'innovazione comunque rappresenta un'opportunità, di contro la conservazione di vecchi modelli e vecchi approcci rappresenta anch'essa un costo. Con questi nuovi approcci importante è anche la comunicazione, bisogna saper comunicare i servizi che si danno alle imprese. C'è una responsabilità degli imprenditori sul rinnovamento, non si può scaricare sugli enti di formazione e gli enti di ricerca e sull'università un ruolo che dovrebbe essere dell'imprenditore (attualmente sono le università a trainare le imprese e non viceversa, quantomeno occorrerebbe un impegno paritetico). Questi sistemi innovativi (il BIM è solo uno degli "enne" strumenti della più ampia digitalizzazione delle imprese di costruzione) hanno come elemento comune la condivisione dell'informazione e la rete di imprese come metodo di lavoro anche interprofessionale (progettisti, costruttori, ricercatori, etc).

Il BIM (Building Information Modeling) proietta l'edilizia verso Industry 4.0 e rappresenta un orizzonte e un fabbisogno che già è stato espresso da un pattuglia di aziende, che sono riuscite a superare la crisi e a trascinare altre aziende nell'uso di questo sistema, che consente di apportare modifiche che si proiettano in modo sistematico in tutti gli aspetti. Giustino ritiene che in questa fase la formazione in edilizia abbia due ambiti di riferimento: quello tradizionale che riguarda la maggior parte della forza lavoro in Edilizia e quello delle nuove tecniche di progettazione e gestione dei lavori che per la prima volta non dipende dalla dimensione degli appalti né delle aziende, ma dalle competenze tecniche che queste riescono ad esprimere. Alcune aziende edili di piccola dimensione hanno resistito alla crisi, puntando sulla capacità degli imprenditori o di altre figure apicali di appropriarsi di tecnologie e modi di gestione che stavano arrivando sul mercato. L'alternativa era mettere in campo la capacità di apprendere cose nuove sulla base di conoscenze ingegneristiche e architettoniche tradizionali o di soccombere. Grazie a nuovi software di progettazione e gestione dei lavori, queste aziende sono riuscite a ricavare redditività in commesse a una scala che prima veniva snobbata o tralasciata dalle grandi aziende e che con la crisi è invece diventata importante. L'edilizia assume una dimensione impiantistica sempre più complesse e queste nuove conoscenze hanno consentito ad alcune piccole aziende di diventare partner di grandi aziende che ora vogliono imparare come si fa questa innovazione.

Vi è poi la formazione tradizionale sulla sicurezza e sui materiali che continua per la sua strada. Ma si sta creando un nuovo spazio di formazione che riguarda il modo e la forma con cui tutto questo nuovo modo di progettare arriva nei cantieri e riguarda i capi-cantiere come gli operai a partire da quelli specializzati nell'impiantistica. Le costruzioni stanno sempre più diventando tecnologicamente integrate e questo richiede che il modo di lavorare, di usare i materiali e dare e ricevere istruzioni si adegui a questo cambiamento.

Francesco Castagna, è l'AD di SMS Engineering, un'azienda che il 20 settembre 2016, al Palazzo del Quirinale, la SMS Engineering ha ricevuto dal Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, il "Premio Imprese per Innovazione IxI 2016" di Confindustria ed in particolare si è classificata anche tra le prime nove imprese che hanno ricevuto il Premio dei Premi, organizzato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il premio, seppur conferito alla singola impresa è un riconoscimento più ampio a tutto il tessuto napoletano a partire dall'Università e alla rete di imprese che ha reso possibile il raggiungimento di questo importante obiettivo.

Castagna è anche Professore di Gestione dello Sviluppo Imprenditoriale dell'Università Federico II di Napoli, ed è in questa veste che conferma che oggi è ancora difficile parlare di Industry 4.0; c'è ancora troppa poca consapevolezza. Oltre a difficoltà culturali e di mindset, vi è una difficoltà del tessuto imprenditoriale, costituito prevalentemente da PMI. La rivoluzione 4.0 è nata in Germania interessando prevalentemente grandi imprese ed è difficile quindi replicarla su piccole imprese che non hanno la capacità di fare investimenti di un certo tipo, a meno che non si scelgano nuove strade. In questi processi l'aspetto formativo è un aspetto essenziale insieme all'accompagnamento. Ci dev'essere una visione strategica, ci devono essere lezioni frontali ma in settori specifici ed è fondamentale

l'affiancamento. Infatti, se si pensa che SMS Engineering lavora su sensoristica (applicabile a tutti gli ambiti), il controllo dei processi, il data collection, la sicurezza con tecnologie di realtà aumentata è comprensibile che è indispensabile anche l'affiancamento. Industry 4.0 non si realizza adottando un software ma revisionando i processi in funzione della digitalizzazione. Oggi la digitalizzazione permette di ridefinire i processi organizzativi e produttivi in una logica di maggiore vantaggio competitivo o in una logica di maggiore efficienza dell'impresa. Tutto questo Industry 4.0 lo può fare a patto che vengano impostate delle policies, venga fatta contaminazione e si lavori in una logica di sistema. La rivoluzione dei modelli organizzativi e produttivi necessariamente deve partire da processi di formazione trasversale (competenze manageriali/imprenditoriali) e verticale (specialistica) su IoT, smart factoring, smart building, etc. Sono tutte attività tecnologiche interessanti che però sono solo delle componenti del più ampio processo di Industry 4.0 che dovrebbe interessare il sistema paese. Dunque in questi processi la formazione e la formazione in affiancamento sono degli elementi chiave solo se inquadrati nell'ambito di policies chiare e in un sistema relazionale funzionale considerata la vastità e varietà di attori coinvolti. La vendita di nuove tecnologie per Industry 4.0 richiede capacità di comunicazione che consentano di far comprendere ai clienti il grande potenziale e la grande flessibilità che queste tecnologie, non solo le più recenti, consentono; ma richiedono anche nuovi servizi nel campo della certificazione e delle prove, della sicurezza informatica. Per chi opera nel mercato tecnologico, la formazione da offrire ai clienti e l'accompagnamento che si spinge fino a collocare nelle aziende clienti temporary management, sono servizi inscindibili dai prodotti e dai processi a contenuto tecnologico che entrano nelle aziende.

Figura 23 *The changing Context for Business Services*



Fonte: *High Level Group on Business Services, Final Report – Commissione Europea, Bruxelles 2014*

Un gruppo di lavoro costituitosi durante la giornata del 23 novembre ha sintetizzato riflessioni sulla responsabilità delle agenzie formative nell'analisi dei fabbisogni, inclusi quelli inespressi. Vi è da dire che non tutte le posizioni degli esperti che rappresentano i soggetti attuatori convergono sulla necessità dell'assunzione di responsabilità da parte di quest'ultimi. Altri non pongono una questione di metodi, ma di costi. Lo stesso direttore dell'ACEN, Diego Vivarelli von Lobenstein ha riferito che il costo di una formazione altamente qualificata difficilmente può rientrare nei parametri Fondimpresa.

Sarebbe perciò necessario distinguere tra la formazione routinaria e quella che consente di accedere alle innovazioni dello scenario e a nuove tecnologie.

Dei punti di sintesi sono stati sviluppati da un gruppo di lavoro nel corso della giornata seminariale promossa da OBR Campania; di seguito si riporta il report che ne ha fatto la dott.ssa Carmen Buffolino, come portavoce del gruppo di lavoro.

Il tema del ruolo e dell'evoluzione del modello e dei contenuti degli standard professionali che vengono messi in crisi da questo nuovo scenario, sono stati evidenziati da Caterina Cacciottoli, mentre Filomena Oricchio ha evidenziato un fabbisogno di sensibilizzazione culturale che coinvolga i responsabili aziendali e le parti sociali che sottoscrivono gli accordi di condivisione, poiché a volte si manifestano dinamiche conservative o richieste che non hanno fondamento tecnico e non sono talvolta recepibili.

I risultati emersi dai lavori svolti, delineano alcuni elementi che tracciano il percorso che, secondo i componenti del gruppo, andrebbe seguito nel lavoro da svolgere con le aziende clienti.

1 Il bisogno di nuove competenze per chi svolge l'analisi del fabbisogno. Sono necessarie per l'assunzione di un ruolo più consulenziale. Il *know how* è funzionale a tradurre e indurre un fabbisogno formativo orientato ai temi emergenti. La funzione di "traduzione" è già (o dovrebbe esserlo) nel ruolo dell'analista, per la funzione di "induzione" sono necessarie ulteriori conoscenze e competenze tematiche da integrare, se necessario, con il supporto di esperti di settore.

2 L'impostazione dell'analisi del fabbisogno deve tener conto a priori delle politiche e delle tendenze in atto sul tema *Industry 4.0*. Si rileva la necessità di far riferimento a fonti certe e documentate (es. Agenda digitale).

3 L'analisi organizzativa precede l'analisi del fabbisogno. Si rileva l'importanza, e talvolta la necessità di partire dall'analisi dei sistemi organizzativi aziendali e di innestare su tale analisi quella del fabbisogno. Dalle esperienze di contatto con le aziende, soprattutto piccole e piccolissime; emerge come necessario il supporto all'analisi e alla ridefinizione dell'organizzazione aziendale, come elemento propedeutico all'individuazione della formazione necessaria allo sviluppo. Si conferma la visione anche consulenziale dell'agenzia formativa.

4 Le competenze individuali devono diventare competenze dell'organizzazione. Vanno creati sistemi interni di interazione tra le risorse umane e di formalizzazione dei processi di apprendimento, anche con riferimento al passaggio generazionale.

5 L'integrazione tra i sistemi finalizzati all'apprendimento. Le politiche di governo dei sistemi formativi vanno sempre di più integrate, con particolare riferimento a formazione dei *NEET*, formazione iniziale, formazione continua.

6 L'accompagnamento alla transizione. Le micro, piccole e (talvolta) anche medie imprese, e comunque tutte quelle caratterizzate da criticità strutturali, vanno accompagnate in questa fase di cambiamento in modo da incidere sui sistemi organizzativi interni, al fine di renderli funzionali ad una svolta come *Industry 4.0*. Questo accompagnamento si traduce, tra l'altro, in un supporto al rafforzamento delle *soft skills*.

7 La cultura di rete per rendere più possibile l'innovazione. Molte piccole imprese sono interessate ad innovare in chiave 4.0 ma hanno problematiche oggettive che ne limitano le iniziative. Sarebbe utile promuovere una cultura di rete che permetta di fornire supporto alle aziende che manifestano questo bisogno. Un *Hub di prossimità* con queste premesse fondanti, sarebbe funzionale a tale scopo.

8 La formazione è necessaria per tutti. Anche i formatori e gli *stakeholder* hanno bisogno di formazione per essere preparati, ciascuno con riferimento al suo ruolo, alla funzione che devono svolgere in questa fase di svolta epocale. Per i formatori si propone la creazione di un gruppo di autoapprendimento che si riunisca periodicamente al fine di imparare e stimolare il confronto.

9 La valorizzazione dell'apprendimento. Datori di lavoro e lavoratori vanno adeguatamente sensibilizzati (anche attraverso la proposizione di buone pratiche) sul tema dei crediti formativi e della certificazione delle competenze, che attualmente, nonostante gli sviluppi anche normativi a livello europeo, nazionale e regionale, trovano poco interesse e riscontro e che invece costituiscono una valorizzazione anche formalizzata dell'avvenuto apprendimento.

Il dibattito secondo Pier Giovanni Bresciani ha fatto emergere alcuni nodi concettuali che si posizionano su un crinale della formazione continua che volge al cambiamento ruotando attorno a un decalogo di riferimento per affrontare i cambiamenti del nuovo scenario, riconducibile a Industry 4.0:

1. *Tra il dire e il fare c'è di mezzo il fare*: se le attività non le fanno le agenzie formative qualcuno le deve pur fare, se non lo farà il mercato lo faranno le imprese da sole, tutto ruota intorno alla qualità del servizio che deve essere all'altezza delle aspettative delle imprese.
2. *Si vince insieme o si perde tutti*: è necessaria una corresponsabilità e una condivisione supportate da un continuo dialogo. Il bisogno delle competenze oltre che a livello individuale è importante anche a livello collettivo. Le competenze sul piano interno ci sono, perché molte cose fino ad oggi già sono state fatte, dobbiamo darci credito tramite un bilancio di competenze di sistema.
3. *Integrare le politiche e fare sintesi*: i fondi bilaterali hanno un compito che è quello di comporre le politiche di intervento a livello locale e di azienda anche se le politiche nascono dall'Unione Europea in maniera separata.
4. *Partire da sé*: uno dei migliori modi per approcciare la formazione per Industry 4.0 potrebbe essere quello di fare una sperimentazione per costruire agenzie formative 4.0. Per poter capire noi per primi quello che andiamo a proporre alle aziende dobbiamo trasformarci, introducendo le innovazioni di processo avviate dalla digitalizzazione. Dobbiamo attraversare noi per primi il cambiamento. Dire quello che si fa e fare quello che si dice: non chiedo a te impresa di fare delle cose mentre io nella mia organizzazione faccio altro e non mi sottopongo a processi innovativi.
5. *Push vs pull*: l'universo di riferimento sono le piccole e piccolissime imprese che vanno spronate verso la crescita e verso l'innovazione. C'è un terreno che dobbiamo esplorare mettendo a valore quelle che sono le nostre esperienze. Si potrebbe avviare un laboratorio di scambio pratiche attingendo anche alle esperienze di altre regioni e anche estere, perché il modello di riferimento non è quello della grande impresa (non sempre vincente). Molto spesso sono le piccole imprese ad insegnare alle grandi. Occorre definire un modello come lavorare con la piccola impresa per trasformare la domanda in bisogno, approcciando la comunicazione, il marketing sociale, ma anche le relazioni.
6. *Curare i processi invisibili*: le aziende curano sicuramente i processi visibili tralasciando quelli invisibili che sono altrettanto importanti (cfr. Il Piccolo Principe – L'essenziale è invisibile agli occhi). Il riferimento è al processo di apprendimento che è diverso dalla formazione. Non sempre le due pratiche coincidono. "Living is learn" vivere è apprendere. Quindi occorre capire insieme alle aziende quali sono le nuove le modalità dell'apprendimento per incentivarle.
7. *Azioni di supporto*: bisogna diminuire lo sfasamento dell'azione formativa. Passa troppo tempo dall'analisi dei fabbisogni alla realizzazione della formazione continua. Qualcuno, tra le necessità, evidenzia anche la necessità di risorse aggiuntive, in realtà bisogna credere in quello che facciamo ed i decisori spesso non ci credono. Altra azione di supporto ritenuta necessaria è la valutazione dei risultati.
8. *Meglio prendere le risorse umane a livello di sistema*: occorrono delle policy per il cambiamento e le transizioni anche per le agenzie formative, c'è bisogno di informazione e di accompagnamento. Delle volte nel pubblico c'è stato un eccessivo accompagnamento. Oggi sembra prevalere un approccio di "asettico fai da te": ti finanzia ma devi garantire tutto il processo. Occorrerebbe la terzietà di un soggetto che accompagni i processi di formazione.
9. *Nessuno è sopra, nessuno è fuori*: la transizione verso il nuovo vale per le agenzie formative, per gli stakeholder e per le parti sociali. Bisogna individuare strumenti di accompagnamento di tutti questi soggetti.
10. *Attrezzarsi per l'incertezza*: oggi gli obiettivi sono mobili si evolvono con rapidità. La pianificazione strategica tradizionale dimostra tutti i suoi limiti, già evidenziati anni fa (cfr. The raise and fall of strategic planning). Oggi occorre uno "strategic mindset" ovvero l'assetto mentale strategico: saper cogliere i segnali deboli, rispondere in tempo molto rapido alle sollecitazioni. Occorre una mentalità diversa, quindi le questioni riguardano come essa si crea e si accompagna.

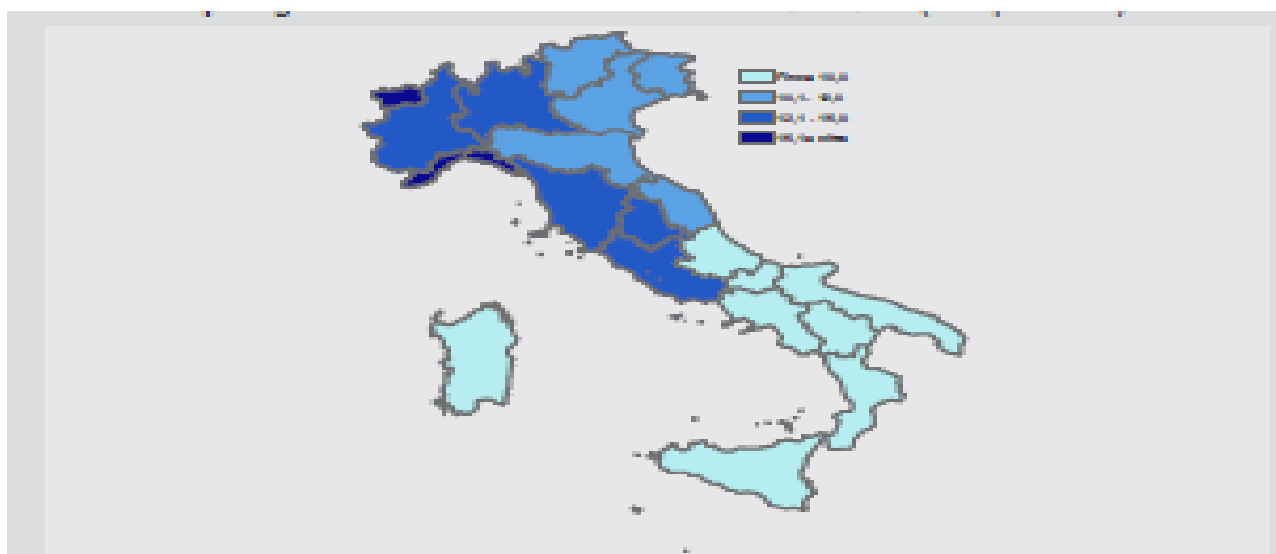
5.3 Rilevanza dei fabbisogni formativi inespressi

“I lavoratori italiani con assenza di skill relativi alle TIC sono il 25% contro il 14% della media europea. La Campania si attesta, secondo i dati Istat del Rapporto cittadini e tecnologie 2013, nella media italiana, mentre la situazione è meno positiva se si guarda alle imprese. Il Rapporto ICT imprese 2013 dell’Istat indica, infatti, che il dato relativo all’utilizzo del PC è relativamente basso rispetto a quella che è la media di utilizzo nazionale e soprattutto rispetto alla diffusione di tecnologie abilitanti presenti: la percentuale di addetti che utilizzano almeno una volta a settimana un PC è 30,69% contro una media italiana del 45,72% mentre la percentuale di addetti che utilizzano almeno una volta a settimana un PC connesso ad internet è pari a 26,66% contro una media nazionale del 39,3%. I valori appena illustrati sono trainati soprattutto dalla percentuale di imprese che utilizzano marketplace on-line. Infatti, la percentuale di imprese che hanno effettuato vendite e/o acquisti on-line nel corso dell’anno precedente è del 34,3% contro una media nazionale del 41,5%.

Andando a vedere la segmentazione tra vendite e acquisti, si nota però la discrepanza tra i valori che interessano l’approvvigionamento on-line, con tassi di crescita che denotano tutto l’interesse da parte delle imprese, contro un basso recepimento, da parte delle stesse, delle potenzialità del web come canale di vendita, ancora ai margini. La mancata percezione di Internet come canale di sviluppo delle vendite non vale però solo per la Campania, che al contrario denota più reattività in confronto alla media nazionale, ma interessa l’Italia intera. In altre parole, è possibile affermare che, sebbene le imprese stiano imparando ad effettuare acquisti on-line, esse hanno appena iniziato la procedura di informatizzazione del processo di vendita”²⁶.

La Campania, pur essendo la prima tra le regioni italiane per estensione e accessibilità alla banda larga, è tra le regioni che hanno tratto i minori effetti e benefici dalla introduzione della banda ultra larga in termini di valore aggiunto delle imprese, come mostra la seguente tabella:

Figura 24 Effetti dell’introduzione della banda ultralarga sul valore aggiunto delle imprese per regione interessata dalle aree bianche- Anni 2011-2013 (Valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT e Infotel

In Campania non è problematico l’uso di Internet da casa, quanto piuttosto quello dell’utilizzo di internet altrove, che denota ancora una **bassa disponibilità di connessioni free sul territorio**. La necessità di connessioni gratuite, assieme allo sviluppo della Banda Ultra Larga, saranno, per i motivi appena espressi, la chiave di volta per la crescita dell’utilizzo della rete sul territorio regionale.

Continuando l’analisi, si nota quanto sia invece più favorevole la situazione relativa alle imprese (prendendo in considerazione solo quelle con un numero di dipendenti superiore a

²⁶ Agenda Digitale Campania – Regione Campania, 2015

10 unità), che invece, quasi per la totalità, utilizzano dei computer, allineandosi perfettamente alla media nazionale.

Espresso in numeri, le aziende che utilizzano per le proprie attività almeno un computer sono il 97,2% del totale (rispetto al 98,32% nazionale), con un accesso ad internet del 96,48% (mentre la media nazionale è rappresentata dal 97,7%)⁴. I dati relativi alle diverse tipologie di connessioni usate (i dati non riportano valori sulla Banda Ultra Larga), evidenziano la **necessità di connessioni ad altissima velocità** che soddisfino esigenze di connettività eterogenee.

La Campania anche in questo caso si dimostra terra di contrasti: se il passaggio ai processi e alle organizzazioni 4.0 è una prospettiva distante per molte aziende, la Campania presenta importanti eccellenze.

Il Piano Industria 4.0 prevede notevoli investimenti nei prossimi anni con circa 4 miliardi dall'anno di finanziamenti. La Campania è presente con l'Università di Napoli, Federico II, tra i Centri di Competenza, destinati a sviluppare professionalità e competenze a supporto dell'innovazione tecnologica, i cui propulsori sono individuati con i Digital Innovation Hub. Vengono istituiti i cluster produttivi che coinvolgono la Campania con le filiere dell'aerospazio, dell'agroalimentare e delle biotecnologie.

L'agenda digitale della Campania con la Smart City e la Logistic City solleva fortemente anche il tema della mobilità e delle nuove competenze e professionalità a supporto della mobilità, ambito presente in modo rilevante nella domanda di formazione intercettata da Fondimpresa.

5.4 Conclusioni

Lo scenario Industry 4.0 traccia l'orizzonte dell'evoluzione professionale, organizzativa e tecnologica in tutti i settori produttivi. Ingenti risorse finanziarie, strumenti e una combinazione di capacità, conoscenze e competenze che devono essere ridefinite secondo nuove logiche. In Campania la dotazione di attrezzature ICT delle imprese, corrisponde se non è addirittura superiore alla media nazionale, ma tutte le analisi qualitative realizzate, attraverso le valutazioni degli stakeholder, evidenziano che esiste ancora una grande distanza in termini di competenze che nelle aziende sono necessarie a mettere in valore il potenziale delle tecnologie informatiche già attualmente disponibili.

Industry 4.0 non riguarda solo le tecnologie; è un paradigma che moltiplica le possibilità di connessione e relazione, impattando sulle organizzazioni, sui rapporti con i clienti, nonché sull'integrazione tra prodotti, risultati e servizi. Ciò comporta un bisogno inespresso di nuove modalità di rilevazione e risposta ai fabbisogni formativi.

E' possibile interpretare una domanda inespressa o scarsamente espressa di formazione che riguarda non solo il cosa, ma anche il come fare formazione.

A tale proposito gli stakeholder pervengono a conclusioni compatibili con i risultati di ricerche a livello europeo, nazionale e settoriale su professionalità e competenze: crucialità dell'apprendimento (vs formazione) e delle risorse umane (conoscenze, capacità, motivazioni, valori, comportamenti, etc.), e relativi 'processi' di cura-sviluppo. Viene confermata la complessità di variabili influenti sul comportamento lavorativo: sapere, saper fare, voler fare, poter fare; e insieme, riconoscimento del ruolo specifico di apprendimento-formazione. Viene confermato che non basta più l'aula come modalità didattica. Vi è una domanda inespressa di formazione che sia in grado di combinare teoria, teorizzazione e situazioni lavorative reali con una didattica basata su:

- Impresa formativa e WPL (anche apprendistato)
- Personalizzazione dei percorsi
- Transfer competenze tra lavoratori anziani-esperti e giovani neo-inseriti.

E' superata l'idea di un apprendimento tacito che si autorealizza, mentre va emergendo il fabbisogno di servizi che supportino l'auto-apprendimento individuale e collettivo in azienda. Non basta più l'idea di una formazione personale generale, separata da una formazione professionale che si realizza in azienda.

Emerge la crucialità dell'intervento su 'immagine sociale' dei settori produttivi; necessità di informazione, orientamento, marketing sociale; media vecchi e nuovi; linguaggi eterogenei; crucialità dei mediatori di opinione; 'to make it visible' ('le merci non vanno da sole al mercato'). Vi è bisogno (anche per le parti sociali) di identificare il necessario 'punto di equilibrio' tra fabbisogni personali, aziendali, settoriali, territoriali; di integrare politiche, servizi e strumenti della formazione professionale con politiche di sviluppo economico, politiche del lavoro, politiche sociali.

Emergono priorità per interventi formativi per funzioni-processi-figure professionali 'terziarie' ad alta valenza strategica e ad alto valore aggiunto, ad esempio:

- Ricerca e sviluppo
- Qualità
- Innovazione prodotti-processi
- Integrazione prodotti-servizi e Design dei servizi
- Comunicazione interna e ridefinizione delle organizzazioni
- Ingegnerizzazione produttiva e gestionale
- ICT e Automazione
- Marketing e commercializzazione
- Internazionalizzazione
- Management

Vi è un bisogno inespresso nelle aziende e nelle agenzie formative di sperimentare una formazione 4.0.

6. Sintesi e conclusioni

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

Il quadro complessivo mostra una discreta penetrazione di Fondimpresa per quanto concerne le imprese aderenti mentre non è elevatissimo (21,3 imprese su 1.000 tenuto conto dell'incidenza sulle imprese iscritte all'INPS e circa 53 lavoratori ogni 1.000) per quanto concerne imprese e lavoratori che hanno usufruito di formazione ma il dato, per una valutazione migliore, va confrontato con i risultati delle altre articolazioni territoriali a livello nazionale. Il dato relativo all'incidenza sulla più vasta popolazione ASIA ISTAT e considerati i settori dell'Industria e dei Servizi è pari a 7,5 imprese ogni 1.000.

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

Il rapporto maschi-femmine è piuttosto sbilanciato a favore dei primi (7 su 10 fra i formati) benché non vada trascurata la scelta delle tematiche che soprattutto nella Sicurezza sul luogo di lavoro (tematica preponderante) non di rado porta scelte condizionate dalla maggior presenza di maschi nei comparti che richiedono piani e azioni formative sul tema.

E' abbastanza sbilanciata verso lavoratori superiori ai 45 anni la formazione erogata (54% circa) mentre è poco indirizzata ai giovanissimi (percentuali molto basse sotto i 24 anni) probabilmente per scelte aziendali legate da un lato ad una maggior platea di lavoratori non giovanissimi e dall'altra probabilmente da scelte formative differenti sulla base dell'età dei lavoratori.

L'88% dei formati hanno un contratto a tempo indeterminato e quindi la formazione legata ad altre forme contrattuali è relativamente bassa sia pure in crescita.

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

6.1.1 Descrizione qualitativa e quantitativa delle tipologie di imprese raggiunte

Nel complesso Fondimpresa, nel corso del 2014, ha raggiunto 2.896 imprese con un rapporto di 2,7 imprese formate attraverso il Conto di Sistema ad una formata attraverso il Conto Formazione.

La formazione si conferma piuttosto "Napoli-centrica" con la provincia di Napoli che rappresenta oltre il 48,6% delle imprese che usufruiscono di formazione e Salerno rappresenta il secondo polo per importanza con un peso attorno al 31,9%. Sono imprese manifatturiere un'impresa su tre (fra cui emergono le industrie alimentari e delle bevande, quelle dei prodotti in metallo, le imprese che costruiscono macchine ed apparecchi meccanici) fra quelle che ricorrono alla formazione con Fondimpresa e seguono settori importanti come le costruzioni, il commercio, i servizi di trasporto, magazzinaggio e comunicazione, le attività immobiliari, di noleggio e di servizi alle imprese. Questi settori rappresentano quasi l'80% del totale delle imprese formate.

Le imprese fino a 9 addetti sono il 42,3% del totale e quelle fra 10 e 49 addetti rappresentano un ulteriore 41%. La dimensione media di imprese formate rimane pertanto tendenzialmente piccola.

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

La penetrazione di Fondimpresa complessiva è stata calcolata sulla base dati INPS. Come penetrazione nel tessuto produttivo per quanto concerne i formati i settori della produzione e distribuzione di energia elettrica, gas ed acqua, estrattivo ed agricolo e quelli manifatturieri e dei servizi di trasporto, magazzinaggio e comunicazioni sono quelli con maggior copertura (250, 125, 70, 52 e 44 e 24 imprese su 1.000 rispettivamente).

Fra le imprese aderenti, la provincia di Salerno è quella con maggior incidenza di imprese (57,9 ogni 1.000) mentre quella di Caserta con 33 ogni 1.000 è la provincia con minor penetrazione. La copertura di Fondimpresa è maggiore nelle imprese con almeno 200 addetti (aderiscono almeno un'impresa su due) mentre scende a 107 imprese ogni 1.000 fra le imprese fino a 9 addetti.

6.1.2 Descrizione qualitativa e quantitativa dei lavoratori raggiunti

La formazione tramite Fondimpresa ha raggiunto ben 49.680 lavoratori differenti al netto delle ridondanze fra Conto di Sistema e Conto Formazione con una forte prevalenza di formazione indirizzata a lavoratori a tempo indeterminato (88% circa) con i lavoratori maschi che rappresentano il 70% dei formati totali. Le donne, come avviene tradizionalmente, hanno più incidenza nei contratti a tempo determinato e/o parziale. La formazione si rivolge in misura importante a lavoratori sopra i 45 anni (ben il 54,2%) ed è ancora poco rivolta ai giovanissimi (l'1,2% fino ai 24 anni) e poco più del 15% fino ai 34 anni. I più giovani sono un po' più presenti nel settore ricettivo, agricolo e nelle attività finanziarie.

Sono stati raggiunti 53,2 lavoratori ogni 1.000 considerando i lavoratori con qualifiche di quadri, impiegati ed operai (rispettivamente 144, 78 e 39).

I lavoratori maschi hanno picchi di incidenza sul totale elevati nel settore estrattivo (142 su 1.000) e nella Produzione di energia elettrica, gas, acqua (136 su 1.000) e nei trasporti, magazzinaggio e comunicazione mentre le donne hanno copertura maggiore nei servizi di trasporto, magazzinaggio e comunicazioni (265 su 1.000) nella Sanità e nella Produzione di energia elettrica, gas e acqua (rispettivamente 112 e 91 su 1.000).

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

L'utilizzo della riclassificazione EUROSTAT (NACE Rev.2) ha permesso di osservare come le imprese manifatturiere hi-tech aderenti a Fondimpresa abbiano una penetrazione di 625 imprese ogni 1.000 mentre quelle beneficiarie di formazione siano 210 ogni mille. A livello di Servizi la copertura sui Servizi hi-tech ad alto contenuto di conoscenza è per le aderenti di 10,9 imprese ogni 1.000 ed 1,9 per le beneficiarie mentre la copertura sulle imprese di servizi al mercato con alto contenuto di conoscenza sia pari a 139,1 ogni 1.000 per le imprese aderenti a Fondimpresa e 13,8 ogni 1.000 per le beneficiarie di formazione.

Il tasso di penetrazione nel complesso è stato pari a 47,6 imprese su 1.000 fra quelle che hanno aderito a Fondimpresa sul totale delle unità locali campane rientranti nell'Industria e nei Servizi riclassificati sulla base del livello tecnologico e del contenuto di conoscenza e 7,5 su 1.000 per quanto concerne quelle che hanno usufruito di formazione. La penetrazione di Fondimpresa nei comparti riclassificati è stata maggiore nelle manifatturiere rispetto ai servizi ed ha raggiunto in misura abbastanza importante le industrie ad elevata intensità di ricerca e sviluppo e meno le imprese finanziarie. La provincia di Salerno è coperta in misura superiore nei settori riclassificati (10,6 ogni 1.000) seguita dalla provincia di Napoli (7,4 su 1.000 unità locali campane).

Il confronto sviluppato con gli imprenditori e le parti sociali, nonché con i soggetti attuatori ha permesso di individuare la tematica dell'Industry 4.0 come riferimento per tutti i settori. Il confronto su questo tema può consentire di aprire un varco nelle convinzioni degli imprenditori che ritengono che l'autoformazione e la formazione informale siano di per sé sufficienti a gestire le competenze aziendali.

L'iniziativa di novembre dell'OBR Campania ha riscosso e continua a riscuotere un notevole interesse, sia da parte delle agenzie formative che hanno dato vita a un forum di approfondimento, sia tra gli imprenditori. Anche con i Gruppi dei Giovani Imprenditori e Piccola Industria di Confindustria Campania e con l'Ance, si è deciso di creare dei momenti e delle modalità di confronto anche a distanza per individuare quale ruolo possa avere la formazione con Fondimpresa nelle aziende.

Le istanze di semplificazioni e di maggiori risorse per la formazione qualificata che vengono sollevate indicano che vi è una percezione diffusa di difficoltà di cui le aziende. La comunicazione e la diffusione delle buone pratiche sono al momento l'unico strumento che conosciamo per promuovere una nuova cultura della formazione continua.

Questa azione sarà condotta attraverso diversi canali configurandosi anche come una opportunità di sviluppo manageriale per gli imprenditori di aziende micro e piccole, poiché la rinuncia alle opportunità di Fondimpresa risulta dipendere dalle scelte che vengono fatte dagli imprenditori o dalle figure apicali in azienda. Peraltro la numerosità delle micro e piccole aziende che sono quelle che meno fruiscono di Fondimpresa (e maggiormente caratterizzano il territorio) fa sì che questi costituiscano un'ampia massa di forza lavoro (spesso con contratti di dipendenza nelle loro stesse aziende). Promuovere l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa per lo sviluppo di competenze di transizione ai nuovi scenari produttivi può risultare una strategia efficace. L'approccio sarà prevalentemente territoriale, ma già l'azione di aggancio e orientamento evidenzia delle scelte settoriali. La scelta dell'AT di Fondimpresa di realizzare una serie di attività con l'ANCE evidenzia la consapevolezza di un'azione mirata verso il settore numericamente più consistente per quanto riguarda le adesioni, ma con una percentuale di accesso al Fondo decisamente inferiore alla media.

Tabella 53 Incidenza delle imprese beneficiarie sulle imprese aderenti a Fondimpresa

Sezione ATECO 2002	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	51,4	14,4	31,4	14,3	37,2	34,2
Estrazione di minerali	20,0	50,0	n.d.	16,7	54,5	37,5
Attività manifatturiere	23,5	16,4	27,7	24,2	27,8	25,0
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	50,0	33,3	37,5	76,5	75,0	62,5
Costruzioni	9,3	4,0	8,3	13,8	11,6	11,4
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	8,9	3,9	6,7	9,4	11,8	9,5
Alberghi e ristoranti	6,9	4,8	2,3	7,3	8,6	7,1
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	23,2	9,4	24,5	20,7	24,0	21,7
Attività finanziarie	0,0	0,0	0,0	8,2	7,9	6,4
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	13,1	6,9	12,2	12,0	16,1	12,7
Istruzione	14,3	27,3	20,7	20,2	11,3	18,9
Sanità e assistenza sociale	51,3	30,6	29,7	26,2	30,9	29,7
Altri servizi pubblici, sociali e personali	13,3	2,7	1,5	10,5	7,6	8,7
Totale	15,8	9,1	14,7	15,0	18,1	15,7

Fonte: Elaborazione OBR Campania su basi dati Fondimpresa

Per valutare gli spazi potenziali di Fondimpresa si è osservato il rapporto fra imprese beneficiarie di formazione ed imprese aderenti a Fondimpresa. Questo rapporto percentuale consente di comprendere quanto, nonostante vi sia almeno l'adesione a Fondimpresa, alcuni comparti risultano coperti meno rispetto ad altri.

Complessivamente la copertura migliore si ha in settori a bassa numerosità come la produzione e distribuzione di energia elettrica, gas ed acqua o le estrazioni di minerali (beneficiano di formazione rispettivamente 62,5 imprese su 100 e 37,5 su 100) mentre il dato sull'agricoltura risente in parte della selezione di imprese dal database INPS specifico sull'agricoltura. Sanità ed Assistenza sociale da una parte e industrie manifatturiere dall'altro hanno un buon rapporto beneficiarie su aderenti pari ad almeno un'impresa su quattro. I settori che al momento sembrano più sguarniti sono legati principalmente ai servizi. Il Commercio vede la copertura di formazione per meno di un'impresa aderente su 10, meno ancora gli altri servizi pubblici, sociali e personali e le attività finanziarie che, forti

anche di una formazione interna spesso importante, tendono a non utilizzare sufficientemente le opportunità offerte da Fondimpresa. Anche gli Alberghi ed i ristoranti sono ancora poco fruitori rispetto alle adesioni con appena 7 imprese su 100 aderenti. Questi settori, con opportune strategie, sono senza dubbio delle aree potenziali di espansione per la formazione erogata da Fondimpresa.

Territorialmente parlando Salerno è la provincia dove vi è un'incidenza maggiore delle imprese beneficiarie di formazione rispetto alle aderenti (18 su 100) seguita da Napoli ed Avellino. Al momento la provincia di Benevento è mediamente meno coperta con appena 9 imprese su 100 aderenti, la metà rispetto alla provincia di Salerno.

Rimanendo all'aspetto della dimensione, invece, a partire dai 10 addetti Fondimpresa raggiunge un'impresa su 10 fra quelle iscritte all'INPS laddove per quelle fra 0 e 9 addetti la copertura è di 0,9 su 100. Da questo punto di vista, il potenziale rimane ancora molto grande e potrebbe servirsi sia di strumenti formativi innovativi e meno complessi per le imprese piccole (ad esempio la formazione a distanza) sia di elementi amministrativo/burocratici meno complessi per organizzazioni che spesso hanno carenze anche di carattere culturale.

Se le imprese manifatturiere high-tech o medium-high tech sono molto ben coperte (2 imprese su 10 beneficiano di formazione fra le prime e 1,5 su 10 fra le seconde), il manifatturiero meno innovativo scende sotto 4 imprese ogni 100). La copertura sui servizi è ancora meno evidente. In questo caso anche i servizi high-tech sembrano poco raggiunti da Fondimpresa mentre le imprese ad alto contenuto di conoscenza sono quelle più raggiunte da Fondimpresa pur non superando 1,3 imprese ogni 1.000 presenti in Campania. In generale, i servizi rappresentano un'area da coprire maggiormente insieme alle manifatturiere meno tecnologiche.

