

Sistema Stabile di rilevazione e valutazione degli interventi finanziati

Valutazione delle ricadute delle attività formative

Analisi delle ricadute dei piani complessivamente finanziati da
Fondimpresa sul territorio nel 2014 e 2015
Rapporto Regionale Friuli Venezia Giulia

Novembre 2016

a cura del gruppo tecnico di valutazione AT Friuli Venezia Giulia
(Furio Bednarz, Federico Bianchi e Barbara Sivilotti)

SOMMARIO

1. ANALISI DEGLI SPAZI OPERATIVI DI FONDIMPRESA	3
1.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi	3
1.2 Imprese aderenti	4
1.3 Imprese raggiunte	6
1.4 Lavoratori beneficiari	10
1.5 Formazione erogata	15
1.6 Penetrazione di Fondimpresa nel tessuto produttivo regionale	19
1.7 Conclusioni	24
2. ANALISI DELLA RILEVANZA DEI SETTORI ECONOMICI MAGGIORMENTE RAGGIUNTI DA FONDIMPRESA NEL CONTESTO PRODUTTIVO REGIONALE	29
2.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi	29
2.2 Panoramica sul contesto produttivo territoriale	29
2.3 Rilevanza dei settori economici raggiunti nel contesto produttivo regionale	35
2.4 Rilevanza delle tipologie di lavoratori raggiunti nel contesto occupazionale della regione	40
2.5 Conclusioni	46
3. CONFRONTO DELLA FORMAZIONE EROGATA CON LA FORMAZIONE CONTINUA FINANZIATA CON FONDI DIVERSI	50
3.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi	50
3.2 Le altre fonti di finanziamento della formazione continua	51
3.3 La governance degli altri canali di finanziamento	55
3.4 Il confronto tra spazi coperti dalla formazione Fondimpresa e dalle altre fonti di finanziamento	58
3.5 Conclusioni	62
4. RILEVANZA DEI FABBISOGNI FORMATIVI "ESPRESSI" INTERCETTATI DA FONDIMPRESA	65
4.1 Ricostruzione dei fabbisogni formativi "espressi" intercettati da Fondimpresa	65
4.2 Rilevanza dei fabbisogni formativi intercettati nell'evoluzione del contesto economico produttivo regionale	72
4.3 Conclusioni	76
5. ANALISI SUI FABBISOGNI FORMATIVI "INESPRESSI" E SULLA RILEVANZA DEGLI STESSI NEI PROCESSI DI RIPOSIZIONAMENTO COMPETITIVO DELLE IMPRESE	79
5.1 Nota introduttiva	79
5.2 Analisi dei fabbisogni formativi inespressi	80
5.3 Rilevanza dei fabbisogni formativi inespressi	83
5.4 Conclusioni	87
6. SINTESI E CONCLUSIONI	91
6.1 Analisi del grado di copertura operativo di Fondimpresa rispetto ai comparti produttivi raggiunti	91
6.2 Suggerimenti propositivi miranti a favorire una maggiore penetrazione di Fondimpresa nei comparti più significativi della Regione e per un coinvolgimento più uniforme del tessuto imprenditoriale	93
6.3 Descrizione dettagliata dell'analisi del fabbisogno espresso	94
6.4 Analisi dei fabbisogni formativi inespressi: indicazioni utili a favorire ad estendere lo spazio formativo erogato da Fondimpresa	102
Bibliografia	106
Sitografia	109

1. ANALISI DEGLI SPAZI OPERATIVI DI FONDIMPRESA

1.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi

Per la realizzazione dell'analisi prevista nel presente Rapporto e relativa a questo Capitolo dello stesso ci si è basati sullo studio e sull'analisi delle "Tabelle minime" e dei dataset forniti da Fondimpresa, che hanno portato all'elaborazione e alla predisposizione di una serie di tabelle ulteriori, per la cui creazione si è fatto riferimento alle caratteristiche e agli elementi evidenziati nelle Tabelle minime, oltre che alle necessità descrittive manifestatesi con lo sviluppo del lavoro di ricerca e stesura.

Sono state considerate serie di dati ed informazioni riguardanti imprese e lavoratori, in relazione ai canali di finanziamento di riferimento, congiuntamente e/o per singolo Conto (Conto di Sistema - CS, e Conto Formazione - CF). Si è guardato al 2014 e al 2015 nell'evoluzione temporale seguita al 2013, come all'intero biennio. Per il 2015 si è tenuto in considerazione il livello di completezza dei dati, pari al 70% nel CF e al 92% nel CS (secondo quanto indicato da Fondimpresa nelle Indicazioni operative). I dati relativi all'annualità 2013 sono stati tratti dal Rapporto Regionale Friuli Venezia Giulia - Agosto 2015 - Fase B, a cui si rimanda per dettagli ed approfondimenti.

Tutte le tabelle utilizzate e/o descritte in questo Capitolo fanno parte dell'Allegato 2 del presente Rapporto. Per le elaborazioni si sono seguite le Indicazioni operative fornite nei documenti informativi da Fondimpresa, utilizzando soprattutto il programma applicativo Excel. Per le note metodologiche e le avvertenze di lettura si rimanda all'Allegato 1 "Metodologia di analisi".

I paragrafi che seguono si occupano prima dell'analisi nei tre livelli previsti relativi a Imprese - aderenti e raggiunte -, Lavoratori beneficiari e Ore di formazione erogate, per poi passare alla penetrazione di Fondimpresa nel tessuto produttivo regionale. Chiudono il Capitolo le Conclusioni.

I paragrafi sulle Imprese sono due: uno considera le imprese aderenti al Fondo, l'altro le aziende coinvolte nella formazione. Il primo guarda alle adesioni del 2014 e del 2015 secondo la declinazione provinciale e dimensionale. Il secondo considera le aziende coinvolte nel Conto di Sistema, nel Conto Formazione e soprattutto nei due Conti insieme, nel 2014 e nel 2015, ma anche nell'intero biennio e in relazione al 2013, evidenziando caratteristiche ed aspetti riguardanti sezioni ATECO 2002, Province regionali e classe di addetti.

Il paragrafo sui Lavoratori prende in considerazione, principalmente congiuntamente, ma anche singolarmente nel Conto di Sistema e nel Conto Formazione, i lavoratori che partecipano alla formazione di Fondimpresa, esaminando i dati ad essi relativi insieme a tipologia contrattuale, inquadramento professionale, settore economico, classe di età, genere e cittadinanza. Temporalmente, si considerano il 2014 e il 2015, il biennio relativo, e la relazione con il 2013.

Nel paragrafo sulle Ore di formazione erogate, in analogia con gli altri, vengono considerati i dati orari relativi al biennio 2014/2015 nel Conto di Sistema e nel Conto Formazione, inerenti le imprese per provincia, per classi dimensionali e per sezioni Ateco 2002, e i lavoratori per tipologia contrattuale, inquadramento professionale, classe di età e genere¹.

Il paragrafo relativo alla Penetrazione di Fondimpresa vuole dare conto, utilizzando i dati rapportuali, dell'insediamento del Fondo nel tessuto produttivo del FVG. A tal fine si procede con l'analisi complessiva dei canali, relativamente a 2014 e 2015 (ove possibile²) e come confronto con il 2013, in merito

¹ Il resto dell'analisi effettuata sulle Ore di formazione erogate riguarda il par. 4.1 e il par. 6.3.2 del presente Rapporto, come specificato nelle parti del testo ove ritenuto utile.

² Nel testo si trovano le indicazioni relative alla presenza di eventuali stime. Per questo si rimanda anche all'Allegato 1 "Metodologia di analisi".

alla penetrazione delle imprese per settore economico, comparto produttivo e provincia, e dei lavoratori per inquadramento professionale, classe di età e genere.

Vengono messi in evidenza i valori più rilevanti quantitativamente e particolarmente significativi a livello descrittivo e comparativo.

Ogni paragrafo prevede alcune righe introduttive per specifiche e precisazioni ulteriori.

All'analisi si accompagnano anche elaborazioni grafiche per una maggiore esplicitazione ed immediatezza delle descrizioni in ogni parte.

1.2 Imprese aderenti

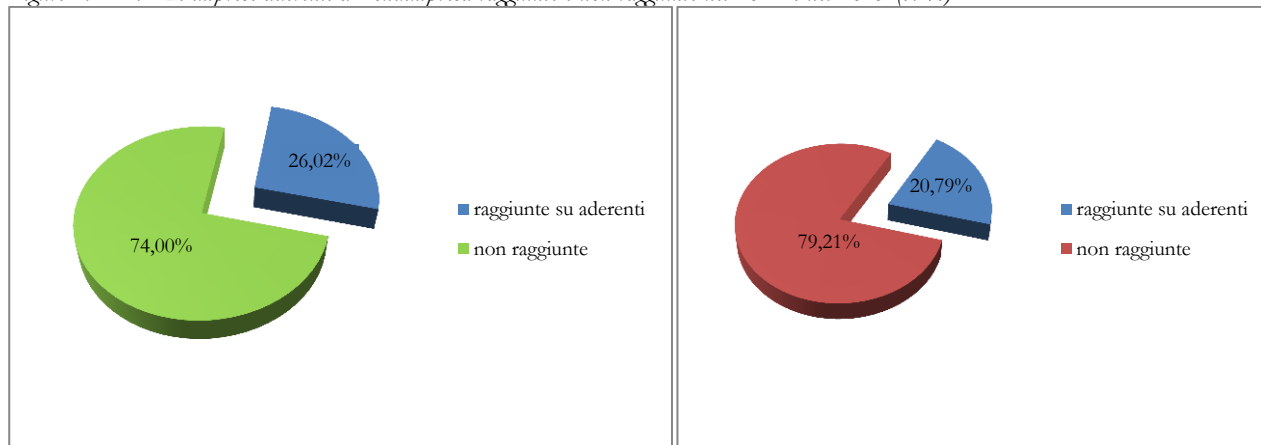
In questo primo paragrafo descrittivo ci si occupa delle elaborazioni riguardanti le imprese aderenti a Fondimpresa, sulla base delle adesioni del 2014 e del 2015. I dati e le informazioni elaborati ed analizzati riguardano le imprese a livello provinciale e secondo la dimensione aziendale, sempre in connessione alle Sezioni Ateco 2002.

Si tratta di un elemento di novità nell'analisi rispetto al passato (2013), che consente di valutare non solo l'adesione al Fondo da parte delle imprese del FVG, ma anche e soprattutto il rapporto tra imprese aderenti e imprese raggiunte, nell'ottica dell'esame e della valutazione della presenza di Fondimpresa sul territorio regionale, tramite un'analisi condotta in parallelo nei diversi aspetti previsti. Viene altresì fornito in questo senso l'universo delle imprese da cui attingere per potenziare le attività formative del Fondo, mettendo in luce le virtualità da sviluppare.

Nel 2014 le imprese aderenti sono 3.309, nel 2015 il loro numero sale a 3.401.

Se rapportiamo le aderenti al numero di imprese raggiunte, ricaviamo per il 2014 il 26,02% e per il 2015 il 20,79% di copertura. Ciò significa che nei due anni troviamo rispettivamente il 73,98% e il 79,21% di imprese aderenti non raggiunte (figure 1.1 e 1.2).

Figure 1.1 - 1.2 Le imprese aderenti a Fondimpresa raggiunte e non raggiunte nel 2014 e nel 2015 (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

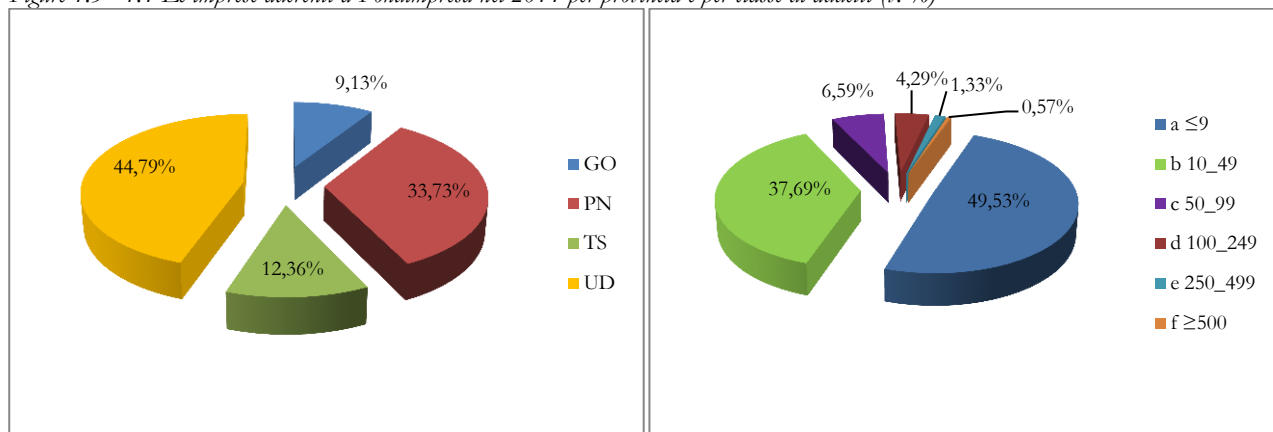
Questi risultati mostrano come le adesioni siano ancora marginali rispetto al numero complessivo di imprese, potendo quindi puntare ad un deciso incremento in termini di raggiungibilità e realizzazione di attività formative. Anche tenendo conto del fatto che il 50% delle imprese aderenti ha effettuato la registrazione sul Portale Fondimpresa, resta un margine ampio di imprese da poter indirizzare direttamente alla formazione. Infatti, dato che le imprese possono registrarsi dopo l'adesione al Fondo, ma lo devono fare obbligatoriamente in caso di partecipazione alla formazione, tra le aderenti che si sono registrate – pari, per esempio, nel 2014 a 1.655 imprese (50% di 3.309) – si trovano sia le raggiunte (nel 2014

861 imprese) che le semplici registrate in *stand by* (le rimanenti 794). Anche pertanto riferendosi ai dati delle registrazioni, resta un buon numero di imprese utile ad aumentare le attività formative erogate.

Proseguendo con le elaborazioni ed analizzando più nel dettaglio le imprese aderenti relativamente alla Provincia (tabelle 1.1 e 1.3), l'andamento tra 2014 (figura 1.3) e 2015 appare simile: prevale in ogni caso la Provincia di Udine (con il 44,79% nel 2014 e il 45,02% nel 2015), seguita da Pordenone (con il 33,73% del 2014 e il 33,96% del 2015) e poi da Trieste (12,36% nel 2014 e 11,97% nel 2015). Gorizia è all'ultimo posto in entrambe le annualità (rispettivamente, 9,13% e 9,06%).

Dal punto di vista delle dimensioni aziendali (tabelle 1.2 e 1.4), sia nel 2014 (figura 1.4) che nel 2015, la maggior parte delle imprese aderenti sono micro (media tra anni 49,57%) e piccole imprese (media tra anni 37,85%). Pochissime sono le grandissime imprese (0,57%). In ordine crescente con le dimensioni si presentano gli altri valori, sempre quasi identici nelle due annualità.

Figure 1.3 - 1.4 Le imprese aderenti a Fondimpresa nel 2014 per provincia e per classe di addetti (v. %)³



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

È guardando ai settori economici e alle macrovoci Ateco che notiamo le prime differenze tra anni: nel 2015 rispetto al 2014 vi è in più una micro impresa goriziana della Pesca. A livello di singole macrovoci complessivamente considerate varie sono le diversità riscontrabili da un anno all'altro, seppur di modesta entità. In particolare, si segnala l'aumento delle imprese di Metallurgia, Fabbricazione di macchine e Altre industrie manifatturiere, oltre a Commercio e Altri servizi pubblici. I valori in calo colpiscono varie voci, ma sono di basso impatto, con la riduzione di una o due imprese, 5 in un solo caso. In generale, Servizi alle imprese riguarda il numero più elevato di imprese in entrambi gli anni, a seguire nel 2014 Costruzioni e Commercio, nel 2015 Metallurgia e Costruzioni.

Nello specifico delle elaborazioni per comparti e Provincia, la maggiore concentrazione di imprese aderenti in Metallurgia e Fabbricazione di macchine si trova prima a Udine, poi a Pordenone, mentre per Altre industrie manifatturiere prevale Pordenone su Udine. Il numero più elevato di imprese di Udine e Trieste appartiene a Servizi alle imprese, di Pordenone e Gorizia a Metallurgia, sia nel 2014 che nel 2015. Agricoltura non è presente a Trieste. Organismi extraterritoriali ci sono solo a Trieste e Udine.

Nel dettaglio delle elaborazioni per settori e classe di addetti, la maggior parte delle micro e delle piccole imprese interessa Servizi alle imprese, Commercio e Costruzioni, mentre per altre imprese (medie, grandi e grandissime) troviamo Metallurgia. Questo per il 2014. Situazione leggermente diversa per il 2015, dove troviamo più piccole imprese in Metallurgia e medie, grandi e grandissime in maggioranza

³ Essendo i rispettivi valori del 2014 e del 2015 molto simili, se ne dà rappresentazione grafica solo per quelli del 2014, come anno centrale di riferimento del Rapporto.

tra Metallurgia, Fabbricazione macchine e Altre industrie manifatturiere. Solo per le micro il quadro tra 2014 e 2015 non cambia.

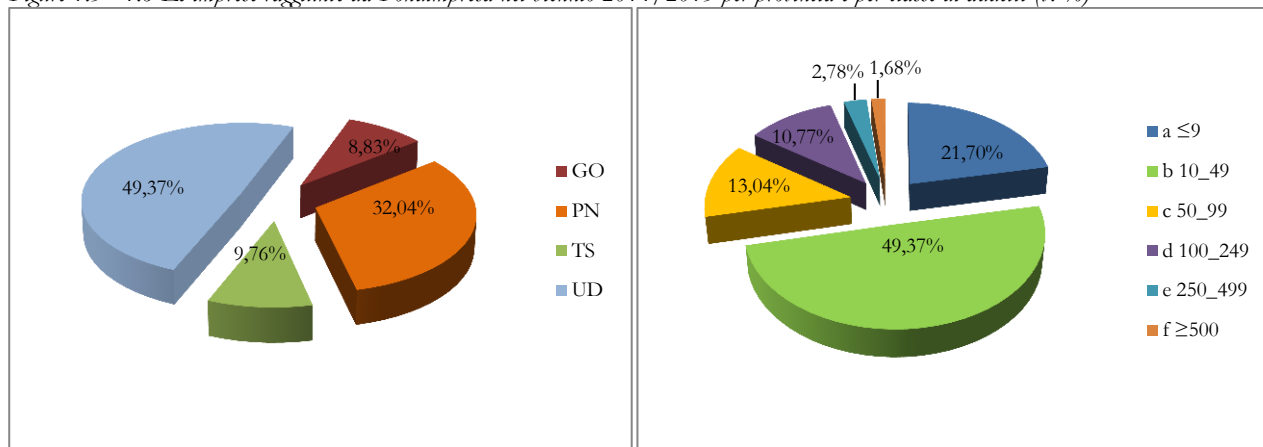
Sia per la Provincia sia per la classe di addetti, il quadro delle relative caratteristiche disegnato dalle aderenti non cambia molto rispetto a quello delle imprese raggiunte. Lo fa, invece, per le macrovoci Ateco, per le quali in generale il rapporto tra il maggior numero di imprese e le relative macrovoci di interesse delle raggiunte è inverso quantitativamente a quello delle aderenti. Si lasciano i relativi particolari al paragrafo seguente.

1.3 Imprese raggiunte

In questo paragrafo si prendono in esame e si esplicitano i risultati delle elaborazioni riguardanti le imprese raggiunte dalle attività formative di Fondimpresa, in misura generale e in misura dettagliata a seconda del canale di riferimento, quindi nel Conto di Sistema (d'ora in avanti denominato CS) e nel Conto Formazione (d'ora in avanti denominato CF). Vengono analizzati i dati e le informazioni relativi al numero di imprese raggiunte a livello provinciale e secondo la dimensione aziendale, in correlazione con le sezioni ATECO 2002. Per un'analisi complessiva si fa riferimento al biennio 2014/2015, mentre per un confronto tendenziale e di andamento previsionale si mettono in parallelo il 2014 e il 2015, con il precedente anno 2013. Per il confronto temporale per CS e CF si guarda alle tre annualità distintamente considerate, come immagine di sorvolo.

Nel complesso del biennio 2014/2015 le imprese raggiunte da Fondimpresa risultano essere 1.189 (tabelle 1.5 e 1.6, figure 1.5 e 1.6). Per lo più appartengono alla provincia di Udine (49,37%). A questa fa seguito Pordenone (32,04%). Con valori molto più ridotti, all'incirca di un quinto, le province di Trieste (9,76%) e, in ultimo, Gorizia (8,83%). Per quanto riguarda le dimensioni aziendali, quasi la metà delle unità raggiunte sono micro imprese (49,37%) e a seguire piccole imprese (21,70%). Più basso, di poco più di un terzo, il valore per le medie imprese. Pochissime sia le grandi che le grandissime imprese che si trovano all'ultimo posto (1,68%).

Figure 1.5 - 1.6 Le imprese raggiunte da Fondimpresa nel biennio 2014/2015 per provincia e per classe di addetti (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

Nella correlazione con le sezioni Ateco, la maggior parte delle imprese raggiunte appartiene al settore industriale, poi al commercio e infine ai servizi. Nello specifico, le macrovoci interessate sono Metallurgia (15,31%) e Fabbricazione macchine (12,20%), Commercio (11,10%) e Servizi alle imprese (10,34%).

Unendo le province all'analisi, il quadro rispetto alla situazione delle sezioni Ateco in generale cambia solo per Trieste, dove si rilevano più imprese nei Servizi e nel Commercio e solo in seguito nell'industria, con una tendenza pertanto inversa rispetto alle altre province regionali.

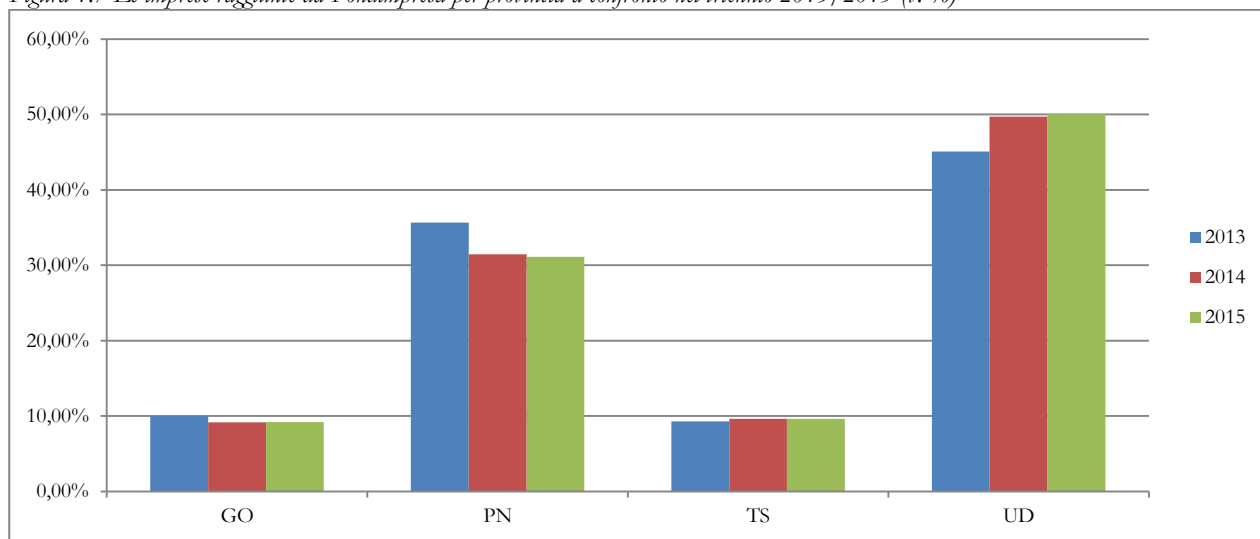
Lo stesso quadro a livello di settori si mantiene anche, guardando alle dimensioni, per le piccole imprese, mentre per le medie imprese troviamo, dopo Metallurgia e Fabbricazione macchine, Altre industrie manifatturiere; per le grandissime imprese Fabbricazione macchine si affianca a Trasporti e per le micro Commercio e Servizi alle imprese prevalgono seguite da Costruzioni e Fabbricazione macchine.

In sintesi, quindi, le imprese raggiunte nel biennio sono soprattutto micro e piccole imprese udinesi del settore industriale.

Ripetendo l'analisi per gli anni del triennio 2013/2015, osserviamo un incremento del numero di aziende coinvolte nelle attività formative: nel 2013 le imprese erano 679, mentre le imprese raggiunte da Fondimpresa nel 2014 (tabella 1.7) sono 861 e nel 2015 (tabella 1.8) sono 707.

Udine (figura 1.7) resta sempre la provincia con il maggior numero di imprese, che sembra destinato ad aumentare ulteriormente: dal 45,07% del 2013 si passa per il 49,71% del 2014 e si arriva al 50,07% del 2015. La seconda provincia per numero di imprese risulta essere sempre Pordenone, mentre per il terzo posto troviamo Gorizia nel 2013 (10,01%), ma Trieste nei due anni successivi (9,64% e 9,62%), seppur con valori percentuali molto simili.

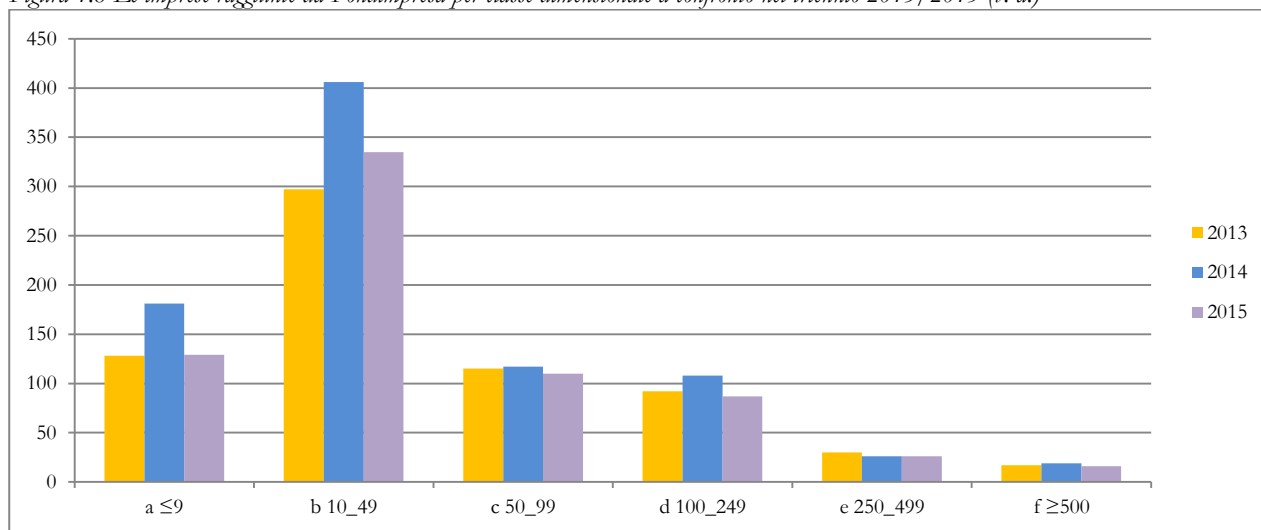
Figura 1.7 Le imprese raggiunte da Fondimpresa per provincia a confronto nel triennio 2013/2015 (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

Le piccole imprese (tabelle 1.9 e 1.10, figura 1.8), seguite a breve distanza dalle micro imprese, rappresentano il fulcro delle imprese raggiunte dal Fondo. Seguono le medie imprese. In ultimo, le grandi e poi le grandissime imprese. Tale andamento si riscontra in tutti e tre gli anni considerati e si dimostra prima crescente dal 2013 al 2014 e poi decrescente dal 2014 al 2015 per tutte le classi dimensionali considerate. Così per le micro imprese si passa da 128, a 181 e a 129 unità, come per le grandissime imprese si va da 17 a 19 e poi a 16 unità produttive. Vi è, quindi, una crescita che però deve essere ancora confermata.

Figura 1.8 Le imprese raggiunte da Fondimpresa per classe dimensionale a confronto nel triennio 2013/2015 (v. a.)



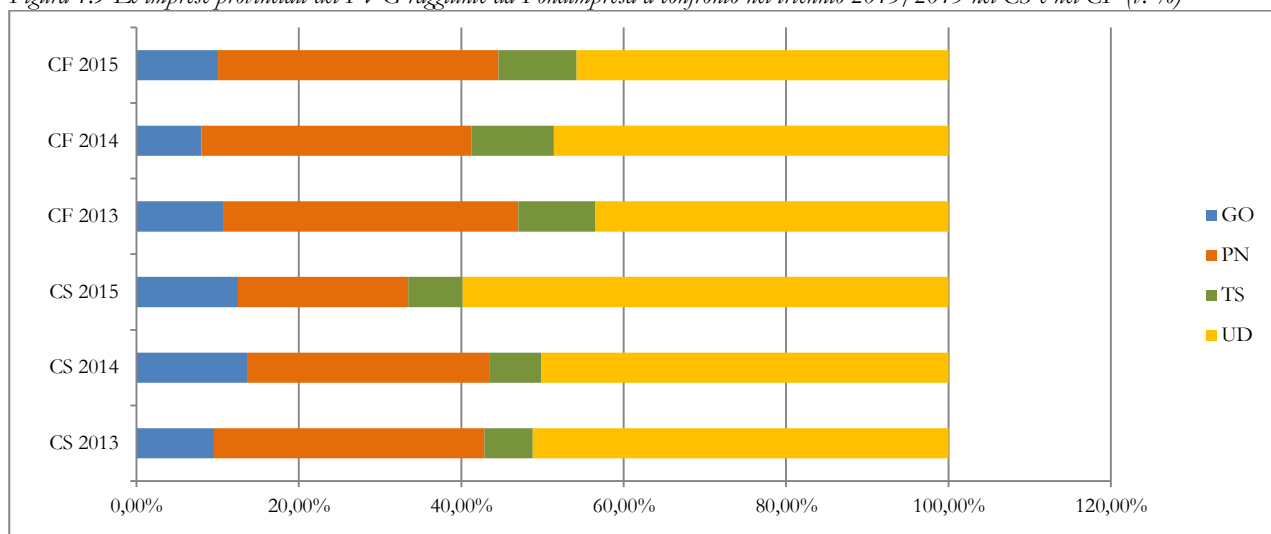
Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

Le imprese in numero quantitativamente più rilevante appartengono a Metallurgia e Fabbricazione macchine, Commercio e Servizi alle imprese. Questo vale per l'intero triennio, considerando però per il 2013 un'inversione dell'ordine citato nelle macrovoci (Servizi alle imprese è in testa e Metallurgia in coda) e l'aggiunta delle Costruzioni al pari del Commercio come unità. La centralità resta in capo ai settori del manifatturiero e del terziario; a livello di variazioni tra 2014 e 2015, si registra per le stesse macrovoci evidenziate un calo (4 e 9 unità per il manifatturiero, 35 e 25 unità per il terziario), nonostante il mantenimento del primato come numero di imprese raggiunte. Udine resta comunque la provincia trainante anche per tale suddivisione, come lo sono, allo stesso modo, le piccole e le micro imprese.

Le imprese raggiunte viste nel CS e nel CF nel triennio mostrano similitudini e differenze.

Per tutti e tre gli anni, sia il CS che il CF (tabelle 1.11, 1.12, 1.13 e 1.14, figura 1.9) vedono la maggior parte delle imprese appartenere alla provincia di Udine. Nel CS le imprese udinesi sono sempre più della metà. Pordenone segue a ruota, mentre Trieste e Gorizia si contendono l'ultimo posto: nel CS Trieste è sempre l'ultima provincia per numero di imprese, mentre nel CF lo è nel 2013 e nel 2015. L'andamento temporale nel CS vede le imprese di Udine calare nel 2014, ma poi aumentare molto nel 2015, mentre nel CF l'aumento è del 2014 a cui segue una diminuzione nel 2015. Le imprese pordenonesi in entrambi i Conti si vedono prima calare nel 2014 per poi riaumentare nel 2015. Per Gorizia nel CF le imprese calano molto tra 2013 e 2014 e nel 2015 tornano ai valori iniziali. In generale, si nota come le imprese della provincia di Udine abbiano guadagnato unità in entrambi i Conti e soprattutto nel CS; nel pordenonese, invece, a fronte di una certa stabilità numerica del CF, il CS si allarga; Trieste e Gorizia vedono, invece, una partecipazione sufficientemente costante nei due Conti. In connessione ai comparti, mentre le imprese triestine formate fanno riferimento in particolar modo a Trasporti, sia nel 2014 che nel 2015, sia per CS che per CF, le imprese delle altre province fanno parte soprattutto della Metallurgia.

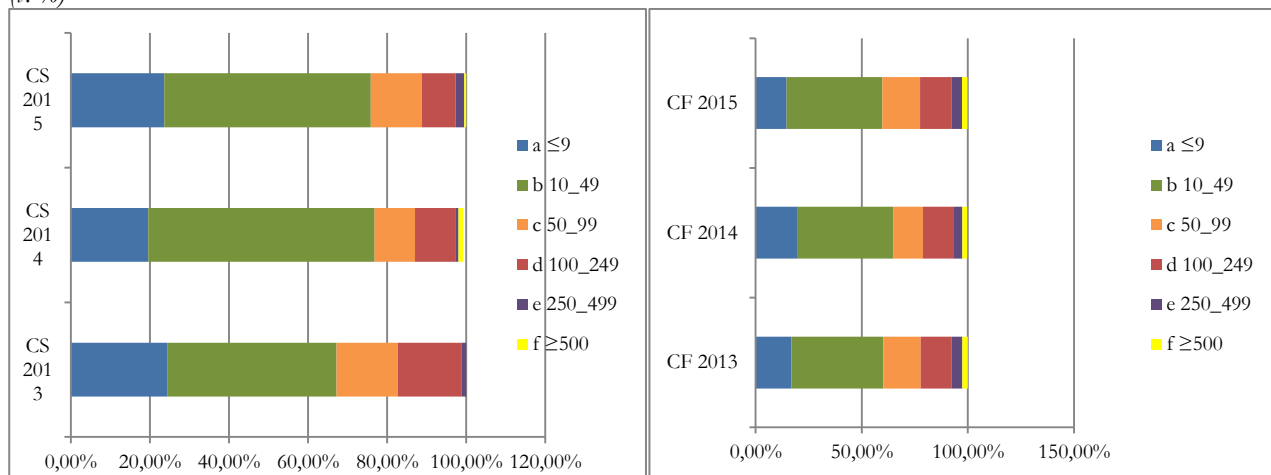
Figura 1.9 Le imprese provinciali del FVG raggiunte da Fondimpresa a confronto nel triennio 2013/2015 nel CS e nel CF (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

A livello di classi dimensionali nei due Conti (tabelle 1.15, 1.16, 1.17 e 1.18), il maggior numero di imprese coinvolte nella formazione è legato alle piccole imprese e alle micro in ognuna delle tre annualità considerate, in cui si presentano con percentuali simili, prossime al 50% per le piccole imprese. I valori delle medie imprese si avvicinano a quelli delle micro, ma restano comunque inferiori a questi. Le grandi e grandissime imprese rilevano una presenza molto ridotta in tutti e tre gli anni e in entrambi i Conti. L'andamento temporale (figure 1.10 e 1.11) per le piccole imprese vede una crescita del loro numero dal 2013 a 2015, mentre per le micro, come per quelle con più di 500 addetti⁴, si tratta di una diminuzione, seppur ridotta. Questo si registra sia nel CS che nel CF. In generale, la situazione tra 2014 e 2015 nei Conti non cambia per quanto riguarda il legame con i comparti: le micro imprese formate appartengono maggiormente a Servizi alle imprese, le piccole imprese a Metallurgia e le grandissime a Fabbricazione macchine.

Figure 1.10 e 1.11 Le classi di addetti delle imprese del FVG raggiunte da Fondimpresa a confronto nel triennio 2013/2015 nel CS e nel CF (v. %)

⁴ Si ricorda che per il 2013 nel CS non sono presenti imprese con più di 500 addetti.

Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

1.4 Lavoratori beneficiari

In questo paragrafo si dà conto dell'analisi e delle elaborazioni effettuate circa i lavoratori beneficiari della formazione erogata attraverso Fondimpresa. Si forniscono elementi di dettaglio concernenti la loro tipologia contrattuale e il loro inquadramento professionale, la classe di età, il genere e la cittadinanza, sempre in relazione con il settore economico di appartenenza con sezioni ATECO 2002, in generale, guardando ai due canali di finanziamento congiuntamente, e nel particolare dei due, sia quindi nel Conto di Sistema (d'ora in avanti denominato CS), sia nel Conto Formazione (d'ora in avanti denominato CF). Nell'analisi si guarda al 2014 e al 2015, come anno di riferimento il primo e previsionale il secondo, oltre al 2013 quale anno di confronto temporale e di tendenza. Per un'analisi complessiva si fa riferimento al biennio 2014/2015, come unico periodo utile ad evidenziare il quadro globale dei lavoratori coinvolti nella formazione. Per quanto riguarda CS e CF si guarda al confronto temporale relativo alle tre annualità distintamente considerate, come immagine di sorvolo.

Nel biennio 2014/2015 i lavoratori coinvolti nelle attività formative di Fondimpresa sono 24.229.

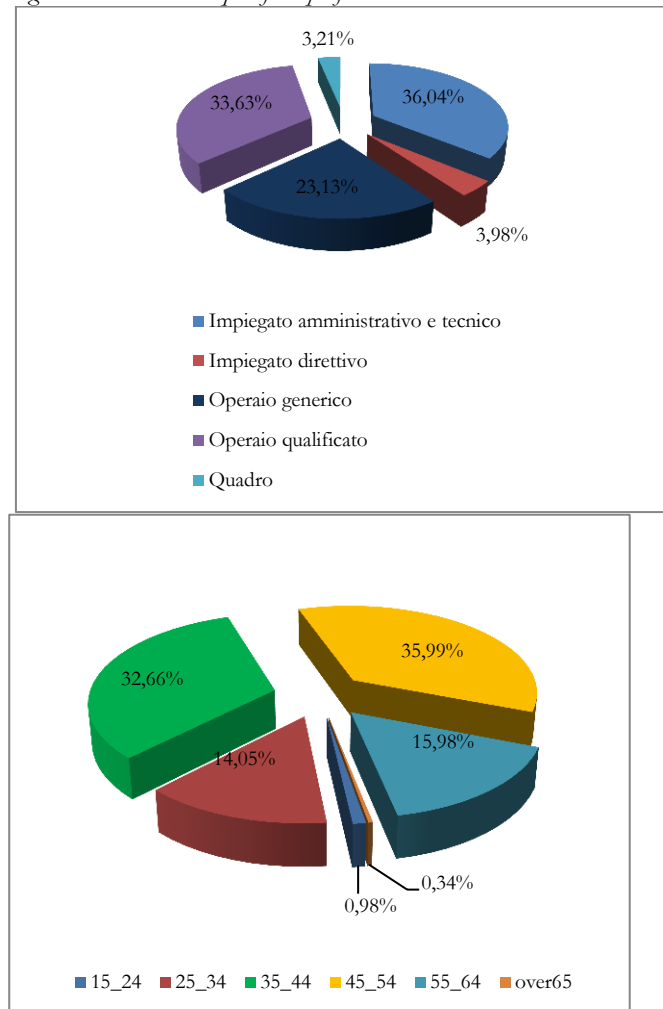
Il 91,22% di essi ha un Contratto a tempo indeterminato e il 5,23% a tempo determinato (tabella 1.19). Le restanti tipologie contrattuali presentano valori al di sotto dell'1,7%, anche di molto, come per l'unico disoccupato (0,004%). Molto ridotta anche la partecipazione di lavoratori in Mobilità (0,13%).

I settori in cui è presente il maggior numero di lavoratori sono Metallurgia (4.273 unità) e Fabbricazione di macchine (4.247), seguiti da Trasporti (2.265) ed Altre industrie manifatturiere (1.880). Incrociando settori e tipologie contrattuali, si riscontrano ancora le maggior presenze in Metallurgia e Fabbricazione di macchine per gli indeterminati e i determinati, che comunque raggruppano sempre più lavoratori rispetto alle altre tipologie. Gli Apprendisti sono, invece, più numerosi in Fabbricazione mezzi trasporto (76 lavoratori). L'unico disoccupato appartiene alla Metallurgia, i lavoratori in Mobilità per lo più ad Altre industrie manifatturiere (18 unità).

Anche l'inquadramento professionale (tabella 1.20, figura 1.12) nel complesso rispecchia in numerosità dei lavoratori la ripartizione per settore principale. La singola e specifica qualifica più numerosa però non sempre lo è anche in corrispondenza alla macrovoce: in Metallurgia e Fabbricazione di macchine i lavoratori più presenti sono Operai qualificati, in Altre industrie manifatturiere sono Operai generici. In linea generale sono, infatti, gli Impiegati amministrativi ad essere i più presenti (36,04%), insieme agli Operai qualificati (33,63%). Seguono gli Operai generici (23,13%). Con valori molto più ridotti troviamo Impiegati direttivi (3,98%) e Quadri (3,21%). Gli impiegati amministrativi sono molto presenti nel Commercio e in Servizi alle imprese, settori ad elevata caratterizzazione impiegatizia. Nel complesso, pertanto, le qualifiche dei lavoratori in formazione sono legate anche qualitativamente al comparto di appartenenza.

Guardando alle fasce di età (tabella 1.21, figura 1.13), sembra, simboleggiando, che il 45° anno faccia da spartiacque: al di sopra e al di sotto i valori della presenza dei lavoratori diminuiscono specularmente, man mano che ci si allontana verso i più anziani o verso i più giovani le percentuali calano drasticamente. Le fasce centrali di età riportano un 34,32% medio di partecipazione, le fasce 25-34 e 55-64 registrano un 15,02% medio, mentre i giovanissimi lo 0,98% e i più anziani lo 0,34%. Scarsa, quindi, la quota dei lavoratori avanti con gli anni, ma scarsa anche quella dei giovani e giovanissimi. A parte il maggior coinvolgimento dei lavoratori nelle macrovoci nel complesso più numerose, che restano soprattutto legate al settore industriale, si segnalano la presenza di molti lavoratori giovani nel Commercio e quella dei più anziani nella Sanità.

Figure 1.12 e 1.13 Le qualifiche professionali e le classi di età dei lavoratori di Fondimpresa del FVG nel biennio 2014/2015 (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

Per quanto concerne il genere (tabella 1.22) emerge netta e forte la predominanza dei lavoratori sulle lavoratrici, soprattutto nelle macrovoci già evidenziate in merito alla maggiore presenza complessiva (si continua a seguire l'andamento dettato dal complesso delle partecipazioni). In generale, la componente femminile è presente per il 25,28% dei formati. Superano i colleghi le lavoratrici di Alberghi e ristoranti, Sanità e Servizi pubblici, a più tradizionale inserimento lavorativo femminile. Nell'istruzione lavoratori e lavoratrici si equivalgono. Anche nell'evidenziazione del genere delle qualifiche (tabella 1.47), tutti gli inquadramenti vedono prevalere la componente lavorativa maschile.

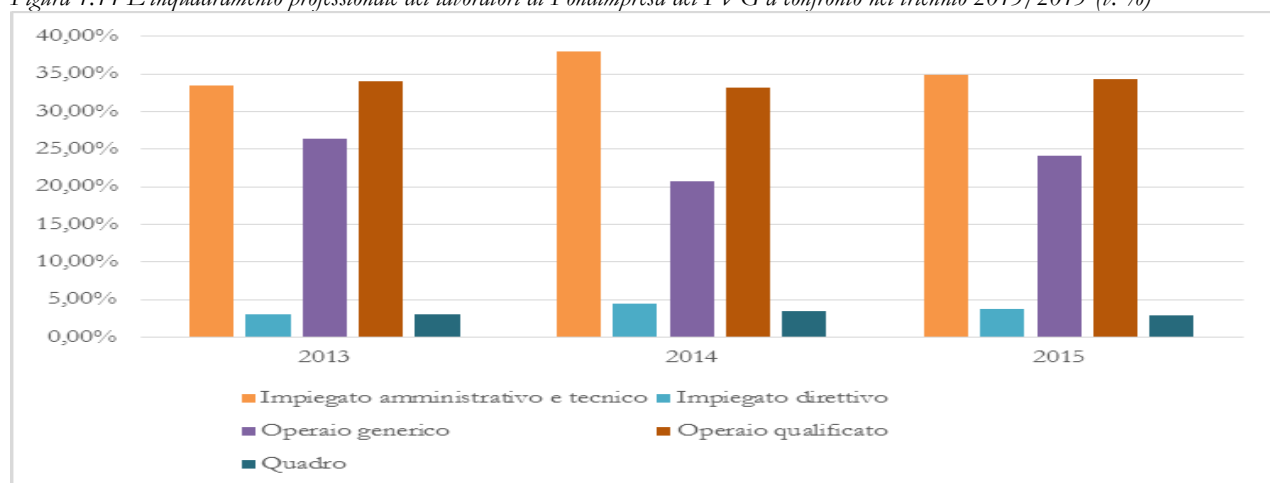
La cittadinanza dei lavoratori (tabella 1.50) è a considerevole maggioranza italiana (93,80%), seguita da lavoratori dei Paesi UE ed Extra UE. Pochissimi, ma presenti, i lavoratori africani (0,55%) ed asiatici (0,26%).

Ripetendo l'analisi per gli anni del triennio 2013/2015, il numero di lavoratori di Fondimpresa cala nel corso del triennio: da 18.581 unità del 2013 si passa a 15.251 unità del 2014 e si approda a 11.925 lavoratori del 2015.

Le tipologie contrattuali⁵ prevalenti sono sempre⁶ quelle del Contratto a tempo indeterminato e determinato per tutti i comparti (tabelle 1.23 e 1.24), con l'unica eccezione dei lavoratori di Fabbricazione mezzi di trasporto, che sono soprattutto Apprendisti dopo quelli a tempo indeterminato. Nel 2015 i più numerosi dopo il tempo indeterminato sono quelli del tempo parziale nella Sanità. Al 2014 appartengono l'unico disoccupato della Metallurgia e i 31 lavoratori in Mobilità (18 dei quali in Altre industrie manifatturiere). La Cassa integrazione cala vertiginosamente tra 2014 e 2015, passando da 130 a 17 lavoratori. Gli unici partecipanti complessivamente in aumento tra i due anni sono gli Apprendisti (che salgono da 109 a 186 unità).

Dal punto di vista dell'inquadramento professionale (tabelle 1.25 e 1.26, figura 1.14) Impiegati amministrativi e Operai qualificati sono i lavoratori più presenti alla formazione in tutto il triennio, con una media triennale del 35,44% per i primi e del 33,82% per i secondi. A breve distanza troviamo gli Operai generici (media 23,76%), mentre Direttivi (media 3,78%) e Quadri (3,21%) sono i meno presenti. Dal 2013 al 2014 solo per gli Operai si registra una diminuzione, più consistente per i generici (-5,65%), mentre dal 2014 al 2015 solo per gli Operai si rileva un aumento nella partecipazione, nuovamente più significativo per i generici (+3,30%).

Figura 1.14 L'inquadramento professionale dei lavoratori di Fondimpresa del FVG a confronto nel triennio 2013/2015 (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

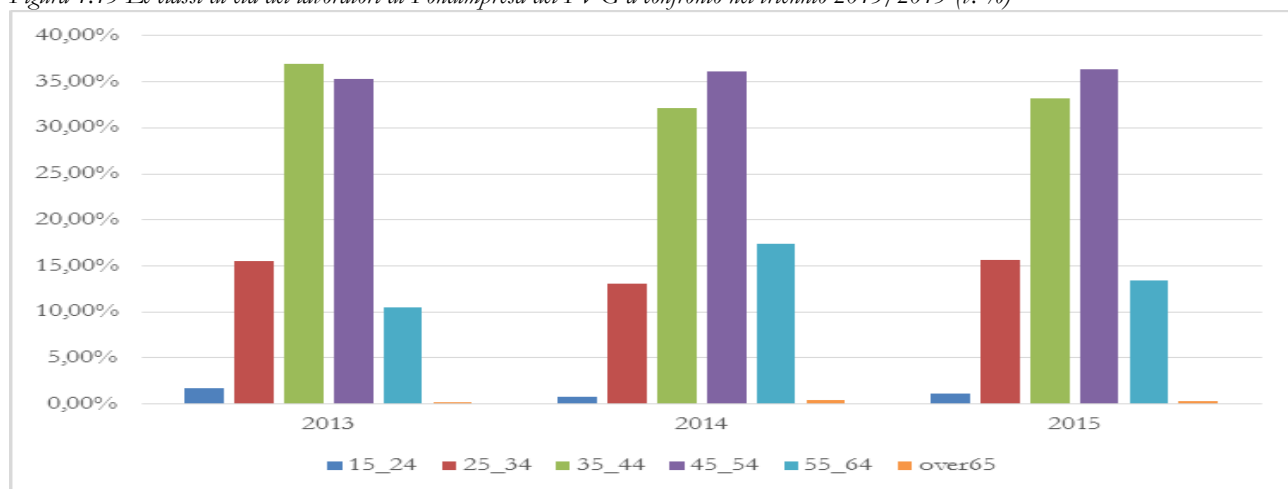
Mentre per il 2015 la ripartizione delle qualifiche a maggior numero di lavoratori tra le macrovoci rispecchia quella generale e complessiva (con in testa Metallurgia e Fabbricazione di macchine), per il 2014 questo accade solo per Operai e Direttivi, mentre gli Impiegati amministrativi e i Quadri più numerosi appartengono a Trasporti (rispettivamente, 965 e 176 su 1874).

In tutto il triennio sono i lavoratori di età compresa tra 35 e 54 anni a partecipare in misura superiore alla formazione (tabelle 1.27 e 1.28, figura 1.15). Seguono le fasce 25-34 e 55-64, mentre le fasce dei più giovani e dei più anziani rilevano valori molto bassi. Si nota come per i lavoratori di età compresa tra 55 e 64 anni vi sia tra 2013 e 2014 un grande aumento che si traduce in un calo nel 2015, ma ad un valore comunque più alto del 2013. Un calo e poi un aumento nel corso dei tre anni per i giovanissimi, un aumento e poi un calo per i più anziani, però con un valore finale più elevato. Diminuiscono come presenza anche i 35-44enni. C'è comunque uno *shifting* interessante verso età più elevate tra 2013 e anni successivi.

⁵ Il 2014 comprende, a differenza del 2015, tra le tipologie contrattuali anche Contratto di lavoro ripartito, Disoccupato e Mobilità.

⁶ In questo caso ci si riferisce a 2014 e 2015. I dati del 2013 non sono disponibili in questo dettaglio quantitativo in formato comparabile.

Figura 1.15 Le classi di età dei lavoratori di Fondimpresa del FVG a confronto nel triennio 2013/2015 (v. %)

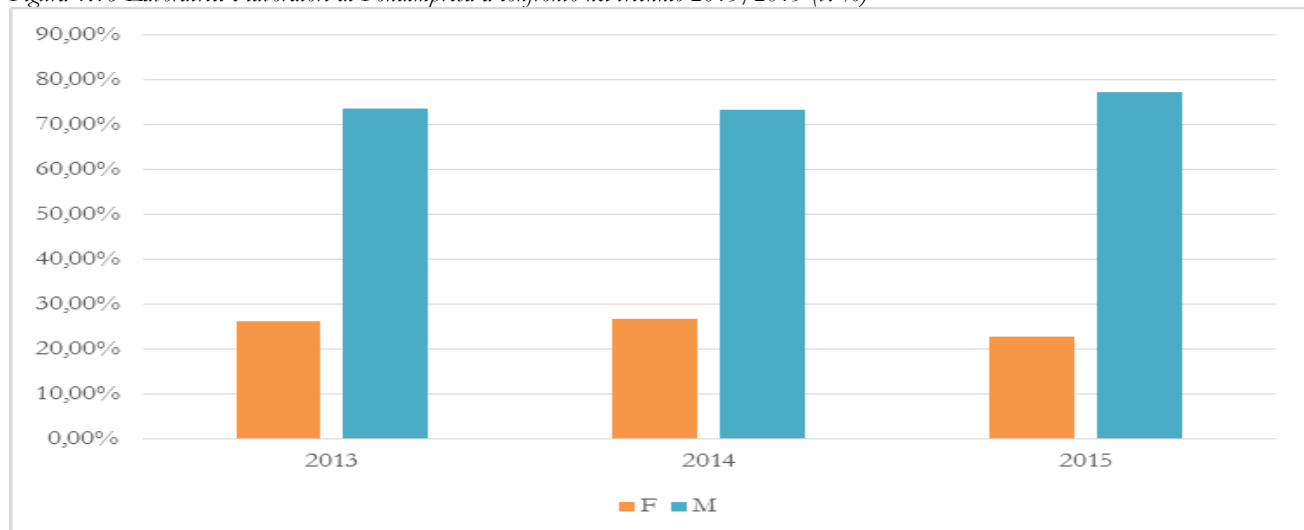


Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

Nel legare l'età dei lavoratori alle macrovoci Ateco si nota come, sia per il 2014 che per il 2015, il numero più elevato di presenze sia in parallelo alla classifica complessiva, ma si notano anche alcuni casi particolari, come il coinvolgimento di più lavoratori anziani per il 2014 in Sanità e Altre industrie manifatturiere e per il 2015 in Fabbricazione di macchine, oppure di molti giovani per il 2014 in Trasporti e per il 2015 nel Commercio. Caso, il primo, di lavoro manuale/fisico per lavoratori in età pensionabile; caso, il secondo, di giovani votati ad esigenze di settori tradizionali.

La ripartizione di genere dei lavoratori non solo mantiene nel triennio la concentrazione sui lavoratori, ma tende ad attirare ulteriormente l'attenzione su questi, nuovamente a scapito delle lavoratrici (tabelle 1.29 e 1.30, figura 1.16) che ne escono fortemente penalizzate. Dal 26,28% del 2013 si scende al 22,68% del 2015 di presenza femminile nella formazione finanziata.

Figura 1.16 Lavoratrici e lavoratori di Fondimpresa a confronto nel triennio 2013/2015 (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

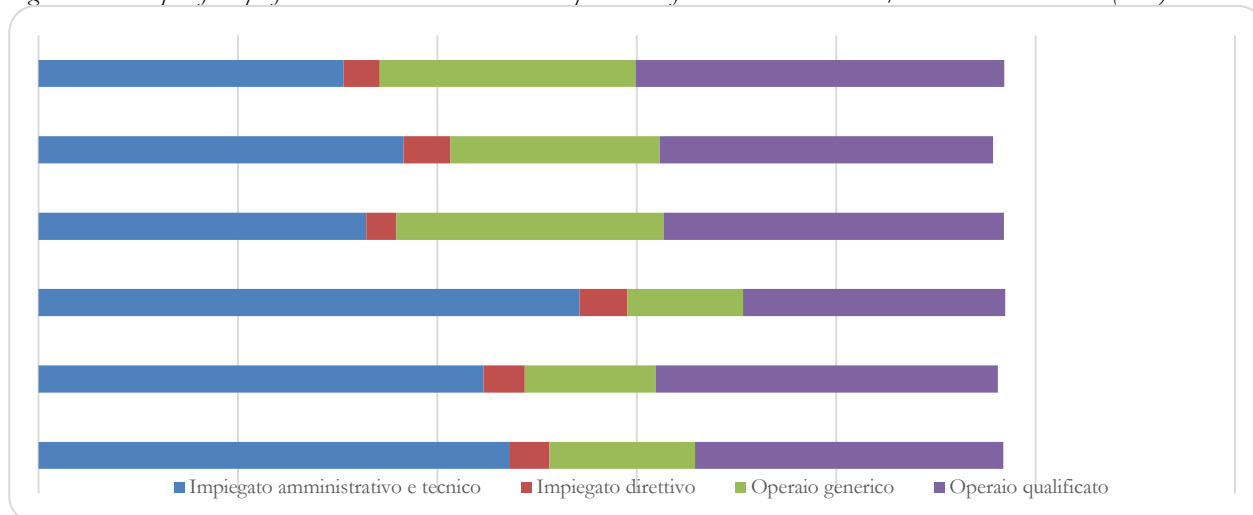
A livello di settori, nel 2014 solo Industrie tessili, Sanità e Servizi pubblici sono a maggioranza femminile, mentre nel 2015 lo sono Alberghi e ristoranti, Attività finanziarie, Istruzione, Sanità e Servizi pubblici.

ci. Solo Sanità - nel 2014 con l'86,03% e nel 2015 con l'89% - registra una presenza di lavoratrici significativa. Anche a livello di qualifiche (tabelle 1.48 e 1.49), si riscontra sempre una prevalenza maschile. La cittadinanza dei lavoratori (tabelle 1.51 e 1.52) non cambia nel tempo: permane la massiccia presenza di lavoratori italiani, seguita da quella dei lavoratori UE ed Extra UE. Presenti anche lavoratori africani ed asiatici. Nel 2015 viene registrato anche un unico lavoratore dell'Oceania. La concentrazione maggiore per tutti si ha nell'Industria. Buona la presenza dei lavoratori UE ed Extra nel 2014 nella Sanità e nel 2015 nelle Costruzioni.

Dando uno sguardo ai lavoratori del CS e del CF nel triennio 2013/2015 nel dettaglio della tipologia contrattuale⁷ (tabelle 1.31, 1.32, 1.33 e 1.34), si nota una significativa presenza di lavoratori a tempo indeterminato, più rilevante nel CF rispetto al CS, in ognuna delle tre annualità. Seguono i lavoratori a tempo determinato. Nel CS si registra un incremento di Apprendisti che, dopo un calo tra 2013 e 2014 (dallo 0,69% allo 0,10%), riprendono quota nel 2015 (1,63%). Mentre nel 2014 sono suddivisi tra Metallurgia e Commercio, nel 2015 vedono una ripartizione su più macrovoci. Anche nel CF il loro numero è aumentato, ma senza riduzioni, costantemente nel tempo, passando dallo 0,29% del 2013 all'1,73% del 2015. Nel CS nel 2013/2014 si rileva la presenza di un disoccupato appartenente alla Metallurgia e di quasi una sessantina di lavoratori in Mobilità (più numerosi in Altre industrie manifatturiere).

Nel confronto triennale per l'inquadramento professionale (tabelle 1.35, 1.36, 1.37 e 1.38, figura 1.17) Impiegati amministrativi e Operai qualificati risultano essere i più numerosi, con un peso maggiore dei primi nel CS rispetto al CF. Nel CS, mentre gli amministrativi, dopo una leggera contrazione tra 2013 e 2014, vedono un loro aumento nel 2015, gli Operai qualificati, dopo un aumento, vedono una diminuzione nel 2015. Nel CF, invece, la situazione appare contraria: aumentano e poi calano gli amministrativi, calano e poi aumentano i qualificati. Gli Operai generici riducono la loro presenza nel CS, ma aumentano quella nel CF. Quadri e Impiegati direttivi sono i meno rappresentati: descomponono entrambi tra 2013 e 2014 e si riprendono nel 2015 con valori all'incirca simili agli iniziali. A questo proposito non si può non tener conto del fatto che esistono vincoli escludenti e fondi dedicati alla formazione dei quadri direttivi (che nelle imprese minori corrispondono poi alla figura imprenditoriale).

Figura 1.17 Le qualifiche professionali dei lavoratori di Fondimpresa a confronto nel triennio 2013/2015 nel CS e nel CF (v. %)



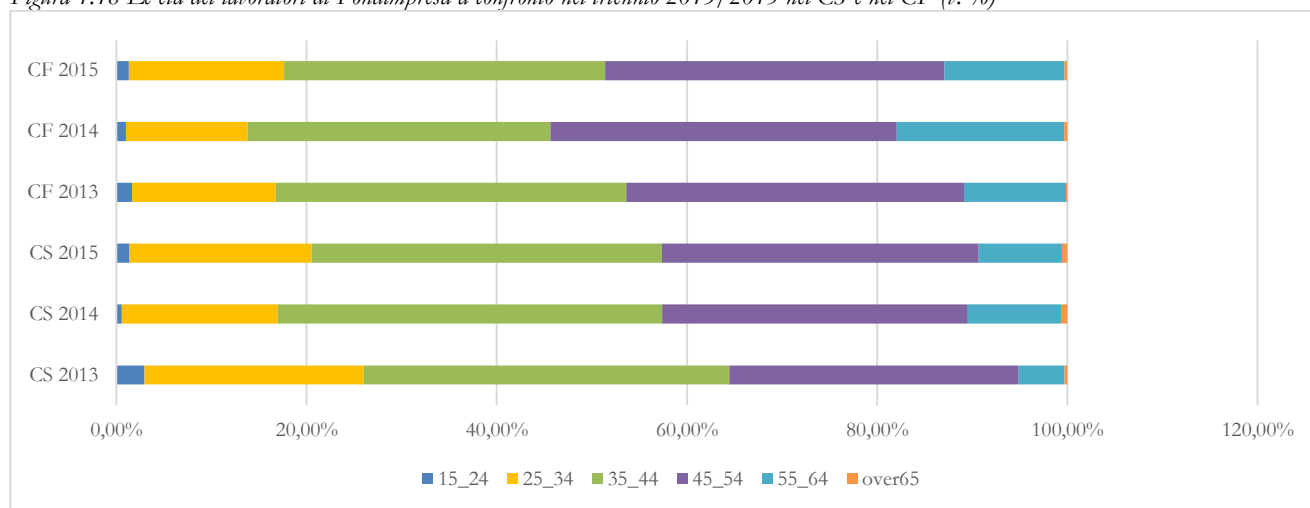
Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

⁷ Per le tipologie contrattuali, nel 2015 rispetto al 2014 nel CS mancano i dati relativi al Contratto di lavoro intermittente, ai Disoccupati e alla Mobilità, nel CF mancano i dati relativi al Contratto di lavoro ripartito.

Mentre CF del 2014 e CS e CF del 2015 per Impiegati e Operai si allineano nei valori relativi alle singole macrovoci ai valori di maggiore presenza complessiva dei lavoratori, suddividendoli tra Metallurgia e Fabbricazione macchine, il CS 2014 rileva come settore prevalente, dopo Metallurgia, Commercio per gli Impiegati amministrativi e gli Operai generici e Trasporti per gli Operai qualificati. Caso singolare quello dell'Agricoltura che vede, in entrambi i Conti ed anni, la prevalenza di Operai, a parte nel CF del 2014, dove sono gli Impiegati amministrativi a prevalere, ai quali si aggiungono i direttivi e un Quadro. Nel CF del 2015 in Agricoltura sono presenti solo Operai.

I lavoratori che beneficiano in misura maggiore della formazione in Fondimpresa sono quelli delle fasce centrali di età (tabelle 1.39, 1.40, 1.41 e 1.42, figura 1.18), sia nel CS che nel CF, in tutto il triennio 2013/2015. Nel CS quasi un raddoppio dal 2013 (4,81%) al 2015 (8,76%) riguarda i lavoratori con un'età compresa tra 55 e 64 anni, che vedono un incremento complessivo nella loro partecipazione anche nel CF, soprattutto dal 2013 al 2014 (dal 10,74% al 17,59%). I giovanissimi diminuiscono notevolmente in entrambi i Conti, mentre gli Over 65, seppur presenti con percentuali ridottissime, vedono crescere la loro partecipazione.

Figura 1.18 Le età dei lavoratori di Fondimpresa a confronto nel triennio 2013/2015 nel CS e nel CF (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

Incrociando le fasce di età di giovanissimi e anziani con le macrovoci Ateco, 2014 e 2015 sia nel CS che nel CF vedono per i primi una maggiore presenza in Metallurgia e Fabbricazione macchine, per i secondi, invece, sia il CS del 2014 che quello del 2015 registrano una maggiore numerosità in Fabbricazione mezzi di trasporto, mentre il CF del 2014 la rileva in Trasporti, Fabbricazione macchine e Sanità e il CF del 2015 la rileva in Metallurgia, comparti tutti a grande caratterizzazione di professionalità manuali e fisiche.

Nel confronto di genere triennale (tabelle 1.43, 1.44, 1.45 e 1.46) l'intervento maggiore è sempre quello dei lavoratori a discapito delle lavoratrici, ma mentre nel CS si assiste ad un piccolo recupero a loro favore, nel CF si verifica un continuo incremento maschile (dal 74,39% del 2013 all'80,64% del 2015).

Il comparto in cui si incorre sempre alla maggior presenza femminile è quello della Sanità.

1.5 Formazione erogata

In questo paragrafo vengono elaborate ed analizzate le ore di formazione erogate da Fondimpresa.

Le attività formative vengono ampiamente trattate nel Capitolo 4 paragrafo 4.1 e nel Capitolo 6 paragrafo 6.3.2. Nel primo, i dettagli delle ore formative erogate vengono specificatamente illustrati con una differenziazione legata al canale di finanziamento a cui si riferiscono. Prima in generale, poi nel Conto di Sistema e nel Conto Formazione, per annualità. Nel secondo questi dettagli vengono ripresi e vanno a fondare il confronto sugli stessi dati tra le attività erogate nei due Conti. Sono pertanto paragrafi indicatori delle attività formative e del loro andamento nel tempo, utili a focalizzare la ricostruzione dei fabbisogni formativi espressi intercettati da Fondimpresa.

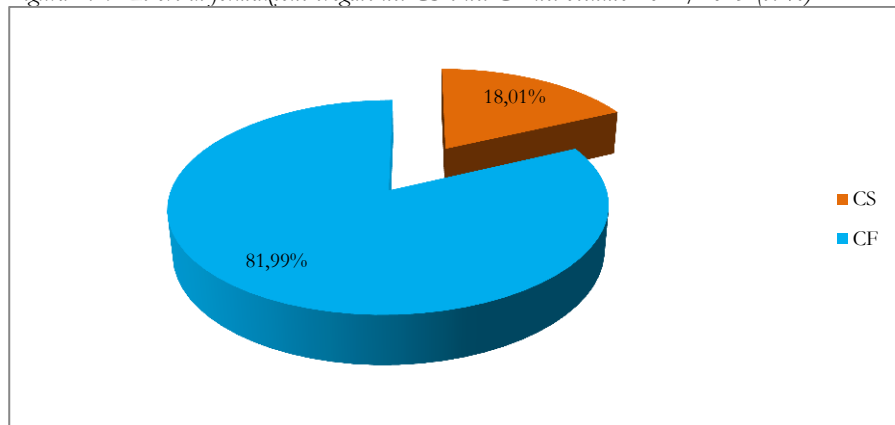
In questa sede si ritiene, invece, di riprendere l'analisi dei dati orari, fornendo alcune elaborazioni di carattere generale sul quantitativo di ore erogate, ma poi di rimandare i dettagli di tale analisi ai paragrafi già citati, dedicandosi allo studio dei dati orari relativi al biennio 2014-2015, quale sintesi complessiva. Viene, quindi, considerato un unico periodo temporale in cui imprese e lavoratori hanno beneficiato delle ore di formazione, prescindendo da confronti specifici, analisi tendenziali e peculiarità temporali. Si vuole in questo senso fornire un quadro d'insieme della formazione erogata dal Fondo.

I dati orari qui trattati risultano comunque connessi alle imprese per provincia, per classi dimensionali e per sezioni Ateco 2002, e ai lavoratori per tipologia contrattuale, inquadramento professionale, classe di età e genere. Il tutto riguarda sia il Conto di Sistema (CS) che il Conto Formazione (CF).

Si sottolinea il fatto che le ore relative al biennio sono la risultante di una semplice somma aritmetica dei dati dei due singoli anni⁸. Di conseguenza, la relativa analisi può essere comprensiva di un eventuale effetto distorsivo e/o moltiplicatore nelle considerazioni globali e/o specifiche.

Le ore di formazione complessivamente erogate nel 2014 (tabelle 1.53 e 1.54⁹) sono 8.930 nel Conto Sistema e 42.566 nel Conto Formazione. Quelle erogate nel 2015 (tabelle 1.55 e 1.56¹⁰) sono 8.724 nel Conto Sistema e 36.357 nel Conto Formazione. Nel complesso del biennio abbiamo, quindi, un totale di 17.654 ore erogate nel CS e 80.370 nel CF¹¹ (tabelle 1.57 e 1.58, figura 1.19).

Figura 1.19 Le ore di formazione erogate nel CS e nel CF nel biennio 2014/2015 (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

⁸ Come indicato da Fondimpresa nelle "Indicazioni operative".

⁹ Queste tabelle sono analizzate sia in questa parte del Rapporto sia nei Capitoli 4 e 6, come collante fra le tre parti, alla luce della continuità delle informazioni date e trattate, relative alle ore di formazione erogate da Fondimpresa, considerate nella duplice veste di informazioni strutturate per lo spazio operativo e a riguardo delle aree tematiche delle attività formative.

¹⁰ Vedi Nota 9.

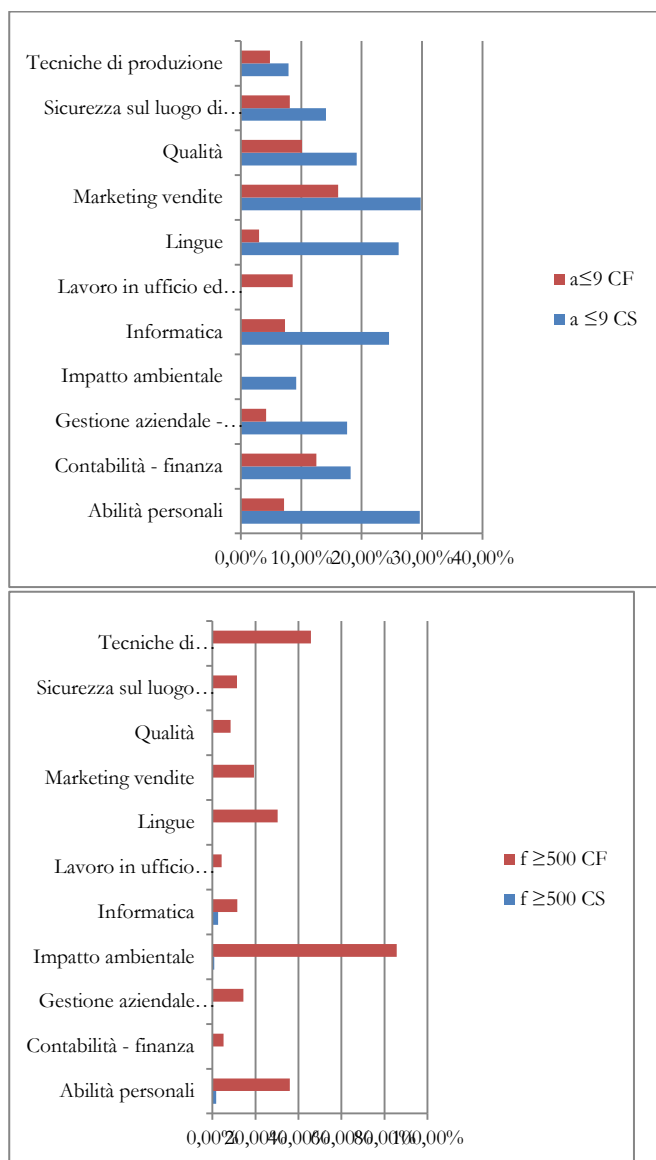
¹¹ Il dato inserito è tratto dalle elaborazioni tabellari fornite da Fondimpresa. Tutti i valori esposti e descritti nel presente paragrafo fanno riferimento ai dati come forniti da Fondimpresa. Si segnala comunque che tale specifico valore non coincide con la somma aritmetica dei valori delle ore erogate nei due canali di finanziamento.

Esaminando le singole tematiche formative e il loro peso, si nota come sia nel CS (17,47%) che nel CF (31,88%) Sicurezza sul lavoro eroghi la maggior parte delle ore; a seguire Gestione aziendale nel CS (14,43%) e Abilità personali nel CF (14,17%). La formazione obbligatoria resta piuttosto presente in entrambi i Conti, per poi lasciare il posto a tematiche più classiche e di natura meno pratica, anche se il minor numero di ore viene erogato nel CS in Contabilità (1,22%) e nel CF in Lavoro in ufficio (0,31%). Informatica (10,18% nel CS e 9,44% nel CF) e Lingue (12,52% nel CS e 10,54% nel CF) raggiungono percentuali significative in entrambi i Conti, dimostrandosi tematiche ancora richieste, soprattutto nella nuova luce di sviluppo digitale ed internazionale delle imprese.

Una differenza tra Conti nel dettaglio degli argomenti trattati emerge per la gran parte di essi: il CS ha una trattazione più generica e ad ampio raggio di quella del CF, nel quale si entra molto di più nella specifica individuale e soggettiva. Abilità personali del CS sono incentrate sull'innovazione organizzativa, la competitività, la comunicazione strategica, mentre nel CF la formazione si cala sul singolo con tematiche come il *counselling*, l'orientamento, il *coaching*. Informatica passa dalla digitalizzazione e dalle soluzioni avanzate del CS all'alfabetizzazione informatica e a quella di base del CF. Anche Lingue vede nel CS molta specializzazione, anche settoriale, con inglese per l'internalizzazione, inglese professionale, inglese nel campo medico, con livelli avanzati, ma anche con tedesco avanzato e turistico. Per contro, il CF propone inglese base, ripasso grammaticale, conversazione, oltre a tedesco, francese e bulgaro. Gestione aziendale nel CS riguarda soprattutto la gestione strategica, della crisi, il *lean thinking*, l'agenda digitale, mentre nel CF affronta un variegato *mix* di argomenti, più tradizionali, come il controllo di gestione, l'elaborazione delle buste paga, il lavoro interno. Ciò in particolare lascia intravedere una certa capacità del CS di sollecitare temi formativi a supporto di processi strategici di cambiamento (che le imprese autonomamente non seguono usando il CF). Tutto questo rispecchia i ruoli affidati ai Conti e mostra come le esigenze direttamente colte dal CF – e quindi dalle imprese – siano molto meno innovative, più contingenti, più pragmatiche, di quelle raccolte dal CS.

Guardando ora alle tematiche per classi dimensionali delle aziende (tabelle 1.59 e 1.60), si nota una evidente differenza tra canali nell'individuazione dei valori orari maggiori: nel CS tutti i quantitativi orari più elevati riguardano le piccole imprese (media del 58,63%), mentre nel CF la distribuzione è molto varia, escludendo solamente le micro e le grandi imprese. Nel CS i valori al secondo posto interessano le micro imprese e quelle con un numero di addetti compreso tra 50 e 99, mentre per il CF vale quanto riportato per il primo posto. Le micro imprese ricevono comunque un quantitativo orario di formazione elevato, le grandissime imprese restano poco coinvolte nel CS (media dello 0,49%) a differenza del CF dove le percentuali sono al rialzo (media del 24,77%) (figure 1.20 e 1.21).

Figure 1.20 e 1.21 Le tematiche formative per le micro e le grandissime imprese a confronto nel CS e nel CF nel biennio 2014/2015 (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

La distribuzione delle ore formative considerando le sezioni Ateco (tabelle 1.61 e 1.62) fornisce un quadro vario ed articolato in entrambi i Conti. La concentrazione oraria maggiore si ha in Metallurgia, Fabbricazione di macchine e Altre industrie manifatturiere (macrovoci di stampo industriale), in tematiche quali Contabilità e Gestione aziendale (di stampo impiegatizio). Aspetti peculiari in tale direzione possono essere considerati il 94,91% di Lavoro in ufficio in Altre industrie manifatturiere del CS e il 33,14% di Informatica in Fabbricazione di macchine. Anche guardando allo specifico della manifattura (tabelle 1.63 e 1.64), si nota come la prevalenza delle ore erogate riguardi sempre quelle tre macrovoci, in entrambi i Conti e in tutte le tematiche.

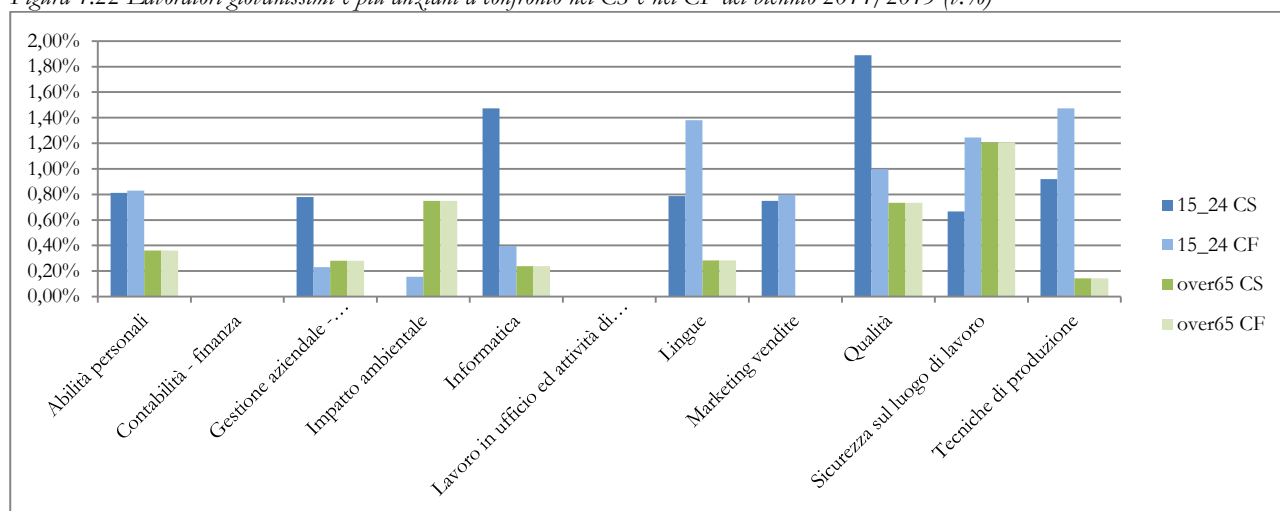
Passando a considerare i lavoratori e la loro tipologia contrattuale (tabelle 1.65 e 1.66), emerge la netta prevalenza del Contratto a tempo indeterminato per tutti e due i Conti, con l'unica eccezione della Mobilità in Lavoro in ufficio nel CS (68,26%). Per quanto riguarda i secondi posti, nel CS troviamo il tempo determinato, a parte per Abilità personali in cui appare Mobilità come secondo quantitativo orario,

per Contabilità in cui appare il lavoro a tempo parziale, per Lavoro in ufficio in cui troviamo l'indeterminato e per Tecniche di produzione per cui ritorna Mobilità. Ancora per i secondi posti, nel CF questi sono tutti per il determinato, a parte Gestione aziendale per gli Apprendisti e Qualità per il lavoro a tempo parziale. Si segnala nel CS l'unica tematica per i Disoccupati rappresentata da Abilità personali (2,05%).

Per quanto concerne l'inquadramento professionale (tabelle 1.67 e 1.68), i lavoratori che hanno beneficiato di più ore di formazione sono gli Impiegati amministrativi, sia nel CS (media del 68,11%) che nel CF (media del 66,48%). A seguire gli Operai qualificati. Questo per tutte le tematiche, con la peculiarità di Sicurezza sul lavoro e Tecniche di produzione per gli Operai qualificati in entrambi i Conti, Abilità personali per gli Operai qualificati del CS, e Impatto ambientale per gli Operai generici del CF.

L'età dei lavoratori (tabelle 1.69 e 1.70) vede la massima concentrazione oraria nelle fasce centrali di età per tutti e due i canali di finanziamento. I giovanissimi e gli Over 65 beneficiano dei più bassi quantitativi di ore formative. I primi con percentuali nel CS al di sotto del 2% e nel CF al di sotto dell'1,50%; i secondi con percentuali nel CS inferiori all'1,50% e nel CF inferiori all'1%. Molto scarsa, quindi, la formazione riservata a queste due fasce di età (figura 1.22), che risulta totalmente assente nelle tematiche Contabilità e Lavoro in ufficio.

Figura 1.22 Lavoratori giovanissimi e più anziani a confronto nel CS e nel CF del biennio 2014/2015 (v.%)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

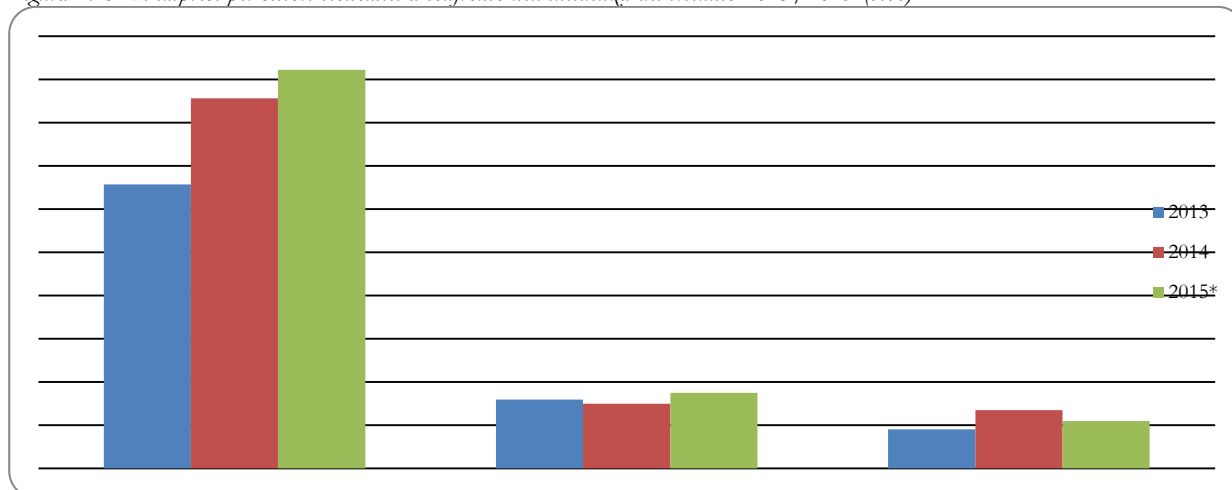
In ultimo, guardando al genere dei lavoratori (tabelle 1.71 e 1.72), evidente è la certa prevalenza della componente maschile su quella delle lavoratrici. Nel CS vi sono 3 tematiche a maggioranza femminile (Contabilità, Lavoro in ufficio, Marketing), contro le 2 del CF (Contabilità e Lavoro in ufficio). In entrambi i casi comunque si tratta di tematiche legate soprattutto al lavoro d'ufficio. La percentuale più elevata di cui hanno beneficiato i lavoratori del CS e del CF è quella di Tecniche di produzione (rispettivamente, 77,44% e 92,25%), mentre quella per le lavoratrici appartiene nel CS a Lavoro in ufficio (91,24%), mentre nel CF a Contabilità (59,38%). Restiamo quindi sempre ancorati a formazioni più manuali e tecniche per i maschi e più impiegatizie per le donne.

1.6 Penetrazione di Fondimpresa nel tessuto produttivo regionale

Per analizzare il tasso di penetrazione e di insediamento di Fondimpresa nel tessuto produttivo regionale vengono presi in considerazione gli indicatori costruiti in forma tabellare come rapporti tra imprese e lavoratori raggiunti da Fondimpresa e presenti a livello di contesto regionale. Gli aspetti considerati per le imprese fanno riferimento al settore economico, al comparto produttivo, alla classe dimensionale e alla provincia; quelli per i lavoratori all'inquadramento professionale, alla classe di età e al genere, unitamente a settori e comparti produttivi. In tal senso sono utilizzati i vari dati di interesse specifico elaborati ed esaminati nei precedenti paragrafi, dopo averli però messi a confronto, quantitativamente, con quelli riscontrati sul territorio del Friuli Venezia Giulia, facenti parte dell'analisi della struttura produttiva locale (Capitolo 2). In questo paragrafo si dà quindi conto dei risultati raggiunti dall'analisi per indicatori. Vengono presi in considerazione il Conto di Sistema e il Conto Formazione congiuntamente considerati. L'analisi degli indicatori per singoli Conti viene lasciata al Capitolo 2, a cui si rimanda per gli approfondimenti del caso. Il riferimento temporale è quello del 2014 insieme al 2015¹², salvo poi i confronti sull'andamento previsionale che coinvolge anche il 2013.

L'indice di penetrazione delle imprese di Fondimpresa (tabella 1.73, figura 1.23) a livello di settori economici¹³ si posiziona principalmente sull'Industria, con un tasso che dal 6,6% nel 2013 sale all'8,6% nel 2014, superando entrambi nel 2015 arrivando al 9,2%. Costruzioni e Servizi riportano una percentuale di insediamento simile, leggermente crescente nel primo caso, decrescente nel secondo, seppur sempre maggiore rispetto all'inizio del periodo. Si passa, infatti, dall'1,6% del 2013, all'1,5% nel 2014 e all'1,8% nel 2015 per il primo settore, e dallo 0,9% del 2013, all'1,4% nel 2014 e all'1,1% nel 2015 per il secondo. Complessivamente, l'incidenza delle imprese cresce nel triennio e si attesta al 2,8% negli ultimi due anni considerati.

Figura 1.23 Le imprese per settori economici a confronto nell'incidenza del triennio 2013/2015 (v.%)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa e Inps. *Valore tendenziale stimato

Riferendosi ai comparti produttivi (tabelle 1.74 e 1.75) emerge la grossa incidenza – la più elevata complessivamente – delle imprese di Produzione energia (26,2% nel 2013, 41,5% nel 2014 e 33% nel 2015). Per queste si rileva come per il 2014 il maggiore insediamento si ritrovi a Udine e Gorizia, con inciden-

¹² I dati relativi alla costruzione degli indicatori per l'anno 2015, quando presenti, derivano da appropriata stima. Al proposito si veda l'Allegato 1 "Metodologia di analisi".

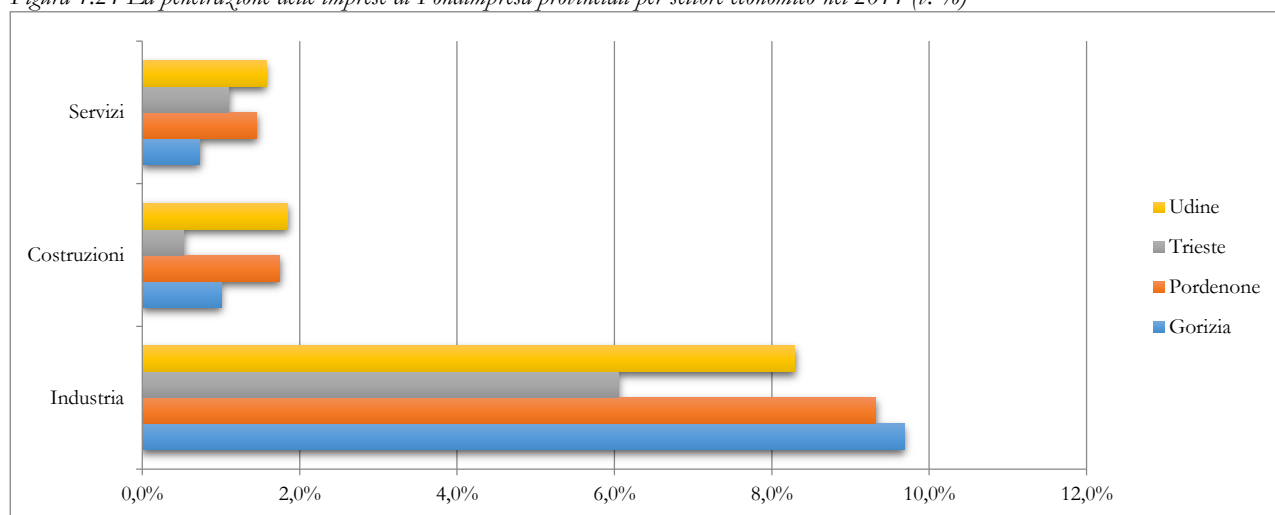
¹³ L'analisi relativa esclude il settore dell'Agricoltura, in quanto non presente nelle fonti utilizzate per le elaborazioni dei dati di contesto regionali utili e necessari alla creazione degli indicatori esaminati.

za maggiore nelle medie, piccole e micro imprese. Seguono Fabbricazione di coke (che rileva un tasso del 100% a Pordenone), Fabbricazione di prodotti chimici e di macchine. Ciò in maniera speculare nel 2014 e 2015 (nel 2013 prima di Fabbricazione di macchine troviamo Fabbricazione articoli in gomma), come anche per i valori bassi di insediamento delle imprese in Costruzioni (in ordine temporale 1,6%, 1,5% e 1,8%) e Servizi alle imprese (1,5%, 1,9% e 1,6%).

Si rileva una notevole concentrazione di insediamenti - pari al 100% - nelle imprese tra 100 e 499 addetti del manifatturiero regionale del 2014 (tabella 1.76). Le imprese di Produzione di energia con l'insediamento maggiore, addirittura oltre il 100%, sono di medie dimensioni. Come quelle di Fabbricazione di prodotti chimici, articoli in gomma e di macchine. Le dimensioni delle imprese con il più elevato tasso di penetrazione in Costruzioni e Servizi alle imprese sono grandi.

In relazione alle Province (tabella 1.77, figura 1.24), nel 2014 si può rilevare come gli indici principali dell'Industria siano quelli di Gorizia (9,7%) e Pordenone (9,3%). Sia per le Costruzioni che per i Servizi prevale Udine (rispettivamente, 1,8% e 1,6%). La percentuale più bassa è quella delle Costruzioni a Trieste (0,5%). In generale, la maggiore penetrazione provinciale risulta essere quella di Pordenone (3,5%) seguita da Udine (3%), mentre in coda troviamo Trieste (1,5%), con un valore dimezzato rispetto a Udine. Gorizia si trova a metà strada (2,4%).

Figura 1.24 La penetrazione delle imprese di Fondimpresa provinciali per settore economico nel 2014 (v. %)

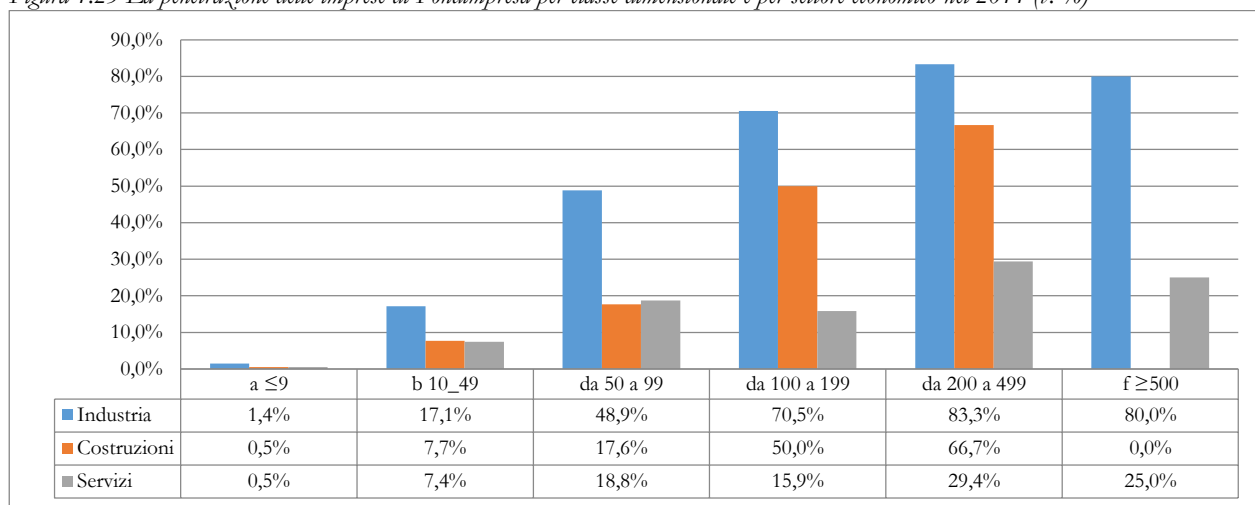


Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa e Inps

In merito alle dimensioni aziendali (tabella 1.78) nel 2014 l'insediamento maggiore corrisponde alle grandi aziende (61,2%) con un numero di addetti compreso tra 200 e 499. Passando dalle dimensioni più piccole a quelle più grandi (dalle micro imprese a quelle con 199 dipendenti) cresce anche l'incidenza: dallo 0,7% al 45,3%. Le imprese con più di 500 dipendenti registrano un tasso piuttosto elevato, pari al 42,2%. Le micro imprese, quindi, sono quelle a minor penetrazione, rispetto alle grandi imprese. Dal 2013 a 2014 (tabella 1.79) il quadro complessivo non si è modificato nella sostanza. Emerge più rilevante la percentuale di penetrazione delle grandi imprese nel 2014 (61,2% contro il 46,4% rilevato nel 2013).

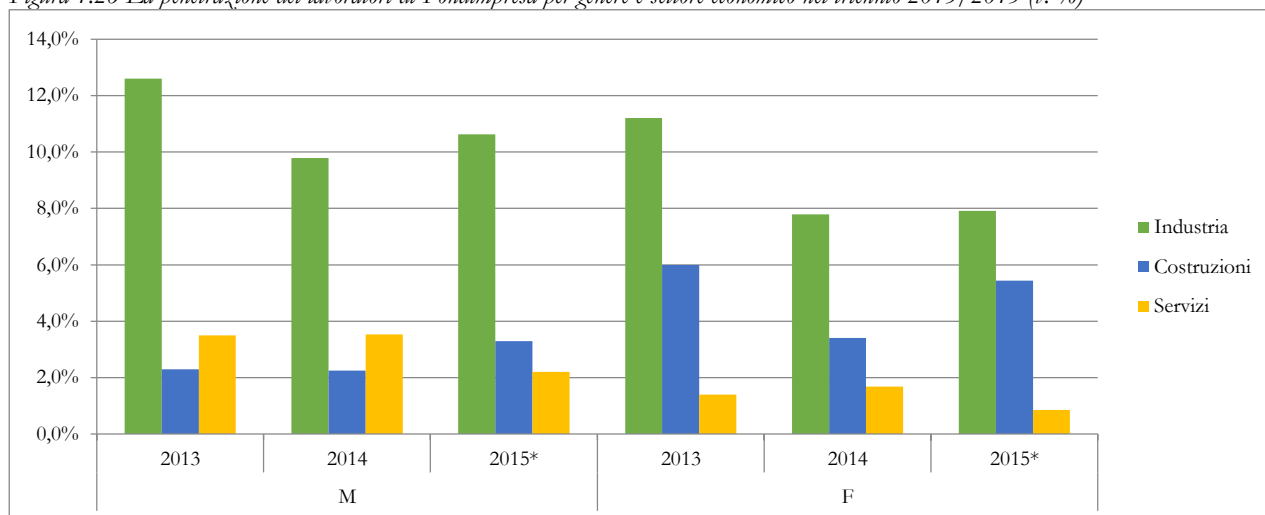
Nel dettaglio dei settori economici (figura 1.25), l'andamento descritto viene mantenuto nell'Industria, mentre per Costruzioni e Servizi la situazione è simile per le micro imprese, ma cambia per le dimensioni più grandi: per le imprese con più di 500 addetti nelle Costruzioni l'indice è nullo, mentre per i Servizi è pari al 25%.

Figura 1.25 La penetrazione delle imprese di Fondimpresa per classe dimensionale e per settore economico nel 2014 (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa e Inps

Figura 1.26 La penetrazione dei lavoratori di Fondimpresa per genere e settore economico nel triennio 2013/2015 (v. %)



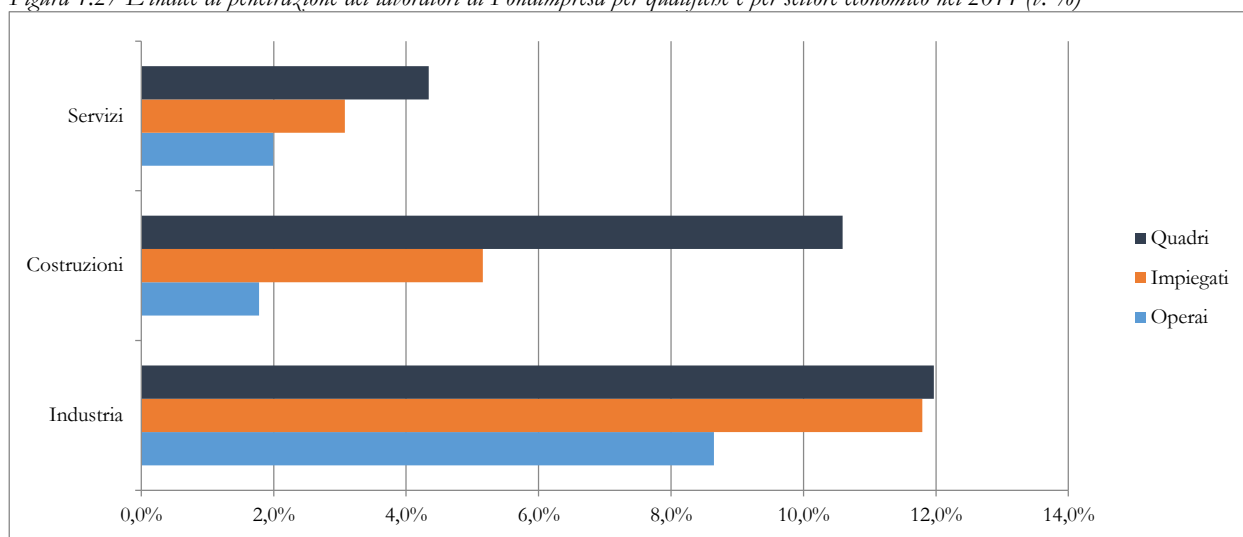
Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa e Inps. *Valore tendenziale stimato

Per quanto riguarda l'incidenza dei lavoratori coinvolti da Fondimpresa nel triennio (tabella 1.80, figura 1.26), si vede come per Industria vi sia complessivamente un calo, anche se tra 2014 e 2015 vi è una ripresa (dal 12,3% del 2013 si passa per il 9,3% del 2014 e si approda al 9,9% del 2015). Anche nei Servizi si registra una diminuzione della penetrazione (2,3% del 2013, 2,5% del 2014 e 1,4% del 2015). Per i lavoratori delle Costruzioni, invece, dopo un primo decremento tra 2013 e 2014 (dal 2,7% al 2,4%), si rileva un incremento nel 2015 (3,5%). Il settore industriale resta comunque quello che, per tutto il triennio, riporta i più elevati indici di insediamento dei lavoratori, ciò vale anche se si aggiunge una ripartizione degli stessi per genere. Sia i lavoratori che le lavoratrici, infatti, nel complesso registrano un'incidenza in diminuzione dell'arco temporale dei tre anni considerati. Per i lavoratori le percentuali sono però in aumento nelle Costruzioni (dal 2,3% al 3,3% del 2015). Per le lavoratrici nessun miglioramento, anzi, una netta diminuzione soprattutto nell'Industria (dall'11,2% del 2013 al 7,9% del 2015) e nei Servizi (dall'1,4% del 2013 allo 0,9% del 2015).

Passando a considerare il tasso di incidenza dei lavoratori nei settori economici nel 2014 (tabelle 1.81, 1.82 e 1.83), anche le varie elaborazioni fatte per inquadramento professionale, classe di età e genere mostrano i valori più elevati nell'Industria. In generale l'incidenza dei lavoratori industriali (9,3%) supera di molto quella delle Costruzioni e dei Servizi, e in totale ne diventa circa la metà (4,9%).

Nello specifico dell'inquadramento professionale¹⁴ (tabelle 1.81, 1.84 e 1.85, figura 1.27), la maggiore incidenza nel 2014 spetta ai Quadri (6,6%), seguiti da Impiegati (5,4%) e infine Operai (4,8%). Nel 2013 i Quadri (7,1%) erano seguiti prima dagli Operai (6,5%) e poi dagli Impiegati (5,6%). Per i Quadri (12%) e gli Impiegati (11,8%) nel 2014 prevale il settore industriale rispetto a Costruzioni e poi Servizi, presenti con valori di molto inferiori a parte il tasso dei Quadri nelle Costruzioni (10,6%), molto prossimo a quello dell'Industria, mentre per gli Operai i Servizi prevalgono leggermente sulle Costruzioni. Inserendo nell'analisi le elaborazioni per comparto, si possono evidenziare alcuni valori significativi, come la penetrazione superiore al 100% per gli Operai di Fabbricazione coke, i tassi elevati di Fabbricazione di prodotti chimici e Produzione di gas, e quelli per gli Operai in Attività finanziarie (40,4%) e per i Quadri in Industrie conciarie (80%).

Figura 1.27 L'indice di penetrazione dei lavoratori di Fondimpresa per qualifiche e per settore economico nel 2014 (v. %)

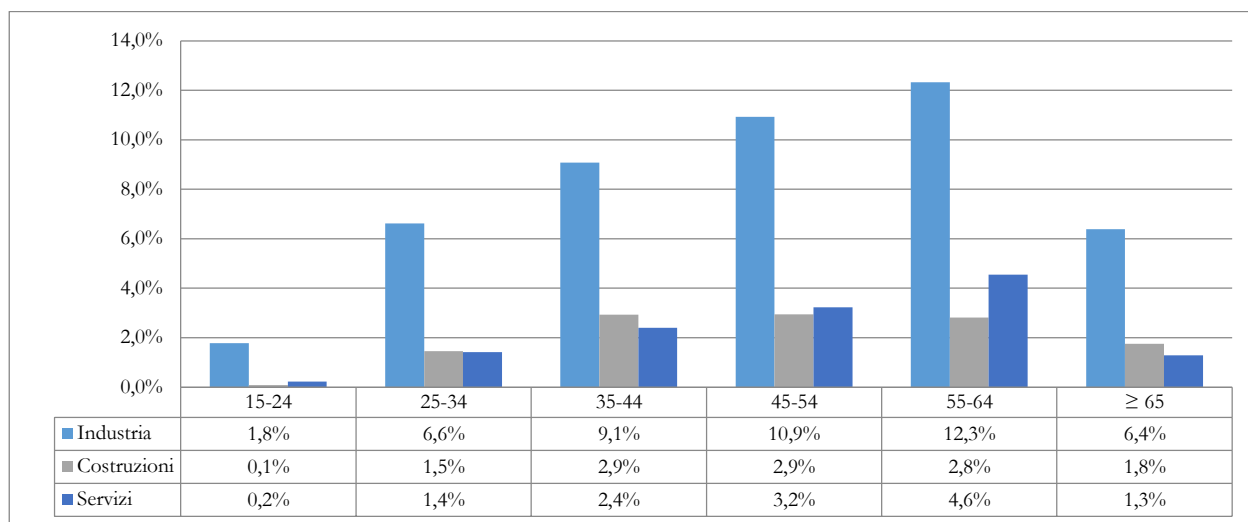


Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa e Inps

Anche guardando alle classi di età (tabella 1.86, figura 1.28), la penetrazione dei lavoratori nel settore industriale prevale sempre, in tutte le fasce. I lavoratori di età compresa tra 55 e 64 anni rilevano i tassi di insediamento più elevati in tutti e tre i settori (totale 7,2%), insieme a quelli delle fasce centrali di età (5% e 6,2%) e a quello per gli Over 65 nell'Industria (6,4%). Gli altri tassi sono più bassi, soprattutto per i giovanissimi (totale 0,6%) dopo i più anziani (totale 2,6%).

Figura 1.28 L'indice di penetrazione dei lavoratori di Fondimpresa per classe di età e settore economico nel 2014 (v. %)

¹⁴ Sono presenti nelle elaborazioni solo tre qualifiche – Impiegati, Operai e Quadri - a differenza di quanto realizzato in altre parti del Rapporto per i lavoratori. Ciò in ragione delle necessità comparative da effettuarsi con i dati Inps, maggiormente e diversamente accorpati.



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa e Inps

In generale, l'elevata penetrazione delle fasce centrali di età (tabella 1.87) si mantiene dal 2013 al 2014, seppur con un lieve decremento, mentre per i lavoratori della fascia 55-64 anni l'incremento è più rilevante (da 5,8% a 7,2%), decretando l'insediamento maggiore. Per i giovanissimi la percentuale all'incirca si dimezza (da 1,4% a 0,6%), mentre per i più anziani raddoppia (da 1,3% a 2,6%).

A livello di comparti ed età (tabella 1.88), i più giovani riportano valori minimi di insediamento, a differenza degli Over 65 che ne registrano anche di molto elevati, come il 100% nel tessile. Restano comunque le fasce centrali quelle con la maggiore penetrazione, anche se con valori al di sotto del 35%.

La situazione di genere (tabella 1.89), nei settori e nei comparti, continua a mostrare anche a livello di rilevanza un'incidenza maschile, nel complesso doppia rispetto a quella femminile (rispettivamente, 3% e 6,3%). La prevalenza maschile interessa i lavoratori dell'Industria (9,8% contro il 7,8% femminile) e dei Servizi (3,5% contro l'1,7% femminile), mentre nelle Costruzioni c'è un maggiore insediamento al femminile (3,4% contro il 2,3% maschile).

1.7 Conclusioni

In questo Capitolo l'attenzione si concentra sugli spazi operativi di Fondimpresa e prende in considerazione i diversi indicatori costruiti grazie ai database degli interventi finanziati in Friuli Venezia Giulia nel 2014 e nel 2015. Il 2014 è l'anno di riferimento centrale del Rapporto e di questo Capitolo, e insieme al 2015, anno di parziale completamento, costituisce lo sfondo temporale su cui si basano lo studio, l'analisi, le elaborazioni e i confronti quali-quantitativi e previsionali. Conto di Sistema e Conto Formazione sono visti sia singolarmente, che congiuntamente. A seconda delle necessità descrittive e degli elementi salienti emersi e da mettere in evidenza, viene considerato anche il biennio 2014/2015 come un *unicum* utile a fornire un'immagine complessiva dell'operatività del Fondo.

L'analisi viene in tal senso suddivisa in due filoni, uno dedicato alla ricostruzione delle aree di intervento di Fondimpresa nell'ambito regionale e uno relativo al tasso di penetrazione delle azioni nei diversi settori produttivi regionali. Il primo filone vuole illustrare le informazioni strutturate inerenti imprese e lavoratori e le quantità di ore di formazione erogate, per canale e congiuntamente come immagini di dettaglio e complessiva. Il secondo mira ad identificare una serie di indicatori che permettono interessanti confronti con i dati di contesto regionali.

Per quanto concerne le imprese, dal confronto tra aderenti e raggiunte, emerge lo spazio su cui il Fondo può andare ad inserirsi ulteriormente, al fine di incrementare le proprie attività. Se rapportiamo le aderenti (3.309 nel 2014, 3.401 nel 2015) al numero di imprese raggiunte (861 nel 2014, 707 nel 2015), ricaviamo per il 2014 il 26,02% e per il 2015 il 20,79% di copertura. Ciò significa che nei due anni troviamo rispettivamente il 73,98% e il 79,21% di imprese aderenti non raggiunte, sulle quali è possibile intervenire. Il confronto nel particolare provinciale e dimensionale non porta ad evidenziare grosse differenze tra aderenti e raggiunte.

Nel dettaglio annuale la formazione di Fondimpresa ha raggiunto nel 2014 861 imprese e nel 2015 707 imprese. Unitamente nel biennio le imprese raggiunte sono 1.189. Sia guardando anno per anno, sia unitariamente per biennio, la Provincia dove le imprese utilizzano maggiormente le risorse Fondimpresa risulta essere Udine, seguita da Pordenone e poi da Trieste. Gorizia si trova all'ultimo posto.

La maggior parte delle imprese partecipanti sono piccole e microimprese, seguite dalle medie. Molto distanti da quelle di più grandi dimensioni. Nella correlazione con i settori economici, la maggior parte delle imprese raggiunte appartiene al settore industriale, al commercio e poi ai servizi. Ciò per tutte le province, ad eccezione di Trieste dove si rilevano più imprese nei Servizi e nel Commercio e solo in seguito nell'industria, con una tendenza pertanto inversa rispetto alle altre province regionali. Nello specifico, le macrovoci interessate sono Metallurgia e Fabbricazione macchine, Commercio e Servizi alle imprese. La centralità resta in capo ai settori del manifatturiero e del terziario. In sostanza, le imprese raggiunte sono pertanto soprattutto micro e piccole imprese udinesi del settore industriale. Ripartendo le considerazioni per canali di finanziamento, di cui si vuole fornire un'immagine di sorvolo, sia il CS che il CF vedono la maggior parte delle imprese appartenere alla provincia di Udine. Pordenone segue a ruota, mentre Trieste e Gorizia si contendono l'ultimo posto (Trieste sempre nel CS, in alternanza nel tempo nel CF). In connessione ai comparti, in entrambi i Conti mentre le imprese triestine formate fanno riferimento in particolar modo a Trasporti, le imprese delle altre province fanno parte soprattutto della Metallurgia. Il maggior numero di imprese coinvolte nella formazione è legato alle piccole imprese e alle micro anche nello specifico di ognuno dei canali, come le grandi e grandissime imprese rilevano sempre una presenza molto ridotta.

Fondimpresa ha coinvolto 24.229 lavoratori nel biennio 2014/2015, 15.251 nel 2014 e 11.925 lavoratori nel 2015. Il Contratto a tempo indeterminato e quello a tempo determinato sono le tipologie prevalenti. I settori in cui è presente il maggior numero di lavoratori sono Metallurgia e Fabbricazione di macchine, seguiti da Trasporti ed Altre industrie manifatturiere. La Cassa integrazione cala vertiginosamente tra 2014 e 2015. Nel guardare ai Conti singolarmente, si aggiunge al quadro congiunto che la significativa presenza di lavoratori a tempo indeterminato risulta più rilevante nel CF rispetto al CS. Nel 2014 nel CS si registrano anche un disoccupato e alcuni lavoratori in Mobilità. Gli unici beneficiari di formazione complessivamente in aumento tra i due anni e nei due Conti sono gli Apprendisti. In linea generale, congiuntamente, sono gli Impiegati amministrativi ad essere i più presenti insieme agli Operai qualificati. Seguono gli Operai generici. Quadri e Impiegati direttivi sono i meno rappresentati. Gli Impiegati amministrativi sono molto presenti nel Commercio e in Servizi alle imprese, settori ad elevata caratterizzazione impiegatizia. Nella distinzione tra Conti si rileva un peso maggiore degli amministrativi sui qualificati nel CS rispetto al CF. Caso singolare quello dell'Agricoltura che vede, in entrambi i Conti, la prevalenza di Operai, a parte nel CF del 2014, dove sono gli Impiegati amministrativi a prevalere. Nel complesso, le qualifiche dei lavoratori in formazione sono legate qualitativamente al comparto di appartenenza. La maggior parte dei lavoratori, sia singolarmente nel CS che nel CF, che congiuntamente, risulta avere un'età compresa tra i 35 e i 54 anni; questo gruppo costituisce uno zoccolo duro. Seguono i lavoratori tra 25 e 34 anni e tra 55 e 64 anni. Per questi ultimi si rileva un deciso aumento. Pochissimi sono i giovani e gli Over 65, seppur presenti nonostante l'età prossima alla pensione o già pensionabile.

La maggior presenza generale dei lavoratori appare legata al settore industriale, ma si segnala anche un gran numero di lavoratori giovani nel Commercio e di lavoratori più anziani nella Sanità. I giovanissimi diminuiscono notevolmente in entrambi i Conti, mentre gli Over 65, seppur presenti con percentuali ridottissime, vedono aumentata la loro presenza. Prevalgono comunque i lavoratori di genere maschile. Il 74,72% dell'universo di lavoratori formati con Fondimpresa è costituito da maschi, mentre il rimanente 25,28% da femmine. Tale predominanza si sostanzia non solo a livello generale dei lavoratori per genere sul totale, ma anche in relazione a tutte le qualifiche professionali considerate. Andando poi nel dettaglio dei comparti, si riscontrano anche casi di una presenza femminile maggiore rispetto ai corrispettivi lavoratori maschi (in Alberghi e ristoranti, Sanità e Servizi pubblici), ma tali casistiche sono decisamente numericamente inferiori. Si tratta per lo più di settori a caratteristica professionalità femminile per tradizione culturale. Nello specifico dei canali, mentre nel CS si assiste ad un piccolo recupero a favore femminile, nel CF si verifica un continuo incremento maschile. La cittadinanza dei lavoratori è a netta maggioranza italiana, seguita da lavoratori dei Paesi UE ed Extra UE. Pochissimi, ma presenti, i lavoratori africani e asiatici. La concentrazione maggiore per tutti si ha nell'Industria. Buona la presenza dei lavoratori UE ed Extra nel 2014 nella Sanità e nel 2015 nelle Costruzioni.

Le ore di formazione complessivamente erogate nel 2014 sono 8.930 nel Conto Sistema e 42.566 nel Conto Formazione. Quelle erogate nel 2015 sono 8.724 nel Conto Sistema e 36.357 nel Conto Formazione. Nel complesso del biennio abbiamo, quindi, un totale di 17.654 ore erogate nel CS e 80.370 nel CF. Sia nel CS che nel CF Sicurezza sul lavoro è la tematica maggiormente richiesta; ciò presumibilmente in virtù della sua stessa caratterizzazione, resa urgente dalla necessità di formare vaste aree del personale in ottemperanza a norme e regole introdotte in questo campo, anche in risposta alle spinte della contrattazione collettiva anche obbligatoria. A seguire Gestione aziendale nel CS e Abilità personali nel CF. La formazione obbligatoria resta piuttosto presente in entrambi i Conti, per poi lasciare il posto a tematiche più classiche e di natura meno pratica. Informatica e Lingue raggiungono percentuali significative in entrambi i Conti, dimostrandosi tematiche ancora richieste soprattutto nella nuova luce di sviluppo digitale ed internazionale delle imprese. Nel CS si riservano più ore formative alle piccole imprese e alle micro, mentre nel CF la distribuzione è molto varia, escludendo solamente le micro e le grandi imprese. Le grandissime imprese restano poco coinvolte nel CS a differenza del CF dove sono al rialzo. La concentrazione maggiore si ha in Metallurgia, Fabbricazione di macchine e Altre industrie manifatturiere (macrovoce di stampo industriale), in tematiche quali Contabilità e Gestione aziendale (di stampo impiegatizio). Emerge la netta prevalenza per tutte le tematiche del Contratto a tempo indeterminato dei lavoratori per tutti e due i Conti, con l'unica eccezione della Mobilità in Lavoro in ufficio nel CS. Si segnala anche nel CS l'unica tematica per i Disoccupati rappresentata da Abilità personali. Sicurezza sul lavoro e Tecniche di produzione sono le tematiche più richieste per gli Operai qualificati in entrambi i Conti, Abilità personali per gli Operai qualificati del CS, e Impatto ambientale per gli Operai generici del CF. In tutti e due i canali di finanziamento i giovanissimi e gli Over 65 beneficiano dei più bassi quantitativi di ore formative. Molto scarsa, quindi, la formazione per queste due fasce di età, totalmente assente nelle tematiche di Contabilità e Lavoro in ufficio. Contabilità, Lavoro in ufficio e Marketing sono, inoltre, le tre tematiche a maggioranza femminile del CS, mentre quelle del CF sono Contabilità e Lavoro in ufficio. In entrambi i casi, comunque, si tratta di tematiche legate soprattutto al lavoro d'ufficio. La percentuale più elevata di cui hanno beneficiato i lavoratori del CS e del CF è quella di Tecniche di produzione, mentre quella per le lavoratrici appartiene nel CS a Lavoro in ufficio e nel CF a Contabilità. Restiamo, quindi, sempre ancorati a formazioni più manuali e fisiche per i maschi e più impiegatizie per le donne.