6.3 Descrizione dettagliata dell'analisi del fabbisogno espresso

Fondimpresa in Campania intercetta una forte domanda di formazione esplicita sulla sicurezza e su tematiche gestionali; soprattutto sui temi della sicurezza, ma anche su quelli relativi ai processi produttivi, consente il coinvolgimento di oltre 15.000 lavoratori il cui titolo di studio si limita alla licenza media e pur se inseriti nel sistema produttivo non hanno conseguito nemmeno una qualifica professionale. Dunque innanzitutto Fondimpresa intercetta il bisogno, inespresso e forse da loro stessi negato, di un numero considerevole di lavoratori di rientrare attivamente nei percorsi di lifelong learning, magari al fine di conseguire titoli e qualifiche che rappresentino il riconoscimento sociale e istituzionale dei risultati di apprendimento conseguiti o che possono conseguire.

Il passaggio dalla formazione obbligatoria alla formazione strategica con impatto organizzativo centrata sullo sviluppo di soft skill che trasversalmente riguardano tutto il personale di un'azienda è favorito dallo stabilizzarsi di relazioni di natura consulenziale con i fornitori di formazione che tendono a spostarsi su un'offerta integrata di servizi. Nel recente convegno presentato da OBR Campania le agenzie formative hanno sottolineato proprio questo aspetto di necessità di un approccio oltre che consulenziale anche formativo necessario per le agenzie formative ad individuare più coscientemente i fabbisogni formativi delle imprese a partire da un'analisi organizzativa dei processi aziendali.

Per quanto concerne il Conto di Sistema, l'analisi fattoriale ha mostrato quali siano gli elementi che maggiormente incidono sulla scelta di tematiche formative più legate ad elementi come la sicurezza ambientale e la sicurezza opposte a scelte maggiormente legate alle abilità personali o a quelle che

potremmo definire soft skill. Al momento incide in misura importante la variabile di genere (con le lavoratrici femmine più spesso beneficiarie di formazione legata alle soft skill), l'appartenenza all'industria rispetto ai servizi, la qualifica operaia rispetto a quella impiegatizia.

Anche i profili più giovani sembrano più collocati verso soft skill o comunque tematiche legate al marketing ed alla vendita rispetto a quanto avviene fra i lavoratori meno giovani. I comparti agricolo, commerciale e l'industria alimentare sembrano concentrarsi verso tematiche come il marketing laddove le aziende di trasporti sembrano più legate alla formazione obbligatoria ed a quella sulla sicurezza.

La stessa analisi sul conto formazione conferma l'associazione dei lavoratori di sesso maschile a tematiche come la sicurezza e le tecniche di produzione mentre le lavoratrici sono più legate ad abilità personali, qualità e informatica che peraltro non di rado sono legate a profili con laurea mentre quelli tecnici mostrano un maggior legame con figure meno titolate. Le grandi imprese sono anch'esse più legate a tematiche più tecniche mentre le medio-piccole sono più legate alle soft skill.

L'analisi dei piani formativi ha messo in evidenza ancora una volta la forte importanza della Sicurezza nella formazione anche se nel Conto di Sistema si osserva un calo percentuale di diversi punti rispetto al recente passato. Più stabile (ma di minor peso) è l'incidenza della Sicurezza nel Conto Formazione. Quest'ultimo mostra rispetto al Conto di Sistema una maggior presenza di tematiche con contenuti più specifici e tecnici rispetto al Conto di Sistema.

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

La programmazione regionale è assai carente in materia di formazione continua per i lavoratori. L'analisi del PO FSE e del FESR per il periodo 2014/2020 hanno messo in evidenza le strategie della Regione Campania rispetto alla formazione continua ed alla scelta di settori strategici su cui puntare come traino per l'intera economia campana. Il FESR indica nei cluster/distretti tecnologici una possibile strategia di traino e di settori potenzialmente in grado di sviluppare reti anche col sistema nazionale in settori innovativi. L'Agenda Digitale della Regione Campania detta, peraltro degli obiettivi formativi molto avanzati. Si sta determinando così una cesura tra il quadro dei fabbisogni formativi attuali e la risposta in termini di politiche formative che deriva dalla programmazione; questo divario può essere colmato solo dai Fondi Interprofessionali con una formazione a supporto della transizione.

La Regione Campania, esprime una volontà di integrazione con la formazione fruita attraverso i Fondi interprofessionali, ma ancora non risponde ad esigenze basilari della formazione continua in azienda, con la costruzione di un sistema di verifica, validazione e certificazione delle competenze che, per quello che può interessare alle aziende e ai lavoratori, dovrebbe consentire il riconoscimento di crediti formativi poiché la formazione in azienda è per segmenti delle Unità di Competenza che afferiscono ai descrittori delle qualificazioni professionali.

Non semplice dunque poter identificare delle coerenze fra il sistema regionale e le sue scelte strategiche e la formazione fin qui erogata attraverso Fondimpresa alle imprese campane. Il confronto con il repertorio delle Qualificazioni mostra alcune difformità ma essendo quest'ultimo legato ad una varietà di figure presenti nei diversi comparti, non rappresenta un elemento centrale nella valutazione.

Interessante osservare invece il peso dei comparti legati o potenzialmente legati ai distretti/cluster tecnologici. Circa il 29% delle imprese beneficiarie di formazione sembrano in qualche modo potenzialmente appartenenti ai comparti con maggior contenuto di innovazione.

Sicuramente l'8% di imprese appartenenti all'Aerospazio, ai trasporti di superficie e logistica avanzata rappresentano una quota più assimilabile al dato reale di imprese innovative laddove il 16,92% di turismo ed edilizia sostenibile risulta un po' sovrastimato data la percentuale non piccola di imprese edili che sono lontane da un percorso di sostenibilità. L'introduzione del BIM come strumento informatico e di conoscenza potrà certamente favorire una maggior diffusione della sostenibilità nel comparto.

Meno pesanti percentualmente ma sicuramente interessanti sono i settori ad incidenza minore come quello di energia e ambiente (poco meno del 2% delle imprese beneficiarie di formazione in Fondimpresa), i beni culturali (0,7% circa), le biotecnologie e le imprese che si occupano della salute dell'uomo (farmaceutico, cosmesi e dintorni con uno 0,6% circa) e le imprese in qualche modo afferenti al distretto dei nuovi materiali e delle nanotecnologie che rappresentano lo 0,3% del totale.

Il raffronto delle mappe fattoriali realizzate con i dati del Conto di Sistema e del Conto formazione nel 2013 nel 2014, mettono in evidenza, non solo uno spostamento geografico della formazione con Fondimpresa maggiormente distribuito sul territorio regionale, ma anche una maggiore rilevanza della formazione per il marketing, le vendite e la formazione linguistica per una comunicazione in inglese che ormai non riguarda più solo i mercati internazionali, ma anche quello interno. Dall'analisi semantica emergono le maggiori novità, si affacciano statisticamente termini che cominciano a essere associabili con gli scenari più innovativi, con la formazione sui palmari o appunto il BIM.

Rispetto ai desiderata della programmazione regionale, la formazione richiesta dalle imprese a Fondimpresa potrebbe apparire ancora prevalentemente legata a tematiche "tradizionali" anche se si aprono varchi sempre più ampi per una formazione innovativa capace di impattare sulle strategie e le competenze distintive delle aziende. Le aziende che realizzano Piani di Fondimpresa stanno affinando la propria domanda di formazione. La formazione linguistica e l'alfabetizzazione informatica si spingono a livelli superiori, i temi della vendita, del marketing e del rapporto con il cliente trovano crescente spazio. Come hanno evidenziato gli imprenditori interpellati il successo del futuro risiede soprattutto nel completamento del ciclo precedente anche in termini di competenze e professionalità e ciò è vero soprattutto per le aziende di piccole dimensioni.

6.3.2 Confronto fra le attività formative erogate attraverso i due Conti di Fondimpresa

In ordine di importanza le tematiche con la maggior incidenza nel Conto di Sistema sono la Sicurezza sul Luogo di Lavoro (32,8%), la Gestione Amministrativa (9,7%), le Abilità Personali (9,0%), le Qualità (8%), le Tecniche di produzione (5,8%). Poco rilevanti invece sono il Lavoro in Ufficio (0,2%) e la Contabilità-Finanza (0,4%).

Nel Conto Formazione le tematiche col maggior peso sono nell'ordine le Abilità Personali (30,5%), la Sicurezza sul Luogo di Lavoro (27%), le Tecniche di Produzione (9,7%), ed a seguire l'Informatica (8,8%), la Gestione Aziendale-Amministrativa (6,1%) e il Marketing e le Vendite (5,6%). Meno rilevanti tematiche come il Lavoro in Ufficio (0,1%) e la Contabilità-Finanza (1,6%).

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

- È piuttosto rilevante il 36% di imprese del manifatturiero fra quelle che hanno usufruito della formazione erogata da Fondimpresa per quanto concerne il Conto di Sistema ed il 29,5% per quanto riguarda il Conto Formazione.
- Le imprese di Costruzioni raggiungono il 14,4% nel Conto di Sistema mentre le imprese di trasporti, magazzinaggio e comunicazione sono oltre il 30% nel Conto Formazione lievemente superiori alle manifatturiere;
- Per il Conto di Sistema le prime tre tematiche per importanza sono nell'ordine: la Sicurezza sul Luogo di Lavoro (32,8%), la Gestione Amministrativa (9,7%), le Abilità Personali (9,0%).
- Nel Conto Formazione le tre tematiche principali sono: le Abilità Personali (30,5%), la Sicurezza sul Luogo di Lavoro (27%), le Tecniche di Produzione (9,7%).

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

I gap che emergono nel tessuto produttivo in Campania, rispetto al contesto nazionale e all'evoluzione dello scenario tecnologico e di mercato, costituiscono una chiave di lettura che interessa tutti i settori e le dimensioni aziendali.

La dimensione aziendale segna in modo esponenzialmente inverso il ricorso alla formazione o l'aspettativa di risposte dalla formazione ed è commisurabile alla percentuale di aziende che per classe dimensionale utilizzano i canali di finanziamento di Fondimpresa.

Questi dati vanno letti alla luce del grado di penetrazione di Fondimpresa in Campania il cui grado di penetrazione indica una copertura che oscilla dall'11% delle microaziende al 65% delle aziende tra 100 e 249 addetti, con una media del 13% che riferita ai lavoratori indica annualmente una copertura di circa il 6%, che rappresenta una vasta area di formazione inespressa. In particolare, emerge la possibilità di una maggiore "penetrazione" nel settore manifatturiero tra le aziende fino a 50 addetti che può essere legato a un'opera di sensibilizzazione sul ruolo delle risorse umane nello scenario di Industry 4.0.

Un altro aspetto rilevante riguarda gli attuatori, con particolare riferimento al Conto di Sistema in cui dall'incrocio dei dati forniti da Fondimpresa emerge la tendenza di alcuni soggetti attuatori a ricorrere alla concentrazione delle azioni formative sugli stessi destinatari. Una forte azione sull'etica e sulle nuove frontiere della formazione continua nelle aziende si rende quanto mai necessaria per affrontare le nuove e cruciali sfide in cui si gioca l'esistenza di una ampia fetta di aziende aderenti e di lavoratori come tali.

Sgombrato il campo dalla formazione cogente emergono le competenze informatiche, le tematiche formative indicano la rilevanza di una domanda di formazione intercettata che ruota principalmente sull'informatica, attorno alle certificazioni ECDL o EIPASS; sull'internazionalizzazione: le azioni formative per la certificazione linguistica e una gamma di azioni formative che vertono sulla qualità e la gestione dei sistemi.

Con la formazione ECDL o EIPASS e quella linguistica i soggetti attuatori affrontano le istanze di certificazione poste dagli avvisi di Fondimpresa e segnano qualche passo nell'avanzamento del completamento della terza rivoluzione industriale, quella dominata dall'ICT e dall'internazionalizzazione, mentre ancora non emerge in modo statisticamente tracciabile la formazione riferibile a Industry 4.0.

Ma in questo campo vi è una domanda di formazione inespressa che emerge anche dalla domanda intercettata e dalla formazione realizzata.

Lo scenario Industry 4.0 traccia l'orizzonte dell'evoluzione professionale, organizzativa e tecnologica in tutti i settori produttivi. Ingenti risorse finanziarie, strumenti e una combinazione di capacità, conoscenze e competenze che devono essere ridefinite secondo nuove logiche. In Campania la dotazione di attrezzature ICT delle imprese, corrisponde se non è addirittura superiore alla media nazionale, ma tutte le analisi qualitative realizzate, attraverso le valutazioni degli stakeholder, evidenziano che esiste ancora una grande distanza in termini di competenze che nelle aziende sono necessarie a mettere in valore il potenziale delle tecnologie informatiche già attualmente disponibili.

Industry 4.0 non riguarda solo le tecnologie; è un paradigma che moltiplica le possibilità di connessione e relazione, impattando sulle organizzazioni, sui rapporti con i clienti, nonché sull'integrazione tra prodotti, risultati e servizi. Ciò comporta un bisogno inespresso di nuove modalità di rilevazione e risposta ai fabbisogni formativi.

E' possibile interpretare una domanda inespressa o scarsamente espressa di formazione che riguarda non solo il cosa, ma che il come fare formazione.

A tale proposito gli stakeholder pervengono a conclusioni compatibili con i risultati di ricerche a livello europeo, nazionale e settoriale su professionalità e competenze: crucialità dell'apprendimento (vs formazione) e delle risorse umane (conoscenze, capacità, motivazioni, valori, comportamenti, etc.), e relativi 'processi' di cura-sviluppo.

Viene confermata la complessità di variabili influenti sul comportamento lavorativo: sapere, saper fare, voler fare, poter fare; e insieme, riconoscimento del ruolo specifico di apprendimento-formazione.

Viene confermato che non basta più l'aula come modalità didattica. Vi è una domanda inespressa di formazione che sia in grado di combinare teoria, teorizzazione e situazioni lavorative reali con una didattica basata su:

- Impresa formativa e WPL (anche apprendistato)
- Personalizzazione dei percorsi
- Transfer competenze tra lavoratori anziani-esperti e giovani neo-inseriti.

E' superata l'idea di un apprendimento tacito che si autorealizza, mentre va emergendo il fabbisogno di servizi che supportino l'auto-apprendimento individuale e collettivo in azienda. Non basta più l'idea di una formazione personale generale, separata da una formazione professionale che si realizza in azienda.

Emerge la crucialità dell'intervento su 'immagine sociale' dei settori produttivi; necessità di informazione, orientamento, marketing sociale; media vecchi e nuovi; linguaggi eterogenei; crucialità dei mediatori di opinione; 'to make it visible' ('le merci non vanno da sole al mercato').

Vi è bisogno (anche per le parti sociali) di identificare il necessario 'punto di equilibrio' tra fabbisogni personali, aziendali, settoriali, territoriali; di integrare politiche, servizi e strumenti della formazione professionale con politiche di sviluppo economico, politiche del lavoro, politiche sociali.

Emergono priorità per interventi formativi per funzioni-processi-figure professionali 'terziarie' ad alta valenza strategica e ad alto valore aggiunto, ad esempio:

- Ricerca e sviluppo
- Qualità
- Innovazione prodotti-processi

- Integrazione prodotti-servizi e Design dei servizi
- Comunicazione interna e ridefinizione delle organizzazioni
- Ingegnerizzazione produttiva e gestionale
- ICT e Automazione
- Marketing e commercializzazione
- Internazionalizzazione
- Management

Vi è un bisogno inespresso nelle aziende e nelle agenzie formative di sperimentare una formazione 4.0.

BIBLIOGRAFIA

Agenda Digitale Campania – Regione Campania, 2015

Banca dati on line ISTAT (dati.istat.it)

Censimento ISTAT sulle imprese (<http://dati-censimentoindustriaeservizi.istat.it/>)

Conti economici ISTAT (2015);

Economie Regionali n.43, Banca d'Italia, Dicembre 2015

High Level Group on Business Services, Final Report – Commissione Europea, Bruxelles 2014

Indagine Continua sulle Forze di Lavoro, ISTAT

Indagine Excelsior Unioncamere (2015)

Indagine sulle condizioni di vita (EU-SILC) 2013;

Indagine sulla Qualità della Vita del Sole 24 ore (2014);

ISTAT, Conti economici, Ottobre 2015

Lebart, Morineau, Piron, 1995, Statistique exploratoire multidimensionnelle (2015);

Mario Vitolo, Rapporto 2015 sugli impatti dei Piani Formativi di Fondimpresa in Campania,
www.obrcampania.it, Napoli (2015);

MIUR, www.istruzione.it

Movimprese-Infocamere (2015);

Osservatorio INPS sul lavoro dipendente, www.inps.it;

Osservatorio INPS sulle Imprese, www.inps.it

Pier Giovanni Bresciani, Seminario del 23 Novembre a Napoli Cfr: Risorse umane nell'organizzazione.

Giovani e donne nelle Banche di Credito Cooperativo, Franco Angeli Editore, Milano, 2015

PO FSE Campania 2014-2020;

PO FSE 2007-2013;

Raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento europeo;

Rapporto SVIMEZ (2015);

Rapporto statistico ARLAS (IV Trimestre 2015);

Repertorio delle Qualificazioni Campania.

ALLEGATO 1 – Nota metodologica

Il Capitolo 1 è incentrato sull'analisi degli spazi operativi di Fondimpresa che riguarda tre aspetti fondamentali: a) l'incidenza (ovvero il tasso di insediamento) di Fondimpresa nei diversi settori produttivi nella regione; b) il numero e tipologie di imprese raggiunte, localizzazione geografica, classe di addetti, settori economici di appartenenza, popolazione raggiunta per sesso e classe di età; c) la quantità di ore di formazione realizzata per canale di finanziamento (Conto sistema, Conto Formazione), settore e tematiche formative.

Per valutare l'incidenza di Fondimpresa nei diversi settori produttivi, si è fatto 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 dall'Archivio Statistico delle Imprese Attive (ASIA) dell'ISTAT e dalla banca dati dell'INPS e quelli del Fondo. Questi ultimi vengono aggiornati anno per anno, così come i dati dell'Archivio ASIA che contengono sia in formazioni statistiche sulle imprese che sui relativi addetti e territorialmente si spingono fino a livello provinciale. I dati delle aziende iscritte all'INPS sono quelli relativi al 2014, mentre i dati INPS relativi ai dipendenti sono aggiornati al 2014 e quindi direttamente comparabili con quelli Fondimpresa. Peraltro mentre i dati ISTAT riguardano addetti di varie tipologie, inclusi quelli per i quali non vengono versati contributi all'INPS, Fondimpresa ha come universo di riferimento esclusivamente gli addetti che risultano nelle matricole INPS delle aziende aderenti.

Per quanto riguarda le industrie manifatturiere i dati vengono aggregati secondo una classificazione EUROSTAT/OCSE (NACE Rev.2) che costituisce una rielaborazione della tassonomia di Pavitt (1984), suddivide i settori dell'industria manifatturiera in quattro grandi gruppi:

- Settori manifatturieri ad elevata tecnologia;
- Settori manifatturieri a medio-alta tecnologia;
- Settori manifatturieri a medio-bassa tecnologia;
- Settori manifatturieri a bassa tecnologia.

I quattro grandi gruppi di questa classificazione delle attività manifatturiere per intensità tecnologica si riferiscono ai seguenti settori della sezione C NACE REV.2 : settori dell'industria ad alta tecnologia: farmaceutica, produzione di computer, elettronica e ottica di precisione; settori dell'industria e medio-alta tecnologica": chimica, macchine e apparecchi elettrici, produzione di macchinari e attrezzature, produzione di mezzi di trasporto; settori dell'industria a medio-bassa tecnologia: produzione di coke e prodotti petroliferi raffinati, prodotti in gomma e plastica, minerali non metalliferi, siderurgia e prodotti in metallo, riparazione ed installazione di macchinari e attrezzature; settori con dell'industria a bassa tecnologia che comprende il resto delle attività manifatturiere (Cfr. Glossario ISTAT).

Per quanto concerne i servizi si sono distinte le seguenti sei classi (suddivisibili anche in due macro-classi ovvero servizi ad alta intensità di conoscenza e servizi a bassa intensità di conoscenza) in base al tipo di attività e al loro diverso contenuto di conoscenza². Nello sviluppo della ricerca si è avuto modo di segnalare come anche questa classificazione risulti ormai insufficiente a spiegare l'evoluzione tecnologica che pervade ormai tutto il sistema produttivo, dal settore primario a quelli dei servizi avanzati, ovviamente comprendendo i settori del manifatturiero, delle costruzioni e dell'energia.

- Servizi di mercato ad alta intensità di conoscenza;
- Servizi hi-tech ad alta intensità di conoscenza;
- Servizi finanziari ad alta intensità di conoscenza;
- Altri Servizi ad alto contenuto di conoscenza;
- Altri servizi finanziari ad alta intensità di conoscenza;
- Servizi di mercato a meno elevata intensità di conoscenza;
- Altri Servizi a meno elevata intensità di conoscenza.

Questi sei gruppi di attività di servizio, classificate per intensità tecnologica, si riferiscono ai seguenti settori delle sezioni G-U NACE REV.2 : *Servizi di mercato ad alta intensità di conoscenza*: servizi di trasporto via acqua e aerei, Attività legali, contabilità, consulenza di gestione, studi di architettura e ingegneria, collaudi ed analisi tecniche, comunicazione e ricerche di mercato, altre attività professionali, scientifiche e tecniche, attività di ricerca del lavoro, attività di sicurezza ed investigazione; *Servizi hi-tech ad alta intensità di conoscenza*: servizi audiovisivi, attività radiotelevisive, telecomunicazioni, servizi IT e altri servizi informativi, ricerca e sviluppo scientifico; *Servizi finanziari ad alta intensità di conoscenza*: attività finanziarie ed assicurative; *Altri Servizi ad alto contenuto di conoscenza* che comprende Editoria, attività di veterinario, Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria, Istruzione, Sanità, Servizi alle famiglie e assistenza, Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; *Servizi di mercato a meno elevata intensità di conoscenza*: Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli, Trasporti e magazzinaggio (eccetto quelli via acqua e aerei); Servizi di alloggio e ristorazione, Attività immobiliari, Attività di noleggio e leasing operativo, Attività delle agenzie di viaggio e dei Tour Operator, Attività di Servizi per Edifici e Paesaggio, Attività di Supporto in ufficio ad alle imprese, Riparazione di computer e di beni di uso personale per la casa; *Altri Servizi a meno elevata intensità di conoscenza*: Servizi postali ed attività di corriere, Attività di organizzazioni associative, Attività di organizzazioni e organismi extraterritoriali, Altre Attività di Servizi per la Persona, Cfr. Glossario ISTAT.

L'analisi ha utilizzato su una prima lettura dei dati con articolazione settoriale e territoriale a livello regionale e per alcuni aspetti a livello provinciale allo scopo di evidenziare se esistono relazioni tra gli spazi operativi di Fondimpresa e le dinamiche del tessuto produttivo che è possibile leggere dai dati disponibili. L'analisi punta ad individuare le differenze in termini di composizione dell'universo dei partecipanti rispetto all'universo di contesto fornito dai dati INPS al 2014 evidenziando le correlazioni positive e negative tra settori produttivi e territori di appartenenza e presenza delle diverse tipologie di partecipanti per sesso, età, cittadinanza, titolo di studio. Sulla base di questa analisi si è proceduto a incrociare i dati dei partecipanti secondo le loro caratteristiche anagrafiche e professionali con i dati delle tematiche formative di cui la banca dati di Fondimpresa fornisce il dato delle ore. La ricerca esplora il rapporto tra posizioni professionali dei partecipati, ore pro capite per tematica e collocazione settoriale delle aziende e territori.

Il Capitolo 2 si incentra sull'analisi dello scenario campano relativo all'economia nel suo complesso che consente anche di avere percezione delle dinamiche relative ai settori produttivi, all'occupazione sia in un'ottica di breve periodo che di medio periodo potendo osservare serie storiche pluriennali.

Fra le fonti consultate per poter ricostruire lo scenario regionale si citano le seguenti:

- Conti economici ISTAT (2015);
- Economie regionali della Banca d'Italia (dicembre 2015);
- Rapporto SVIMEZ (2015);
- MIUR;
- Indagine sulle condizioni di vita (EU-SILC) 2013;
- Indagine sulla Qualità della Vita del Sole 24 ore (2014);
- Indagine Continua sulle Forze di Lavoro, ISTAT
- Osservatorio INPS sulle Imprese
- Osservatorio INPS sul lavoro dipendente
- Rapporto statistico ARLAS (IV Trimestre 2015)
- Movimprese-Infocamere (2015)
- Censimento ISTAT sulle imprese
- Indagine Excelsior Unioncamere (2015)
- Banca dati on line ISTAT (dati.istat.it)

Si è fatto riferimento, per imprese ed occupazione, oltre all'ISTAT, all'archivio INPS ovvero agli Osservatori sulle Imprese e sui lavoratori dipendenti che hanno una maggior coerenza con quanto mostrato nel capitolo 1 con i dati Fondimpresa ed in particolare con le imprese aderenti o beneficiarie della formazione con Fondimpresa.

Nell'archivio INPS l'unità statistica di rilevazione è rappresentata dall'impresa che ha presentato almeno una denuncia mensile nell'anno. Sono escluse, come già accennato, le imprese tenute al versamento dei contributi previdenziali dei settori economici dell'Agricoltura e della Pubblica Amministrazione. L'Osservatorio fornisce, dunque, informazioni sulle imprese: - che abbiano alle proprie dipendenze lavoratori assicurati presso l'INPS; - che abbiano presentato almeno una denuncia mensile nell'anno; che operino in tutti i settori economici, eccetto quelli dell'Agricoltura e della Pubblica Amministrazione.

Il Capitolo 3 è incentrato su una ricognizione delle attività di formazione continua finanziata con risorse pubbliche in Campania.

La metodologia di analisi per quanto riguarda altre attività di formazione continua finanziata con risorse pubbliche è consistita in ricerche di tipo desk finalizzate a raccogliere dati relativi alla Regione Campania.

Poche sono le fonti disponibili da cui reperire informazioni sulla formazione continua in Regione Campania e la quantità e qualità dei dati e aggiornamento dei dati (molti riferito al massimo al 2013), per analizzare il fenomeno piuttosto carente:

- POR Campania FSE 2007-2013
- POR Campania FSE 2014-2020
- RAE 2014
- XV Rapporto Isfol sulla formazione Continua
- XVI Rapporto Isfol sulla formazione Continua.

Il Capitolo 4 è incentrato sull'osservazione dei fabbisogni espressi dalle imprese beneficiarie di formazione nel Conto di Sistema e nel Conto Formazione. L'analisi è stata realizzata utilizzando le informazioni presenti nel data base Fondimpresa relativo all'anno 2014 che ha consentito di combinare le informazioni sulle imprese beneficiarie e quelle sui lavoratori attraverso l'analisi delle corrispondenze multiple e le mappe fattoriali derivanti. Successivamente si è fatto ricorso alle mappe realizzate attraverso il software Wordle per visualizzare le parole più ricorrenti nei piani formativi dei due Conti.

Infine, attraverso il software Sketch Engine si sono osservate le frasi più ricorrenti (occorrenze di 6, 4 e 2 parole) nelle giornate formative dei due conti.

Infine, dopo una ricognizione delle strategie regionali legate alla competitività ed alla formazione continua attraverso una sintesi dei principali contenuti del FSE e del FESR Campania 2014-2020, si è cercato di osservare la coerenza fra i fabbisogni espressi dalle imprese beneficiarie di formazione e il repertorio delle qualificazioni oltre che la copertura di Fondimpresa relativamente alle imprese appartenenti o potenzialmente appartenenti ai distretti/cluster tecnologici individuati dalla Regione come settori trainanti per l'intera economia.

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

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

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

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

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

Il Capitolo 5, infine, si sofferma sui fabbisogni formativi inespressi. Per fabbisogni formativi inespressi si può intendere quei bisogni di formazione e/o di riqualificazione professionale individuati attraverso analisi di attori che sono diversi dai soggetti che quei bisogni dovrebbero esprimere e che ne sono inconsapevoli o non in grado di rappresentarli, si tratta di bisogni solitamente più elevati e complessi di quelli primari. In questa sede viene assunta l'idea che i soggetti titolati a fare formazione sono anche quelli che hanno gli strumenti per sancire quali siano i fabbisogni formativi che aziende e lavoratori hanno in relazione a uno scenario o a situazioni di competitività, efficienza ed efficacia che rappresentano nella formazione continua aziendale la finalità a cui la formazione dovrebbe essere diretta. L'individuazione dei fabbisogni inespressi è parte del processo di analisi dei fabbisogni: *Tale processo è sempre 'strategicamente orientato', e viene svolto in modi propri e 'per la propria parte' da ciascuno dei diversi soggetti che ne hanno qualche forma di titolarità (UE; Enti pubblici di programmazione; Istituti scolastici, Università, Agenzie di formazione professionale; Associazioni professionali di rappresentanza; etc.).*

Per questo motivo è anche necessario valutare quanto questo orizzonte corrisponda alla pratica dei soggetti attuatori di Piani di Fondimpresa.

Quando si parla di bisogni inespressi, dunque, nella triangolazione tra: 1) potenziali richiedenti di beni destinati a soddisfare i bisogni, 2) tecnici; 3) decisori politici, il baricentro si sposta verso i portatori di soluzioni (i tecnici) e i decisori politici, che si suppone sappiano riconoscere, accogliere e soddisfare quella domanda latente, superando le aspettative dei beneficiari finali e dando luogo a buone pratiche.

Più che di *fabbisogni inespressi* si dovrebbe parlare di fabbisogni funzionali a un progetto o una prospettiva (aziendale o personale) che un soggetto competente ritiene favorevole per un'azienda (e/o una persona) a cui viene proposta, affinché possa assumerla come propria.

L'OBR Campania ha realizzato interviste e incontri con gruppi di imprenditori di Confindustria e singoli imprenditori. Nel corso del seminario svolto a Napoli il 23 novembre con i rappresentanti delle

aziende e dei lavoratori che rappresentano la domanda, e i tecnici delle agenzie formative che rappresentavano l'offerta, si è scelto di non chiedere direttamente se avessero trovato dei fabbisogni inespressi e avessero generato delle risposte inaspettate a problemi latenti dei beneficiari, perché questo avrebbe assorbito tempo e attenzione a cercare un senso comune, quanto piuttosto di leggere cosa è avvenuto in relazione allo scenario che rappresenta l'orizzonte dell'evoluzione delle aziende e delle competenze dei lavoratori: Industry 4.0.

Si è cercato di individuare delle dinamiche, delle situazioni che si fossero realizzate e che avessero superato le aspettative; che potessero confermare ai decisori che i meccanismi attivati con il Conto

Formazione o con il Conto di Sistema e le valutazioni che avevano portato all'approvazione dei Piani formativi hanno effettivamente dato luogo non solo a risultati quantitativamente consistenti, ma anche a risultati qualitativi inediti nella formazione continua finanziata in Campania. Con un lavoro di esplorazione abbiamo cercato di individuare e mettere a confronto beneficiari (lavoratori e/o responsabili aziendali che potessero testimoniare di aver realizzato delle esperienze formative in tal senso). Un altro elemento fondante della nostra ricerca sui fabbisogni formativi inespressi è la convinzione che questi possano permeare l'azienda di piccole o piccolissime dimensioni solo se l'imprenditore intercetta la proposta e si apre a proposte formative che non aveva considerato in precedenza e che non aveva espresso con una domanda esplicita di formazione. Questo riguarda in modo rilevante la capacità di consulenti e fornitori di servizi formativi di fare un'analisi dei fabbisogni che sappia spingersi oltre la semplice raccolta della domanda di formazione, ma anche la propensione dell'imprenditore a essere parte attiva nel processo di apprendimento che riguarda tutta l'azienda.

In generale i responsabili aziendali ritengono che nessuno possa meglio di loro analizzare i fabbisogni formativi e quindi in linea di massima non vi è una percezione di fabbisogni inespressi da far emergere, ma l'approfondimento ha consentito di far emergere dei fabbisogni inespressi o non ben definiti.

Le relazioni fra le singole parti del documento

La struttura logica del rapporto nella sua interezza prevede alcuni legami che saranno brevemente illustrati.

Il Capitolo 1 sull'analisi degli spazi operativi di Fondimpresa presenta un forte legame con il capitolo 2 che racconta lo scenario competitivo campano. In particolare i paragrafi dedicati alla penetrazione di Fondimpresa in Campania si avvalgono di rapporti fra dati provenienti dal database di Fondimpresa e valori assoluti espressi sulle imprese o sui lavoratori provenienti dai database e gli Osservatori INPS sulle Imprese e sul Lavoro dipendente o provenienti dall'Archivio ISTAT ASIA.

Il Capitolo 1 nella parte della formazione erogata ha un legame logico anche con il Capitolo 4 che descrive i fabbisogni espressi nel Conto di Sistema e nel Conto Formazione e le cui conclusioni si avvalgono anche dell'analisi realizzata nel primo capitolo.

Il Capitolo 3, che descrive lo scenario della formazione continua in Campania, ha un legame e contenuti in comune con il Capitolo 4 che, nel valutare la coerenza della formazione erogata da Fondimpresa e dei fabbisogni espressi, si rapporta proprio all'osservazione dei contenuti relativi alla Formazione Continua presente nel PO FSE Campania 2014-2020.

Il Capitolo 4 ed il Capitolo 5 hanno una connessione logica nell'analizzare due facce della stessa medaglia ovvero i fabbisogni espressi e quelli inespressi laddove i secondi rappresentano la domanda potenziale non intercettata attraverso i primi.

Il Capitolo 5, infine, ha una connessione logica o quanto meno di inquadramento con il Capitolo 2 sullo scenario di Industry 4.0 come orizzonte di riferimento dell'evoluzione dei fabbisogni formativi.