In merito agli indicatori di penetrazione congiunta, l'analisi riguarda le imprese e i lavoratori. Per le prime l'indice di insediamento guarda ai dati della Provincia e della classe di addetti, unitamente a settori

e comparti economici. Per i secondi, invece, guarda, oltre a settori e comparti, ai dati delle qualifiche professionali, dell'età e del genere. La penetrazione complessiva di Fondimpresa a livello di imprese risulta maggiore in Provincia di Pordenone, seguita dalle Province di Udine e Gorizia e, in ultimo, Trieste. L'Industria prevale a Pordenone e Gorizia, le Costruzioni e i Servizi a Udine. La maggiore penetrazione si ha nelle imprese più grandi con un numero di addetti compreso tra 200 e 499. Le micro imprese sono quelle a minor penetrazione, rispetto alle grandi. Nell'analisi per comparti si rileva una notevole concentrazione di insediamenti - pari al 100% - nelle imprese tra 100 e 499 addetti del manifatturiero regionale. Riguardo agli indici di insediamento per i lavoratori, il settore industriale resta quello che riporta i più elevati indici, e ciò vale anche se si aggiunge una ripartizione degli stessi per genere. Si rileva una netta predominanza maschile. La prevalenza maschile interessa i lavoratori dell'Industria e dei Servizi, mentre nelle Costruzioni c'è un maggiore insediamento al femminile. Il tasso di penetrazione maggiore riguarda i Quadri, seguito da quello di Impiegati e, infine, Operai. I lavoratori di età compresa tra 55 e 64 anni rilevano gli indici più elevati in tutti e tre i settori, insieme a quelli delle fasce centrali di età e a quello per gli Over 65 nell'Industria. I più giovani riportano in generale valori minimi di insediamento, a differenza degli Over 65 che ne registrano anche di molto elevati.

Dal quadro così descritto e sintetizzato è possibile trarre e definire quelle che sono le caratteristiche delle offerte formative finanziate nel 2014 e nel 2015 da Fondimpresa in Friuli Venezia Giulia. L'analisi ha in questo senso riguardato gli interventi formativi sottoforma di ore erogate ai beneficiari della formazione, identificati sia come imprese, sia come lavoratori, considerati in relazione a molteplici aspetti ed elementi caratterizzanti, fino alla determinazione di quegli indicatori utili ai fini delle conclusioni interpretative, sia per il grado di adesione al Fondo guardando alle diverse variabili caratterizzanti, sia per il grado di utilizzo effettivo delle risorse.

L'andamento ereditato dal 2013 sembra aver trovato seguito nel biennio successivo, soprattutto per alcuni elementi, cambiando marginalmente e in aspetti minimi. Il Fondo, pur attuando una politica aggressiva di acquisizione, conferma una sua vocazione industriale e orientata alle medie e grandi imprese. Si presenta altresì un ritorno alla missione manifatturiera del Fondo. La penetrazione cresce nelle PMI, ma rimane difficile nei settori caratterizzati da una forte frammentazione e dalla presenza fondamentale di microimprese, si evidenzia la divergenza tra aree regionali, con le province giuliane comunque in ritardo; però l'espansione della penetrazione nel suo complesso continua, e potenzialmente potrebbe essere molto superiore (riferendosi anche alla percentuale di imprese aderenti che non usano il Fondo e quella di imprese che usano regolarmente le risorse). L'utilizzo della formazione appare però non equilibrato e molto selettivo: ne beneficiano soprattutto uomini con qualifiche alte e con una posizione solida, appartenenti alle classi di età medio-elevate, a discapito delle lavoratrici, ma anche dei meno qualificati e dei più giovani, che emergono come componente svantaggiata anche dal punto di vista di un investimento formativo, di cui sembrano, invece, paradossalmente, godere maggiormente i più anziani. Gli indici di penetrazione a questo livello mostrano, infatti, tassi più elevati per i meno giovani. Si possono a questo punto anche riprendere precedenti considerazioni relative alla centralità dell'età dei lavoratori in formazione, che vede una scarsa presenza giovanile unita ad una contemporanea, seppur limitata, presenza di lavoratori anziani, e relativamente ad una maggiore partecipazione di piccole imprese della Provincia di Udine (a fronte di una penetrazione maggiore nelle imprese più grandi). Diventa importante capire e ragionare sul ruolo della formazione di Fondimpresa nell'ambito dello scambio lavorativo tra generazioni, del passaggio di competenze, dell'innovazione imprenditoriale, della cultura della formazione, della capacità di innovare e trasformarsi sui mercati, dell'evoluzione tecnologica. Tutto in uno sguardo complesso e completo, utile a verificare aspetti rilevanti come la formazione da erogare a lavoratori da lungo tempo impegnati nel mercato del lavoro, ma anche a quelli appena entrati, come

l'emergere di esigenze nuove e via via crescenti legate all'innovazione sistemica, come le strategie da approntare per accrescere la competitività aziendale e superare le crisi economiche.

Fondamentalmente l'immagine data resta improntata anche nell'analisi specifica dei singoli canali di finanziamento. Restano basilari le due funzioni complementari dei Conti, strumento a diretto utilizzo delle aziende il CF, strumento di riequilibrio il CS, almeno parziale. Il CF resta in questo senso indice delle strategie formative messe in campo in maniera indipendente dalle imprese, in cui Fondimpresa può consentire un ampliamento delle possibilità formative. Il CS sembra continuare a svolgere una sua funzione di riequilibrio, ma in termini che vanno riducendosi, diminuendo il relativo peso. Riesce a condurre con sé il CF nel recepire i fabbisogni delle micro e piccole imprese del tessuto locale, quelle che tradizionalmente fanno maggiormente fatica ad esprimere e consolidare i propri bisogni formativi. Il CS fallisce però nella sua funzione non riassettando gli squilibri di genere dei lavoratori, che permangono in entrambi i Conti. E non lo fa neppure in relazione all'età dei lavoratori, che si vede concentrata nelle fasce centrali, volgendo a favore dei lavoratori di età compresa tra 55 e 64 anni, verso quelli che si trovano sulla via dell'uscita dal mondo del lavoro, su cui fare investimenti in formazione assume più il sapore di una riqualificazione piuttosto che di un accrescimento del potenziale lavorativo. Anche l'intervento in favore dei lavoratori stranieri appare trascurabile, nonostante la loro incidenza massiccia in alcuni ambiti e settori e la loro importanza rilevata dai più nel mercato del lavoro. Ponendo l'attenzione su settori e comparti, difficile appare il realizzare confronti e paralleli, dimostrandosi evidente una diffusione della formazione differente a seconda del parametro in causa: varia in base alla struttura dei settori, alla natura del fondo, ma soprattutto a situazioni specifiche delle singole imprese, come realtà a sé stanti.

A livello di fabbisogni espliciti soddisfatti dall'intervento, le formazioni organizzate da Fondimpresa riportano una domanda ancora piuttosto legata ad interventi in qualche modo urgenti e/o obbligatori; la presenza di formazioni in materia di sicurezza è massiccia, soprattutto nel CF. Quest'ultimo sembra poi utilizzato soprattutto per soddisfare bisogni formativi legati alle abilità personali e alle tecniche produttive, mentre il CS si rivolge maggiormente alla formazione aziendalistica e vede probabilmente gli Enti presentatori dei Piani agire come soggetti stimolatori dell'innovazione. Lingue e informatica continuano a rivelarsi due ambiti formativi su cui si concentra l'attenzione, considerando comunque che si tratta della trattazione di argomenti anche molto diversi, legati a interventi di natura assai diversa tra loro, in alcuni casi utili a supportare le necessità derivanti da una maggiore internazionalizzazione delle imprese, in altri utili a ricercare una migliore digitalizzazione. Il CS rivolge una maggiore attenzione ad una trattazione degli argomenti più generica e di più ampio raggio di quella del CF, nel quale la formazione viene orientata maggiormente alla specifica individuale e soggettiva. Tutto questo rispecchia in qualche modo i ruoli affidati ai Conti e mostra come le esigenze direttamente colte dal CF – e quindi dalle imprese – siano molto meno innovative, più contingenti, più pragmatiche, di quelle raccolte dal CS. Sembra ravvisarsi anche un ritorno ai temi formativi più classici, come quelli legati al controllo gestionale o all'aggiornamento linguistico o, ancora, alle competenze personali. Questo fenomeno può essere interpretato alla luce dell'invecchiamento dei lavoratori e alla necessità del permanere di una formazione di tipo tradizionale. In conclusione, resta il fatto che la maggioranza delle imprese ricorre alla formazione e vorrebbe ricorrere alla formazione soprattutto per colmare delle esigenze del momento, contingenti, mentre poche sono quelle che decidono di utilizzare i finanziamenti per interventi continuativi, con investimenti a lungo raggio. Le imprese e il sistema nel suo complesso appaiono incapaci di affrontare la crisi perdurante con investimenti e visioni strategiche di lungo periodo.

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

2.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi

Dopo aver esaminato gli spazi operativi di Fondimpresa in Friuli Venezia Giulia nel 2014 e nel 2015, nel secondo capitolo approfondiamo il peso che gli interventi formativi hanno assunto in relazione alla struttura imprenditoriale regionale e alle dinamiche del mercato del lavoro locale, focalizzando l'attenzione sui settori produttivi che maggiormente la caratterizzano e sulle tipologie di lavoratori raggiunti.

Per comprendere e interpretare meglio l'incidenza della formazione finanziata dal Fondo nel contesto produttivo regionale, nelle pagine che seguono analizziamo innanzitutto il quadro complessivo offerto dai principali indicatori del tessuto economico produttivo e del mercato del lavoro locali negli anni 2014 e 2015, che mostrano alcuni deboli segnali di ripresa o di rallentamento della crisi, nonostante permangano alcuni elementi di criticità. L'inversione di tendenza di alcuni fattori ha portato a formulare un'ipotesi di possibile resilienza del sistema produttivo regionale e al fine di verificarne le capacità di recupero, alcuni dati raccolti per il 2014-2015 sono integrati da un'analisi di medio-lungo periodo mediante un confronto con i livelli raggiunti nel 2008-2009 e nel primo decennio degli anni Duemila.

In questo contesto, per sondare il ruolo che la formazione realizzata mediante i finanziamenti del Fondo ha avuto nel contesto complessivo, esaminiamo poi il grado di incidenza degli interventi formativi realizzati in regione nel 2014 e nel 2015 in relazione al numero e alle dimensioni delle imprese con lavoratori dipendenti operanti nei settori economici e nelle specializzazioni produttive maggiormente rilevanti per il Friuli Venezia Giulia, e riguardo alle caratteristiche dei lavoratori coinvolti, distinguendo le azioni finanziate dal Conto di Sistema e dal Conto Formazione.

Per quanto riguarda le fonti d'informazione utili allo studio del contesto socioeconomico del Friuli Venezia Giulia e la metodologia di analisi e di elaborazione dei dati che presentiamo si rimanda all'Allegato n. 1 del presente Rapporto.

2.2 Panoramica sul contesto produttivo territoriale

Per quanto riguarda innanzitutto la struttura economico-produttiva del Friuli Venezia Giulia, nel 2014 in regione si contano complessivamente 92.761 imprese attive¹⁵, 44.974 in provincia di Udine (48,5% del totale), 24.231 in quella di Pordenone (26,1%), 14.289 a Trieste (15,4%) e 9.267 a Gorizia (10%) (Tab. 2.1). In relazione ai settori produttivi, il 57,3% delle aziende opera nei servizi (53.187 in termini assoluti), il 16% nelle costruzioni (14.832), il 15,9% nell'agricoltura (14.759), e il 10,7% nell'industria (9.946) (Tab. 2.2).

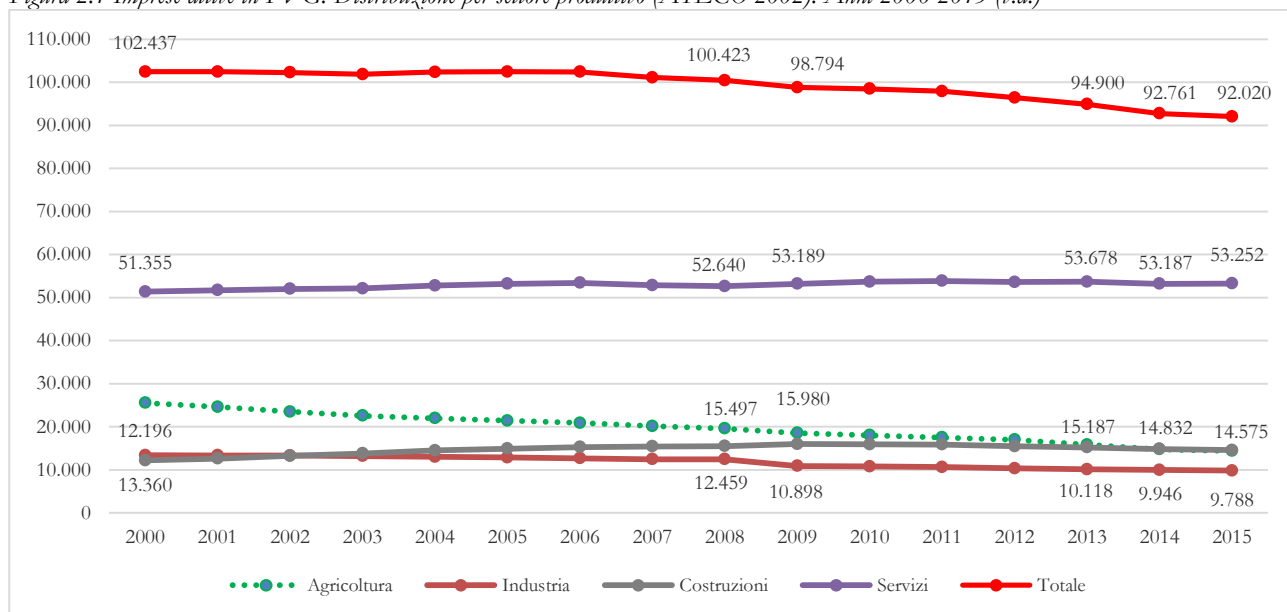
La distribuzione del numero di imprese attive non muta di molto nel 2015 sia a livello territoriale sia sul piano settoriale: su 92.020 aziende totali, il 48,4% ha sede in provincia di Udine (44.562), il 26,1% in quella di Pordenone (24.037), il 15,4% a Trieste (14.210) e il 10% a Gorizia (9.211) (Tab. 2.1); il 57,9% del totale è costituito da società di servizi (53.252), il 15,8% da imprese edili (14.575), il 15,6% da aziende agricole (14.759), e il 10,6% da ditte industriali (9.788) (Tab. 2.2).

¹⁵ Si considerano attive le aziende iscritte al Registro delle Imprese che esercitano l'attività e non risultano avere procedure concorsuali in atto. Inoltre, va specificato che i dati sulle imprese si riferiscono al 31/12 di ogni anno.

Guardando all'andamento della numerosità delle imprese attive nel breve, medio e lungo periodo, negli ultimi tre anni il numero complessivo di aziende attive in regione è passato da 94.900 registrate nel 2013 a 92.761 nel 2014, con una diminuzione di 2.139 unità, pari al -2,3%, e a 92.020 nel 2015, con una riduzione di "sole" 741 unità, corrispondente al -0,8%; dal 2009 al 2015, dopo il primo contraccolpo piuttosto rilevante che si registra allo scoppio della crisi (-1.629 imprese attive dal 2008 al 2009, da 100.423 a 98.794 unità), la perdita di aziende attive in regione ammonta a 6.774 unità (-7,4% in termini percentuali) e dal 2000 al 2015 il calo è pari a 10.417 imprese (-10,2%) (Tab. 2.3, Tab. 2.4 e Fig. 2.1).

Focalizzando l'attenzione sui singoli settori produttivi, oltre al processo di riorganizzazione che interessa da lungo tempo il settore agricolo e che ogni anno causa l'espulsione di un numero elevato di imprese marginali (-43,7% dal 2000 al 2015), va osservato che l'attuale crisi economica ha colpito con particolare intensità soprattutto il settore manifatturiero e l'edilizia regionale. Le aziende attive nell'industria sono diminuite del 3,3% negli ultimi tre anni (-330 in termini assoluti, da 10.118 nel 2013 a 9.788 nel 2015) e dell'11,3% dal 2009 al 2015, -1.110 unità, cui si sommano le 1.552 aziende perse tra il 2008 e il 2009 (da 12.459 a 11.898); le imprese edili invece hanno subito un calo del 4% tra il 2013 e il 2015 (612 aziende in meno, da 15.187 a 14.575) e del 9,6% rispetto al 2009 (-1.405). In controtendenza appare il terziario che, nonostante un andamento altalenante negli anni di crisi, fa registrare una sostanziale tenuta rispetto al 2009, con una variazione del numero delle imprese attive dello 0,1%, corrispondente a 63 aziende in più, e un incremento nel lungo periodo pari al 3,7% (+1.897 unità) (Tab. 2.3, Tab. 2.4 e Fig. 2.1).

Figura 2.1 Imprese attive in FVG. Distribuzione per settore produttivo (ATECO 2002). Anni 2000-2015 (v.a.)



Fonte: ns. elaborazioni su dati Infocamere-Movimprese

Le dinamiche riscontrate in relazione alla numerosità delle imprese si registrano anche in termini di competitività delle aziende regionali; per misurare questo aspetto prendiamo in considerazione in particolare il fatturato, il valore aggiunto e il volume degli investimenti realizzati dalle imprese, nonché le caratteristiche e l'andamento delle esportazioni nel corso del periodo in esame.

Guardando innanzitutto agli ultimi dati resi disponibili dall'Istat aggiornati al 2013, complessivamente le imprese regionali nell'ultimo anno di riferimento hanno realizzato un fatturato superiore a 54 miliardi e

mezzo di euro, hanno generato un valore aggiunto di oltre 14,7 miliardi di euro e hanno investito in beni materiali per quasi 1,5 miliardi di euro (Tab. 2.5).

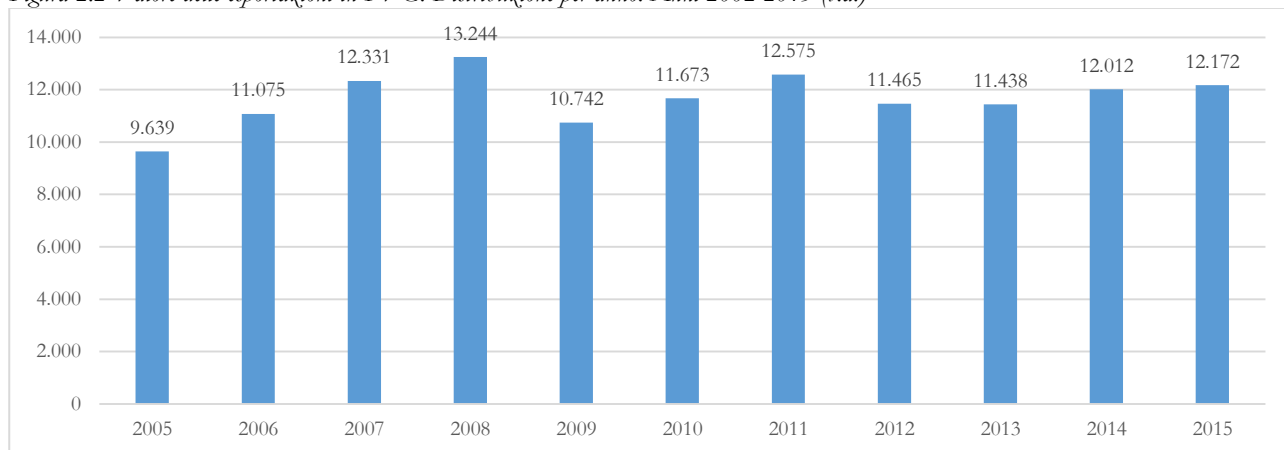
Il 50,3% del fatturato totale del 2013 è stato realizzato nell'industria (27,4 miliardi di euro), il 43,6% nei servizi (23,8 miliardi di euro) e il 6,1% nell'edilizia (3,3 miliardi di euro), mentre l'incremento di valore al costo dei fattori produttivi maggiore si registra nel terziario (48,5%, pari a 7,1 miliardi di euro). Per quanto riguarda il valore degli investimenti, oltre 750 milioni di euro sono stati fatti nel manifatturiero (52,5%), poco più di 650 milioni di euro nel settore dei servizi e 41 milioni di euro in quello delle costruzioni (Tab. 2.5).

Dal punto di vista temporale, il valore del fatturato delle imprese regionali è aumentato dell'1,3%, passando da poco meno di 54 miliardi di euro del 2009 ai 54,5 miliardi di euro del 2013, con una crescita, seppur lieve, di 704,6 milioni di euro (da 53,9 miliardi di euro a 54,6), e il valore aggiunto ha conosciuto un incremento del 4,3%, da poco più di 14 miliardi di euro a 14,7 miliardi di euro; il volume degli investimenti invece è diminuito del 33,4%, da 2,2 miliardi di euro a poco meno di 1 miliardo e mezzo di euro (Tab. 2.6).

In relazione ai settori economici, per le aziende industriali, l'aumento complessivo dei ricavi nel 2013 è pari al +10,1%, circa 2,5 miliardi di euro in più rispetto al 2009 e la capacità di generare valore aggiunto cresce in totale del 9,5%; nel terziario, nonostante nel periodo 2009-2013 si riscontri una diminuzione del fatturato del 3,8% (-935.796 migliaia di euro), il valore aggiunto fa registrare un incremento del 5,8% (+395.409 migliaia di euro); gli effetti maggiormente negativi della crisi si rilevano invece per le imprese edili che fanno registrare una diminuzione del fatturato del 20,7% dal 2009 al 2013 (-876.804 migliaia di euro) e del 35,8% dal 2008 al 2013 (-1.876.965 migliaia di euro), una riduzione della capacità di creare valore aggiunto del 24,5% rispetto al primo anno di crisi (-352.723 migliaia di euro) e del 26,4% rispetto al periodo precedente (-389.500 migliaia di euro), un crollo degli investimenti rispettivamente pari al 73,3% e all'87,2% (-113.557 e -281.152 migliaia di euro) (Tab. 2.6).

Per quanto riguarda il commercio estero il valore delle esportazioni del Friuli Venezia Giulia sia nel 2014 e sia nel 2015 ammonta a oltre 12 miliardi di euro (più precisamente a 12 miliardi di euro nel primo anno e a 12,1 nel secondo) (Tab. 2.7 e Fig. 2.2).

Figura 2.2 Valore delle esportazioni in FVG. Distribuzione per anno. Anni 2002-2015 (v.a.)



Fonte: ns. elaborazioni su dati Istat - Coenweb.

Sul versante delle merci, oltre il 98% del valore totale delle esportazioni in entrambi gli anni è costituito dai beni prodotti dalle attività manifatturiere (11,8 miliardi di euro nel 2014 e 11,9 miliardi di euro nel 2015); i settori che contribuiscono maggiormente alla composizione di queste cifre sono il comparto

della costruzione di macchinari e apparecchi meccanici (27% del totale nel primo anno e 25,6% nel secondo), quello della metallurgia (20,6% e 19,6%), quello del mobile (12% e 12,5%) e quello della fabbricazione di apparecchiature elettriche, elettroniche e ottiche (10,4% e 11,8%) (Tab. 2.7).

Guadando all'andamento delle esportazioni nell'ultimo decennio, il valore dell'*export* delle imprese regionali ha conosciuto un incremento rilevante dal 2005 al 2009, partendo da 9,6 miliardi di euro e raggiungendo quota 13,2 miliardi di euro, è crollato a 10,7 miliardi di euro allo scoppio della crisi economico finanziaria per poi risalire nuovamente fino a 12,5 miliardi di euro nel 2011, ha subito una battuta d'arresto nel 2012 ed è cresciuto costantemente negli ultimi tre anni, passando da 11,4 miliardi di euro nel 2013 a 12 miliardi di euro nel 2014 e a più di 12,1 miliardi di euro nel 2015, facendo registrare un incremento complessivo del 12,9% dal 2009 al 2015, pari a 1,3 miliardi di euro in più, pur rimanendo al di sotto dei livelli raggiunti nel periodo precedente alla crisi (Tab. 2.7 e Fig. 2.2).

Da sottolineare che i buoni risultati conseguiti nel 2014 e soprattutto nel 2015 risultano imputabili essenzialmente alle *performance* positive di alcune aziende che operano in settori cruciali per l'economia regionale, quali l'industria alimentare (+68,9% dal 2009 al 2015), la metallurgica (+48%), l'industria del legno e quella del mobile (che nel complesso fanno registrare un aumento delle esportazioni del +42,6%), la fabbricazione di apparecchiature elettriche, elettroniche e ottiche (+24,9%) e la fabbricazione di articoli in gomma e di materie plastiche (+24%), mentre continuano a perdere terreno le imprese che producono mezzi di trasporto (-21,4%), le industrie chimiche (-5,9%) e quelle che fabbricano macchinari e apparecchi meccanici (-2,8%) (Tab. 2.7).

Passiamo ora ad esaminare le principali caratteristiche del mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia.

La popolazione attiva in regione ammonta a 537.904 unità nel 2014 e a 538.651 nel 2015, con un tasso di attività pari rispettivamente al 50,6% e al 50,7% (Tab. 2.8 e Tab. 2.9). Nel biennio in esame la partecipazione complessiva risulta piuttosto stabile, confrontando invece i valori che questo indicatore assume nel medio periodo emerge un notevole divario tra le forze di lavoro maschili e quelle femminili: mentre per gli uomini si registra una diminuzione dell'1,7% rispetto al 2008 (5.198 lavoratori attivi in meno) e dello 0,6% dal 2009 (-1.943), per le donne si riscontra un aumento dell'1% dal 2008 (2.283 lavoratrici attive in più) e addirittura del 3,2% nel corso della crisi (+7.278) (Tab. 2.8). Guardando inoltre ai tassi di attività, va evidenziato che il tasso maschile scende dal 60,9% nel 2008 al 59,4% nel 2015, con la perdita di 1,5 punti percentuali, quello femminile invece sale dal 42,4% al 42,7%, con un guadagno di 0,3 punti (Tab. 2.9).

I lavoratori occupati sono in totale 494.895 nel 2014 e passano a 495.550 nel 2015, facendo registrare un lieve aumento dello 0,1%; la ripresa complessiva dell'occupazione regionale nel biennio 2014-2015, seppure contenuta, non eguaglia comunque i livelli raggiunti nel 2008 (518.475 occupati e tasso di occupazione pari al 49,1%, 45,6% nel 2015) e mostra rilevanti differenze degne di nota a livello territoriale, settoriale, di posizione professionale, genere ed età dei lavoratori (Tab. 2.10 e Tab. 2.12).

A livello provinciale, il numero degli occupati cresce del 2,5% a Trieste, con un incremento del 3,3% per la componente maschile e dell'1,6% per quella femminile, e dell'1,6% a Pordenone, grazie a un aumento dell'1,9% degli uomini e dell'1,2% delle donne; dall'altro lato invece, un calo complessivo dello 0,1% si registra per i lavoratori impiegati in provincia di Gorizia, dove la crescita dell'occupazione maschile (+2,5%) non riesce a compensare la perdita di posti di lavoro che riguarda le donne (-3,7%), e risultati fortemente negativi si riscontrano a Udine (-1,7%), contesto in cui la riduzione è del -2,6% per le lavoratrici e del -1% per i lavoratori (Tab. 2.10).

In relazione ai settori produttivi, nel biennio 2014-2015 mentre il volume degli occupati aumenta dello 0,7% nei servizi (passando da 326.190 a 328.584 unità, +2.394) e dello 0,2% nell'industria (da 123.189 a

123.450 unità, +261), nel comparto dell'edilizia crolla del 4,2% (da 31.600 a 30.274, 1.326 lavoratori in meno) e nell'agricoltura addirittura del 4,9% (da 13.917 a 13.242, -675) (Tab. 2.11).

A questo proposito va evidenziato che la crescita occupazionale nei settori secondario e terziario dell'economia regionale è imputabile in particolar modo all'incremento di contratti di lavoro dipendente dell'1,7% nelle imprese di servizi (+4.318 in termini assoluti) e dell'1,2% in quelle industriali (+1.329), stipulati soprattutto da lavoratori di genere maschile (rispettivamente +3,1% e +1,2% nei due comparti) (Tab. 2.11).

Da una prospettiva di genere, va osservato che nel biennio 2014-2015 si inverte quella dinamica presente nel mercato del lavoro regionale che ha caratterizzato il periodo della crisi, che mostrava una penalizzazione dell'occupazione maschile e una sostanziale tenuta di quella femminile. Considerando infatti l'occupazione nel suo complesso, mentre dal 2009 al 2015 il numero degli uomini occupati ha subito un calo del 3% e quello delle donne "solo" del -0,5%, negli ultimi due anni la componente maschile è aumentata dello 0,9% e quella femminile è diminuita corrispondentemente dello 0,9% (Tab. 2.10). L'inversione di tendenza emerge ancor più chiaramente se si analizzano i tassi di occupazione; guardando al loro andamento, il tasso di occupazione maschile passa dal 57,4% del 2009 al 54,9% nel 2014, con una perdita di 2,5 punti percentuali, e quello femminile dal 38,7% al 38,8%, facendo registrare un aumento, seppur lieve, dello 0,1%; nell'ultimo biennio invece il tasso maschile risale al 55,4%, guadagnando 0,5 punti, e quello femminile scende al 38,5%, perdendo 0,3 punti percentuali (Tab. 2.12).

Un tratto distintivo del mercato del lavoro locale che rimane invece costante nel corso del tempo e che si è acuito con l'attuale crisi riguarda la difficoltà di inserimento dei lavoratori che rientrano nelle fasce più giovani di età della popolazione.

In generale, in una prospettiva di medio e lungo periodo e limitandoci a osservare l'ultimo decennio, il tasso di occupazione relativo agli *under* 25 è passato dal 33,4% del 2005 al 25,4% del 2009 e al 19,1% del 2015, diminuendo progressivamente nel corso del tempo e facendo registrare una riduzione complessiva di 14,3 punti percentuali nell'arco del periodo considerato; per i lavoratori che rientrano nella fascia di età 25-34 anni, il tasso si è ridotto costantemente dall'80% al 68,7%, con una perdita di ben 11,3 punti (-10,5 punti soltanto dal 2009 al 2015). Una variazione più altalenante, e comunque negativa negli anni di crisi, si registra poi per gli occupati tra 35 e 44 anni, il cui tasso è salito dall'84,3% del 2005 all'85% del 2009 per poi scendere fino al 79,5% del 2015 (Tab. 2.13). Di contro, per i lavoratori di età compresa tra i 45 e i 54 anni si riscontra un aumento del tasso di occupazione di 2,3 punti percentuali dal 2005 al 2009 (da 75,7% a 78%) e di ulteriori 2,5 punti dal 2009 al 2015 (arrivando a un valore di 80,5%), e per gli *over* 55 si assiste a un incremento costante del tasso che nel periodo preso in esame è salito dal 26,5% al 49,9%, guadagnando ben 23,4 punti percentuali (Tab. 2.13).

Il mancato ricambio generazionale con la permanenza al lavoro di persone che superano i 45 anni e l'invecchiamento delle risorse umane presenti in azienda si evidenzia ancor più chiaramente se passiamo ad analizzare l'occupazione dipendente regionale per classi di età. Guardando infatti agli andamenti dei livelli occupazionali per fasce di età delle persone con un contratto di lavoro subordinato nel corso del periodo 2009-2014 e del biennio 2013-2014, le variazioni del numero di lavoratori dipendenti con meno di 45 anni risultano tutte di segno negativo: -11,3% per quelli tra 35 e 44 anni (-3,8% dal 2013 al 2014), -24% per le persone di età compresa tra 25 e 34 anni (-4,4%) e addirittura -35,5% per gli *under* 25 (-8,7%). Per le fasce di età più anziane invece, il volume di lavoratori mostra un aumento del 38,9% per quelli tra i 55 e i 64 anni (+10% dal 2013 al 2014), del 21,2% per gli *over* 65 (+2,1%) e del 12,7% per gli occupati che rientrano nella classe 45-54 anni (+1,7%) (Tab. 2.14).

Da sottolineare inoltre che sul versante dei settori produttivi, per entrambi i periodi in esame le variazioni del numero di dipendenti risultano tutte negative per i lavoratori con meno di 45 anni, con punte del -42,5% per le persone tra i 15 e i 24 anni e del -34% per quelle tra 25 e 34 anni occupate

nell'industria, mentre valori positivi si riscontrano per tutti i lavoratori *over* 45 occupati nel settore industriale e in quello dei servizi. In controtendenza, l'edilizia che mostra una diminuzione dei lavoratori dipendenti per quasi tutte le fasce di età (Tab. 2.14). Il medesimo andamento si riscontra poi a livello di comparti, con variazioni percentuali negative che superano abbondantemente il 50% nel periodo 2009-2014 per i lavoratori dipendenti con meno di 25 anni occupati nella fabbricazione di minerali non metalliferi (-62,9%), nell'industria del legno (-58,7%), in quella del mobile (-58,1%) e in quella chimica (-57,5%) (Tab. 2.15), e con ulteriori diminuzioni relative al biennio 2013-2014 per le persone che rientrano nella stessa fascia d'età impiegate nella fabbricazione di minerali non metalliferi (-20,6%), nel comparto della carta (-16,5%) e nei mobilifici (-14,7%) (Tab. 2.16).

A completamento del quadro complessivo sulle peculiarità del mercato del lavoro locale prendiamo infine in considerazione la disoccupazione e il ricorso agli ammortizzatori sociali.

Sul fronte della disoccupazione, le persone in cerca di lavoro in Friuli Venezia Giulia ammontano a 43.007 unità nel 2014 e a 43.102 unità nel 2015; come nel caso dell'occupazione, anche per la disoccupazione nel biennio 2014-2015 si riscontra un andamento piuttosto stabile, il numero totale dei disoccupati cresce sensibilmente (+0,2%, pari a 95 lavoratori in più) e il tasso complessivo si attesta all'8% per entrambi gli anni, facendo registrare valori comunque in aumento rispetto agli anni precedenti (+55% rispetto al 2009 per quanto riguarda il numero dei disoccupati, e 2,3 punti percentuali in più in relazione al tasso) (Tab. 2.17 e Tab. 2.18).

L'aspetto rilevante da sottolineare risulta tuttavia il notevole divario che ancora una volta emerge tra le forze di lavoro maschili e quelle femminili: mentre per gli uomini si registra una diminuzione del 7,8% di disoccupati (-1.721 disoccupati), per le donne si riscontra un aumento dell'8,7% (1.815 lavoratrici in cerca di occupazione in più) (Tab. 2.17). Guardando inoltre ai tassi di disoccupazione, va evidenziato che il tasso maschile scende dal 7,3% nel 2014 al 6,7% nel 2015, con la perdita di 0,6 punti percentuali, quello femminile invece sale dall'8,9% al 9,7%, con un guadagno di 0,8 punti (Tab. 2.18).

In relazione agli ammortizzatori sociali, dal 2014 al 2015 le ore di cassa integrazione totali autorizzate in regione sono diminuite di 7,9 milioni di ore (da 29,3 a 21,6 milioni) con una riduzione pari al 26,9%, dovuta in buona parte al calo delle ore di cassa integrazione guadagni straordinaria (4,5 milioni in meno, -22,4%) e alla contrazione di quelle concesse in deroga (-2,5 milioni, - 59,1%) (Tab. 2.19).

Dal punto di vista dei settori produttivi, la maggior flessione di ore di cassa integrazione autorizzate nel corso del biennio in esame si riscontra nell'industria (-30,6%), con riduzioni del -79,9% nel comparto della fabbricazione dei mezzi di trasporto, del -48,9% in quello dell'elettronica, del -40,7% nelle aziende chimiche e del -40,4 in quelle alimentari; le ore di cassa integrazione diminuiscono del 18% nell'edilizia e del 14,6% nel terziario (Tab. 2.20 e Tab. 2.21). Va osservato tuttavia che nonostante le contrazioni tutte le tipologie di cassa nella totalità dei settori produttivi riportano comunque valori in crescita rispetto a quelli registrati nel 2009 (Tab. 2.19, Tab. 2.20).

Infine, per quanto riguarda le altre due misure di sostegno al reddito, guardando ai flussi di ingresso nelle liste di mobilità, nel biennio 2014-2015 il numero di iscrizioni nelle liste si dimezza passando da 6.324 unità a 3.275 (-48,2%), rimanendo comunque su livelli superiori a quelli rilevati nel 2009 (Tab. 2.22) e il volume di beneficiari dell'indennità di disoccupazione continua a crescere raggiungendo quota 34.534 nel 2014, con un incremento dell'11,9% rispetto al 2013 (Tab. 2.23).

2.3 Rilevanza dei settori economici raggiunti nel contesto produttivo regionale

Su questo quadro di sfondo, dopo aver considerato nel par. 1.6 il grado di penetrazione complessivo della formazione continua finanziata da Fondimpresa nella realtà regionale¹⁶, approfondiamo i tassi di incidenza degli interventi formativi realizzati con il Conto di Sistema e il Conto Formazione, mettendo in evidenza il peso che queste attività hanno avuto nei comparti produttivi più rilevanti del Friuli Venezia Giulia e, nel paragrafo successivo, riguardo agli aspetti socioanagrafici e occupazionali distintivi dei lavoratori locali.

Per meglio comprendere il peso delle aziende raggiunte e dei lavoratori coinvolti viene fatta una breve presentazione delle imprese che hanno nel loro organico lavoratori dipendenti e delle persone inserite in azienda con un contratto di lavoro subordinato¹⁷, maggiormente interessate dalla formazione continua. Inoltre, i tassi di incidenza della formazione finanziata dal Fondo nel contesto regionale sono esaminati in particolare per il 2014, comparati poi con quanto rilevato nel 2013 e con le tendenze in atto nel 2015.

Nel 2014 in regione si contano complessivamente 30.489 imprese con lavoratori dipendenti, equivalenti al 32,9% di tutte le aziende attive (che ammontano, lo ricordiamo, a 92.761 unità); 13.393 imprese con dipendenti hanno sede in provincia di Udine (45,9% del totale), 7.658 in quella di Pordenone (25,1%), 5.480 a Trieste (18%) e 3.358 a Gorizia (11%). In relazione ai settori produttivi, il 69,7% di questa tipologia di aziende opera nei servizi (21.258 in termini assoluti), il 20% nell'industria (6.095) e il 10,3% nelle costruzioni (3.136) (Tab. 2.24).

La ripartizione delle imprese con dipendenti per provincia e per settore mostra le specializzazioni a livello territoriale: Pordenone e Udine presentano un'incidenza più elevata delle aziende operanti nell'industria, mentre per le province di Gorizia e soprattutto di Trieste va evidenziata l'importanza del terziario e, all'interno di questo, la rilevanza del commercio. Più nello specifico, le aziende manifatturiere ammontano a 1.975 unità a Pordenone e a 2.992 a Udine (rispettivamente 25,8% e 21,4% delle imprese provinciali) contro le 599 registrate a Gorizia e le 529 di Trieste (17,8% e 9,7%); la percentuale di aziende di servizi raggiunge invece quota 79,9% a Trieste e 73,3% a Gorizia, mentre a Pordenone e Udine si attesta al di sotto del 70% (63,7% nella prima provincia e 68,2% nella seconda); infine per il capoluogo regionale va evidenziata l'incidenza di aziende edili (10,4%, 570 unità), proporzionalmente più alta se rapportata alle dimensioni del territorio (Tab. 2.24).

Ulteriori specializzazioni del tessuto economico-produttivo regionale si possono rilevare passando all'esame dei singoli comparti. Il 22% delle 6.095 imprese industriali svolge la propria attività nella metallurgia e fabbricazione di prodotti in metallo (1.342 imprese), il 16,4% nel comparto alimentare (999 in termini assoluti) e il 15,7% nelle "altre industrie manifatturiere", tra cui figurano i mobilifici (956); seguono a distanza, ma con un numero di imprese degno di nota, il 9,4% di aziende che operano nell'industria del legno (570), il 9,2% di attività che producono macchine elettriche, apparecchiature elettriche, elettroniche e ottiche (562) e il 9% di fabbriche di macchine e apparecchi meccanici (546) (Tab. 2.25). Dal punto di vista territoriale, va osservato che le imprese che operano in questi comparti si concentrano quasi esclusivamente nelle province di Udine e Pordenone: complessivamente, il 93,4% delle aziende che operano nel comparto del legno (310 nell'udinese e 211 nel pordenonese su 570 totali), il 91,4% di fabbriche di mobili (558 e 335 su 956), l'84,8% delle imprese che producono apparecchi

¹⁶ Cfr. *infra* Cap. 1, par. 1.6.

¹⁷ Va specificato che per l'esame di questi dati facciamo ricorso all'Osservatorio sulle Imprese dell'Inps, che rileva il numero complessivo di imprese che abbiano alle proprie dipendenze lavoratori assicurati presso l'Inps, che abbiano presentato almeno una denuncia mensile nell'anno e che operino in tutti i settori economici, con eccezione dell'agricoltura e della pubblica amministrazione. I dati disponibili al momento (novembre 2016) sono soltanto quelli relativi al 2014 (Inps, Nota metodologica sull'Osservatorio sulle Imprese, http://www.inps.it/banchedatistatistiche/menu/impnew/nota_meto.pdf).

meccanici (257 e 206 su 546), l'80% delle industrie metallurgiche (568 e 505 su 1.342), il 75,4% di quelle che fabbricano macchine elettriche, apparecchiature elettriche, elettroniche e ottiche (272 e 152 su 562) e il 74,3% di quelle alimentari (487 e 255 su 999). Non va trascurato tuttavia l'elevato numero di imprese che costruiscono mezzi di trasporto, in particolare navali, con sede nella provincia di Gorizia (51 su 154, pari al 33,1% del totale rilevato in questo settore) (Tab. 2.25).

Sul versante del terziario, il 29,2% delle 21.258 imprese di servizi sono commerciali (6.216 unità), il 21,9% opera nel comparto delle attività immobiliari, informatiche, professionali, di ricerca e sviluppo (4.646), il 20,6% in quello della ristorazione (4.388), l'11,3% in quello degli altri servizi sociali e personali (2.395) e il 7,7% in quello della sanità e assistenza sociale (1.630) (Tab. 2.26). Come già sottolineato, ben 1.153 imprese commerciali su 6.216 totali si concentrano nel territorio di Trieste (18,5% del comparto), dove appare consistente anche il numero di aziende di trasporti (254 su 1.051, 24,2%), di attività di assistenza socio-sanitaria (368 su 1.630, 22,6%) e di servizi alle imprese (992 su 4.646, 21,4%) (Tab. 2.26).

Dal punto di vista dimensionale, il tessuto imprenditoriale del Friuli Venezia Giulia è caratterizzato dalla piccola e micro impresa, l'86,4% delle aziende occupa meno di dieci dipendenti (26.337 unità su 30.489 imprese) e l'11,5% impiega un numero di lavoratori compreso tra 10 e 49 (3.506). Delle restanti imprese, 337 sono composte da un organico compreso tra 50 e 99 addetti (1,1%), 181 ne contano tra 100 e 199 (0,6%), 85 ne annoverano tra 200 e 499 (0,3%) e 43 superano le 500 unità di personale (0,1%) (Tab. 2.27).

Le aziende di piccole dimensioni prevalgono nel terziario (19.269 su 26.337 sono composte da un numero di lavoratori inferiore a nove e 1.701 su 3.506 hanno un organico compreso tra 10 e 49 unità), in particolare nel commercio (rispettivamente 5.682 e 475), nelle attività di consulenza alle imprese (4.208 e 360) e nel comparto degli alberghi e ristoranti (4.027 e 346), anche se non vanno trascurate 18 società di servizi alle imprese e 15 attività commerciali con oltre 200 addetti (Tab. 2.27 e Tab. 2.28).

Per quanto riguarda il settore industriale, anch'esso risulta caratterizzato dalla preponderanza di piccole imprese che nei comparti portanti dell'economia regionale superano il 90% del totale del comparto: 983 aziende su 999 totali in quello dell'industria alimentare, 557 su 570 in quello del legno, 908 su 956 in quello del mobile, 1.259 su 1.342 nella metallurgia e fabbricazione di prodotti in metallo, 524 su 562 nella produzione di macchine elettriche, apparecchiature elettriche, elettroniche e ottiche, 494 su 546 nella fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici; vanno segnalate tuttavia 19 aziende metalmeccaniche e 16 di produzione di macchine e apparecchi meccanici con oltre 200 addetti (Tab. 2.27, Tab. 2.28 e Tab. 2.29).

Passiamo ora ad analizzare l'indice di penetrazione della formazione continua finanziata da Fondimpresa con il Conto di Sistema (d'ora in avanti denominato CS) e il Conto Formazione (CF) nel tessuto produttivo regionale nel 2014.

Il tasso di incidenza delle imprese con lavoratori dipendenti che nel 2014 hanno realizzato interventi formativi con il CS per i propri addetti è pari complessivamente allo 0,8%. A livello territoriale, il tasso sale allo 0,9% di imprese raggiunte nella provincia di Udine e all'1% di quelle con sede a Pordenone e Gorizia, mentre si attesta allo 0,3% a Trieste. Per quanto riguarda i settori produttivi, le aziende che hanno fruito del CS per organizzare la formazione continua dei propri lavoratori dipendenti equivalgono al 2,6% di quelle industriali, e allo 0,4% di quelle edili e di servizi. Considerando congiuntamente il territorio in cui ha sede l'impresa e il settore di appartenenza, risulta interessante segnalare che nella provincia isontina il tasso di incidenza delle imprese industriali raggiunte dal fondo con il CS è pari al 4,3%, decisamente superiore a quello rilevato nelle altre province per tutti i settori economici (Tab. 2.30).

Focalizzando l'attenzione sui singoli comparti del manifatturiero e tralasciando la presentazione del terziario (dove il grado di penetrazione non supera lo 0,9%), il tasso di penetrazione della formazione finanziata con il CS è pari all'8% nell'industria chimica (con punte del 16,7% per le imprese di questo settore con sede in provincia di Gorizia e dell'11,4% per quelle situate a Udine), al 5,5% nella fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici, al 4,3% nel comparto della gomma-plastica, al 3,9% nella costruzione di mezzi di trasporto (che sale al 7,8% nella provincia isontina), e al 3,6% nella metallurgia (4% nel territorio friulano e 3,6% in quello pordenonese) (Tab. 2.31).

Tenendo conto delle specializzazioni produttive regionali e dei prodotti che maggiormente contribuiscono all'*export*, indicatore chiave per misurare la competitività di un sistema come quello del Friuli Venezia Giulia particolarmente integrato nel commercio globale, va osservato tuttavia che, al di là delle percentuali degne di rilievo nei comparti metallurgico e meccanico, i tassi di incidenza rilevati per le imprese che operano in altri settori portanti per l'economia regionale e protagonisti nelle esportazioni raggiunte con il CS risultano pari al 2,7% per le "altre industrie manifatturiere", dove figurano i mobilifici (che, lo ricordiamo, rappresentano il 15,7% del totale delle aziende regionali con dipendenti e il 12% delle imprese che contribuisce a creare il valore dell'*export*), sono equivalenti all'1,4% nell'industria elettronica (9,2% delle imprese e 10,4% per quanto riguarda le esportazioni), all'1,2% in quella del legno (9,4% e 3,4%) e corrispondono soltanto allo 0,6% in quella alimentare (16,4% e 5,2%) (Tab. 2.7, Tab. 2.25 e Tab. 2.31).

Da questo angolo di prospettiva, la situazione non muta di molto se analizziamo i tassi di incidenza delle imprese raggiunte da Fondimpresa nel 2014 con il CF, più alti rispetto a quelli realizzati con il CS, ma con aspetti simili in relazione ai singoli comparti produttivi.

In generale, l'indice di penetrazione delle aziende che nel 2014 hanno organizzato interventi formativi per i propri lavoratori dipendenti con il CF risulta pari complessivamente al 2%. A livello territoriale, il tasso di incidenza si attesta al 2,7% in provincia di Pordenone, al 2,1% in quella di Udine, all'1,5% a Gorizia e all'1,1% a Trieste. In relazioni ai settori produttivi, il tasso sale al 6,3% per le aziende industriali (7,3% a Pordenone e 6,5% a Gorizia), scende all'1,2% per le imprese edili e allo 0,9% per quelle che operano nel terziario (Tab. 2.32).

Guardando ai singoli comparti, la percentuale più alta di imprese che ha fruito del CF per finanziare l'attività formativa dei propri dipendenti si registra anche in questo caso nella fabbricazione di prodotti chimici, dove il tasso di incidenza complessivo delle aziende raggiunte dal fondo è pari al 25,3% (con punte del 33,3% a Gorizia, del 29,4% a Trieste e del 27,3% a Udine); seguono il comparto manifatturiero della gomma-plastica con il 13,7% delle imprese coinvolte, quello della produzione di macchine e apparecchi meccanici con il 13,4%, quello del tessile con il 9,9% e quello metallurgico con il 7%. Come sottolineato per il CS, anche per la formazione continua finanziata con il CF si riscontrano tassi di incidenza minori delle imprese raggiunte nei comparti produttivi più rilevanti per l'economia regionale e trainanti nelle esportazioni: così in quello delle "altre industrie manifatturiere" dove il grado di penetrazione è pari al 4,7%, in quello del legno (3,7%), in quello nell'industria elettronica (3,2%) e quello della produzione alimentare (3%) (Tab. 2.7, Tab. 2.25 e Tab. 2.33.).

Tralasciamo i settori della fabbricazione di coke e combustibili, nonché quello della produzione di energia elettrica, gas e acqua che pur presentando alte percentuali di penetrazione mostrano un numero esiguo di imprese raggiunte (una nel primo e nove nel secondo) (Tab. 2.33).

Considerando inoltre i tassi di incidenza delle imprese raggiunte dalla formazione finanziata dal Fondo nel 2014 con il CS e il CF in relazione alle dimensioni delle aziende che operano nei comparti produttivi più importanti della regione, possiamo osservare che i valori più elevati si registrano nelle medie e grandi imprese soprattutto industriali.

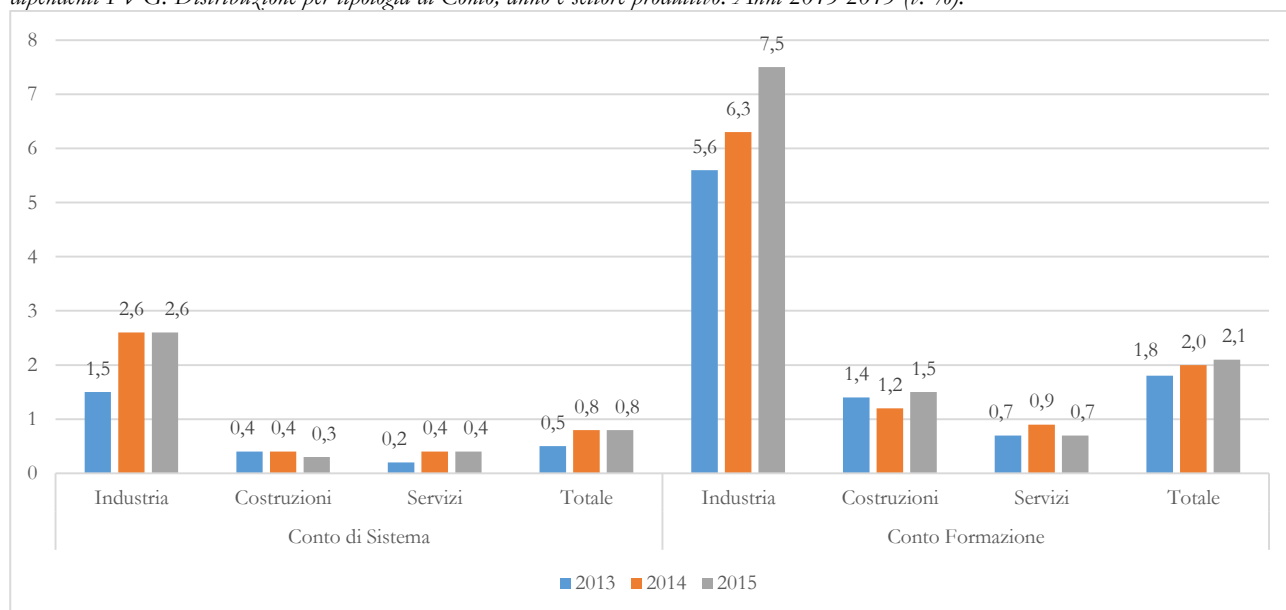
Più nello specifico, per quanto riguarda il CS, il grado di penetrazione è pari all'11,6% per le aziende con un numero di addetti compreso tra 100 e 199 unità (e raggiunge il 17,9% per quelle industriali), equivale all'8,2% per le imprese con un organico compreso tra 200 e 499 lavoratori dipendenti, al 7,7% per quelle che ne annoverano tra 50 e 99 e al 7% per quelle che superano le 500 unità di personale. Nelle piccole e microimprese si riscontrano invece tassi corrispondenti al 4,1% nelle aziende composte da un numero di addetti compreso tra 10 e 49 (6,9% in quelle industriali) e allo 0,2% in quelle inferiori alle 10 unità (Tab. 2.34).

Analogamente, sul versante dei comparti, i tassi di penetrazione più elevati della formazione finanziata con il CS si registrano quasi esclusivamente nelle imprese con un numero di addetti che supera le 50 unità. Così, nell'industria chimica dove il tasso di incidenza è pari al 28,6% per le imprese che operano in questo settore con un organico tra 50 e 99 addetti e al 16,7% per quelle con più di 100 dipendenti, nella fabbricazione di materie plastiche in cui l'indice è del 28,6% per le aziende che hanno tra 100 e 199 dipendenti e addirittura del 100% per quelle con più di 200 lavoratori, nell'industria meccanica dove il tasso è del 20% per le imprese tra 100 e 199 addetti, dell'11,1% per quelle tra 200 e 499 e ben del 14,3% per quelle che superano i 500 lavoratori (Tab. 2.35).

In relazione al CF, in generale, il tasso di penetrazione nel 2014 risulta pari al 52,9% per le imprese con un organico compreso tra 200 e 499 lavoratori dipendenti (75% nell'industria), al 37,6% per quelle che hanno tra 100 e 199 addetti, al 32,6% per quelle con più di 500 persone e al 25,2% per quelle tra i 50 e i 99 addetti. Il valore del tasso equivale al 7,9% nelle aziende tra 10 e 49 addetti (12,2% in quelle industriali) e allo 0,5% nelle microimprese (Tab. 2.36).

Nei comparti produttivi, da segnalare che il tasso di incidenza delle imprese raggiunte da Fondimpresa con il CF è uguale al 100% delle aziende con più di 200 addetti in molti settori, quali quello del legno, della gomma-plastica, dell'elettronica e della fabbricazione di mezzi di trasporto, mentre tocca quota 85,7% delle industrie chimiche e 75% delle aziende metallurgiche con un numero di addetti compreso tra 50 e 99 unità (Tab. 2.37).

Figura 2.3 Incidenza percentuale delle imprese raggiunte da Fondimpresa - Conto di Sistema e Conto Formazione – su numero totale imprese con dipendenti FVG. Distribuzione per tipologia di Conto, anno e settore produttivo. Anni 2013-2015 (v. %).



Fonte: ns. elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps. *Valore tendenziale 2015 stimato

Un'ultima serie di considerazioni sulla rilevanza dei settori economici raggiunti dalla formazione continua finanziata da Fondimpresa con il CS e il CF nel contesto produttivo regionale può esser fatta mettendo a confronto i tassi di incidenza delle imprese con lavoratori dipendenti che hanno realizzato interventi formativi nel 2014 con quelli delle aziende che hanno utilizzato il Fondo nel 2013 e considerando, nel contempo, le tendenze in atto nel 2015.

Complessivamente, rispetto al 2013 la percentuale di imprese che nel 2014 hanno utilizzato il Fondo per la formazione dei propri lavoratori è aumentata sia per quelle che hanno fatto ricorso al CS, passando dallo 0,5% allo 0,8% delle aziende con dipendenti presenti sul territorio regionale, sia per quelle che hanno fruito del CF, dall'1,8% al 2%. Le tendenze in atto nel 2015 mostrano invece un tasso di incidenza della formazione finanziata con il CS che tende a rimanere stabile (0,8%), in tutti i settori produttivi, e un indice delle attività realizzate con il CF che tende ad aumentare, grazie soprattutto a un incremento più marcato dell'utilizzo di questo conto da parte delle imprese industriali (che passano dal 6,3% al 7,5%) (Tab. 2.38 e Fig. 2.3).

Prendendo tuttavia in esame l'andamento dei tassi di penetrazione della formazione finanziata da Fondimpresa nel biennio 2013-2014 e i valori tendenziali che essi assumono nel 2015 nei comparti produttivi regionali più rilevanti dal punto di vista delle specializzazioni produttive e delle esportazioni, emergono alcune specificità degne di nota.

Nel settore della meccanica, il tasso di incidenza delle imprese che hanno realizzato interventi formativi nel 2014 è aumentato in maniera piuttosto consistente rispetto al 2013 e mostra una tendenza alla crescita anche per il 2015 in entrambi i conti, dal 2,3% al 5,5% e al 6,4% per le aziende che hanno fruito del CS e dall'8,8% al 13,4% e al 18,2% per quelle che hanno utilizzato il CF; nel comparto metallurgico invece, il grado di penetrazione della formazione finanziata mostra un aumento dal primo al secondo anno per le imprese che hanno utilizzato il CS (dall'1,5% al 3,6%) e una lieve diminuzione per quelle che hanno usato il CF (dal 7,1% al 7%), facendo comunque registrare un orientamento alla crescita nell'utilizzo di entrambi i conti per il 2015 (arrivando al 6,4% nel CS e all'8,6% nel CF) (Tab. 2.39).

Nei comparti delle "altre industrie manifatturiere", del legno e dell'alimentare, mentre dal 2013 al 2014 aumentano i tassi di incidenza delle imprese raggiunte da Fondimpresa con tutti e due i conti, nel 2015 diminuisce l'indice di penetrazione per le imprese che hanno usato il CS e aumenta quello delle aziende che hanno fruito del CF; nell'industria elettronica invece si registra una riduzione del tasso di incidenza delle imprese raggiunte dal Fondo sia con il CS sia con il CF dal 2013 al 2014 e nel 2015 si riscontra un aumento tendenziale del tasso di penetrazione solo per le aziende che hanno fruito del CF (Tab. 2.39).

Per quanto riguarda infine i due comparti che nel 2014 presentano i tassi di incidenza più elevati della formazione finanziata da Fondimpresa, va osservato che nel comparto della chimica, mentre il tasso di incidenza delle imprese raggiunte dal Fondo nel 2014 è aumentato rispetto al 2013 per entrambi i conti, dal 3,4% all'8% per le aziende che hanno fruito del CS e dal 13,8% al 25,3% per quelle che hanno utilizzato il CF, nel 2015 il grado di penetrazione delle attività formative tende a scendere al 7,6% per quelle realizzate con il CS e al 19,9% per quelle organizzate con il CF. Diversamente, nel settore della gomma-plastica il tasso di incidenza del 2014 risulta in diminuzione rispetto all'anno precedente dal 5,7% al 4,3% per le imprese che hanno utilizzato il CS e dal 16,3% al 13,7% per quelle che hanno usato il CF, e in aumento tendenziale per il 2015 in entrambi i conti (passando al 6,5% per il CS e al 16,7% per il CF) (Tab. 2.39).

Da ultimo, guardando all'andamento dell'indice di penetrazione delle aziende raggiunte dal Fondo dal 2013 al 2014 in relazione alle classi dimensionali delle imprese, va osservato che mentre i tassi di incidenza delle imprese che nel 2014 hanno fruito della formazione finanziata con il CS aumentano in maniera piuttosto generalizzata, con incrementi anche di 7 punti percentuali per le aziende con più di 500

addetti, i tassi delle imprese con un numero di addetti compreso tra 50 e 99 unità e di quelle con oltre 500 lavoratori che hanno usato il CF diminuiscono, passando dal 28,8% al 25,2% nel primo caso e dal 37,5% al 32,6% nel secondo, evidenziando un segnale di un maggior utilizzo del CS anche da parte delle grandi imprese (Tab. 2.40).

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

Sul versante dei lavoratori partecipanti alla formazione continua finanziata da Fondimpresa con il CS e il CF, va innanzitutto considerato che le persone inserite nelle aziende regionali con un contratto di lavoro subordinato¹⁸ nel 2014 risultano complessivamente 312.403, di cui 176.694 uomini e 135.709 donne (Tab. 2.41).

Come per l'occupazione complessiva, oltre la metà dei lavoratori dipendenti svolge la sua attività nei servizi (59,3% pari a 185.351 persone), dove prevale la componente femminile (105.795 donne contro 79.556 uomini), il 34,9% lavora nell'industria (109.093) e il 5,7% nell'edilizia (17.959), settori in cui risulta invece maggiore la manodopera maschile (Tab. 2.41).

Procedendo con l'esame dei singoli comparti, il 15% è inserito nei servizi immobiliari, informatici, professionali, di ricerca e sviluppo (equivalente a 46.938 lavoratori, di cui 27.013 donne), il 14,1% nel commercio (44.112, di cui 24.823 lavoratrici) e il 9% nella metallurgia (28.164 occupati, di cui 24.037 uomini). In altri settori si registrano percentuali minori, corrispondenti tuttavia a un numero piuttosto rilevante di persone occupate: così nella ristorazione (8%, 24.837 lavoratori), nei trasporti e telecomunicazioni (6,6%, 20.618 occupati), nella fabbricazione di apparecchi meccanici (6%, 18.793 in termini assoluti), nelle attività finanziarie (4,3%, 13.394 persone inserite), negli altri servizi pubblici, sociali e personali, che comprende tutta una serie di piccole attività commerciali e artigianali, quali puliture, parrucchiere, estetiste, nonché associazioni sportive e ricreative (4,1%, 12.894 dipendenti) e nel comparto delle altre industrie manifatturiere, che include, lo ricordiamo, l'industria del mobile (4%, 12.614) (Tab. 2.42).

Dal punto di vista delle qualifiche professionali, il 54,8% dei 312.403 lavoratori dipendenti occupati è inquadrato come operaio (171.285 in valore assoluto) e il 38,4% come impiegato (120.059); seguono a distanza il 3,4% di apprendisti (10.480), il 2,6% di quadri (8.212) e lo 0,6% di dirigenti (1.970) (Tab. 2.43).

In relazione ai settori produttivi, mentre nell'edilizia e nell'industria risultano nettamente preminenti le figure operaie (13.445 pari al 74,9% dei 17.959 totali occupati nel settore delle costruzioni e 72.076 operai su 109.093 dipendenti nell'industria, 66,1%), nel terziario appare maggiore, seppur di misura, l'incidenza degli impiegati, che si attesta a quota 85.967 su un totale di 185.351 persone che operano nei servizi (46,4%) (Tab. 2.43).

Da una prospettiva di genere inoltre, va registrato che gli operai sono quasi esclusivamente uomini nel settore delle costruzioni e in quello industriale (rispettivamente 13.351 su 13.445 totali e 57.163 su 72.076), nei servizi invece il numero delle donne risulta leggermente superiore a quello degli uomini tra

¹⁸ Va specificato che per l'esame di questi dati facciamo ricorso all'Osservatorio sui Lavoratori dipendenti dell'Inps, che presenta il numero complessivo di lavoratori (le "teste") con contratto di lavoro subordinato del settore privato non agricolo che hanno avuto almeno un versamento contributivo per lavoro dipendente e retribuiti in ognuno dei mesi dell'anno. Nel caso in cui un singolo lavoratore abbia avuto più di un rapporto di lavoro nello stesso mese viene contato una sola volta. Anche in relazione ai lavoratori va specificato inoltre che i dati disponibili al momento (novembre 2016) negli archivi dell'Inps sono soltanto quelli relativi al 2014 (Inps, Nota metodologica sull'Osservatorio sui Lavoratori dipendenti,

<http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/dipendenti/notadipendenti.html>).

le figure operaie (42.914 femmine e 42.850 maschi) e in netta prevalenza tra quelle impiegatizie (56.855 contro 29.112) (Tab. 2.43).

Prendendo in esame l'incidenza delle componenti di genere in base alla qualifica professionale nei singoli comparti, la quota di donne inquadrare come operaie supera quella degli uomini soltanto nel tessile e abbigliamento (dove le lavoratrici sono 587 e i lavoratori 423) e nell'industria conciaria e del cuoio (627 operaie e 308 operai), mentre negli altri comparti del manifatturiero prevale la componente maschile, con percentuali superiori al 90% nella metallurgia (19.036 uomini su 20.862 operai totali), nella fabbricazione di mezzi di trasporto (2.784 su 2.830) e nella produzione di minerali non metalliferi (2.881 su 3.113). Per quanto riguarda il terziario, il numero di operaie supera abbondantemente quello degli operai maschi nell'istruzione (in cui si riscontrano 906 donne e 184 uomini), nella sanità e assistenza sociale (rispettivamente 4.826 e 1.046) e nella ristorazione (14.199 e 7.047); per quanto attiene alle figure impiegatizie, la quota di impiegati di genere maschile è maggiore a quella delle impiegate solamente nel comparto dei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (rispettivamente 5.169 uomini contro 4.043 donne) (Tab. 2.44).

Passando ad analizzare l'occupazione dipendente regionale per classi di età, nel 2014 il 31,3% dei 312.403 lavoratori totali ha un'età compresa tra 35 e 44 anni (97.923 in termini assoluti), il 28,4% ha tra i 45 e i 54 anni (88.848) e il 21,2% rientra nella fascia 25-34 anni (66.311); seguono l'11,8% di dipendenti tra 55 e 64 anni (36.844 persone), il 6,5% di *under* 25 (20.393) e lo 0,7% di *over* 65 (2.084) (Tab. 2.45).

Considerando congiuntamente l'età dei lavoratori e il settore produttivo in cui sono occupati, risulta importante sottolineare in particolar modo la bassa incidenza di giovani tra i 15 e i 24 anni che hanno un contratto di lavoro subordinato nell'industria (4,2%, pari a 4.538 dipendenti su 109.093 totali inseriti in questo settore) e la percentuale superiore al dato complessivo dei lavoratori che rientrano in questa fascia di età nel terziario (7,9%, equivalente a 14.682 giovani su 185.351 dipendenti) (Tab. 2.45).

Più nello specifico, per quanto riguarda i comparti industriali, il numero di *under* 25 risulta particolarmente esiguo nell'industria chimica (solo 45 giovani su 2.270 dipendenti, 2%), in quella tessile e dell'abbigliamento (47 su 1.367) e nella fabbricazione di prodotti in cuoio (62 su 1.198), mentre è più consistente nell'industria alimentare (869 giovani su 8.316 occupati, pari al 10,4%) e in quella metallurgica e della fabbricazione dei prodotti in metallo (1.335 su 28.164, 4,7%), dove tuttavia, a ben guardare, oltre il 75% degli occupati ha un'età superiore ai 35 anni. In relazione al terziario, le quote più elevate di lavoratori tra 15 e 24 anni si registrano nel comparto della ristorazione (4.405 su 24.837 dipendenti totali, 17,7%), negli altri servizi pubblici, sociali e personali (1.492 su 12.894, 11,6%), nei servizi alle imprese (3.719 su 46.938, 7,9%) e nel commercio (3.417 su 44.112, 7,7%), nei quali, soprattutto per i giovani, si utilizzano con maggior frequenza contratti di lavoro a termine o stagionali e dove comunque i lavoratori *over* 35 rappresentano più del 55% degli occupati dipendenti (Tab. 2.46).

Alla luce di questi aspetti, possiamo ora ad analizzare i tassi di coinvolgimento dei lavoratori dipendenti nella formazione continua finanziata da Fondimpresa con il Conto di Sistema e il Conto Formazione nel 2014 in regione.

Il tasso di incidenza dei lavoratori dipendenti che nel 2014 hanno partecipato a interventi formativi finanziati con il CS è pari complessivamente all'1%. Dal punto di vista delle qualifiche professionali, il tasso è uguale all'1,4% per i lavoratori inquadrati come quadri, all'1,3% per gli impiegati e allo 0,9% per gli operai. In relazione ai settori produttivi, i lavoratori coinvolti nella formazione continua organizzata dalla propria azienda ricorrendo al CS ammontano all'1,9% del totale delle persone che lavorano nell'industria, allo 0,8% di quelle occupate nell'edilizia e allo 0,4% di quelle presenti nei servizi (Tab. 2.47).

Considerando congiuntamente l'inquadramento professionale e il settore in cui i lavoratori sono inseriti, risulta interessante evidenziare l'alto tasso di quadri e di impiegati raggiunti nell'industria (rispettivamente 4,3% e 3,3%) e, di contro, l'esigua percentuale di operai (1,4%), tenuto conto che questi ultimi costituiscono il 66,1% della forza lavoro industriale totale (109.093 dipendenti), mentre gli impiegati ammontano al 28,1% e i quadri solamente al 2,1% (Tab. 2.43 e Tab. 2.47).

A questo proposito, guardando ai singoli comparti va osservato che i tassi di coinvolgimento nella formazione finanziata con il CS dei lavoratori inquadrati come quadri e degli impiegati superano quelli riguardanti gli operai in tutti i settori del manifatturiero, e in alcuni casi in maniera piuttosto consistente: così, nella fabbricazione della carta, dove si registra un tasso del 25% per i quadri, del 6,4% per gli impiegati e solo dell'1,8% per gli operai, nell'industria della gomma-plastica, in cui il grado di coinvolgimento è del 17,4% per i quadri, del 5,7% per le figure impiegate e dell'1,2% per quelle operaie, nel tessile, dove il tasso è del 16,7% per i quadri e addirittura nullo per gli operai, nel comparto della chimica (12,2%, 9,7% e 3,3%), nelle "altre industrie manifatturiere" (8,1%, 4,2% e 1,1%) e nella metallurgia (6%, 4,2% e 2%). Il tasso di operai raggiunti dalle attività formative del CS supera, comunque di misura, quello relativo ai quadri e agli impiegati soltanto in due comparti del terziario: nei trasporti, dove il tasso riguardante le figure operaie è pari all'1,6% contro lo 0,7% di quelle impiegate e lo 0,5% dei quadri, e nel settore della sanità e assistenza sociale, in cui il grado di coinvolgimento degli operai equivale all'1,4% contro lo 0,2% di quello rilevato per gli impiegati e dove il tasso riguardante i quadri è pari a zero (Tab. 2.48).

La situazione muta, e in alcuni casi appare diametralmente opposta, se rivolgiamo la nostra attenzione ai tassi di incidenza dei lavoratori dipendenti che nel 2014 hanno partecipato a interventi formativi finanziati con il CF.

In generale, il tasso di coinvolgimento dei lavoratori dipendenti raggiunti nel 2014 dalle attività formative finanziate con il CF è pari complessivamente al 6,7%. Dal punto di vista delle qualifiche professionali, il tasso è uguale al 10,9% per i lavoratori inquadrati come quadri, al 7,2% per gli impiegati e al 6,6% per gli operai. In relazione ai settori produttivi, i lavoratori coinvolti nella formazione continua organizzata dalla propria azienda ricorrendo al CF ammontano al 12,5% del totale delle persone che lavorano nell'industria, al 3,5% di quelle occupate nei servizi e al 3,1% di quelle presenti nell'edilizia (Tab. 2.49).

Anche in questo caso, mettendo in relazione l'inquadramento professionale e il settore in cui i lavoratori sono inseriti, il tasso di coinvolgimento di quadri e impiegati raggiunti nell'industria risulta complessivamente più elevato di quello riguardante gli operai (rispettivamente 15,7%, 15,4% e 11,6%), focalizzando l'attenzione tuttavia sui singoli comparti produttivi possiamo osservare alcune differenze degne di nota. Mentre i tassi di lavoratori inquadrati come quadri raggiunti con la formazione finanziata dal CF risultano ancora superiori a quelli registrati per gli operai nel comparto del legno (34,1% per i quadri e 6,1% per gli operai), nel settore metallurgico (24,5% e 9,3%) e in quello dell'industria alimentare (23,1% e 9,1%), essi assumono valori più prossimi nella fabbricazione dei mezzi di trasporto (13% per i quadri e 13,3% per gli operai), nella chimica (23,9% e 22,7%) e nelle "altre industrie manifatturiere" (14,8% e 11,7%), e sono addirittura inferiori nel tessile (33,3% per i quadri e 53,5% per gli operai) e nel comparto della meccanica (12,2% per i primi e 17,1% per i secondi). Per quanto riguarda il terziario, va segnalato che nel comparto della sanità e assistenza sociale il tasso di incidenza della formazione finanziata con il CF più elevato si registra per gli impiegati (6,6%, contro il 5,9% dei quadri e il 4,1% degli operai) e nel settore dei trasporti si riscontra una situazione rovesciata rispetto a quanto rilevato per il CS: il grado di coinvolgimento dei quadri risulta pari al 52,6% e quello degli operai al 10,8% (Tab. 2.49 e Tab. 2.50).

Da una prospettiva di genere, il tasso di incidenza dei lavoratori dipendenti che nel 2014 hanno partecipato a interventi formativi finanziati con il CS è pari all'1,2% per gli uomini e allo 0,9% per le donne. Considerando tuttavia i singoli settori produttivi è importante sottolineare che il tasso di incidenza relativo alla componente maschile risulta superiore, e di misura, soltanto nel terziario (0,6% contro lo 0,3% che si registra per le lavoratrici), mentre il grado di coinvolgimento delle donne nella formazione finanziata con il CS spicca nell'industria e nelle costruzioni, con un 2,1% nel primo caso e raggiungendo quota 9% nel secondo (Tab. 2.51).

Passando ad esaminare i singoli comparti va evidenziato che, nonostante la presenza maschile sia nettamente superiore a quella femminile in quasi tutte le aziende manifatturiere (con punte del 90%, lo ricordiamo, in quelle che operano nella metallurgia, nella fabbricazione di mezzi di trasporto e nella produzione di minerali non metalliferi), i tassi di incidenza delle donne partecipanti alle attività formative del CS superano quelli relativi agli uomini proprio nella fabbricazione di mezzi di trasporto, dove si registra un tasso dell'11% per le lavoratrici e del 2,7% per i lavoratori, nella produzione di minerali non metalliferi, in cui il grado di coinvolgimento è del 7,1% per le donne e dell'1,2% per gli uomini, nel comparto della chimica (6,9% e 6%), nella metallurgia (3% e 2,3%) e nelle "altre industrie manifatturiere" (2,8% e 1,4%). Per gli altri comparti, da segnalare che il tasso di coinvolgimento degli uomini è superiore a quello delle donne nel tessile e abbigliamento (1,4% per i lavoratori e 0,5% per le lavoratrici) e nell'industria conciaria e del cuoio (4,2% e 0,4%), unici settori caratterizzati da una forza lavoro femminile predominante (Tab. 2.44 e Tab. 2.52).

Come abbiamo rilevato per i tassi di incidenza rapportati all'inquadramento professionale dei lavoratori, lo scenario si differenzia se consideriamo il grado di coinvolgimento dei lavoratori dipendenti nella formazione erogata grazie al CF nel 2014 anche da una prospettiva di genere.

In questo caso, mentre il grado di coinvolgimento della componente femminile risulta superiore a quello della componente maschile solo nell'edilizia (3,9% per le donne e 3% per gli uomini), il tasso di incidenza relativo agli uomini risulta pari al 13,6% nell'industria (contro il 9,4% riguardante le donne) e al 5,3% nel terziario (2,2% per le lavoratrici) (Tab. 2.53).

A livello di comparti, nell'industria mentre il grado di coinvolgimento delle donne risulta superiore a quello degli uomini soltanto nel settore metallurgico, dove si registra un tasso pari al 12,7% per le lavoratrici e all'11,1% per i lavoratori, il tasso relativo agli uomini raggiunge il 64,9% nel tessile e abbigliamento (36% per le donne), il 31,5% nella produzione conciaria e del cuoio (8% per le lavoratrici), il 24,3% nella chimica (20,4% per il genere femminile), il 20,4% nella gomma-plastica (contro il 7% delle donne) e il 17,6% nel comparto della meccanica (12,1% per la componente femminile). Nel terziario, il tasso di incidenza delle donne raggiunte dalla formazione finanziata con il CF supera quello degli uomini soltanto nel comparto dell'assistenza (5,3% per le lavoratrici e 4,5% per i lavoratori), negli altri servizi pubblici, sociali e personali (0,7% per le donne e 0,4% per gli uomini) e nella ristorazione (0,5% per la componente femminile e 0,3% per quella maschile) (Tab. 2.54).

Per quanto riguarda le classi di età, il tasso di coinvolgimento dei lavoratori nella formazione finanziata con il CS nel 2014 è pari all'1,3% per i quelli che hanno un'età compresa tra 35 e 44 anni, all'1,1% per quelli tra i 45 e i 54 anni, all'1% per gli *over* 65, allo 0,8% sia per quelli che rientrano nella fascia 55-64 anni sia per quelli tra i 25 e i 34 anni e allo 0,1% per i lavoratori con meno di 25 anni (Tab. 2.55).

In relazione ai settori produttivi, nell'industria il tasso maggiore si riscontra per gli *over* 65 (3,3%), seguito dal 2,3% registrato per i lavoratori tra 35 e 44 anni e dal 2,1% rilevato per quelli tra 45 e 54 anni; da sottolineare che il grado di coinvolgimento dei lavoratori più giovani nelle attività formative erogate ricorrendo al CS è uguale allo 0,2% nel settore industriale, allo 0,04% nei servizi e addirittura nullo nell'edilizia (Tab. 2.55).

Analogamente, sul versante dei comparti, i tassi di incidenza più elevati della formazione finanziata con il CS riguardano soprattutto i lavoratori tra i 35 e i 44 anni di età, in particolare nella chimica (9,3%), nella gomma-plastica (3,4%), nella metallurgia (3,2%) e nella produzione di minerali non metalliferi (2,8%). Valori di rilievo del grado di coinvolgimento dei lavoratori si segnalano nel comparto della carta e in quello delle industrie conciarie e del cuoio, dove i tassi più alti riguardano le persone tra 55 e 64 anni (5,9% e 5,6%), nonché nel settore dei trasporti, in cui l'indice più elevato riguarda i lavoratori tra i 25 e i 34 anni (3,3%). Il grado di coinvolgimento degli *under 25* risulta nullo in molti comparti, fanno eccezione il settore industriale della meccanica, dove il tasso relativo ai lavoratori più giovani risulta pari all'1%, e quello metallurgico (0,3%); per quanto riguarda il terziario, il tasso di incidenza dei lavoratori più giovani è uguale allo 0,2% nel comparto dell'assistenza e allo 0,1% nel commercio, nei servizi alle imprese e in quelli pubblici, sociali e personali (Tab. 2.56).

Passando all'analisi dei tassi di incidenza della formazione erogata ricorrendo al CF si possono rilevare alcune differenze significative rispetto a quanto osservato per il CS. Innanzitutto, considerando congiuntamente i settori produttivi e le classi di età dei lavoratori, possiamo osservare che nell'industria e nei servizi i tassi maggiori di lavoratori raggiunti da Fondimpresa si registrano per le persone di età compresa tra 55 e 64 anni (16,2% nel settore industriale e 6,9% nel terziario) e per quelle tra i 45 e i 54 anni (14,9% e 4,7%), mentre scivola al terzo posto il tasso relativo a quelle di età tra 35 e 44 anni (12,1% e 3,5%); inoltre, i tassi di coinvolgimento dei giovani nella formazione assumono valori più elevati rispetto a quanto rilevato per il CS, pari al 9% nell'industria e all'1,8% nel terziario per i lavoratori tra i 25 e i 34 anni, ed equivalenti rispettivamente al 3,6% e allo 0,3% per gli *under 25* (Tab. 2.57).

Anche a livello di comparti, nonostante i valori più elevati del tasso di incidenza riguardino le fasce di lavoratori sopra i 45 anni di età, si può osservare un grado di coinvolgimento maggiore nella formazione dei lavoratori tra 25 e 34 anni e degli *under 25*, in particolare nell'industria chimica (15,6% per quelli tra 25 e 34 anni e 8,9% per i più giovani), in quella meccanica (13,6% per i primi e 6,3% per i secondi), nella metallurgia (8,8% e 3,7%), nel comparto delle "altre industrie manifatturiere" (8,5% e 5,8%) e, per quanto riguarda il terziario, nel settore dell'assistenza (3,2% e 1,6%) (Tab. 2.58).

Da ultimo, a completamento del quadro sulla rilevanza dei lavoratori raggiunti dalla formazione continua finanziata da Fondimpresa con il CS e il CF nel contesto occupazionale regionale analizziamo questo aspetto dal punto di vista temporale, mettendo a confronto i tassi di coinvolgimento dei lavoratori dipendenti che hanno preso parte alle attività formative nel 2014 con quelli dei partecipanti rilevati nel 2013 e considerando, ove possibile, le tendenze in atto nel 2015.

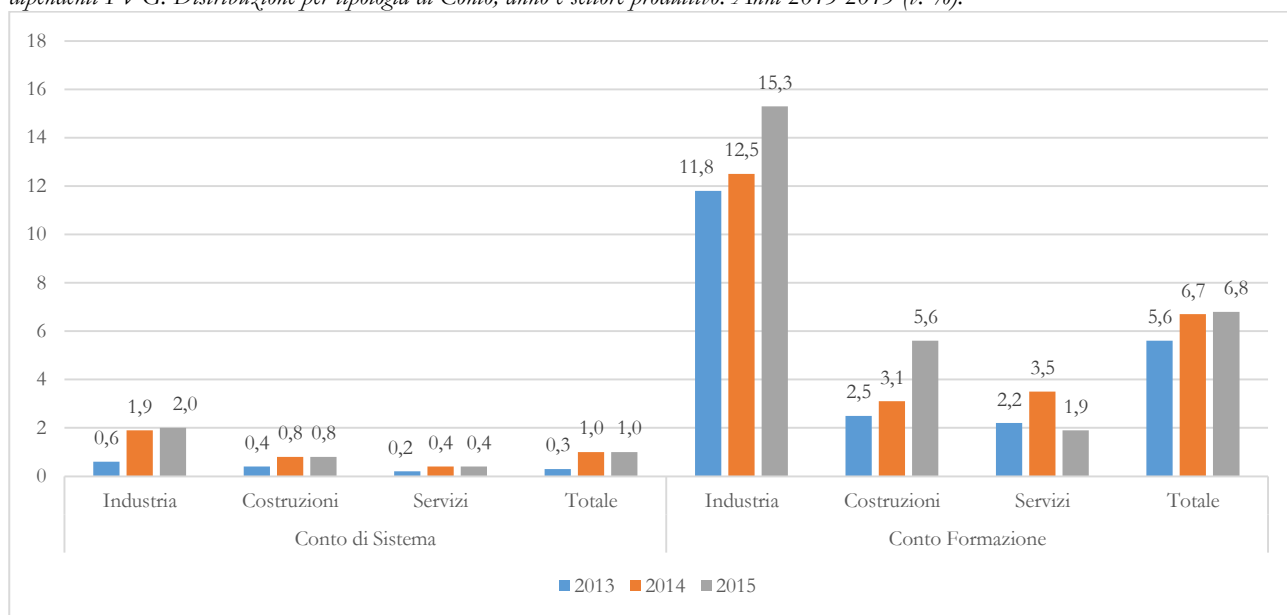
Complessivamente, rispetto al 2013 la percentuale di lavoratori raggiunti da Fondimpresa nel 2014 è aumentata sia per quelli che hanno partecipato a interventi formativi finanziati con il CS, passando dallo 0,3% all'1% degli addetti con un contratto di lavoro dipendente presenti sul territorio regionale, sia per quelli che hanno preso parte ad attività erogate grazie al CF, dal 5,6% al 6,7%; la crescita riguarda i tassi di incidenza relativi ai lavoratori di tutti i settori produttivi con incrementi più spiccati per gli occupati nell'industria che hanno partecipato a iniziative finanziate con il CS e per quelli presenti nei servizi che hanno preso parte ad attività organizzate ricorrendo al CF. Nel 2015 invece, mentre il grado di coinvolgimento dei lavoratori che hanno fruito della formazione con il CS è orientato a una sostanziale stabilità in tutti i settori produttivi, il tasso di incidenza dei lavoratori raggiunti con il CF tende ad aumentare per i dipendenti di imprese industriali ed edili e a diminuire per gli addetti occupati nel terziario (Fig. 2.4).

Ulteriori peculiarità degne di rilievo emergono inoltre se esaminiamo l'andamento nel tempo del grado di coinvolgimento dei lavoratori in relazione alla loro qualifica, al genere e all'età.

Dal punto di vista dell'inquadramento professionale, risulta interessante osservare che dal 2013 al 2014 mentre per le figure operaie coinvolte nella formazione finanziata da Fondimpresa i tassi di incidenza

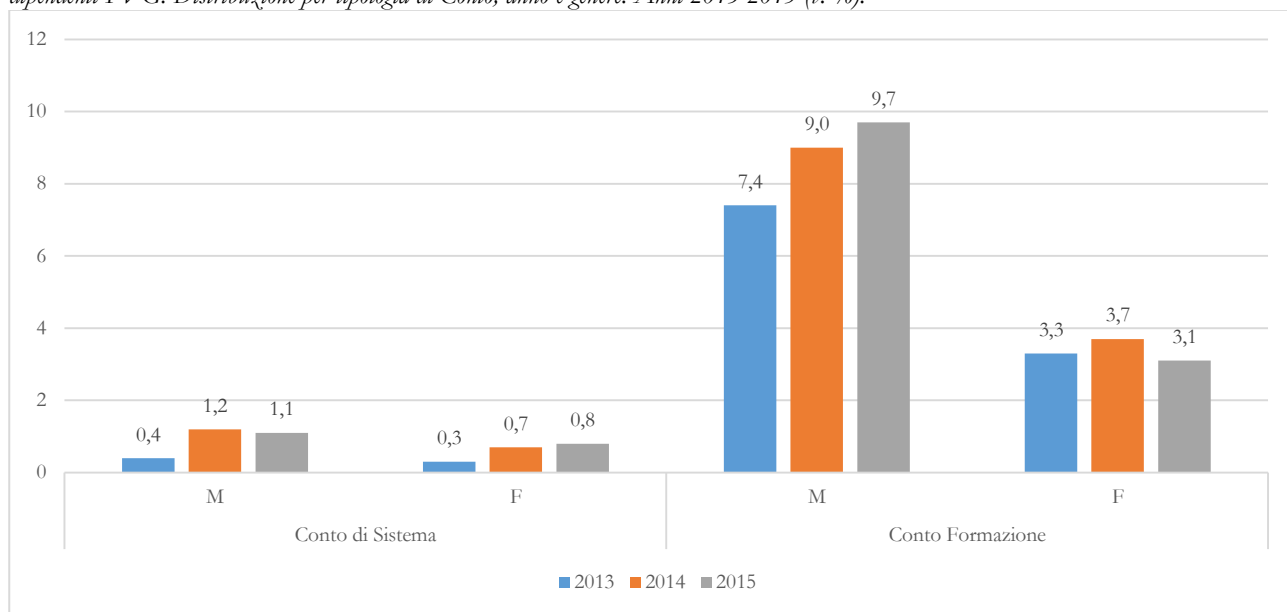
sono aumenti di 0,6 punti percentuali nel CS (dallo 0,3% del 2013 allo 0,9% del 2014) e di 0,4 punti nel CF (dal 6,2% al 6,6%), per gli impiegati i tassi sono cresciuti di 0,9 punti nel CS (dallo 0,4% all'1,3%) e di 1,9 punti nel CF (dal 5,3% al 7,2%) e per i quadri hanno subito un incremento di un punto nel CS (dallo 0,4% all'1,4%) e di ben 3,9 punti nel CF (dal 7% al 10,9%) (Tab. 2.59).

Figura 2.4 Incidenza percentuale dei lavoratori raggiunti da Fondimpresa - Conto di Sistema e Conto Formazione – su numero totale lavoratori dipendenti FVG. Distribuzione per tipologia di Conto, anno e settore produttivo. Anni 2013-2015 (v. %).



Fonte: ns. elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps. *Valore tendenziale 2015 stimato

Figura 2.5 Incidenza percentuale dei lavoratori raggiunti da Fondimpresa - Conto di Sistema e Conto Formazione – su numero totale lavoratori dipendenti FVG. Distribuzione per tipologia di Conto, anno e genere. Anni 2013-2015 (v. %).



Fonte: ns. elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps. *Valore tendenziale 2015 stimato

In una prospettiva di genere, per quanto riguarda il CS il grado di coinvolgimento degli uomini nella formazione è passato dallo 0,4% nel 2013 all'1,2% nel 2014 e quello delle donne dallo 0,3% allo 0,7%, aumenti che tendono a stabilizzarsi nel 2015, grazie soprattutto a un incremento del tasso di incidenza delle donne partecipanti a iniziative formative nell'industria (dove il tasso per la componente femminile passa dal 2,1% nel 2014 al 2,5% nel 2015). In relazione al CF, dal 2013 al 2014 il tasso relativo agli uomini è passato dal 7,4% al 9% e quello delle donne dal 3,3% al 3,7%, tuttavia, se guardiamo ai singoli settori produttivi e in particolare all'industria, possiamo osservare che mentre il grado di coinvolgimento dei lavoratori occupati in questo comparto è salito nel biennio dal 12,3% al 13,6%, quello delle lavoratrici è sceso dal 10,6% al 9,4%. Nel 2015 inoltre, il tasso degli uomini tende a crescere ulteriormente arrivando al 9,7%, quello delle donne invece è orientato a ridursi al 3,1%, diminuzione dovuta al calo del coinvolgimento nella formazione della componente femminile nel terziario (dal 2,2% all'1%) scarsamente compensato dall'aumento tendenziale che si registra nel settore industriale (dal 9,4% al 10,7%) (Tab. 2.60 e Fig. 2.5).

Per quanto attiene infine alle classi di età, mentre il grado di coinvolgimento nella formazione dal 2013 al 2014 è cresciuto per tutti lavoratori sopra i 25 anni sia nel CS sia nel CF, con incrementi significativi soprattutto per quelli di età compresa tra 55 e 64 anni e per gli *over 65* inseriti in attività organizzate con il CF (di 4,3 punti percentuali nel primo caso e di 2,2 punti nel secondo), per gli *under 25* il tasso di incidenza è rimasto stabile per i lavoratori di questa fascia di età che hanno preso parte a iniziative finanziate con il CS (0,1% in entrambi gli anni del periodo considerato) ed è diminuito per quelli che hanno partecipato a interventi realizzati grazie al CF (passando dall'1,3% all'1% nel biennio) (Tab. 2.61).

2.5 Conclusioni

Nel biennio 2014-2015 il tessuto economico produttivo del Friuli Venezia Giulia mostra alcuni segnali di rallentamento della crisi iniziata nel 2008, che non risultano tuttavia indicativi di un superamento delle difficoltà e di una ripresa a tutti gli effetti. Il sistema regionale è stato fortemente colpito dalla crisi, ma rimane strettamente ancorato ad alcuni motori tradizionali quali il manifatturiero e le costruzioni, specializzato settorialmente e territorialmente, e sempre più terziarizzato.

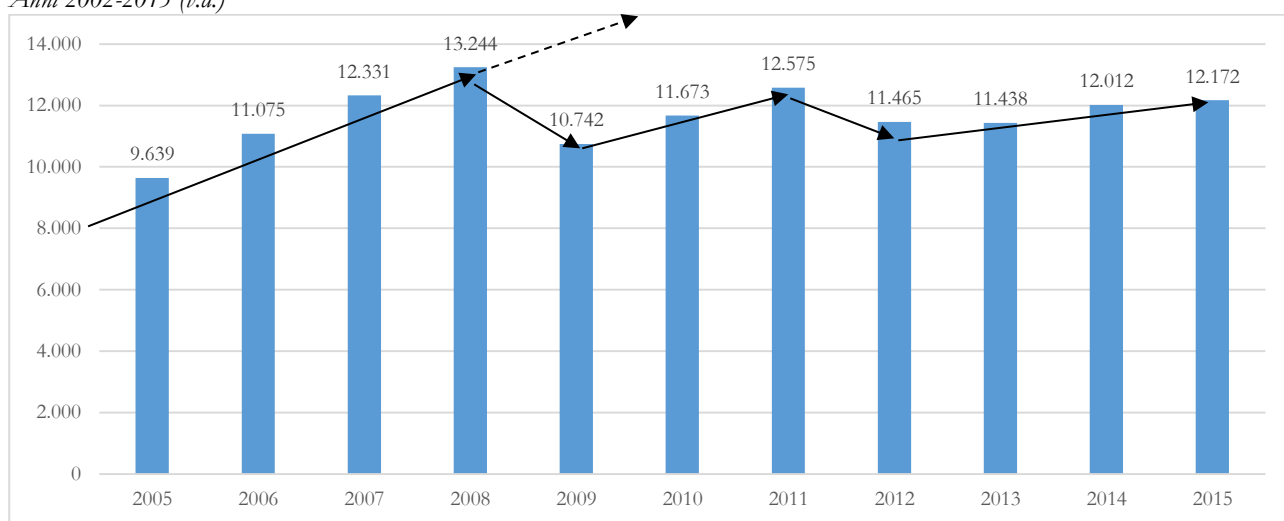
La letteratura sui sistemi economici regionali si è occupata in questi anni di crisi di analizzare la capacità di reazione dimostrata dai singoli sistemi, partendo dalla constatazione dei diversi gradi di resistenza e innovazione mostrati dalle regioni. L'approccio teorico della "resilienza e capacità di recupero di fronte alla crisi" dei sistemi produttivi regionali ha rilevato quattro dimensioni della resilienza: la capacità di resistere all'impatto, di recuperare velocemente un sentiero di crescita in linea col passato, di riorientarsi verso un nuovo *mix* produttivo e di rinnovare i propri equilibri in modo più radicale¹⁹. Le evidenze empiriche di applicazione di questo modello dimostrano come sistemi più articolati e differenziati, e capaci di *performance* di crescita di medio lungo termine più forti, siano in grado di reagire meglio agli *shock* critici.

Leggendo la *performance* dell'economia regionale alla luce delle teorie sulla resilienza dei sistemi, il Friuli Venezia Giulia si configura come sistema a bassa soglia di sopportazione di *shock* esterni, evidenzia cioè una bassa resilienza e una scarsa capacità di rinnovarsi e riposizionarsi nello scenario interno e internazionale; vi è un rimbalzo di crescita, ma si rimane lontani dalle *performance* realizzate nel primo decennio degli anni Duemila. Alcuni indicatori riassumono i processi di questo scenario e ne danno la dimensione.

¹⁹ Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Martin R. (2012), Regional economic resilience, hysteresis and recessionary shocks, Journal of Economic Geography, 12, 1, pp. 1-32.

In relazione alla struttura produttiva, caratterizzata dalla piccola e microimpresa, il numero complessivo di aziende dal 2014 al 2015 cala in maniera contenuta, da 92.700 a poco più di 92.000 unità (-0,8%), ma se guardiamo all'andamento della numerosità nel medio e lungo periodo la perdita ammonta a quasi 7mila unità dal 2009 e a più di 10mila dal 2000. In termini di competitività, nell'ultimo biennio il valore del fatturato aumenta dell'1,3% e il valore aggiunto conosce un incremento del 4,3%; ma il volume degli investimenti si dimostra ancora in netta discesa, con una diminuzione del 33,4%. Sul piano del commercio estero, fattore trainante dell'economia regionale, il valore delle esportazioni cresce costantemente dal 2013 fino a toccare quota 12,1 miliardi di euro nel 2015, ma rimane al di sotto dei 13,2 miliardi raggiunti nel 2009; il modello della resilienza applicato proprio a questo ultimo aspetto mostra in maniera esplicita ed esemplificativa le difficoltà che il sistema regionale sta attraversando (Fig. 2.6).

Figura 2.6 Modello di analisi della resilienza dei sistemi applicato all'andamento del valore delle esportazioni in FVG. Distribuzione per anno. Anni 2002-2015 (v.a.)



Fonte: ns. elaborazioni su dati Istat - Coenweb.

Scendendo dai macro-indicatori alle dimensioni micro-economiche notiamo come l'attuale crisi abbia colpito con particolare intensità il settore delle costruzioni e prodotto processi di differenziazione nel manifatturiero e nei servizi, facendo emergere realtà aziendali che dimostrano capacità di contrasto e di rilancio competitivo e, nel contempo, fenomeni di forti ridimensionamenti nei comparti più tradizionali. Le imprese edili rispetto al 2009 subiscono un calo del 9,6% in termini di numerosità (1.400 imprese in meno), del 20,7% del fatturato, del 24,5% della capacità di creare valore aggiunto e un crollo dell'87,2% degli investimenti. Nell'industria l'aumento complessivo dei ricavi (10,1% in più rispetto al 2009) e la capacità di generare valore aggiunto (+9,5%) si accompagnano a una riduzione del volume di imprese metalmeccaniche e del legno-arredo. Oltre il 98% del valore totale dell'*export* è costituito dai beni prodotti dalle attività manifatturiere grazie ai risultati positivi conseguiti nel 2014 e soprattutto nel 2015 da alcune aziende che operano nei comparti dell'alimentare, della metallurgia, del legno-arredo, dell'elettronica e della gomma-plastica, mentre continuano a perdere terreno le imprese che producono mezzi di trasporto, quelle chimiche e quelle meccaniche. Il terziario, nonostante un calo dei fatturati, mostra un aumento del 5,8% del valore aggiunto, annovera quasi il 60% delle aziende regionali, fa registrare una sostanziale tenuta del numero di imprese rispetto al 2009 e addirittura un incremento del 3,7% rispetto al 2000, grazie ai comparti dei servizi alle imprese e dell'assistenza, dove il volume delle aziende raddoppia, e nonostante i risultati negativi che si riscontrano nei settori dei trasporti e del commercio.

Sul piano del mercato del lavoro, anch'esso particolarmente diversificato a livello territoriale, vi è una ripresa dell'occupazione, molto debole e differenziata in relazione al genere e all'età dei lavoratori, e un allentamento del ricorso agli ammortizzatori sociali, che comunque rimangono in crescita nel medio periodo; permangono inoltre problematiche di rilievo quali gli alti tassi di disoccupazione e l'invecchiamento delle risorse umane in azienda, che non aiutano a superare le criticità del sistema.

A fronte di una partecipazione complessiva piuttosto stabile tra 2014 e 2015 si registra un aumento, seppur contenuto, dell'occupazione totale soprattutto dipendente e un minor ricorso alla cassa integrazione guadagni e all'indennità di mobilità. A ben guardare tuttavia, il volume di occupati del 2014 e del 2015, rispettivamente 494.900 e 495.500, non eguaglia quello raggiunto nel 2008, 518.400, tutte le tipologie di cassa integrazione riportano valori in crescita rispetto a quelli registrati nel 2009 e il numero di iscrizioni nelle liste di mobilità rimane su livelli superiori a quelli rilevati prima della crisi.

Tornando al biennio 2014-2015, mentre il volume degli occupati crolla del 4,2% nel comparto dell'edilizia, il loro numero aumenta dello 0,7% nei servizi e dello 0,2% nell'industria, grazie soprattutto all'incremento di contratti di lavoro dipendente stipulati da lavoratori di genere maschile (effetto Jobs Act). Le donne e i più giovani stentano a inserirsi nel mondo della produzione mantenendo tassi elevati di disoccupazione e continuando a perdere terreno sui livelli occupazionali: nel 2015, il tasso di occupazione è del 38,5% per la componente femminile e del 19,1% per gli *under* 25, contro quello del 79,5% registrato per gli uomini di età compresa tra i 35 e i 44 anni e quello dell'80,5% riscontrato per i lavoratori tra 45 e 54 anni.

Rimangono sul mercato, e più a lungo, le persone professionalizzate, facilitate dalla riforma del sistema pensionistico che ha bloccato al lavoro molti anziani, e si chiudono gli spazi ai giovani: oltre il 75% degli occupati dipendenti nell'industria, in particolare metalmeccanica, e più del 55% di quelli presenti nei servizi ha un'età superiore ai 35 anni; inoltre, mentre le variazioni dal 2009 al 2014 del numero di lavoratori dipendenti con meno di 45 anni risultano tutte di segno negativo, i volumi di lavoratori che superano questa soglia di età mostrano un aumento.

La crisi ha determinato cioè un ingessamento del mercato del lavoro, che ha potenziali conseguenze devastanti, come l'invecchiamento delle risorse umane in azienda, il mancato ricambio generazionale, una perdita di competenze e soprattutto di rigenerazione delle medesime al passaggio generazionale; questo fenomeno lascia intravedere uno spostamento progressivo delle logiche di gestione delle risorse umane da parte delle aziende dal ricorso ai mercati esterni del lavoro al governo dei mercati interni, cui ci si affida per navigare a vista in una situazione di incertezza, che deprime gli investimenti e che produce una riduzione delle spinte innovative, che sicuramente sono alimentate dal ricambio della manodopera.

In questo scenario generale caratterizzato dal perdurare della crisi, pur con alcuni segnali di rivitalizzazione, la rilevanza dei settori produttivi e dei lavoratori raggiunti da Fondimpresa nel 2014-2015 viene valutata considerando la funzione complementare di Conto di Sistema (CS) e Conto Formazione (CF), secondo la quale il CS dovrebbe rappresentare in qualche modo uno strumento di riequilibrio delle tendenze naturali legate all'utilizzo "libero" delle risorse da parte delle aziende con il CF.

Nella nostra indagine, rapportando i due conti al contesto produttivo locale, il CS svolge solo parzialmente una funzione di riequilibrio; le azioni formative finanziate con entrambi i Conti rispondono soprattutto a fabbisogni concentrati nell'area friulana espressi dalle aziende industriali di grandi dimensioni (per le quali si registrano i valori maggiori dei tassi di incidenza), mentre non penetrano a fondo nel terziario (dove il tasso è pari allo 0,9%) e nelle imprese con meno di 50 addetti che pur rappresentando l'ossatura del sistema economico regionale stentano a esprimere una domanda e a riconoscersi in meccanismi tradizionali di accesso alla formazione. A questo proposito va sottolineato un maggior utilizzo

del CS rispetto al 2013 anche da parte delle grandi imprese, legato molto probabilmente all'esaurirsi delle risorse del CF.

A livello settoriale, il tasso di incidenza della formazione finanziata sia con il CS sia con il CF è massimo nell'industria chimica (8% nel primo caso e 25,3% nel secondo), piuttosto rilevante nei comparti della gomma-plastica, metallurgico e meccanico, e assume valori minori, ma comunque non trascurabili, in altri settori portanti dell'economia regionale e trainanti nelle esportazioni, come il legno-arredo, l'elettronica e l'alimentare.

Sul versante invece dei lavoratori raggiunti nei diversi comparti produttivi emergono alcuni bilanciamenti tra la formazione erogata ricorrendo al CS e al CF. Nel CS i tassi di coinvolgimento più elevati si registrano per i lavoratori tra i 35 e i 44 anni di età e per le donne, che spiccano rispetto agli uomini nelle costruzioni e in alcuni comparti non propriamente "femminili", quali la fabbricazione di mezzi di trasporto, la produzione di minerali non metalliferi, la chimica, la metallurgia e le "altre industrie manifatturiere". Nel CF risultano predominanti i tassi di lavoratori con più di 45 anni e assumono maggior rilevanza rispetto a quanto si verifica nel CS, i tassi riguardanti le figure operaie e i giovani sotto i 35 anni.

Dal punto di vista temporale infine, complessivamente rispetto al 2013 la percentuale di imprese e di lavoratori raggiunti da entrambi i Conti di Fondimpresa nel 2014 è aumentata, anche se in maniera differenziata nei diversi comparti; le tendenze in atto nel 2015 mostrano invece un tasso di incidenza della formazione finanziata con il CS che tende a rimanere stabile, in tutti i settori produttivi, e un indice delle attività realizzate con il CF che tende a crescere ulteriormente soprattutto nell'industria. Incrementi più spinti si registrano poi per i tassi di coinvolgimento nella formazione erogata grazie al CF di quadri, di lavoratori di genere maschile e di quelli con più di 55 anni, mentre è orientato a ridursi, soprattutto nel 2015, il grado di coinvolgimento delle donne e dei lavoratori sotto i 25 anni.

In definitiva, i dati quantitativi raccolti sulla rilevanza dei settori produttivi e dei lavoratori coinvolti da Fondimpresa evidenziano che gli interventi formativi finanziati da entrambi i Conti hanno sicuramente raggiunto i settori portanti del contesto produttivo del Friuli Venezia Giulia e in qualche modo bilanciato, anche se non completamente (vedi il grado di coinvolgimento dei giovani e delle figure di bassa qualifica), le categorie di lavoratori che hanno partecipato alle diverse iniziative. Le attività sono state implementate, nel CF, rispondendo alle logiche dettate dalle strategie delle imprese che utilizzano questo strumento per soddisfare i propri bisogni formativi operando liberamente una scelta di indirizzo e di risorse umane interne da raggiungere, in assenza di sostanziali procedure di negoziazione e tanto meno di co-progettazione della formazione continua e, nel CS, come emerso anche nella valutazione qualitativa dei Piani, sotto le spinte che provengono dall'offerta degli enti e delle agenzie di consulenza, oltre che dalla necessità di rispettare le priorità definite dagli avvisi.

Tuttavia, per valutare compiutamente se l'intervento di Fondimpresa possa aver giocato, e giocare in futuro, un ruolo di rilievo, sulle dinamiche produttive e occupazionali, sulla qualità dei posti di lavoro, sull'innovazione e sulla crescita di competitività delle imprese mediante la formazione erogata sono necessari ulteriori approfondimenti sul rapporto con gli altri strumenti della formazione continua, sui contenuti della formazione erogata e sugli spazi formativi che ancora deve coprire, aspetti che analizziamo più nello specifico nei capitoli successivi.

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

3.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi

Nello scenario della crisi economico finanziaria, ancora molto presente nonostante alcuni segnali di allentamento, come abbiamo visto nel capitolo precedente, la formazione dei lavoratori occupati, considerata una priorità nella strategia di Europa 2020, rappresenta un elemento cardine per accrescere l'occupabilità, riqualificare le competenze individuali e territoriali e favorire un continuo adattamento alle trasformazioni in atto. Tuttavia, nonostante più del 25% delle imprese attive del Friuli Venezia Giulia abbia promosso nel 2014 e nel 2015 attività di formazione continua per l'aggiornamento e la qualificazione dei propri dipendenti²⁰, il livello di partecipazione dei lavoratori a queste iniziative rimane al di sotto della media europea anche nelle regioni italiane più virtuose²¹.

Sulla scorta di queste considerazioni e al fine di comprendere in maniera più completa la rilevanza che l'intervento di Fondimpresa ha assunto nel contesto del Friuli Venezia Giulia nel 2014 e nel 2015, nel terzo capitolo mettiamo a confronto, per quanto possibile, le azioni erogate dal Fondo con le altre attività di formazione continua finanziata con risorse pubbliche.

Nelle pagine che seguono illustriamo dunque le caratteristiche principali delle linee di finanziamento previste dalla Legge 236/93 e dal Fondo Sociale Europeo, Asse 1 – Adattabilità, Obiettivi specifici a) e b) (POR 2007-2013), che insieme alla Legge 53/2000 hanno costituito gli strumenti adottati dall'Amministrazione regionale per l'aggiornamento dei lavoratori dipendenti. Consideriamo poi gli esiti conseguiti mediante il ricorso a queste risorse pubbliche nel 2014 e 2015 dal sistema della formazione continua di competenza della Direzione Centrale del Lavoro, Formazione, Istruzione, Pari opportunità, Politiche giovanili, Ricerca e Università della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia; la ricostruzione di questi risultati è stata possibile grazie alle informazioni rese disponibili dal Servizio programmazione e gestione interventi formativi della suddetta Direzione Centrale. Tali informazioni, nei limiti delle possibilità di comparare le due banche dati, sono quindi confrontate con quelle derivanti dai *data set* di dati forniti da Fondimpresa per ricostruire il grado di copertura degli spazi, comuni e complementari, in relazione alle tipologie di imprese e di lavoratori coinvolti e riguardo alle tematiche trattate nelle diverse attività.

Esulano dall'analisi le azioni riconducibili ad altri fondi paritetici interprofessionali e le attività formative intraprese dalle aziende sulla base di propri finanziamenti. Si tratta di un limite della cui rilevanza siamo consapevoli, che può portare a una sottostima del grado di penetrazione della formazione continua nel tessuto produttivo regionale, che è tuttavia insuperabile nell'economia di questo lavoro (mancando dati comparabili e disaggregati per i diversi fondi interprofessionali). Tale limite va comunque letto considerando l'impatto del tutto prevalente che ha avuto in questi anni l'azione di Fondimpresa, rispetto a quella dell'insieme degli altri fondi, soprattutto nel raggiungimento del tessuto produttivo regionale investito dalla crisi.

²⁰ Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior (2015) *Formazione continua e tirocini formativi. Formazione sul luogo di lavoro e attivazione di stage, i risultati dell'indagine 2015*, pp.100, p. 11, e a Regione Friuli Venezia Giulia (2016) *Excelsior informa. I programmi occupazionali delle imprese rilevati da Unioncamere*, pp. 7, p. 7.

²¹ Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Direzione Generale per le Politiche attive e passive del Lavoro (2016) *XVI Rapporto sulla Formazione Continua. Annualità 2014-2015*, pp. 191.

3.2 Le altre fonti di finanziamento della formazione continua

Per il finanziamento e l'attuazione delle attività formative di propria competenza la Regione Friuli Venezia Giulia nel periodo 2014-2015 ha utilizzato le risorse rese disponibili per l'aggiornamento dei lavoratori dipendenti previste dalla Legge 236/93, dalla Legge 53/2000 e dal Fondo Sociale Europeo, Asse 1 – Adattabilità, Obiettivi specifici a) e b) (POR 2007-2013). Ne descriviamo di seguito gli aspetti principali.

La Legge n. 236 del 19 luglio 1993 “Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione” dedica l'art. 9 agli interventi di formazione professionale a favore dei lavoratori per aggiornarne e accrescerne le competenze, istituisce il Fondo unico per la formazione professionale, disciplina il finanziamento di interventi in favore di lavoratori occupati con un rapporto di lavoro subordinato e prevede che Regioni e parti sociali intervengano nell'analisi dei fabbisogni formativi e occupazionali del territorio e nella programmazione, nella gestione e nel controllo delle attività formative sia aziendali che individuali.

Dalla metà degli anni Novanta, accanto alle misure del Fondo Sociale Europeo dedicate alla formazione continua nel nostro Paese, la Legge 236/93 ha rappresentato per un tempo prolungato il principale canale di finanziamento per questa tipologia di aggiornamento professionale e ha costituito lo strumento più importante per la costruzione delle linee principali del sistema nazionale di formazione continua.

Le linee strategiche degli interventi ispirati a questa normativa si sono evolute nel tempo: dalle prime circolari che prevedevano per lo più il finanziamento di azioni di formazione aziendale e di azioni di sistema si è arrivati all'introduzione dei piani formativi concordati tra le parti sociali. Così, nel quadro dei cambiamenti e delle svolte strategiche impresse di volta in volta dai decreti attuativi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni hanno sperimentato gli strumenti per la formazione continua a domanda individuale, che si sono notevolmente sviluppati nei periodi più recenti, e, sempre in questo ambito, si sono poste le basi per la nascita e lo sviluppo dei piani formativi, territoriali, settoriali e aziendali, caratterizzanti l'attività dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua.

Una svolta nella strategia attuativa della Legge 236/93 si è sostanziata con l'accordo siglato tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regioni, Province Autonome e Parti Sociali nell'aprile 2007, sulla base del testo già condiviso a livello tecnico nel marzo 2006. L'intesa richiama a una logica di programmazione unitaria l'insieme degli interventi di formazione continua, attraverso l'integrazione e l'armonizzazione a livello regionale dei diversi strumenti finanziari disponibili, in coerenza con le politiche di sviluppo concertate tra Regione e parti sociali. Richiama inoltre alla necessità di costruire un sistema di certificazione delle competenze concordato a livello nazionale e impegna le parti contraenti a rivedere l'insieme delle procedure di accreditamento dei soggetti che erogano formazione continua per arrivare a un sistema di regole efficaci in tutto il territorio nazionale impostato su criteri di qualità.

Ulteriori novità sono state introdotte dai decreti attuativi emanati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dal 2009 al 2011 che hanno conferito alla Legge 236/93 un'impronta anticrisi, permettendo il finanziamento di piani straordinari di intervento ai sensi della Legge 2/09²², di *voucher* individuali a favore dei giovani disoccupati e l'utilizzo delle risorse anche per interventi a favore di lavoratori colpiti dalla crisi.

²² Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale.

Per le annualità 2014 e 2015 infine, il Ministero del Lavoro non è intervenuto con i decreti di riparto delle risorse, ma ha continuato a finanziare le iniziative a valere sui decreti emanati nel corso degli anni precedenti.²³

In questa cornice, gli avvisi che l'Amministrazione regionale ha emanato dal 2010 al 2015, finalizzati alla presentazione di operazioni di carattere formativo, presentano una sostanziale continuità, con piccole modifiche e precisazioni intervenute nel corso del tempo che non ne hanno alterato in modo rilevante l'impostazione.

Ai fini dell'ammissibilità a finanziamento, le imprese devono avere unità produttive collocate sul territorio regionale; gli interventi sono destinati ai lavoratori assunti con contratti a tempo indeterminato o a tempo determinato ai sensi della normativa vigente (compresi gli apprendisti a condizione che la formazione sia aggiuntiva a quella contrattualmente prevista). La finalità della formazione erogata consiste nel rafforzamento della posizione lavorativa e, per quanto riguarda i lavoratori non stabilizzati, al sostegno del percorso di stabilizzazione. Le azioni formative possono essere monoaziendali o pluriaziendali a seconda che coinvolgano lavoratori di una o più imprese; entrambe le tipologie di operazioni possono essere presentate da soggetti pubblici non territoriali o privati aventi tra i loro fini statuari la formazione professionale su commessa della singola impresa. I corsi monoaziendali possono essere anche a titolarità delle imprese interessate, che si suddividono in piccole e medie imprese e in grandi imprese.