ALLEGATO 2 – Tabelle

Tabella 1 Imprese aderenti a Fondimpresa per classe di addetti, e per sezione ATECO 2002 - V. A. - 2014

	0-9	10-49	50-99	100-249	250-499	> 500	Totale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	333	105	12	10	2	0	462
Estrazione di minerali da cave e miniere	9	13	1	0	1	0	24
Attività manifatturiere	2.118	1.384	175	106	19	16	3.818
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua	17	8	8	4	1	2	40
Costruzioni	2.847	603	36	21	2	1	3.510
Commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	3.422	644	40	15	6	1	4.128
Alberghi e ristoranti	994	215	20	10	0	0	1.239
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	846	364	35	12	7	6	1.270
Attività finanziarie	120	18	2	0	0	0	140
Attività immobiliari, noleggio e servizi alle imprese	1.595	370	53	43	10	5	2.076
Istruzione	248	77	3	0	0	0	328
Sanità e assistenza sociale	439	148	34	13	5	0	639
Altri servizi pubblici, sociali e personali	544	147	27	9	5	1	733
Totale	13.532	4.096	446	243	58	32	18.407

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 2 Aziende aderenti a Fondimpresa per provincia e per sezione ATECO 2002 - V.A. - 2014

	Campania	AV	BN	CE	NA	SA
Agricoltura, caccia, silvicoltura e pesca	462	37	14	51	60	300
Estrazione di Minerali	24	5	2	0	6	11
Attività Manifatturiere	3.818	328	213	397	1.880	1.000
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	40	4	3	8	17	8
Costruzioni	3.510	495	198	325	1.442	1.050
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	4.128	192	181	402	2.264	1.089
Alberghi e ristoranti	1.239	73	63	91	697	315
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	1.270	43	32	90	734	371
Attività finanziarie	140	7	7	15	73	38
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	2.076	107	116	222	1.139	492
Istruzione	328	7	11	29	228	53
Sanità e assistenza sociale	639	41	36	64	320	178
Altri servizi pubblici, sociali e personali	733	45	37	68	398	185
Totale complessivo	18.407	1.384	913	1.762	9.258	5.090

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 3 Riclassificazione di imprese dell'industria e dei servizi aderenti a Fondimpresa, basata sul livello tecnologico e della conoscenza e per classe di addetti, V.A. - 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	a <=9	b 10_49	C 50_249	D 250+	Totale complessivo
High-technology	52	33	19	6	110
Medium-high technology	403	296	76	11	786
Medium-low technology	668	480	79	4	1.231
Low technology	958	564	104	14	1.640
Totale Manifatturiere	2.081	1.373	278	35	3.767
High-tech knowledge intensive services	445	121	20	1	587
Knowledge intensive market services	610	128	16	2	756
Knowledge intensive financial services	120	18	2	0	140
Other knowledge intensive services	812	262	60	6	1.140
Less knowledge intensive market services	5.833	1.351	193	32	7.409
Other less knowledge intensive services	542	82	13	2	639
Totale Servizi	8.362	1.962	304	43	10.671
Totale complessivo	10.443	3.335	582	78	14.438

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 4 Riclassificazione di imprese dell'industria e dei servizi aderenti a Fondimpresa, basata sul livello tecnologico e della conoscenza e per provincia di appartenenza, V.A. - 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Campania
High-technology Manufacturing	9	7	13	60	21	110
Medium-high technology Manufacturing	65	39	96	393	193	786
Medium-low technology Manufacturing	126	84	128	548	345	1.231
Low technology Manufacturing	127	77	152	851	433	1.640
Totale Manifatturiere	327	207	389	1.852	992	3.767
High-tech knowledge intensive services	35	39	40	342	131	587
Knowledge intensive market services	36	32	43	497	148	756
Knowledge intensive financial services	7	7	15	73	38	140
Other knowledge intensive services	60	54	109	649	268	1.140
Less knowledge intensive market services	344	327	728	4.015	1.995	7.409
Other less knowledge intensive services	28	23	48	402	138	639
Totale Servizi	510	482	983	5.978	2.718	10.671
Totale complessivo	837	689	1.372	7.830	3.710	14.438

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 5 Imprese raggiunte da Fondimpresa attraverso i canali di finanziamento del Conto Formazione e del Conto di Sistema per divisione ATECO 2002 – V.A. e V.P., Variazione percentuale - 2014-2015

	Totale 2014	% nel 2014	Totale 2015	% nel 2015	Variazione 2014/2015
F - Costruzioni	402	13,88%	308	12,55%	-23,38%
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	392	13,54%	385	15,68%	-1,79%
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	276	9,53%	214	8,72%	-22,46%
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	265	9,15%	272	11,08%	2,64%
N - Sanità e assistenza sociale	190	6,56%	176	7,17%	-7,37%
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	189	6,53%	161	6,56%	-14,81%
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	184	6,35%	133	5,42%	-27,72%
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	155	5,35%	75	3,05%	-51,61%
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	145	5,01%	31	1,26%	-78,62%
H - Alberghi e ristoranti	88	3,04%	79	3,22%	-10,23%
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	69	2,38%	55	2,24%	-20,29%
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	64	2,21%	67	2,73%	4,69%
M - Istruzione	62	2,14%	34	1,38%	-45,16%
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	61	2,11%	47	1,91%	-22,95%
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	45	1,55%	29	1,18%	-35,56%
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	44	1,52%	41	1,67%	-6,82%
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	44	1,52%	163	6,64%	270,45%
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	43	1,48%	31	1,26%	-27,91%
DI - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	38	1,31%	27	1,10%	-28,95%
DN - Altre industrie manifatturiere	36	1,24%	35	1,43%	-2,78%
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	30	1,04%	28	1,14%	-6,67%
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	25	0,86%	25	1,02%	0,00%
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	14	0,48%	15	0,61%	7,14%
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	13	0,45%	11	0,45%	-15,38%
C - Estrazione di minerali	9	0,31%	6	0,24%	-33,33%
J - Attività finanziarie	9	0,31%	3	0,12%	-66,67%
Q - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	2	0,07%	0	0,00%	-100,00%
B - Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0	0,00%	2	0,08%	n.c.
Totale complessivo	2896	100,00%	2455	100,00%	-15,23%

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014/2015

Tabella 6 Imprese raggiunte da Fondimpresa attraverso i canali di finanziamento del Conto Formazione e del Conto di Sistema per divisione ATECO 2002 - V.A. e Percentuali - 2014

Divisioni ATECO 2002	Campania	% sul totale
Costruzioni	402	13,88
Trasporti terrestri; trasporti mediante condotte	200	6,91
Sanità e assistenza sociale	190	6,56
Industrie alimentari e delle bevande	189	6,53
Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli); riparazione di beni personali e per la casa	180	6,22
Attività di servizi alle imprese	178	6,15
Fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo, esclusi macchine e impianti.	172	5,94
Agricoltura, caccia e relativi servizi	155	5,35
Commercio all'ingrosso e intermediari del commercio, autoveicoli e motocicli esclusi	118	4,07
Commercio, manutenzione e riparazione di autoveicoli e motocicli; vendita al dettaglio di carburanti per autotrazione	94	3,25
Alberghi e ristoranti	88	3,04
Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	84	2,9
Informatica e attività connesse	81	2,8
Istruzione	62	2,14
Fabbricazione di macchine ed apparecchi elettrici nca	57	1,97
Confezione di articoli di abbigliamento; preparazione, tintura e confezione di pellicce	55	1,9
Preparazione e concia del cuoio; fabbricazione di articoli da viaggio, borse, marocchineria, selleria e calzature	45	1,55
Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	44	1,52
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	43	1,48

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 7 Unità produttive raggiunte per classe di addetti e Riclassificazione di Industria e Servizi secondo il livello di tecnologia (NACE Rev.2) - V.A. - 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	A <=9	B 10_49	C 50_249	D 250+	n.d.	Totale complessivo
High-technology	9	13	8	7	0	37
Medium-high technology	64	105	42	14	1	226
Medium-low technology	110	162	37	3	0	312
Low technology	151	167	47	11	0	376
Totale Manifatturiere	334	447	134	35	1	951
High-tech knowledge intensive services	47	34	14	7	1	103
Knowledge intensive market services	48	25	2	0	0	75
Knowledge intensive financial services	7	2	0	0	0	9
Other knowledge intensive services	119	101	39	5	1	265
Less knowledge intensive market services	450	313	68	16	0	847
Other less knowledge intensive services	11	15	3	3	0	32
Totale Servizi	682	490	126	31	2	1.331
Totale complessivo	1.016	937	260	66	3	2.282

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 8 Unità produttive raggiunte per classe di addetti e Riclassificazione di Industria e Servizi secondo il livello di tecnologia (NACE Rev.2) – V.A. - 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Campania
High technology manufacturing	2	0	7	23	5	37
Medium high tech manufacturing	18	8	28	125	47	226
Medium low tech manufacturing	36	17	37	123	99	312
Low tech manufacturing	20	9	37	184	126	376
Totale Manifatturiere	76	34	109	455	277	951
High-tech knowledge intensive services	3	6	5	65	24	103
Knowledge intensive market services	8	1	4	46	16	75
Knowledge intensive financial services	0	0	0	6	3	9
Other knowledge intensive services	27	14	26	134	64	265
Less knowledge intensive market services	36	16	68	442	285	847
Other less knowledge intensive	0	0	1	23	8	32
Totale Servizi	74	37	104	716	400	1.331
Totale	150	71	213	1.171	677	2.282

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 9 Lavoratori coinvolti per genere e sezione ATECO 2002 (dettaglio manifatturiero), V.A. - 2014

	F	M	(Vuoto)	Totale complessivo
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	639	716	0	1355
C - Estrazione di minerali	8	122	0	130
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	712	1943	0	2655
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	229	415	0	644
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similar	171	266	0	437
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	22	205	0	227
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	79	534	0	613
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	35	216	0	251
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	132	473	0	605
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	181	609	0	790
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	40	461	0	501
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	258	2064	0	2322
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	240	1484	0	1724
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	114	729	0	843
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	260	2192	0	2452
DN - Altre industrie manifatturiere	87	484	0	571
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	80	777	0	857
F - Costruzioni	241	3118	0	3359
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	1113	2179	0	3292
H - Alberghi e ristoranti	304	393	10	707
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	4709	10382	0	15091
J - Attività finanziarie	24	16	0	40
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	1284	1981	0	3265
M - Istruzione	409	45	0	454
N - Sanità e assistenza sociale	3129	1678	0	4807
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	484	1119	0	1603
Q - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	7	4	0	11
(Vuoto)	42	32	0	74
Totale complessivo	15033	34637	10	49680

Fonte: Base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 10 Lavoratori raggiunti attraverso Conto di Sistema e Conto Formazione di Fondimpresa per tipologia contrattuale e per sesso - V.A. - 2014

	F	M	Totale
Apprendisti	91	178	269
Cassa integrazione	321	490	811
Cont. a progetto	16	30	46
Cont. a tempo det.	1.513	2.226	3.739
Cont. a tempo indet.	12.505	31.319	43.824
Cont. di lav. a tempo parz.	571	336	907
Cont. di lav. Intermitt.	6	18	24
Cont. di lav. ripartito	2	5	7
Cont. inserimento	8	33	41
Mobilità		2	2
Totale	15.033	34.637	49.680

Fonte: Base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 11 Lavoratori raggiunti attraverso Conto Formazione e Conto di Sistema di Fondimpresa per classe d'età e sezione ATECO 2002. – Distribuzione percentuale - 2014

	15_24	25_34	35_44	45_54	55_64	Over 65	Totale
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	2,7	19,8	30,8	29,8	15,9	1,0	100,0
C - Estrazione di minerali	0,0	3,8	15,4	47,7	30,8	2,3	100,0
D Industrie manifatturiere	1,2	18,1	33,7	31,8	14,4	0,8	100,0
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	0,4	5,6	11,0	37,5	43,7	1,8	100,0
F - Costruzioni	2,0	18,5	27,8	31,4	18,1	2,2	100,0
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	2,3	21,9	35,9	28,7	10,3	0,8	100,0
H - Alberghi e ristoranti	6,8	24,6	21,4	27,3	17,3	2,7	100,0
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	0,9	11,7	26,3	28,8	31,4	0,9	100,0
J - Attività finanziarie	2,5	17,5	45,0	27,5	7,5	0,0	100,0
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	1,3	20,6	30,9	26,3	18,1	2,8	100,0
M - Istruzione	2,0	18,3	39,0	27,8	12,3	0,7	100,0
N - Sanità e assistenza sociale	0,2	8,5	28,2	41,6	19,8	1,7	100,0
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	0,7	8,7	20,8	39,2	28,3	2,3	100,0
Totale	1,2	15,3	29,4	31,4	21,4	1,3	100,0

Fonte: Base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 12 Lavoratori coinvolti per tipologia contrattuale – V.A. e Variazione percentuale - 2014/2015

	2015	2014	Variazione %
Apprendisti	320	269	19,0
Cassa integrazione	55	811	-93,2
Contr. a progetto	12	46	-73,9
Contr. a tempo det.	2.773	3.739	-25,8

Contr. a tempo indet.	32.306	43.824	-26,3
Contr. di lav. a tempo parz.	952	907	5,0
Contr. di lav. intermitt.	17	24	-29,2
Contr. di lav. ripartito	6	7	-14,3
Contr. inserimento	26	41	-36,6
Mobilità	0	2	-100,0
Vuoto	0	10	-100,0
Totale	36.467	49.680	-26,6

Fonte: Elaborazione OBR Campania su Base dati Fondimpresa

Tabella 13 Ore di formazione erogate attraverso Fondimpresa per tematiche formative e per sezione ATECO 2002 nell'ambito del Conto di Sistema²⁷ - Distribuzione percentuale - 2014

	AP	CF	GA	IA	I	LU	L	MV	Q	SL	TP	Totale complessivo
Agricoltura caccia e silvicoltura	13,9	0,0	6,8	8,8	4,0	0,1	1,8	18,0	8,2	31,3	7,0	100,0
Estrazione di minerali	9,5	0,0	21,7	9,7	7,7	0,0	10,0	0,0	9,2	32,2	0,0	100,0
Industrie manifatturiere	5,0	0,6	10,9	19,2	4,8	0,2	5,6	4,1	8,3	32,0	9,3	100,0
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	6,2	0,0	0,0	10,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	79,8	3,1	100,0
Costruzioni	8,9	1,0	5,8	29,1	2,1	0,1	1,6	1,1	4,5	42,6	3,1	100,0
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	7,3	0,0	9,2	35,8	4,7	0,2	6,4	3,4	4,9	23,8	4,4	100,0
Alberghi e ristoranti	2,4	0,0	4,2	41,7	1,4	0,3	1,0	8,3	6,5	28,3	6,0	100,0
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	6,9	0,1	21,3	10,0	9,1	0,0	4,0	0,9	11,7	31,9	4,1	100,0
Attività finanziarie	21,2	0,0	4,7	30,6	0,0	0,0	11,8	0,0	0,0	31,8	0,0	100,0
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	6,8	0,4	13,9	25,5	9,8	0,1	5,1	4,9	6,6	23,1	3,8	100,0
Istruzione	4,0	0,0	10,7	2,2	14,0	1,4	16,2	2,6	8,4	28,5	11,9	100,0
Sanità e assistenza sociale	25,8	0,0	2,5	11,1	1,7	0,6	1,6	1,9	16,1	38,2	0,6	100,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	15,9	0,0	2,6	23,4	5,5	0,8	1,6	0,0	1,8	48,6	0,0	100,0
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0,0	0,0	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0	100,0
Totale complessivo	9,0	0,4	9,7	20,5	4,8	0,2	4,3	4,4	8,1	32,8	5,8	100,0

Fonte: Base dati Fondimpresa

Tabella 14 Ore di formazione erogate attraverso Fondimpresa per tematiche formative e per sezione ATECO 2002 nell'ambito del Conto Formazione - Distribuzione percentuale - 2014

Sezione ATECO 2002	AP	CF	GA	IA	I	LU	L	MV	Q	SL	TP	TOT
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	67,6	20,6	11,8	100,0
C - Estrazione di minerali	10,6	23,4	12,8	6,6	3,1	0,0	8,5	19,1	9,3	1,7	4,9	100,0
D - Industrie Manifatturiere	11,1	2,1	9,0	1,5	8,4	0,1	8,8	2,5	5,4	30,2	21,0	100,0
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	25,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0	1,6	71,2	0,5	100,0

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

F - Costruzioni	3,1	3,1	4,9	13,5	9,6	0,8	1,8	7,0	5,6	38,6	11,9	100,0
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	14,2	3,2	16,4	0,7	9,8	0,1	2,1	11,4	4,4	21,3	16,3	100,0
H - Alberghi e ristoranti	13,9	0,0	5,1	0,0	0,0	0,0	10,2	9,1	13,9	44,5	3,4	100,0
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	51,9	0,5	2,4	1,7	3,9	0,1	0,6	10,1	2,6	25,2	1,1	100,0
J - Attività finanziarie	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	36,8	0,9	4,0	6,4	24,1	0,0	4,3	1,0	1,7	14,0	6,5	100,0
M - Istruzione	43,3	0,0	4,4	0,0	5,3	2,4	0,0	0,0	16,0	28,7	0,0	100,0
N - Sanità e assistenza sociale	25,9	0,0	3,4	0,0	6,5	0,0	0,0	2,8	12,4	45,3	3,7	100,0
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	57,3	0,8	3,0	1,5	5,6	0,0	0,4	0,5	1,8	26,8	2,2	100,0
(Vuoto)	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	100,0
Totale complessivo	30,5	1,6	6,1	2,6	8,8	0,1	3,8	5,6	4,2	27,1	9,7	100,0

Fonte: Base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 15 Imprese aderenti (U.P.) a Fondimpresa per provincia e per sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) per provincia e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 - 2014

	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	172,1	20,2	879,3	227,6	301,7	207,0
Estrazione di minerali	277,8	166,7	0,0	428,6	550,0	333,3
Attività manifatturiere	173,9	199,8	156,0	216,4	252,8	210,5
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	444,4	300,0	533,3	404,8	333,3	400,0
Costruzioni	285,8	155,9	92,8	173,1	255,1	185,2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	71,1	94,5	70,0	113,1	136,7	107,6
Alberghi e ristoranti	59,2	75,6	40,0	95,9	73,4	77,9
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	117,2	119,4	120,5	213,4	258,4	202,9
Attività finanziarie	64,2	76,9	76,1	92,5	112,8	91,9
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	106,9	156,3	100,8	138,8	161,8	136,6
Istruzione	82,4	125,0	72,1	218,4	159,6	168,1
Sanità e assistenza sociale	89,3	116,1	57,2	47,7	123,8	63,7
Altri servizi pubblici, sociali e personali	63,1	77,1	52,8	81,8	89,7	77,9
Totale	134,5	129,0	88,3	135,3	175,8	135,4

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e dati Osservatorio INPS sulle Imprese, 2014

Tabella 16 Imprese aderenti (U.P.) a Fondimpresa per classe di addetti per sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) per classe di addetti e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 - 2014

Sezioni ATECO 2002	0-9	10-49	50- 99	100-199	200 -499	> 500	Totale
Estrazione di minerali	180	650	500	n.d.	n.d.	n.d.	333,3
Attività manifatturiere	143,3	465,1	678,3	915,8	1.583,3	1600	210,5
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	278,7	333,3	1.000	1.000	1.000	1.000	400
Costruzioni	160,5	523,9	666,7	1750	1000	n.d.	185,2

Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	94,9	304,5	384,6	433,3	381	200	107,6
Alberghi e ristoranti	68,6	163,5	274	500	0	n.d.	77,9
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	165,3	378,8	357,1	234	363,6	545,5	202,9
Attività finanziarie	83,8	250	153,8	0	n.d.	0	91,9
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	115	343,5	456,9	521,1	484,8	238,1	136,6
Istruzione	160,3	222,5	63,8	0	n.d.	n.d.	168,1
Sanità e assistenza sociale	46,5	316,2	500	270,3	533,3	n.d.	63,7
Altri servizi pubblici, sociali e personali	62,5	239	529,4	363,6	428,6	250	77,9
Totale	107	358,3	486,5	569,8	644,9	571,4	132,1

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e dati Osservatorio INPS sulle Imprese, 2014

Tabella 17 Imprese aderenti (U.P) a Fondimpresa riclassificate (NACE rev.2) per classe di addetti per sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) riclassificate per classe di addetti e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 - 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	0-9	10-49	50-249	250 e più	totale
High technology manufacturing	396,9	970,6	1.727,3	n.d.	625,0
Medium high tech manufacturing	387,5	902,4	1.101,4	916,7	542,4
Medium low tech manufacturing	85,5	549,8	738,3	2.000,0	140,0
Low tech manufacturing	67,2	354,7	737,6	1.750,0	102,6
Totale Manifatturiere	89,6	486,0	847,6	1.590,9	142,7
High-tech knowledge intensive services	8,3	384,1	377,4	55,6	10,9
Knowledge intensive market services	117,0	630,5	888,9	2.000,0	139,1
Knowledge intensive financial services	17,5	236,8	117,6	0,0	20,1
Other knowledge intensive services	29,3	272,1	422,5	545,5	39,6
Less knowledge intensive market services	35,9	256,1	430,8	470,6	44,0
Other less knowledge intensive	41,1	396,1	520,0	1.000,0	47,6
Totale Servizi	31,1	278,7	432,4	421,6	38,6
Totale	35,7	338,1	564,5	629,0	47,6

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e Archivio ASLA ISTAT sulle Imprese, 2014

Tabella 18 Imprese aderenti (U.P) a Fondimpresa riclassificate (NACE rev.2) per Provincia e per sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) riclassificate per Provincia e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 - 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Campania
High technology manufacturing	692,3	777,8	406,3	625,0	807,7	625,0
Medium high tech manufacturing	461,0	493,7	450,7	594,6	543,7	542,4
Medium low tech manufacturing	152,7	155,6	106,8	131,1	168,3	140,0
Low tech manufacturing	78,5	86,6	76,0	103,6	132,5	102,6

Totale Manifatturiere	125,9	136,5	113,0	140,9	174,1	142,7
High-tech knowledge intensive services	92,3	126,6	62,0	114,5	117,3	108,0
Knowledge intensive market services	8,4	10,7	6,3	17,5	13,0	14,0
Knowledge intensive financial services	14,0	20,0	16,4	19,1	27,6	20,1
Other knowledge intensive services	28,9	37,7	25,4	41,5	50,0	39,6
Less knowledge intensive market services	28,6	41,4	30,9	45,3	55,3	44,0
Other less knowledge intensive	22,5	26,5	25,9	62,7	45,1	47,6
Totale Servizi	24,9	34,8	25,8	41,0	46,6	38,6
Totale	36,2	44,9	33,0	49,2	57,9	47,6

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e Archivio ASLA ISTAT sulle imprese, 2014

Tabella 19 Unità produttive raggiunte per provincia e sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) per provincia e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 - 2014

Sezione ATECO 2002	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	88,4	2,9	275,9	32,5	112,1	70,7
Estrazione di minerali	55,6	83,3	0,0	71,4	300,0	125,0
Attività manifatturiere	40,8	32,8	43,2	52,4	70,3	52,6
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	222,2	100,0	200,0	309,5	250,0	250,0
Costruzioni	26,6	6,3	7,7	23,9	29,6	21,2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	6,3	3,7	4,7	10,6	16,1	10,2
Alberghi e ristoranti	4,1	3,6	0,9	7,0	6,3	5,5
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	27,2	11,2	29,5	44,2	62,0	44,1
Attività finanziarie	0,0	0,0	0,0	7,6	8,9	5,9
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	14,0	10,8	12,3	16,7	26,0	17,4
Istruzione	11,8	34,1	14,9	44,1	18,1	31,8
Sanità e assistenza sociale	45,8	35,5	17,0	12,5	38,2	18,9
Altri servizi pubblici, sociali e personali	8,4	2,1	0,8	8,6	6,8	6,8
Totale	21,2	11,7	13,0	20,3	31,8	21,3

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e dati Osservatorio INPS sulle imprese 2014

Tabella 20 Unità produttive raggiunte per classe di addetti e sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) per classe di addetti e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 - 2014

Sezione ATECO 2002	0-9	10-49	Da 50 a 99	Da 100 a 199	Da 200 a 499	> 500	Totale
Estrazione di minerali	20,0	300,0	0,0	n.d.	n.d.	n.d.	111,1
Attività manifatturiere	20,7	155,9	337,2	568,4	833,3	1300,0	52,0
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	98,4	250,0	875,0	1000,0	1000,0	500,0	250,0
Costruzioni	13,0	128,6	185,2	583,3	0,0	n.d.	20,8
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli,	5,7	72,3	144,2	266,7	95,2	0,0	10,0

motocicli e di beni personali e per la casa							
Alberghi e ristoranti	3,4	25,9	54,8	50,0	0,0	n.d.	5,5
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	17,6	124,9	265,3	276,6	227,3	727,3	41,9
Attività finanziarie	4,2	13,9	76,9	0,0	n.d.	0,0	5,3
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	8,3	88,2	224,1	211,3	151,5	142,9	17,0
Istruzione	25,2	66,5	0,0	0,0	n.d.	n.d.	31,8
Sanità e assistenza sociale	7,0	164,5	397,1	270,3	533,3	n.d.	18,7
Altri servizi pubblici, sociali e personali	3,2	35,8	78,4	227,3	214,3	250,0	6,7
Totale²⁸	9,3	103,1	232,1	333,3	326,1	464,3	19,8

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e dati Osservatorio INPS sulle imprese 2014

Tabella 21 Imprese (U.P) raggiunte da Fondimpresa riclassificate (NACE rev.2) per classe di addetti per sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) riclassificate per classe di addetti e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 – 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	0-9	10-49	50-249	250 e più	Totale
High technology manufacturing	68,7	382,4	727,3	n.d.	210,2
Medium high tech manufacturing	61,5	320,1	608,7	1166,7	156,0
Medium low tech manufacturing	14,1	185,6	345,8	1500,0	35,5
Low tech manufacturing	10,6	105,0	333,3	1375,0	23,5
Totale Manifatturiere	14,4	158,2	408,5	1590,9	36,0
High-tech knowledge intensive services	0,9	107,9	264,2	388,9	1,9
Knowledge intensive market services	9,2	123,2	111,1	0,0	13,8
Knowledge intensive financial services	1,0	26,3	0,0	0,0	1,3
Other knowledge intensive services	4,3	104,9	274,6	454,5	9,2
Less knowledge intensive market services	2,8	59,3	151,8	235,3	5,0
Other less knowledge intensive	0,8	72,5	120,0	1500,0	2,4
Totale Servizi	2,5	69,6	179,2	303,9	4,8
Totale	3,5	95,0	252,2	532,3	7,5

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e Archivio ASIA ISTAT sulle imprese, 2014

Tabella 22 Imprese (U.P) raggiunte da Fondimpresa riclassificate (NACE rev.2) per Provincia e per sezione ATECO 2002 sul totale di imprese (UL) riclassificate per Provincia e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 – 2014

Riclassificazione Industria e Servizi	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Campania
High technology manufacturing	153,8	0,0	218,8	239,6	192,3	210,2
Medium high tech manufacturing	127,7	101,3	131,5	189,1	132,4	156,0
Medium low tech manufacturing	43,6	31,5	30,9	29,4	48,3	35,5
Low tech manufacturing	12,4	10,1	18,5	22,4	38,6	23,5
Totale Manifatturiere	29,3	22,4	31,7	34,6	48,6	36,0

²⁸ La leggera differenza di copertura sul totale per quanto concerne le imprese suddivise per classi di addetti dipende dalla presenza nell'archivio di Fondimpresa di alcune unità locali per le quali non è presente il numero di addetti totali ed all'assenza nel database INPS di una classificazione delle imprese agricole in base alle classi di addetti.

High-tech knowledge intensive services	7,9	19,5	7,8	21,8	21,5	18,9
Knowledge intensive market services	1,9	0,3	0,6	1,6	1,4	1,4
Knowledge intensive financial services	0,0	0,0	0,0	1,6	2,2	1,3
Other knowledge intensive services	13,0	9,8	6,0	8,6	11,9	9,2
Less knowledge intensive market services	3,0	2,0	2,9	5,0	7,9	5,0
Other less knowledge intensive	0,0	0,0	0,5	3,6	2,6	2,4
Totale Servizi	3,6	2,7	2,7	4,9	6,9	4,8
Totale	6,5	4,6	5,1	7,4	10,6	7,5

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Fondimpresa e Archivio ASLA ISTAT sulle imprese, 2014

Tabella 23 Lavoratori delle imprese raggiunte da Fondimpresa per qualifiche dei lavoratori coinvolti e per sesso, almeno per sezione ATECO 2002, rispetto al totale dei lavoratori delle imprese per qualifiche dei lavoratori e per sesso, per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000, 2014

Sezione ATECO 2002	Sesso	Operai	Impiegati	Quadri	TOTALE
Estrazione di minerali	Maschi	158,5	114,6	109,1	142,4
	Femmine	666,7	50,8	0,0	62,5
	TOTALE	161,2	94,3	96,8	132,0
Attività manifatturiere	Maschi	73,8	134,2	176,8	85,4
	Femmine	36,5	94,9	209,5	54,2
	TOTALE	65,5	119,7	180,5	77,6
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	Maschi	140,2	137,1	96,3	135,9
	Femmine	125,0	85,2	205,1	91,2
	TOTALE	140,1	126,0	107,1	129,9
Costruzioni	Maschi	35,9	70,2	88,2	38,6
	Femmine	54,9	40,2	200,0	42,1
	TOTALE	36,0	56,8	98,2	38,9
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	Maschi	21,7	30,4	69,1	24,4
	Femmine	11,9	21,2	39,1	16,7
	TOTALE	18,3	25,1	59,9	21,1
Alberghi e ristoranti	Maschi	6,7	18,5	37,4	7,5
	Femmine	7,4	11,2	0,0	7,8
	TOTALE	7,0	14,6	28,8	7,7
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	Maschi	64,4	262,6	412,3	129,9
	Femmine	73,9	280,9	619,6	264,8
	TOTALE	64,8	269,8	457,2	154,4
Attività finanziarie	Maschi	6,7	1,8	0,0	1,3
	Femmine	18,0	3,0	0,0	2,7
	TOTALE	9,8	2,4	0,0	1,9
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	Maschi	21,7	40,1	82,8	28,1
	Femmine	27,4	24,6	35,4	26,0
	TOTALE	23,6	31,7	73,1	27,2
Istruzione	Maschi	6,0	4,4	500,0	4,9
	Femmine	36,0	11,2	500,0	12,8
	TOTALE	28,6	9,7	500,0	11,0
Sanità e assistenza sociale	Maschi	61,5	146,0	431,0	108,2
	Femmine	80,7	124,9	416,7	111,6
	TOTALE	72,1	131,3	424,5	110,4
Altri servizi pubblici, sociali e personali	Maschi	33,1	36,3	101,4	34,1
	Femmine	13,5	40,5	147,1	23,9
	TOTALE	26,6	38,4	109,9	30,2
TOTALE	Maschi	43,5	95,6	137,8	57,4
	Femmine	24,3	63,0	167,3	45,4
	TOTALE	38,6	78,0	143,9	53,2

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa e Osservatorio sul lavoro dipendente INPS, 2014

Tabella 24 Confronto tra il posizionamento delle Regioni per PIL totale e pro capite nel 2014 (a prezzi correnti)

	PIL TOTALE		PIL PRO CAPITE		
1	Lombardia	350.024,68	Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	37.027,99	1
2	Lazio	186.282,61	Trentino Alto Adige / Südtirol	36.863,04	2
3	Veneto	147.981,24	Lombardia	35.044,17	3
4	Emilia-Romagna	144.514,61	Emilia-Romagna	32.486,87	4
5	Piemonte	123.006,74	Lazio	31.673,17	5
6	Toscana	108.520,27	Veneto	30.033,54	6
7	Campania	98.670,53	Liguria	29.026,11	7
8	Sicilia	86.748,90	Toscana	28.926,40	8
9	Puglia	69.203,51	Friuli-Venezia Giulia	27.855,75	9
10	Liguria	46.081,85	Piemonte	27.763,00	10
11	Marche	39.184,04	Marche	25.247,45	11
12	Trentino Alto Adige / Südtirol	38.849,96	Umbria	23.915,55	12
13	Friuli-Venezia Giulia	34.212,43	Abruzzo	23.121,62	13
14	Sardegna	32.924,77	Molise	20.325,63	14
15	Calabria	32.007,41	Sardegna	19.791,28	15
16	Abruzzo	30.816,50	Basilicata	18.740,14	16
17	Umbria	21.423,55	Sicilia	17.031,30	17
18	Basilicata	10.822,43	Puglia	16.919,35	18
19	Molise	6.382,25	Campania	16.821,61	19
20	Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	4.754,39	Calabria	16.176,80	20
	Extra-Regio	1.446,43	Extra-Regio	0	

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Istat – Ottobre 2015

Tabella 25 Incidenza dei diplomati e dei laureati sulla popolazione con più di 15 anni

	Diplomati			Laureati		
	Maschi	Donne	Totale	Maschi	Donne	Totale
Italia	31,1%	28,8%	29,9%	11,9%	13,5%	12,7%
Centro Nord	31,5%	28,9%	30,2%	13,0%	14,6%	13,8%
Mezzogiorno	30,4%	28,3%	29,3%	10,0%	11,4%	10,7%
Campania	31,3%	28,7%	29,9%	10,5%	11,5%	11,0%

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT, 2014

Tabella 26 Tassi (%) di inattività 2010-2015 della popolazione in età lavorativa (15-64 anni)

	2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.
Italia	26,9	48,9	38,0	27,2	48,6	37,9	26,3	46,6	36,5	26,7	46,4	36,6	26,4	45,6	36,1	25,9	45,9	35,9
Nord	22,3	39,6	30,9	22,5	39,2	30,9	22,0	37,6	29,8	22,3	37,5	29,9	22,0	37,0	29,5	21,5	37,3	29,4
Centro	23,6	43,1	33,5	24,4	43,1	33,9	23,8	41,0	32,5	24,3	40,4	32,5	23,4	38,6	31,1	22,9	39,0	31,0
Mezzogiorno	34,5	63,8	49,4	34,7	63,3	49,1	33,1	60,9	47,1	33,8	61,1	47,6	33,8	60,4	47,2	33,3	60,7	47,1
Campania	37,9	69,0	53,7	37,7	68,6	53,4	36,0	64,5	50,5	35,4	62,9	49,3	36,1	63,2	49,8	36,4	64,3	50,5

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

Tabella 27 Tassi (%) di occupazione 2014-2015 per Ripartizioni, Regione e Province

		2014			2015			Variazione		
		M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.
Italia		64,7	46,8	55,7	65,5	47,2	56,3	0,8	0,3	0,6
Nord		71,8	56,9	64,3	72,6	57,0	64,8	0,8	0,2	0,5
Centro		68,4	53,6	60,9	69,1	54,0	61,4	0,7	0,4	0,5
Mezzogiorno		53,4	30,3	41,8	54,4	30,9	42,5	1,0	0,5	0,8
Campania		51,2	27,5	39,2	52,0	27,4	39,6	0,9	-0,1	0,4
	Caserta	48,0	26,3	37,1	49,0	24,1	36,5	1,0	-2,2	-0,6
	Benevento	51,9	25,0	38,5	53,4	29,6	41,5	1,4	4,6	3,0
	Napoli	49,4	25,1	37,0	50,4	24,9	37,4	1,0	-0,2	0,4
	Avellino	61,3	34,3	47,8	58,7	35,1	46,9	-2,5	0,8	-0,9
	Salerno	54,9	33,3	44,0	56,4	33,9	45,1	1,6	0,6	1,1

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

Tabella 28 Variazioni 2013-2015 per gruppi di professioni in Italia e nel Mezzogiorno

		Totale		Maschi		Donne	
		Italia	Mezzog.	Italia	Mezzog.	Italia	Mezzog.
PROFESSIONI							
Qualificate e tecniche		1,54	-2,49	1,00	-3,66	2,24	-0,94
	Dirigenti e imprenditori	-0,79	-4,46	-1,41	-7,44	1,14	5,55
	Professioni intellettuali	3,26	0,53	2,34	-0,41	4,07	1,30
	Professioni tecniche	0,57	-5,29	0,66	-5,13	0,43	-5,60
Impiegati e addetti al commercio e servizi		1,76	3,52	1,97	3,74	1,62	3,31
	Impiegati	-0,52	3,71	-0,37	8,24	-0,60	0,08
	Vendita e serv. Personali	3,19	3,43	3,18	1,90	3,19	5,15
Operari e artigiani		-1,29	-1,04	-0,97	-1,15	-3,30	0,01
	Artigiani, operai specializzati, agricoltori	-2,86	-3,09	-2,91	-3,54	-2,46	0,84
	Conduttori di impianti	1,79	3,82	3,12	4,41	-4,42	-2,22
Personale non qualificato		4,20	5,83	8,96	11,87	-0,74	-3,50

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

Tabella 29 Variazioni nazionali e regionali dei dipendenti per qualifiche

	2012	2013	2014	Variazione assoluta 2012-2014	Confronto variazioni percentuali 2012-2014
	ITALIA				Campania
Operai	8.079.867	7.768.005	7.678.752	-401.115	-2,78%
Impiegati	5.278.573	5.242.758	5.234.266	-44.307	0,12%
Quadri	443.367	442.535	444.971	1.604	-0,58%
Dirigenti	123.545	121.090	118.962	-4.583	-7,55%
Apprendisti	554.875	534.140	527.345	-27.530	-3,02%
TOTALE	14.518.740	14.146.233	14.042.167	-476.573	-1,80%

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

Tabella 30 Saldi per settori di attività economica 2014/2015 (dati in migliaia) in Campania

	Saldo 2015	Saldo 2014
Agricoltura	-0,4	-0,1
Costruzioni	9,7	-1,4
Manifatturiero	9,8	-2,2
Terziario	37,0	1,2
Alberghi	7,5	1,2
Istruzione	-1,6	-5,2
Totale	56,2	-2,4

Fonte: Rapporto Statistico Quarto Trimestre 2015, ARLAS

Tabella 30b Saldi per genere 2014/2015 (dati in migliaia)

	Saldo 2015	Saldo 2014
Maschi	37,4	0,8
Femmine	18,8	-3,2
Totale	56,2	-2,4

Fonte: Rapporto Statistico Quarto Trimestre 2015, ARLAS

Tabella 31 Lavoratori dipendenti in Campania nel 2014 per qualifica e per sezione Ateco 2002

Settori ATECO 2002	Operai	Impiegati	Quadri	Dirigenti	Apprendisti	Altro	TOTALE
Estrazione di minerali	552	371	62	8	1	.	994
Attività manifatturiere	149.440	36.287	2.826	925	4.583	281	194.342
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	2.362	3.841	392	50	278	.	6.923
Costruzioni	74.941	11.382	112	107	1.992	.	88.534
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione	96.497	58.779	751	141	6.516	.	162.684
Alberghi e ristoranti	83.976	7.246	139	24	4.126	.	95.511
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	57.536	37.405	2.780	260	738	205	98.924
Attività finanziarie	409	14.871	5.709	186	248	.	21.423
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	71.700	47.177	1.108	309	2.767	533	123.594
Istruzione	2.689	38.523	10	23	154	1	41.400
Sanità e assistenza sociale	15.889	27.549	106	73	274	323	44.214
Altri servizi pubblici, sociali e personali	37.881	14.989	182	85	2.539	263	55.939
TOTALE	593.872	298.420	14.177	2.191	24.216	1.606	934.482

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

Tabella 32 Dinamica intercensuaria delle imprese e degli addetti per classe dimensionale

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

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT

Tabella 33 Imprese attive in Campania per provincia e per Sezione Ateco 2002

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

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

Tabella 34 Incidenza percentuale delle sezioni ATECO 2002 sull'occupazione, 2014

Sezione ATECO 2002	AV	BN	CE	NA	SA	Campania
Estrazione di minerali	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1
Attività manifatturiere	31,3	22,1	20,5	18,6	21,7	20,8
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	1,0	0,6	0,8	0,7	0,7	0,7
Costruzioni	10,1	14,5	12,6	8,3	9,0	9,5
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	14,8	17,2	19,9	17,4	16,8	17,4
Alberghi e ristoranti	7,2	7,2	8,1	12,6	9,2	10,2
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	8,3	7,8	7,8	10,4	13,5	10,6
Attività finanziarie	2,2	1,9	1,8	2,5	2,3	2,3
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	11,4	12,0	13,0	14,0	12,2	13,2
Istruzione	3,6	4,5	5,2	4,8	3,5	4,4
Sanità e assistenza sociale	4,4	5,9	4,6	4,7	4,5	4,7
Altri servizi pubblici, sociali e personali	5,6	5,9	5,5	5,9	6,5	6,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Osservatorio sul lavoro dipendente INPS, 2014

Tabella 35 Lavoratori delle imprese per classe di età, per sezione ATECO 2002, 2014

Sezione ATECO 2002	Fino a 24	25-34	35-44	45-59	60 e oltre	TOTALE
Estrazione di minerali	8	90	213	601	82	994
Attività manifatturiere	12613	45783	63528	65471	6947	194.342
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	206	678	1144	3996	899	6.923
Costruzioni	6109	20255	24082	32976	5112	88.534
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	19122	56013	46988	36520	4041	162.684
Alberghi e ristoranti	20436	29171	21351	21633	2920	95.511
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	3971	18034	28907	40785	7227	98.924
Attività finanziarie	221	3709	6081	9723	1689	21.423
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	8828	33485	35559	39889	5833	123.594
Istruzione	1163	9746	15108	14180	1203	41.400
Sanità e assistenza sociale	1285	8794	13148	18034	2953	44.214
Altri servizi pubblici, sociali e personali	8637	14540	12247	17400	3115	55.939
TOTALE	82599	240298	268356	301208	42021	934.482

Fonte: Osservatorio sul lavoro dipendente INPS, 2014

Tabella 36 *Variazione percentuale Occupati delle imprese per classe di età, per sezione ATECO 2002, (2011-2014, 2013-2014)*

Sezione ATECO 2002	Variazioni %	Fino a 24	25-34	35-44	45-59	60 e oltre	TOTALE
Estrazione di minerali	Var. % 2011-2014	-57,89	-48,86	-33,85	-6,68	9,33	-19,58
	Var. % 2013-2014	-11,11	-21,74	-11,98	-3,06	1,23	-6,84
Attività manifatturiere	Var. % 2011-2014	-21,40	-13,01	-3,78	7,91	31,67	-3,15
	Var. % 2013-2014	-4,71	-3,28	-1,79	2,64	15,44	-0,37
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	Var. % 2011-2014	114,58	-17,82	-31,90	-11,77	88,08	-9,00
	Var. % 2013-2014	261,40	-8,75	-21,10	-6,06	18,60	-4,67
Costruzioni	Var. % 2011-2014	-41,51	-21,83	-20,52	-5,55	-7,83	-17,35
	Var. % 2013-2014	-12,09	-5,28	-3,69	1,73	4,35	-2,34
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	Var. % 2011-2014	-12,72	0,29	4,30	19,62	48,29	4,24
	Var. % 2013-2014	-6,14	0,40	0,97	5,91	20,84	1,35
Alberghi e ristoranti	Var. % 2011-2014	4,33	16,14	4,22	11,28	20,96	9,73
	Var. % 2013-2014	-3,06	2,02	0,76	2,55	7,71	0,89
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	Var. % 2011-2014	-13,66	-14,28	-0,06	0,47	35,01	-1,58
	Var. % 2013-2014	0,30	-5,50	-0,37	0,96	19,06	0,40
Attività finanziarie	Var. % 2011-2014	-37,92	-27,25	-7,93	-3,22	61,63	-7,46
	Var. % 2013-2014	-10,16	-11,56	-1,67	-1,64	21,60	-2,17
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	Var. % 2011-2014	-11,85	-0,44	-0,44	13,21	33,91	3,90
	Var. % 2013-2014	-0,15	2,76	1,39	5,64	19,63	3,74
Istruzione	Var. % 2011-2014	9,51	-3,09	-5,80	2,90	14,03	-1,41
	Var. % 2013-2014	0,35	-1,22	3,42	7,52	18,64	3,93
Sanità e assistenza sociale	Var. % 2011-2014	9,45	6,83	4,89	45,13	150,68	24,39
	Var. % 2013-2014	-4,81	0,79	-3,00	4,91	17,04	2,01
Altri servizi pubblici, sociali e personali	Var. % 2011-2014	-4,19	6,74	-3,95	3,99	27,66	2,53
	Var. % 2013-2014	-7,31	0,65	-2,46	-2,49	6,28	-2,03
TOTALE	Var. % 2011-2014	-12,43	-4,72	-2,92	7,75	31,56	0,01
	Var. % 2013-2014	-4,60	-1,06	-0,65	2,83	14,77	0,58

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Osservatorio sul lavoro dipendente INPS, 2014