Le operazioni fanno parte dei Piani formativi aziendali che devono essere approvati con uno specifico accordo firmato tra le parti, stipulato tra l'azienda e la Rsu o almeno una delle organizzazioni sindacali di riferimento, o tra l'azienda e almeno una delle rappresentanze delle parti datoriali. I progetti vengono presentati con la modalità "a sportello" e la loro durata deve essere compresa tra le 20 e le 60 ore; i corsi di durata superiore alle 30 ore devono obbligatoriamente prevedere alcuni moduli formativi, quali la sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli infortuni, la conciliazione dei tempi e le pari opportunità, nonché la responsabilità sociale d'impresa.

La Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" prevede all'art. 6 congedi per la formazione continua dei lavoratori, occupati e non occupati, e stabilisce che lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurino un'offerta formativa articolata sul territorio. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore o essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali. Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la quota di risorse disponibili, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le regioni; in particolare, in relazione al periodo 2014-2015 da noi preso in esame, il 26 febbraio 2015 è stato pubblicato il decreto interministeriale n. 87/Segr D.G./2014 dell'11/11/2014 che ha ripartito fra le regioni le risorse per l'annualità 2014²⁴.

Riguardo a questa normativa, la Regione Friuli Venezia Giulia ha emanato nel corso del 2014 alcuni avvisi a valere sui decreti interministeriali per finanziare operazioni formative monoaziendali o pluriaziendali, prevedendo di impegnare le risorse assegnate per lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, pieno o parziale, occupati in unità produttive collocate sul territorio regiona-

²³ Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Direzione Generale per le Politiche attive e passive del Lavoro (2016) *XVI Rapporto sulla Formazione Continua. Annualità 2014-2015*, p. 65.

²⁴ Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Direzione Generale per le Politiche attive e passive del Lavoro (2016) *XVI Rapporto sulla Formazione Continua. Annualità 2014-2015*, p. 66.

le e facenti capo a imprese aventi sede legale sul territorio regionale o nazionale, e limitando la partecipazione degli addetti in CIG o CIGS solamente nei periodi di rientro in azienda. I percorsi formativi potevano avere una durata compresa tra 20 e 50 ore e si prevedeva di premiare i progetti centrati su alcune tematiche, quali l'innovazione dei processi produttivi, la sostenibilità ambientale dei prodotti e dei servizi, il potenziamento delle strategie di internazionalizzazione e della presenza nei mercati esteri, la sperimentazione di nuove modalità di partecipazione dei lavoratori attraverso l'accesso al capitale sociale e/o il coinvolgimento nella gestione dell'impresa.

Il Fondo Sociale Europeo (FSE), articolato a livello regionale, prevede all'interno della programmazione finanziaria 2007-2013 la destinazione di fondi per l'attuazione di interventi formativi e di sviluppo organizzativo delle imprese nell'Asse 1 – Adattabilità, diretto ad accrescere, appunto, l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese al fine di migliorare l'anticipazione e la gestione positiva dei cambiamenti economici. La strategia sviluppata sull'Asse 1 si articola in tre obiettivi specifici dedicati allo sviluppo della formazione continua (obiettivo specifico a), all'intervento sull'organizzazione e sulla qualità del lavoro (obiettivo specifico b) e al potenziamento di servizi di anticipazione del cambiamento promuovendo l'imprenditorialità (obiettivo specifico c). L'asse presenta forti potenzialità sul tema generale dell'adattabilità, dal momento che gli obiettivi specifici in cui si articola consentono di finanziare tipologie di azione non esclusivamente formative ma anche strutturali per le imprese, come gli interventi sull'organizzazione del lavoro e sull'anticipazione e gestione del cambiamento.

La strategia dell'Asse Adattabilità, come definita a livello nazionale, è stata declinata a livello regionale attraverso i Programmi operativi regionali (POR), da cui poi discendono le azioni concrete su lavoratori e imprese. Le Regioni emanano periodicamente avvisi o bandi pubblici attraverso i quali i soggetti attuatori presentano proposte progettuali. Tra le forme di intervento più ricorrenti si possono includere il finanziamento di Piani formativi aziendali, di *voucher* per accedere a percorsi formativi oppure di incentivi per l'assunzione di particolari categorie di lavoratori (*over 45*, donne, disoccupati, etc.).

Vediamo brevemente la traduzione degli obiettivi specifici nei documenti di programmazione del Friuli Venezia Giulia.

Per quanto riguarda innanzitutto l'obiettivo specifico a) "Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori", gli elevati livelli di concorrenza internazionale con cui il tessuto produttivo regionale si trova a competere comportano un impegno straordinario nel mantenimento e innalzamento continuo dei saperi, delle competenze e delle capacità professionali dei lavoratori, in particolare di quelli con un capitale culturale e professionale di livello medio basso; area d'intervento considerata strategica in una politica di crescita del territorio che vuole essere fondata sulla conoscenza e che quindi assegna alla professionalità dei lavoratori il ruolo di principale *asset* di produzione e sviluppo. Per il perseguimento di questo obiettivo specifico la Regione puntualizza, nei propri documenti programmatici, l'intento di rafforzare la formazione dei lavoratori occupati secondo una logica partenariale, attenta a programmare, organizzare e gestire l'offerta in modo da generare, grazie alla ricerca delle opportune sinergie e complementarità tra FSE e i fondi interprofessionali, una significativa massa critica di interventi attenti a coinvolgere in particolar modo le PMI, nonché la volontà di sviluppare i dispositivi di messa in trasparenza, riconoscimento e certificazione degli apprendimenti individuali, rivolti in particolare alla ricomposizione e alla messa in valore degli apprendimenti derivanti da lavori discontinui, occasionali stagionali, a termine o a scarsa qualificazione. In questo modo, il FSE si propone in particolare come lo strumento attraverso cui favorire l'accesso alla formazione delle categorie meno coinvolte dai fondi interprofessionali, quali i lavoratori atipici e a tempo determinato, i lavoratori autonomi e gli

imprenditori, i lavoratori anziani (oltre i 50 anni), i lavoratori stagionali, in particolare del settore turistico e agricolo.

Si tratta complessivamente di orientamenti di intervento che trovano sintesi nei seguenti obiettivi operativi:

- potenziare il sistema di formazione continua flessibile in un'ottica di integrazione e coordinamento con i fondi interprofessionali e con priorità di intervento verso le PMI;
- sostenere l'adattabilità dei lavoratori con particolare attenzione ai lavoratori anziani e meno qualificati.

In relazione all'obiettivo specifico b) "Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro", le attività previste includono, oltre alla formazione, anche forme di intervento come l'innovazione nell'organizzazione del lavoro, che consentono di anticipare e favorire processi di trasformazione, innovazione e modernizzazione produttiva secondo modalità che pur attente alla produttività di impresa non trascurino la dimensione della conciliazione tra i tempi del lavoro e quelli della vita familiare.

In questo ambito, la Regione esplicita l'intenzione di promuovere e sostenere la qualificazione dei modelli organizzativi delle imprese, con particolare riguardo alle PMI, rispetto al miglioramento dell'impatto ambientale, della sicurezza e più in generale della qualità complessiva dei posti di lavoro.

Inoltre, nella finalità di sostenere la competitività del sistema produttivo regionale, un'area d'intervento che viene assunta per il conseguimento di questo obiettivo riguarda la promozione e il sostegno alla creazione e all'insediamento di imprese a forti contenuti di innovazione espressione di *spin out* e *spin off* dal sistema produttivo e da quello della ricerca e dell'università con una priorità di intervento per quelle iniziative che vedono l'impegno di donne ricercatrici.

Si tratta complessivamente di orientamenti di intervento che trovano sintesi nei seguenti obiettivi operativi:

- favorire la competitività e l'eccellenza delle imprese attraverso l'innovazione organizzativa e l'utilizzo di nuove tecnologie;
- migliorare la qualità del lavoro e prevenire e contrastare la precarietà lavorativa;
- sostenere la creazione e il consolidamento di nuove imprese in aree a forte contenuto innovativo.

Infine, l'obiettivo specifico c) "Sviluppare politiche e servizi per l'anticipazione e gestione dei cambiamenti, promuovere la competitività e l'imprenditorialità". Al fine di anticipare e governare gli effetti sul mercato del lavoro delle trasformazioni in atto nel tessuto produttivo locale, per l'Amministrazione regionale risulta opportuno attivarsi a sostegno del rafforzamento delle capacità previsionali delle imprese, sostenendone l'analisi strategica e diagnostica dei processi evolutivi delle professioni, dei mercati e delle tecnologie. La stessa attenzione prioritaria, secondo una logica di anticipazione e accompagnamento dei cambiamenti, viene rivolta a quei lavoratori interessati da processi di ristrutturazione e/o delocalizzazione di parte delle attività produttive in altri contesti territoriali, con particolare attenzione all'adattamento delle competenze dei lavoratori coinvolti in queste dinamiche e con priorità per quelli a bassa qualificazione, a professionalità bloccata o a elevata anzianità.

Per il conseguimento di questo obiettivo specifico la Regione indica il sostegno anche a tutte quelle iniziative formative e di servizio rivolte agli imprenditori e ai quadri aziendali di livello medio-alto finalizzate a favorire l'innovazione produttiva, sia di prodotto che di processo, e a diffondere nuove pratiche nella gestione delle risorse umane, coerenti con la nozione di responsabilità sociale di impresa.

Un quadro di priorità che può essere declinato in termini più puntuali attraverso i seguenti obiettivi operativi:

- sostenere interventi di analisi strategica e diagnostica delle tecnologie, dell'occupazione, dei profili professionali e dei bisogni formativi;
- tutelare i lavoratori a maggiore rischio di espulsione dal mercato del lavoro con una attenzione particolare ai lavoratori dei settori/aree di crisi;
- promuovere e sostenere l'imprenditorialità e la formazione dei quadri e degli imprenditori.

A partire dal 2009 tuttavia, la situazione di crisi economico-finanziaria e occupazionale ha modificato gli obiettivi inizialmente programmati da parte delle Amministrazioni regionali con una ricaduta sulla tipologia e la quantità di beneficiari, e con lo spostamento di buona parte delle risorse sul rafforzamento dei trattamenti di Cassa integrazione e mobilità in deroga. Inoltre, per quanto riguarda le prospettive future, con le cosiddette misure anticrisi, l'ultima delle quali il d.lgs. 150/2015, le Regioni sono state di fatto private anche degli strumenti di finanziamento delle attività formative disponibili per imprese e lavoratori derivanti dalla Legge 236/93 e dalla Legge 53/2000, rafforzando il ruolo centrale dei fondi interprofessionali, individuandoli unico strumento di finanziamento della formazione continua a livello nazionale.

3.3 La *governance* degli altri canali di finanziamento

In base agli strumenti descritti, negli anni 2014 e 2015 in Friuli Venezia Giulia le attività formative realizzate ammontano a 346 unità nel primo anno e a 245 nel secondo; il 97,4% dei percorsi di aggiornamento del 2014 sono stati realizzati con i fondi messi a disposizione dalla Legge 236/93 (337 in termini assoluti), l'1,7% ricorrendo ai finanziamenti previsti dalla Legge 53/2000 (sei) e lo 0,9% con il contributo del Fondo Sociale Europeo (tre); nel 2015 invece la percentuale di interventi organizzati grazie alla Legge 236/93 scende al 53,1% (130 corsi) e quella dei progetti presentati sulla Legge 53/2000 sale al 46,9% (115 in valore assoluto), mentre non è stata avviata alcuna attività a valere sul Fondo Sociale Europeo (Tab. 3.1).

Sul piano finanziario, i contributi erogati nel biennio ammontano complessivamente a 3 milioni 337mila euro (più precisamente 3.337.723,77 euro), di cui un milione 890mila euro nel 2014 (1.890.038,90 euro) e un milione 447mila euro nel 2015 (1.447.684,87 euro) (Tab. 3.2).

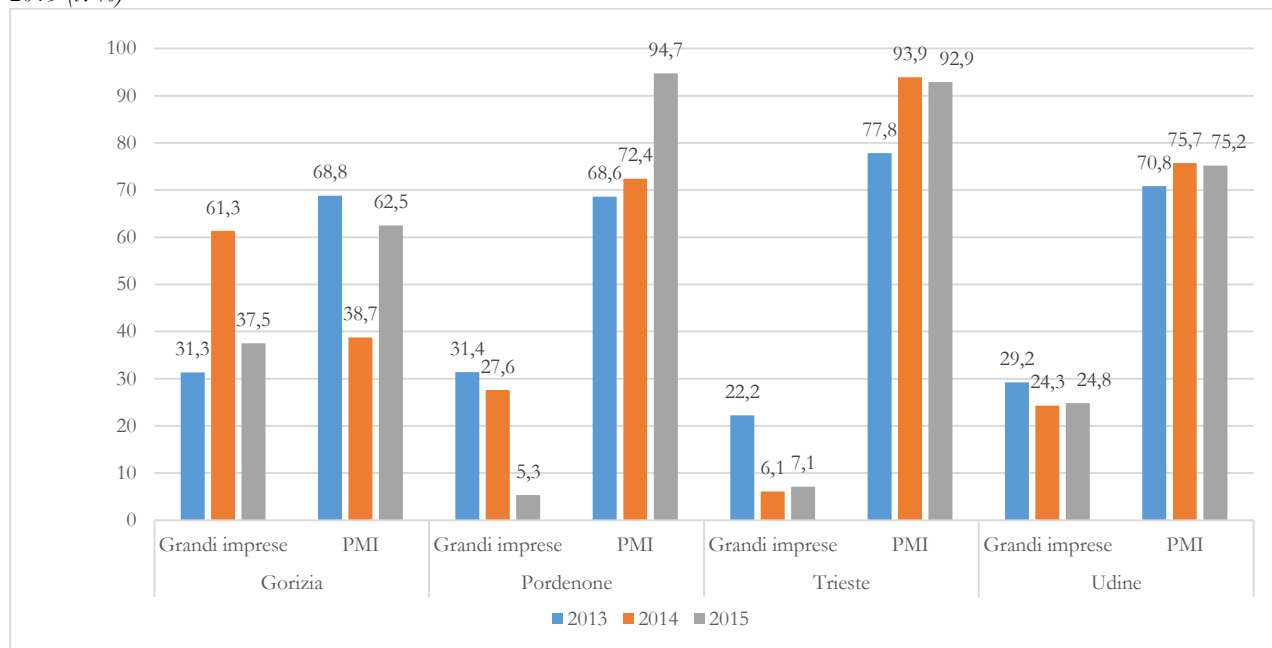
A livello territoriale, l'81,5% degli interventi realizzati nel 2014 e il 90,8% di quelli organizzati nel 2015 si concentrano nell'area friulana della regione, il 53,2% nel primo anno e il 44,6% nel secondo nella provincia di Udine (295 in totale nel biennio), e rispettivamente il 28,3% e il 46,2% in quella di Pordenone (213); nella Venezia Giulia, particolarmente colpita dalla crisi in termini di occupazione e di densità del tessuto imprenditoriale, l'incidenza delle attività formative realizzate passa dal 9,5% al 6% a Trieste (da 33 a 15 corsi) e dal 9% al 3,2% a Gorizia (da 31 a soli otto interventi formativi), segnale di uno scarso investimento sul capitale umano in questa parte della regione (Tab. 3.3).

Sul versante delle imprese, il 73,2% e l'84,9% delle attività rispettivamente attuate nei due anni presi in esame risulta a favore dei lavoratori occupati in aziende di piccole e medie dimensioni (complessivamente 459 corsi su 588 casi totali rilevati), mentre il 26,8% delle attività promosse nel 2014 e il 15,1% nel 2015 coinvolge personale impiegato nella grande impresa (129) (Tab. 3.4).

Dal punto di vista temporale, risulta interessante osservare che i percorsi formativi realizzati dalle PMI mostrano un progressivo aumento già a partire dal 2013, passando dal 69,8% dei corsi avviati e conclusi nel primo anno al 73,2% nel secondo e all'84,9% nel terzo, gli interventi svolti dalle grandi imprese invece si riducono progressivamente nel corso del tempo, diminuendo dal 30,2% nel 2013 al 26,8% nel 2014 e al 15,1% nel 2015 (Tab. 3.4). A livello territoriale, va segnalato che mentre nelle province di Udine, Pordenone e Trieste la percentuale più elevata di attività di aggiornamento risulta realizzata dalle

PMI, con punte che superano il 90% a Pordenone e nel capoluogo regionale, a Gorizia l'incidenza di corsi avviati da aziende medio-piccole si riduce in maniera consistente e nel 2014, in controtendenza, la percentuale di percorsi realizzati dalle grandi imprese sale al 61,3% (Tab. 3.4 e Figura 3.1).

Figura 3.1 Attività formative finanziate con risorse pubbliche in FVG. Distribuzione per anno, provincia e tipologia di impresa. Anni 2013-2015 (p. %)



Fonte: ns. elaborazioni su dati Regione FVG

Da evidenziare inoltre, che oltre il 75% delle attività realizzate (83,2% nel 2013) è promosso e gestito direttamente dalle imprese interessate, e solo il 20%, in gran parte per percorsi pluriziendali, è promosso e progettato da enti e società di consulenza (Tab. 3.5).

In relazione ai settori produttivi, nel 2014 e nel 2015 la distribuzione dei percorsi di formazione continua si divide quasi esclusivamente tra aziende operanti nel terziario e nell'industria, 63% e 64,7% nel primo caso, e 35,3% e 32,5% nel secondo; solamente 13 attività delle 595 complessive rilevate hanno coinvolto rispettivamente imprese edili e agricole (Tab. 3.6).

Passando ad analizzare i singoli comparti produttivi, il maggior numero degli interventi attuati nel biennio in esame risulta realizzato da realtà imprenditoriali che forniscono servizi pubblici, sociali e personali (148 in totale), da società di servizi alle imprese (146) e da aziende manifatturiere (131); seguono a distanza, 37 corsi portati a termine nel comparto del commercio, 32 percorsi realizzati da industrie metalmeccaniche e 27 attività formative concluse da imprese che operano nell'assistenza sociosanitaria (Tab. 3.7).

Infine, per quanto attiene alle tematiche formative trattate, va osservato che dal 2014 al 2015, mentre decrescono il numero di iniziative di Sicurezza sul lavoro che nel primo anno avevano il primato (da 61 a 30 unità), quello dei percorsi di Informatica di base e avanzata (da 50 a 23), quello dei corsi di Lingua straniera (da 57 a 15) e quello degli aggiornamenti in Tecniche di produzione (da 45 a 32, pur rimanendo stabile la loro incidenza, 13%), aumentano le attività di Gestione aziendale, soprattutto amministrativa e del personale che diventano predominanti (da 39 a 68), e gli interventi relativi al *Marketing* e alla

vendita (da 31 a 37); andamento che si mostra analogo sia per le attività formative realizzate direttamente dalle imprese sia per quelle gestite da enti esterni (Tab. 3.8 e Tab. 3.9).

Considerando le tematiche dei corsi in relazione ai settori produttivi in cui questi sono stati realizzati complessivamente nel biennio 2014-2015, va sottolineato che le quote più elevate delle attività formative evidenziate più sopra si registrano nel terziario, segnale di un maggior ricorso delle imprese di servizi alle risorse pubbliche di competenza dell'Amministrazione regionale. Così, nel settore dei servizi sono state attuate ben 78 attività formative di Gestione aziendale su 107 totali (soprattutto nel comparto dei servizi pubblici, sociali e personali), 68 di Sicurezza sul lavoro su 91 (in particolare nel comparto delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese), 54 di *Marketing* e vendita su 68, 44 di Informatica su 73, 38 di Lingua straniera su 73 e 40 interventi formativi riguardanti le Tecniche di produzione su 77 percorsi (che includono anche le tecniche di esecuzione del servizio) (Tab. 3.10, 3.11, 3.12 e 3.13).

Passando ad analizzare i lavoratori, le persone che hanno partecipato alle attività formative finanziate con risorse pubbliche in Friuli Venezia Giulia sono complessivamente 2.702 nel 2014 e 1.885 nel 2015 (per un totale di 4.587 unità nel biennio); 3.648 sono stati formati grazie ai finanziamenti resi disponibili dalla Legge 236/93, 920 con i fondi messi a disposizione dalla Legge 53/2000 e solo 19 con il contributo del Fondo Sociale Europeo (Tab. 3.14).

Da una prospettiva di genere, il 60% dei lavoratori coinvolti è costituito da uomini (61,7% nel 2014 e 57,5% nel 2015); il numero delle donne ammonta invece a 1.034 unità nel primo anno (38,3%) e a 802 nel secondo (42,5%). La componente maschile risulta più numerosa in tutti gli anni del periodo preso in esame e per tutte le linee di finanziamento considerate (Tab. 3.14).

Focalizzando l'attenzione sulle singole province, l'incidenza di uomini partecipanti alla formazione continua finanziata dalla Regione raggiunge il 78,5% in provincia di Gorizia nel 2014 (201 su 256 lavoratori totali), ma si ridimensiona al 53,8% nel 2015; si attesta al 64,5% in quella di Pordenone nel primo anno (466 su 722) e al 55,2% nel secondo (459 su 832); a Udine fa registrare rispettivamente il 59,2% e il 60,9% (869 lavoratori di genere maschile su 1.467 e 542 su 890); in controtendenza, a Trieste il numero di donne partecipanti alle attività di formazione continua è di poco inferiore a quello degli uomini nel 2014 (125 per la componente femminile e 132 per quella maschile) e lo supera, anche se di misura, nel 2015 (57 donne e 54 uomini su 111 lavoratori formati) (Tab. 3.15).

In relazione alla tipologia delle aziende in cui lavorano, la maggior parte dei partecipanti ai percorsi di aggiornamento professionale svolge la propria attività nella piccola e media impresa (1.752 su 2.683 casi rilevati nel 2014 e 1.512 su 1.885 nel 2015); anche in questo caso, la componente maschile rappresenta quasi il 55% degli allievi coinvolti nella formazione nelle PMI in entrambi gli anni considerati (54,5% e 54,9%) e il 70% di quelli formati nelle grandi imprese (74,7% e 67,8%) (Tab. 3.16).

Da evidenziare inoltre, che il numero degli uomini prevale su quello delle donne sia negli interventi formativi gestiti direttamente dalle aziende sia in quelli gestiti dagli enti di formazione professionale (Tab. 3.17).

La proporzione tra le due componenti di genere cambia solo sensibilmente se analizziamo la distribuzione di uomini e donne formati in relazione ai settori produttivi in cui lavorano e agli argomenti trattati nei corsi.

Nel primo caso, il numero di uomini formati supera nettamente quello delle donne nell'industria, con percentuali prossime al 70%, e nell'edilizia, dove la componente maschile supera l'80% del totale dei partecipanti; nei servizi, mentre nel 2014 il volume di lavoratori è pari a 943 unità e quello delle lavora-

trici è di 742 allieve, nel 2015 la distanza si riduce, gli uomini che hanno frequentato corsi di formazione continua sono 639 e le donne 601 (Tab. 3.18).

Guardando poi ai singoli comparti, la componente maschile risulta piuttosto consistente nella metalmeccanica (104 partecipanti su 114 totali nel 2014 e 98 su 119 nel 2015), nelle industrie manifatturiere (505 su 700 e 224 su 358), nel commercio (144 su 246 e 43 su 65) e nel comparto dei servizi alle imprese (360 su 559 e 314 su 572); la numerosità delle donne partecipanti a percorsi di aggiornamento prevale invece in maniera rilevante soltanto tra i lavoratori formati in aziende attive nel campo dell'istruzione (92 su 94 nel 2014) e tra gli allievi formati in ambito assistenziale (111 su 154 nel 2014 e 97 su 128 nel 2015) (Tab. 3.19 e Tab. 3.20).

Per quanto riguarda la distribuzione di genere in relazione alle tematiche formative, la presenza maschile risulta nettamente superiore a quella femminile nei corsi di Sicurezza sul lavoro (283 su 447, 80% del totale dei partecipanti nel 2014, e 184 su 230 nel 2015) e di Informatica (289 su 395, 73,2%, e 118 su 181, 65,2%), nelle attività formative finalizzate all'acquisizione di Tecniche di produzione (189 su 340 totali formati su questo ambito nel primo anno e 147 su 271 nel secondo) e nei percorsi di Gestione aziendale (161 su 263 e 278 su 513). La quota femminile invece è prevalente soltanto nelle attività formative sulla Contabilità e finanza (60,6% nel 2014 e 61,5% nel 2015). Il numero di uomini e donne partecipanti infine si differenzia lievemente nei corsi relativi alla Qualità, ai quali hanno partecipato 55 lavoratori e 54 lavoratrici nel 2014, e 34 maschi e 36 femmine nel 2015 (Tab. 3.21).

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

Passiamo ora a confrontare la formazione continua erogata da Fondimpresa nel 2014 e nel 2015 e quella di matrice regionale, in relazione alla numerosità degli interventi effettuati, delle imprese beneficiarie e dei lavoratori raggiunti e, soprattutto per valutarne l'impatto in maniera ancor più approfondita, in termini di incidenza sul tessuto produttivo regionale, di coinvolgimento dei lavoratori nelle attività di aggiornamento e di contenuti trattati.

Sul fronte delle imprese va premesso che, anche se non è del tutto appropriato dal punto di vista metodologico comparare aziende e interventi formativi, nel caso della formazione regionale ipotizziamo che ogni attività sia stata realizzata da una sola impresa in modo tale da poter confrontare i risultati conseguiti da Fondimpresa con quelli ottenuti ricorrendo ad altre risorse pubbliche; facciamo cioè una forzatura che ci permette comunque di vagliare spazi comuni e complementari coperti dalle diverse forme di finanziamento.

Sulla base di questa ipotesi, possiamo osservare che mentre la formazione erogata da Fondimpresa in Friuli Venezia Giulia ha raggiunto 861 imprese nel 2014 e 707 nel 2015, le attività formative realizzate grazie alle altre risorse pubbliche risultano 346 nel primo anno e 245 nel secondo: i percorsi formativi organizzati ricorrendo agli strumenti previsti dalla legislazione nazionale e dal FSE corrispondono a meno della metà degli interventi realizzati grazie a Fondimpresa nel 2014 e a poco più di un terzo di quelli del 2015.

Considerando inoltre la percentuale di imprese interessate dalla formazione continua nel contesto economico produttivo locale, le attività formative finanziate con i fondi regionali nel 2014 riguardano poco più dell'1% delle aziende con lavoratori dipendenti presenti in regione (346 in un territorio che conta 30.489 imprese di questo tipo) e nel 2015 sono addirittura al di sotto di questa soglia (245 percorsi for-

mativi per 30.247 aziende), il grado di penetrazione di Fondimpresa invece risulta pari al 2,8% nel primo anno e tende a mantenere lo stesso valore anche per il secondo (Tab. 1.73).

La distanza tra Fondimpresa e fondi regionali si mostra ancor più considerevole sul piano dei settori e dei comparti produttivi, sia dal punto di vista quantitativo sia per quanto riguarda le divisioni raggiunte. La maggior parte delle imprese che hanno realizzato azioni formative con il finanziamento di Fondimpresa appartiene al settore industriale, 60,6% nel 2014 (522 su 861) e 65,2% nel 2015 (461 su 707); seguono le aziende attive nei servizi, rispettivamente 33,3% e 27,9% (287 e 197), le imprese edili (47 e 45 in termini assoluti) e quelle agricole (cinque e quattro). Le proporzioni si invertono nel caso dei percorsi di formazione continua organizzati ricorrendo alle altre risorse pubbliche: il 63% delle 346 attività del 2014 e il 64,7% delle 249 del 2015 hanno coinvolto aziende operanti nel terziario, mentre il 35,3% di quelle organizzate nel primo anno e il 32,5% di quelle del secondo hanno interessato imprese industriali; solamente 13 interventi nel biennio hanno riguardato imprese edili e agricole (Tab. 1.7, Tab. 1.8 e Tab. 3.6).

Rapportando i risultati conseguiti dalle diverse forme di finanziamento al contesto del Friuli Venezia Giulia, va osservato che le aziende industriali che hanno fruito del Fondo per organizzare la formazione continua dei propri lavoratori dipendenti sono pari all'8,6% del totale delle imprese regionali nel 2014 e al 9,2% nel 2015; dall'altro lato, le attività realizzate con i finanziamenti messi a disposizione dall'Amministrazione regionale hanno coinvolto soltanto il 2% delle imprese attive nell'industria nel primo anno e l'1,4% nel secondo.

Focalizzando l'attenzione sui singoli comparti, i valori più elevati dei tassi di incidenza delle imprese raggiunte dalla formazione finanziata dal Fondo sia con il Conto di Sistema sia con il Conto Formazione si registrano nell'industria chimica, nel comparto manifatturiero della gomma-plastica, nella produzione di macchine e apparecchi meccanici, nella metallurgia, nel legno e nelle "altre industrie manifatturiere", dove, lo ricordiamo, figurano i mobilifici, nell'elettronica e nell'alimentare, con punte superiori al 20%, settori in cui l'indice delle attività regionali raggiunge invece al massimo lo 0,9%.

Diversamente, nel terziario dove il grado di penetrazione degli interventi formativi di Fondimpresa non supera lo 0,9%, il tasso dei percorsi di aggiornamento realizzati ricorrendo agli strumenti previsti dalla legislazione nazionale e dal FSE fa registrare l'1,7% nel comparto delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese, il 2,5% nell'istruzione e addirittura il 3,4% negli altri servizi pubblici, sociali e personali.

Per quanto riguarda le imprese infine, uno spazio comune tra le diverse misure di finanziamento si riscontra invece in relazione alle dimensioni aziendali e a livello territoriale.

Nel primo caso, limitando l'osservazione ai tassi di incidenza delle imprese raggiunte dalla formazione continua solamente per il 2014, i valori più elevati del grado di penetrazione degli interventi finanziati dal Fondo si registrano nelle medie e grandi aziende, soprattutto industriali (61,2% per quelle con un numero di addetti compreso tra 200 e 499 unità e 42,2% per quelle con più di 500 dipendenti), nelle piccole e microimprese si riscontrano tassi corrispondenti al 34,4% in quelle composte da un numero di addetti compreso tra 50 e 99 unità, all'11,5% in quelle che ne annoverano tra 10 e 49 e allo 0,7% in quelle inferiori alle 10 unità. Analogamente, il grado di incidenza delle attività formative attuate con fondi di competenza regionale si attesta al 71,9% per le grandi imprese e allo 0,8% per quelle di piccole e medie dimensioni; segnali di una tendenza delle aziende di grandi dimensioni ad attingere maggiori risorse dai fondi regionali per la formazione del proprio personale.

Per quanto riguarda la collocazione delle imprese sul territorio, la provincia in cui le aziende utilizzano maggiormente le risorse di Fondimpresa risulta essere Udine (dove ha sede il 49,71% delle aziende rag-

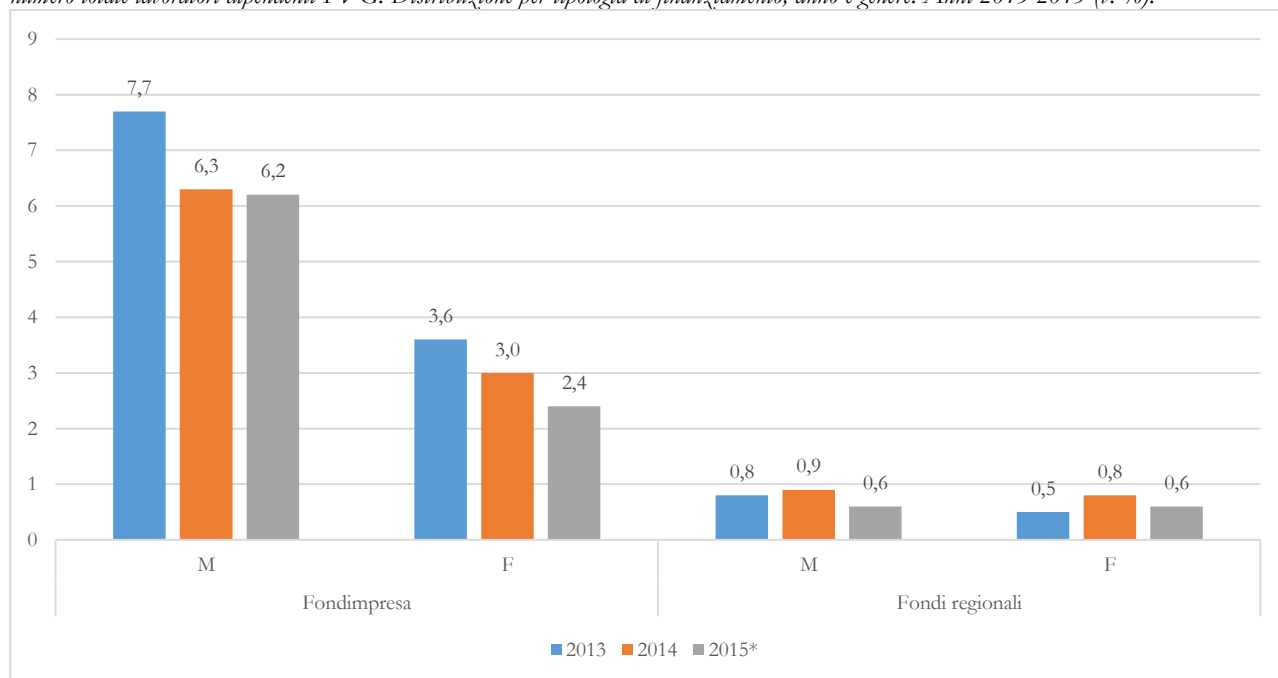
giunte), seguita da Pordenone (31,48%) e a distanza da Trieste e Gorizia (9,64% e 9,18%). Allo stesso modo, oltre l'80% degli interventi realizzati con i finanziamenti di competenza regionale si concentra nell'area friulana della regione, poco meno del 10% nella provincia di Trieste e il 5% in quella di Gorizia.

Sul versante dei lavoratori, i partecipanti alle attività finanziate da Fondimpresa nel biennio 2014-2015 sono 24.229, un volume cinque volte superiore al numero di persone coinvolte nella formazione di matrice regionale, che ammontano, lo ricordiamo, a 2.702 nel 2014 e 1.885 nel 2015 per un totale di 4.587 unità (Tab. 1.20 e Tab. 3.14).

Guardando ai tassi di incidenza, mentre il grado di coinvolgimento dei lavoratori dipendenti che hanno partecipato a interventi formativi finanziati dal Fondo è pari al 4,9% nel 2014 (15.251 su 312.403) e al 4,5% nel 2015 (11.925 su 315.240), il tasso relativo ai lavoratori formati ricorrendo alle altre risorse pubbliche equivale allo 0,9% nel primo anno e allo 0,6% nel secondo (Tab. 1.80 e Tab. 3.22).

La differenza tra i tassi diventa ancor più evidente se consideriamo i settori produttivi in cui sono occupati i partecipanti ai corsi. I lavoratori coinvolti nella formazione continua organizzata dalla propria azienda ricorrendo a Fondimpresa nel 2014 e nel 2015 ammontano rispettivamente al 9,3% e al 9,9% del totale delle persone che in regione lavorano nell'industria, al 2,4% e al 3,5% di quelle occupate nell'edilizia e al 2,5% e all'1,4% di quelle presenti nei servizi; il tasso di incidenza delle persone partecipanti agli interventi regionali invece è pari allo 0,9% nel primo anno e allo 0,5% nel secondo per quelle occupate in aziende industriali, allo 0,9% e allo 0,7% per quelle presenti in società di servizi e allo 0,1% e 0,3% per quelle che lavorano in imprese edili (Tab. 1.80 e Tab. 3.22).

Figura 3.2 Incidenza percentuale dei lavoratori raggiunti dai Fondi regionali e da Fondimpresa - Conto di Sistema e Conto Formazione – su numero totale lavoratori dipendenti FVG. Distribuzione per tipologia di finanziamento, anno e genere. Anni 2013-2015 (v. %).



Fonte: ns. elaborazioni su dati Regione FVG, Fondimpresa e Inps. *Valore tendenziale 2015 stimato

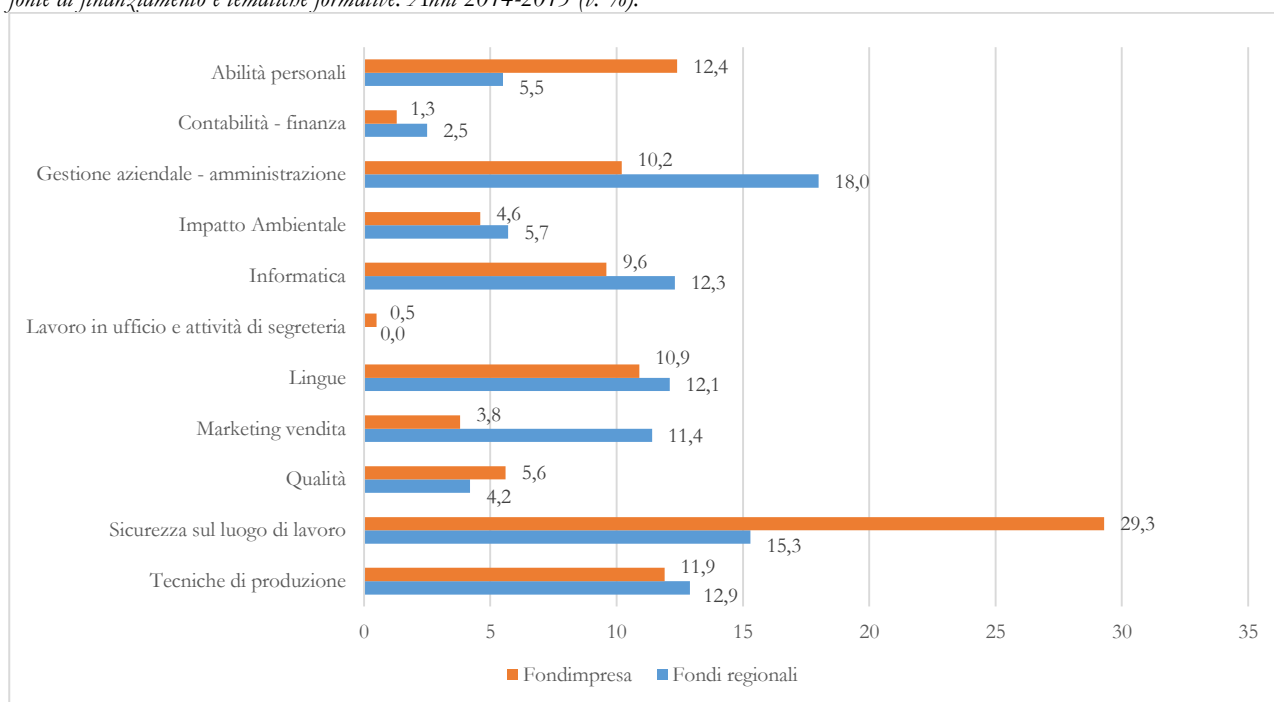
Da una prospettiva di genere, complessivamente il tasso di incidenza degli uomini partecipanti ai percorsi di formazione continua risulta superiore a quello delle donne sia nei percorsi finanziati dal Fondo

sia in quelli realizzati con le altre risorse pubbliche, in maniera piuttosto consistente nel primo caso e di misura nel secondo (Fig. 3.2).

Considerando tuttavia i singoli settori produttivi, risulta interessante evidenziare che nel comparto industriale mentre negli interventi realizzati con Fondimpresa il tasso di incidenza relativo alla componente maschile risulta maggiore a quello relativo alle donne (intorno al 10% per i primi in entrambi gli anni del periodo in esame e all'8% per le lavoratrici), nella formazione realizzata con i fondi delle leggi nazionali e del FSE il grado di coinvolgimento delle donne supera quello riguardante gli uomini, anche se solamente di 0,1 punti percentuali nel 2014 e di 0,2 punti nel 2015 (Tab. 1.80 e Tab. 3.22).

Ulteriori differenze sul grado di coinvolgimento delle due componenti di genere nelle attività formative realizzate con i diversi fondi si registrano a livello di comparti produttivi. Così, contrariamente a quanto registrato per i lavoratori coinvolti negli interventi finanziati da Fondimpresa, il tasso di incidenza delle donne partecipanti ai percorsi di competenza regionale risulta superiore a quello degli uomini nell'alimentare, nel settore del legno, nella produzione e distribuzione di energia, nella ristorazione e nell'istruzione; mentre, sempre in antitesi con quanto rilevato per la penetrazione della formazione finanziata dal Fondo, il grado di coinvolgimento degli uomini nei percorsi realizzati con le altre risorse pubbliche è maggiore a quello delle donne nella metalmeccanica e nel comparto dell'assistenza (Tab. 1.89 e Tab. 3.23).

Figura 3.3 Attività formative finanziate da Fondimpresa - Conto di Sistema e Conto Formazione – e dai Fondi regionali. Distribuzione per fonte di finanziamento e tematiche formative. Anni 2014-2015 (v. %).



Fonte: ns. elaborazioni su dati Regione FVG e Fondimpresa

Un'ultima serie di osservazioni sugli spazi coperti dalla formazione realizzata grazie a Fondimpresa e da quella finanziata con altri fondi pubblici nel 2014 e 2015 riguarda le tematiche formative trattate nei percorsi di aggiornamento dei lavoratori. Confrontando il peso dei diversi contenuti, negli interventi erogati attraverso i finanziamenti del Fondo spiccano l'elevata incidenza di ore dedicate alla Sicurezza sul lavoro, pari al 29,3% della formazione totale erogata (contro il 15,3% destinate a questo argomento nelle attività di matrice regionale), e la maggior percentuale di ore di Abilità personali, che comprendo-

no l'acquisizione di competenze trasversali riguardanti la gestione dei gruppi di lavoro e delle relazioni interne ad essi, la comunicazione e la *leadership* (12,4% contro il 5,5%) (Fig. 3.3).

Nei percorsi attuati ricorrendo alle altre risorse pubbliche invece, gli argomenti sviluppati in maniera più consistente rispetto a quanto dedicato loro nelle attività di Fondimpresa sono Gestione aziendale, soprattutto amministrativa e del personale che annovera contenuti legati all'innovazione e all'organizzazione, quali per esempio la *lean production* (18% contro 10,2%), *Marketing* e vendita (11,4% contro 3,8%) e Informatica, da quella di base a quella più avanzata relativa al disegno 2D e 3D (12,3% contro 9,6%) (Fig. 3.3).

Le distanze si riducono infine per tematiche, quali Lingue straniere (12,1% del monte ore della formazione di competenza regionale e 10,9% di quello presente nelle attività realizzate con Fondimpresa), Contabilità e finanza (2,5% e 1,3%), Impatto ambientale (5,7% e 4,6%), Qualità dei processi produttivi, che mostra un peso lievemente superiore nella formazione erogata con le risorse del Fondo (4,2% e 5,6%) e Tecniche di produzione, che nella formazione di competenza regionale, lo ricordiamo, annovera le Tecniche di gestione dei servizi di assistenza (12,9% e 11,9%) (Fig. 3.3).

3.5 Conclusioni

In Friuli Venezia Giulia, come a livello nazionale, gli anni 2014 e 2015 rappresentano un momento di passaggio per la formazione continua, mostrano l'affermarsi dei fondi interprofessionali, e di Fondimpresa in particolare, come unica fonte di finanziamento (escludendo le attività formative intraprese dalle aziende sulla base di mezzi economici propri) e, nel contempo, l'esaurimento delle risorse provenienti dalle Leggi 236/93 e 53/2000, nonché dalla programmazione 2007-2013 del Fondo Sociale Europeo.

Sul piano normativo infatti, per quanto riguarda i contributi alla formazione continua previsti dalla Legge 236/93 il Ministero del Lavoro non è intervenuto con i decreti di riparto delle risorse per le due annualità, ma ha continuato a finanziare le iniziative a valere sui decreti emanati nel corso degli anni precedenti; in relazione alla Legge 53/2000 nel febbraio 2015 il Ministero ha distribuito alle regioni le risorse per l'annualità 2014²⁵; analogamente, per i fondi comunitari il biennio 2014-2015 rappresenta una sovrapposizione tra la fine della programmazione 2007-2013 e l'avvio della nuova 2014-2020, non ancora entrata a regime.

Su questo quadro di sfondo la Regione Friuli Venezia Giulia ha pubblicato una serie di avvisi che nel 2014 e 2015 hanno determinato la realizzazione di 346 attività formative nel primo anno e 245 nel secondo, il 70% con i fondi messi a disposizione dalla Legge 236/93, il 20,5% ricorrendo ai finanziamenti previsti dalla Legge 53/2000 e lo 0,5% con il contributo del FSE (Asse 1 – Adattabilità, Obiettivi specifici a e b), stanziando in totale tre milioni e 337mila euro.

Prendendo tuttavia in considerazione le risorse regionali per il sostegno della formazione continua emerge come lo spazio occupato da Fondimpresa abbia raggiunto una dimensione determinante e crescente nel tempo. Gli interventi realizzati grazie ai contributi messi a disposizione dal Fondo raggiungono 861 imprese nel 2014 e 707 nel 2015, rispettivamente il doppio e il triplo del numero di aziende che hanno fruito dei finanziamenti di competenza regionale. Questo *gap* permane guardando ai dati più comparabili che riguardano il numero di lavoratori coinvolti: negli anni di riferimento del nostro lavoro i finanziamenti di Fondimpresa permettono di formare oltre 24.000 lavoratori contro poco più di 4.500 partecipanti ai percorsi realizzati con i fondi delle Leggi 236/93, 53/2000 e FSE, facendo registrare una capacità di penetrazione cinque volte superiore a quella dei fondi regionali.

²⁵ Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Direzione Generale per le Politiche attive e passive del Lavoro (2016) *XVI Rapporto sulla Formazione Continua. Annualità 2014-2015*, pp. 65-66.

L'azione delle diverse tipologie di finanziamento si differenzia in maniera ancor più marcata sul piano dei settori e dei comparti produttivi. La maggior parte delle imprese che hanno realizzato attività formative con il finanziamento di Fondimpresa appartiene al settore industriale (oltre il 60%), mentre i percorsi di formazione continua organizzati ricorrendo alle altre risorse pubbliche hanno coinvolto un numero più rilevante di aziende del terziario. Il Fondo sia con il Conto di Sistema sia con il Conto Formazione ha raggiunto i comparti più rilevanti dell'economia regionale dal punto di vista delle specializzazioni produttive e dell'*export*, con tassi di incidenza delle imprese coinvolte superiori al 20% sul totale delle aziende operanti nella chimica, nella gomma-plastica, nella produzione di macchine e apparecchi meccanici, nella metallurgia, nel legno-arredo, nell'elettronica e nell'alimentare. Diversamente, l'incidenza dei percorsi di aggiornamento realizzati ricorrendo agli strumenti previsti dalla legislazione nazionale e dal FSE si registra nei comparti dei servizi socio-assistenziali e dei servizi alle imprese. Un dato che va comunque letto in modo articolato, come prodotto del grande peso delle imprese industriali aderenti a Fondimpresa e, dall'altro lato, considerando la presenza all'interno del macro-settore del terziario di comparti, come il commercio e la grande distribuzione, il credito e le assicurazioni, che hanno accesso a fondi interprofessionali dedicati (del cui utilizzo non possiamo fornire evidenze).

Al di là di questi spazi complementari, l'intervento dei fondi regionali e quello di Fondimpresa ha prodotto effetti che si sono sommati. A livello territoriale, si conferma la concentrazione delle attività formative nell'area friulana, la penalizzazione di Trieste e soprattutto, considerando i fondi regionali, quella di Gorizia (che in parte recupera in Fondimpresa).

Per quanto riguarda le aziende, risulta interessante osservare che i valori più elevati dei tassi di incidenza delle attività formative attuate con le diverse tipologie di finanziamento si riscontrano nelle medie e grandi aziende, con punte del 60% per quanto attiene al Fondo e addirittura del 70% per i fondi di competenza regionale, segnale di una tendenza delle imprese di grandi dimensioni ad attingere maggiormente dai fondi regionali oltre che dal Conto di Sistema, come abbiamo visto precedentemente.

Anche nei fondi regionali permane inoltre lo squilibrio di genere: la componente maschile risulta predominante sia nei percorsi finanziati dal Fondo sia in quelli realizzati con le altre risorse pubbliche, anche se su questo piano, a livello di comparti produttivi, per i fondi regionali va rilevata una maggior presenza di donne in formazione nell'alimentare, nel settore del legno, nella produzione e distribuzione di energia, nella ristorazione e nell'istruzione.

Infine, i fondi regionali si indirizzano verso interventi formativi su temi in parte diversi da quelli al centro dell'azione di Fondimpresa, ad esempio verso la gestione aziendale (18% delle attività), il *marketing* e le tecniche di vendita (11%), l'ICT e il lavoro sociale (12% in entrambi i casi). A questo proposito, va sottolineato che nel tempo la Regione si è trovata costretta a dirottare le risorse a favore dei lavoratori colpiti dalla crisi e dalla perdita del posto di lavoro. Così, la riduzione dei finanziamenti rivolti alla formazione continua degli occupati spinge (come emerso bene nel corso del *focus group* da noi realizzato) verso un indirizzo maggiormente selettivo delle attività finanziate, che punta a renderle funzionali al recupero di competitività delle imprese (internazionalizzazione dei mercati) e all'innovazione tecnologica e organizzativa (*lean production*, ad esempio), tematiche che, dall'altro lato, assumono scarsa rilevanza nella formazione finanziata da Fondimpresa, dove invece si riscontra una presenza massiccia di percorsi riguardanti la sicurezza sul lavoro (29% del totale) e il rafforzamento delle competenze sociali, comunicative e personali.

In estrema sintesi, la forte riduzione del peso dei finanziamenti provenienti dalla Regione, legata alla necessità di sostenere il reinserimento professionale dei lavoratori espulsi in seguito alla crisi, ha fatto

emergere il ruolo sempre più fondamentale svolto da Fondimpresa (e dagli altri fondi interprofessionali), che nel biennio 2014-2015 ha raggiunto i settori industriali portanti del sistema produttivo regionale con interventi però più di stampo tradizionale e legati a obblighi formativi e in misura minore con tematiche a supporto dell'innovazione e della crescita di competitività delle imprese, riuscendo solo in parte a coinvolgere PMI e categorie di lavoratori sfavoriti nell'accesso alla formazione continua (donne e giovani, che pure rappresentano *target* prioritario dell'intervento del Fondo).

Si delineano pertanto per Fondimpresa spazi ulteriori da coprire che esprimono una domanda di formazione continua che rischia altrimenti di non essere evasa a fronte del nuovo quadro normativo, che di fatto sottrae alle Regioni gli strumenti di finanziamento delle attività formative disponibili per imprese e lavoratori derivanti dalla Legge 236/93 e dalla Legge 53/2000²⁶, e del POR 2014-2020 del Friuli Venezia Giulia, che affronta solo in modo marginale il tema della occupabilità e rioccupabilità dei lavoratori per l'adeguamento delle loro competenze²⁷.

²⁶ Con le cosiddette misure anticrisi e in particolare con il d.lgs. 150/2015.

²⁷ Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2015), *Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione. Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo. Programmazione 2014-2020*, pp. 182.

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

4.1 Ricostruzione dei fabbisogni formativi "espressi" intercettati da Fondimpresa

L'obiettivo principe di questo paragrafo risiede nel ricostruire i fabbisogni formativi espressi a cui Fondimpresa ha dato risposta. In tal senso si sono elaborati ed analizzati i dati riguardanti le ore di formazione erogate, con una focalizzazione sulle aree tematiche delle attività formative, in stretta connessione con le imprese raggiunte e i lavoratori coinvolti; nello specifico, per le prime l'analisi è stata realizzata unitamente a Sezione Ateco e classi dimensionali, per i secondi unitamente a tipologia contrattuale, inquadramento professionale, genere e fasce d'età.

Imprese e lavoratori vengono ampiamente considerati nei paragrafi dedicati²⁸, ma in questo risulta utile e necessario completare il quadro dell'analisi relativamente alle ore di formazione erogate, che tiene conto di tali dettagli, secondo la linea manifestata anche dai documenti informativi.

Per realizzare tale analisi sono state considerate le “Tabelle minime” fornite da Fondimpresa, a cui sono state aggiunte ulteriori elaborazioni tabellari costruite sulla base dati fornita²⁹, prendendo a riferimento sia il Conto Formazione (CF), sia il Conto di Sistema (CS), come da linee guida, oltre che per una maggiore completezza ed esaustività dell'analisi effettuata. I due canali di finanziamento sono in questa sede, come richiesto, evidenziati separatamente, lasciando la descrizione e gli approfondimenti dei relativi confronti tra i due al Capitolo 6, nell'apposito paragrafo dedicato.

La centralità della descrizione riguarda l'anno 2014, per il quale le basi dati sono complete, a cui si affianca l'anno 2015, a base dati incompleta (secondo quanto riportato nelle Indicazioni operative), quale andamento previsionale e di tendenza dei risultati dell'analisi. Si forniscono, dove di maggiore rilievo, anche alcuni riferimenti quantitativi relativi al 2013 per completezza dell'analisi temporale e descrittiva.

Per le elaborazioni si sono seguite le Indicazioni operative fornite nei documenti informativi da Fondimpresa, utilizzando soprattutto il programma applicativo Excel.

Il testo è accompagnato da alcuni grafici/figure utili ad una migliore e più efficace comprensione di quanto descritto ed elaborato.

Per le note metodologiche e le avvertenze di lettura si rimanda all'Allegato 1 “Metodologia di analisi”.

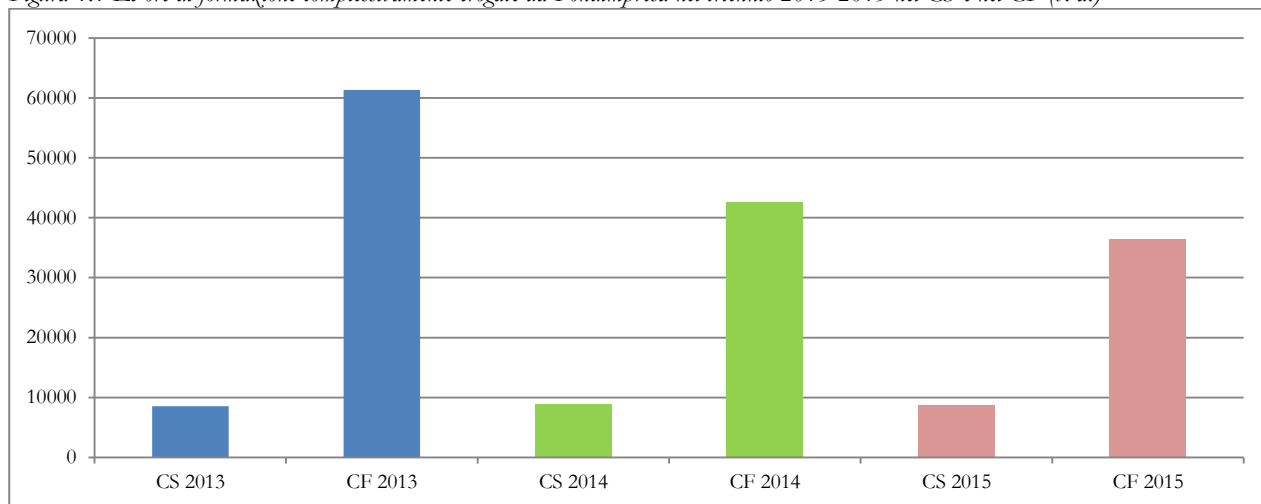
Vista la laboriosità e la molteplicità degli aspetti da considerare nell'analisi, l'articolazione di questo paragrafo, dopo un primo breve delinearli del quadro generale delle ore formative complessivamente erogate, vede declinarsi per il 2014 e per il 2015, svolgendo l'analisi per CS e per CF, per imprese e per lavoratori, con eventuali accenni al 2013 e ad un minimo confronto temporale a livello di tendenza. In tal modo si ottiene una descrizione completa delle due annualità (2014 e 2015), con una sintesi dei vari aspetti oggetto di elaborazioni ed analisi, per ognuno dei due Conti presi singolarmente, così più facilmente rapportabili. Il fulcro della descrizione risiede nell'evidenziazione dei fabbisogni formativi come raccolti ed interpretati da Fondimpresa. In tal senso, ci si focalizza sulle ore formative erogate nel tempo nel CS e nel CF in relazione ai vari elementi considerati di imprese e lavoratori. Si ritiene che questa impostazione possa meglio rispondere alle esigenze descrittive, ma anche e soprattutto alle esigenze di chi legge ed interpreta il Rapporto, quale strumento di indagine e correlazione.

²⁸ Ci si riferisce soprattutto al Capitolo 1 del presente Rapporto.

²⁹ Tutte le tabelle fanno parte dell'Allegato 2 del presente Rapporto.