Tabella 37 Andamento delle previsioni di assunzioni non stagionali in Campania (2013-2015) per le 25 Classi di Professioni con maggiore frequenza nel 2014

	2013	2014	2015
512 - Addetti alle vendite	1770	3590	3080
814 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia	1700	2840	630
411 - Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	1410	2120	1640
522 - Esercenti e addetti nelle attività di ristorazione	1150	1860	2040
612-Artigiani e operai specializ. Costruzioni-mantenimento strutture edili	2050	1530	2730
742 - Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	1810	1450	1710
613 - Artigiani e operai specializ. Addetti rifiniture delle costruzioni	440	1180	1820
744 - Conduttori macch. Movimento terra, sollevamento e maneggio materiali	390	620	630
264 - Professori di scuola primaria e professioni assimilate	410	590	620
263 - Professori di scuola secondaria, post-secondaria e profess. Assimilate	280	530	410
331 - Tecnici organizzazione e amministrazione delle attività produttive	600	510	740
624 - Artigiani e operai special. installaz. manutenz. Elettriche-elettron.	580	510	230
321 - Tecnici della salute	710	440	670
813 - Personale non qualif. Spostamento e consegna merci	330	400	10
651 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari	530	360	230
312 - Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	280	350	390
431 - Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	860	340	330
621 - Fonditori, saldatori, montatori carpenteria metallica e profes. assim.	180	330	270
333 - Tecnici dei rapporti con i mercati	510	310	450
422 - Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	660	310	540
653 - Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	150	300	380
211 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, fisiche e naturali	340	290	630
421 - Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro	340	290	380
623 - Meccanici artigianali, montatori e manutentori macch. Fisse e mobili	1490	280	370
543 - Operatori della cura estetica	330	260	280

Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati EXCELSIOR UNIONCAMERE

Tabella 38 Dati di attuazione dell'Asse Adattabilità

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

Fonte: RAE 2014 POR Campania

Tabella 39 Corsi che hanno ottenuto il maggior successo

Addetto alle operazioni di supporto nella gestione domestica e di assistenza nella cura della persona (505)
Monitoraggio della performances energetica di impianti strutture esistenti (239)
Tecnico della programmazione e dello sviluppo di siti internet e pagine web (198)
Progettazione di sistemi di risparmio energetico (195)
Tecnico delle operazioni di magazzino (193)
Tecnico delle attività di progettazione, sviluppo e aggiornamento di siti web (166)
Addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature (159)
Gestione della contabilità generale (155)
Addetto alla lavorazione di prodotti lattiero-caseari (154)
Addetto alla realizzazione e manutenzione dei giardini (154)
Controllo qualità e sicurezza del cantiere edile (135)
Organizzazione e gestione degli eventi e delle attività promozionali (126)
Realizzazione delle fasi di montaggio, smontaggio e trasformazione dei ponteggi (118)
Tecnico del controllo della qualità (114)
Addetto all'organizzazione e gestione delle attività di segreteria all'accoglienza e alle informazioni (104)
Gestione del database e assistenza agli utenti (103)

Fonte: Catalogo di interventi di politiche attive, Regione Campania

Tabella 40 Partecipazione di imprese in Campania nei progetti conclusi nell'ambito di tutti i Fondi Interprofessionali per settori di appartenenza (val. %)

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

Fonte: Rapporto ISFOL 2014

Tabella 41 Partecipazione di imprese in Campania nei progetti conclusi costituenti i piani per finalità dei Piani (val. %)

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

Fonte: Rapporto ISFOL 2014

Tabella 42 Frasi di 6 parole a maggior occorrenza (tutti i titoli del CS)

Frasi di 6 parole	Frequenza
Sanzioni per i vari soggetti aziendali	79
E sanzioni per i vari soggetti	79
Doveri e sanzioni per i vari	79
Con il sistema di emergenza del	66
Comunicazione con il sistema di emergenza	65
Procedure di sicurezza con riferimento al	61
Livello intermedio Corso di lingua inglese	58
Sicurezza con riferimento al profilo di	57
In materia di igiene e sicurezza	57
Di sicurezza con riferimento al profilo	57
Con riferimento al profilo di rischio	57
Di comunicazione con il sistema di	55
Riferimento al profilo di rischio specifico	54
Generale in materia di igiene e	54
Normativa generale in materia di igiene	48
In materia di salute e sicurezza	46
Conoscenze generali sui traumi in ambiente	36
Tecniche di comunicazione con il sistema	36
Attuare gli interventi di primo soccorso	35
Sui traumi in ambiente di lavoro	34
Patologie specifiche in ambiente di lavoro	34
Il sistema di emergenza del S.S.N.	34
Generali sui traumi in ambiente di	34
Rischi connessi al luogo di lavoro	32
Materia di igiene e sicurezza sul	30
Di igiene e sicurezza sul lavoro	30
Da adottare in caso di incendio	30
Soluzione per Esportare e Vendere Vino	30
La Soluzione per Esportare e Vendere	30

Tabella 43 Frasi di 2 parole a maggior occorrenza (tutti i titoli del CS)

Frasi di 6 parole	Frequenza
Di gestione	1,068
Di lavoro	883
Sistema di	604
Di sicurezza	534
Dei rifiuti	467
In materia	459
Dei rischi	423
D. Lgs	394

Tabella 44 Frasi di 6 parole a maggior occorrenza (tutti i titoli del CS) esclusi quelli relativi alla Sicurezza

Frasi di 6 parole	Frequenza
Livello intermedio Corso di lingua inglese	58
Soluzione per Esportare e Vendere Vino	30
Soluzione per Esportare e Vendere	30
Uso del computer e gestione dei	28
Elementi di grammatica gradualmente più complessi	27
Saper essere e saper fare con	23
Essere e saper fare con i	23
E saper fare con i suoni	23
Del computer e gestione dei file	23
Più complessi Ampliamento del lessico dell	22
Grammatica gradualmente più complessi Ampliamento del	22
Internazionale del funzionamento della disabilità e	21
Del funzionamento della disabilità e della	21
Riferimento per la corretta gestione dei	21
Responsabilità del produttore o del detentore	21
Produttore o del detentore dei rifiuti	21
Per la corretta gestione dei rifiuti	21
Obblighi e responsabilità del produttore o	21
Norme di riferimento per la corretta	21
I dispositivi sismi e il loro	21
E responsabilità del produttore o del	21
Di riferimento per la corretta gestione	21
Del produttore o del detentore dei	21
Classificazione internazionale del funzionamento della disabilità	21
Gestione integrata qualità ambiente e sicurezza	20
Di gestione integrata qualità ambiente e	20

Tabella 45 Frasi di 6 parole a maggior occorrenza (tutti i titoli del CS) esclusi quelli relativi alla Sicurezza

Frasi di 4 parole	Frequenza
Sistema di Gestione Ambientale	98
Corso di lingua inglese	82
Del Sistema di Gestione	78
Del sistema di gestione	72
Sistema di gestione ambientale	58
Livello intermedio Corso di	58
Intermedio Corso di lingua	58
Gli alimenti caratteristiche e	39
Alimenti caratteristiche e conservazione	39
Sistemi di gestione ambientale	37
Manuale di gestione ambientale	37
Un sistema di gestione	36
Di un sistema di	36
Elaborazione del programma di	36
Norma UNI EN ISO	35
Fabbisogni di innovazione tecnologica	35
Del lavoro nelle aziende	35
Dei sistemi di gestione	35
Organizzazione del lavoro nelle	35
Inglese generale per unità	33
Generale per unità semantiche	33
Ampliamento del lessico del	33
Nei luoghi di lavoro	32
Sistemi di gestione ambientale	31
Il sistema di gestione	31
Un Sistema di Gestione	30

Tabella 46 Frasi di 6 parole a maggior occorrenza (tutti i titoli del CF) esclusi quelli relativi alla Sicurezza

Frasi di 4 parole	Frequenza
E Procedure di Sportello Processi e	266
Nuova Offerta PosteMobile Super SIM NFC	114
Nel ripristino del decoro degli edifici	99
Manutenzione e nel ripristino del decoro	99
Operatori di Sportello di Poste Italiane	57
Super SIM NFC Nuova Offerta PosteMobile	49
Servizio Ricarica PostePay e telefonica pagamento	31
Pos Focus su procedure di back-office	31
Palmare e pos Focus su procedure	31
Operativa con palmare e pos Focus	31
In pratica antiriciclaggio-trasparenza bancaria	26
Gestione Elettronica Contratti Gestione Elettronica Contratti	25
Autoefficacia nel Lavoro e Comunicazione efficace	24
Gestione cruscotto RDA TBS e gestione	23
Edifici in un'ottica di qualità	23

Tabella 47 Score di concordanza fra il Conto di Sistema e il linguaggio utilizzato sul web (aggiornamento 2010)

	<i>Contosistema</i>		<i>Italian Web 2010 (itTenTen)</i>		
Word	Frequenza	Frequenza su un milione	Frequenza in migliaia	Frequenza su un milione	Score
GESTIONE	622	1778,8	3,317	1,1	856,5
RISCHI	591	1690,1	4,244	1,4	710,8
RIFIUTI	462	1321,2	2,707	0,9	703,4
DPI	454	1298,3	2,804	0,9	679,8
RISCHI	287	820,8	777	0,3	656,1
OHSAS	221	632	588	0,2	531,4
NORMATIVA	256	732,1	1,253	0,4	521
ANALISI	314	898	2,300	0,7	514,4
PROCEDURE	230	657,7	1,143	0,4	480,3
LGS	183	523,3	954	0,3	400,2
PROCEDURE	425	1215,4	6,809	2,2	378,6
RISCHIO	233	666,3	2,485	0,8	369,2
SISTEMI	185	529,1	1,341	0,4	369,2
AMBIENTALE	187	534,8	1,686	0,5	346,1
CONCETTI	231	660,6	2,848	0,9	343,6
RIFERIMENTO	234	669,2	2,931	1	343,2
TECNICHE	177	506,2	1,520	0,5	339,5
SISTRI	177	506,2	1,563	0,5	336,3
SICUREZZA	326	932,3	5,472	1,8	335,9
AUDIT	182	520,5	1,715	0,6	334,8
ISO	1,008	2882,7	24,232	7,9	324,9
ESERCITAZIONI	204	583,4	2,562	0,8	318,9
MODULO	526	1504,2	12,008	3,9	307
AUDIT	259	740,7	4,515	1,5	300,6

Tabella 48 Score di concordanza fra il Conto Formazione e il linguaggio utilizzato sul web (aggiornamento 2010)

	<i>Contoformazione totale</i>		<i>Italian Web 2010 (itTenTen)</i>		
Word	Frequenza	Frequenza su un milione	Frequenza in migliaia	Frequenza su un milione	Score
Procedure	424	3704,6	6,809	2,2	1153.4
Rischi	291	2542,6	4,244	1,4	1069
Processi	315	2752,3	5,048	1,6	1042.7
Pratica	148	1293,1	796	0,3	1028.1
Affiancamento	121	1057,2	207	0,1	991.5
Voucher	132	1153,3	708	0,2	938.4
Nfc	114	996,1	256	0,1	920.5
Bancaria	98	856,3	71	0	837.9
Unit	214	1869,8	4,116	1,3	800.3
PosteMobile	114	996,1	996	0,3	753.2
Specifici	113	987,3	969	0,3	751.6
Postali	114	996,1	1,325	0,4	696.9
Movimentazione	86	751,4	309	0,1	683.7
Tecnico-comportamentali	69	602,9	3	0	603.3
Rischio	194	1695	6,269	2	558.4
RLS	110	961,1	3,225	1	469.8
Inglese	297	2595	14,067	4,6	465.9
Rischi	64	559,2	777	0,3	447.2
Specifica	53	463,1	229	0,1	431.9
Back-office	59	515,5	639	0,2	427.7
Formazione	1,098	9593,6	66,078	21,5	426.9
Semoventi	59	515,5	850	0,3	404.7
Cutting	47	410,7	199	0,1	386.6
Soccorso	52	454,3	559	0,2	385.3

Tabella 49 Repertorio delle Qualificazioni regionali per settore economico-professionale

Settore Economico Professionale	Numero Qualificazioni	Peso percentuale
Servizi Turistici	34	8,0%
Carta e Cartotecnica	2	0,5%
Edilizia	21	4,9%
Produzioni Alimentari	15	3,5%
Servizi Culturali e di Spettacolo	22	5,2%
Meccanica; Produzione e Manutenzione di Macchine; Impiantistica	85	20,0%
Estrazione Gas, Petrolio, Carbone, Minerali e Lavorazione Pietre	16	3,8%
Legno e Arredo	6	1,4%
Stampa ed Editoria	9	2,1%
Vetro, Ceramica e Materiali Da Costruzione	24	5,6%
Agricoltura, Silvicultura e Pesca	1	0,2%
Area Comune	43	10,1%
Servizi di Informatica	14	3,3%
Servizi di Distribuzione Comm.Le	14	3,3%
Trasporti	3	0,7%
Tac e settore moda	36	8,5%
Servizi per la Persona	17	4,0%
Servizi di Public Utilities	14	3,3%
Socio - Sanitario	23	5,4%
Chimica	9	2,1%
Servizi di Telecomunicazione e Poste	3	0,7%
Servizi per le Attività Ricreative e Sportive	2	0,5%
Servizi di Educazione e Formazione	13	3,1%
Totale Generale	426	100,0%

Fonte: Repertorio delle Qualificazioni della Regione Campania (aggiornamento ad agosto 2016)

Tabella 50 Confronto fra incidenza dei settori Ateco (con modifiche) e dei medesimi comparti nel repertorio delle qualificazioni

	Incidenza fra i lavoratori formati con Fondimpresa	Peso nel repertorio delle qualificazioni
Agricoltura caccia e silvicoltura	2,7%	0,2%
Estrazione di minerali	0,3%	3,8%
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	5,3%	3,5%
Industrie tessili e dell'abbigliamento, Industrie conciari	2,2%	8,5%
Industria del legno e dei prodotti in legno	0,5%	3,8%
Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	1,5%	2,6%
Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	1,2%	3,3%
Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici, apparecchiature elettriche, elettroniche, mezzi di trasporto	10,1%	20,0%
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	1,7%	3,3%
Costruzioni	6,8%	10,5%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	6,6%	3,3%
Alberghi e ristoranti	1,4%	8,0%
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	30,4%	1,4%
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	6,6%	3,3%
Istruzione	0,9%	3,1%
Sanità e assistenza sociale	9,7%	5,4%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	3,2%	4,5%

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa e Repertorio delle Qualificazioni in Campania

Tabella 51 Imprese beneficiarie di formazione Fondimpresa potenzialmente appartenenti ai cluster tecnologici campani

Settori appartenenti ai distretti	Copertura fondimpresa	%
Aerospazio; Trasporti di superficie e logistica avanzata	232	8,01
Energia e ambiente	54	1,86
Beni culturali	19	0,66
Turismo ed edilizia sostenibile	490	16,92
Biotecnologie e salute dell'uomo	18	0,62
Nuovi Materiali e Nanotecnologie	10	0,35
Non appartenenti a distretti/cluster tecnologici	2073	71,58
Totale	2896	100,00

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa

Tabella 52 Dimensione aziendale di imprese beneficiarie e aderenti a Fondimpresa

	0-9	10-49	50-99	100-249	250-499	> 500	ND	Totale
Imprese raggiunte dai Piani di Fondimpresa	1.235	1.193	213	127	45	27	56	2.896
Imprese aderenti a Fondimpresa nel 2014	13.532	4.096	446	243	58	32	0	18.407
Imprese che ESPRIMONO fabbisogni formativi	9,13%	29,13%	47,76%	52,26%	77,59%	84,38%	100,00%	15,73%
Imprese che - ***NON ESPRIMONO fabbisogni formativi	90,87%	70,87%	52,24%	47,74%	22,41%	15,63%	0,00%	84,27%

Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa

Tabella 53 Incidenza delle imprese beneficiarie sulle imprese aderenti a Fondimpresa

Sezione ATECO 2002	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	51,4	14,4	31,4	14,3	37,2	34,2
Estrazione di minerali	20,0	50,0	n.d.	16,7	54,5	37,5
Attività manifatturiere	23,5	16,4	27,7	24,2	27,8	25,0
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	50,0	33,3	37,5	76,5	75,0	62,5
Costruzioni	9,3	4,0	8,3	13,8	11,6	11,4
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	8,9	3,9	6,7	9,4	11,8	9,5
Alberghi e ristoranti	6,9	4,8	2,3	7,3	8,6	7,1
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	23,2	9,4	24,5	20,7	24,0	21,7
Attività finanziarie	0,0	0,0	0,0	8,2	7,9	6,4
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	13,1	6,9	12,2	12,0	16,1	12,7
Istruzione	14,3	27,3	20,7	20,2	11,3	18,9
Sanità e assistenza sociale	51,3	30,6	29,7	26,2	30,9	29,7
Altri servizi pubblici, sociali e personali	13,3	2,7	1,5	10,5	7,6	8,7
Totale	15,8	9,1	14,7	15,0	18,1	15,7

Fonte: Elaborazione OBR Campania su basi dati Fondimpresa

Tabella 54 Unità produttive raggiunte per provincia e sezione ATECO 2002 (dettaglio manifatturiero) - Anno 2015

	AV	BN	CE	NA	SA	Totale complessivo
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	5	0	6	7	57	75
B - Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0	0	0	0	2	2
C - Estrazione di minerali	1	0	0	1	4	6
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	11	2	20	61	67	161
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	1	0	5	35	14	55
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	3	1	4	18	3	29
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	3	1	1	4	6	15
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	2	2	4	19	14	41
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	1	1	0	6	3	11
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	3	2	4	12	7	28
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	2	1	5	8	15	31
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	3	0	3	11	10	27
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	20	7	12	67	57	163
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	15	5	13	60	40	133
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	2	0	3	16	10	31
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	1	4	8	29	5	47
DN - Altre industrie manifatturiere	1	3	5	16	10	35
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	1	1	3	13	7	25
F - Costruzioni	14	4	31	159	100	308
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	13	7	27	209	129	385
H - Alberghi e ristoranti	1	2	3	47	26	79
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	7	1	19	134	53	214
J - Attività finanziarie	0	0	0	0	3	3
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	17	10	33	126	86	272
M - Istruzione	0	2	2	20	10	34
N - Sanità e assistenza sociale	13	8	19	85	51	176
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	5	2	3	27	30	67
(Vuoto)	0	0	1	0	1	2
Totale complessivo	145	66	234	1190	820	2455

Fonte: Database Fondimpresa

Tabella 55 Unità produttive raggiunte per provincia e sezione ATECO 2002 (dettaglio manifatturiero) – 2014/2015

	AV	BN	CE	NA	SA	Totale complessivo
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	20	2	16	10	122	170
B - Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0	0	0	0	2	2
C - Estrazione di minerali	1	1	0	1	6	9
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	17	7	28	90	93	235
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	3	0	7	62	18	90
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	5	1	8	34	8	56
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	3	1	1	9	10	24
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	2	2	7	25	28	64
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	1	2	0	9	3	15
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	5	2	9	18	8	42
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	5	6	8	12	27	58
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	11	3	4	15	24	57
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	32	10	25	111	74	252
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	22	6	19	96	53	196
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	3	1	8	24	12	48
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	3	5	9	46	8	71
DN - Altre industrie manifatturiere	1	4	7	26	13	51
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	2	1	4	18	7	32
F - Costruzioni	48	12	46	261	161	528
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	23	11	43	326	202	605
H - Alberghi e ristoranti	6	4	4	73	41	128
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	12	4	31	205	119	371
J - Attività finanziarie	0	0	0	6	5	11
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	20	15	43	198	123	399
M - Istruzione	1	4	6	55	13	79
N - Sanità e assistenza sociale	24	15	24	111	71	245
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	8	3	3	50	37	101
Q - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0	0	0	1	1	2
(Vuoto)	0	0	1	0	1	2
Totale complessivo	278	122	361	1892	1290	3943

Fonte: Database Fondimpresa

Tabella 56 Unità produttive raggiunte per classe di addetti e sezione ATECO 2002 (dettaglio manifatturiero) - Anno 2015

	A ≤9	B 10_49	C 50_99	D 100_249	E 250_499	F ≥500	N/D	Totale complessivo
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	34	30	2	9	0	0	0	75
B - Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0	2	0	0	0	0	0	2
C - Estrazione di minerali	0	5	0	1	0	0	0	6
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	56	75	16	8	5	1	0	161
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	22	23	5	2	2	0	1	55
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	9	16	2	2	0	0	0	29
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	6	6	1	2	0	0	0	15
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	17	18	4	1	0	1	0	41
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	3	5	1	1	0	0	1	11
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	7	12	4	4	1	0	0	28
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	8	14	6	3	0	0	0	31
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	12	11	2	1	0	0	1	27
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	53	90	6	11	2	0	1	163
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	45	60	19	6	1	2	0	133
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	12	12	3	0	4	0	0	31
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	7	18	6	8	2	5	1	47
DN - Altre industrie manifatturiere	12	15	5	3	0	0	0	35
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	4	8	9	3	1	0	0	25
F - Costruzioni	159	124	10	8	0	0	7	308
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	197	154	19	4	2	0	9	385
H - Alberghi e ristoranti	43	32	4	0	0	0	0	79
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	66	96	24	10	5	9	4	214
J - Attività finanziarie	3	0	0	0	0	0	0	3
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	128	89	26	19	4	4	2	272
M - Istruzione	25	9	0	0	0	0	0	34
N - Sanità e assistenza sociale	71	62	27	10	5	0	1	176
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	31	23	6	4	1	1	1	67
(Vuoto)	0	0	1	0	0	1	0	2
Totale complessivo	1030	1009	208	120	35	24	29	2455

Fonte: Database Fondimpresa

Tabella 57 Unità produttive raggiunte per classe di addetti e sezione ATECO 2002 (dettaglio manifatturiero) - 2014/2015

	A ≤9	B 10_49	C 50_99	D 100_249	E 250_499	F ≥500	N/D	Totale complessivo
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	100	49	5	11	0	0		170
B - Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0	2	0	0	0	0		2
C - Estrazione di minerali	1	6	0	1	0	0		9
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	79	114	23	13	5	1		235
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	36	41	7	2	2	0		90
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e simili	23	27	4	2	0	0		56
DD - Industria legno e prodotti in legno	8	13	1	2	0	0		24
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	23	32	6	2	0	1		64
DF - Fabbricazione coke, raffinerie di petrolio, tratt. Combustibili nucleari	4	8	1	1	0	0		15
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	11	19	5	5	1	0		42
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	14	30	9	4	1	0		58
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	26	25	2	3	0	0		57
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	88	130	13	17	3	0		252
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	96	92	22	7	2	3		196
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	14	21	4	3	6	0		48
DM - Fabbricazione mezzi di trasporto	12	28	8	9	2	10		71
DN - Altre industrie manifatturiere	18	24	5	3	0	0		51
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	8	9	9	3	2	1		32
F - Costruzioni	302	194	14	8	0	0	0	528
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	326	231	23	8	3	0	4	605
H - Alberghi e ristoranti	73	49	5	1	0	0		128
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	135	158	33	14	5	10	6	371
J - Attività finanziarie	8	1	1	0	0	0		11
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	185	137	36	21	8	4		399
M - Istruzione	54	25	0	0	0	0		79
N - Sanità e assistenza sociale	102	90	30	11	9	0		245
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	47	34	9	5	3	1		101
Q - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	1	1	0	0	0	0		2
(Vuoto)	0	0	1	0	0	1		2
Totale complessivo	1767	1590	276	156	52	32	0	3943

Fonte: Database Fondimpresa

Tabella 58 Imprese iscritte all'INPS per provincia e per sezione Ateco - 2014

	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno	Totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	215	693	58	246	981	2.193
Estrazione di minerali	18	12	8	14	20	72
Attività manifatturiere	1.886	1.066	2.545	8.688	3.955	18.140
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	9	10	15	42	24	100
Costruzioni	1.732	1.270	3.503	8.331	4.116	18.952
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	2.701	1.915	5.739	20.024	7.968	38.347
Alberghi e ristoranti	1.233	833	2.274	7.267	4.292	15.899
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	367	268	747	3.440	1.436	6.258
Attività finanziarie	109	91	197	789	337	1.523
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	1.001	742	2.203	8.207	3.040	15.193
Istruzione	85	88	402	1.044	332	1.951
Sanità e assistenza sociale	459	310	1.118	6.707	1.438	10.032
Altri servizi pubblici, sociali e personali	713	480	1.287	4.866	2.062	9.408
Totale	10.313	7.085	20.038	69.419	29.020	135.875

Nostra Elaborazione su dati INPS 2014

Tabella 59 Lavoratori coinvolti per classe di età e sezione ATECO 2002 (dettaglio manifatturiero) - Anno 2014

	15_24	25_34	35_44	45_54	55_64	Over 65	(Vuoto)	Totale complessivo
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	36	268	417	404	216	14	0	1355
C - Estrazione di minerali	0	5	20	62	40	3	0	130
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	60	568	770	826	415	16	0	2655
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	24	175	229	155	55	6	0	644
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	13	101	116	141	59	7	0	437
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	1	44	68	78	33	3	0	227
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	6	119	221	183	79	5	0	613
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	3	31	62	102	52	1	0	251
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	5	105	228	205	61	1	0	605
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	5	165	287	248	81	4	0	790
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	3	57	152	215	68	6	0	501
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	26	456	713	761	346	20	0	2322
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	16	298	607	550	238	15	0	1724
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	4	135	312	198	180	14	0	843
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	15	288	946	817	374	12	0	2452
DN - Altre industrie manifatturiere	1	110	218	169	66	7	0	571
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	3	48	94	321	374	15	2	857
F - Costruzioni	67	620	935	1056	608	73	0	3359
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	77	721	1183	946	340	25	0	3292
H - Alberghi e ristoranti	48	174	151	193	122	19	0	707
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	133	1773	3966	4339	4737	143	0	15091
J - Attività finanziarie	1	7	18	11	3	0	0	40
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	43	672	1009	858	590	93	0	3265
M - Istruzione	9	83	177	126	56	3	0	454
N - Sanità e assistenza sociale	10	407	1354	1999	952	84	1	4807
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	11	139	334	629	453	37	0	1603
Q - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0	2	7	2	0	0	0	11
(Vuoto)	0	12	29	22	11	0	0	74
Totale complessivo	620	7583	14623	15616	10609	626	3	49680

Fonte: Base dati Fondimpresa

Tabella 60 *Lavoratori coinvolti per inquadramento professionale e sezione ATECO 2002 (dettaglio manifatturiero) - Anno 2014*

	Impiegato amministrativo e tecnico	Impiegato direttivo	Operaio generico	Operaio qualificato	Quadro	Vuoto	Totale complessi vo
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	110	5	968	272	0	0	1355
C - Estrazione di minerali	24	11	12	77	6	0	130
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	593	85	1189	742	46	0	2655
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	106	8	391	134	5	0	644
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	61	6	286	83	1	0	437
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	41	3	102	78	3	0	227
DE - Fabbricazione della pasta-carta, carta e cartone, dei prodotti di carta; stampa editoria	163	13	257	163	17	0	613
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	119	14	44	45	29	0	251
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	256	17	200	99	33	0	605
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	210	11	353	205	11	0	790
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	87	2	255	151	6	0	501
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	541	46	807	909	19	0	2322
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	503	63	622	503	33	0	1724
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecch. elettriche, elettroniche ed ottiche	418	21	114	209	81	0	843
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	653	98	571	926	204	0	2452
DN - Altre industrie manifatturiere	204	2	235	108	22	0	571
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	439	45	252	79	42	0	857
F - Costruzioni	602	45	1086	1615	11	0	3359
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	1399	78	1010	760	45	0	3292
H - Alberghi e ristoranti	92	14	385	202	4	10	707
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	9951	142	1150	2577	1271	0	15091
J - Attività finanziarie	32	4	4	0	0	0	40
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	1399	96	1355	334	81	0	3265
M - Istruzione	330	42	33	44	5	0	454
N - Sanità e assistenza sociale	3463	154	422	723	45	0	4807
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	499	77	463	544	20	0	1603
Q - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	10	0	0	1	0	0	11
(Vuoto)	3	5	54	11	1	0	74
Totale complessivo	22308	1107	12620	11594	2041	10	49680

Fonte: Base dati Fondimpresa

Tabella 61 Lavoratori coinvolti per sezione ATECO 2002 (dettaglio manifatturiero) - Variazione 2014/2015

	Totale 2015	Totale 2014	Variazione %
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	1109	1355	-18,2
B - Pesca, piscicoltura e servizi connessi	29	130	-77,7
C - Estrazione di minerali	59	2655	-97,8
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	2432	644	277,6
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	447	437	2,3
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	304	227	33,9
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	186	613	-69,7
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	548	251	118,3
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	152	605	-74,9
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	532	790	-32,7
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	425	501	-15,2
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	292	2322	-87,4
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	1867	1724	8,3
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	1442	843	71,1
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	394	2452	-83,9
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	1331	571	133,1
DN - Altre industrie manifatturiere	333	857	-61,1
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	764	3359	-77,3
F - Costruzioni	2499	3292	-24,1
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	2997	707	323,9
H - Alberghi e ristoranti	542	15091	-96,4
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	10935	40	27237,5
J - Attività finanziarie	9	3265	-99,7
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	2753	454	506,4
M - Istruzione	252	4807	-94,8
N - Sanità e assistenza sociale	3017	1603	88,2
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	786	11	7045,5
(Vuoto)	31	74	-58,1
Totale complessivo	36467	49680	-26,6

Fonte: Elaborazione OBR Campania su Base dati Fondimpresa

Tabella 62 Unità produttive raggiunte per provincia e sezione ATECO 2002 (dettaglio manifatturiero) – V.A.
- 2014

	AV	BN	CE	NA	SA	Totale complessivo
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	19	2	16	8	110	155
C - Estrazione di minerali	1	1	0	1	6	9
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	14	6	19	71	79	189
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	3	0	4	51	11	69
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	2	0	8	27	8	45
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	1	0	1	6	6	14
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	0	2	5	16	21	44
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	1	1	0	8	3	13
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	3	2	8	13	4	30
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	4	6	5	9	19	43
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	9	3	1	11	20	44
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	21	5	23	86	49	184
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	14	3	15	80	33	145
DI - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	2	1	7	18	10	38
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	3	3	9	40	6	61
DN - Altre industrie manifatturiere	0	3	5	19	9	36
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	2	1	3	13	6	25
F - Costruzioni	46	8	27	199	122	402
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	17	7	27	213	128	392
H - Alberghi e ristoranti	5	3	2	51	27	88
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	10	3	22	152	89	276
J - Attività finanziarie	0	0	0	6	3	9
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	14	8	27	137	79	265
M - Istruzione	1	3	6	46	6	62
N - Sanità e assistenza sociale	21	11	19	84	55	190
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	6	1	1	42	14	64
Q - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0	0	0	1	1	2
Totale complessivo	219	83	261	1.408	925	2.896

Fonte: Base dati Fondimpresa 2014

Tabella 63 Unità produttive raggiunte per classe di addetti e sezione ATECO 2002 (dettaglio manifatturiero) – V.A. - 2014

	A ≤9	B 10_49	C 50_99	D 100_249	E 250_499	F ≥500	N/D	Totale
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	92	43	5	10	0	0	5	155
C - Estrazione di minerali	1	6	0	1	0	0	1	9
DA - Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	63	92	17	11	5	1	0	189
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	24	34	6	2	1	0	2	69
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	20	21	3	1	0	0	0	45
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	4	8	1	1	0	0	0	14
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	13	26	4	1	0	0	0	44
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	3	7	1	1	0	0	1	13
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	5	15	4	4	1	0	1	30
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	10	23	5	4	1	0	0	43
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	20	19	1	3	0	0	1	44
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prodotti in metallo	66	93	10	11	3	0	1	184
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	49	69	20	3	1	2	1	145
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche, elettroniche ed ottiche	9	17	3	3	6	0	0	38
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	9	24	8	6	2	10	2	61
DN - Altre industrie manifatturiere	11	16	4	3	0	0	2	36
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	6	6	7	3	2	1	0	25
F - Costruzioni	230	148	10	7	0	0	7	402
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	206	153	15	8	2	0	8	392
H - Alberghi e ristoranti	49	34	4	1	0	0	0	88
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	90	120	26	13	5	8	14	276
J - Attività finanziarie	6	1	1	0	0	0	1	9
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	115	95	26	15	5	3	6	265
M - Istruzione	39	23	0	0	0	0	0	62
N - Sanità e assistenza sociale	66	77	27	10	8	0	2	190
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	28	22	4	5	3	1	1	64
Q - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	1	1	0	0	0	0	0	2
(Vuoto)	0	0	1	0	0	1	0	2
Totale complessivo	1235	1193	213	127	45	27	56	2896

Fonte: Base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 64 Lavoratori coinvolti per tipologia contrattuale e sezione ATECO 2002
(dettaglio manifatturiero), V.A. - 2014

Sezione ATECO 2002	Appr.	Cassa integr.	Contr. a prog.	Contr. a tempo det.	Contr. a tempo indet.	Contr. di lav. a tempo parz.	Contr. di lav. interm.	Contr. di lav. ripart.	Cont inser.	Mob.	nd	Totale
A - Agricoltura caccia e silvicoltura	1	0	1	1105	243	5	0	0	0	0	0	1355
C - Estrazione di minerali	0	0	0	2	125	3	0	0	0	0	0	130
DA - Industrie alimentari, bevande e tabacco	30	28	0	464	2054	74	3	0	2	0	0	2655
DB - Industrie tessili e dell'abbigliamento	13	0	0	21	586	19	1	2	1	1	0	644
DC - Industrie conciarie, fabbricazione di prodotti in cuoio, pelle e similari	9	45	0	30	322	31	0	0	0	0	0	437
DD - Industria del legno e dei prodotti in legno	0	31	0	19	166	11	0	0	0	0	0	227
DE - Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone, dei prodotti di carta; stampa ed editoria	4	18	0	41	544	6	0	0	0	0	0	613
DF - Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	6	0	0	11	234	0	0	0	0	0	0	251
DG - Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	3	0	2	44	553	2	0	0	1	0	0	605
DH - Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	9	24	0	57	694	4	1	1	0	0	0	790
DI - Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	0	0	0	8	487	5	0	0	1	0	0	501
DJ - Metallurgia, fabbricazione di prod in metallo	17	27	7	158	2094	11	0	0	8	0	0	2322
DK - Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	15	3	2	88	1591	22	2	0	1	0	0	1724
DL - Fabbricazione di macchine elettriche e di apparecch.elettriche, elettroniche ed ottiche	0	0	0	5	836	2	0	0	0	0	0	843
DM - Fabbricazione di mezzi di trasporto	2	6	1	34	2406	3	0	0	0	0	0	2452
DN - Altre industrie manifatturiere	1	3	0	50	511	6	0	0	0	0	0	571
E - Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	0	0	0	2	852	3	0	0	0	0	0	857
F - Costruzioni	11	6	1	292	2992	41	3	1	11	1	0	3359
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	19	28	12	205	2912	114	1	0	1	0	0	3292
H - Alberghi e ristoranti	3	0	0	165	500	29	0	0	0	0	10	707
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	35	0	0	263	14552	229	7	0	5	0	0	15091
J - Attività finanziarie	0	0	0	1	39	0	0	0	0	0	0	40
K - Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	71	592	16	241	2301	43	1	0	0	0	0	3265
M - Istruzione	0	0	0	172	280	1	1	0	0	0	0	454
N - Sanità e assistenza sociale	19	0	4	220	4332	217	4	3	8	0	0	4807
O - Altri servizi pubblici, sociali e personali	1	0	0	38	1536	26	0	0	2	0	0	1603
Q - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	11
(Vuoto)	0	0	0	3	71	0	0	0	0	0	0	74
Totale complessivo	269	811	46	3739	43824	907	24	7	41	2	10	49680

Fonte: Base dati Fondimpresa, 2014

Tabella 65 Imprese attive in Campania per provincia e per Sezione Ateco 2002 con dettaglio delle imprese manifatturiere, INPS

Sezione ATECO 2002	AV	BN	CE	NA	SA	Totale
Estrazione di minerali	18	12	8	14	20	72
Industrie alimentari e delle bevande	475	327	620	1.953	1.188	4.563
Industria del tabacco	2	4	1	.	.	7
Industrie tessili	21	31	41	177	46	316
Confezione di articoli di abbigliamento; preparazione, tintura e confezione di pellicce	111	65	147	1.089	210	1.622
Preparazione e concia del cuoio; fabbricazione di articoli da viaggio, borse, marocchineria, selleria e calzature	280	14	250	641	49	1.234
Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero, esclusi i mobili; fabbricazione di articoli in materiali da intreccio	116	52	99	367	229	863
Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone e dei prodotti di carta	13	6	33	96	51	199
Editoria, stampa e riproduzione di supporti registrati	59	39	60	376	174	708
Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	4	4	6	33	22	69
Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	31	18	51	124	57	281
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	26	36	66	150	125	403
Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	120	86	160	336	304	1.006
Metallurgia	25	9	24	87	40	185
Fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo, esclusi macchine e impianti	333	183	448	1.475	673	3.112
Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	91	37	120	435	260	943
Fabbricazione di macchine per ufficio, di elaboratori e sistemi informatici	8	3	15	50	27	103
Fabbricazione di macchine ed apparecchi elettrici n.c.a.	45	59	120	337	132	693
Fabbricazione di apparecchi radiotelevisivi e di apparecchiature per le comunicazioni	17	12	33	65	28	155
Fabbricazione di apparecchi medicali, di apparecchi di precisione, di strumenti ottici e di orologi	25	12	44	197	82	360
Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	10	6	8	20	19	63
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	10	12	39	214	54	329
Fabbricazione di mobili; altre industrie manifatturiere	43	36	123	373	130	705
Recupero e preparazione per il riciclaggio	21	15	37	93	55	221
Totale Manifatturiere	1.886	1.066	2.545	8.688	3.955	18.140
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	9	10	15	42	24	100
Costruzioni	1.732	1.270	3.503	8.331	4.116	18.952
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	2.701	1.915	5.739	20.024	7.968	38.347
Alberghi e ristoranti	1.233	833	2.274	7.267	4.292	15.899
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	367	268	747	3.440	1.436	6.258
Attività finanziarie	109	91	197	789	337	1.523
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	1.001	742	2.203	8.207	3.040	15.193
Istruzione	85	88	402	1.044	332	1.951
Sanità e assistenza sociale	459	310	1.118	6.707	1.438	10.032
Altri servizi pubblici, sociali e personali	713	480	1.287	4.866	2.062	9.408
Totale	10.313	7.085	20.038	69.419	29.020	135.875

Fonte: Osservatorio INPS sulle Imprese, 2014

Tabella 66 Imprese in Campania per classe di addetti e per Sezione Ateco 2002 con dettaglio delle imprese manifatturiere, INPS

Sezione ATECO 2002	0-9	10-49	Da 50 a 99	Da 100 a 199	Da 200 a 499	> 500	Totale
Estrazione di minerali	50	20	2	0	0	0	72
Industrie alimentari e delle bevande	3975	507	52	21	4	4	4.563
Industria del tabacco	5	2	0	0	0	0	7
Industrie tessili	266	47	2	1	0	0	316
Confezione di articoli di abbigliamento; preparazione, tintura e confezione di pellicce	1282	324	11	4	1	0	1.622
Preparazione e concia del cuoio; fabbricazione di articoli da viaggio, borse, marocchineria, selleria e calzature	789	417	23	5	0	0	1.234
Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero, esclusi i mobili; fabbricazione di articoli in materiali da intreccio	768	90	4	1	0	0	863
Fabbricazione della pasta-carta, della carta e del cartone e dei prodotti di carta	132	54	9	1	2	1	199
Editoria, stampa e riproduzione di supporti registrati	618	80	8	2	0	0	708
Fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari	36	30	2	1	0	0	69
Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre sintetiche e artificiali	188	76	11	4	1	1	281
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	278	97	18	9	1	0	403
Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	886	108	11	0	1	0	1.006
Metallurgia	140	35	7	2	1	0	185
Fabbricazione e lavorazione dei prodotti in metallo, esclusi macchine e impianti	2546	499	44	17	5	1	3.112
Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici	741	184	12	4	2	0	943
Fabbricazione di macchine per ufficio, di elaboratori e sistemi informatici	88	11	1	3	0	0	103
Fabbricazione di macchine ed apparecchi elettrici n.c.a.	530	136	20	6	1	0	693
Fabbricazione di apparecchi radiotelevisivi e di apparecchiature per le comunicazioni	124	26	2	2	1	0	155
Fabbricazione di apparecchi medicali, di apparecchi di precisione, di strumenti ottici e di orologi	319	37	3	1	0	0	360
Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	46	13	2	1	0	1	63
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	234	74	10	7	2	2	329
Fabbricazione di mobili; altre industrie manifatturiere	616	83	3	2	1	0	705
Recupero e preparazione per il riciclaggio	170	46	3	1	1	0	221
Totale Attività manifatturiere	14777	2976	258	95	24	10	18.140
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	61	24	8	3	2	2	100
Costruzioni	17733	1151	54	12	2	0	18.952
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	36072	2115	104	30	21	5	38.347
Alberghi e ristoranti	14486	1315	73	20	5	0	15.899
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	5119	961	98	47	22	11	6.258
Attività finanziarie	1432	72	13	3	0	3	1.523
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	13875	1077	116	71	33	21	15.193
Istruzione	1547	346	47	11	0	0	1.951
Sanità e assistenza sociale	9444	468	68	37	15	0	10.032
Altri servizi pubblici, sociali e personali	8702	615	51	22	14	4	9.408
Totale	123298	11140	892	351	138	56	135.875

Fonte: Osservatorio INPS sulle Imprese, 2014

Tabella 67 Lavoratori delle imprese per qualifiche dei lavoratori e per sesso, per sezione ATECO 2002, 20

Sezione ATECO 2002	Sesso	Operai	Impiegati	Quadri	Dirigenti	Apprendisti	Altro	TOTALE
Estrazione di minerali	Maschi	549	253	55	5	1	0	863
	Femmine	3	118	7	3	0	0	131
	TOTALE	552	371	62	8	1	0	994
Attività manifatturiere	Maschi	115.923	22.901	2.511	842	3.319	192	145.688
	Femmine	33.517	13.386	315	83	1.264	89	48.654
	TOTALE	149.440	36.287	2.826	925	4.583	281	194.342
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	Maschi	2.346	3.019	353	45	273	0	6.036
	Femmine	16	822	39	5	5	0	887
	TOTALE	2.362	3.841	392	50	278	0	6.923
Costruzioni	Maschi	74.304	6.308	102	97	1.887	0	82.698
	Femmine	637	5.074	10	10	105	0	5.836
	TOTALE	74.941	11.382	112	107	1.992	0	88.534
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	Maschi	63.546	25.201	521	131	3.326	0	92.725
	Femmine	32.951	33.578	230	10	3.190	0	69.959
	TOTALE	96.497	58.779	751	141	6.516	0	162.684
Alberghi e ristoranti	Maschi	48.665	3.407	107	17	2.316	0	54.512
	Femmine	35.311	3.839	32	7	1.810	0	40.999
	TOTALE	83.976	7.246	139	24	4.126	0	95.511
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	Maschi	55.167	22.591	2.178	242	525	141	80.844
	Femmine	2.369	14.814	602	18	213	64	18.080
	TOTALE	57.536	37.405	2.780	260	738	205	98.924
Attività finanziarie	Maschi	298	7.609	4.309	173	99	0	12.488
	Femmine	111	7.262	1.400	13	149	0	8.935
	TOTALE	409	14.871	5.709	186	248	0	21.423
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	Maschi	48.010	21.672	882	273	1.594	42	72.473
	Femmine	23.690	25.505	226	36	1.173	491	51.121
	TOTALE	71.700	47.177	1.108	309	2.767	533	123.594
Istruzione	Maschi	662	8.595	6	13	42	1	9.319
	Femmine	2.027	29.928	4	10	112	0	32.081
	TOTALE	2.689	38.523	10	23	154	1	41.400
Sanità e assistenza sociale	Maschi	7.127	8.322	58	53	63	236	15.859
	Femmine	8.762	19.227	48	20	211	87	28.355
	TOTALE	15.889	27.549	106	73	274	323	44.214
Altri servizi pubblici, sociali e personali	Maschi	25.276	7.358	148	69	741	152	33.744
	Femmine	12.605	7.631	34	16	1.798	111	22.195
	TOTALE	37.881	14.989	182	85	2.539	263	55.939
TOTALE	Maschi	441.873	137.236	11.230	1.960	14.186	764	607.249
	Femmine	151.999	161.184	2.947	231	10.030	842	327.233
	TOTALE	593.872	298.420	14.177	2.191	24.216	1.606	934.482

Fonte: Osservatorio sul lavoro dipendente INPS, 2014

Tabella 68 Andamento delle previsioni di assunzioni non stagionali in Campania (2013-2015) per le 25 Classi di Professioni con maggiore frequenza nel 2015

	2013	2014	2015
512 - Addetti alle vendite	1770	3590	3080
815 - Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	80	40	3060
612 - Artigiani e operai specializ. Costruzioni -mantenimento strutture edili	2050	1530	2730
522 - Esercenti e addetti nelle attività di ristorazione	1150	1860	2040
613 - Artigiani e operai specializ. Addetti rifiniture delle costruzioni	440	1180	1820
742 - Conduuttori di veicoli a motore e a trazione animale	1810	1450	1710
411 - Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	1410	2120	1640
331 - Tecnici organizzazione e amministrazione delle attività produttive	600	510	740
842 - Personale non qualificato delle costruzioni e professioni assimilate	1000	190	710
321 - Tecnici della salute	710	440	670
814 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia	1700	2840	630
744 - Conduuttori macch. Movimento terra, sollevamento e maneggio materiali	390	620	630
211 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, fisiche e naturali	340	290	630
264 - Professori di scuola primaria, preprimaria e professioni assimilate	410	590	620
422 - Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela	660	310	540
333 - Tecnici dei rapporti con i mercati	510	310	450
263 - Professori di scuola secondaria, post-secondaria e profess. Assimilate	280	530	410
745 - Marinai di coperta e operai assimilati	40	50	410
312 - Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni	280	350	390
313 - Tecnici in campo ingegneristico	260	220	390
-728 - Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	190	220	390
653 - Artigiani e operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento	150	300	380
421 - Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro	340	290	380
623 - Meccanici artigianali, montatori e manutentori macch. fisse e mobili	1490	280	370
726 - Operai macch. dell'industria tessile, delle confezioni e assimilati	170	240	370

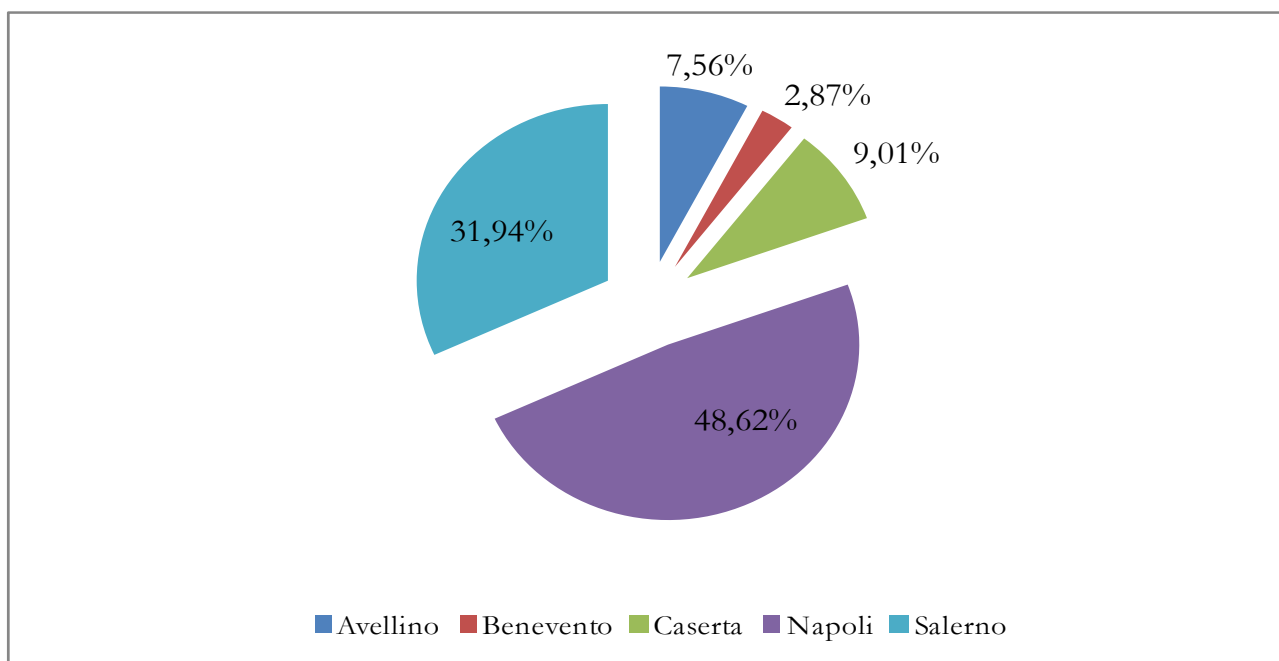
Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati EXCELSIOR UNIONCAMERE

Tabella 69 Tasso di attività e di occupazione nei maggiori SLL urbani del Mezzogiorno, 2011

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

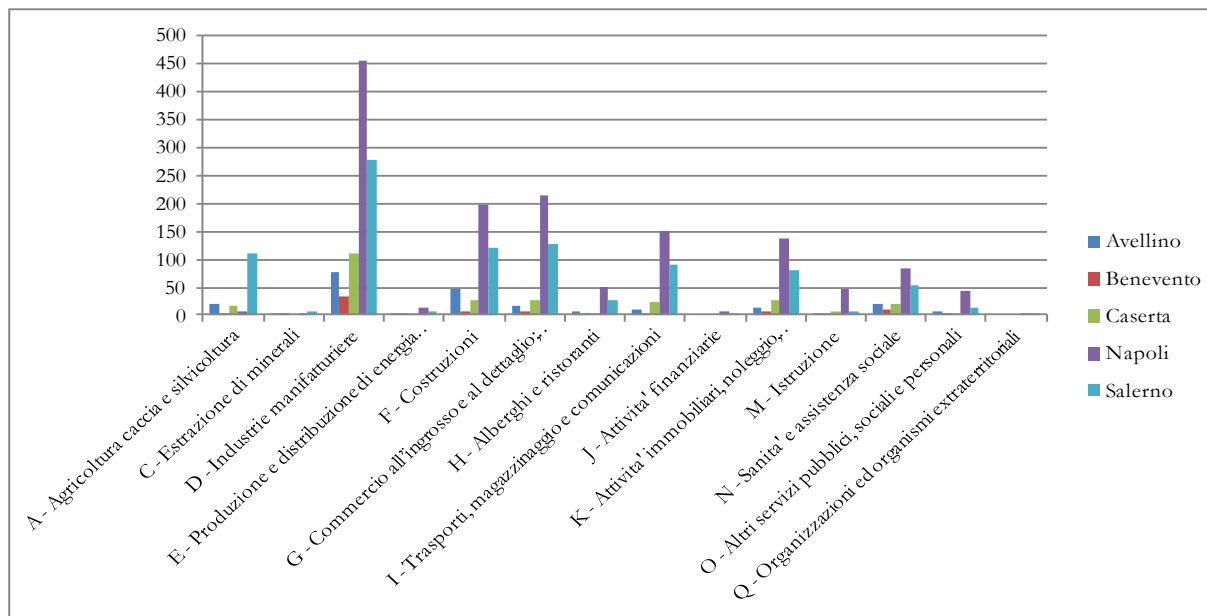
Fonte: Rapporto Svimez 2014

Figura 1 Imprese raggiunte da Fondimpresa per provincia ATECO 2002 – Conto Formazione + Conto di Sistema – Distribuzione Percentuale - 2014



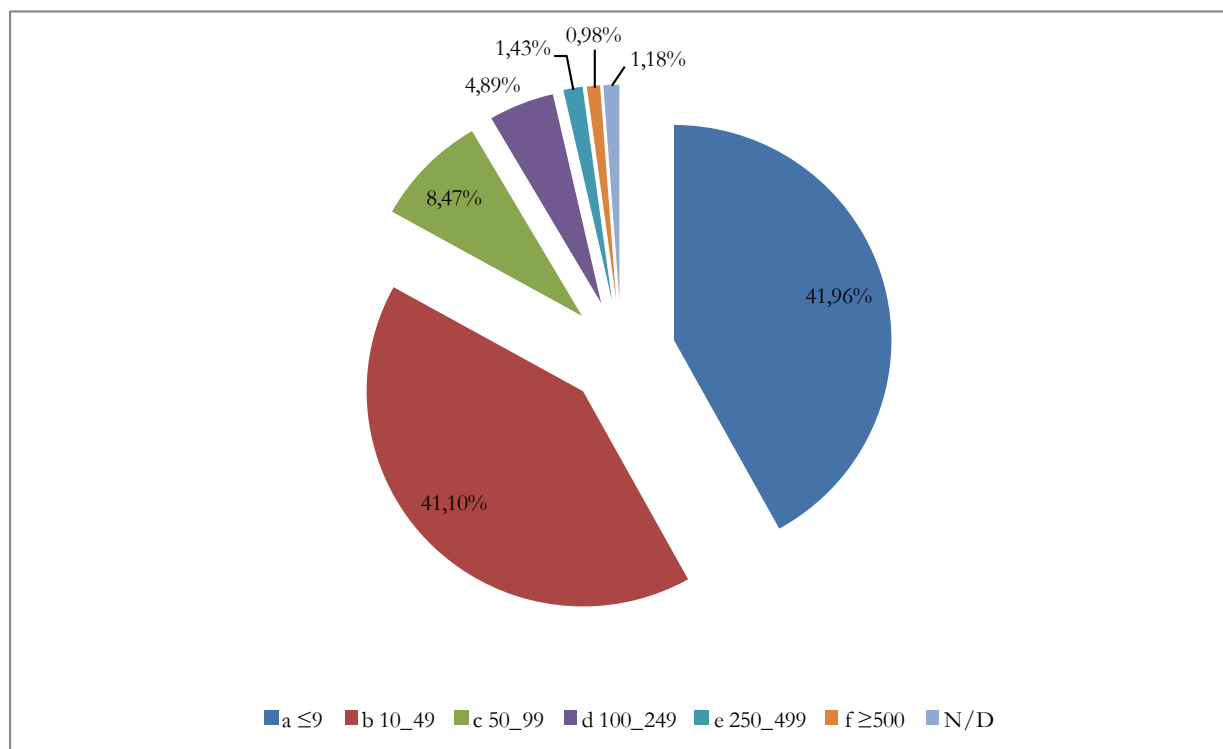
Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Figura 2 Distribuzione delle imprese raggiunte da Fondimpresa attraverso i canali di finanziamento del Conto Formazione e del Conto di Sistema per provincia e sezione ATECO 2002 . V.A. - 2014



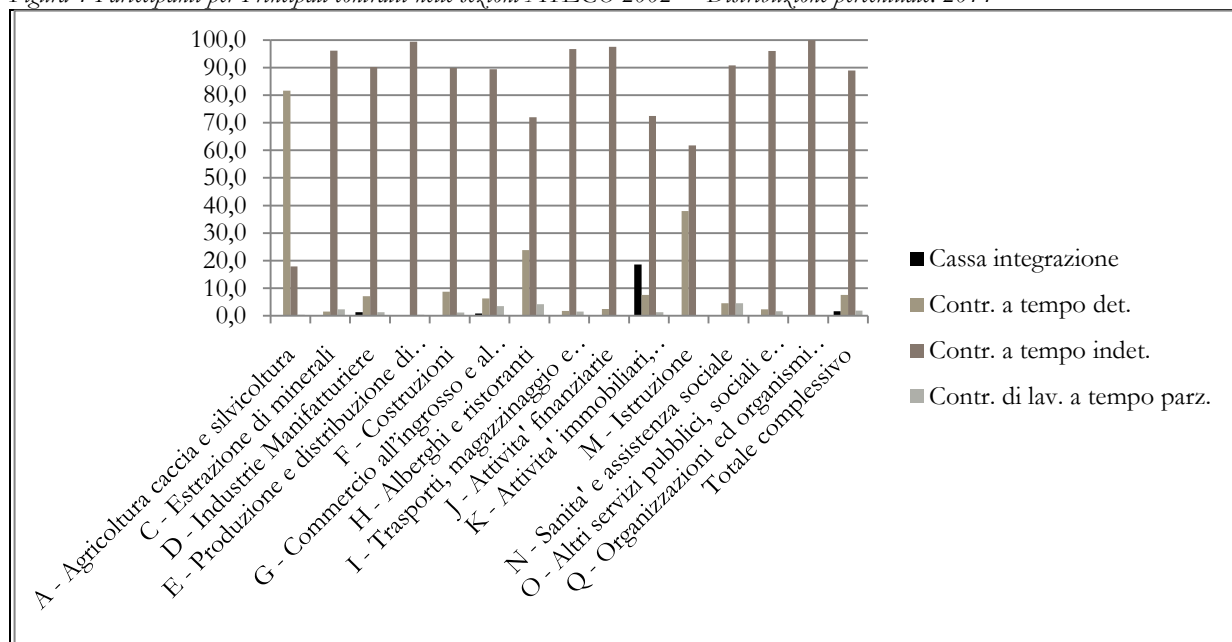
Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Figura 3 Imprese raggiunte da Fondimpresa per classe di addetti – Conto Formazione + Conto di Sistema – Distribuzione percentuale - 2014



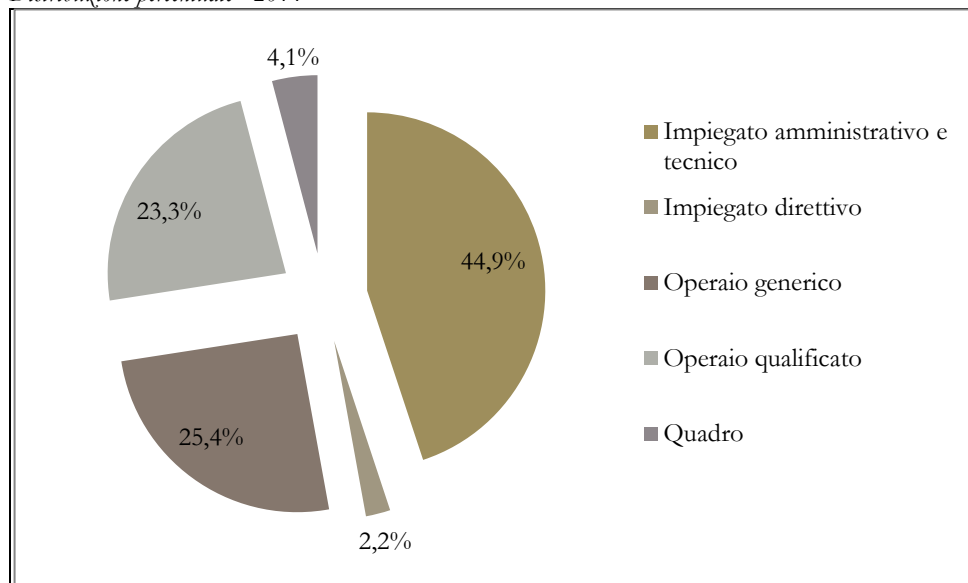
Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Figura 4 Partecipanti per Principali contratti nelle sezioni ATECO 2002 - Distribuzione percentuale. 2014



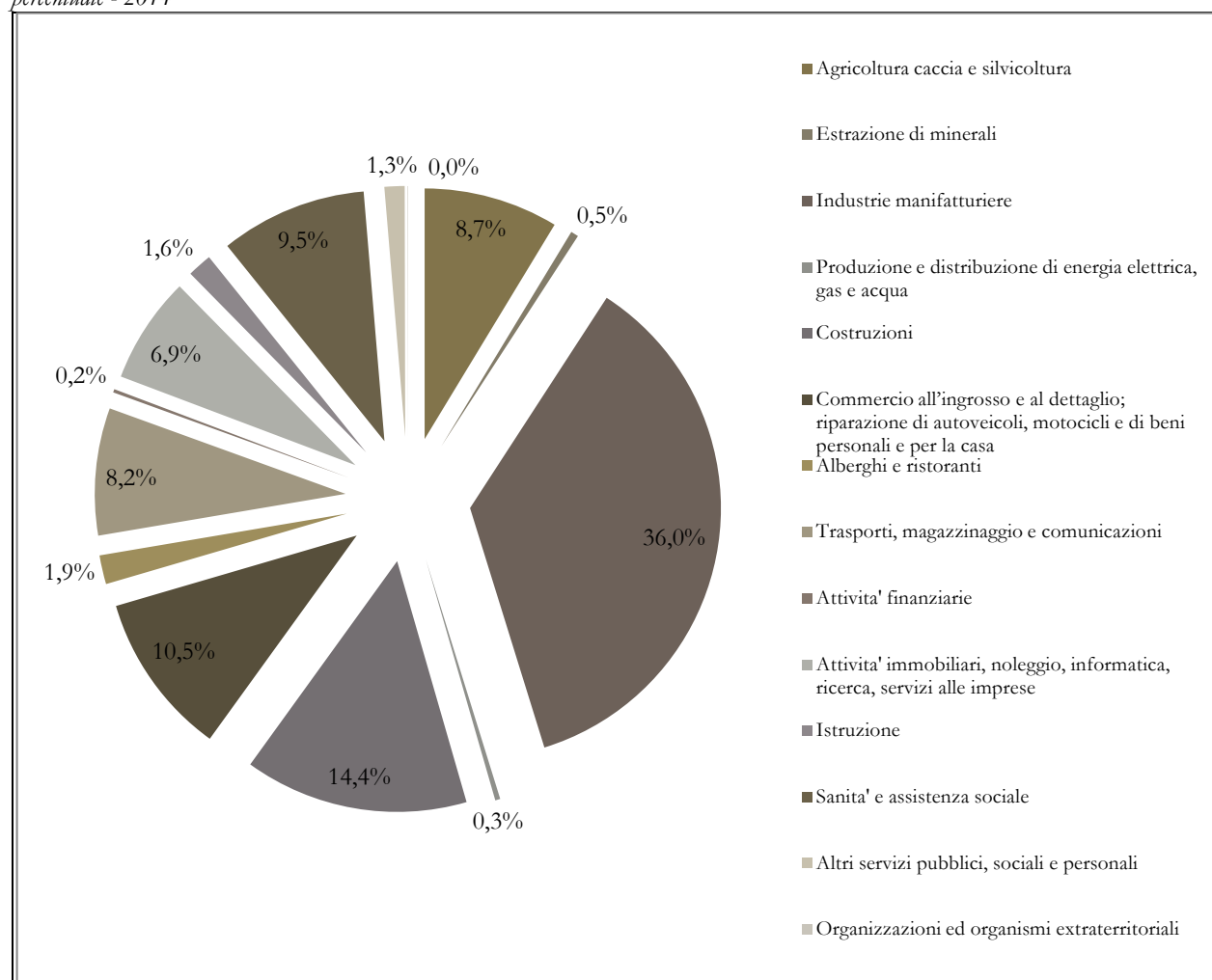
Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Figura 5 Lavoratori raggiunti attraverso Conto Formazione e Conto di Sistema di Fondimpresa per Inquadramento professionale. - Distribuzione percentuale - 2014



Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

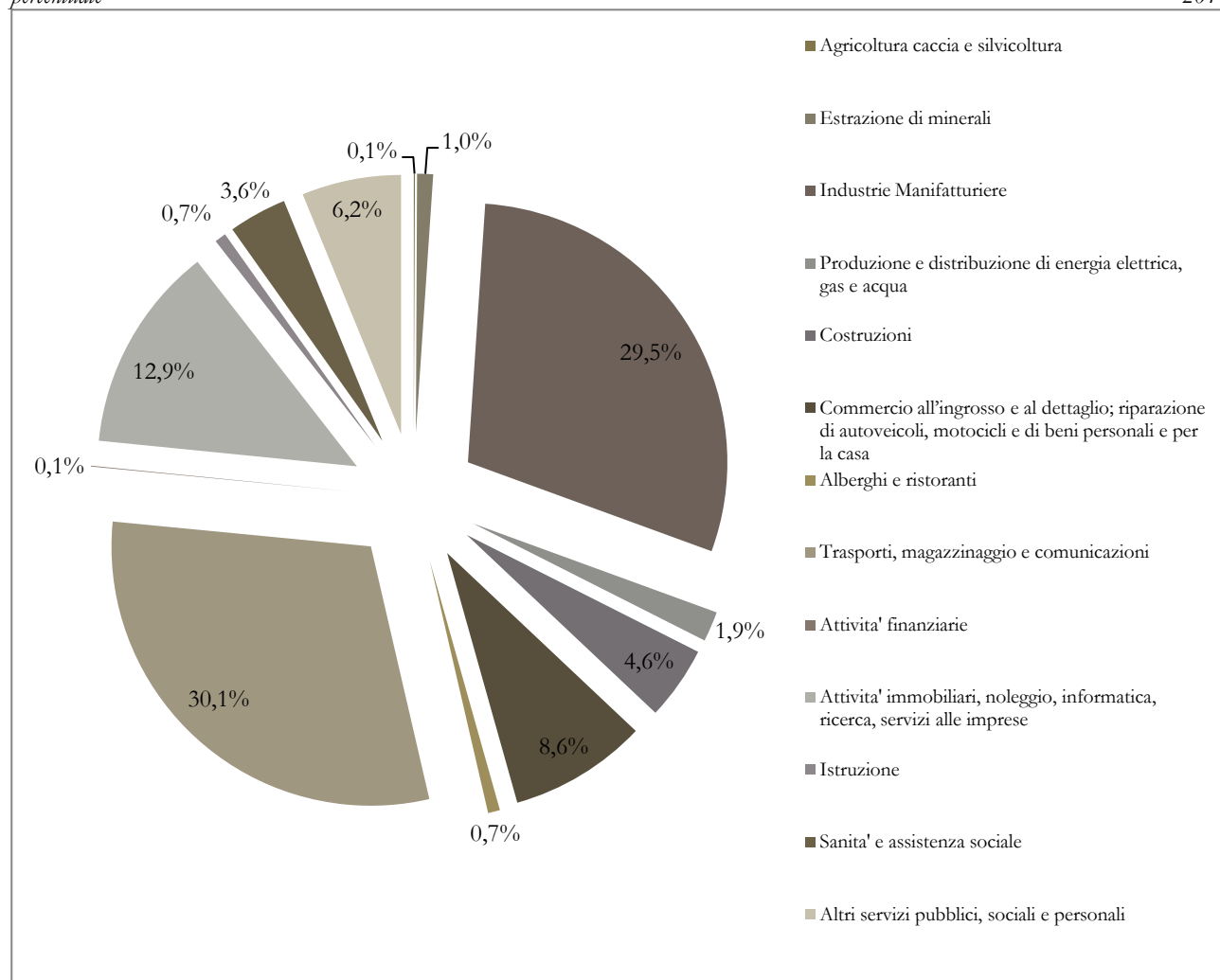
Figura 6 Ore di formazione erogate attraverso Fondimpresa e per sezione ATECO 2002 nell'ambito del Conto di Sistema – Distribuzione percentuale - 2014



Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

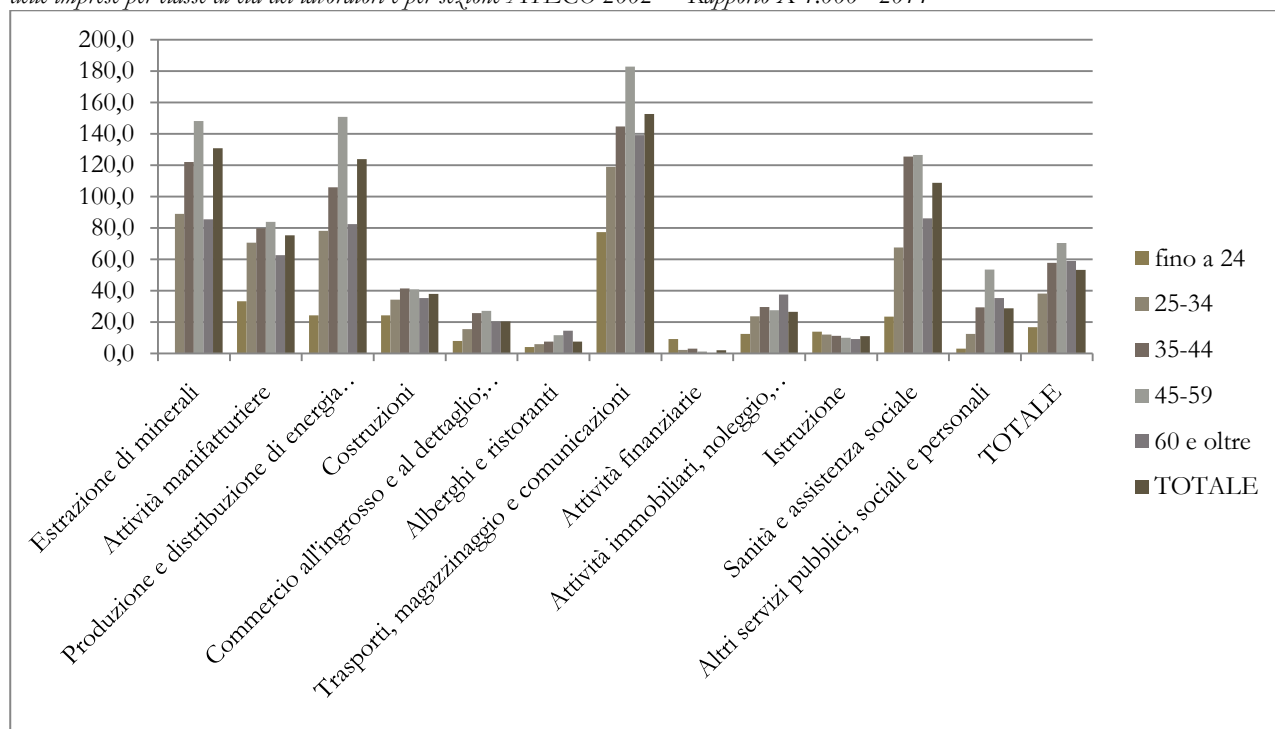
Figura 7 Ore di formazione erogate attraverso Fondimpresa e per sezione ATECO 2002 nell'ambito del Conto Formazione – Distribuzione percentuale

2014



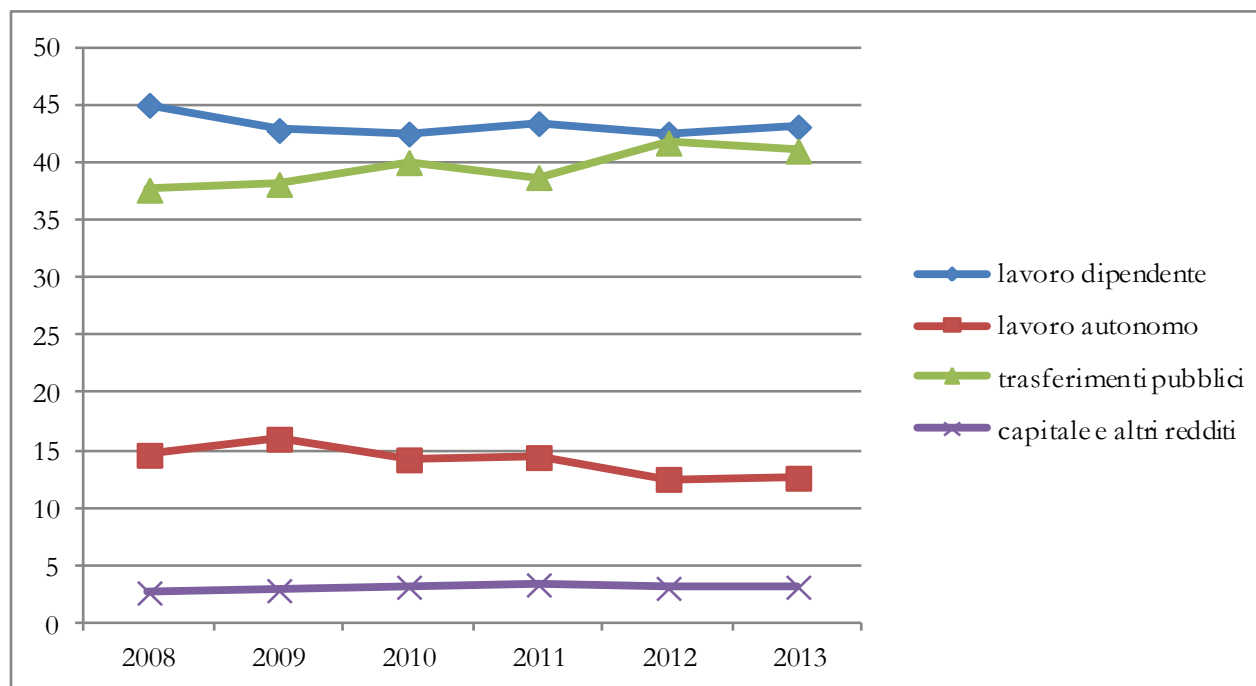
Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa, 2014

Figura 8 Lavoratori delle imprese raggiunte da Fondimpresa per classe di età dei lavoratori e per sezione ATECO 2002 sul totale lavoratori delle imprese per classe di età dei lavoratori e per sezione ATECO 2002 - Rapporto X 1.000 - 2014



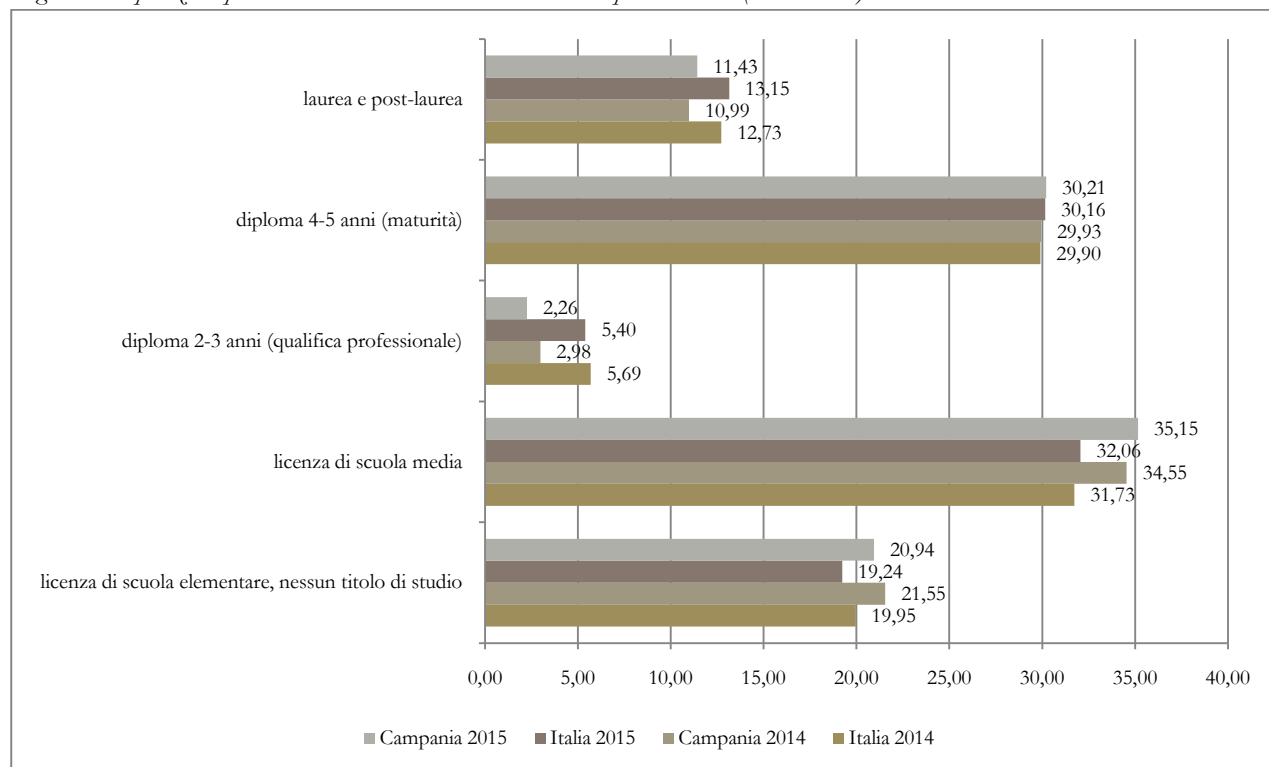
Fonte: Elaborazione OBR Campania su base dati Fondimpresa e Osservatorio sui Lavoratori dipendenti INPS, 2014

Figura 9 Famiglie (%) della Campania per fonte di reddito del principale percettore



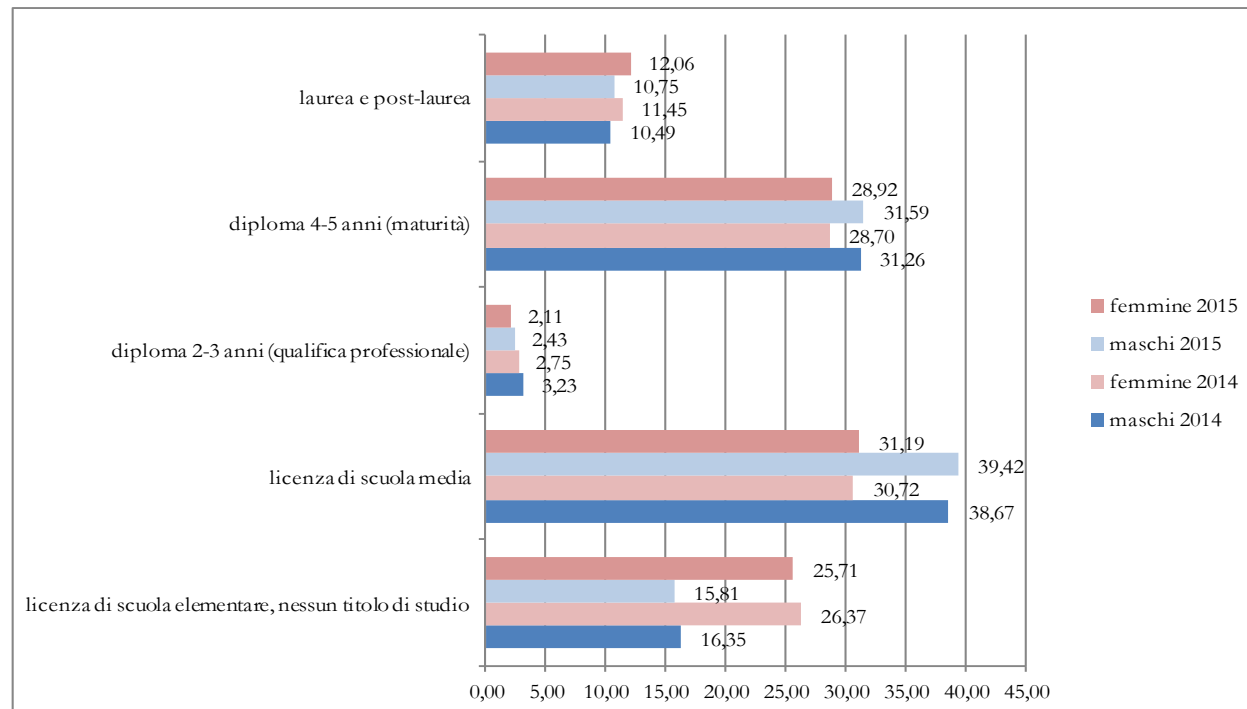
Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT SILC 2013