Le ore di formazione complessivamente erogate nel 2014 (tabelle 1.55 e 1.56³⁰) sono 8.930 nel Conto di Sistema e 42.566 nel Conto Formazione. Quelle erogate nel 2015 (tabelle 1.57 e 1.58³¹) sono 8.724 nel Conto di Sistema e 36.357 nel Conto Formazione. Questi ultimi valori sembrano mantenersi al rialzo e si può presumere che raggiungeranno e supereranno quelli del 2014³². Il trend pare quindi positivo. Se guardiamo, però, al 2013 le ore formative del CS sono state 8.562 e quelle del CF 61.314. Quindi, si può affermare che vi sia stato un leggero aumento generale a livello quantitativo di ore erogate nel CS, a fronte di una diminuzione di quelle del CF (figura 4.1). Questo fenomeno si può interpretare alla luce dell'esaurimento delle risorse del CF, al quale le imprese fanno fronte cercando di usare il CS per soddisfare le loro esigenze esplicite primarie. Da un lato, quindi, il valore orientativo del CS perde di peso, mentre dall'altro l'insieme dei due Conti rende l'idea dei bisogni intercettati da Fondimpresa, che si differenziano molto a seconda delle dimensioni di impresa (mentre appare eterogenea la situazione a livello settoriale), come si vede nel prosieguo del paragrafo.

Figura 4.1 Le ore di formazione complessivamente erogate da Fondimpresa nel triennio 2013-2015 nel CS e nel CF (v. a.)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

Andando più nello specifico e guardando alle ore complessivamente erogate in termini assoluti, la tematica maggiormente richiesta nel CS nel 2014 risulta essere Sicurezza sul luogo di lavoro (24%), a cui fanno seguito con valori pressoché simili Tecniche di produzione e Qualità (con, rispettivamente, il 13% e l'11%), mentre nel 2015 troviamo Gestione aziendale (18,8%), seguita da Lingue (16,4%). Nel CF nel 2014 Sicurezza sul lavoro prevale di gran lunga sulle altre tematiche (32,9%) e si fa seguire da Abilità personali (13,9%) e Lingue (10,2%). Nel 2015 nel CF Sicurezza sul lavoro mantiene il primato (30,9%), seguita però da Tecniche di produzione (14,4%). Le tematiche meno richieste nel 2014 sono Contabilità (1%) nel CS e Lavoro in ufficio (0,4%) nel CF. Nel 2015, invece, sia nel CS che nel CF l'ultimo posto spetta a Lavoro in ufficio (0,4% nel primo, 0,2% nel secondo). Anche Contabilità riporta una percentuale piuttosto ridotta (2,2%). Nel 2013 le principali tematiche erogate risultavano nel CS

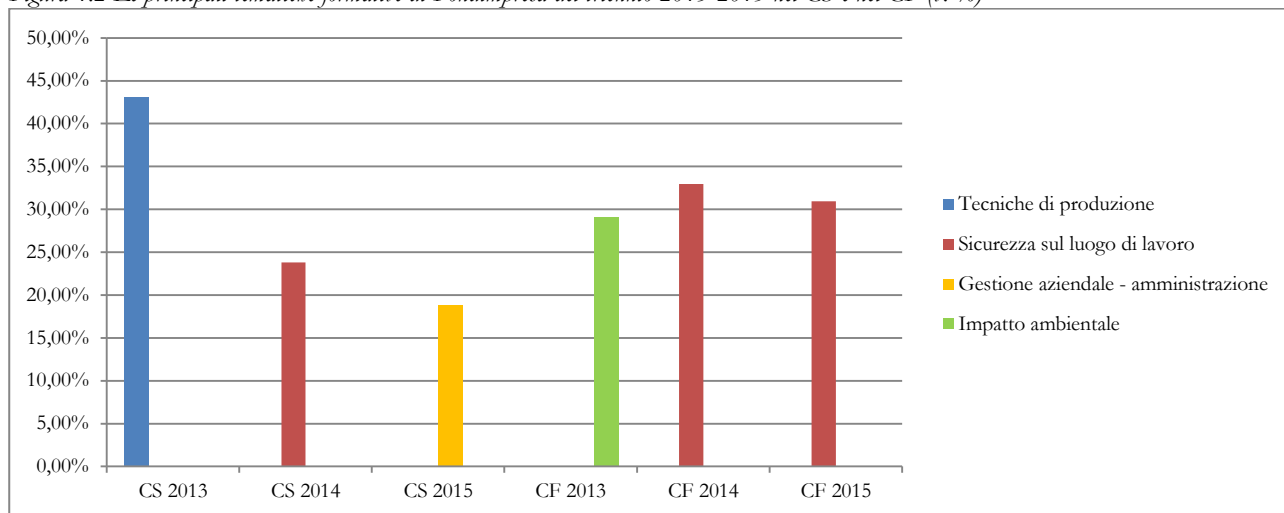
³⁰ Queste tabelle sono analizzate sia in questa parte del Rapporto sia nel Capitolo 1, come collante fra le due parti, alla luce della continuità delle informazioni date e trattate, relative alle ore di formazione erogate da Fondimpresa, considerate nella duplice veste di informazioni strutturate per lo spazio operativo e a riguardo delle aree tematiche delle attività formative. In questo paragrafo vengono descritte in maniera più generale e complessiva rispetto al Capitolo 1, a cui si rimanda per ulteriori approfondimenti.

³¹ Vedi Nota 3.

³² Tenendo in considerazione che il livello di completezza per il 2015 del CF è pari al 70% e quello del CS è del 92% (come da Indicazioni operative), i valori ottenuti e qui indicati, superando entrambi tali soglie, possono già essere stimati in crescita.

Tecniche di produzione (43,1%) e nel CF Impatto ambientale (29,1%), tematiche maggiormente tecniche rispetto a quelle obbligatorie e più classiche preferite negli anni successivi (figura 4.2), con un orientamento però che nella ripartizione complessiva viene ripreso da quello del 2014.

Figura 4.2 Le principali tematiche formative di Fondimpresa del triennio 2013-2015 nel CS e nel CF (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

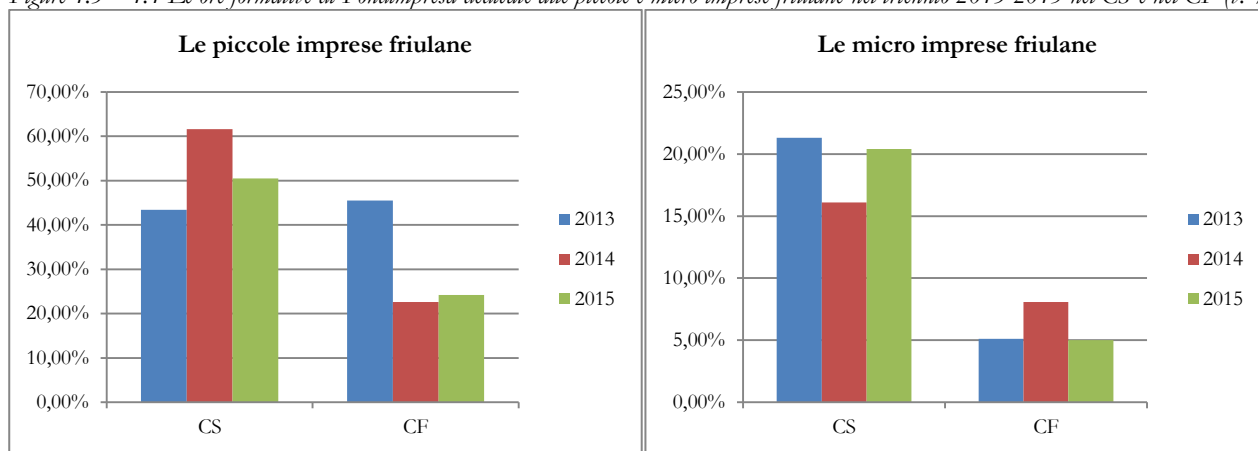
Andando ad analizzare il rapporto tra tematiche formative e classe dimensionale delle aziende, nel 2014 per il CS (tabella 4.1) possiamo rilevare come nelle elaborazioni vi siano, come valori più elevati, delle percentuali superiori al 50% (comprese complessivamente tra il 54% e il 100% di Lavoro in ufficio) per 10 delle 11 tematiche formative nell'ambito delle aziende con un numero di dipendenti compreso tra 10 e 49, ovvero nelle piccole imprese. Solo nelle micro imprese troviamo l'undicesima tematica - Abilità personali - con il 48,08%. Ripetendo l'analisi per il CF nel 2014 (tabella 4.11), la situazione appare piuttosto diversificata - come accade anche per il 2015 (tabella 4.31) - con un'alta distribuzione tra le varie tematiche coinvolte. Nessuna tematica prevale nelle micro e nelle grandi imprese (per le quali si registra però la stessa situazione nell'anno successivo), la concentrazione maggiore delle ore si ha nelle piccole (5 tematiche prevalenti) e nelle grandissime imprese (4 tematiche prevalenti). Si segnalano come percentuale più elevata in assoluto nel 2014 il 92,34% di Impatto ambientale nelle imprese con più di 500 dipendenti e nel 2015 il 60,24% di Contabilità nelle piccole imprese. Riferendoci al 2015 per il CS (tabella 4.21) per tutte le tematiche la prevalenza di ore erogate (con una media del 41,50%) si concentra nelle piccole imprese; in particolare, come per il 2014, per queste ultime Lavoro in ufficio registra il 100% delle ore erogate. Lingue è la tematica di maggior peso nelle micro imprese. Per le imprese con più di 500 dipendenti, invece, è presente solo Informatica che riporta comunque una percentuale di ore estremamente bassa (3,31%).

Nell'analizzare la tematica prevalente per singola classe dimensionale, si può evidenziare come le piccole imprese della Regione nel 2014 puntino soprattutto su Sicurezza sul lavoro, sia nel CS (tabella 4.2) che nel CF (tabella 4.12) (27,18% nel primo, 39,09% nel secondo). Nel 2015, invece, nel CS (tabella 4.22) puntano maggiormente a Gestione aziendale (con il 22,18%, mentre non sono state fatte ore in Sicurezza), ma nel CF (tabella 4.32) restano ancorati alla formazione obbligatoria. Le grandi imprese in entrambe le annualità si dedicano per lo più a Lingue nel CS (60%; Sicurezza sul lavoro detiene il restante 40%), e a Sicurezza sul lavoro in entrambi i Conti. Le grandissime imprese dedicano la maggior parte delle ore a disposizione a Informatica nel CS di tutti e due gli anni considerati (nel 2015 si tratta

della totalità delle ore erogate in tali imprese), mentre con il CF fanno più ore in Impatto ambientale (22,30%) nel 2014 e in Tecniche di produzione (34%) nel 2015.

Come nel 2013, la percentuale di ore erogate attraverso il CF nel 2015 in assoluto maggiore riguarda le piccole imprese, a differenza del 2014 che guarda alle grandissime, ma con tematiche differenti: per il CF del 2013 troviamo Impatto ambientale (96,3%), nel 2015 Contabilità (60,24%). Modificando la prospettiva e concentrandoci sulle tematiche e non sulle dimensioni, 2013 e 2014 puntano entrambi a Impatto ambientale, diversamente dal 2015 che punta a Contabilità. Uniformando l'analisi del triennio sulla base delle dimensioni aziendali si può notare come nel CF per le piccole imprese, centrali per l'economia friulana, sembra esserci un ritorno alle tematiche impiegatizie, mentre per le grandissime, anche se scarsamente presenti nell'economia regionale, ma con maggiore attenzione formativa, si resti ancorati a tematiche tecnico-professionali. L'attenzione pare quindi cambiata. Nel CS, invece, le piccole imprese si formano soprattutto in materie tradizionali come Lingue e Lavoro in ufficio, mentre poco viene riservato alle grandissime imprese, addirittura assenti nel 2013 dal CS. In generale, per fornire un dettaglio significativo per il territorio del FVG a livello dimensionale³³, si può rilevare come per le piccole imprese friulane (figura 4.3) il CS veda crescere nel triennio lo spazio operativo di Fondimpresa, mentre il CF ne vede una rilevante diminuzione, in linea con l'andamento complessivo delle attività formative. Ciò ribadisce quanto detto a proposito della contrazione delle risorse del CF e del conseguente recupero delle necessità formative attraverso il CS. Per le micro imprese (figura 4.4), invece, la situazione risulta ribaltata: il CS nel triennio scende, anche se nel 2015 è in ripresa, mentre il CF aumenta, ma nel 2015 torna ai valori precedenti.

Figure 4.3 – 4.4 Le ore formative di Fondimpresa dedicate alle piccole e micro imprese friulane nel triennio 2013-2015 nel CS e nel CF (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

Considerando, sempre per le imprese, il particolare delle sezioni Ateco coinvolte, si coglie una varia eterogeneità nella correlazione tra macrovoci e tematiche. A titolo esemplificativo, nel 2014 nel CS (tabella 4.3) Abilità personali (53,20%), Lavoro in ufficio (100%) e Lingue (30,58%) sono le tematiche preferite dalle imprese di Altre industrie manifatturiere, a cui si sostituisce Marketing (24,36%) nel 2015 (tabella 4.23). Sempre nel 2014 ma nel CF (tabella 4.13) le imprese dei Trasporti hanno beneficiato quasi esclusivamente di Impatto ambientale (97,04%). Nel particolare del manifatturiero (tabelle 4.4, 4.14, 4.24 e

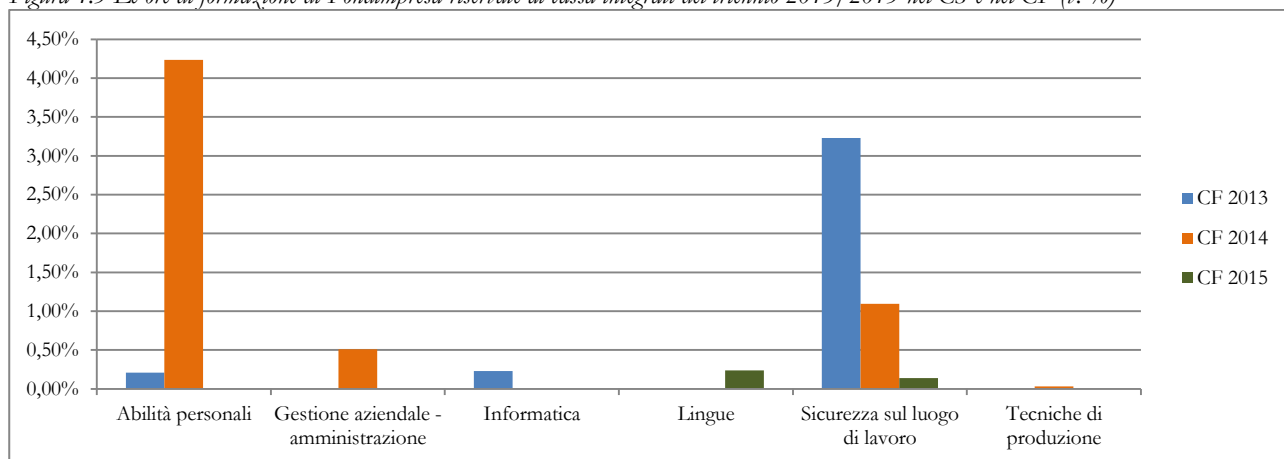
³³ Molti sono i dati rilevanti e significativi emersi dall'analisi del presente Rapporto. Per scelta operativa, si propone in questa sede il dettaglio relativo alle piccole imprese, come elemento fondante dell'economia regionale del FVG, insieme alle micro imprese, in linea con i dati di contesto. Questa scelta traina la sottolineatura dei vari dettagli presenti nel testo descrittivo dell'intero report a proposito degli aspetti inerenti le classi dimensionali aziendali.

4.34³⁴), si possono evidenziare alcuni elementi peculiari, come il 26,30% delle ore di Informatica del CS del 2014 (valore più elevato) dedicato a Industrie manifatturiere, e il 65% delle ore di Contabilità del CF del 2015 dedicato a Metallurgia.

Nel 2013 in entrambi i Conti prevalgono Sicurezza sul lavoro e Tecniche di produzione per Metallurgia (media 23%), insieme ad Abilità personali per Altre industrie manifatturiere nel CS (23,8%) e per Trasporti nel CF (52,9%). Il passaggio al 2014 e poi al 2015 vede sempre una prevalenza media del manifatturiero con alcuni elementi peculiari connessi alle esigenze formative contingenti, soprattutto in merito alle tematiche formative, che spesso si accompagnano a settori solitamente meno inclini al tipo di formazione erogata, come, ad esempio, Lingue nella Metallurgia del CS 2014 o, come già citato, Contabilità sempre nella Metallurgia ma del CF 2015, per i quali ci si aspetterebbe una formazione piuttosto tecnica.

Passando a considerare i lavoratori coinvolti e le ore di formazione ad essi erogate, nei CS del triennio, in relazione alla tipologia contrattuale, emerge la netta prevalenza del Contratto a tempo indeterminato in ogni tematica formativa (tabelle 4.5 e 4.25). Da evidenziare nello specifico dell'anno, i dati della Mobilità nel CS sia nel 2014 dove incidono per oltre il 70% in Abilità personali (70,49%) e Lavoro in ufficio (77,51%), sia nel 2013 dove sono più elevati in Abilità personali (63,8%) e Tecniche di produzione (58%). Per quanto riguarda i lavoratori del CF, nel triennio prevalgono sempre i Contratti a tempo indeterminato (tabella 4.15 e 4.35) per tutte le tematiche formative, con percentuali tutte superiori all'88% (media 90,95%) per il CF del 2014 e con percentuali superiori al 70% per il CF del 2015. Si rileva il netto calo dei cassa integrati in formazione nel triennio per il CF (figura 4.5), per i quali è coinvolto un numero ridotto di tematiche, per lo più legate alla Sicurezza e al mondo impiegatizio, in linea con quanto rilevato a carattere contestuale.

Figura 4.5 Le ore di formazione di Fondimpresa riservate ai cassa integrati del triennio 2013/2015 nel CS e nel CF (v. %)



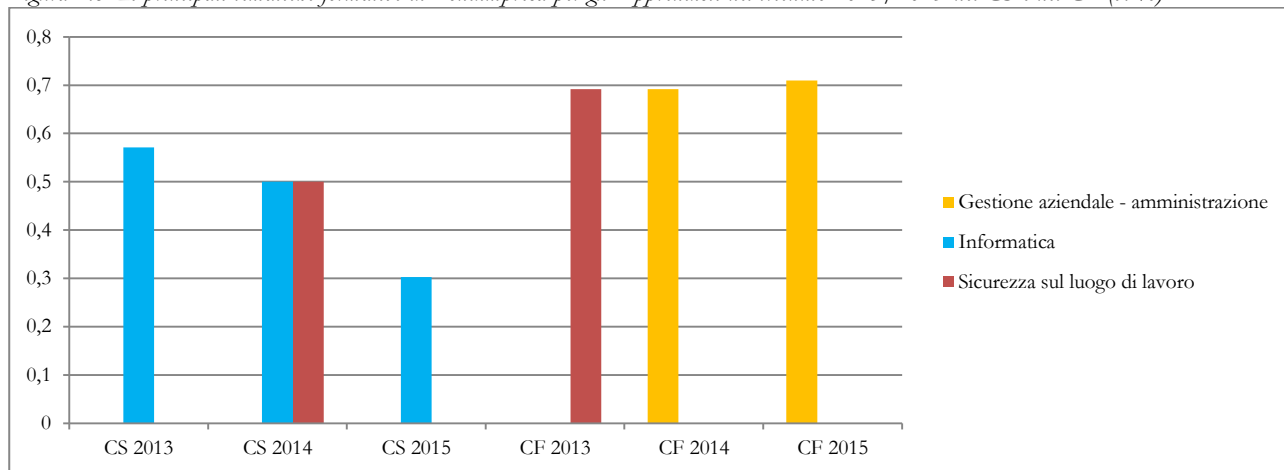
Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

Nell'esaminare la singola preferenza relativa ad ogni tematica nelle varie tipologie contrattuali, si è di fronte ad un quadro variegato. Guardando, per necessità descrittive, al caso esemplificativo degli Apprendisti (figura 4.6), questi nel 2014 fanno formazione solo, a parità, in Informatica (come nel 2015, tabella 4.26) e Sicurezza sul lavoro nel CS (tabella 4.6) e fanno principalmente formazione in Gestione aziendale nel CF (come nel 2015, tabelle 4.16 e 4.36). Nel 2013 la formazione maggiore era svolta in In-

³⁴Nelle elaborazioni del CF del 2015 scompare la tematica Lavoro in ufficio rispetto all'elaborazione complessiva inerente le sezioni Ateco.

formatica nel CS e in Sicurezza nel CF. Mentre il CS ha mantenuto nel tempo per questa figura in ingresso la costante priorità di Informatica, quale *step* obbligato per il mondo del lavoro, il CF è passato da Sicurezza a Gestione aziendale, dal tema dell'obbligatorietà a quello più classico del fronteggiamento di questioni utili alle soluzioni aziendali.

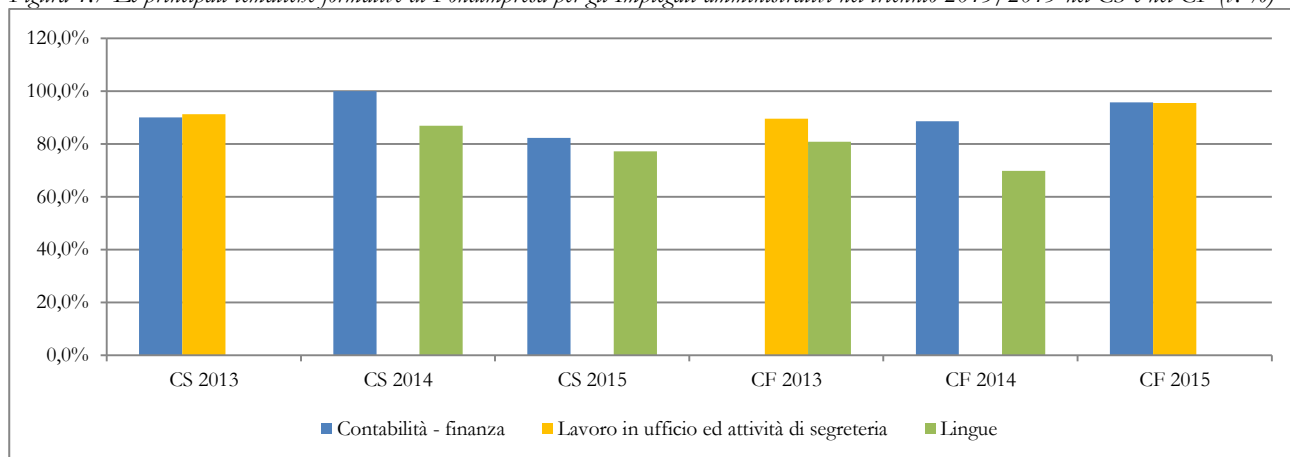
Figura 4.6 Le principali tematiche formative di Fondimpresa per gli Apprendisti nel triennio 2013/2015 nel CS e nel CF (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

Per quanto riguarda l'inquadramento professionale dei lavoratori (tabelle 4.7, 4.27, 4.17 e 4.37) le varie tematiche formative sono riferibili nel triennio principalmente a Impiegati amministrativi e Operai qualificati. Ai primi (figura 4.7) viene sempre rivolta una formazione più classica e aderente al profilo professionale interessando soprattutto Lavoro in ufficio, Contabilità (nel CS del 2014 erogata al 100%) e Lingue, tematiche queste legate ad una maggiore necessità di internalizzazione e di conseguente aggiornamento linguistico, mentre ai secondi si dedica una formazione più tecnica (Tecniche di produzione – nel CS del 2014 erogata al 50%) e obbligatoria, in linea con il rapporto mansioni/necessità formative.

Figura 4.7 Le principali tematiche formative di Fondimpresa per gli Impiegati amministrativi nel triennio 2013/2015 nel CS e nel CF (v. %)



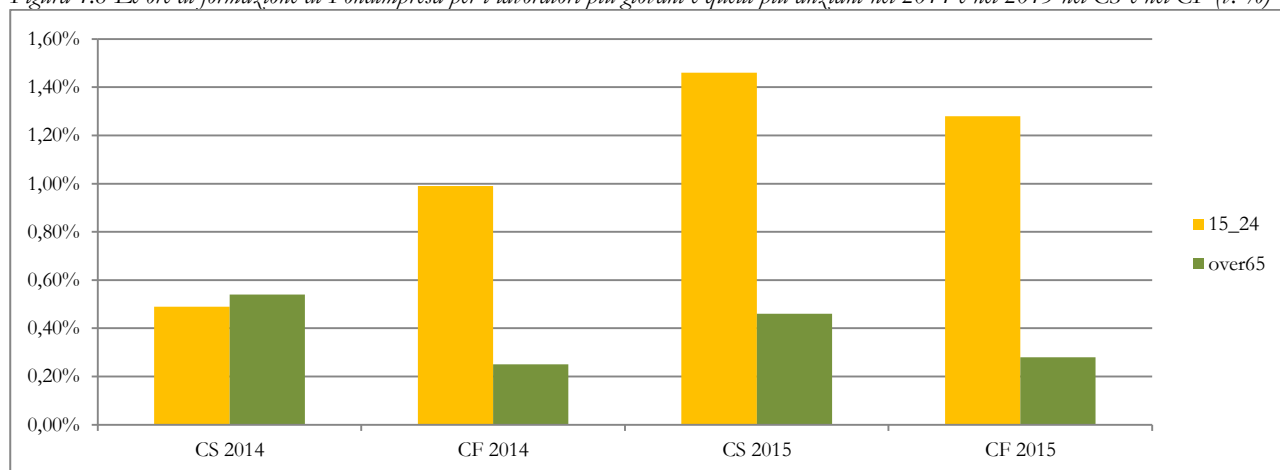
Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

Guardando al monte ore formativo per singola qualifica, nel CS del 2014 (tabella 4.8) e del 2015 (tabella 4.28), gli Impiegati amministrativi hanno beneficiato di più ore formative in Lingue. Nel 2013, invece, gli Impiegati amministrativi avevano ricevuto più ore in Tecniche di produzione, come gli Operai.

Complessivamente nel triennio in tema di qualifiche per il CS si è passati in generale da materie più tecniche e pratiche a tematiche più tradizionali, legate al mondo impiegatizio. Nel CF (tabelle 4.18 e 4.38) sia nel 2014 che nel 2015 gli Impiegati amministrativi hanno ricevuto più ore di formazione in Sicurezza sul lavoro. Nel CF del 2014 gli Operai generici non hanno fatto formazione né in Contabilità, né in Lavoro in ufficio, come, in questo ultimo caso, gli Operai qualificati. Nel complesso del triennio nel CF Sicurezza sul lavoro è ancora una tematica molto presente in tutte le qualifiche professionali, sempre prevalente soprattutto nelle figure amministrative ed operaie.

Riguardo alle fasce di età dei lavoratori (figura 4.8)³⁵, nel 2014 (tabella 4.9), come nel 2015 (tabella 4.29) nel CS ritroviamo lo stesso andamento rilevato per l'inquadramento professionale, con due gruppi di tematiche prevalenti in due fasce: quella 35-44 anni (con una media del 47,44% nel 2014 e del 33,59% nel 2015), e quella 45-54 anni (con una media del 53,55% nel 2014 e del 38,07% nel 2015). Giovanissimi ed anziani riportano i valori più bassi, in generale al di sotto dell'1,50% nel 2014 e del 4% nel 2015 i primi, e al di sotto dell'1,50% in entrambi gli anni i secondi. Nel CF (tabelle 4.19 e 4.39) sono ancora le fasce centrali a ripartirsi il maggior numero di ore erogate in tutte le tematiche previste, con valori compresi nel 2014 tra il 29 e il 47%, alti seppur non raggiungendo la metà del monte ore. Gli Over 65 non raggiungono mai l'1%, né nel 2014 né nel 2015, i giovani sì, ma di poco, non raggiungendo comunque mai il 2% in alcuna tematica formativa. Le restanti fasce di età 25-34 anni e 55-64 anni si alternano nei diversi valori nelle varie tematiche.

Figura 4.8 Le ore di formazione di Fondimpresa per i lavoratori più giovani e quelli più anziani nel 2014 e nel 2015 nel CS e nel CF (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

In generale, per tutto il triennio³⁶ il genere maschile ha usufruito di un numero di ore di formazione maggiore rispetto a quello femminile. In particolare, l'evidenza delle ore formative per genere nel CS del 2014 (tabella 4.10) lascia sufficientemente in equilibrio la ripartizione oraria tra maschi e femmine (6 tematiche a favore dei primi, 5 a favore delle seconde). A predominanza femminile troviamo Abilità personali (54,11%), Contabilità (come nel 2015, tabella 4.30) (76,32%), Lavoro in ufficio (100%), Lingue (51,21%) e Marketing (come nel 2015) (54,37%). A parte, quindi, Contabilità e Lavoro in ufficio, le

³⁵ Nel Rapporto 2013 non sono disponibili i dati relativi all'incrocio tra età dei lavoratori coinvolti e tematiche formative erogate nel Conto Formazione e nel Conto di Sistema. Le rilevazioni escludono pertanto un raffronto diretto con l'anno precedente a quelli oggetto della presente analisi.

³⁶ Nel Rapporto 2013 non sono disponibili i dati relativi all'incrocio tra genere dei lavoratori coinvolti e tematiche formative erogate nel Conto Formazione e nel Conto di Sistema. Le rilevazioni escludono pertanto un raffronto diretto con l'anno precedente a quelli oggetto della presente analisi. Nei totali di genere indicati per il 2013 ci si riferisce alle percentuali dei lavoratori partecipanti.

altre tematiche evidenziate sono appena superiori alla metà delle ore erogate, avvicinandosi a quanto dedicato a livello di ore formative alla componente maschile. Il CF (tabelle 4.20 e 4.40) dà conto di una netta e quasi esclusiva predominanza maschile dei lavoratori. Elevate nel 2014 le percentuali di ore a disposizione dei lavoratori in Impatto ambientale (96,72%) e Tecniche di produzione (93,74%). Restano escluse Contabilità e Lavoro di ufficio, a prerogativa femminile (rispettivamente 76,7% e 52,89%), quali tematiche usualmente legate al lavoro impiegatizio dedicato per lo più a personale femminile. All'opposto, la più bassa componente maschile si ritrova in Contabilità (23,30%), mentre quella femminile in Impatto ambientale (3,28%).

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

In questa seconda sezione del capitolo esaminiamo la rilevanza dei fabbisogni formativi intercettati da Fondimpresa, rispetto alla congiuntura che il sistema economico-produttivo del Friuli Venezia Giulia sta attraversando, da un lato, portando a sintesi qualitativa quanto rilevato dall'analisi dei dati sull'azione del Fondo (vedi capitoli precedenti), dall'altro, approfondendo la coerenza e i limiti dell'azione di Fondimpresa emersi nel corso di un *focus group* con gli *stakeholders* regionali (rappresentanti delle parti sociali, operatori della formazione coinvolti direttamente nell'implementazione dei Piani formativi e rappresentanti della Regione)³⁷. Il *focus group* è stato lo strumento privilegiato di indagine, per validare le nostre valutazioni e provare a definire la significatività dei fabbisogni formativi intercettati, portando a integrare e interpretare meglio alcuni elementi emergenti dall'analisi quantitativa.

Consideriamo dunque in questa parte le informazioni raccolte sui vincoli esogeni che influiscono sulle attività di formazione continua in regione, sugli impatti degli interventi realizzati grazie al contributo di Fondimpresa, sui bisogni specifici che hanno trovato una risposta, anche rispetto ad altri fondi utilizzati, sui punti forti, e su quelli meno incisivi, delle attività realizzate.

Il contesto socioeconomico regionale, fortemente colpito dalla crisi, strettamente ancorato ad alcuni motori tradizionali quali il manifatturiero e le costruzioni, specializzato settorialmente e territorialmente, e sempre più terzariizzato, fa da cornice e influenza in maniera rilevante le modalità di utilizzo della formazione continua da parte delle aziende e le politiche adottate dall'operatore pubblico su questo piano. Nel 2014, e in particolar modo nel 2015, il tessuto economico produttivo del Friuli Venezia Giulia mostra alcuni segnali di rallentamento della crisi iniziata nel 2008 (incrementi di fatturato, valore aggiunto ed esportazioni, debole ripresa dell'occupazione, allentamento del ricorso agli ammortizzatori sociali), che non risultano tuttavia indicativi di un superamento delle difficoltà e di una ripresa a tutti gli effetti; il sistema dimostra una bassa resilienza e una scarsa capacità di rinnovarsi e riposizionarsi nello scenario interno e internazionale.

Anche sul piano del mercato del lavoro permangono inoltre problematiche di rilievo quali gli alti tassi di disoccupazione, soprattutto giovanile, e l'invecchiamento delle risorse umane in azienda che non aiutano a superare le criticità del sistema: l'aumento della presenza di *over 50* nelle aziende e la riduzione delle assunzioni di lavoratori più giovani costituiscono un segnale preoccupante per il sistema produttivo regionale. La formazione continua è indirizzata così ai lavoratori maggiormente garantiti sul piano contrattuale, di media età, con l'esclusione prevedibile di quella componente più anziana della forza lavoro

³⁷ Per quanto attiene ai partecipanti e alla conduzione del *Focus group* si rimanda all'Allegato n. 3 – Interviste e Focus group del presente Rapporto.

che viceversa ha visto accrescere a dismisura la sua importanza negli organici e coinvolge soltanto in maniera marginale la categoria degli *under 35*.

In questo scenario, la richiesta di svolgere attività di aggiornamento e qualificazione del personale interno si concentra nelle aziende di maggiori dimensioni, che a fronte di una limitatezza delle risorse provenienti dal Conto Formazione attingono finanziamenti dal Conto di Sistema e dagli strumenti messi a disposizione da altri fondi pubblici (L. 236/93, L. 53/2000 e FSE), orientando la formazione dei propri addetti verso temi piuttosto tradizionali, quali la sicurezza e la gestione delle interazioni all'interno dei gruppi di lavoro. Nelle piccole e microimprese si riscontra invece una limitata capacità di pianificazione e di analisi dei propri bisogni e una scarsissima propensione alla formazione; una domanda di formazione più articolata proviene essenzialmente dalle aziende "di punta", più virtuose, in cui sono in atto processi innovativi: i *best performer* emersi anche nella valutazione dei Piani formativi effettuata negli scorsi anni, ovvero le aziende che sembrano affrontare con successo il riposizionamento competitivo e realizzano progressi sul piano economico.

In questo contesto si è situato il giudizio degli *stakeholder* attorno all'azione di Fondimpresa, nel quadro complessivo dei sistemi di finanziamento della formazione continua. Un primo elemento emerso – con luci e ombre – riguarda la necessità di attuare una programmazione delle risorse che permetta di rispondere a urgenze strategiche poco soddisfatte dalle attuali offerte di formazione continua. Questa necessità concerne la possibilità sia di raggiungere i pubblici che scontano maggiori rischi di esclusione dalla formazione continua, sia di rendere l'intervento formativo rispondente ai bisogni strategici connessi all'innovazione e al recupero di competitività.

Sul primo versante è emersa la rilevanza del ruolo delle rappresentanze sindacali e datoriali nello stimolare la domanda di formazione e nel coinvolgimento dei lavoratori più giovani. L'intreccio tra la necessità di competitività delle imprese e i fabbisogni formativi espressi, sia dai lavoratori sia dalle aziende, risulta di fondamentale importanza: la formazione dovrebbe essere indirizzata a far crescere l'impresa, a migliorarla dal punto di vista competitivo e a investire sulle nuove leve e non sempre sugli stessi lavoratori; raramente, tuttavia, questi fattori si intersecano nelle piccole realtà e nel territorio.

Sul secondo versante è venuta alla luce la difficoltà a raggiungere un buon livello di coordinamento e complementarietà nell'azione della Regione e dei fondi. Al Fondo rimangono valutazioni divergenti attorno all'opportunità di una programmazione stringente e selettiva nell'accesso alle risorse, come quella tentata dalla Regione Friuli Venezia Giulia attraverso forme di indirizzo alle imprese che richiedono finanziamenti per la formazione continua a livello di figure da coinvolgere e di tematiche. Attribuendo una premialità sul punteggio assegnato nella valutazione dei progetti presentati, la Regione si è in sostanza mossa lungo la linea seguita da Fondimpresa attraverso il CS, pur se in modo complementare. Fondimpresa cercando di raggiungere pubblici meno favoriti, pur perseguendo l'innovazione, la Regione spingendo maggiormente su argomenti più adeguati al nuovo contesto competitivo, quali l'innovazione di processo, l'impresa sostenibile, l'internazionalizzazione, la certificazione ambientale o la responsabilità sociale d'impresa, e sulla costituzione di reti tra microimprese, in modo che possano unire le forze e riuscire a formare un numero più elevato di lavoratori.

Su questo piano tuttavia i risultati raggiunti appaiono quanto meno interlocutori. Dopo otto anni di crisi il sistema economico-produttivo si è mantenuto in una posizione "difensiva", cercando di mantenere i posti di lavoro, obiettivo principale delle politiche pubbliche senza promuovere un miglioramento delle condizioni di base e l'occupabilità dei lavoratori.

La Regione ha ricevuto scarso riscontro dal mondo imprenditoriale ai propri stimoli sull'innovazione e si è presto scontrata con i limiti alla sua azione posti dal trasferimento sempre più spinto, e ormai divenuto esclusivo, delle risorse dedicate alla formazione continua verso il sostegno agli ammortizzatori so-

ciali. È mancata un'integrazione tra le politiche regionali e quelle dei fondi interprofessionali, mentre sarebbe auspicabile una maggior complementarietà, soprattutto in tema di aggiornamento continuo e permanente: la decisione di frequentare un corso è ancora ad esclusivo appannaggio dei vertici aziendali e non del singolo lavoratore, che spesso è orientato verso percorsi formativi che permetterebbero di stimolare l'innovazione nell'impresa. Il lavoratore spesso cerca di formarsi acquisendo nuove competenze, legate per esempio all'industria 4.0, per essere adeguato ai mercati europei e al rinnovato contesto competitivo, anche se l'imprenditore non sempre le rileva o ritiene che questo investimento non sia importante per l'azienda.

In questo quadro di fondo, gli attori della formazione continua partecipanti al *focus group*, come anche i testimoni privilegiati, si sono essenzialmente riconosciuti nell'analisi proposta dal *team* di ricerca, trovandovi semmai elementi conoscitivi puntuali, e una visione d'insieme, di cui mancavano. A Fondimpresa essi attribuiscono il merito di aver conseguito una serie di risultati positivi soprattutto sul piano della sensibilizzazione e della partecipazione di componenti più ampie della forza lavoro occupata alla formazione. Si tratta di risultati generali, conseguiti nel corso del tempo, che al di là dei contenuti formativi prevalenti dei corsi evidenziano la capacità del Fondo di incrementare di molto il numero di lavoratori e di aziende coinvolti, di penetrare nel territorio, nonché di fornire un contributo al rafforzamento della struttura socioeconomica regionale mediante lo stimolo a proporre tematiche formative e metodologie didattiche innovative.

Il numero di aziende che accede alla formazione finanziata da Fondimpresa è aumentato nel triennio 2013/2015: la promozione dell'innovazione da parte di Fondimpresa e l'introduzione di metodologie didattiche che possano superare una formazione tradizionale erogata esclusivamente in aula hanno incoraggiato le imprese virtuose a proseguire su questa strada e a progettare, accanto a corsi più generali e base, interventi su tematiche più avanzate, finalizzate all'acquisizione di competenze su Cad 3D, sulla digitalizzazione, sulle lingue specialistiche, sull'innovazione e la competitività, oltre a temi maggiormente legati alle competenze del singolo. Lo strumento più efficiente per rispondere alle esigenze e ai fabbisogni delle imprese è considerato ancora il Conto Formazione, che offre tempi più rapidi di approvazione rispetto a quelli per la valutazione dei Piani presentati sul Conto di Sistema, risulta flessibile, meno "burocratizzato", aperto e libero, e non pone troppe condizioni sulle aree di intervento e sulle tematiche formative. Questo però ha visto esaurirsi le risorse a disposizione, portando la scelta sul CS. A questo proposito viene evidenziato il numero di lavoratori coinvolti nelle attività promosse da Fondimpresa, calato nel triennio oggetto di analisi, ma che risulta comunque sostenuto tenuto conto anche dell'esistenza di altri fondi interprofessionali e della formazione finanziata con altre risorse.

Da ultimo, i partecipanti al *focus group* considerano sempre utili le azioni di monitoraggio avviate da Fondimpresa (che andrebbero fatte anche durante lo svolgimento dei Piani) e ritengono importanti le valutazioni di sistema, che andrebbero approfondite indagando direttamente con gli imprenditori locali le ricadute della formazione nei processi aziendali per comprendere le esigenze "reali" che via via si presentano. Tali azioni permettono di avere un quadro attorno agli effettivi fabbisogni intercettati da Fondimpresa, che gli stessi *stakeholders* spesso non hanno.

Sull'azione di risposta alle esigenze e ai fabbisogni formativi espressi dalle imprese e intercettati da Fondimpresa esistono tuttavia margini di miglioramento, riconosciuti dai partecipanti al *focus group* e dai testimoni intervistati.

Nonostante l'ampliamento rilevante della platea di aziende che fruiscono del Fondo, che in regione conta 3.400 aderenti nel 2015, e l'entità delle risorse impegnate, l'impatto sul tessuto produttivo locale

risulta minore rispetto ai risultati attesi: le 800 imprese coinvolte rappresentano soltanto il 30% di quelle iscritte. Emergono anche limiti culturali e l'incapacità di dare continuità all'investimento formativo. Molte aziende, non solo di piccole dimensioni, o agiscono saltuariamente o replicano costantemente gli stessi corsi per i medesimi lavoratori, al di fuori di un'impostazione strategica. Altre imprese, pur essendo iscritte a Fondimpresa, non fruiscono dei finanziamenti, non utilizzando il Conto Formazione e non partecipando a piani territoriali o settoriali.

Sul versante dei lavoratori, come abbiamo detto, la maggioranza dei partecipanti alle attività formative finanziate da Fondimpresa ha un'età superiore ai 35 anni, lavora nell'industria – soprattutto nei comparti tradizionali - e ha un contratto a tempo indeterminato. Inoltre, nonostante il vincolo di raggiungere una certa quota di donne presente negli avvisi emanati sul Conto di Sistema, la componente femminile risulta coinvolta solo marginalmente nella formazione continua, anche in quei comparti in cui la sua presenza è più alta in termini di occupazione; anche sul piano formativo le donne incontrano quegli ostacoli di carriera in azienda che andrebbero rimossi in qualche modo.

Se scendiamo tuttavia a livello maggiormente analitico, e consideriamo le caratteristiche dei partecipanti ai corsi, raccogliamo pareri e interpretazioni articolate e in parte contraddittorie rispetto a quanto emerge dai dati. La rappresentazione di taluni testimoni, che giudicano l'intervento troppo sbilanciato a favore di chi possiede una qualifica medio-bassa, si scontra con l'evidenza di una certa priorità data dalle aziende ai lavoratori più specializzati, se non proprio ai quadri e alle figure dell'area dirigenziale che per alcuni dovrebbero essere maggiormente coinvolti, almeno in alcuni percorsi che risultano strategici per le aziende.

L'auspicio lascia tuttavia trasparire una realtà evidente a tutti, che rimanda alla generale difficoltà delle aziende a muoversi con un'ottica di lungo termine, capace di cogliere bisogni nuovi e progettare la formazione continua in modo conseguente. Su questo piano, un ruolo di stimolo verso determinati percorsi, non solo tradizionali o di base, ma orientati all'internazionalizzazione o alla fabbrica 4.0, è giocato dagli enti di formazione, che fungono da consulenti in grado di far emergere qualche domanda inespressa con analisi dei fabbisogni più approfondite e con progetti organizzativi e formativi più complessi, anche se per alcuni andrebbero rinnovati anch'essi in un ruolo più definito.

Emergono infine alcune criticità più legate alla gestione dei Piani formativi che alla rilevanza dei risultati conseguiti da Fondimpresa sul contesto regionale. Esse riguardano fundamentalmente l'analisi dei fabbisogni formativi, la tempistica di approvazione dei Piani presentati a valere sul Conto di Sistema e la "burocratizzazione" delle procedure rendicontative, nonché la certificazione delle competenze.

Per quanto riguarda il primo aspetto, le scarse risorse previste per l'analisi dei fabbisogni inducono talvolta a condurre la rilevazione delle esigenze di aggiornamento espresse dalle imprese in maniera superficiale e senza un approfondimento necessario nella fase di implementazione del Piano, con il rischio di non cogliere pienamente alcune richieste di formazione innovativa che le aziende finiscono per fare con risorse proprie o con altri canali di finanziamento.

In merito alla tempistica di valutazione dei progetti formativi presentati sul Conto di Sistema, i partecipanti al *focus group* evidenziano che il lungo periodo che intercorre tra l'adesione di un'impresa al Piano e la sua realizzazione influisce negativamente sulla programmazione della formazione aziendale e sulle esigenze contingenti di aggiornamento del personale, in quanto alcune tipologie di corsi possono essere rinviate mentre altre attività richiedono maggior tempestività. Inoltre, nel tempo la raccolta della documentazione legata alla gestione dei Piani è diventata per le aziende estremamente onerosa e "non economica" in termini di tempo e di personale dedicato alle procedure amministrative.

Infine, sulla certificazione delle competenze si ha conferma della scarsa propensione delle imprese a patrimonializzare le competenze dei lavoratori, e anche dell'arretratezza culturale sul tema più ampio della

gestione delle competenze (solo le grandi imprese paiono dotate di sistemi strutturati di gestione delle risorse umane, che includono una sistematica valutazione e valorizzazione delle competenze). Per molte aziende, almeno nella realtà regionale, solo in rari casi è importante possedere per i propri addetti una certificazione sul grado di conoscenza di una lingua o di un programma informatico, perché sono più interessate all'acquisizione di competenze specifiche o relative a particolari aspetti tecnici. La certificazione viene interpretata come un costo e l'onere di acquisirla viene lasciato in capo al lavoratore.

4.3 Conclusioni

In questo capitolo viene dato spazio ai bisogni formativi intercettati da Fondimpresa, sulla base dell'analisi dei dati correlata a quanto rilevato attraverso il *Focus group* con gli *stakeholders* regionali (rappresentanti delle parti sociali, operatori della formazione coinvolti direttamente nell'implementazione dei Piani formativi e rappresentanti della Regione) e le testimonianze raccolte, oltre che grazie a studi e ricerche realizzati in questi anni a livello regionale. Tali approfondimenti sono stati necessari per mettere meglio a fuoco e in qualche modo validare l'interpretazione del ruolo che Fondimpresa ha avuto nel panorama regionale della formazione continua e dei bisogni intercettati e soddisfatti dal Fondo stesso, per come emergevano dall'analisi dei contenuti della formazione aziendale, finanziata in Friuli Venezia Giulia nel 2014 e nel 2015 attraverso Fondimpresa.

Si è pertanto proceduto all'interpretazione e alla valutazione delle risultanze nella loro coerenza rispetto alle tendenze in atto, lasciando al capitolo successivo il compito di delineare gli spazi ancora non coperti, o non sufficientemente coperti, e possibili linee d'azione futura per il Fondo. Gli interventi formativi sono stati esaminati in base ad alcune variabili, considerando il settore economico e le dimensioni aziendali, oltre alle caratteristiche dei lavoratori avviati in formazione.

L'analisi ha permesso di cogliere alcune tendenze di fondo, mentre la natura degli indicatori rende difficile individuare più precisamente il livello e le caratteristiche delle competenze focalizzate dai corsi, e tanto meno consente di dire in quale misura i bisogni espliciti di formazione intercettati dal Fondo siano effettivamente connessi all'implementazione di strategie competitive delle imprese o alla mera necessità di soddisfare esigenze elementari di adeguamento delle risorse umane a vincoli esogeni (disposti ad esempio da normative e procedure obbligatorie). Poco, infatti, è dato comprendere, coi dati a disposizione, delle motivazioni di questi interventi e, quindi, dei bisogni dettagliati che intercettano.

A livello di indicatori del fabbisogno intercettato, si sono prese in considerazione le ore di formazione erogate per tematiche formative, unitamente alle imprese per classi dimensionali e Sezioni Ateco e ai lavoratori per tipologia contrattuale, inquadramento professionale, genere e fasce d'età. L'obiettivo che ci si prefigge quindi è quello di qualificare l'intervento di Fondimpresa, cogliendone le aree prioritarie, e soffermandosi in particolare su quanto emerge dal Conto Formazione e dal Conto di Sistema nell'arco temporale compreso tra 2014 e 2015, in continuità dal 2013.

Un primo aspetto significativo da evidenziare riguarda il leggero aumento generale a livello quantitativo di ore erogate nel triennio 2013/2015 nel CS, a fronte di una diminuzione di quelle del CF. Questo fenomeno si può interpretare alla luce dell'esaurimento delle risorse del CF, al quale le imprese fanno fronte cercando di usare il CS per soddisfare le loro esigenze esplicite primarie. Lo strumento più efficiente per rispondere alle esigenze e ai fabbisogni delle imprese è considerato ancora il Conto Formazione. Da un lato, quindi, il valore orientativo del CS perde di peso, mentre dall'altro l'insieme dei due Conti rende l'idea dei bisogni intercettati da Fondimpresa, che si differenziano molto a seconda delle dimensioni di impresa (mentre appare eterogenea la situazione a livello settoriale).

I dati, infatti, evidenziano come i bisogni esplicitati dalle imprese varino al variare della dimensione aziendale e delle categorie dei lavoratori coinvolti. Come nel 2013, la percentuale di ore erogate attra-

verso il CF nel 2015 in assoluto maggiore riguarda le piccole imprese, a differenza del 2014 che guarda alle grandissime, ma con tematiche differenti: per il CF del 2013 troviamo Impatto ambientale (96,3%), nel 2015 Contabilità (60,24%). Le piccole imprese friulane, caratteristiche del territorio regionale, nel triennio vedono crescere lo spazio operativo del CS di Fondimpresa, mentre vedono diminuire in maniera rilevante quello del CF, in linea con la contrazione delle risorse del CF e il conseguente recupero delle necessità formative attraverso il CS. Riguardo alle tematiche, il CF di cui hanno beneficiato le piccole imprese si connota di caratteristiche formative di tipo impiegatizio, mentre quello delle grandissime resta ancorato a tematiche tecnico-professionali. L'attenzione pare quindi cambiata. Nel CS, invece, le piccole imprese si formano soprattutto in materie tradizionali come Lingue e Lavoro in ufficio, mentre poco viene riservato alle grandissime imprese, addirittura assenti nel 2013 dal CS.

Considerando per le imprese il particolare delle sezioni Ateco coinvolte, si coglie una eterogeneità nella correlazione tra macrovoci e tematiche e quindi tra settori economici e la relativa formazione. Fondamentalmente si fa principale riferimento all'Industria e soprattutto ai comparti tradizionali.

I lavoratori con contratti stabili sono sempre quelli che beneficiano della maggiore formazione in tutte le tematiche. Passando alle qualifiche professionali dei lavoratori coinvolti e correlandole alle tematiche formative, emerge la predominanza generalizzata dei bisogni in tema di Lavoro in ufficio, Contabilità e Lingue per gli Impiegati amministrativi, e di una formazione più tecnica e obbligatoria per gli Operai qualificati, figure queste entrambe prevalenti nella loro presenza nei due Conti. Nel complesso del triennio nel CF la tematica della Sicurezza sul lavoro è ancora molto presente in tutte le qualifiche professionali, seppur ancora prevalente soprattutto nelle figure amministrative ed operaie.

I dati evidenziano come i Conti siano utilizzati per rispondere a bisogni molto articolati e differenziati. Tuttavia alcune aree appaiono in assoluto privilegiate: Tecniche di produzione nel CS e Impatto ambientale nel CF nel 2013 lasciano il posto a Sicurezza sul lavoro nel CF e Gestione aziendale nel CS nel biennio successivo. Altri ambiti, caratterizzati da una pluralità di interventi specifici, registrano una certa concentrazione di interventi, e in primo luogo l'ambito delle formazioni finalizzate a rafforzare le Abilità personali o *soft skills* e quello delle tematiche formative "classiche", come Lingue, che risultano ben presenti nei due canali, a dimostrazione di come tra i bisogni espliciti intercettati da Fondimpresa sia ancora forte il peso di esigenze basilari, come quelle legate all'alfabetizzazione digitale, alla digitalizzazione dei processi e del controllo, alla capacità di stare sui mercati internazionali, ma altresì forte sia l'intento di una maggiore e più avanzata specializzazione.

Per contro Fondimpresa intercetta meno fabbisogni che in Friuli Venezia Giulia paiono essere stati soddisfatti ricorrendo in anni recenti ai fondi regionali: scarsamente presente appare la formazione riguardante l'Informatica e la Gestione aziendale, anche se questi contenuti rappresentano una priorità per le figure in ingresso (Apprendisti) rispettivamente nel CS e nel CF.

L'indagine sviluppata evidenzia quindi una domanda del sistema delle imprese ancora piuttosto ancorata a esigenze elementari, in parte prodotte da spinte regolamentari e culturali, solo in parte legate alla necessità di recuperare ritardi pesanti sul piano della digitalizzazione, della capacità di stare sui mercati esteri, della capacità di gestire le tensioni organizzative in modo più strutturato e in una fase di turbolenza costante, ma anche un tentativo di fare un salto di qualità e di spingersi su terreni più avanzati e sofisticati.

Al di là della coerenza dei contenuti formativi prevalenti dei corsi rispetto alle effettive urgenze, sulla quale appare difficile per i testimoni sentiti pronunciarsi, i pareri raccolti evidenziano la capacità del Fondo di incrementare il numero di aziende coinvolte nella formazione continua, di penetrare nel territorio, di sostituire le risorse sempre minori messe a disposizione dalla Regione. Proponendo (soprattutto attraverso gli Avvisi del Conto di Sistema) tematiche formative collegate all'innovazione e competitività, Fondimpresa avrebbe il merito di contribuire ad ampliare l'area dei bisogni formativi espliciti.

A questo proposito emerge comunque la possibilità di sviluppi e coinvolgimenti ulteriori, con uno spazio operativo ampliabile su cui andare ad incidere³⁸.

Punti critici concernono in questo contesto complessivamente positivo proprio la dimensione ancora quantitativamente limitata dell'impegno delle imprese all'utilizzo dei Fondi (meno del 30% delle aderenti a Fondimpresa risulta utilizzatrice di CF o CS) e la correlazione non sempre evidente tra uso dei medesimi e scelte strategiche di investimento e riposizionamento competitivo. Sul primo versante diversi fattori sembrano ostacolare l'utilizzo delle risorse: una grande presenza di micro imprese e aziende che non hanno facilità a utilizzare la formazione, la complessità e la lentezza di utilizzo del CS, i primi segnali di rallentamento del CF, legati soprattutto all'esaurirsi delle risorse. Sul secondo versante emerge una certa arretratezza del sistema delle imprese regionali: mancano competenze manageriali e una cultura imprenditoriale rinnovata, si fa fatica a modernizzare le formule organizzative.

Tutto questo quadro va contestualizzato: l'economia regionale resta ancorata ad alcuni motori tradizionali quali il manifatturiero e le costruzioni, specializzata settorialmente e territorialmente, e sempre più terzariizzata. Nel 2014, e in particolar modo nel 2015, il tessuto economico produttivo del Friuli Venezia Giulia mostra alcuni segnali di rallentamento della crisi iniziata nel 2008 (incrementi di fatturato, valore aggiunto ed esportazioni, debole ripresa dell'occupazione, allentamento del ricorso agli ammortizzatori sociali), che non risultano tuttavia indicativi di un superamento delle difficoltà e di una ripresa a tutti gli effetti; il sistema dimostra una bassa resilienza e una scarsa capacità di rinnovarsi e riposizionarsi nello scenario interno e internazionale. Pesano sul piano del mercato del lavoro gli alti tassi di disoccupazione, soprattutto giovanile, e l'invecchiamento delle risorse umane in azienda. Questo si riscontra anche nella formazione di Fondimpresa, nella quale gli *Over 65* non raggiungono mai l'1% delle ore erogate, né nel 2014 né nel 2015, con una situazione di poco peggiore di quella dei giovani che non raggiungono comunque mai il 2% delle ore in alcuna tematica formativa proposta. La componente femminile risulta coinvolta solo marginalmente nella formazione continua, anche in quei comparti in cui la sua presenza è più alta in termini di occupazione.

In questo scenario, la richiesta di svolgere attività di aggiornamento e qualificazione del personale interno si concentra nelle aziende di maggiori dimensioni, che a fronte di una limitatezza delle risorse provenienti dal Conto Formazione attingono finanziamenti dal Conto di Sistema e dagli strumenti messi a disposizione da altri fondi pubblici (L. 236/93, L. 53/2000 e FSE).

In FVG è mancata un'integrazione tra le politiche regionali e quelle dei fondi interprofessionali, mentre sarebbe stata auspicabile una maggior complementarietà, soprattutto in tema di aggiornamento continuo e permanente. La promozione dell'innovazione da parte di Fondimpresa e l'introduzione di metodologie didattiche che possano superare una formazione tradizionale hanno incoraggiato le imprese virtuose a proseguire su questa strada e a progettare, accanto a corsi più generali e base, interventi su tematiche più avanzate.

³⁸ Confr. par. 1.2 Imprese aderenti.