Figura 9a Popolazione per titoli di studio con oltre 15 anni in Campania e Italia (2014-2015)



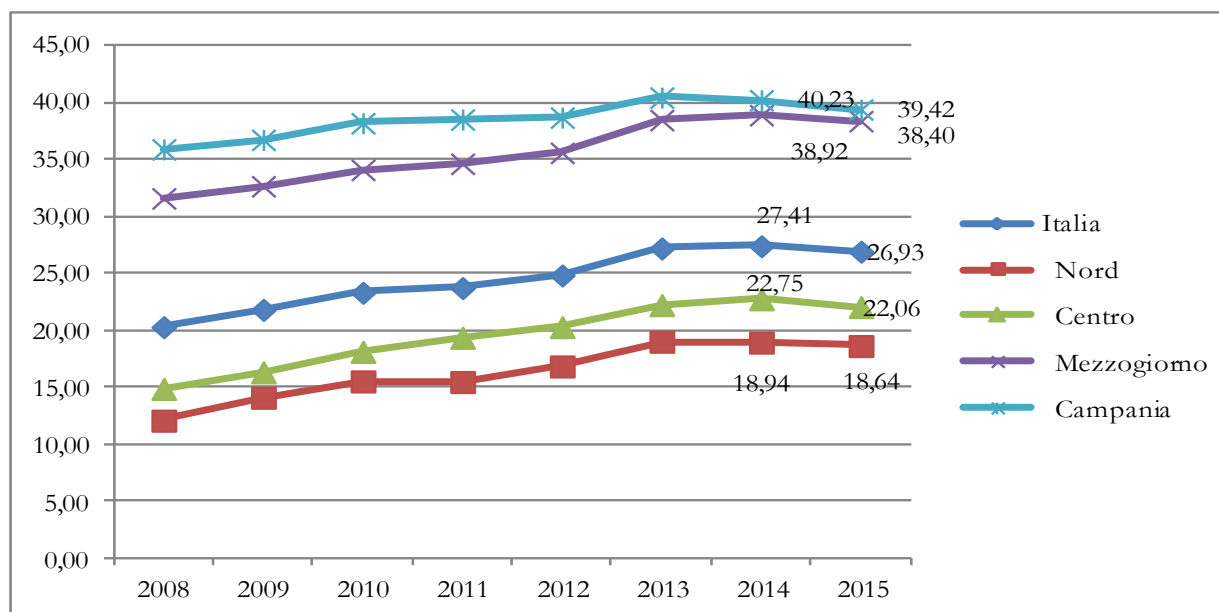
Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Istat

Figura 9b Popolazione per titoli di studio e sesso con oltre 15 anni in Campania (2014-2015)



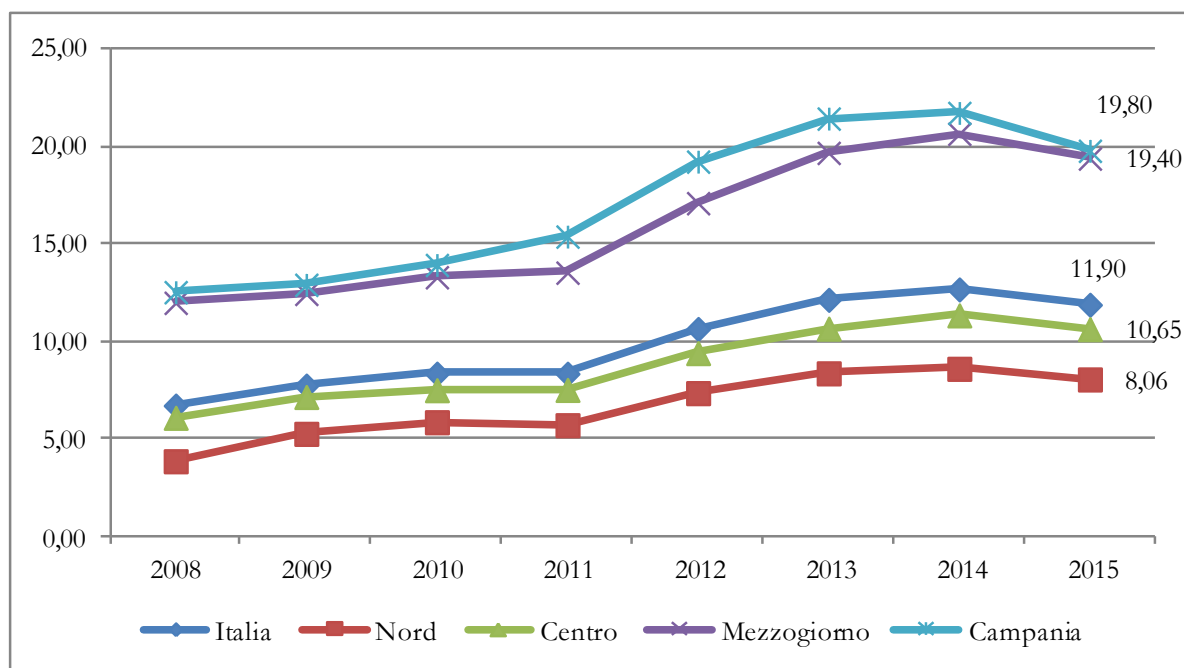
Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Istat

Figura 10 Confronto tra percentuali di giovani NEET (15-34 anni) dal 2008 al 2015



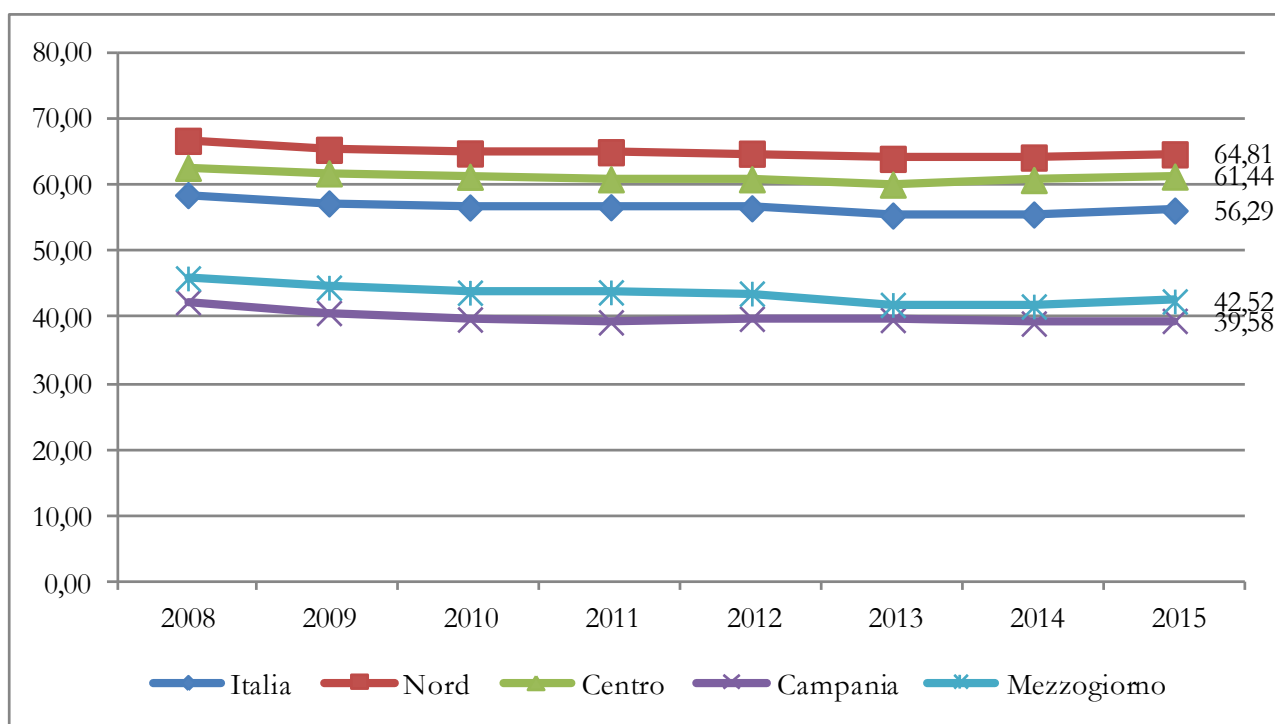
Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Istat

Figura 11a Tassi di disoccupazione 2008-2015



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

Figura 11b Tassi di occupazione 2008-2015



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

Figura 12 Dinamica degli occupati per genere (maschi e donne) e titolo di studio 2010-2015

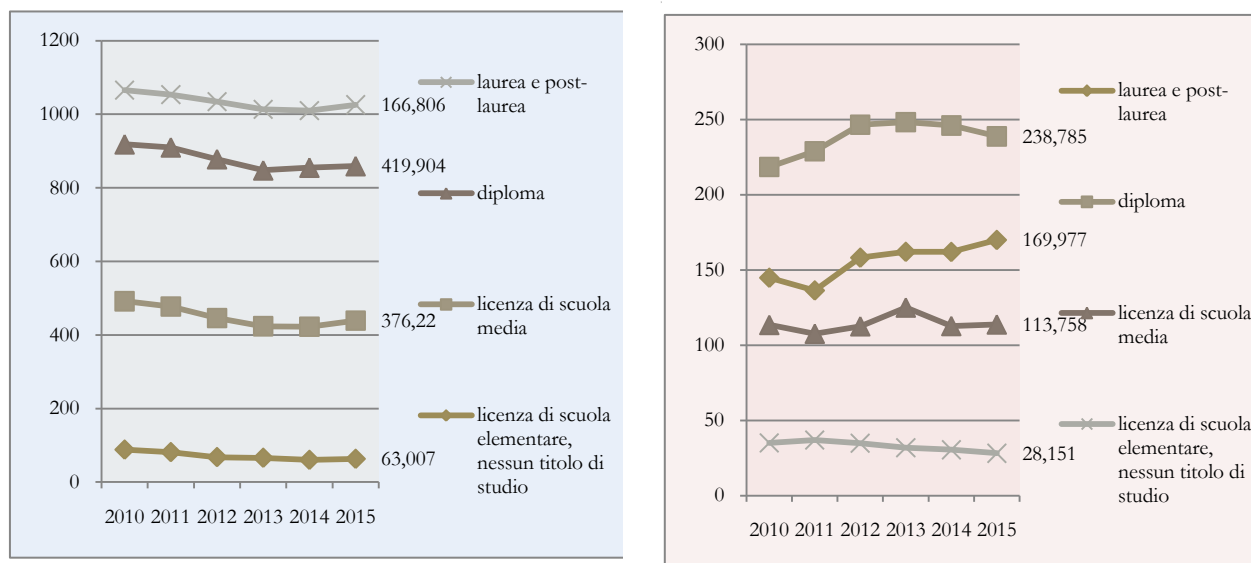
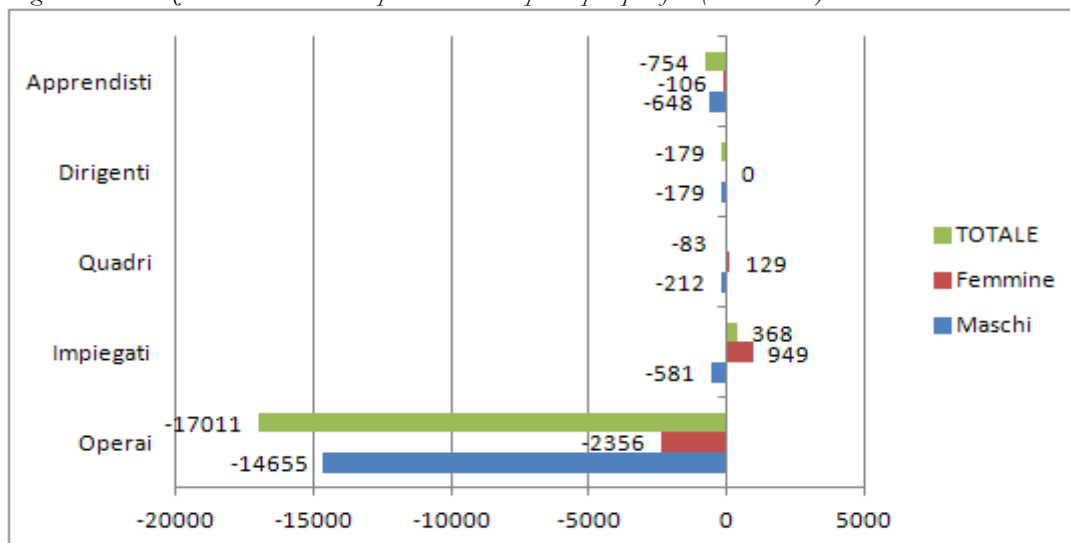
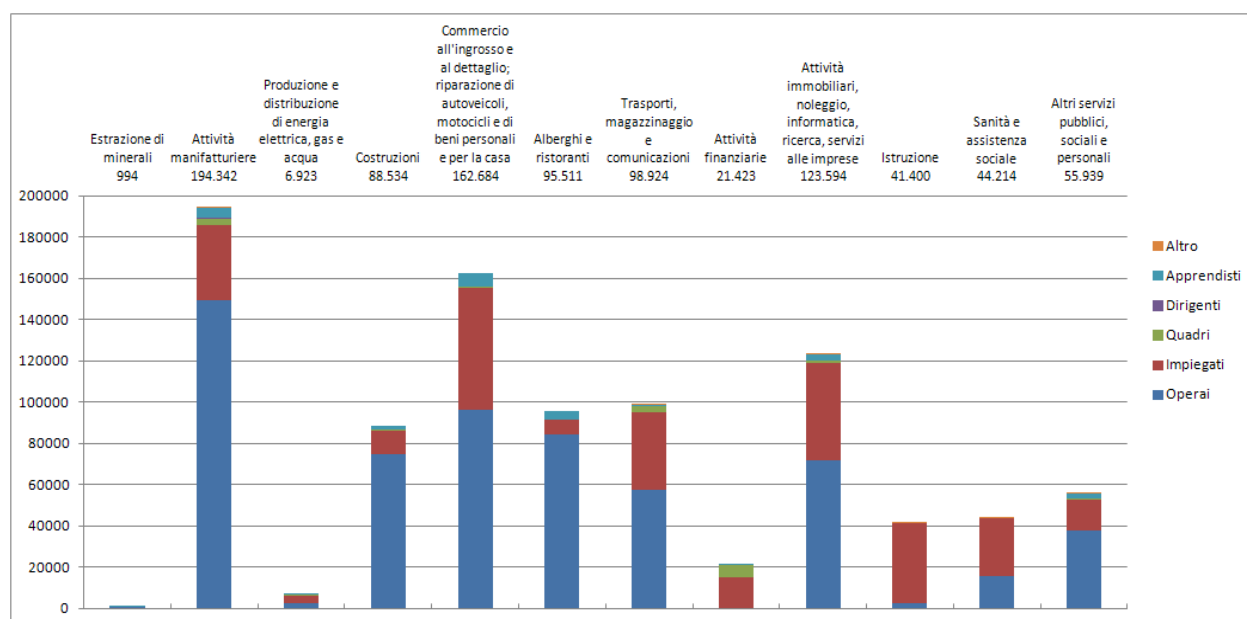


Figura 13 Variazioni 2012-2014 dei dipendenti in Campania per qualifica (INPS - v.a.)



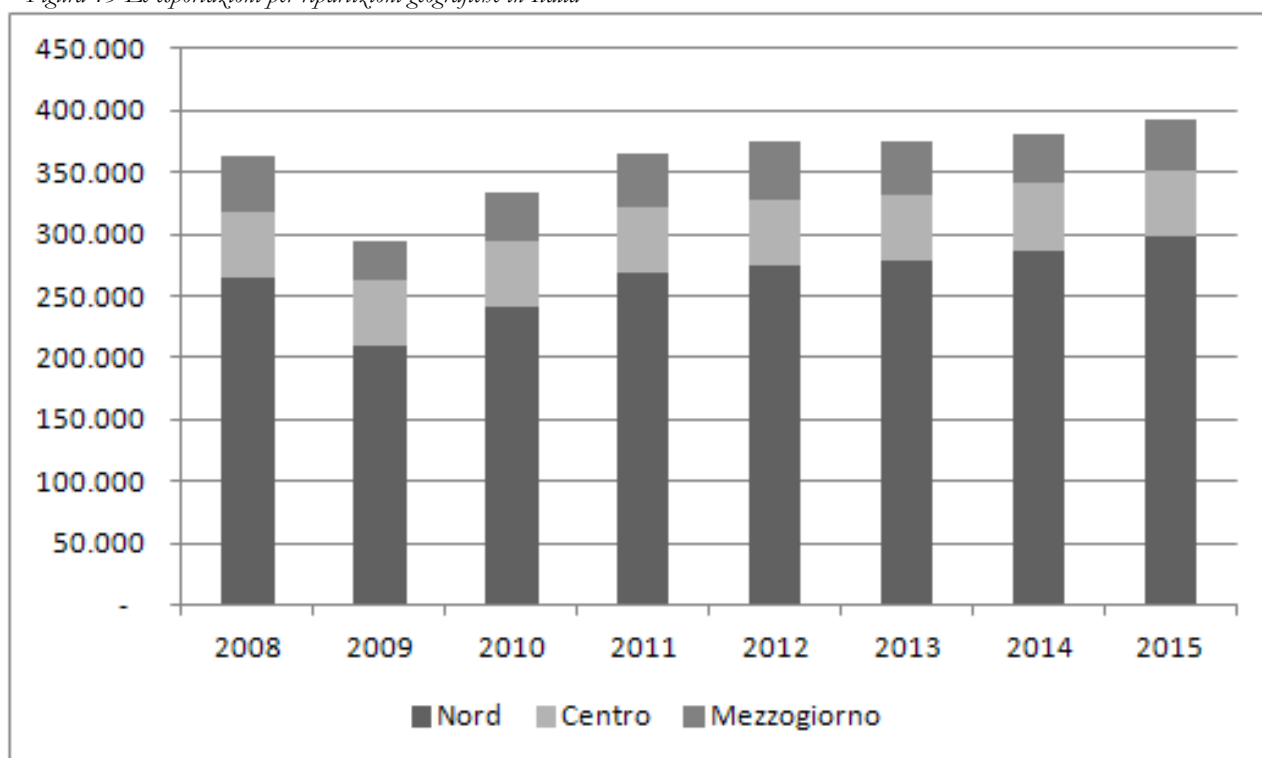
Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

Figura 14 Personale dipendente per inquadramento professionale



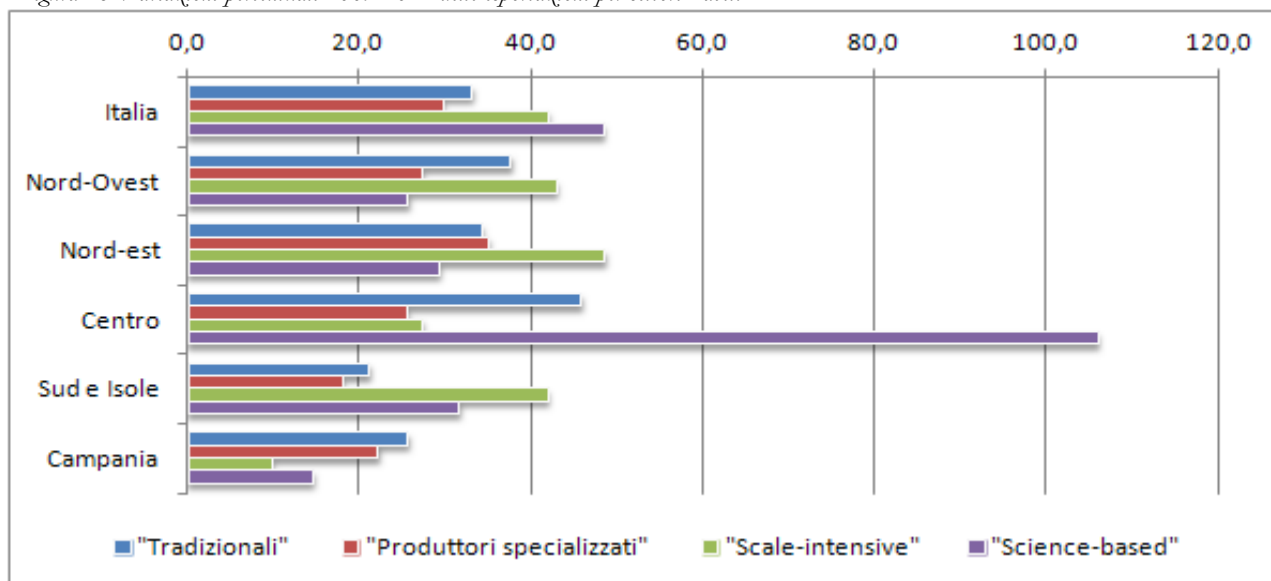
Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

Figura 15 Le esportazioni per ripartizioni geografiche in Italia



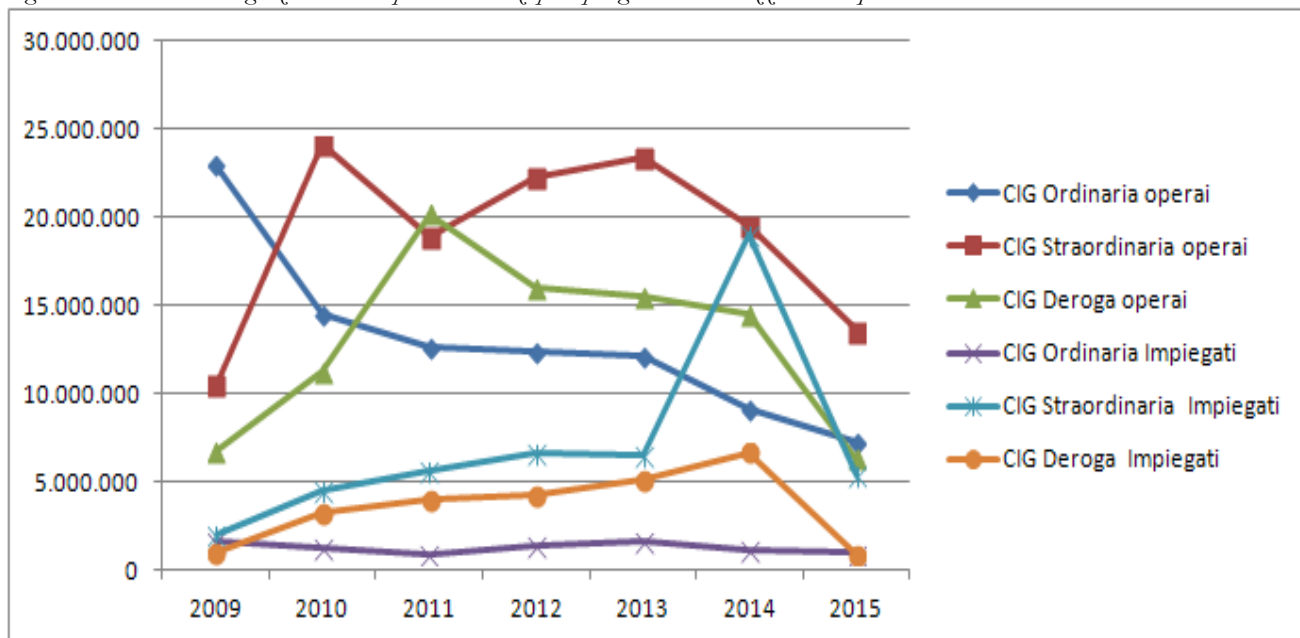
Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT

Figura 16 Variazioni percentuali 2009-2014 delle esportazioni per settori Pavitt



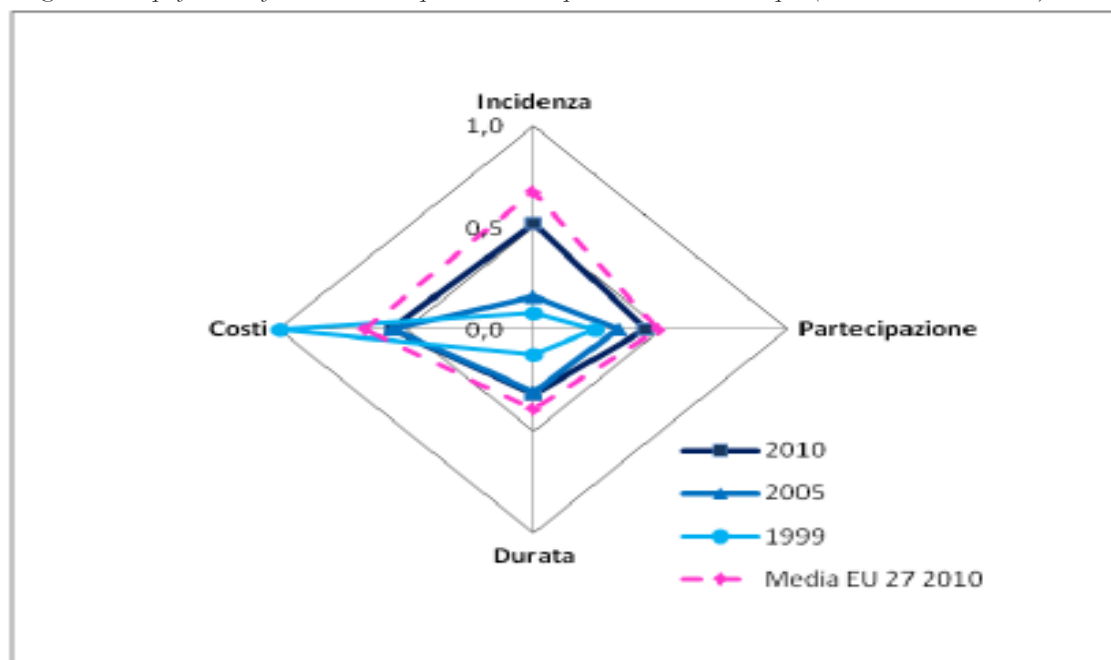
Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati ISTAT

Figura 17 La Cassa Integrazione in Campania: tendenze per tipologia di ammortizzatore e inquadramento dei lavoratori



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati INPS

Figura 18 La performance formativa delle imprese italiane rispetto al benchmark europeo (radar chart, 1999-2010)



Fonte: Eurostat, CVTS4 Elaborazioni ISFOL

Figura 19 Mappa fattoriale su tematiche formative, imprese e lavoratori beneficiari di formazione nel Conto di Sistema

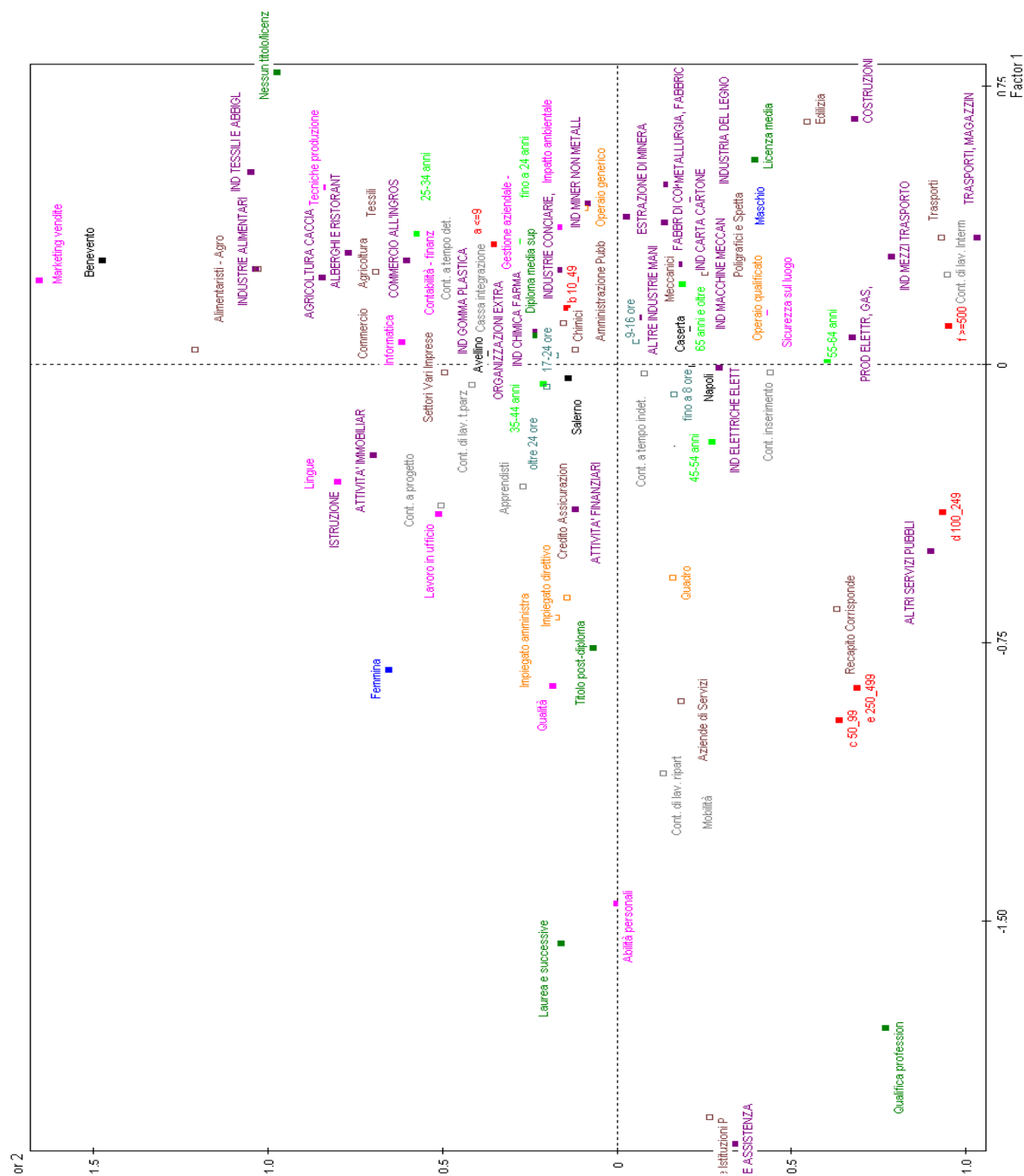
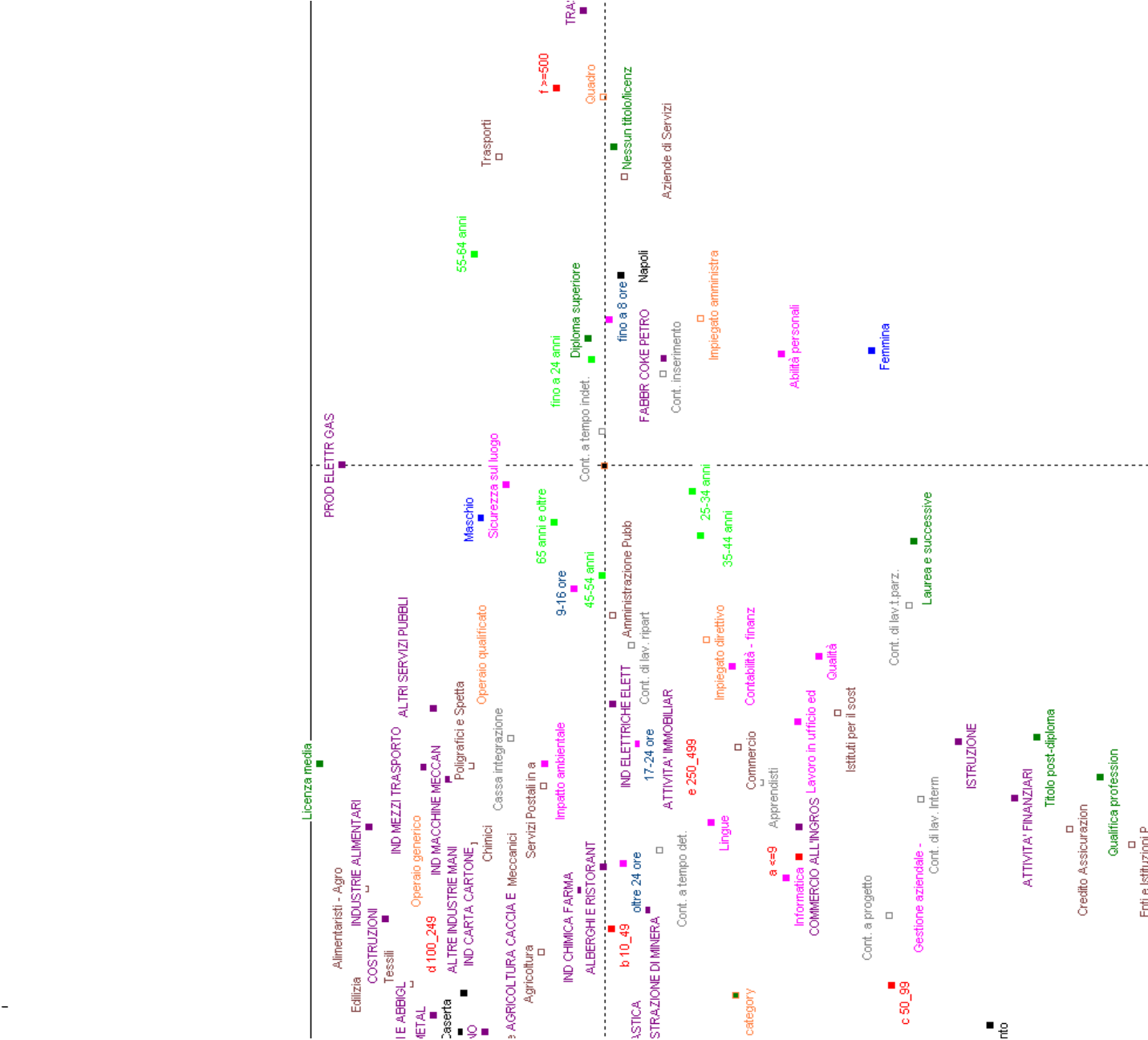
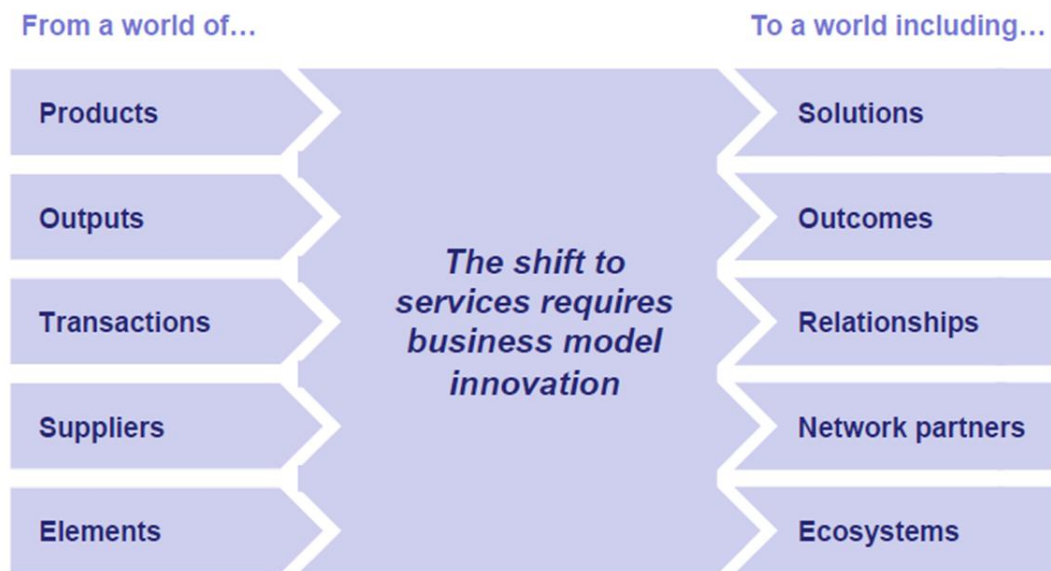


Figura 20 Mappa fattoriale su tematiche formative, imprese e lavoratori beneficiari di formazione nel Conto Formazione



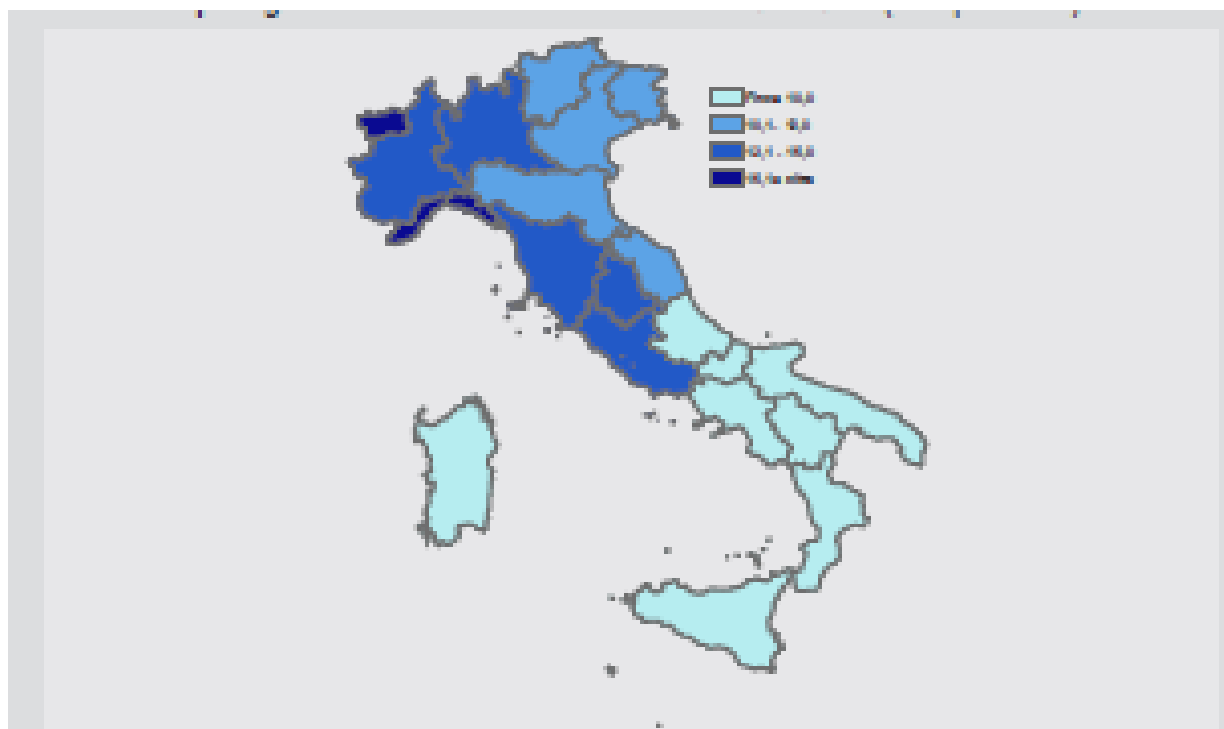
[illegible]

Figura 23 The changing Context for Business Services



Fonte: High Level Group on Business Services, Final Report – Commissione Europea, Bruxelles 2014

Figura 24 Effetti dell'introduzione della banda ultra-larga sul valore aggiunto delle imprese per regione interessata dalle aree bianche- Anni 2011-2013 (Valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT e Infotel

Figura 25 Percentuale di imprese raggiunte da Fondimpresa per provincia ATECO 2002 – Conto Formazione + Conto di Sistema 2015

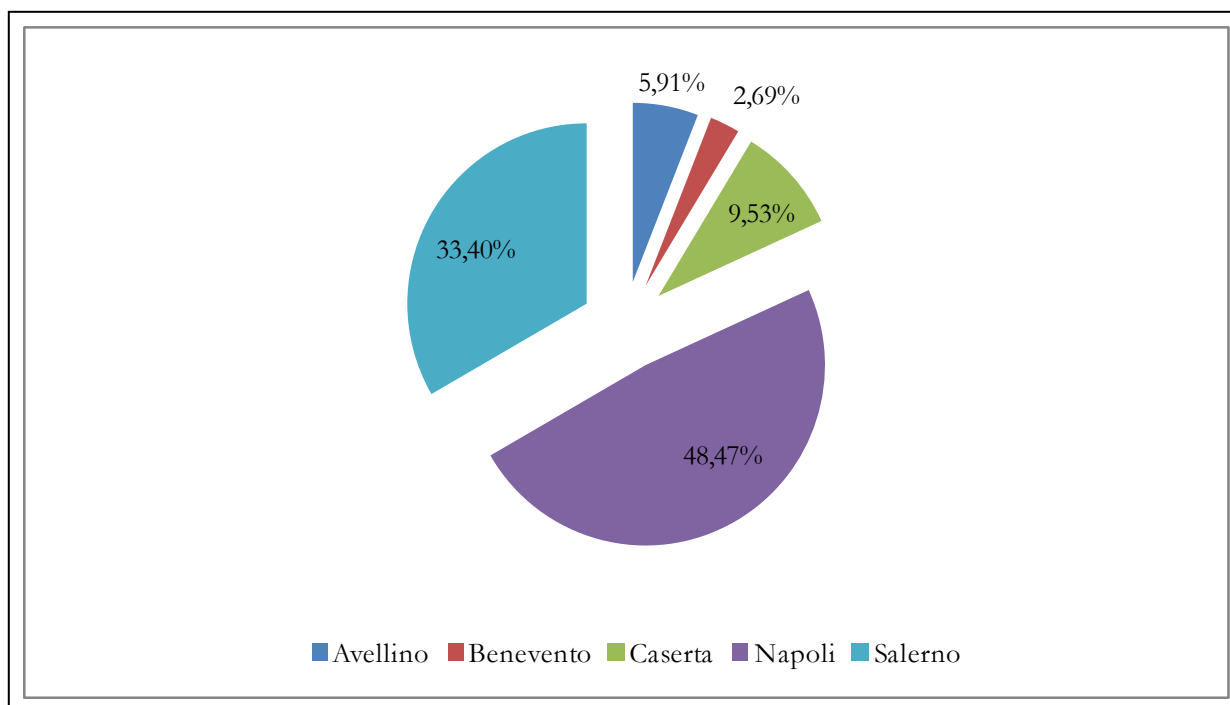


Figura 26 Percentuale di imprese raggiunte da Fondimpresa per provincia ATECO 2002 – Conto Formazione + Conto di Sistema 2015

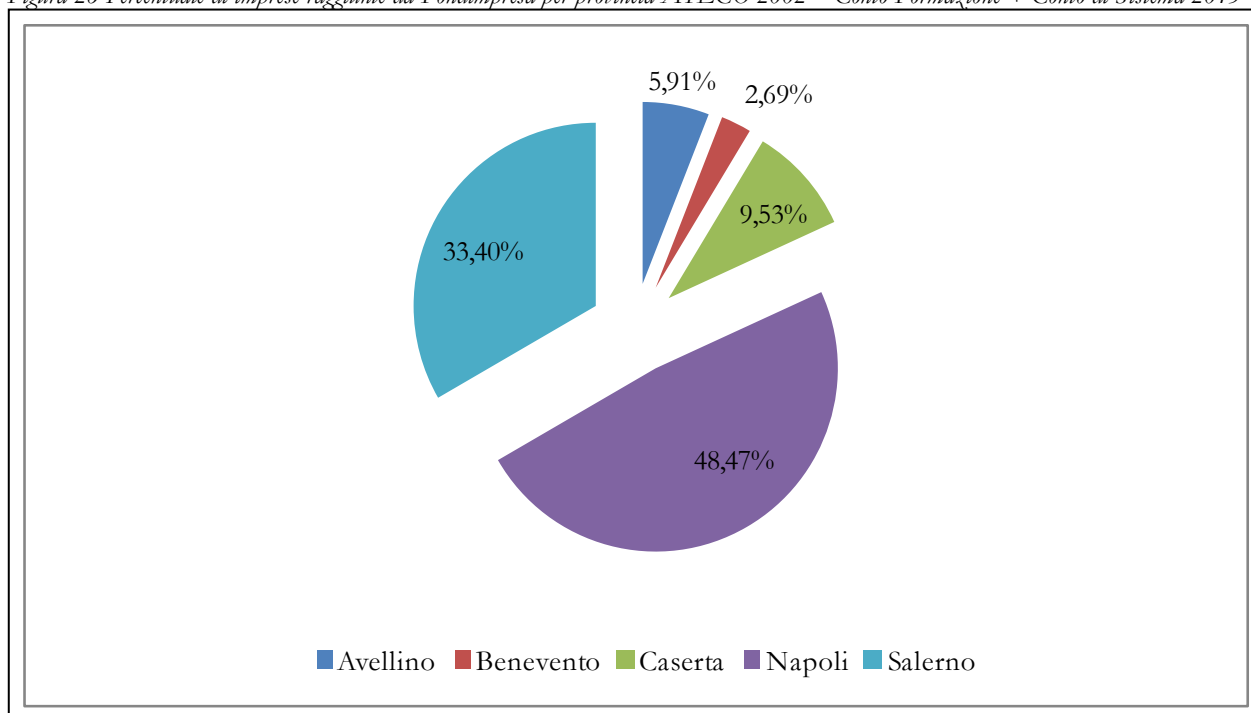


Figura 27 Distribuzione delle imprese raggiunte da Fondimpresa attraverso i canali di finanziamento del Conto Formazione e del Conto di Sistema per provincia e sezione ATECO 2002 . Anno 2015

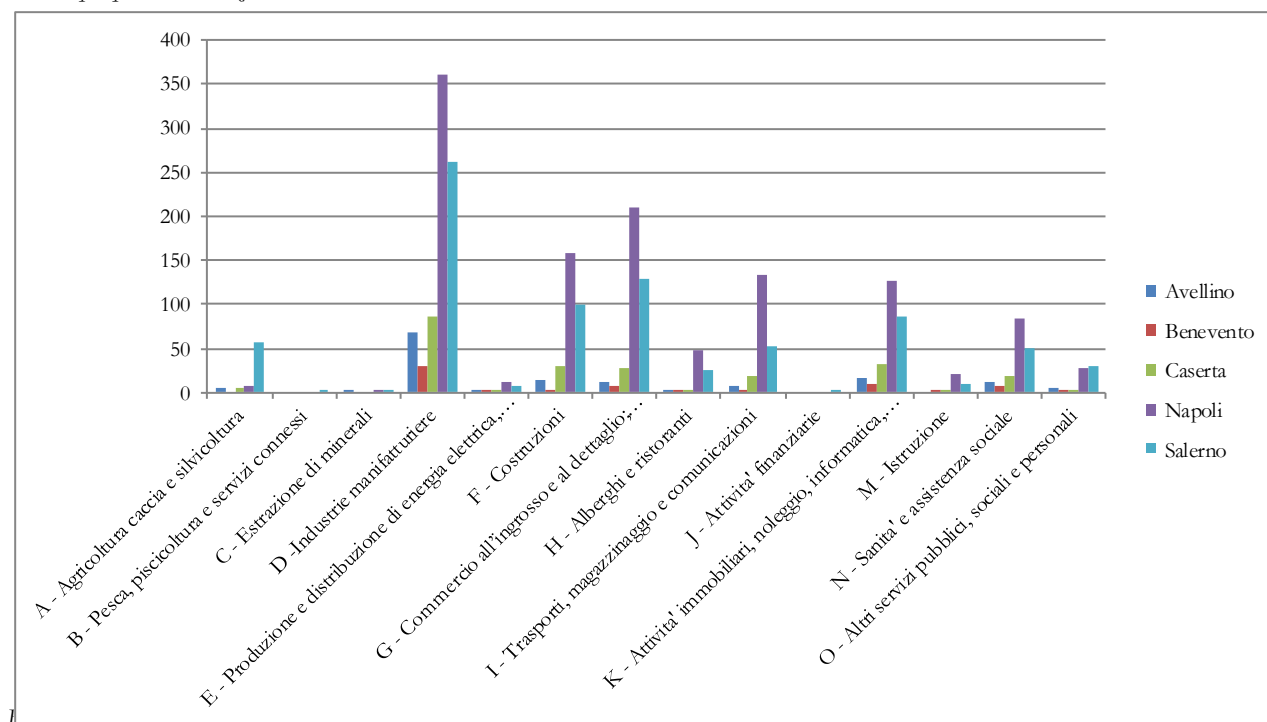
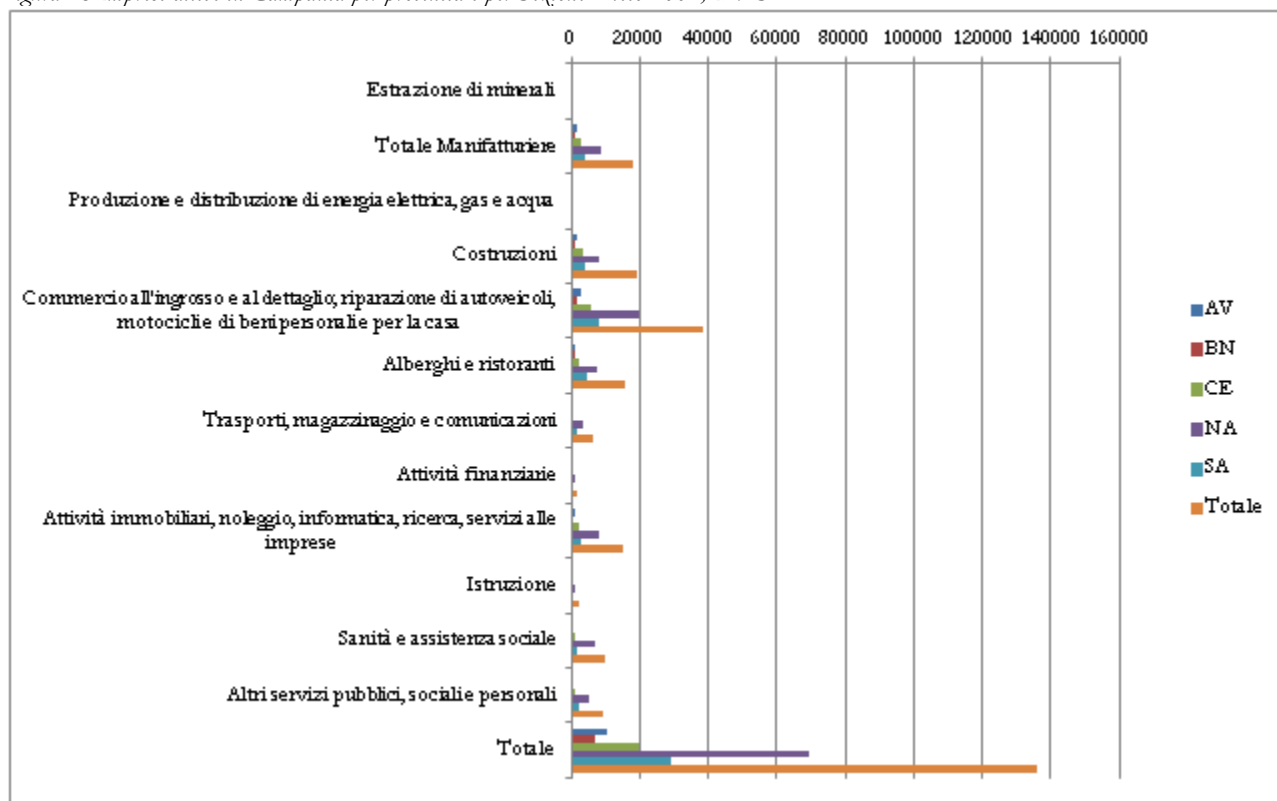
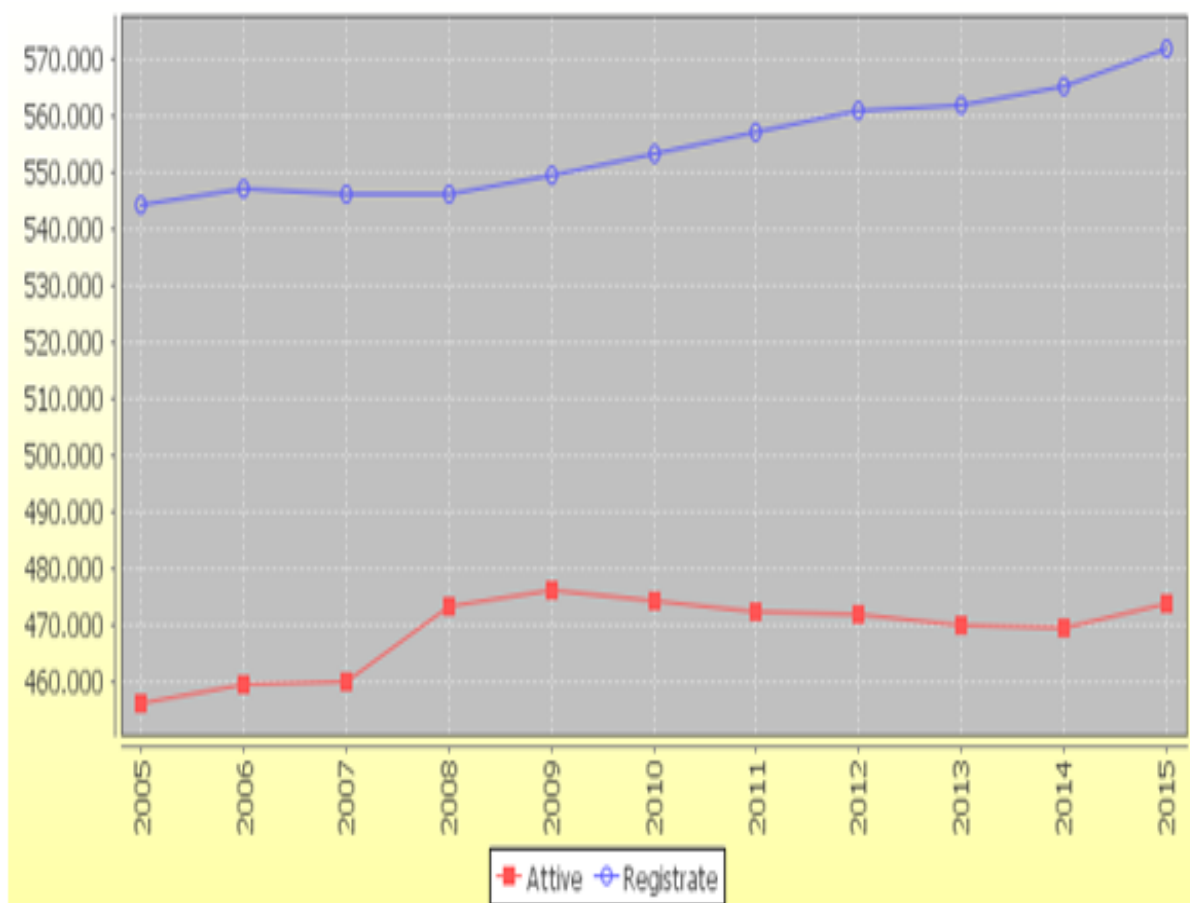


Figura 28 Imprese attive in Campania per provincia e per Sezione Ateco 2002, INPS



Fonte: Elaborazione OBR Campania su dati Osservatorio INPS sulle Imprese, 2014

Figura 29 Dinamica 2005-2015 delle imprese registrate in Campania alle CCLAA



Fonte: Dati Movimprese -Infocamere

ALLEGATO 3 – INTERVISTE/FOCUS GROUP

La realizzazione dei focus e delle interviste ha seguito un'evoluzione dell'approccio al tema dell'analisi dei fabbisogni formativi che è stato presentato nei capitoli relativi ai fabbisogni espressi e inespressi. Rispetto all'impianto originariamente sviluppato dai dati dall'interlocuzione con gli stakeholder è venuta maturando l'idea della centralità dell'individuazione dei fattori di resistenza alla formazione aziendale che si potrebbero configurare come una propensione alla negazione del futuro, tanto è vasta l'area di quanti accedono alla formazione, anche in Fondimpresa, spinti da motivazioni tutt'altro che strategiche che si possono annidare anche in aziende che fanno molta o, in qualche caso, troppa formazione sugli stessi dipendenti.

Questa ricerca ha consentito di individuare alcuni percorsi e alcune ambiguità che consentono all'AT e alla rete di Fondimpresa di superare in parte la cecità a cui è costretta l'AT; con un limitato o complicato accesso a quei dati oggettivi che testimoniano il persistere di dinamiche non virtuose nel ricorso alla formazione finanziata che permeano la realtà della Campania e contribuiscono alla cattiva fama e al persistere di pessime pratiche.

La scelta del gruppo di ricerca è stata quella di mettere a sistema tutte le occasioni di incontro fornite dal monitoraggio valutativo, metodologia che si auspica di poter perfezionare il prossimo anno. Tutte le visite per la somministrazione di questionari o per lo studio di casi sono state concluse con dei colloqui informali le cui tracce sono anche negli spazi redazionali acquistati e curati dall'OBR Campania sull'edizione nazionale de **Il Mattino**. Anche questa via è stata scelta sulla base dell'ipotesi che il fabbisogno formativo principale della Campania e del Meridione sia quello di allargare la pratica e cultura dell'apprendimento continuo e della formazione come leva strategica, combinando nei percorsi di apprendimento e nelle realtà produttive, sia la divulgazione di quelle che appaiono buone pratiche, che un'azione che su un piano culturale e filosofico intrecci nuovi linguaggi, logiche e tecnologie con competenze basilari e trasversali, quanto con competenze innovative.

Alla conclusione di questo allegato vengono inseriti alcuni contributi di Pier Giovanni Bresciani e di Mario Vitolo che non solo hanno guidato la giornata del 23 novembre che è stata fondamentale per la realizzazione di questa ricerca, ma hanno anche curato le interviste e le interlocuzioni che le hanno precedute o seguite.

RESOCONTI

Massimo Staiano, direttore di Finagricola, Battipaglia (SA)

Di seguito viene riportato il resoconto di un incontro svolto in occasione di una visita per il monitoraggio di un'azione formativa, realizzata il 15 novembre.

“Ieri sono andato a Finagricola (società cooperativa di Battipaglia), una importante realtà del settore agricolo e agroalimentare (www.finagricola.it). Con il direttore dello stabilimento, Massimo Staiano, ho parlato di un corso di formazione per la certificazione EIPASS che ha coinvolto un importante numero di impiegati e quadri della cooperativa e che è stato oggetto di monitoraggio qualitativo ex post. Il dott. Staiano mi ha descritto con quanto impegno i partecipanti si siano preparati per ottenere la certificazione, superando la prova d'esame e mi ha parlato della competenza dei docenti.

L'azienda ha puntato su questo corso perché ormai tutte le procedure e i processi sono informatizzati e a tutti i livelli bisogna migliorare le performance sfruttando le potenzialità di software come Word ed Excel.

Sicuramente il corso è servito ad accrescere le conoscenze dei partecipanti in campo informatico e a far superare i test e la prova di fine corso, ma per i partecipanti e per l'azienda l'impatto sulle attività è stato ben al disotto delle aspettative.

Questo corso, come d'altronde potrebbe esserlo anche quello per la patente ECDL, è principalmente finalizzato al superamento della prova, al conseguimento della certificazione, non alle esigenze operative nelle aziende e quelle di miglioramento dei lavoratori.

L'informatica delle certificazioni, insomma, secondo il dott. Staiano, è distante da quella che serve nelle aziende e non mira a fornire le competenze operative di cui hanno bisogno i lavoratori e l'azienda stessa, ma a portare a termine un percorso formativo standardizzato. C'è un'eccessiva attenzione ad aspetti teorici o alla conoscenza dell'hardware e della sua terminologia che riduce lo spazio per l'apprendimento attraverso la pratica ed è destinato a essere inutilizzato e dimenticato. Argomenti centrali per l'azienda e i lavoratori sono, invece, tralasciati da questo sistema standardizzato. Per esempio, il corso "7 moduli" di Eipass non prevede apprendimento né esercitazioni per l'uso delle macro excel, pur avendo una durata considerevole (90 ore). Eppure, gran parte dei partecipanti avevano bisogno proprio di migliorare la gestione delle macro che già conoscevano, attraverso percorsi di auto-apprendimento dettati dalle esigenze lavorative.

Di seguito vengono riportati: a) colloqui e interviste con alcuni imprenditori o figure apicali delle aziende. Questo è uno strumento fondamentale che è stato spostato dall'incontro occasionale restano

I partecipanti al corso hanno dovuto dedicare molte energie, invece, a memorizzare alcune nozioni di hardware che non utilizzeranno mai e che col tempo verranno rimosse.

Alcuni partecipanti hanno lamentato la rigidità di questi percorsi standardizzati: rigidità che riguardano le procedure informatiche per ottenere un determinato risultato, le finestre temporali per i test ecc; tutti abbiamo imparato a trovare nostre soluzioni nell'uso dei software, adottando delle nostre strategie che risultano efficaci nella pratica, ma per superare i test devi applicare esclusivamente la procedura standard. Magari sarebbe utile che la formazione informatica partisse dall'analizzare quello che già sappiamo fare e da quello che già sappiamo, invece che riferirsi a un pacchetto di conoscenze standardizzate".

Bruno Scuotto, AD Scuotto Impianti, Pozzuoli, operante nel settore dell'impiantistica, Vicepresidente Piccola Industria di Confindustria nazionale

Per Bruno Scuotto, oggi è ancora difficile definire in maniera compiuta "Industry 4.0". Nelle diverse analisi condotte sul periodo di crisi attraversato dall'Italia vi sono alcune che mettono in evidenza che le aziende che non sono state toccate dalla crisi, anzi che sono cresciute, siano aziende caratterizzate da un alta intensità di know how e innovazione e da un alta intensità in investimenti per la formazione. Prima di capire qual è il mercato, come devono essere conformate le aziende e quali sono le attività nuove da intraprendere, occorre capire qual è il fattore comune che lega le aziende. Questo fattore comune potrebbe essere individuato nel sistema organizzativo.

Quindi lo start-up di industry 4.0 passa necessariamente dalla riorganizzazione dei processi di impresa. Confindustria già lo sta facendo, certamente, puntando sullo sviluppo di un sistema molto importante come la LIN (Local Interconnect Network – reti e sistemi per l'automazione), ma anche supportando lo sviluppo delle competenze imprenditoriali e manageriali per l'implementazione del *lean thinking* e della *lean organisation* nell'operatività e nei processi produttivi delle PMI, perché questo è un livello

d'innovazione immediatamente accessibile e preliminare a un'introduzione efficace dello sviluppo tecnologico.

In quest'ottica bisogna rivedere anche le definizioni di "formazione continua". Infatti, nel periodo pre-crisi la formazione continua veniva intesa come strumento di arricchimento professionale della persona, a diverso titolo, impiegata presso l'azienda, oggi bisogna partire dai giovani che entrano in azienda (cfr. ultimo bando Fondimpresa). La formazione, anche trasversale, deve avere come obiettivo quello di temperare il mismatch tra competenze dei lavoratori e attività realmente prestate all'interno dell'azienda. Rispetto a questo aspetto cruciale c'è anche un ulteriore importante tema: quello della certificazione delle competenze. Sulla certificazione però ancora oggi c'è un problema di diffidenza, sia da parte delle imprese che dei lavoratori: l'impresa non crede nella qualità del certificato e il lavoratore non crede all'utilità di un certificato per accreditarsi presso l'impresa. La diffusione delle buone pratiche può essere utile ma è una cosa differente dalla diffusione della cultura, da cui siamo ancora molto lontani e che non riesce a sconfiggere la diffidenza nei confronti di questi strumenti.

Per approcciare Industry 4.0 occorre lanciare due sfide:

1. Quella della contaminazione, mettendo a sistema quello che è il mondo formativo allargandolo al mondo dell'istruzione, delle istituzioni ed etc. per definire percorsi condivisi verso un obiettivo ancora poco netto e chiaro di dove sta andando il mercato dell'Industry 4.0. In Italia anche i settori tradizionali, quale il tessile e l'agricoltura, stanno innovando utilizzando tecnologie sempre più avanzate (dall'agricoltura di precisione alla ricerca applicata al tessile) la direzione dell'innovazione non è però nota e l'atteggiamento giusto per favorirla è la contaminazione.

2. Quella di nuove analisi di mercato. Questi studi servono per capire le efficienze del sistema di domanda offerta. Oggi c'è uno 0,6% di posti vacanti (ad esempio quello dei saldatori), che è una cifra enorme se si considera il periodo di forte disoccupazione che caratterizza il mercato del lavoro.

In questo contesto la formazione, vista la dimensione di impresa, vista l'urgenza del cambiamento, visto la cultura, rappresenta una strada obbligata non solo un'opportunità. In questo senso la formazione non si può limitare a quello che chiedono le imprese ma bisogna andare oltre e stimolare nuovi bisogni delle imprese. Non bisogna "fermarsi" solo a quello che chiedono le aziende ma occorre utilizzare la formazione anche per orientare le imprese verso l'innovazione, con l'obiettivo di un'impresa liquida: bisogna predisporre percorsi che valgono per più esigenze per questo liquidi in modo da essere più flessibili nell'adattarsi alle esigenze future.

Bruno Scuotto, nel corso di numerosi colloqui e del suo intervento alla tavola rotonda del 23 novembre ha evidenziato che molte aziende devono ancora completare il proprio percorso "3.0" per prepararsi al nuovo scenario, ma ciò richiede anche una considerevole capacità di lettura e anticipazione dei fabbisogni in chiave "4.0 da parte degli imprenditori e di chi li supporta. Chi offre servizi formativi può contribuire al percorso delle aziende che hanno la prerogativa di dover mantenere gli spazi di mercato conquistati o trovare nuovi spazi e opportunità di apprendimento nelle aziende, intervenendo in una contraddizione che si manifesta sempre più evidente e che contribuisce anche alla distanza di una vastissima fetta di aziende rispetto alla formazione finanziata. Questa distanza non deve indurre a ritenere che nelle PMI non si realizzino processi consapevoli di apprendimento, attraverso pratiche solitamente non formalizzate. Proprio l'accesso alle nuove tecnologie della comunicazione ha ampliato i processi di autoapprendimento a livello sia a livello personale che di organizzazioni aziendali delle PMI, sui quali influiscono in modo determinante figure consulenziali, tra cui anche i fornitori di formazione che hanno grandi responsabilità. L'Italia continua ad occupare un ruolo rilevante nel panorama industriale internazionale, dopo la Germania è il Paese con la maggiore produzione manifatturiera in Europa, esprime eccellenze ed è all'avanguardia in molti settori di mercato che implicano sia elevatissimo know how tecnologico e/o valorizzazione di produzioni tradizionali e territoriali. Sarebbe impossibile per il nostro Paese mantenere queste posizioni se non vi fosse un continuo processo di apprendimento, di ricerca di qualità o innovazione che attraversa l'ampia e fitta rete di aziende,

imprenditori e lavoratori delle PMI, ma questi processi di apprendimento in atto sembrano procedere per lo più separatamente dalla formazione finanziata, sia in termini di contenuti, di obiettivi che di metodi di apprendimento. Per una parte rilevante di aziende, sul tappeto vi è uno spazio di competitività che passa ancora per tecnologie che hanno e avranno ancora a lungo un ruolo rilevante, come ad esempio le macchine a controllo numerico o l'utilizzo di software gestionali o di progettazione ormai ampiamente diffusi: Vi è frequentemente un problema di sottoutilizzo del potenziale tecnologico già acquisito dalle aziende; è dalla capacità e dalle nuove modalità di utilizzo di tecnologie accessibili che sta crescendo e può ulteriormente svilupparsi l'apprendimento per la competitività delle aziende con una concreta e pragmatica apertura verso i nuovi scenari. Fare passi in avanti nell'immediato a partire dal potenziale in atto, supportare le PMI che non hanno uffici e responsabili per le risorse umane, a operare nel presente sapendo proiettarsi e integrare ciò che è già accessibile è un campo ancora troppo poco esplorato dalla formazione finanziata e dalle reti consulenziali. L'imprenditore che non dispone di un responsabile delle risorse umane, ormai prerogativa solo di alcune grandi aziende, si affida alle proprie capacità, al proprio intuito, ma anche a fornitori di servizi che possono svolgere un ruolo essenziale nel costruire capacità di espressione nel mercato al potenziale dell'azienda. Guardare a questo nuovo scenario non vuol dire tradurre in fughe in avanti. La formazione dovrebbe supportare un'evoluzione che si fonda sulle competenze esistenti che danno forza e prestigio internazionale al sistema produttivo italiano. Un percorso di innovazione che si intreccia con il nuovo scenario, ma che fa leva su tecnologie e risorse che sono ancora compresse. E' una strada già in parte, ma non sufficientemente percorsa che ha consentito alle PMI di resistere alla crisi, di dare un contributo essenziale all'innovazione che passa anche attraverso l'interazione tra aziende consolidate e start up fatte da giovani, tra settori che finora non comunicavano e che sempre più sono ormai connessi. La formazione continua in parte, ma in misura ancora ridotta, per quanto accresciuta, con modalità che devono necessariamente evolvere, già svolge un ruolo che va esteso, di valorizzazione e messa a sistema e in rete di ciò che già esiste nelle aziende e dei cambiamenti che già intervengono nei processi produttivi internazionali. Gli scenari 3.0 a quello 4.0 possono intrecciarsi anche nella formazione continua e questa deve incrociare i processi di gestione della conoscenza nelle aziende che passano soprattutto attraverso le tecnologie e l'organizzazione.

Francesco Castagna, AD di SMS Engineering, Professore di Gestione dello Sviluppo Imprenditoriale dell'Università Federico II di Napoli, membro dell'Osservatorio SNIF, Consiglio direttivo ICT dell'Unione Industriali di Napoli.

Il 20 settembre 2016, al Palazzo del Quirinale, la SMS Engineering ha ricevuto dal Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, il "Premio Imprese per Innovazione IxI 2016" di Confindustria ed in particolare si è classificata anche tra le prime nove imprese che hanno ricevuto il Premio dei Premi, organizzato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il premio, seppur conferito alla singola impresa è un riconoscimento più ampio a tutto il tessuto napoletano a partire dall'Università e alla rete di imprese che ha reso possibile il raggiungimento di questo importante obiettivo.

Anche per Castagna oggi è ancora difficile parlare di Industry 4.0 c'è ancora troppa poca consapevolezza. Oltre a difficoltà culturali e di mindset, vi è una difficoltà del tessuto imprenditoriale, costituito prevalentemente da PMI. La rivoluzione 4.0 è nata in Germania interessando prevalentemente grandi imprese quindi è difficile replicarla sulle piccole imprese, che non hanno la capacità di fare investimenti di un certo tipo, a meno che non si scelgano nuove strade. In questi processi l'aspetto formativo è un aspetto essenziale insieme all'accompagnamento. Ci dev'essere una visione strategica ci devono essere lezioni frontali ma in settori particolari è fondamentale l'affiancamento. Infatti, se si pensa che SMS Engineering lavora su sensoristica (applicabile a tutti gli ambiti), il controllo dei processi, il data collection, la sicurezza con tecnologie di realtà aumentata è comprensibile che è indispensabile anche l'affiancamento. Industry 4.0 non si realizza adottando un software ma revisionando i processi in funzione della digitalizzazione. Oggi la digitalizzazione permette

di ridefinire i processi organizzativi e produttivi in una logica di maggiore vantaggio competitivo o in una logica di maggiore efficienza dell'impresa. Tutto questo Industry 4.0 lo può fare a patto che vengano impostate delle policies, venga fatta contaminazione e si lavori in una logica di sistema. La rivoluzione dei modelli organizzativi e produttivi necessariamente deve partire da processi di formazione trasversale (competenze manageriali/imprenditoriali) e verticale (specialistica) su IoT, smart factoring, smart building, etc. Sono tutte attività tecnologiche interessanti che però sono solo delle componenti del più ampio processo di Industry 4.0 che dovrebbe interessare il sistema paese. Dunque in questi processi la formazione e la formazione in affiancamento sono degli elementi chiave solo se inquadrati nell'ambito di policies chiare e in un sistema relazionale funzionale considerata la vastità e varietà di attori coinvolti.

SMS Engineering è una azienda specializzata nel mercato dell'Information & Communication Technology (ICT) che opera con lo scopo di fornire ai propri clienti soluzioni “chiavi in mano” attraverso l'integrazione delle competenze dei suoi specialisti con le tecnologie dei maggiori player del mercato informatico. Di fatto, insieme ai migliori prodotti di mercato, SMS Engineering offre il suo know-how affiancando i clienti nell'individuazione delle soluzioni più adeguate in modo che siano integrate, affidabili e correttamente dimensionati nell'ambito delle applicazioni e delle infrastrutture IT e dell'Extended ERP. Recentemente SMS ha ricevuto dal Presidente della Repubblica, Mattarella, il “Premio dei Premi” per l'Innovazione. L'AD, Francesco Castagna, nel corso della tavola rotonda del 23 novembre scorso, presso l'ACEN, ha portato una serie di esempi che testimoniano come la vendita di questi prodotti è strettamente legata a una formazione che viene realizzata presso i clienti, sulla base di contratti che prevedono rapporti di commissioning che includono la formazione del personale del cliente. Ma i clienti di SMS sono parte di un target particolarmente evoluto e forte. Sia in questo target che nell'attività di marketing aziendale l'SMS avverte la carenza di competenze di transizione verso il nuovo scenario. Lo stesso Prof. Castagna ritiene che sia difficile o impossibile dire esattamente e sinteticamente che cosa sia Industry 4.0, quello che si può certamente affermare è che vi è un sotto-utilizzo nelle aziende delle potenzialità delle attrezzature informatiche che quasi sempre sono presenti. L'analisi che qui si sta conducendo, assume questo punto di vista per l'analisi dei fabbisogni inespressi, in quanto di questo scenario, Industry 4.0, l'aspetto rilevante è dato dalla probabilità che l'acquisizione di competenze di transizione, possa consentire alle aziende e ai lavoratori di restare sul mercato e mantenere, trasformandoli sul piano professionale, i livelli occupazionali.

Nella maggior parte delle aziende, esiste, al tempo stesso, da un lato, una cesura tra gli attuali livelli di accesso e disponibilità di tecnologie, di investimenti necessari all'internet delle cose e all'automazione, e, dall'altro lato, una contiguità con tecnologie a basso costo che già sono 4.0, come smartphone, tablet e app. La politica industriale e le strategie europee orientano investimenti e finanziamenti verso questo scenario. Acquisire le competenze che avvicinano a questo scenario, consente di coglierne le opportunità e predisporre ad affrontarne e trovare soluzioni socialmente sostenibili per gli impatti che può determinare sui livelli occupazionali.

Antonio Giustino, presidente del gruppo ACEN dei giovani costruttori di Napoli, Technical Manager della Giustino Costruzioni S.p.A

Formazione e innovazione tecnologica sono due pilastri dell'azione dei giovani costruttori. Si tratta di un approccio nuovo soprattutto in un settore come quello delle costruzioni legato a modelli tradizionali con basso contenuto tecnologico. ACEN ha sentito il bisogno di investire in questa direzione in una fase della crisi in cui i fatturati delle imprese andavano riducendosi, i margini di profitto si stavano assottigliando, la concorrenza aumentava e quindi venivano chieste maggiori competenze e più competenze calibrate sul tema dell'innovazione. In questo modo le imprese che hanno adottato questa scelta hanno saputo resistere sul mercato. L'innovazione di processo e di prodotto non riguarda solo l'acquisizione di qualche software o l'assunzione di qualche addetto specializzato, ma è in corso una

vera e propria rivoluzione culturale. Con l'ACEN tramite il FSE sono stati finanziati dei dottorati in azienda destinati all'implementazione di una piattaforma di progettazione integrata BIM (building information modeling - metodo per l'ottimizzazione della pianificazione, realizzazione e gestione di costruzioni tramite aiuto di un software). Questa innovazione permette di restituire un progetto tridimensionale con parametri fisici, meccanici, impiantistici che permettono di modellare il prodotto edilizio che si andrà a realizzare. Questo modello permette di valutare anche i vantaggi competitivi dell'impresa. Non si tratta di un'innovazione tecnologica che riguarda solo i progettisti, poi si è capito che in realtà a richiederlo (oggi anche il nuovo codice degli appalti permette la previsione del BIM nei bandi di gara come elemento di premialità). Oggi questo approccio viene sempre più richiesto anche nelle PMI dove sono presenti professionalità spinte. Su questa esperienza e cogliendo le nuove esigenze del mercato è stata creata una rete di start-up che interagisce con uno spin-off universitario che ha il compito di mettere sul mercato dei prodotti per l'edilizia i prototipi della ricerca universitaria. Il passaggio successivo è rappresentato dal facility management, ovvero le potenzialità del BIM sono anche in fase di gestione dell'opera (ad esempio è possibile monitorare nel corso degli anni tutti gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria con la valutazione ex post dell'opera). C'è però un rischio dell'Industry 4.0 perché i costi eccessivi possono destrutturare il sistema delle piccole aziende piuttosto che valorizzarle, per evitare questo rischio è importante il ruolo della formazione, delle istituzioni e delle associazioni. L'innovazione comunque rappresenta un'opportunità, di contro la conservazione di vecchi modelli e vecchi approcci rappresenta anch'essa un costo. Con questi nuovi approcci importante è anche la comunicazione, bisogna saper comunicare i servizi che si danno alle imprese. C'è una responsabilità degli imprenditori sul rinnovamento, non si può scaricare sugli enti di formazione e gli enti di ricerca e sull'università un ruolo che dovrebbe essere dell'imprenditore (attualmente sono le università a trainare le imprese e non viceversa, quantomeno occorrerebbe un impegno paritetico). Questi sistemi innovativi (il BIM è solo uno degli "enne" strumenti della più ampia digitalizzazione delle imprese di costruzione) hanno come elemento comune la condivisione dell'informazione e la rete di imprese come metodo di lavoro anche interprofessionale (progettisti, costruttori, ricercatori, ect.).