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

5.1 Nota introduttiva

Dopo aver considerato il ruolo rilevante che la formazione finanziata da Fondimpresa ha acquisito in Friuli Venezia Giulia nel 2014 e 2015 raggiungendo i settori industriali portanti del contesto economico-produttivo locale, per comprendere in maniera esauriente l'ulteriore peso e importanza che il Fondo può ancora assumere per la formazione continua dei lavoratori, nel presente capitolo analizziamo i cosiddetti fabbisogni formativi "inespressi" alla luce delle dinamiche economiche e delle sfide competitive che si stanno affermando su scala globale e con cui devono misurarsi le imprese regionali. Accanto cioè agli ambiti di potenziale copertura che si aprono con l'esaurimento delle risorse provenienti dalle Leggi 236/93 e 53/2000 e il ridimensionamento di quelle previste dalla nuova programmazione 2014-2020 del Fondo Sociale Europeo, per Fondimpresa si prospetta la possibilità di stimolare e di rispondere a nuove esigenze emergenti dal mondo delle imprese e del lavoro.

Nelle pagine che seguono poniamo l'attenzione quindi sullo scenario competitivo determinato dall'innovazione spinta di prodotti e processi, cui il sistema FVG mostra di partecipare poco e in modo ricollegabile a singoli casi imprenditoriali, sui bisogni potenziali generati da questa nuova "rivoluzione industriale", che delinea competenze e abilità prima sconosciute o profondamente rinnovate, e sulle esigenze di occupabilità dei lavoratori che emergono soltanto in maniera limitata dall'utilizzo del Fondo.

Prima di addentrarci tuttavia nell'analisi e nella discussione dei risultati emersi dall'esame della recente letteratura socioeconomica sulle tendenze in atto, dal *Focus group* rivolto a *stakeholders* e parti sociali e da una serie di interviste ad esperti conoscitori del sistema imprenditoriale locale, del mondo della formazione e dell'economia regionale, va fatta una breve riflessione introduttiva sul concetto di fabbisogno "inespresso"³⁹, che ci aiuta a chiarire l'accezione che abbiamo dato al termine, al fine di delimitare il terreno di indagine e precisare gli obiettivi della rilevazione.

Sicuramente un bisogno "inespresso" è una potenziale esigenza di rafforzamento o adeguamento delle competenze, suggerita dall'evoluzione delle strategie competitive delle imprese (o anche dall'esclusione di componenti della forza lavoro dall'occupazione, a causa della carenza di qualificazione e *skills*), che non viene intercettata dalle offerte formative esistenti. In questo campo rientrano anche tutti quei bisogni ricollegabili alla necessità di anticipare le esigenze di competenza che saranno prodotte da processi di innovazione più radicali, partecipando ai quali le imprese regionali potrebbero riagganciare un sentiero di sviluppo strategico. D'altro canto è importante distinguere tra bisogni intercettati e non intercettati e bisogni che non trovano espressione. Il fatto che un bisogno possa essere o non essere stato intercettato da Fondimpresa rimanda a una pluralità di ragioni. Esso potrebbe essere stato soddisfatto dalle imprese utilizzando canali diversi (dall'accesso al mercato esterno del lavoro allo sviluppo di percorsi di apprendimento *on the job*, dalla formazione direttamente finanziata dall'impresa all'utilizzo di fonti diverse di finanziamento); potrebbe in alternativa essere stato ignorato, in quanto non considerato prioritario o semplicemente per mancanza di consapevolezza.

³⁹ Riflessione che risponde alle Indicazioni operative di Fondimpresa per la redazione dei Rapporti Territoriali e riprende quanto già presente nel precedente rapporto, sintetizzato e integrato da alcune considerazioni riguardanti la collocazione dell'evoluzione in atto in Friuli Venezia Giulia in riferimento alle macro-tendenze e scenari competitivi che si stanno affermando su scala globale. Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Fondimpresa - Sistema Stabile di rilevazione e valutazione degli interventi finanziati (a cura di Bednarz F., Bianchi F., Sivilotti B. - gruppo tecnico di monitoraggio valutativo AT Friuli Venezia Giulia) (2015) *Rapporto Regionale Friuli Venezia Giulia 2013*.

Vi sono diversi motivi per i quali un fabbisogno non determina l'accesso ai finanziamenti:

- 1) pur essendoci consapevolezza del problema, lo stesso viene affrontato in altri modi, anche in conseguenza delle difficoltà di utilizzo delle risorse messe a disposizione da Fondimpresa per soddisfarlo,
- 2) il fabbisogno non viene colto e quindi non viene espresso da parte delle aziende (che non organizzano o promuovono formazione in quell'ambito),
- 3) il bisogno proviene, esplicitamente o implicitamente, da una parte (i lavoratori) che non ha voce e rappresentanza per esprimerlo (nonostante l'azione dei Fondi sia formalmente regolata dalla bilateralità).

Nella nostra analisi, riprendendo l'approccio già seguito nel precedente rapporto, abbiamo cercato di comprendere in primo luogo se diversi fabbisogni avessero trovato risposta attraverso altri canali, considerando dunque i bisogni intercettati dall'insieme dei fondi regionali, europei e interprofessionali (pur sapendo che non si trattava di operazione semplice, in assenza di basi statistiche omogenee). Allo stesso modo abbiamo tentato di verificare in quale misura le stesse imprese avessero investito autonomamente nel capitale umano senza accedere a finanziamenti. Si tratta dunque di cogliere spazi potenziali di sviluppo dell'azione dei fondi, ma anche di evitare il rischio di una lettura ridondante dei bisogni inespressi. Sul versante dei bisogni che potremmo definire senza voce e rappresentanza abbiamo cercato di evidenziare bisogni potenzialmente riconducibili a esigenze di recupero della qualificazione e miglioramento dell'occupabilità provenienti dai lavoratori, soprattutto da quelle aree che meno accedono alle azioni formative finanziate da Fondimpresa.

La rilevazione di un fabbisogno inespresso richiede in ogni caso uno sforzo analitico che implica l'individuazione dell'insieme dei bisogni di competenza che saranno determinati dall'evoluzione in atto. Tale obiettivo è stato perseguito integrando i dati quantitativi con un'analisi qualitativa condotta ricorrendo a una pluralità di fonti:

- la letteratura recente, che si è soffermata sulle tendenze all'innovazione emergenti a livello globale, e gli studi che hanno focalizzato le sfide con cui deve misurarsi il tessuto produttivo del Friuli Venezia Giulia,
- dall'altro lato, i risultati delle interviste strutturate a esperti e testimoni privilegiati, realizzate a complemento di quanto emergeva dal *Focus group* rivolto a *stakeholders* e parti sociali.

5.2 Analisi dei fabbisogni formativi inespressi

Dalle interviste, come dalla letteratura, sono emersi chiari indicatori dell'esistenza di fabbisogni inespressi, che potrebbero aprire nuovi spazi di intervento a Fondimpresa: pensiamo alla grave perdita di competitività delle imprese regionali, e alla scarsa resilienza dimostrata dalla struttura socio-economica a fronte della congiuntura avviatasi nel 2008, e a quanto l'imbocco di percorsi di innovazione sarebbe determinante al fine di far realmente uscire il sistema dalla crisi. È in quest'ambito che vanno identificati nuovi ruoli professionali e competenze, rifacendosi a quanto messo in luce da studi e testimonianze. Pensiamo, d'altro canto, al chiaro legame tra mancato accesso alla formazione e processi di esclusione dal mercato del lavoro (o marginalizzazione professionale) che emerge anche considerando il profilo delle persone che hanno usufruito in questi anni delle misure di accompagnamento al lavoro, ai fenomeni di “*skills mismatch*” e “*shortage*” segnalati da diverse testimonianze o alle necessità evidenziate dagli attori che non si traducono in azioni (a causa dell'inadeguatezza dei dispositivi).

La recente letteratura mette in luce i *macro-trend* dell'innovazione cui nemmeno il nostro contesto di analisi è ovviamente avulso. **La digitalizzazione** sempre più spinta di prodotti, servizi e processi di lavoro,

soprattutto riferita a compiti standardizzabili, basati su procedure, protocolli e *routine*, rappresenta ormai una prospettiva ineludibile nell'innovazione industriale (dove l'automazione è una realtà in molte piccole e medie imprese), ma è una realtà emergente soprattutto nel lavoro di ufficio e nelle attività libero professionali e finanziarie. Essa investe aree che ne sembravano immuni, come i compiti legati alla comunicazione e alla relazione; in questo senso, *Watson*, applicativo che permette di gestire usando la tecnica delle FAQ sistemi complessi di risposta automatica ai clienti, oggi gestiti attraverso *Call Center*, rappresenta un ottimo esempio di vera rivoluzione potenziale. La digitalizzazione è alla base di fenomeni che segnano lo scenario dei prossimi decenni:

- **Pavanzata del modello industriale 4.0:** il concetto si riferisce allo sviluppo di sistemi integrati di ICT e elettromeccanica dove le macchine risultano collegate tra loro (dalla fase di progettazione al *manufacturing*) e sono in grado di autoapprendere, pianificare e gestire i processi. Il lavoro umano viene a collocarsi in posizioni interstiziali di supporto logistico, e poi nelle posizioni più alte di regolazione e manutenzione dei sistemi. Non possiamo non riflettere su cosa implichi questo in termini di riprogettazione dei profili di qualificazione, di anticipazione dei fabbisogni di competenza del futuro e di ripensamento della formazione continua.
- **Lo sviluppo della produzione attraverso stampanti 3D:** le stampanti 3D sono strumenti di produzione digitali che lavorano sulla base di disegni e immagini acquisite attraverso scanner 3D, utilizzando il principio dell'addizione di materiale come le stampanti 2D usano l'inchiostro per riprodurre un'immagine bidimensionale. Questo sistema di produzione consente potenzialmente di realizzare semilavorati e prodotti *on demand*, agendo direttamente presso il cliente. Si tratta di una tecnologia ancora sperimentale, ma che in dieci anni potrebbe cambiare radicalmente le filiere di fornitura e riportare in Europa interi ambiti di produzione oggi esternalizzati; questo potrebbe determinare un cambiamento della domanda di lavoro e un recupero dell'occupazione manifatturiera, ma offre anche nuove possibilità di fare impresa.
- **L'avvento dei modelli di *decision making* e *management* strategico basati sui *Big data*:** l'aumento della capacità di elaborazione di grandi masse di dati per prevedere e per gestire processi sta rivoluzionando i mercati e determina lo sviluppo di sistemi evoluti di *business intelligence*; i *Big Data* sono fondamentali in alcuni processi, legati all'esplorazione dei mercati, al *test* di prodotti (per esempio, nell'ambito della fabbricazione di articoli biomedicali), al controllo di processo, alla gestione della finanza (pensiamo al ruolo dei RoboAdvidors nella finanza, e all'integrazione tra gestione digitale dei *big data* e attività di consulenza, che si rende necessaria laddove l'intervento umano nelle scelte strategiche non è sostituibile dall'automatismo degli algoritmi, incapaci di pensiero laterale e creativo). Anche in questo caso con l'emersione di nuovi profili di competenza e di conseguenti ricadute nella formazione continua dei lavoratori (anche in ingresso).
- **L'evoluzione della didattica nel segno dell'*EdTech*:** nuovi modelli educativi supportati da tecnologie, che producono nuove forme di *business* legate alla formazione e che nel contempo rivoluzionano il modo di fare formazione.
- In generale infine, l'innovazione dei processi produttivi e dei prodotti resa possibile **dalla miniaturizzazione e dalle nanotecnologie**, che già trovano applicazione nella chirurgia, nella telecomunicazione, nei sistemi intelligenti di guida e comunicazione, etc.

Molti dei *trend* ricordati si ricollegano al ruolo delle **start up innovative**, che nascono da portatori di piccole innovazioni intelligenti, non per forza di cose legate a processi complessi di ricerca e sviluppo, ma piuttosto alla capacità di cogliere bisogni emergenti di prodotto e servizio, potenzialità del digitale e valorizzazione di prodotti anche tradizionali (vedi l'esempio di *Blips*, piccola *start up* che ha messo in produzione lenti di plastica, applicabili alle fotocamere *smartphone*, che le trasformano in microscopi, per

diagnosi a distanza e trasmissione dati; oppure i molti esempi di imprese artigiane che hanno introdotto nelle aziende il *digital manufacturing* e la commercializzazione dei propri prodotti via *web*⁴⁰). Si tratta di tendenze che per molti aspetti rendono il futuro scarsamente prevedibile alla luce di macro indicatori quantitativi, come già accennato parlando dei processi di innovazione generati dal basso dalla *share economy*. A questo proposito, va infatti ricordato che forse nessuno poteva prevedere l'impatto sul mercato turistico di *network* sociali come *AirBnb*, rimanendo ancorato alla lettura dei dati storici di evoluzione della domanda e dell'offerta di servizi turistici.

Per quanto riguarda il Friuli Venezia Giulia, le tendenze in atto sono ancora a livello di mondo accademico e di centri di ricerca, come nel caso dell'articolazione regionale del progetto *Industry 4.0* del Nordest o il progetto di stampa 3D per i metalli del Laboratorio di mecatronica avanzata (Lama FVG) che mira al passaggio dall'anima operativa prototipale a quella produttiva. Anche se non mancano piccole e sparse realtà, quali Lima Corporate che opera nel campo della produzione medica o la prima impresa in Italia che utilizza la grande mole dei *big data* a supporto delle PMI e della loro espansione nei mercati. Un terreno ancora fertile che necessita di supporti anche formativi per ulteriori sviluppi.

I *trend* innovativi rimandano a loro volta a processi evolutivi che determinano la cancellazione o il ridimensionamento di alcuni spazi professionali, mettono in moto opportunità in cui è l'offerta di lavoro a poter recitare un ruolo di protagonista attivo nella creazione di nuove figure professionali. In generale vi è convergenza nel dire che la domanda di lavoro tende ad evolversi "a clessidra", offrendo spazi ai livelli più bassi della scala professionale e salariale (lavori di servizio industriale e alle persone, non sostituibili dall'automazione) e a quelli più elevati, con una forte compressione dei bisogni nell'area a medio contenuto professionale, dove hanno tradizionalmente trovato sbocco le persone qualificate a svolgere lavori proceduralizzati. Sono questi lavori, nell'industria come ormai anche nel terziario, ad essere i più facilmente rimpiazzabili dall'automazione e dalla digitalizzazione dei processi. Sullo sfondo un incremento costante, anche ai livelli bassi della scala, delle competenze di base – cognitive ma anche sociali e personali – richieste a chi opera, dovendo misurarsi con una maggiore intensità relazionale dei compiti e con sistemi di istruzione e *reporting* basati su testi, interfaccia numeriche e digitali.

Dall'altro lato, le tendenze in atto producono l'emersione di nuove competenze strategiche, rilevate dalla letteratura, quali:

- il pensiero critico, analitico e capace di ideare soluzioni innovative, analizzando e combinando dati e fattori e mettendo in valore l'*output* dei processi digitalizzati,
- la capacità di cooperare in *team* complessi,
- l'intelligenza emotiva e la capacità di confrontarsi con nuove sfide etiche,
- la capacità di *problem setting* e *problem solving* laterale e creativo (il porsi le domande giuste, che nessuna macchina saprà mai porsi, al posto del saper eseguire e rispondere in accordo a procedure, che è una competenza alla portata delle macchine auto-apprendenti),
- l'uso avanzato del *web* nella gestione dati e nella trasmissione di informazioni multimediali.

Si delineano in altre parole competenze professionali legate alle strategie di innovazione del prodotto e del processo, ma anche alle scelte che l'impresa deve fare sul piano organizzativo e commerciale. Competenze che riguardano per esempio il *design* industriale, dove il progettista collabora con la prototipazione e l'ingegnerizzazione prima di passare alla produzione di serie (che deve perciò acquisire conoscenze riguardanti i sistemi *Computer Aided Engineering*, i calcoli e le simulazioni, i criteri di fattibilità eco-

⁴⁰ Per ulteriori approfondimenti si rimanda ai casi esemplari di imprese artigiane italiane produttrici di automobili su misura e che hanno applicato le nuove tecnologie digitali nel campo del tessile, del legno-arredo e dell'alimentare riportati in Micelli S. (2016) *Fare è innovare. Il nuovo lavoro artigiano*, Bologna, Il Mulino.

nomica e reddituale dei prodotti), la programmazione del *manufacturing* (per cui sono necessarie competenze di “modellazione dei solidi” integrate con conoscenze sui movimenti macchina, sul riconoscimento delle forme, la gestione delle tolleranze per rispondere con crescente produttività all’evoluzione delle macchine CNC e dei centri di lavoro), la gestione della logistica (secondo i modelli di *lean production* e di *just in time* per la riduzione delle scorte e dei costi) e il *marketing* strategico (funzionale al posizionamento dell’azienda per valorizzarne i vantaggi competitivi rispetto ai concorrenti e per rispondere alle esigenze di qualità e di servizio di specifici *target*)⁴¹.

Si tratta di aree che pongono in prospettiva una sfida per l’offerta formativa, soprattutto in termini di rinnovamento delle forme e delle modalità di erogazione della formazione che comportano un maggior coinvolgimento delle aziende nella predisposizione dei percorsi di aggiornamento dei propri lavoratori. Sono questi gli spazi cioè entro i quali vanno individuati i bisogni inespressi e comunque colti solo in parte dal sistema regionale, cui Fondimpresa potrebbe rivolgere la sua attenzione al fine di sensibilizzare le imprese e renderle capaci di anticipare i processi evolutivi in atto.

5.3 Rilevanza dei fabbisogni formativi inespressi

Le macro tendenze evolutive sommariamente ricordate costituiscono un *background* comune di opportunità e minacce, che vanno lette prestando attenzione tanto al contesto competitivo, e al posizionamento della regione nello scenario dell’economia nazionale e internazionale, che al livello di consapevolezza degli attori. Sta nella capacità delle imprese, e degli *stakeholder*, cogliere e interpretare gli elementi di complessità indotti dall’innovazione e il fattore che può influenzare velocità e intensità dei processi di cambiamento, oltre che le risposte che potranno essere date ai problemi di adeguamento delle competenze. Vi è un legame fondamentale tra consapevolezza anticipatoria del futuro e possibilità di cogliere e portare in superficie i bisogni che oggi appaiono inespressi, non colti, non dotati di voce e rappresentanza.

L’indagine di terreno porta a confermare come attualmente i fabbisogni intercettati da Fondimpresa siano in buona parte quelli intercettati anche dai fondi regionali, sebbene una certa complementarità di indirizzi emerga dall’analisi dei dati. I bisogni intercettati sono nel complesso quelli espressi dalle imprese, grazie alla loro consapevolezza (che orienta le politiche di gestione delle risorse umane) o anche grazie al lavoro di convincimento e promozione svolto da agenzie esterne, come i fornitori di beni strumentali e di consulenza che offrono la formazione in accompagnamento alla vendita di beni e servizi, e al *marketing* delle offerte formative promosso da enti formativi e agenzie specializzate cui molte aziende affidano la gestione del Conto Formazione e soprattutto dei Piani del Conto di Sistema. Molti dei bisogni intercettati appaiono indotti dall’evoluzione di sensibilità, culture, norme che inducono comportamenti necessari, come nel caso della sicurezza e salute, della sostenibilità e degli impatti ambientali, della qualità come strumento di *marketing* e accesso ai mercati.

I bisogni non intercettati da Fondimpresa si possono a loro volta distinguere in bisogni intercettati da altri fondi (che non ci interessano in via prioritaria, e non rappresentano bisogni inespressi), bisogni “non esplicitati” perché derivanti da processi evolutivi di cui vi è scarsa consapevolezza e bisogni “invisibili” (ad esempio quelli dei lavoratori svantaggiati nell’accesso e utilizzo dei Fondi, come donne, immigrati, giovani, *over 50*, dipendenti delle micro-imprese...); solamente le due ultime categorie dovreb-

⁴¹ Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Cantalupi M., Guglielmin A. (2015) *Fabbisogni di competenze ed evoluzione delle strategie delle imprese del distretto COMET* in Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Servizio Osservatorio mercato del lavoro (2015) *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2015*, Milano, F. Angeli.

bero essere utilizzate per parlare di bisogni “inespressi” che offrono spazi di sviluppo importanti (e non meramente “concorrenziali”) a Fondimpresa, per incrementare l’efficacia e pertinenza del suo intervento. Questa distinzione, utile nell’economia dell’esposizione, va tuttavia presa con le molle, poiché molti dei bisogni appartenenti alle due categorie sono intrecciati tra loro, e andrebbero affrontati in una logica integrata di intervento.

Se consideriamo i bisogni “non esplicitati”, la gran parte va ricollegata all’ancor modesta presenza in Friuli Venezia Giulia di processi di innovazione strategica (che andrebbero rintracciati attraverso ricostruzione di casi studio aziendali) e alla carenza di consapevolezza e di attenzione delle imprese nei confronti di strategie di rilancio competitivo di lungo termine e ampio respiro (segnalata anche dal *trend* negativo degli investimenti). La perdita di competitività del sistema industriale locale, alle prese con una profonda trasformazione dei modelli di *business* che permettono di stare sui mercati globali, si traduce in un potenziale di bisogni formativi da coprire ampio, ma difficile da far emergere.

L’evoluzione dello scenario competitivo evidenzia la necessità di una modernizzazione e di un riposizionamento strategico del tessuto industriale fatto di piccole e medio piccole aziende raggruppate nei consorzi industriali, identificati dalla politica regionale come fulcro dello sviluppo nel supportare il manifatturiero (anche con investimenti in formazione)⁴². Tali imprese dovrebbero andare oltre la dimensione dell’internazionalizzazione improvvisata dei mercati di sbocco (attuata magari da terzista, confidando in un paio di commerciali con un’infarinatura linguistica), ed essere capaci di valorizzare prodotti e servizi di nicchia, processi innovativi e *label* di qualità. Formule interessanti sono quelle che coniugano “*green*”, sostenibilità, bassi impatti ambientali, controllo e riduzione dei costi.

In termini formativi questo significa supportare uno *shifting* concettuale, che è alla base del passaggio dalla logica dei distretti e dei *cluster* (caratterizzati dall’appartenenza territoriale e settoriale delle aziende) all’**approccio intersettoriale**, all’interno del quale si colloca il *business*. Si tratta di costruire capacità di analisi, posizionamento e interfaccia tra figure che appartengono a diversi settori e portano diverse identità professionali (esemplare il caso del progettista contoterzista che deve collaborare con il committente per lo sviluppo dei prodotti). Questo tipo di approccio viene suggerito anche per identificare competenze e bisogni distintivi di competenza, che nascono proprio dalla realtà intersettoriale (e come tali potrebbero essere utilizzati per progettare interventi sovraziendali).

Lavorare a livello di consorzi industriali, come centri di competenza per innovazione e scambio, e sensibilizzazione delle imprese (senza deleghe a consulenti improvvisati) potrebbe supportare la costruzione di competenze a seconda delle specializzazioni emergenti nei contesti geografici e settoriali e andare oltre⁴³; ogni consorzio ha al suo interno imprese portatrici di competenze specifiche che vanno analizzate e formate, in stretta connessione con l’esperienza lavorativa e organizzativa dei soggetti coinvolti; l’approccio intersettoriale renderebbe anche coerente una penetrazione di Fondimpresa in ambiti entro i quali attualmente cerca di espandersi al di fuori di una strategia coerente, e potrebbe essere favorito da un utilizzo conseguente dei Piani formativi di Conto di Sistema.

L’evoluzione dello scenario competitivo fa emergere inoltre la necessità di maggiori **competenze nel gestire l’informazione e la conoscenza**, riferibili ormai a mercati globali e caratterizzati da grande variabilità e volatilità. Competenze di questa natura sono necessarie a livello manageriale ma anche di

⁴² Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica (2014) *Rilancimpresa. Gestire la crisi e rilanciare il manifatturiero*, http://www.regione.fvg.it/rafvig/export/sites/default/RAFVG/economia-imprese/industria/FOGLIA352/allegati/Piano_sviluppo_settore_industriale_2.10.14.pdf.

⁴³ Facciamo riferimento in particolare alle indagini promosse sul tema dell’innovazione e della ricerca dall’Agenzia del Lavoro (Libro Bianco della ricerca e dell’Innovazione, Agenzia del Lavoro, 2014).

quadri e lavoratori che operano nel ciclo produttivo e nell'area *marketing* e commerciale, sempre più interconnesse; gestire l'informazione significa capacità di gestire sistemi formali di scambio e comunicazione, che si fondano sulla documentazione dei processi e degli *output* (resa possibile dalla digitalizzazione e dai *Big Data*); siamo alla base della "*lean production*", ma senza queste competenze di base difficilmente si ha riqualificazione organizzativa.

La necessità per le imprese di muoversi nella variabilità costante dei mercati richiama la necessità di formazioni rivolte alle figure, il più delle volte trasversali (e spesso coincidenti con l'imprenditore), che operano nelle PMI nella **conduzione dell'impresa**: nel campo del *marketing* strategico, della gestione finanziaria globale, dell'accesso e gestione dell'informazione. A questo livello emergono bisogni poco o per nulla intercettati di formazione plurilinguistica e di conoscenze base nel commercio internazionale, che nel caso della meccanica strumentale e dell'impiantistica riguardano le complesse fasi di consegna e collaudo degli impianti e delle macchine (presidio della fase di consegna, della soluzione di problemi elettronici e meccanici che dovessero insorgere nella messa in esercizio, della formazione del personale che dovrà gestire l'impianto), e quando consideriamo il *trading* e la contrattualizzazione, indipendentemente dai settori, questi concernono la gestione finanziaria, il *rating* dell'affidabilità delle aziende clienti e/o committenti, la negoziazione in un contesto di diversità culturale. In questo ambito non mancano le offerte, ma piuttosto si pone il problema dell'indirizzo: formazioni di questo tipo sarebbero la sede perfetta per costruire team, visione comune, capacità di relazione (ambiti in cui gli interventi appaiono molti, ma spesso atomizzati).

A tutti i livelli serve poi una **visione completa e complessa del processo produttivo** entro il quale si è inseriti, sia esso interno a una singola impresa sia condiviso tra aziende "madri" e contoterzisti; si tratta di una conoscenza preliminare al fine di posizionarsi nei processi come clienti e fornitori (tema oggetto di numerose formazioni). Questo ha a che fare con la capacità "integrativa" dei soggetti, con la loro competenza a cogliere le interconnessioni esistenti nei sistemi tra ruoli e diversi "specialismi"; gran parte dell'innovazione organizzativa poggia su questo presupposto, ma spesso le formazioni di accompagnamento già oggi messe in campo non colgono la rilevanza della visione complessiva come base per il miglioramento continuo dei processi (esempi eccellenti di formazione in questo campo si trovano nelle esperienze tedesche di riqualifica del sistema duale, ove si portano i giovani in formazione a riflettere sul loro operato in un'ottica globale e sistemica).

Da ultimo, sul piano dei bisogni "non esplicitati" va osservato che vi è un ritardo evidente nelle imprese regionali sul versante della digitalizzazione, e ancor più rispetto allo sviluppo di **tecnologie embedded in processi e prodotti** (elettronica e logiche programmabili, che permettono il funzionamento di macchine e impianti, e determinano l'emergere di competenze meccatroniche) come all'**utilizzo avanzato del Web e dell'E-commerce**. Quest'ultimo campo di intervento potrebbe offrire, a detta di alcuni⁴⁴, prospettive importanti di inserimento ai giovani, se affrontato con offerte formative legate all'esperienza di lavoro, rivolte a mettere in valore e orientare in modo produttivo competenze e attitudini al lavoro creativo, spesso conseguenti a un'istruzione di base generalista, che oggi non trovano sbocco.

Attualmente Fondimpresa intercetta bisogni differenziati di formazione nel campo delle nuove tecnologie, ma in prevalenza ancora bisogni di base o collegati all'utilizzo di *software* polivalenti per l'*office automation* (a dire il vero in modo fondato, considerato il sottoutilizzo delle potenzialità di *software* tradizionali come *Excel*, che si manifesta in molte aziende). Frequente è anche la formazione all'uso di *software* gestionali e di supporto al disegno e alla progettazione, mentre appare marginale un approccio finalizzato all'integrazione tra tecnologie, prodotti e gestione dei processi aziendali.

⁴⁴ Cfr. per esempio Micelli S. (2016) op. cit.

Infine, ci sembra utile segnalare l'emergere dell'importanza strategica, in qualche modo trasversale rispetto a diverse posizioni professionali, delle **competenze che potremmo definire "logistiche"**: si tratta delle competenze che riguardano la gestione della *supply chain*, della qualità o dello snellimento della produzione; anche in questo caso si tratta di operare nel senso "meta" richiamato sopra, intervenendo sull'insieme degli attori e costruendo capacità di cogliere i problemi nella loro dimensione sistemica, di interrelazione, prima di intervenire su singoli specialismi.

Accanto ai bisogni non esplicitati ci sono quelli invisibili perché poco rappresentati, l'indagine fa emergere i bisogni "non espressi" per carenza di consapevolezza o di attenzione nelle imprese.

La crisi ha determinato la sparizione, per cessazione o delocalizzazione, di molte attività a medio-basso contenuto professionale; anche in presenza di strategie di re-internalizzazione da parte delle imprese e alla luce delle tendenze in atto nello scenario competitivo è impensabile che queste attività tornino a generare opportunità di lavoro tradizionali. Il primo fabbisogno invisibile riguarda dunque il **rafforzamento delle competenze di base** della fascia di lavoratori a rischio di esclusione in quanto operativi su processi tradizionali, negli assemblaggi, lavorazioni di processo, servizi a bassa soglia. Pensiamo alle competenze comunicative, logico-matematiche e informatiche di base, essenziali per riposizionarsi in processi di lavoro che richiedono maggiore autonomia esecutiva e la gestione di interfaccia digitali; si tratta di interventi rivolti a lavoratori attualmente espulsi, ma anche a rischio di espulsione, che dovrebbero il più possibile essere realizzati in contesto di lavoro, utilizzando approcci olistici, offrendo opportunità di occupabilità e ri-occupabilità a questi adulti a rischio di marginalizzazione, per risultare motivanti, capaci di valorizzare le dimensioni relazionali dell'apprendimento e didatticamente efficaci.

Serve d'altro canto offrire una *chance* di inserimento ai giovani, che può al tempo stesso trasformarsi in opportunità di valorizzazione dei lavoratori anziani, per favorire **la trasmissione e l'adattamento intergenerazionale delle competenze**: la crisi ha determinato l'esclusione delle due fasce di età estreme dalla formazione continua, la prima tenuta fuori dalla porta, la seconda costretta a rimanere nel ciclo produttivo. Va favorita la costruzione di competenze progettuali, commerciali e di *marketing* "situabili" nei processi produttivi, dove servizio e produzione si intrecciano; questa costruzione di competenza può consentire la messa in valore "esperienziale" delle competenze di base di molti giovani con formazioni terziarie "generaliste", suscettibili di essere indirizzate e specializzate sul campo, attraverso l'emersione di attitudini e talenti e l'affiancamento da parte di *tutor* naturali (che vanno al tempo stesso orientati e formati in senso pedagogico didattico). Utile sarebbe pertanto la promozione di interventi in grado di favorire il *transfer* di competenze intergenerazionale e di raggiungere pertanto questi lavoratori giovani e anziani, che appaiono piuttosto sotto-rappresentati.

Per raggiungere i lavoratori delle PMI serve **innovare i modelli formativi** attraverso modalità di realizzazione della formazione che deve basarsi su modelli nuovi, diversi e migliorativi: una formazione *one-to-one*, visite di studio, esperienze temporanee in altri contesti, forme di apprendimento più informali e situazionali. Aspetti d'altro canto correlati a una necessità a far crescere la **cultura di gestione delle competenze** all'interno delle imprese mediante la promozione di *workshop* e azioni di sensibilizzazione sui temi emergenti dell'innovazione, in modo da farli cogliere e farli diventare propri da parte dei vari soggetti interessati. Nel suo insieme gestione delle competenze significa capacità di analizzare la relazione tra scelte competitive, formule organizzative e bisogni di competenza, capacità di analizzare e rendere trasparenti le competenze delle risorse umane (ad esempio attraverso pratiche di bilancio, colloqui di qualificazione), capacità di condurre una diagnosi dei bisogni **e soprattutto la competenza di inquadrare il personale accompagnando i processi di apprendimento *work-based***. Queste azioni

potrebbero essere inserite nei Piani formativi, ma anche essere organizzate direttamente da Fondimpresa, e questo porterebbe anche a rendere praticata la certificazione dei risultati di apprendimento, che emerge come una delle priorità disattese nell'attuale implementazione dell'azione del Fondo.

Serve, infine, offrire *chance* mirate di accesso all'apprendimento alle donne, passando dalla logica delle quote "premianti", che si è rivelata del tutto inefficace, alla logica della **valorizzazione delle differenze di genere (anche in una prospettiva di carriera sostenibile)**, e delle misure di sostegno all'accesso delle donne alla formazione, anche utilizzando metodologie didattiche (*e-learning*, formazioni *work-based*, etc.) che agevolino la partecipazione superando i vincoli spazio-temporali e culturali.

In conclusione, far emergere i fabbisogni inespressi rappresenta in qualche modo una sfida prioritaria da affrontare se si vuole arrivare a un ampliamento dello spazio operativo di Fondimpresa. Rendere esplicito un bisogno inespresso significa operare sui due versanti ricordati, quello dei bisogni di cui non vi è consapevolezza e quello dei bisogni "invisibili"; serve un'azione di accompagnamento all'atto dell'analisi dei bisogni in stretta connessione con l'esame degli scenari settoriali e competitivi più ampi. Un nodo da sciogliere riguarda dunque **il tema dell'analisi dei fabbisogni** che dovrebbe essere rivista e intesa **come percorso di consulenza all'azienda**, quindi centrata e adeguata temporalmente alle esigenze contingenti. Si tratta di un'azione che non può essere affidata unicamente al ruolo promotore dei soggetti che offrono formazione (di cui viene rilevata una certa "pigrizia" dai testimoni intervistati), ma che Fondimpresa potrebbe promuovere direttamente come proprio campo d'intervento e servizio di interesse generale, anche attraverso i suoi organismi bilaterali regionali (al pari di quanto avviene in Francia, a carico dei fondi paritetici settoriali, che promuovono analisi di scenario e ricognizione dei bisogni specifici).

Vi è la necessità di un **approccio bilaterale**, che tenga conto delle esigenze dei lavoratori (impatti selettivi drammatici della crisi che determinano l'esclusione per coloro che non dispongono di competenze di base, invecchiamento della manodopera, esclusione dei giovani e inceppamento della trasmissione generazionale delle competenze) e di quelle che le imprese non riescono a tradurre in domanda esplicita (necessità di una traduzione dei fabbisogni di miglioramento della *performance* in fabbisogni di competenza). Una gestione bilaterale e partecipata dell'analisi dei bisogni consentirebbe l'emersione (e l'espressione) di una molteplicità di fabbisogni oggi impliciti e non intercettati dai Fondi (e consentirebbe anche una migliore progettazione fine degli interventi).

Il fabbisogno inespresso fondamentale su cui operare è dunque quello inerente alcune meta-competenze da rendere disponibili nel sistema di gestione del Fondo: le **competenze di progettazione partecipata delle risposte** (quell'elicitazione dei bisogni, che oggi viene lasciata alle agenzie consulenziali e agli Enti formativi), che sono state oggetto di vari interventi nella fase di lancio dei Fondi interprofessionali, per essere poi rapidamente derubricate.

5.4 Conclusioni

L'indagine, condotta esaminando la letteratura recente sulle tendenze all'innovazione emergenti a livello globale, con le quali deve misurarsi il tessuto produttivo del Friuli Venezia Giulia, e analizzando i risultati delle interviste a esperti dell'economia locale, ha fatto emergere una vasta e articolata area di fabbisogni potenzialmente interessanti, non intercettati da Fondimpresa (né da altre forme di intervento): fabbisogni "inespressi" perché "non esplicitati", legati cioè alla scarsa capacità delle imprese (di tutte le dimensioni) di pianificare interventi formativi collegati a strategie di recupero competitivo, oppure perché "invisibili", legati alla scarsa rappresentanza di esigenze che provengono dalle componenti deboli dell'offerta di lavoro (i bisogni senza voce dei lavoratori svantaggiati nell'accesso e utilizzo dei Fondi,

come donne, immigrati, giovani, *over 50*, dipendenti delle micro-imprese...). Fabbisogni inespressi che offrono al Fondo spazi di sviluppo importanti di fronte alla grave perdita di competitività delle imprese regionali e alla scarsa resilienza dimostrata dalla struttura socio-economica, e che potrebbero contribuire a far uscire realmente il sistema dalla crisi.

Una prima area di fabbisogni inespressi e comunque non colti dal sistema regionale, cui Fondimpresa potrebbe rivolgere la sua attenzione al fine di sensibilizzare le imprese e renderle capaci di anticipare i processi evolutivi in atto, è strettamente connessa ai *macro-trend* dell'innovazione industriale, dove l'automazione è una realtà in molte piccole e medie imprese, e alla digitalizzazione sempre più spinta di prodotti, servizi e processi di lavoro. Fenomeni, quali l'avanzata del modello industriale 4.0, lo sviluppo della produzione attraverso stampanti 3D, l'avvento dei modelli di *decision making* e *management* strategico basati sui *Big data*, l'evoluzione della didattica nel segno dell'*EdTech*, la miniaturizzazione e le nanotecnologie, potrebbero determinare un cambiamento della domanda di lavoro, un recupero dell'occupazione manifatturiera e, nel contempo, offrire nuove possibilità di fare impresa, con implicazioni in termini di riprogettazione dei profili di qualificazione, di anticipazione dei fabbisogni di competenza del futuro e di ripensamento della formazione continua.

Le tendenze in atto, che in Friuli Venezia Giulia sono ancora a livello di mondo accademico e di centri di ricerca, anche se non mancano piccole e sparse realtà aziendali già attive in questo senso, si ricollegano al ruolo delle *start up* innovative che nascono da portatori di innovazioni intelligenti, legate non tanto a processi complessi di ricerca e sviluppo, ma piuttosto alla capacità di cogliere bisogni emergenti di prodotto e servizio, potenzialità del digitale e valorizzazione di prodotti anche tradizionali.

Sul versante del mercato del lavoro, i *trend* innovativi rimandano a processi evolutivi che determinano la cancellazione o il ridimensionamento di alcuni ambiti professionali, mettono in moto opportunità in cui è l'offerta di lavoro a poter recitare un ruolo di protagonista attivo nella creazione di nuove figure professionali e, dal lato della domanda, aprono spazi ai livelli più bassi della scala professionale e salariale e a quelli più elevati, con una forte compressione dei bisogni nell'area a medio contenuto professionale, dove hanno tradizionalmente trovato sbocco le persone qualificate a svolgere lavori proceduralizzati. Le tendenze in atto delineano in altre parole l'emersione di nuove competenze strategiche, rilevate dalla letteratura, quali:

- il pensiero critico, analitico e capace di ideare soluzioni innovative, analizzando e combinando dati e fattori e mettendo in valore l'*output* dei processi digitalizzati,
- la capacità di cooperare in *team* complessi,
- l'intelligenza emotiva e la capacità di confrontarsi con nuove sfide etiche,
- la capacità di *problem setting* e *problem solving* laterale e creativo (il porsi le domande giuste, che nessuna macchina saprà mai porsi, al posto del saper eseguire e rispondere in accordo a procedure, che è una competenza alla portata delle macchine auto-apprendenti),
- l'uso avanzato del *web* nella gestione dati e nella trasmissione di informazioni multimediali.

Le competenze professionali emergenti appaiono legate alle strategie di innovazione del prodotto e del processo, ma anche alle scelte che l'impresa deve fare sul piano organizzativo e commerciale.

Si tratta di aree entro le quali vanno individuati i bisogni inespressi, "non esplicitati" e "invisibili", e che pongono in prospettiva una sfida per l'offerta formativa di Fondimpresa, soprattutto in termini di rinnovamento delle forme e delle modalità di erogazione della formazione che comportano un maggior coinvolgimento delle aziende nella predisposizione dei percorsi di aggiornamento dei propri lavoratori.

La maggior parte dei bisogni "non esplicitati", secondo gli esperti intervistati e gli interlocutori sentiti per la nostra indagine, va ricollegata alla modesta presenza in Friuli Venezia Giulia di processi di inno-

vazione strategica (che andrebbero rintracciati attraverso ricostruzione di casi studio aziendali) e alla carenza di consapevolezza e di attenzione delle imprese nei confronti di strategie di rilancio competitivo di lungo termine e ampio respiro; soprattutto nelle piccole e piccolissime imprese i vincoli sono legati alla difficoltà di programmare, e implementare, interventi formativi mirati fornendo risposte a bisogni professionali specifici. Al tempo stesso la specificità dei fabbisogni, in un'ottica di costante ridefinizione delle specializzazioni richieste dall'evoluzione tecnologica e organizzativa, impone modelli nuovi di formazione: costruzione di competenze di base e trasversali all'interno di offerte formative che coinvolgono più aziende (ad esempio nel contesto dei Consorzi), ma anche definizione di percorsi di apprendimento legati al contesto di lavoro, fortemente personalizzati e facilitati da *coach* e formatori aziendali. In questo senso emerge la necessità di sviluppare nelle aziende una cultura delle competenze, che sappia identificare i legami tra riposizionamento competitivo e gestione delle risorse umane, anticipando i bisogni formativi e la costruzione di competenze indispensabili nel futuro (e in grado di contribuire alla crescita del sistema). Si tratta di costruire capacità di analisi, posizionamento e interfaccia tra figure che appartengono a diversi settori e portano diverse identità professionali mediante un approccio intersettoriale, agendo a livello di consorzi industriali, come centri di competenza per innovazione e sensibilizzazione delle imprese; un approccio che renderebbe anche coerente una penetrazione di Fondimpresa in ambiti entro i quali attualmente cerca di espandersi al di fuori di una strategia coerente, e potrebbe essere favorito da un utilizzo conseguente dei Piani formativi di Conto di Sistema.

L'evoluzione dello scenario competitivo fa emergere inoltre la necessità di maggiori competenze per quadri e lavoratori che operano nel ciclo produttivo e nell'area commerciale (sempre più interconnesse) nel gestire sistemi formali di scambio e comunicazione che si fondano sulla documentazione dei processi e degli *output* (resa possibile dalla digitalizzazione e dai *Big Data*), nonché di formazioni rivolte alle figure, il più delle volte trasversali, che operano nelle PMI nel campo del *marketing* strategico, della gestione finanziaria globale, dell'accesso e gestione dell'informazione. A questo livello emergono bisogni poco o per nulla intercettati di formazione plurilinguistica, di conoscenze di base nel commercio internazionale, di gestione finanziaria, relative al *rating* dell'affidabilità delle aziende clienti e/o committenti, e alla negoziazione in contesti di diversità culturale.

Ulteriori indicazioni sul piano dei bisogni "non esplicitati" emergono infine sul versante della digitalizzazione, rispetto allo sviluppo di tecnologie *embedded* in processi e prodotti e all'utilizzo avanzato del *Web* e dell'*E-commerce*, che potrebbero offrire prospettive importanti di inserimento ai giovani, se affrontate con offerte formative legate all'esperienza di lavoro, rivolte a mettere in valore e orientare in modo produttivo competenze e attitudini al lavoro creativo.

Accanto ai bisogni non esplicitati ci sono quelli "invisibili" perché poco rappresentati. In questo senso, l'indagine fa emergere la necessità di un rafforzamento delle competenze di base, comunicative, logico-matematiche e informatiche, per i lavoratori a rischio di esclusione in quanto operativi su processi tradizionali, negli assemblaggi, lavorazioni di processo, servizi a bassa soglia. Una formazione che permetta loro di riposizionarsi in processi di lavoro che richiedono maggiore autonomia esecutiva e la gestione di interfaccia digitali, offrendo opportunità di occupabilità e ri-occupabilità a questi adulti a rischio di marginalizzazione.

Su questo piano poi, a fronte dell'esclusione dei giovani e dei lavoratori anziani dalla formazione continua, i primi tenuti fuori dalla porta, i secondi costretti a rimanere nel ciclo produttivo, va favorita la promozione di interventi in grado di sostenere la trasmissione intergenerazionale di competenze e di raggiungere pertanto questi lavoratori, che appaiono piuttosto sotto-rappresentati. Azioni di questo tipo possono consentire la messa in valore "esperienziale" delle competenze di base di molti giovani con

formazioni terziarie “generaliste”, suscettibili di essere indirizzate e specializzate sul campo, attraverso l’emersione di attitudini e talenti e l’affiancamento da parte di *tutor* naturali.

Serve, infine, offrire *chance* mirate di accesso all’apprendimento alle donne, mediante una valorizzazione delle differenze di genere e misure di sostegno alla partecipazione della componente femminile alla formazione, utilizzando metodologie didattiche (*e-learning*, formazioni *work-based*, etc.) che agevolino la partecipazione superando i vincoli spazio-temporali e culturali.

A monte di tutto questo, tuttavia, un nodo da sciogliere riguarda il tema dell’analisi dei fabbisogni che dovrebbe essere rivista e intesa come percorso di consulenza all’azienda. Rendere esplicito un fabbisogno inespresso significa operare sia sul versante dei bisogni di cui non vi è consapevolezza sia su quello dei bisogni senza voce dei lavoratori; serve un’azione di accompagnamento all’atto dell’analisi dei bisogni in stretta connessione con l’esame degli scenari settoriali e competitivi più ampi e, nel contempo, un approccio bilaterale che tenga conto delle esigenze che le imprese non riescono a tradurre in domanda esplicita e dei fabbisogni professionali dei lavoratori. Azioni che consentirebbero l’emersione (e l’espressione) di una molteplicità di fabbisogni oggi impliciti e non intercettati dai Fondi; azioni che Fondimpresa potrebbe promuovere direttamente come proprio campo d’intervento e servizio di interesse generale.

Fondimpresa viene visto e vissuto senza dubbio come un Fondo importante e rappresentativo nel Paese; è osservatore privilegiato della formazione continua, che ha portato negli ultimi 15 anni a un miglioramento e una crescita forti. Ora si tratta di usare al meglio anche il suo potenziale per rendere tale crescita ottimale.

6. SINTESI E CONCLUSIONI

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

In questo paragrafo di sintesi si riprendono i principali risultati dell'analisi condotta nei capitoli precedenti, aiutando il lettore a coglierne i nessi e il senso delle proposte formulate all'indirizzo del committente, al fine di migliorarne l'azione. Fondamentalmente si cerca di delineare l'impatto delle risorse di Fondimpresa sulle imprese raggiunte del Friuli Venezia Giulia e sull'occupazione locale, in termini di lavoratori coinvolti, considerando la fisionomia qualitativa oltre che quantitativa di tale impatto. Vengono sintetizzate le dimensioni dell'intervento di Fondimpresa considerando soprattutto gli indici di penetrazione messi a segno, a livello di percentuale di aziende e risorse umane raggiunte in relazione ai relativi universi di riferimento. Sia per le imprese che per i lavoratori ci si riferisce all'elaborazione congiunta del Conto Formazione e del Conto di Sistema, per fornire una visione unitaria e più completa dell'impatto. Il riferimento temporale dell'analisi è relativo al 2014 e al 2015. Per maggiori dettagli e approfondimenti si possono consultare i capitoli precedenti del Rapporto (a cui si rimanda anche per ulteriori note e precisazioni). Per le note metodologiche e le avvertenze di lettura si rimanda, come sempre, all'Allegato 1 "Metodologia di analisi".

6.1.1 Descrizione qualitativa e quantitativa delle tipologie di imprese raggiunte

Le imprese raggiunte da Fondimpresa nel biennio 2014-2015 sono 1.189 unità produttive, nello specifico annuale sono beneficiarie della relativa formazione 861 imprese nel 2014 e 707 imprese nel 2015.

Sia guardando anno per anno, sia unitariamente per biennio, la Provincia alla quale appartengono le imprese che utilizzano maggiormente le risorse del Fondo risulta essere Udine, con quasi la metà del totale delle unità produttive, seguita da Pordenone e poi da Trieste. Gorizia si trova all'ultimo posto. Quasi la metà delle imprese partecipanti sono piccole e microimprese, seguite dalle medie. Molto ridotta appare la presenza di quelle di più grandi dimensioni (le grandissime arrivano appena al 2% circa). Nella correlazione con i settori economici, la maggior parte delle imprese raggiunte appartiene al settore industriale (15,67% medio), al commercio (10,81% medio) e poi ai servizi (9,91% medio). L'unica eccezione è rappresentata dalla provincia di Trieste dove si rilevano più imprese nei servizi e nel commercio e solo in seguito nell'industria, con una tendenza pertanto inversa rispetto alle altre province regionali. Il numero più elevato di imprese regionali che hanno realizzato interventi formativi risulta attivo soprattutto nelle macrovoci Metallurgia e Fabbricazione macchine, Commercio e Servizi alle imprese. Nel complesso le imprese raggiunte dal Fondo sono soprattutto micro e piccole imprese udinesi del settore industriale. Questa immagine sembra incentrarsi appieno nel quadro contestuale regionale, caratterizzato soprattutto da imprese di ridotte dimensioni, concentrato nell'area friulana della Regione.

Una visione diversa, e più significativa, viene però dall'analisi della penetrazione complessiva di Fondimpresa a livello di imprese.

Gli indici evidenziano i differenti impatti a livello territoriale che premiano la provincia di Pordenone (con un tasso di penetrazione del 9% circa), seguita dalle province di Udine e Gorizia e, in ultimo, Trieste. La maggiore penetrazione sul territorio si ha per le imprese più grandi con un numero di addetti compreso tra 200 e 499. Nelle grandissime imprese tale penetrazione è molto elevata (pari al 42,2%). Le micro imprese sono, invece, quelle a minor penetrazione (0,7%), rispetto alle altre dimensioni aziendali. Nell'analisi per comparti si rileva una notevole concentrazione di insediamenti - pari al 100% - nelle imprese tra 100 e 499 addetti del manifatturiero regionale, elemento caratterizzante del territorio. L'Industria è il settore che prevale a Pordenone e Gorizia, mentre Costruzioni e Servizi a Udine. Per le

imprese con più di 500 addetti nelle Costruzioni l'indice è nullo, mentre per i Servizi è pari al 25%. Un quadro complessivo, questo, che si focalizza sulle grandi e grandissime imprese dell'area pordenonese impegnate nella manifattura e che mostra come alcuni degli aspetti maggiormente specialistici della Regione siano meno presidiati dalla formazione di Fondimpresa di quanto potrebbe essere.

6.1.2 Descrizione qualitativa e quantitativa dei lavoratori raggiunti

I lavoratori coinvolti nelle attività formative di Fondimpresa sono 24.229 nel biennio 2014-2015, 15.251 nel 2014 e 11.925 nel 2015.

Le tipologie contrattuali che interessano il maggior numero di lavoratori sono il Contratto a tempo indeterminato (91%) e quello a tempo determinato (5%). Il numero di Apprendisti in formazione appare complessivamente in aumento, mentre quello della Cassa integrazione cala vertiginosamente (di quasi il 90%). Sono presenti un Disoccupato e alcuni lavoratori in Mobilità, anch'essi numericamente in calo. Diminuisce, in buona sostanza, la formazione per soggetti legati a momenti di crisi aziendali, mentre sembra esserci una sorta di investimento sui giovani apprendisti, forse legata più alle agevolazioni contrattualistiche associate che a qualche indicazione di programmazione di lungo periodo. I settori in cui è presente il maggior numero di lavoratori sono Metallurgia e Fabbricazione di macchine, seguiti da Trasporti ed Altre industrie manifatturiere. In linea generale, sono gli Impiegati amministrativi ad essere i più presenti (36,31% medio) insieme agli Operai qualificati (33,70% medio). Seguono gli Operai generici (22,65% medio). Quadri e Impiegati direttivi sono i meno rappresentati. Una formazione, quindi, dedicata soprattutto alle più alte qualifiche. Gli Impiegati amministrativi sono molto presenti nel Commercio e in Servizi alle imprese, settori ad elevata caratterizzazione impiegatizia. Nel complesso, le qualifiche dei lavoratori in formazione risultano strettamente e qualitativamente legate al comparto di appartenenza. L'età principale dei formati è quella compresa tra i 35 e i 54 anni. Seguono i lavoratori con un'età tra 25 e 34 anni e tra 55 e 64 anni, per i quali si rileva un deciso aumento nel tempo. Pochissimi sono sia i giovani che gli *Over 65*, presenti, questi ultimi, nonostante l'età prossima alla pensione o già pensionabile. Mentre però i giovanissimi diminuiscono notevolmente nella partecipazione alla formazione erogata dal Fondo, gli *Over 65*, seppur presenti con percentuali ridottissime, vedono aumentata la loro presenza. Si è di fronte pertanto ad una formazione che assume molto più i connotati di una riqualificazione se non di un aggiornamento del proprio sapere, forse invecchiato insieme allo stesso lavoratore. La maggior presenza generale dei lavoratori appare legata al settore industriale, ma si segnala anche un gran numero di giovani nel Commercio e di più anziani nella Sanità. Uniformemente i beneficiari principali della formazione sono lavoratori di genere maschile. Il 74,72% dell'universo di lavoratori formati con Fondimpresa è costituito da maschi, mentre il rimanente 25,28% da femmine. Tale predominanza si sostanzia non solo a livello generale dei lavoratori per genere sul totale, ma anche in relazione a tutte le qualifiche professionali considerate. Andando poi nel dettaglio dei comparti, si riscontrano anche casi di una presenza femminile maggiore rispetto ai corrispettivi lavoratori maschi (in Alberghi e ristoranti, Sanità e Servizi pubblici), ma tali casistiche sono decisamente numericamente inferiori. Si tratta per lo più di settori a caratteristica professionalità femminile per tradizione culturale. I lavoratori sono per la gran parte italiani (per la quasi totalità), seguiti da lavoratori dei Paesi UE ed Extra UE. Pochissimi, ma presenti, sono i lavoratori africani ed asiatici. La concentrazione maggiore per tutti si ha nell'Industria.

Un'immagine anche in questo caso ancora più netta e significativa emerge analizzando l'indice di penetrazione di Fondimpresa a livello di lavoratori coinvolti sull'universo di riferimento.

Il settore industriale resta quello che riporta i più elevati indici di insediamento per i lavoratori, e ciò vale anche se si aggiunge una ripartizione degli stessi per genere. Si rinnova la netta predominanza maschile che interessa soprattutto i settori dell'Industria e dei Servizi, mentre nelle Costruzioni vi è un maggio-

re insediamento al femminile. Il tasso di penetrazione maggiore riguarda i Quadri (6,6%), seguito da quello di Impiegati (5,4%) e, infine, Operai (4,8%). La formazione è ancora dedicata alle qualifiche più elevate, ma sono poi i lavoratori di età compresa tra 55 e 64 anni a rilevare gli indici più elevati in tutti e tre i settori (7,2% totale), insieme a quelli delle fasce centrali di età e a quello per gli *Over 65* nell'Industria (6,4%). I più giovani riportano in generale valori minimi di insediamento (0,6%), a differenza degli *Over 65* (2,6% complessivo) che ne registrano anche di molto elevati. Una formazione che sembra, quindi, invecchiare e posizionarsi più a favore dei lavoratori che dovrebbero essere già formati o non averne più la necessità, che nei confronti di lavoratori giovani, leve su cui investire per garantire continuità alle aziende.

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

Partendo dall'assunto originato dall'intera indagine, comprensiva di analisi, elaborazioni, testimonianze, studio e ricerca, che porta ad una valutazione estremamente positiva dell'impatto quantitativo dell'intervento di Fondimpresa in Friuli Venezia Giulia nel 2014 e nel 2015, in continuità con il 2013, in questo paragrafo ci si pone l'obiettivo di fornire un punto di vista relativo all'allargamento delle iniziative di formazione continua promosse e realizzate dalle aziende, in via diretta e in collaborazione con gli Enti e le Agenzie di formazione, considerando sia il numero di imprese coinvolte, che il numero di lavoratori beneficiari.

Questa valutazione tiene conto della dinamica evolutiva di medio periodo degli interventi. A fronte di una penetrazione crescente di questi ultimi, sono emersi alcuni aspetti ed alcune criticità, che segnalano l'esistenza di spazi operativi ancora non pienamente sfruttati. Grazie soprattutto a quanto rilevato in seguito al *Focus group* e alle interviste con testimoni privilegiati, in questa sede si vogliono evidenziare le potenzialità di un ulteriore sviluppo dell'azione rispetto ai comparti produttivi più significativi della regione, spesso già raggiunti in modo rilevante, e in riferimento al coinvolgimento di tutte le componenti aziendali.

In prima linea, l'indagine fa emergere la leva legata al tessuto locale. Pur se le PMI rappresentano la maggioranza delle imprese che hanno utilizzato i Fondi e se l'intervento del Conto di Sistema ne ha in qualche misura favorito il coinvolgimento, appare evidente che il livello di penetrazione di Fondimpresa nelle grandi e grandissime imprese rimane piuttosto elevato. Una leva su cui agire, quindi, per ampliare l'azione del Fondo appare essere l'incremento del coinvolgimento del vasto tessuto di piccole e micro imprese aderenti a Fondimpresa, che ancora non risultano aver utilizzato la formazione a disposizione. In generale, le adesioni al Fondo risultano ancora marginali rispetto al numero complessivo di imprese (come evidenziato dal fatto che, ad esempio, nel 2014 solo 861 imprese, su 3.309 aderenti, sono risultate utilizzatrici dei Conti, come elaborato in questo Rapporto), potendo quindi puntare ad un deciso incremento in termini di raggiungibilità e realizzazione di attività formative.