Giustino ha testimoniato come il BIM (Building Information Modeling) proietti l'edilizia verso Industry 4.0 e rappresenti un orizzonte e un fabbisogno che già è stato espresso da un pattuglia di aziende, che sono riuscite a superare la crisi e a trascinare altre aziende nell'uso di questo sistema, che consente di apportare modifiche che si proiettano in modo sistematico in tutti gli aspetti. Giustino ritiene che in questa fase la formazione in edilizia abbia due ambiti di riferimento: quello tradizionale che riguarda la maggior parte della forza lavoro in Edilizia e quello delle nuove tecniche di progettazione e gestione dei lavori che per la prima volta non dipende dalla dimensione degli appalti né delle aziende, ma dalle competenze tecniche che queste riescono ad esprimere. Alcune aziende edili di piccola dimensione hanno resistito alla crisi, puntando sulla capacità degli imprenditori o di altre figure apicali di appropriarsi di tecnologie e modi di gestione che stavano arrivando sul mercato. L'alternativa era mettere in campo la capacità di apprendere cose nuove sulla base di conoscenze ingegneristiche e architettoniche tradizionali o di soccombere. Grazie a nuovi software di progettazione e gestione dei lavori, queste aziende sono riuscite a ricavare redditività in commesse a una scala che prima veniva snobbata o tralasciata dalle grandi aziende e che con la crisi è invece diventata importante. L'edilizia assume una dimensione impiantistica sempre più complesse e queste nuove conoscenze hanno consentito ad alcune piccole aziende di diventare partner di grandi aziende che ora vogliono imparare come si fa questa innovazione.

Vi è poi la formazione tradizionale sulla sicurezza e sui materiali che continua per la sua strada. Ma si sta creando un nuovo spazio di formazione che riguarda il modo e la forma con cui tutto questo nuovo modo di progettare arriva nei cantieri e riguarda i capi-cantiere come gli operai a partire da quelli specializzati nell'impiantistica. Le costruzioni stanno sempre più diventando tecnologicamente integrate e questo richiede che il modo di lavorare, di usare i materiali e dare e ricevere istruzioni si adegui a questo cambiamento.

La formazione tradizionale in edilizia assolve ancora a una funzione importante, ma certamente non è più sufficiente e dovrebbe aprirsi soprattutto all'utilizzo delle tecnologie più diffuse e alla portata di tutti come smartphone e tablet per la trasmissione di informazioni e per le attività di rilevazione e controllo dei cantieri e dei siti.

Renato Abate, Presidente del Gruppo Abate, Salerno, operante nei: metalmeccanica, costruzioni, immobiliare, media, agroalimentare, Presidente Piccola Industria di Confindustria Campania

Queste tematiche ritornano anche nella testimonianza del Presidente della Piccola Industria di Confindustria Campania, Renato Abate, che della sua esperienza con Fondimpresa conferma una formazione che ruota attorno a questi tre ambiti ed è circoscritta a un numero ancora troppo ristretto di aziende, per assenza di cultura manageriale e di informazione, nonché per la cattiva fama di Formazione, che spingono la maggior parte dei lavoratori a limitare l'idea della formazione a quella cogente. Il presidente Abate non esprime un fabbisogno di competenze per relazionarsi in modo efficace con i fornitori di formazione, ma pone un forte accento sulla necessità di parlare e confrontarsi sull'etica della formazione, per far conoscere le buone pratiche e la distanza tra la formazione con il Fondo e altri approcci che hanno inquinato la formazione finanziata. Ritiene che vi sia un forte fabbisogno di iniziative di confronto e di informazione sulla formazione di qualità. Ritiene che la formazione a catalogo possa essere utile, ma è necessario che il manager dell'azienda interagisca con chi porta conoscenze in azienda, e possa verificare e selezionare le competenze dei docenti anche per la formazione che si realizza con il Conto di Sistema perché è molto importante che l'imprenditore sappia chi e come fa la formazione e indirizzi e controlli l'efficacia e la capacità di chi entra in azienda per interagire con le persone e il contesto produttivo.

Uno dei dati importanti emersi dall'interlocuzione con gli imprenditori e, con diversa accezione, da una parte dei soggetti attuatori di Piani di Fondimpresa, è, dunque, che il tema della espressione dei fabbisogni formativi ha a che fare non solo con il "cosa" cioè con gli obiettivi e i contenuti della

Antonio Giustino, presidente del gruppo ACEN dei giovani costruttori di Napoli, ha testimoniato come il BIM (Building Information Modeling) proietti l'edilizia verso Industry 4.0 e rappresenti un orizzonte e un fabbisogno che già è stato espresso da un pattuglia di aziende, che sono riuscite a superare la crisi e a trascinare altre aziende nell'uso di questo sistema, che consente di apportare modifiche che si proiettano in modo sistematico in tutti gli aspetti. Giustino ritiene che in questa fase la formazione in edilizia abbia due ambiti di riferimento: quello tradizionale che riguarda la maggior parte della forza lavoro in Edilizia e quello delle nuove tecniche di progettazione e gestione dei lavori che per la prima volta non dipende dalla dimensione degli appalti né delle aziende, ma dalle competenze tecniche che queste riescono ad esprimere. Alcune aziende edili di piccola dimensione hanno resistito alla crisi, puntando sulla capacità degli imprenditori o di altre figure apicali di appropriarsi di tecnologie e modi di gestione che stavano arrivando sul mercato. L'alternativa era mettere in campo la capacità di apprendere cose nuove sulla base di conoscenze ingegneristiche e architettoniche tradizionali o di soccombere. Grazie a nuovi software di progettazione e gestione dei lavori, queste aziende sono riuscite a ricavare redditività in commesse a una scala che prima veniva snobbata o tralasciata dalle grandi aziende e che con la crisi è invece diventata importante. L'edilizia assume una dimensione impiantistica sempre più complesse e queste nuove conoscenze hanno consentito ad alcune piccole aziende di diventare partner di grandi aziende che ora vogliono imparare come si fa questa innovazione.

Vi è poi la formazione tradizionale sulla sicurezza e sui materiali che continua per la sua strada. Ma si sta creando un nuovo spazio di formazione che riguarda il modo e la forma con cui tutto questo nuovo modo di progettare arriva nei cantieri e riguarda i capi-cantiere come gli operai a partire da quelli specializzati nell'impiantistica. Le costruzioni stanno sempre più diventando tecnologicamente integrate

e questo richiede che il modo di lavorare, di usare i materiali e dare e ricevere istruzioni si adegui a questo cambiamento.

La formazione tradizionale in edilizia assolve ancora a una funzione importante, ma certamente non è più sufficiente e dovrebbe aprirsi soprattutto all'utilizzo delle tecnologie più diffuse e alla portata di tutti come smartphone e tablet per la trasmissione di informazioni e per le attività di rilevazione e controllo dei cantieri e dei siti.

Nel colloquio emerge un pensiero dell'Presidente Abate che si è manifestato anche in altre interlocuzioni: la formazione in azienda quando è necessaria viene fatta indipendentemente dai finanziamenti, ma l'importanza del Conto Formazione sta nel fatto che attira costantemente l'attenzione dell'imprenditore su risorse che consentono di fare formazione e questo di per sé spinge a riflettere e analizzare i fabbisogni formativi.

Pasquale Lampugnale, AD Sidersan SpA, Benevento, operante nel settore della siderurgia per l'edilizia – Presidente Piccola Industria di Confindustria Benevento

Il Presidente della Piccola Industria di Benevento, Pasquale Lampugnale, ritiene che, per quanto riguarda la formazione, le aziende che hanno un minimo di struttura non hanno problemi a gestire l'acquisizione di competenze prevalentemente al proprio interno o attraverso i fornitori e i partner che maggiormente si relazionano ai processi aziendali, questo lo si riscontra nella siderurgia come in edilizia o in altri settori. Oltre agli obblighi, vi è una formazione che viene fatta quando serve, in modo automatico e senza eccessivi appesantimenti. L'imprenditore o i tecnici dell'azienda sono spesso in grado di interpretare meglio di chiunque altro i fabbisogni, i linguaggi e il modo di apprendere dei dipendenti e sono portatori di informazioni, conoscenze, aggiornamenti, attraverso relazioni che sono quotidiane. Questi input vengono dati con velocità e frequenza sempre maggiori, recependo i feedforward che vengono durante le lavorazioni o riportando in azienda cambiamenti normativi o tecnologici. Secondo il suo punto di vista l'innovazione nelle aziende di minori dimensioni, purché sufficientemente strutturate, parte dall'imprenditore o dal manager che è il principale tramite per il trasferimento delle competenze in azienda. In tal modo viene focalizzata l'attenzione sui contenuti e sul ruolo dei circoli di autoapprendimento e di scambio, che cominciano a diffondersi per effetto della diffusione della lean organization. Nella sua azienda, la Sidersan di Benevento, si svolgono riunioni periodiche secondo un calendario settimanale che danno vita a circoli di auto-apprendimento o di trasferimento interno. Un'analoga pratica si realizza anche in molte altre aziende e, tra queste, Arti Grafiche Boccia che ha sede a Salerno ed è un caso emblematico; vi è un cospicuo numero di PMI che hanno avviato l'introduzione delle metodologie lean. Di questo vi è traccia nell'analisi dei titoli delle azioni formative, in cui questa tematica con altre che riguardano l'organizzazione si affaccia in modo statisticamente significativo, dietro la notevole mole di formazione sulla sicurezza e altre tematiche dettate da adempimenti cogenti o volontari. In nessun caso, però, emerge un fabbisogno di apprendimento dei metodi di learning e di teaching. Questo potrebbe essere considerato come un fabbisogno inespresso se non inesistente o consapevolmente negato, in quanto nelle aziende si sono affermati modelli di auto apprendimento che passano attraverso le figure che riescono a coniugare responsabilità, competenze ed esperienza attraverso specifici apporti personali e dinamiche di rete interne alle aziende. D'altra parte non si riscontra un'offerta di formazione da parte delle agenzie formative che miri a integrare e supportare sul piano del know how cognitivo i processi di auto-apprendimento individuale e collettivo nelle aziende.

Gruppo di lavoro del workshop del 23 novembre 2'016, costituito da esperti e tecnici delle agenzie formative

Un gruppo di lavoro costituitosi durante la giornata del 23 novembre ha sintetizzato riflessioni sulla responsabilità delle agenzie formative nell'analisi dei fabbisogni, inclusi quelli inespressi. Vi è da dire che non tutte le posizioni degli esperti che rappresentano i soggetti attuatori convergono sulla necessità dell'assunzione di responsabilità da parte dei soggetti attuatori. Altri pongono non una questione di metodi, ma di costi. Lo stesso direttore dell'ACEN, Diego Vivarelli von Lobenstein ha riferito che il costo di una formazione altamente qualificata difficilmente può rientrare nei parametri Fondimpresa.

Sarebbe perciò necessario distinguere tra la formazione routinaria e quella che consente di accedere alle innovazioni dello scenario e a nuove tecnologie.

Dei punti di sintesi sono tuttavia stati sviluppati da un gruppo di lavoro nel corso della giornata seminariale promossa da OBR Campania; di seguito si riporta il report che ne ha fatto la dott.ssa Carmen Buffolino, come portavoce del gruppo di lavoro.

Il tema del ruolo e dell'evoluzione del modello e dei contenuti degli standard professionali che vengono messi in crisi da questo nuovo scenario, sono stati evidenziati da Caterina Cacciottoli, mentre Filomena Oricchio ha evidenziato un fabbisogno di sensibilizzazione culturale che coinvolga i responsabili aziendali e le parti sociali che sottoscrivono gli accordi di condivisione, poiché a volte si manifestano dinamiche conservative o richieste che non hanno fondamento tecnico e non sono talvolta recepibili.

I risultati emersi dai lavori svolti, delineano alcuni elementi che tracciano il percorso che, secondo i componenti del gruppo, andrebbe seguito nel lavoro da svolgere con le aziende clienti.

1 Il bisogno di nuove competenze per chi svolge l'analisi del fabbisogno. Sono necessarie per l'assunzione di un ruolo più consulenziale. Il know how è funzionale a tradurre e indurre un fabbisogno formativo orientato ai temi emergenti. La funzione di "traduzione" è già (o dovrebbe esserlo) nel ruolo dell'analista, per la funzione di "induzione" sono necessarie ulteriori conoscenze e competenze tematiche da integrare, se necessario, con il supporto di esperti di settore.

2 L'impostazione dell'analisi del fabbisogno deve tener conto a priori delle politiche e delle tendenze in atto sul tema Industry 4.0. Si rileva la necessità di far riferimento a fonti certe e documentate (es. Agenda digitale).

3 L'analisi organizzativa precede l'analisi del fabbisogno. Si rileva l'importanza, e talvolta la necessità di partire dall'analisi dei sistemi organizzativi aziendali e di innestare su tale analisi quella del fabbisogno. Dalle esperienze di contatto con le aziende, soprattutto piccole e piccolissime; emerge come necessario il supporto all'analisi e alla ridefinizione dell'organizzazione aziendale, come elemento propedeutico all'individuazione della formazione necessaria allo sviluppo. Si conferma la visione anche consulenziale dell'agenzia formativa.

4 Le competenze individuali devono diventare competenze dell'organizzazione. Vanno creati sistemi interni di interazione tra le risorse umane e di formalizzazione dei processi di apprendimento, anche con riferimento al passaggio generazionale.

5 L'integrazione tra i sistemi finalizzati all'apprendimento. Le politiche di governo dei sistemi formativi vanno sempre di più integrate, con particolare riferimento a formazione dei NEET, formazione iniziale, formazione continua.

6 L'accompagnamento alla transizione. Le micro, piccole e (talvolta) anche medie imprese, e comunque tutte quelle caratterizzate da criticità strutturali, vanno accompagnate in questa fase di cambiamento in modo da incidere sui sistemi organizzativi interni, al fine di renderli funzionali ad una svolta come Industry 4.0. Questo accompagnamento si traduce, tra l'altro, in un supporto al rafforzamento delle soft skills.

7 La cultura di rete per rendere più possibile l'innovazione. Molte piccole imprese sono interessate ad innovare in chiave 4.0 ma hanno problematiche oggettive che ne limitano le iniziative. Sarebbe utile promuovere una cultura di rete che permetta di fornire supporto alle aziende che manifestano questo bisogno. Un Hub di prossimità con queste premesse fondanti, sarebbe funzionale a tale scopo.

8 La formazione è necessaria per tutti. Anche i formatori e gli stakeholder hanno bisogno di formazione per essere preparati, ciascuno con riferimento al suo ruolo, alla funzione che devono svolgere in questa fase di svolta epocale. Per i formatori si propone la creazione di un gruppo di autoapprendimento che si riunisca periodicamente al fine di imparare e stimolare il confronto.

9 La valorizzazione dell'apprendimento. Datori di lavoro e lavoratori vanno adeguatamente sensibilizzati (anche attraverso la proposizione di buone pratiche) sul tema dei crediti formativi e della certificazione delle competenze, che attualmente, nonostante gli sviluppi anche normativi a livello europeo, nazionale e regionale, trovano poco interesse e riscontro e che invece costituiscono una valorizzazione anche formalizzata dell'avvenuto apprendimento.

Paolo Carcassi, Vicepresidente di Fondimpresa

In questa fase storica i fondi interprofessionali sono, probabilmente, l'unico strumento in grado di garantire una politica attiva del lavoro, le altre politiche e gli altri strumenti sono ancora in "mente Dei" ovvero in costruzione (basti pensare all'ANPAL e agli esiti referendari). Il fenomeno dei fondi è un fenomeno di successo, nonostante alcune criticità che non bisogna nascondere. Dal punto di vista politico rappresentano uno strumento di sussidiarietà gestito dalle parti sociali e le parti datoriali. Occorre, però, far funzionare meglio il sistema dei fondi, partendo dalla funzione di orientamento che ha lo strumento. Il fondo deve orientare le imprese su nuovi fabbisogni ancora non noti. Lo strumento è duttile e radicato basti pensare che sono stati avviati alla formazione 744.000 lavoratori presenti in 27.356 aziende. Inoltre, il numero di accordi stipulati da Confindustria con CGIL-CISL-UIL per la formazione continua non è presente in nessun'altra politica. La formazione continua è l'elemento primario dei rapporti bilaterali, con una capacità di incidere a livello settoriale e territoriale. Il problema da porsi è se i terminali dei fondi (di Confindustria e dei Sindacati) sono orientati in modo serio. La pratica è quella di dare all'impresa semplicemente la formazione che vuole, utilizzando il fondo come una sorta di bancomat, in realtà bisogna lavorare per stimolare una domanda innovativa di formazione che le imprese ancora non conoscono.

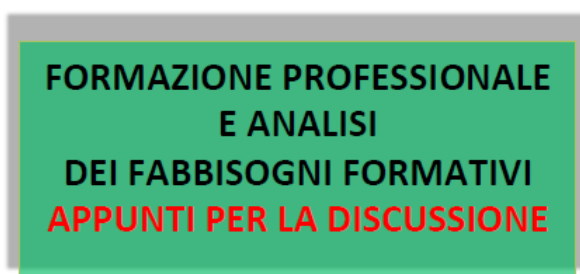
Le politiche attive condotte dal fondo sono diverse: abbiamo chiuso un piano per la mobilità con una spesa di 50 MLn per formare 5.500 persone di cui il 55% ha ritrovato il posto di lavoro; abbiamo realizzato un piano dell'innovazione 4.0 di 15 Mln che è andato molto bene con una commissione giudicatrice molto qualificata; abbiamo predisposto un piano per i nuovi assunti, di prossima uscita, assolutamente fondamentale affinché l'azienda possa formare anche i non assunti (con la condizione che se li assume si vedrà restituiti i costi di formazione quindi con una logica “rischio-responsabilità”); inoltre abbiamo predisposto un bando sull'ambiente e il territorio.

I fondi, dunque, si confermano come strumento efficace con cui realizzare le politiche attive ma hanno anche una responsabilità che è quella di orientare le imprese. Per tale finalità bisogna qualificare i nostri terminali anche per la rivoluzione Industry 4.0.

WORKSHOP DAY - OBR CAMPANIA

INDUSTRY 4.0

DOVE VA LA FORMAZIONE CONTINUA NELLE AZIENDE



Pier Giovanni Bresciani

Università di Bologna e Università di Urbino

Presidente SIPLO

Napoli, 23 novembre 2016

1

FORMAZIONE E SVILUPPO

- Conferma risultati di ricerche a livello europeo, nazionale e settoriale su professionalità e competenze: crucialità apprendimento (**vs** formazione) e risorse umane (conoscenze, capacità, motivazioni, valori, comportamenti, etc.), e relativi 'processi' di cura-sviluppo
- Conferma complessità variabili influenti su comportamento lavorativo: sapere, saper fare, voler fare, poter fare; e insieme, riconoscimento ruolo specifico di apprendimento-formazione

2

COSA NON BASTA PIU'

- Formazione = aula (invece: *lifewide learning*)
- Prima aula-formazione e poi impresa-lavoro (invece: *lifelong learning*)
- Apprendimento e motivazione delle persone come processi 'taciti', invisibili, in genere troppo poco presidiati dall'impresa
- Sviluppo conoscenze-competenze delle persone **vs** sviluppo conoscenze-competenze delle imprese per il business (e cioè formazione personale-generale **vs** formazione professionale-aziendale)
- Sapere e saper fare **vs** voler fare e poter fare

3

PISTE DI LAVORO PER LA FORMAZIONE

Conferma esiti ricerche su buone pratiche imprese e HRM (indicazioni generali, da contestualizzare per territori, settori, sistemi, cicli di sviluppo locale)

- A MONTE. Crucialità intervento su ‘immagine sociale’ dei settori produttivi. Informazione, orientamento, marketing sociale; media vecchi e nuovi; linguaggi eterogenei; crucialità dei mediatori di opinione; *‘to make it visible’* (*‘le merci non vanno da sole al mercato’*)
- Identificare il necessario ‘punto di equilibrio’ tra fabbisogni personali, aziendali, settoriali, territoriali
- Integrare politiche, servizi e strumenti della formazione professionale con politiche di sviluppo economico, politiche del lavoro, politiche sociali

PISTE DI LAVORO PER LA FORMAZIONE

- Priorità per interventi formativi per funzioni-processi-figure professionali 'terziarie' ad alta valenza strategica e alto valore aggiunto, ad esempio:
 - *Ricerca e sviluppo*
 - *Qualità*
 - *Innovazione prodotti-processi*
 - *Ingegnerizzazione produttiva e gestionale*
 - *ICT*
 - *Marketing e commercializzazione*
 - *Internazionalizzazione*
 - *Management*
- A VALLE. Necessità di politiche di *welfare e workfare*, per affrontare la crisi e la necessaria ristrutturazione, riqualificazione, innovazione; e relativo *cost sharing*

PISTE DI LAVORO PER LA FORMAZIONE

- Priorità per interventi formativi per funzioni-processi-figure professionali 'terziarie' ad alta valenza strategica e alto valore aggiunto, ad esempio:
 - *Ricerca e sviluppo*
 - *Qualità*
 - *Innovazione prodotti-processi*
 - *Ingegnerizzazione produttiva e gestionale*
 - *ICT*
 - *Marketing e commercializzazione*
 - *Internazionalizzazione*
 - *Management*
- A VALLE. Necessità di politiche di *welfare e workfare*, per affrontare la crisi e la necessaria ristrutturazione, riqualificazione, innovazione; e relativo *cost sharing*

PISTE DI LAVORO PER LA FORMAZIONE

- Sviluppo filiera alta formazione (anche con alto apprendistato) e formazione continua
- Progettazione 'per competenze'
- Innovazione didattica
 - *Impresa formativa e WPL (anche apprendistato)*
 - *Personalizzazione percorsi*
 - *Transfer competenze tra lavoratori anziani-esperti e giovani neo-inseriti*
- Innovazione programmazione offerta formativa 'demand side' (es. voucher-ILA)

PISTE DI LAVORO PER LA FORMAZIONE

- Accompagnamento del passaggio generazionale; ma anche di start up e auto-impresa (per 'il lavoro da inventare')
- *Infrastrutture di sistema* come requisito essenziale per passare dai principi di policy alla concretezza dei risultati:
 - *Standard di qualificazione (es. Atlante del lavoro)*
 - *Sistemi di validazione e certificazione delle competenze*
 - *Sistemi di accreditamento di agenzie formative e di imprese formative*
- 'RESPONSABILITA' SOCIALE' E RUOLO PARTI SOCIALI NELLA GOVERNANCE

7

IN QUESTO SCENARIO: QUALE 'REPUTAZIONE' PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE?

In passato (e in tanti casi, tuttora: cfr. i dati di ricerca) immagine di:

- *'Scuola professionale' di seconda chance per la professionalizzazione di giovani in difficoltà con lo studio*
- *Sostanzialmente di modesta qualità didattica e tecnologico-organizzativa*
- *Prevalentemente per mestieri operai e ruoli esecutivi*
- *In grado di offrire scarse prospettive di sviluppo professionale e di reddito*
- *Sistema sostanzialmente auto-referente (a misura dei formatori e dei soggetti gestori, poco in sintonia con il mondo delle imprese, dei settori, dello sviluppo)*
- *Sistema sostanzialmente 'non strategico'*

8

EPPURE...

Eppure in questi anni la formazione professionale ha rappresentato un autentico 'cantiere' (cfr. i Rapporti annuali dell'ISFOL) di innovazioni e sperimentazioni, per affrontare la crisi 'interna ed esterna' (anche se: episodiche, disperse, senza 'massa critica' e senza 'fare sistema') :

- *Nuove norme e indirizzi a livello europeo, nazionale, regionale*
- *Nuovi sistemi e dispositivi*
- *Nuove metodologie formative e nuovi contesti di apprendimento*
- *Nuovi servizi per una gamma diversa e più ampia di utenti/target*
- *Nuove risorse finanziarie e nuovi sistemi di programmazione e gestione*
- *Nuova integrazione con altri servizi, sistemi, politiche*

UNA PREMESSA NON SCONTATA: CHE COSA È L'ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI? PERCHÈ È IMPORTANTE?

❖ **Molteplici fattori, endogeni ed esogeni, concorrono ai risultati aziendali,**
e per questa via alla performance del settore

❖ **Quello formativo quindi è soltanto uno dei diversi 'tipi' di fabbisogni**
che una impresa o un settore manifestano
in funzione della propria sopravvivenza o del proprio sviluppo

10

❖ Dal momento però che 'alla fine della filiera' ci sono sempre 'persone che fanno cose', tutto ciò che è in grado di **influire sui comportamenti delle persone** nei loro diversi ruoli (imprenditori, manager e quadri, tecnici, impiegati e operai, collaboratori) ha una importanza cruciale

❖ Di qui la **centralità della formazione**, proprio per la sua **funzione 'elettiva'** di generazione, sviluppo e/o cambiamento di **conoscenze, capacità e abilità, competenze, 'rappresentazioni, valori e modi di pensare', motivazioni, atteggiamenti, ma anche 'visione', 'cultura' ed 'etica'**, in grado di orientare e influenzare i comportamenti

❖ Se la formazione ha questo ruolo 'elettivo', si comprende perché la **'analisi dei fabbisogni formativi'** costituisce una **funzione essenziale e strategica** per la sopravvivenza e lo sviluppo delle imprese e del settore

❖ Oltre che per **il benessere e lo sviluppo delle persone** che con diverso ruolo operano nel settore

11

MA CHE COSA SONO I FABBISOGNI FORMATIVI?

- È la domanda di formazione che esprimono le **imprese**?
- È quella che esprimono le **persone** che operano in un determinato contesto aziendale, nei loro diversi **ruoli** (*operai, impiegati, tecnici, quadri, dirigenti, imprenditori...*)?
- È la esigenza di formazione che esprimono 'gli **esperti di formazione** e gli **esperti di settore**' (*Istituti di ricerca, Scuola e Università, Organismi di formazione, Associazioni professionali di rappresentanza*) ritengono importante?
- È il tipo formazione che ritengono vada privilegiata e quindi finanziata gli **stakeholder socio-istituzionali** che elaborano gli indirizzi di programmazione e negoziano lo sviluppo settoriale e territoriale?
- È la formazione la cui necessità si può inferire analizzando gli orientamenti e comportamenti dei **clienti-consumatori**?

❖ I fabbisogni formativi **'non esistono in natura'** come dato **'oggettivo'**, ma rappresentano invece **sempre il risultato della scelta che un soggetto 'competente' (nel senso di 'titolato a decidere') opera:**

- *sulla base delle proprie **informazioni**, dei propri **criteri di preferenza** e parametri di **giudizio***
- *in relazione alle proprie **finalità** e ai propri **scopi***
- *tenendo conto delle **risorse** di diverso tipo disponibili e dei **vincoli** percepiti*
- *a partire dal proprio **ruolo** ed **esperienza**, e dalla propria **vision** e **mission***
- *e dal proprio **'posizionamento strategico'** nell'arena dei diversi attori sociali che operano nel settore*

13

❖ La analisi dei fabbisogni formativi è quindi sempre un **processo di raccolta ed elaborazione di informazioni** di diverso tipo e da fonti diverse

❖ **finalizzato ad assumere decisioni** in merito alla programmazione/progettazione di interventi **'formativi'**

❖ funzionali al mantenimento, allo sviluppo o al cambiamento di **conoscenze, capacità, abilità, competenze, rappresentazioni, valori, motivazioni, atteggiamenti, modi di pensare (e quindi comportamenti)**

❖ in un determinato **ambito** (azienda, settore, territorio, etc.).

❖ Tale processo è sempre **'strategicamente orientato'**, e viene svolto in modi propri e **'per la propria parte'** da ciascuno dei **diversi soggetti** che ne hanno qualche forma di titolarità (UE; Enti pubblici di programmazione; Istituti scolastici, Università, Agenzie di formazione professionale; Associazioni professionali di rappresentanza; etc.)

14

- ❖ Se l'analisi dei fabbisogni è il processo di raccolta ed elaborazione di informazioni, e di decisione, in esito al quale si programma una offerta formativa (a livello di azienda, di Ente/Organismo, settore, territorio), allora è chiaro che **una qualche analisi dei fabbisogni formativi c'è sempre** (formalizzata o meno; condivisa o meno; supply driven o demand side; etc.): e che non esserne consapevoli significa solo che si sta facendo probabilmente una pessima analisi dei fabbisogni
- ❖ Indipendentemente da ciò che ciascuno dei soggetti indicati può ritenere in relazione alla maggiore **'verità'** del fabbisogno formativo da sé rilevato rispetto a quello rilevato dagli altri, alla fine il fabbisogno formativo che viene **'riconosciuto come tale'** è quello stabilito dal soggetto che ha la responsabilità/titolarità della programmazione degli interventi, e della allocazione delle risorse finanziarie al riguardo

CHIAVI DI LETTURA

RISPETTO A QUALI TIPI DI DIMENSIONI SI POSSONO DISTINGUERE LE DIVERSE ESPERIENZE DI ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI?

Proposta di un **decalogo** di dimensioni per 'classificare' le diverse esperienze che verranno presentate:

1. **DEFINIZIONE:** *domanda vs fabbisogno*
2. **CONCEZIONE:** *prodotto vs processo*
3. **LIVELLO DI ANALISI:** *aziendale vs settoriale-territoriale*
4. **PROSPETTIVA:** *aziendale vs personale*
5. **FREQUENZA:** *saltuario vs permanente*

16

CHIAVI DI LETTURA

RISPETTO A QUALI TIPI DI DIMENSIONI SI POSSONO DISTINGUERE LE DIVERSE ESPERIENZE DI ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI?

6. **METODO:** *informale vs strutturato*
7. **RUOLO:** *make vs buy*
8. **TIPO DI OUTPUT:** *processi-figure-competenze emergenti vs critiche vs scarse vs per turnover*
9. **FINALITÀ:** *tecnico-professionale vs manageriale-imprenditoriale vs culturale*
10. **MISSION:** *sopravvivenza-mantenimento vs sviluppo-innovazione*

17



DOVE VA LA FORMAZIONE CONTINUA NELLE AZIENDE ?

Mercoledì, 23 novembre 2016
Palazzo Partanna in Piazza dei Martiri, Napoli

Mario Vitolo, novembre 2016



Commissione Europea
High Level Group on Business Services -
final report

file:///C:/Users/atcampania/Downloads/A4_HLGBS_report_2014_web.pdf

E' uno scenario in cui crescono
Società di servizi professionali, tecnici e di
 supporto operativo &
Aziende manifatturiere che offrono servizi
 E' in atto una trasformazione
 da imprese product-based
 a imprese **service-based** che riguarda il
 manifatturiero, così come l' edilizia,
 l' agricoltura, la pesca, le attività estrattive.
 Si riducono gli spazi di mercato per ciò che
 non è connesso/integrato a servizi.

The Changing Context for Business Services¹⁶



The skills required for Business services can be viewed as follows :

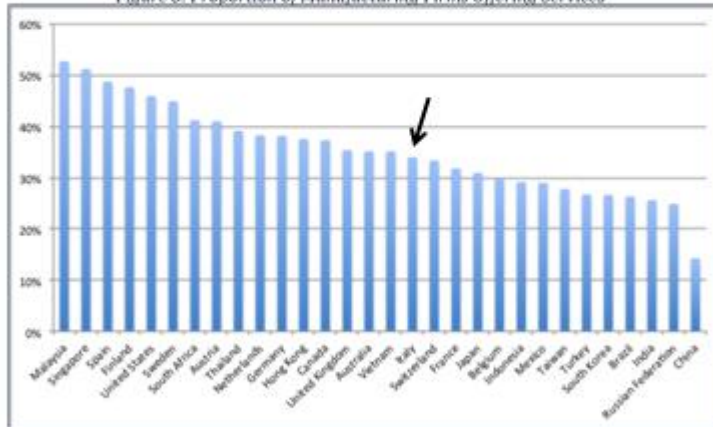
- **General skills** - These include social, ICT and communication skills. Also general sectoral knowledge, basic education and the right attitude.
- **Company Specific Skills** - company knowledge, Customer knowledge, product knowledge, financial knowledge and right values.
- **Customer service Skills** - Communication skills, sales skills, problem solving skills and customer relationship skills.
- **Task specific skills** - Technology skills, task specific expertise and task process skills

- **Ability to create and modify new services**
 - Management, developer skills for service development (Service design)
 - Technology skills and understanding
 - Ability to create new business models and business services.

- **Ability and resources for service development**
 - Development resources (money, people etc.)
 - Model development models (service descriptions, canvas, blueprinting etc.)
 - Technology resources (very often new services needs software development.

- **Understanding customer business, needs and processes**
 - Understanding customer business (value creation, job to be done).
 - Understanding customer's process (service path, easy to use).

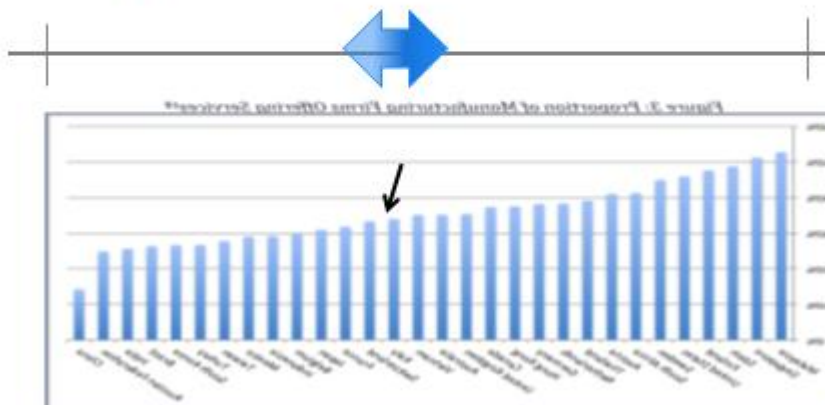
Figure 3: Proportion of Manufacturing Firms Offering Services¹⁸



•

aziende
basate sui prodotti

aziende
basate sui servizi

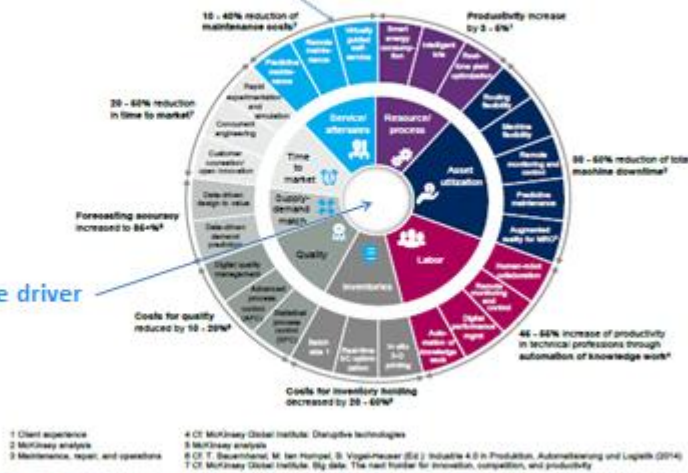


Impacts:

- Reduced costs up to 60%
- Increase of productivity up to 66%



The 8 main value driver



SOURCE: McKinsey
The McKinsey Digital Compass maps Industry 4.0 levers to the 8 main value driver

McKinsey digital/Industry 4.0 model factories



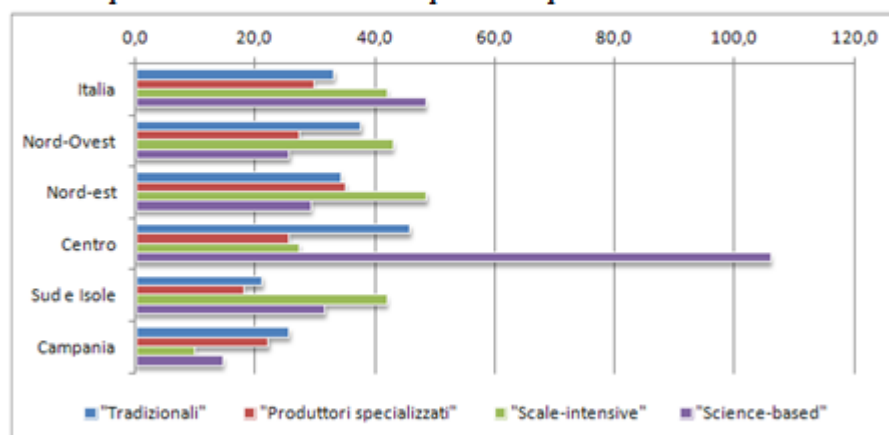
- DIGITAL INNOVATION HUB (DIH)
- COMPETENCES CENTER (CC)
- CLUSTER
- PARCHI SCIENTIFICI

- BIG DATA
- OPEN DATA
- REMOTE WORKING
- INTERNET OF THINGS
- SOSTENIBILITA'
- ETICA
- MIGRAZIONI
- TERRA/ACQUA/CIBO

- **Ability and resources for service development**
 - Development resources (money, people etc.)
 - Model development models (service descriptions, canvas, blueprinting etc.)
 - Technology resources (very often new services needs software development.

- **Ability and resources for service development**
 - Development resources (money, people etc.)
 - Model development models (service descriptions, canvas, blueprinting etc.)
 - Technology resources (very often new services needs software development.

Variazioni percentuali 2009-2014 delle esportazioni per settori Pavitt



Fonte: Elaborazione OER Campania su dati ISTAT

INCREMENTI INTERCENSUARI (2011-2001) DEGLI ADETTI DELLE UNITA' LOCALI ORDINATI PER CAPACITÀ DI IMPATTO

	variazione sul dato precedente 2001-2011	capacità di impatto sull'incremento
• attività dei servizi di ristorazione	67,03%	0,0385
• lavori di costruzione specializzati	56,67%	0,0320
• commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	19,43%	0,0294
• commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	30,57%	0,0239
• attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti	2160,53%	0,0183
• attività legali e contabilità	38,01%	0,0142
• attività di servizi per edifici e paesaggio	37,60%	0,0135
• attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	81,45%	0,0114
• attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco	353,89%	0,0114
• ingegneria civile	119,21%	0,0081

- Chi analizza i fabbisogni formativi e fa formazione, riesce a intercettare nelle aziende fabbisogni formativi (espresi o inespressi) finalizzati ad acquisire competitività in uno scenario di integrazione e continuo adeguamento di tecnologie, Organizzazione, processi e relazioni?
- Quanta distanza c'è tra i fabbisogni espressi dalle aziende in Campania e i servizi che il programma Industria 4.0 attiverà attraverso Digital Innovation Hub, Competences Center Cluster etc.?

- Quali messaggi vogliono lanciare a proposito di Industria 4.0 le agenzie formative alle aziende che fanno formazione? E a quelle che non la vogliono fare?
- Cosa vogliono dire sul loro impegno in questo cambiamento a Fondimpresa? E alla Regione Campania?