Sarebbe opportuno anche concentrarsi su una formazione formulata con strumenti e modalità *ad hoc*, maggiormente calati sulle caratteristiche dei lavoratori da formare, soprattutto in connessione all'età e alle necessità evidenziate dai singoli lavoratori. Il tema della relazione tra età dei lavoratori e tipo di formazione sembra essere connaturato alla formulazione di adeguate forme di erogazione, che porte-

rebbero a risultati migliori e più efficaci sia per le imprese che per gli stessi lavoratori in termini di ricadute.

A tutto ciò si assocerebbe anche una migliore, più efficace e maggiormente contestualizzata, analisi dei fabbisogni, che andrebbe centrata e adeguata temporalmente alle esigenze contingenti delle aziende e dei lavoratori, e soprattutto rivista ed intesa come percorso di consulenza all'azienda (questo consentirebbe anche l'emergere di bisogni che rimangono inespressi, confr. par. 6.4). In questa nuova veste l'analisi dei fabbisogni dovrebbe realizzarsi necessariamente con un supporto finanziario, quale strumento indispensabile per una progettazione e una validazione dei fabbisogni, come emerso a più voci.

Per una maggiore penetrazione nei settori strategici già presidiati (i dati quantitativi raccolti sulla rilevanza dei settori produttivi e dei lavoratori coinvolti da Fondimpresa evidenziano che gli interventi formativi finanziati da entrambi i Conti hanno sicuramente raggiunto i settori portanti del contesto produttivo del Friuli Venezia Giulia), e anche in quelli severamente colpiti dalla crisi, che ancora oggi ne risentono in qualche modo, e che manifestano meno reattività, viene ravvisata di utilità l'innovazione di tempi e spazi nuovi di formazione, maggiormente legati al contesto di lavoro, con forme e sedi rinnovate nella loro stessa concezione di "rinnovamento innovativo".

A livello di contenuti formativi, l'indagine e, in particolare, i testimoni sentiti evidenziano come si debba dare risposta non solo a bisogni emergenti di competenza specifici e specialistici, ma anche a bisogni di innovazione, competitività, tecnologia avanzata, internazionalizzazione ad ampio spettro.

Il Fondo, da quanto rilevato nel Rapporto, risponde efficacemente a esigenze delle imprese piuttosto legate a bisogni tradizionali e puntuali (magari meno soddisfatti oggi attraverso il CF per la sua diminuzione), ma stenta a rendere la formazione sinergica a processi innovativi strategici (che paiono in effetti poco presenti nell'insieme del tessuto produttivo locale).

Nel complesso vi sono dei segnali propositivi e orientati alla ricerca di maggiore specialità, di livelli più avanzati, ma restano segnali deboli, non ampiamente sviluppati, non altamente diffusi. È su questi elementi che le azioni formative possono trovare nuova vitalità.

6.3 Descrizione dettagliata dell'analisi del fabbisogno espresso

In questo paragrafo si riportano i risultati raggiunti dalla disanima del fabbisogno formativo espresso ed intercettato da Fondimpresa, in due momenti descrittivi corrispondenti ai due sottoparagrafi previsti.

Nel primo ci si occupa di verificare la congruenza tra i desiderata in termini formativi delle imprese secondo quanto emerso dall'analisi realizzata su quanto rilevato in seguito alle elaborazioni fatte sui dati di Fondimpresa e sui dati di contesto, in stretto e fine collegamento con quanto emerso e rilevato attraverso gli altri strumenti utilizzati durante il lavoro di valutazione. L'obiettivo finale è quello di addivenire ad una sintesi conclusiva di verifica della coerenza tra quanto espresso dalle imprese e quanto rilevato nell'evoluzione del contesto economico e produttivo regionale.

Nel secondo sottoparagrafo viene realizzato un confronto diretto tra canali di finanziamento a livello di attività formative erogate. Vengono messi in luce i principali aspetti di differenziazione e di similitudine nei più significativi elementi emersi dall'analisi e dalle elaborazioni in merito alle attività formative erogate dal Fondimpresa nel Conto Formazione (CF) e nel Conto di Sistema (CS) nel 2014 e nel 2015. Questo confronto viene portato avanti nelle sezioni preposte del Rapporto; in questa sede si riporta quello che è il fabbisogno formativo espresso, dando rilevanza all'analisi effettuata per ore erogate e tematiche formative nei settori economici a favore di imprese nelle loro dimensioni e di lavoratori per

tipologia contrattuale, inquadramento professionale, genere e classe di età, specificatamente nei due Conti.

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

In questo paragrafo conclusivo si vuole mettere in evidenza la verifica di coerenza tra le dinamiche formative che emergono dall'intervento di Fondimpresa e i bisogni indotti dall'evoluzione e dallo sviluppo dei comparti produttivi regionali. Tale verifica può emergere grazie agli approfondimenti attuati attraverso le interviste e il *Focus group* messi in campo per il presente lavoro, oltre che ricorrendo a studi e ricerche realizzati in questi anni a livello regionale. In questo senso si cerca di mettere meglio a fuoco - e in qualche modo validare - l'interpretazione del ruolo che Fondimpresa ha avuto in questi anni nel panorama regionale della formazione continua e dei bisogni intercettati. Le azioni di formazione finanziate sono descritte e sintetizzate nei precedenti paragrafi. L'analisi realizzata permette di evidenziare alcune tendenze di fondo, ma è opportuno tenere in considerazione la difficoltà data dall'incasellamento nell'area formativa della descrizione dei contenuti degli interventi, che rende infatti difficile individuare più precisamente il livello e le caratteristiche delle competenze focalizzate dai corsi, e tanto meno consente di dire in quale misura i bisogni espliciti di formazione intercettati dal Fondo siano effettivamente connessi all'implementazione di strategie competitive delle imprese o alla mera necessità di soddisfare esigenze elementari di adeguamento delle risorse umane a vincoli esogeni (disposti ad esempio da normative e procedure obbligatorie).

Gli *stakeholders* locali considerano l'azione svolta da Fondimpresa, soprattutto sul piano della quantità e capillarità degli interventi, un elemento essenziale per il territorio regionale e ormai di grande utilizzo generale, che spicca tra i vari fondi interprofessionali esistenti e va a colmare spazi lasciati vuoti da altre forme di finanziamento.

Alcune perplessità emergono, invece, a proposito della caratterizzazione degli interventi, che palesa punti forti, ma anche limiti evidenti.

A livello di fabbisogni espliciti coperti dall'intervento nel 2014 e 2015, le azioni formative di Fondimpresa vanno a soddisfare principalmente fabbisogni elementari, legati ad interventi in qualche modo urgenti e/o obbligatori. Le formazioni in materia di sicurezza sono massicce, soprattutto nel CF. Quest'ultimo sembra essere utilizzato soprattutto per soddisfare bisogni formativi legati alle abilità personali e alle tecniche produttive, mentre il CS si rivolge maggiormente alla formazione aziendalistica e vede probabilmente gli Enti presentatori dei Piani agire come soggetti stimolatori dell'innovazione.

Lingue e informatica continuano a rivelarsi due ambiti formativi su cui si concentra l'attenzione, considerando comunque che si tratta della trattazione di argomenti anche molto diversi, legati a interventi di natura assai differente, in alcuni casi utili a supportare le necessità derivanti da una maggiore internazionalizzazione delle imprese, in altri utili a ricercare una più spinta digitalizzazione.

Esistono a questo livello ulteriori differenziazioni in ragione dei canali di finanziamento. Il CS rivolge una maggiore attenzione ad una trattazione degli argomenti più generica e di più ampio raggio di quella del CF, nel quale la formazione viene orientata maggiormente alla specifica individuale e soggettiva. Sembra ravvisarsi anche un ritorno ai temi formativi più classici, come quelli legati al controllo gestionale o all'aggiornamento linguistico o, ancora, alle competenze personali. Questo fenomeno può essere interpretato alla luce dell'invecchiamento dei lavoratori e della necessità del permanere di una formazione poco innovativa.

Il bagaglio di dati analizzati relativi a Fondimpresa riferisce a questo proposito una scarsissima attenzione nei confronti degli *over 65*, ma anche dei giovanissimi, la cui situazione formativa col Fondo non si differenzia molto da quella dei colleghi anziani. Quindi principalmente una popolazione lavorativa “vecchia”, inamovibile, ma con necessità formative peculiari e proprie, nonché “nuove”, la cui formazione resta anch’essa tradizionale. Difficile sembra il realizzarsi di un forte connubio tra invecchiamento ed innovazione, termini all’apparenza antitetici, ma nella realtà correlati, concreti ed attuali.

La scarsa capacità innovativa e l’invecchiamento della manodopera riportati si traducono in questa direzione proprio in una domanda di formazione (come bisogni espliciti) piuttosto tradizionale, che per certi aspetti possiamo giudicare coerente con bisogni ancora poco soddisfatti, nel campo delle competenze linguistiche, informatiche di base, gestionali e nei campi in cui vi sono obblighi certificativi.

Il leggero aumento generale a livello quantitativo di ore formative erogate da Fondimpresa nel triennio 2013/2015 nel CS, a fronte di una diminuzione di quelle del CF può spiegarsi alla luce dell’esaurimento delle risorse del CF, al quale le imprese fanno fronte cercando di usare il CS per soddisfare le loro esigenze esplicite primarie. In questo contesto le PMI appaiono penalizzate dall’esaurirsi delle risorse e piuttosto disorientate, mentre in alcune realtà di grande impresa (o in microimprese di nicchia) si manifestano bisogni collegabili a processi innovativi. In questo scenario, la richiesta di svolgere attività di aggiornamento e qualificazione del personale interno si concentra appunto nelle aziende di maggiori dimensioni, che a fronte di una limitatezza delle risorse provenienti dal CF, attingono finanziamenti dal CS e dagli strumenti messi a disposizione da altri fondi pubblici (L. 236/93, L. 53/2000 e FSE).

Esistono, inoltre, delle diversità a livello di classe dimensionale aziendale e settoriale, che si rilevano attraverso le indicazioni emergenti che mostrano come le grandi imprese industriali siano quelle maggiormente coinvolte, a discapito delle micro e piccole imprese, realtà comunque molto presenti sul territorio regionale, a favore di collaboratori soprattutto qualificati e appartenenti alle fasce centrali di età (tra 35 e 54 anni). Il tutto viene trainato da alcuni motori tradizionali quali il manifatturiero e le costruzioni, in una Regione la cui economia settorialmente e territorialmente appare sempre più specializzata e sempre più terzariizzata.

Nel quadro complessivamente positivo si rilevano alcuni punti critici. Si tratta della dimensione ancora quantitativamente limitata dell’impegno delle imprese all’utilizzo dei Fondi (meno del 30% delle aderenti a Fondimpresa risulta utilizzatrice dei Conti) e della correlazione non sempre evidente tra uso dei medesimi e scelte strategiche di investimento e riposizionamento competitivo. Una grande presenza di micro imprese e aziende che non hanno facilità a utilizzare la formazione, la complessità e la lentezza di utilizzo del CS, i primi segnali di rallentamento del CF, legati soprattutto all’esaurirsi delle risorse, sono aspetti ed elementi che vanno ad incidere negativamente sull’utilizzo delle risorse. La mancanza di adeguate competenze manageriali e di una cultura imprenditoriale rinnovata, insieme alle difficoltà di ammodernare le formule organizzative, comportano uno scarso sviluppo e un ritardo del sistema delle imprese del Friuli Venezia Giulia.

Nel 2014, e in particolar modo nel 2015, il tessuto economico produttivo regionale mostra alcuni segnali di rallentamento della crisi iniziata nel 2008, come ad esempio incrementi di fatturato, valore aggiunto ed esportazioni, una debole ripresa dell’occupazione, un allentamento del ricorso agli ammortizzatori sociali, segnali che però non sono interpretabili come un superamento completo delle difficoltà e di una ripresa a tutti gli effetti. Il sistema dimostra una bassa resilienza e una scarsa capacità di rinnovarsi e riposizionarsi nello scenario interno e internazionale. Vi è un rimbalzo di crescita, ma si rimane lontani dalle *performance* antecedenti.

6.3.2 Confronto tra le attività formative erogate attraverso i due Conti

Dopo aver guardato all'impatto complessivo dell'intervento di Fondimpresa, consideriamo in questa sezione le principali specificità relative alle attività formative erogate riscontrabili nell'utilizzo dei due strumenti finanziari a disposizione delle imprese: il Conto Formazione, che porta a evidenziare la domanda di formazione esplicita espressa dalle imprese, e il Conto di Sistema, che consente di cogliere come e a quale livello il Fondo sia riuscito a dare alla sua azione impulsi specifici, utilizzando priorità e criteri selettivi in grado di indirizzare e raggiungere le aziende nell'accesso alla formazione.

Per realizzare il confronto richiesto tra le attività formative erogate da Fondimpresa nei due Conti sono state prese in considerazione le ore di formazione erogate per tematiche formative e per sezioni Ateco 2005, sia riguardo alle imprese per classi dimensionali, sia riguardo ai lavoratori per tipologia contrattuale, genere, classe di età ed inquadramento professionale.

Sono stati analizzati ed elaborati i dati relativi alle "Tabelle minime" e ai dataset forniti da Fondimpresa per entrambi i canali di finanziamento (sono stati, quindi, presi in considerazione sia il Conto di Sistema - CS - che il Conto Formazione - CF). Le elaborazioni ad essi relative connesse alle attività formative sono state evidenziate ed ampiamente trattate nel Capitolo 4. Le tabelle utilizzate in questa sede fanno pertanto parte di quel capitolo⁴⁵. In questo sottoparagrafo si procede, sulla base del lavoro in essi realizzato, direttamente al confronto nell'analisi, nella lavorazione e nei risultati principalmente realizzati ed implementati, sebbene a tali fini vengano riprese e riproposte anche le trattazioni precedenti. A livello temporale, tutta l'analisi riguarda nuovamente il 2014 come anno centrale e il 2015, a seguire, come anno tendenziale. Si forniscono alcuni elementi di confronto anche con il 2013.

Le ore di formazione complessivamente erogate nel 2014 nel Conto di Sistema in Friuli Venezia Giulia sono state 8.930, mentre nel Conto Formazione sono state 42.566. Nel 2015 le ore di formazione del CS sono state 8.724 e nel CF 36.357. Tendenzialmente, considerando il livello di completezza dei dati relativi al 2015, si può evidenziare un *trend* di aumento delle ore formative erogate in entrambi i Conti, il cui valore complessivo dovrebbe superare quello del 2014. Se, allo stesso modo, guardiamo alle ore formative erogate in precedenza, nell'anno 2013 ritroviamo per il CS 8.562 ore e per il CF 61.314 ore⁴⁶. Questo mostra una tendenza al rialzo dei quantitativi orari erogati nel CS, a fronte di un calo dei quantitativi del CF che comunque sembra riprendere quota, anche se non ai livelli precedenti (figura 6.1). Tale fenomeno appare in linea con la tendenza delle imprese a servirsi del CS per colmare la scarsità di risorse del CF.

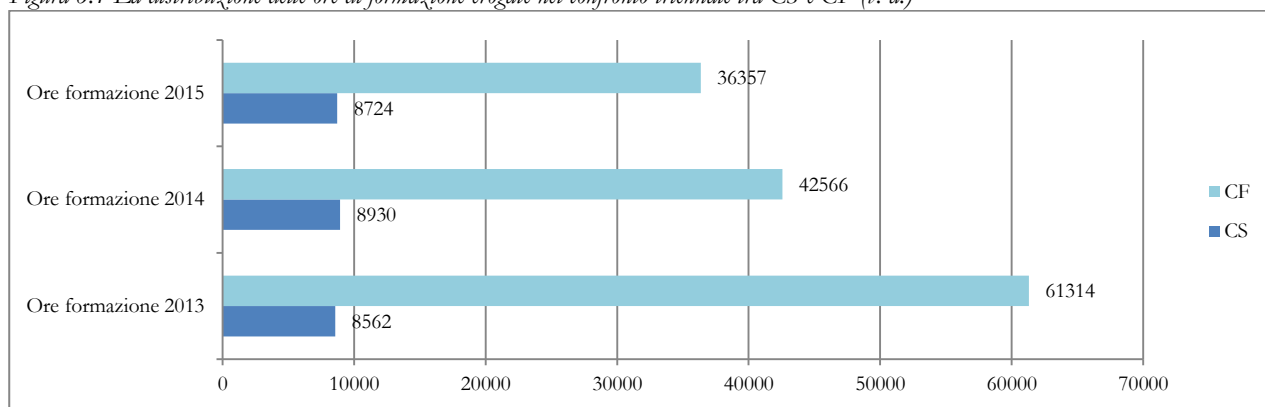
Andando nel dettaglio delle tematiche formative maggiormente richieste, si vede come nel 2014 in entrambi i Conti prevalgano le ore di Sicurezza sul lavoro, mentre al secondo posto nel CS troviamo Tecniche di produzione e nel CF Abilità personali, ciò sia in termini assoluti, sia in termini percentuali, il cui peso relativo è quasi lo stesso nei due canali (per Sicurezza sul lavoro 32,94% nel CF e 23,80% nel CS, per Tecniche di produzione nel CS 13,06% e per Abilità personali nel CF 13,88%). La tematica meno realizzata nel CS è Contabilità, rispetto a Lavoro in ufficio nel CF, entrambe comunque "classiche" tematiche formative, legate al lavoro impiegatizio di "vecchio" stampo. Anche in questo caso i pesi percentuali sono simili nei due Conti (rispettivamente, 0,40% e 0,44%). Nel 2015 nel CF prevale ancora Sicurezza sul lavoro con circa lo stesso peso percentuale dell'anno precedente (32,94% nel 2014 e 30,95% nel 2015), mentre nel CS la tematica più richiesta è diventata Gestione aziendale. Per i secondi posti, la situazione è diversa in tutti e due i canali (con percentuali relative simili tra anni): nel CS tro-

⁴⁵ Per tale ragione non vengono riportate anche in questa parte del Rapporto.

⁴⁶ Per scelta interpretativa, sono state considerate le ore di formazione erogate con pausa, in linea con lo sviluppo del Rapporto del 2013.

viamo Lingue e nel CF Tecniche di produzione. Nel 2015 la tematica meno realizzata è sempre Lavoro in ufficio (0,37% nel CS e 0,18% nel CF). Quindi, le tematiche obbligatorie della Sicurezza restano presenti nel CF, insieme a quelle più pratiche e manuali, mentre nel CS si tende a riscoprire anche tematiche più “classiche”. Il 2014 prende le distanze dal 2013 in termini di tematiche “preferite”, che in quell’anno erano Tecniche di produzione per il CS e Abilità personali per il CF, come succede anche nel 2015. La tendenza sembra quella di un ritorno alle tematiche tradizionali per il CS (tra le quali ricompaiono tematiche che si trovavano anche agli ultimi posti nel 2013), mentre per il CF si resta soprattutto ancorati all’obbligo formativo.

Figura 6.1 La distribuzione delle ore di formazione erogate nel confronto triennale tra CS e CF (v. a.)



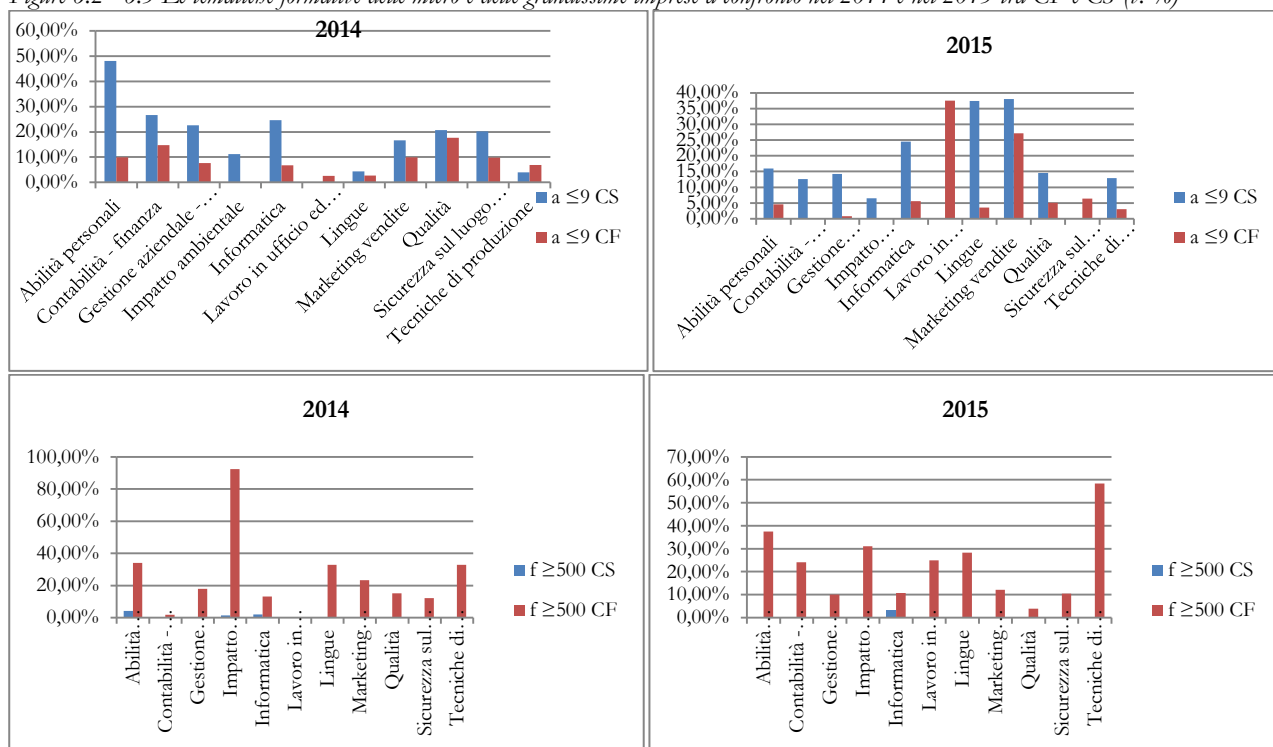
Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

Per quanto riguarda le imprese e la loro classe dimensionale, nel 2014 nel CS, a parte Abilità personali che riserva la sua percentuale più elevata alle micro imprese (48,08%), per tutte le altre tematiche la formazione è stata erogata principalmente a favore delle piccole imprese, con una media del 64,82% di ore erogate. Nel CF, invece, la situazione appare rovesciata: Abilità personali questa volta riserva più ore alle grandissime imprese con più di 500 addetti (34,14%). Per questa stessa dimensione aziendale la formazione principale viene fatta in Impatto ambientale, Lingue e Tecniche di produzione (in ordine, 92,34%, 32,84% e 32,77%). Le piccole imprese, invece, richiedono in misura più consistente ore di Lavoro in ufficio, Qualità, *Marketing* e Sicurezza sul lavoro (48,70%, 34,54%, 30,74% e 32,03%). Gestione aziendale coinvolge di più le imprese con un numero di addetti compreso tra 100 e 249 (24,90%), e Informatica quelle che hanno tra 50 e 99 addetti (28,18%). Il CS mostra diversi valori nulli in corrispondenza delle grandi e grandissime imprese, a differenza del CF che, soprattutto per le grandissime, registra valori anche elevati (con una media del 25,03%). Nel complesso, le micro imprese ricevono nel 2014 più ore nel CS rispetto al CF, con una media, rispettivamente, del 18,08% e dell'8,06%. Questo forse si può leggere come conseguenza, per le realtà imprenditoriali più piccole per le quali è più manifesta la difficoltà di un’ottica formativa, della co-progettazione della formazione continua che deriva soprattutto dall’offerta degli enti e delle agenzie di consulenza per la gestione degli Avvisi.

Nel 2015 il CS mostra la stessa distribuzione delle ore per classe aziendale dell’anno precedente, con però uno spostamento da Abilità personali a Lingue quale tematica preferita dalle micro imprese (37,43%). Anche il CF mantiene la suddivisione precedente, con minime variazioni nelle classi dimensionali, tra le quali le più consistenti riguardano Lavoro in ufficio che passa dalle preferenze delle piccole a quelle delle micro imprese, e quella di Qualità che passa dalle piccole alle medie imprese.

Nel complesso⁴⁷ per le micro imprese la distribuzione delle ore formative appare abbastanza equilibrata. Si rilevano, nella specificità delle singole tematiche, minori quantità di ore erogate nel 2015 rispetto al 2014. Per le grandissime imprese, invece, si rileva una marcata propensione del ricorso alla formazione del CF rispetto al CS in entrambe le annualità (figure da 6.2 a 6.5), probabilmente in virtù della generica autonomia di tale canale nell'utilizzo delle risorse utili a finanziare le proprie necessità formative.

Figure 6.2 - 6.5 Le tematiche formative delle micro e delle grandissime imprese a confronto nel 2014 e nel 2015 tra CF e CS (p. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

Le grandi imprese confermano negli anni la preferenza per la tematica della Sicurezza del CF, mentre le micro imprese abbandonano Informatica del 2013, scegliendo nei due anni successivi per prima Sicurezza sul lavoro. Per quanto riguarda il CS la tendenza, sia per le micro che per le grandi imprese, sembra essere quella che volge al passaggio da aspetti formativi maggiormente tecnici a quelli più tradizionali (leggi Lingue).

Il confronto per il 2014 tra CS e CF porta all'evidenza di valori piuttosto simili per le stesse tematiche in relazione alle stesse dimensioni aziendali (vedi, ad esempio, il 27,41% in Sicurezza sul lavoro delle imprese tra 50 e 99 addetti nel CS e il 27% del CF), ma anche di valori molto difforni (vedi, ad esempio, il 60% in Lingue delle imprese tra 250 e 499 addetti nel CS e il 12,71% del CF). Nel 2015 questi paralleli in generale si mantengono e si assottigliano, ma si rilevano anche delle maggiori variazioni, come il caso di Lingue nelle micro imprese: poco richiesta nei due Conti nel 2014, molto richiesta nel CS (34,16%) rispetto al CF (7,71%) nel 2015. Sicurezza sul lavoro – altro caso - assente nel CS del 2015 ar-

⁴⁷ Molti sono i dati rilevanti e significativi emersi dall'analisi del presente Rapporto. Per scelta operativa, si propone in questa sede il dettaglio relativo alle micro imprese, come elemento fondante dell'economia regionale del FVG, in linea con i dati di contesto, e quello relativo alle grandissime imprese, con più di 500 addetti, come elemento "innovativo" della Regione e di contrasto nei confronti dimensionali. Questa scelta traina la sottolineatura dei vari dettagli presenti nel testo descrittivo dell'intero report a proposito degli aspetti inerenti le classi dimensionali aziendali.

riva al 39,76% nel CF, mentre nel 2014 le relative percentuali non sono granché diverse. Si coglie, quindi, una tendenza generalizzata ad una certa disomogeneità nella relazione tra tematiche e dimensioni delle imprese.

Ancora per le imprese, ma guardando ora ai settori economici, si segnala che nel 2014 il CS, a differenza del CF, non rileva alcune sezioni Ateco: Estrazione di minerali, Fabbricazione di coke, Alberghi e ristoranti, Attività finanziarie. Succede anche nel 2015: il CS rispetto al CF non rileva Estrazione di minerali, Industrie conciarie, Fabbricazione di coke, Attività finanziarie, Istruzione.

Vi sono alcuni comparti che per la stessa tematica vedono erogato un quantitativo di ore differente a seconda del canale a cui si fa riferimento. Se vogliamo guardare anche all'andamento nel triennio, si deve mettere in luce questa grande eterogeneità nella relazione tra comparti e tematiche formative per entrambi i Conti. Vi sono, infatti, per alcune tematiche delle oscillazioni in aumento e in diminuzione, anche molto significative. Questo è il caso, ad esempio, per il 2014 delle imprese di Altre industrie manifatturiere che beneficiano del 53,20% delle ore di Abilità personali nel CS, mentre nel CF le ore a loro dedicate sono pari allo 0,58%, ore che, nonostante questa rilevanza nel CS, sono in aumento dal 2013 (23,8%) al 2014 (53,20%), calano drasticamente nel 2015 (4,55%). Oppure è il caso, per il 2015, delle imprese dei Trasporti che in Abilità personali non fanno formazione nel CS, ma beneficiano del 50,56% delle ore nel CF.

Nel confronto triennale tra i due Conti, sono tre i settori del manifatturiero su cui si investe maggiormente: Altre industrie manifatturiere, Metallurgia e Industria del legno. Mentre il 2013 vede concentrare le ore formative in Altre industrie manifatturiere in entrambi i canali, il 2014 e il 2015 le vedono concentrate in Metallurgia a cui si affianca Fabbricazione di macchine. Nel complesso il settore manifatturiero è molto coinvolto nella formazione, in misura continuativa nel tempo. Quello del CS mantiene nel tempo le sue preferenze rivolte a tematiche pratiche ed obbligatorie, mentre il CF ritorna su tematiche più classiche oltre però a mantenersi ancora su quelle legate alla sicurezza e all'ambiente, soprattutto nei trasporti accanto all'industria.

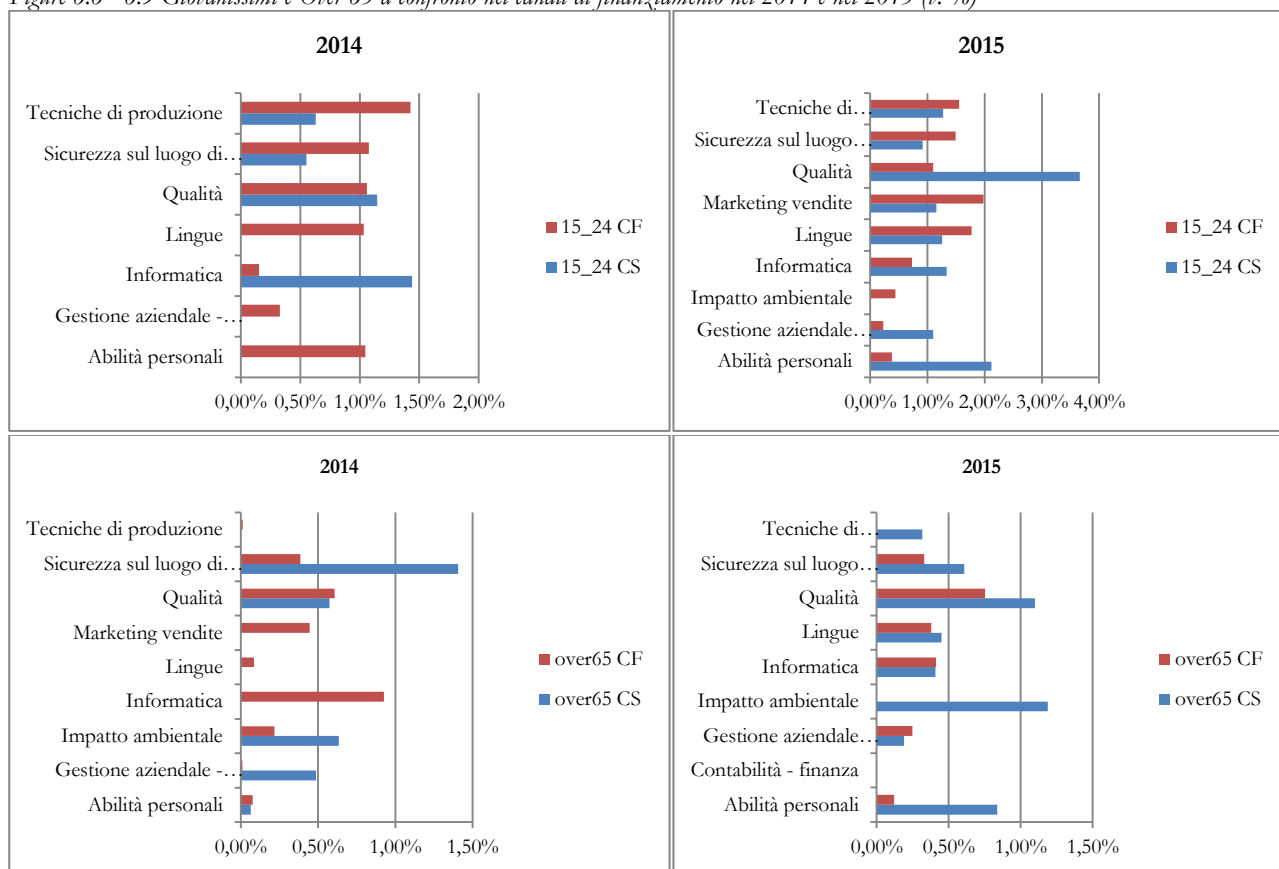
Per quanto concerne i lavoratori coinvolti, il confronto tra CS e CF fa emergere vari aspetti a più livelli. Se ne descrivono i principali.

Nell'esaminare le tipologie contrattuali dei lavoratori, oltre alla differenza di tipologie esistenti nei due Conti, si evidenzia anche la mancanza nel 2015 rispetto al 2014 nel CS dei lavoratori intermittenti, dei disoccupati e in mobilità, e nel CF del lavoro ripartito. In generale, i contratti di lavoro stabili sono quelli a cui si riserva la maggiore attenzione formativa. Mentre nel 2015, sia nel CS che nel CF, sono i lavoratori a tempo indeterminato ad aver beneficiato di più ore di formazione, nel 2014 nel CS esistono due eccezioni: per Abilità personali e Lavoro in ufficio sono state erogate più ore ai lavoratori in Mobilità. La prevalenza nel CF dei contratti a tempo indeterminato risulta come retaggio dal 2013, anno che presenta la stessa dinamica; anche per il CS l'eredità è quella del 2013, solamente che in quell'anno le due eccezioni erano rappresentate da Abilità personali e Tecniche di produzione per i lavoratori in Mobilità. Nel CS i valori per gli Apprendisti si erano molto abbassati dal 2013 al 2014, ma nel 2015 sembrano risalire. Il CF, in confronto, li ha sempre mantenuti più elevati. Il CF, in entrambi gli anni, presenta molti più valori nulli del CS, variamente distribuiti tra le tematiche.

Per quanto concerne l'inquadramento professionale dei lavoratori, il 2014 vede il CS e il CF differenziarsi per Abilità personali e Impatto ambientale: per la prima tematica il CS eroga più ore a Operai qualificati e il CF a Impiegati amministrativi; per la seconda tematica il CS eroga più ore a Impiegati amministrativi, mentre il CF a Operai generici, con una inversione tra qualifiche "preferite". Nel 2015 le differenze interessano tre tematiche: Impatto ambientale (per la quale nel CS vengono assegnate più ore agli Operai qualificati e nel CF agli Impiegati amministrativi), Lavoro in ufficio (per il quale fanno più

formazione gli Operai generici nel CS e gli Impiegati amministrativi nel CF), e Tecniche di produzione (per la quale nel CS si riserva un numero maggiore di ore agli Impiegati amministrativi e nel CF agli Operai qualificati). Il fatto che gli Impiegati amministrativi nella maggioranza delle tematiche siano i principali beneficiari della formazione è un tratto comune, che ha riguardato anche il 2013 in entrambi i Conti. Sicurezza sul lavoro e Tecniche di produzione sono sempre state rivolte a Operai qualificati, a parte la parentesi del CS del 2015 che posiziona la seconda a favore degli Impiegati amministrativi. Nel 2013 Abilità personali si rivolgeva a Operai generici nel CS, per passare nel 2014 a Operai qualificati e nel 2015 a Impiegati amministrativi. Nel 2013 Impatto ambientale si rivolgeva a Operai generici nel CF, per passare nel 2014 e nel 2015 a Impiegati amministrativi. Nel complesso la tendenza sembra essere volta a sviluppare le tematiche e la loro ripartizione sulle base delle caratteristiche proprie delle mansioni specifiche delle qualifiche professionali dei lavoratori. Sembra scontato, quindi, in questo senso che gli impiegati si dedichino alla formazione impiegatizia e di ufficio, mentre gli operai a quella tecnico-professionale e pratica. Appare meno scontato, invece, riscontrare casi come quello del CS per Lavoro in ufficio erogato per il 100% a Operai generici e quello del CF per Abilità personale erogato per quasi la metà delle ore a Impiegati amministrativi.

Figure 6.6 - 6.9 Giovanissimi e Over 65 a confronto nei canali di finanziamento nel 2014 e nel 2015 (v. %)



Fonte: ns elaborazione su dati Fondimpresa

In tutti gli anni⁴⁸ e in entrambi i canali resta confermata la messa a margine dei lavoratori giovanissimi e Over 65 rispetto alle fasce centrali di età in tutte le tematiche formative (figure da 6.6 a 6.9). Nel 2015 i

⁴⁸ Vedi Nota 8 par. 4.1.

valori registrati per i giovanissimi aumentano leggermente in media rispetto al 2014, come per i lavoratori più anziani. Non si assiste pertanto ad alcun cambiamento nella dinamica occupazionale formativa. Nel 2014 nel CS i più giovani sono maggiormente formati in Informatica, nel CF in Tecniche di produzione; nel 2015 nel CS in Qualità, nel CF in *Marketing*. I più anziani nel 2014 nel CS ritrovano più ore in Sicurezza sul lavoro e nel CF in Informatica; nel 2015 nel CS Impatto ambientale e nel CF Qualità. Si tratta sempre e comunque di percentuali bassissime, sotto l'1 o il 2%. Sono pertanto scarsamente considerati dalla formazione, anche se nel 2015 per il CS vi è una ripresa in più tematiche. Non si sa però se questa “estromissione” o bassa partecipazione sia dovuta, ad esempio, alla neo formazione dei giovani e all'avvicinamento all'età pensionabile dei più anziani, oppure se sia dovuta alla mancata volontà di investimento sui giovani anche se nuove leve o alle difficoltà di apprendimento dei non più giovani⁴⁹.

Sia nel 2014, sia nel 2015⁵⁰, nel CS e nel CF emerge sempre una netta prevalenza della componente maschile dei lavoratori anche in relazione alle ore formative, in connessione alla maggior parte delle tematiche formative interessate. In tal senso, il 2014 rispetto al 2015 manifesta una maggiore attenzione verso le lavoratrici, che però viene smarrendosi nel tempo. Nel CS si passa da un rapporto 5 a 6 sul piano delle tematiche “pro lavoratrici” del 2014, a un rapporto 1 a 9 nel CF del 2015. Il CS rispetto al CF riserva alla componente femminile più ore in un numero maggiore di tematiche. Ciò sia nel 2014 che nel 2015. Le tematiche che variano tale prevalenza a secondo del Conto e dell'anno sono Abilità personali, Contabilità, Lavoro in ufficio, Lingue e *Marketing*. A titolo esemplificativo, Lavoro in ufficio nel CS 2014 raccoglie il 100% delle ore al femminile, contro il CF 2014 che lo suddivide tra i generi, seppur a vantaggio femminile. E Contabilità nel CS 2015, che da prettamente femminile diventa prettamente maschile nel CF 2015. In generale, si può quindi affermare come la formazione di Fondimpresa sia a maggioranza maschile in entrambi i Conti.

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

In questa sede si riprendono alcuni aspetti del Capitolo 5, allo scopo di fornire indicazioni utili all'estensione dello spazio operativo di Fondimpresa, guardando ai bisogni formativi non intercettati, per varie ragioni, dal Fondo, e soprattutto ai bisogni inespressi.

L'indagine ha permesso di distinguere tra bisogni intercettati e non intercettati, e nell'ambito di questi ultimi tra bisogni intercettati da altri fondi, bisogni “invisibili” e bisogni “non esplicitati”. Gli ultimi due sono quelli che vengono qui utilizzati per parlare di bisogni “inespressi” che offrono spazi di sviluppo importanti a Fondimpresa.

Dall'integrazione tra dati quantitativi e analisi qualitativa, sono emersi chiari indicatori (grave perdita di competitività delle imprese regionali, scarsa resilienza della struttura socio-economica a fronte della crisi, scarsità di percorsi di innovazione) dell'esistenza di fabbisogni inespressi che potrebbero aprire nuovi spazi di intervento a Fondimpresa.

Una prima area di fabbisogni inespressi e comunque non colti dal sistema regionale, cui Fondimpresa potrebbe rivolgere la sua attenzione al fine di sensibilizzare le imprese e renderle capaci di anticipare i processi evolutivi in atto, riguarda i *macro-trend* dell'innovazione e la digitalizzazione sempre più spinta.

Alcuni spunti a questo proposito potrebbero essere forniti dall'evidenza della letteratura riguardo ad alcuni *trend* dell'innovazione strategica, che potremmo riassumere nei seguenti punti:

⁴⁹ Per gli approfondimenti del caso si vedano le altre parti del Rapporto e le Interviste (Allegato 3).

⁵⁰ Vedi Nota 9 par. 4.1.

- **industria 4.0:** il concetto si riferisce allo sviluppo di sistemi integrati di ICT ed elettromeccanica dove le macchine risultano collegate tra loro (dalla fase di progettazione al *manufacturing*) e sono in grado di autoapprendere, pianificare e gestire i processi - il lavoro umano viene a collocarsi in posizioni interstiziali di supporto logistico, e poi nelle posizioni più alte di regolazione e manutenzione dei sistemi.

Il FVG si sta muovendo in questa direzione. Usando l'esperienza di alcuni progetti avviati e consolidati negli ultimi anni, la volontà, soprattutto da parte del mondo accademico regionale, è orientata a dare corso al progetto *Industry 4.0* del Nordest su articolazione regionale. Le necessità formative al riguardo appaiono evidenti e di interesse attuale.

- **Produzione attraverso stampanti 3D:** le stampanti 3D sono strumenti di produzione digitali che lavorano sulla base di disegni - e immagini acquisite attraverso *scanner 3D* - utilizzando il principio dell'addizione di materiale, come le stampanti 2D usano l'inchiostro per riprodurre un'immagine bidimensionale (il che consente potenzialmente di realizzare semilavorati e prodotti *on demand*, agendo direttamente presso il cliente). Si tratta di una tecnologia ancora sperimentale, ma che in dieci anni potrebbe cambiare radicalmente le filiere di fornitura, e riportare in Europa interi ambiti di produzione oggi esternalizzati.

Il FVG è attento anche a questi strumenti. Ne sono una dimostrazione gli sviluppi settoriali industriali regionali. Lo dimostra, ad esempio, la stampa 3D per i metalli quale obiettivo del Laboratorio di mecatronica avanzata del Friuli Venezia Giulia (Lama FVG), centro internazionale di eccellenza per l'innovazione industriale, che mira al passaggio dall'anima operativa prototipale a quella produttiva (stampa 3D, robotica, processi convenzionali). E lo dimostra anche la produzione in campo medicale di Lima Corporate. In Regione si auspicano ulteriori sviluppi in tema, con il coinvolgimento di un indotto bisognoso di crescere di pari passo in formazione.

- **Big Data:** l'aumento della capacità di elaborazione di grandi masse di dati per prevedere e per gestire processi sta rivoluzionando i mercati e determina lo sviluppo di sistemi evoluti di *business intelligence*; i *Big Data* sono fondamentali in alcuni processi, legati all'esplorazione dei mercati, al *test* di prodotti (vedi il biomedicale), al controllo di processo, alla gestione della finanza (pensiamo al ruolo dei *Robo-Advisors* nella finanza, e all'integrazione tra gestione digitale dei *big data* e attività di consulenza, che si rende necessaria laddove l'intervento umano nelle scelte strategiche non è sostituibile dall'automatismo degli algoritmi, incapaci di pensiero laterale e creativo).

Il FVG sta mostrando un crescente interesse anche per questi processi. In Regione è nata la prima impresa in Italia che utilizza la grande mole dei *big data* a supporto delle PMI e della loro espansione nei mercati. Il terreno è ancora fertile e necessita di supporti anche formativi per ulteriori sviluppi.

- **EdTech:** nuovi modelli educativi supportati da ics, che producono nuove forme di *business* legate alla formazione ma anche rivoluzionano il modo di fare formazione.
- **Digitalizzazione:** sempre più spinta di processi di lavoro routinari, oggi investe soprattutto il lavoro di ufficio e quello di comunicazione e relazione (ottimo l'esempio di *Watson*, applicativo che permette di gestire usando la tecnica delle FAQ sistemi complessi di risposta automatica a clienti, oggi gestiti attraverso *Call Center*).
- In generale, processi produttivi e innovazione di prodotto resa possibile dalla miniaturizzazione e dalle nanotecnologie (vedi quanto avviene nella chirurgia, ma anche nella telecomunicazione, nei sistemi intelligenti di guida e comunicazione, etc.).

Molti dei *trend* ricordati si ricollegano al ruolo delle *start up* innovative che nascono da portatori di piccole innovazioni intelligenti, non per forza di cose legate a processi complessi di ricerca e sviluppo, ma piuttosto alla capacità di cogliere bisogni emergenti di prodotto e servizio, potenzialità del digitale e va-

lorizzazione di prodotti anche tradizionali (vedi l'esempio di *Blips*, piccola *start up* che ha messo in produzione lenti di plastica, applicabili alle fotocamere *smartphone*, che le trasformano in microscopi, per diagnosi a distanza e trasmissione dati).

I *trend* innovativi richiamano a loro volta competenze strategiche emergenti, rilevate dalla letteratura, che abbisognano di un supporto formativo di contorno ma anche di espansione. Si tratta di:

- pensiero critico, analitico e capace di ideare soluzioni innovative, combinando fattori e mettendo in valore il digitale,
- capacità di cooperare in *team* complessi,
- intelligenza emotiva,
- capacità di *problem setting* e *problem solving* laterale e creativo (il porsi le domande giuste, che nessuna macchina saprà mai porsi, al posto del saper eseguire e rispondere in accordo a procedure, che è una competenza alla portata delle macchine auto-apprendenti...),
- uso avanzato del *web* nella gestione dati e nella trasmissione di info multimediali.

La gran parte dei bisogni “non espressi” va ricollegata all’ancor modesta presenza in Friuli Venezia Giulia di processi di innovazione strategica (seconda area). Andrebbe quindi migliorata la capacità del Fondo di raggiungere i lavoratori delle PMI. Per pervenire a tale risultato sarebbe importante innovare i modelli formativi e soprattutto far crescere a monte una cultura della formazione all’interno delle imprese. Per il primo aspetto si pone l’attenzione sulle modalità di realizzazione della formazione che deve basarsi su modelli nuovi, diversi e migliorativi. Per il secondo aspetto appare fondamentale costruire una base ideologica e culturale centrata sull’importanza e sull’utilità, nelle diverse accezioni e a tutti i livelli, della formazione. Un aiuto potrebbe arrivare anche dalla promozione di *workshop* e azioni di sensibilizzazione sui temi emergenti dell’innovazione, in modo da farli cogliere e farli diventare propri da parte dei vari soggetti interessati. Queste azioni potrebbero essere inserite nei Piani formativi, ma anche essere organizzate direttamente da Fondimpresa.

La distribuzione degli interventi per classe di età dei lavoratori evidenzia come si debba intervenire riguardo alla formazione dei giovani e dei lavoratori anziani (per un fabbisogno invisibile). Si tratta di favorire la trasmissione e l’adattamento intergenerazionale delle competenze (terza area). Utile sarebbe pertanto la promozione di interventi in grado di favorire il *transfer* di competenze intergenerazionale e di raggiungere pertanto questi lavoratori giovani e anziani, che appaiono piuttosto sotto-rappresentati. In parallelo, per favorire la partecipazione delle donne quali soggetti attivi “trascurati” dalla formazione di Fondimpresa (quarta area), servirebbe l’implementazione di misure a sostegno della conciliazione, già di utilità a livello globale.

Tra gli elementi da considerare in questa analisi dei fabbisogni inespressi, si conferma infine, sulla base delle indicazioni degli interlocutori interpellati, la centralità del Conto Formazione, non tanto per il suo impatto – che lascia molti bisogni irrisolti – ma per la natura dello strumento, ritenuto da tutti rispondente alle esigenze delle imprese in termini di immediatezza di accesso, e in grado di raggiungere grandi numeri di lavoratori.

A monte, come nodo aperto, troviamo il tema dell’analisi dei fabbisogni che dovrebbe essere rivista ed intesa come percorso di consulenza all’azienda, quindi centrata e adeguata temporalmente alle esigenze contingenti. Questo anche per permettere di identificare i bisogni formativi strategici delle aziende.

Ultime due considerazioni – ancora come nodi aperti - riguardano i soggetti esterni, ovvero gli enti bilaterali e la Regione. Per chiudere il cerchio, sarebbe, infatti, necessario approfondire e sensibilizzare il tema della bilateralità, che dovrebbe permettere di cogliere i bisogni formativi senza voce e rappresen-

tanza, e valutare la possibilità di prevedere forme di coordinamento con l'azione dell'operatore pubblico regionale. Tutto questo consentirebbe senz'altro di ottimizzare l'uso dei fondi.

BIBLIOGRAFIA

- Cantalupi M., Guglielmin A. (2015) *Fabbisogni di competenze ed evoluzione delle strategie delle imprese del distretto COMET in Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia*, Servizio Osservatorio mercato del lavoro (2015) *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2015*, Milano, F. Angeli.
- Fondimpresa - Sistema Stabile di rilevazione e valutazione degli interventi finanziati (a cura di Bednarz F., Bianchi F., Sivilotti B. - gruppo tecnico di monitoraggio valutativo AT Friuli Venezia Giulia) (2015) *Rapporto Regionale Friuli Venezia Giulia 2013*.
- Govetto S. (2016) *Nasce Lama FVG, centro di eccellenza per la mecatronica avanzata. Un milione di euro investiti: 400mila della Regione, 385mila del Miur*, <https://qui.uniud.it/notizieEventi/ricerca-e-innovazione/nasce-lama-fvg-centro-di-eccellenza-per-la-mecatronica-avanzata>.
- IlFriuli.it (2016) *Industria 4.0: in Fvg il terreno è fertile*, http://www.ilfriuli.it/articolo/Economia/Industria_4-dot-0-points-_in_Fvg_il_terreno_%C3%A8_fertile/4/160599.
- Isfol – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale per le Politiche attive e passive del Lavoro (2016) *XVI Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2014-2015*, <http://www.isfol.it/attivita/indagini-e-ricerche/rapporti-e-monitoraggi/rapporto-di-monitoraggio-sulla-formazione-continua>.
- Martin R. (2012) *Regional economic resilience, hysteresis and recessionary shocks*, Journal of Economic Geography, 12, 1, pp. 1-32.
- Micelli S. (2016) *Fare è innovare. Il nuovo lavoro artigiano*, Bologna, Il Mulino.
- NordEst Economia (2016) *Industria 4.0, l'Università di Udine pronta a entrare in rete. Accogliendo l'appello degli industriali, il rettore De Toni vede un'articolazione nordestina del Piano nazionale*. In *Fvg due i poli di competenze: il Lama e la Lean Factory*, <http://ilpiccolo.gelocal.it/focus/2016/09/27/news/industria-4-0-l-universita-di-udine-pronta-a-entrare-in-rete-1.14163375?fsp=2.5676>.
- PMI.it (2016) *Formazione: ecco perché investire nelle Risorse Umane. Analisi dello status della formazione per le piccole e medie imprese in Italia: ecco quali sono i cambiamenti in atto*, <http://www.pmi.it/economia/lavoro/approfondimenti/129203/formazione-perche-investire-nelle-risorse-umane.html>.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Agenzia regionale del lavoro (2009) *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2009*, Milano, F. Angeli.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Agenzia regionale del lavoro (2010) *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia - Rapporto 2009*, Milano, F. Angeli.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica (2014) *Rilancimpresa. Gestire la crisi e rilanciare il manifatturiero*, http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/economia-imprese/industria/FOGLIA352/allegati/Piano_sviluppo_settore_industriale_2.10.14.pdf.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica (2014) *Libro bianco della ricerca e dell'innovazione – Linea B - I bisogni di ricerca ed innovazione espressi dalle imprese del Friuli Venezia Giulia*, http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/formazione-lavoro/dati-analisi-mercato-lavoro/allegati/Libro_bianco/LINEA_B.pdf.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica (2014) *Libro bianco della ricerca e dell'innovazione – Linea F - Programma di sviluppo del settore della ricerca ed innovazione regionale*, http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/formazione-lavoro/dati-analisi-mercato-lavoro/allegati/Libro_bianco/LINEA_F.pdf.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Servizio Osservatorio mercato del lavoro (2014) *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2014*, Milano, F. Angeli.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Servizio Osservatorio mercato del lavoro (2015) *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2015*, Milano, F. Angeli.

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2015) *Programma Operativo Fondo Sociale Europeo 2007-2013 - Obiettivo 2 – Competitività regionale e occupazione - Rapporto Annuale di Esecuzione – Annualità 2014*, http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/formazione-lavoro/formazione/fondo-sociale-europeo/allegati/Rapporto_Annuale_di_Esecuzione_2014.pdf.

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2015) *Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione. Programma Operativo del Fondo Sociale Europeo. Programmazione 2014-2020*, http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/formazione-lavoro/formazione/fondo-sociale-europeo/FOGLIA28/allegati/ALLEGATO_DGR_DEFINITIVA_BIS.pdf.

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica (2015) *Regione in cifre – 2015*, http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/GEN/statistica/FOGLIA37/allegati/Regione_in_cifre_2015.pdf.

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica (2015) *Relazione economica del Friuli Venezia Giulia -2014*, http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/GEN/statistica/SCHEDA33/allegati/Relazione_economica_FVG_102015.pdf.

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2016) *Excelsior informa. I programmi occupazionali delle imprese rilevati da Unioncamere*, <http://excelsior.unioncamere.net/documenti/bollettiniyear/doc.php?id=387>.

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Agenzia regionale per il lavoro (2016) *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Principali evidenze del 2015*, http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/formazione-lavoro/dati-analisi-mercato-lavoro/allegati/2016/2016_30_giugno_MC.pdf.

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica (2016) *Regione in cifre – 2016*, http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/GEN/statistica/FOGLIA38/allegati/Regione_in_cifre_2016_sito.pdf.

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica (2016) *Relazione economica del Friuli Venezia Giulia -2015*, http://www.regione.fvg.it/rafvfg/export/sites/default/RAFVG/GEN/statistica/SCHEDA33/allegati/Relazione_economica_FVG_102016.pdf.

Riva G. (2016) *In Friuli Venezia Giulia l'hi-tech è senza confini. A Trieste, su 10mila ricercatori oltre la metà viene dall'estero. E in tutta la regione fioriscono distretti e aziende che puntano sull'innovazione*, <http://espresso.repubblica.it/plus/articoli/2015/11/05/news/in-friuli-venezia-giulia-l-hi-tech-e-senza-confini-1.237461>.

Sher D. (2016) *Industria italiana laboratorio per la stampa 3D. La produzione italiana è all'avanguardia nel campo della stampa 3D, con eccellenze mondiali nei settori orafa, aerospaziale e medicale. Merito di una cultura artigiana che abita anche la grande industria*, <http://nova.ilsole24ore.com/progetti/industria-italiana-laboratorio-per-la-stampa-3d>.

Unioncamere – Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior (2015) *Formazione continua e tirocini formativi. Formazione sul luogo di lavoro e attivazione di stage, i risultati dell'indagine 2015*, http://excelsior.unioncamere.net/images/pubblicazioni2015/excelsior_2015_formazione_tirocini.pdf.

Vallin E. (2016) *Moove: l'internazionalizzazione formato "big data". È nata tra Udine e Trieste, ma oggi ha sede a Milano, la prima impresa in Italia che utilizza la grande mole dei big data a supporto delle Pmi e della loro espansione nei mercati. Dopo i test, lo sbarco sul mercato*, <http://messengeroveneto.gelocal.it/focus/2016/03/12/news/moove-l-internazionalizzazione-formato-big-data-1.13114111?fsp=2.5678>.

SITOGRAFIA

<http://www.infocamere.it/web/infocamere/movimpres>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2000>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=GO&pTipTk=I&pPerTk=A2001>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=PN&pTipTk=I&pPerTk=A2002>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=TS&pTipTk=I&pPerTk=A2003>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=UD&pTipTk=I&pPerTk=A2004>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2005>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=GO&pTipTk=I&pPerTk=A2006>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=PN&pTipTk=I&pPerTk=A2007>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=TS&pTipTk=I&pPerTk=A2008>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=UD&pTipTk=I&pPerTk=A2009>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2010>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2011>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2012>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2013>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2014>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2014>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2014>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2014>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2015>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2015>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2015>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2015>
<https://www.infocamere.it/movi/cgi/roberto?pGeoTk=R6&pTipTk=I&pPerTk=A2015>
<http://www.inps.it/portale/default.aspx>
http://www.inps.it/portale/default.aspx?iMenu=12&bi=1_3&link=DATI+E+ANALISI
<http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/imp1/index.jsp>
http://www.inps.it/bussola/VisualizzaDOC.aspx?iIDDalPortale=6840&sVirtualURL=%2Fbanchedatistatistiche%2Fmenu%2Fimpnew%2Fnota_meto.pdf
<http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/dipendenti/index.jsp>
<http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/dipendenti/notadipendenti.html>
<http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/cig/main1.html>
http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/Politiche_Occupazionali/main.html
<http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/agricoli/index.jsp>
http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/Politiche_Occupazionali/non_agri.html
http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/non_agricoli_ord/index.jsp
<http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/aspibe/index.jsp>
<http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/maspibe/index.jsp>

http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/non_agricoli_rr/index.jsp

http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/Edile_ben/index.jsp

<http://www.istat.it/it/>

<http://dati.istat.it/>

<https://www.coeweb.istat.it/>

<http://sociale.regione.emilia-romagna.it/immigrati-e-stranieri/temi/mmwd-migrazioni-per-lo-sviluppo>

<http://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/fondi-europei-fvg-internazionale/Strategia-specializzazione-intelligente/>

<http://www.imprendero.eu/>