



Valutazione delle ricadute delle attività formative

Report Sicilia 2014

A cura di Carlo Albanese e Andrea Gattuso

Novembre 2016

Sommario

1	ANALISI DEGLI SPAZI OPERATIVI DI FONDIMPRESA.....	3
1.1	Nota introduttiva sulla metodologia di analisi	3
1.2	Imprese aderenti.....	4
1.4	Lavoratori beneficiari	13
1.5	Formazione erogata.....	16
2	ANALISI DELLA RILEVANZA DEI SETTORI ECONOMICI MAGGIORMENTE RAGGIUNTI DA FONDIMPRESA NEL CONTESTO PRODUTTIVO REGIONALE.....	32
2.1	Nota introduttiva sulla metodologia di analisi	32
2.2	Panoramica sul contesto produttivo territoriale	32
2.3	Rilevanza dei settori economici raggiunti nel contesto produttivo regionale.....	40
2.4	Rilevanza delle tipologie di lavoratori raggiunti nel contesto occupazionale della regione	45
2.5	Conclusioni	53
3	CONFRONTO DELLA FORMAZIONE EROGATA CON LA FORMAZIONE CONTINUA FINANZIATA CON FONDI DIVERSI.....	55
3.1	Nota introduttiva sulla metodologia di analisi	55
3.2	Le altre fonti di finanziamento della formazione continua	55
3.3	La governance degli altri canali di finanziamento	62
3.4	Il confronto tra spazi coperti dalla formazione Fondimpresa e dalle altre fonti di finanziamento.....	68
3.5	Conclusioni	69
4	RILEVANZA DEI BISOGNI FORMATIVI “ESPRESSI” INTERCETTATI DA FONDIMPRESA	71
4.1	Ricostruzione dei fabbisogni formativi “espressi” intercettati da Fondimpresa.....	71
4.2	Rilevanza dei fabbisogni formativi intercettati nell’evoluzione del contesto economico produttivo regionale.....	83
4.3	Conclusioni	91
5	ANALISI SUI FABBISOGNI FORMATIVI “INESPRESSI” E SULLA RILEVANZA DEGLI STESSI NEI PROCESSI DI RIPOSIZIONAMENTO COMPETITIVO DELLE IMPRESE.....	92
5.1	Nota introduttiva.....	92
5.2	Analisi dei fabbisogni formativi inespressi	93
5.3	Rilevanza dei fabbisogni formativi inespressi	97
5.4	Conclusioni	103
6	SINTESI E CONCLUSIONI	105
6.1	Analisi del grado di copertura operativa di Fondimpresa e della rilevanza dei comparti produttivi raggiunti	105
6.1.1	Descrizione qualitativa e quantitativa delle tipologie d’imprese raggiunte.	105
6.1.2	Descrizione qualitativa e quantitativa dei lavoratori raggiunti.	108
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.	110
6.3	Descrizione dettagliata dell’analisi del fabbisogno espresso.....	111

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.....	111
6.3.2	Confronto tra le attività formative erogate attraverso i due Conti.....	112
6.4	Analisi dei fabbisogni formativi “inespressi”: indicazioni utili a favorire ad estendere lo spazio formativo erogato da Fondimpresa	114
Bibliografia:.....		116

ALLEGATO 1 : METODOLOGIA DI ANALISI

ALLEGATO2: TABELLE

ALLEGATO 3: INTERVISTE/FOCUS GROUP

1 ANALISI DEGLI SPAZI OPERATIVI DI FONDIMPRESA

1.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi

Il paragrafo presenta una descrizione quantitativa e qualitativa degli spazi che Fondimpresa ha coperto in Sicilia attraverso il finanziamento dei piani e delle azioni formative in favore di aziende e lavoratori che hanno aderito al Fondo e sono stati beneficiari delle suddette attività. Gli oggetti di analisi e le relative quantità esaminate, quindi, sono: le imprese - aderenti al Fondo e non aderenti attive nel territorio e raggiunte dalle attività del Fondo, i lavoratori e le lavoratrici - che hanno beneficiato della formazione continua finanziata dal Fondo e quelli complessivamente presenti nelle aziende, le azioni formative attuate (formazione erogata) che qui si presentano attraverso due variabili: le ore di formazione svolte e le tematiche affrontate, distinguendo gli ambiti del Conto di Sistema e del Conto Formazione. Le fonti da cui sono tratti i dati sono: il *dataset* fornito da Fondimpresa, gli Osservatori Statistici dell'INPS (sui lavoratori dipendenti e sulle imprese private attive non agricole, con dipendenti assicurati presso l'Inps), per le imprese agricole si fa riferimento ai dati Unioncamere (Movimpresa). In taluni casi si fa riferimento alle 'unità produttive' che vengono prese in considerazione in quanto sedi dell'azienda con una organizzazione autonoma in cui si svolge un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, con la presenza di lavoratori in forza in via continuativa, con una sua indipendenza, in forza della quale viene svolto e concluso il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale. Ciò significa che per una singola azienda (intesa come ragione sociale) può essere 'contata' anche più di una unità produttiva che, proprio per la sua caratteristica, diventa oggetto d'interesse per la nostra ricerca e soprattutto ambito di significato per quanto riguarda valutazioni sul modo in cui si è strutturata la presenza di Fondimpresa ma soprattutto sull'utilizzo delle sue opportunità e delle sue risorse nonché sui punti di connessione o meno con le caratteristiche produttive ed eventuali bisogni formativi. Una parte dell'analisi si basa sugli incroci fra i dati derivanti dalle diverse fonti citate, che danno vita a rapporti e percentuali utili a descrivere e rendere conto del peso che le diverse variabili, quali quelle prima citate (e in particolare aziende e territorio, lavoratori e settori produttivi, tematiche formative e tipologie d'impresa e categorie di lavoratori/lavoratrici), acquistano nel disegno complessivo del panorama esaminato. Ciò rappresenta la base anche per ipotizzare alcune valutazioni su possibili ulteriori sviluppi della penetrazione delle azioni del Fondo e soprattutto sulle possibili direzioni in cui esso potrebbe andare. Quest'ultimo aspetto conoscitivo/diagnostico sarà comunque una sorta di continuum che troverà sviluppo lungo l'intero lavoro di ricerca, a seconda delle diverse angolazioni d'indagine che via via si assumeranno. I dati sono raccolti e presentati prevalentemente tramite grafici che rendono sempre immediatamente visibili gli andamenti e/o le proporzioni delle variabili esaminate e dei rapporti fra alcune di esse. In appendice sono presenti le tabelle che presentano i dati numerici (assoluti o in valori percentuali) da cui sono tratte le elaborazioni. I livelli di aggregazione dei dati presentati sono diversi a seconda delle esigenze esplicative e dell'interesse conoscitivo: alcuni sono presentati con riferimento al livello regionale, alcuni a livello provinciale, alcuni con un approfondimento/focus sui settori (ad esempio il manifatturiero e

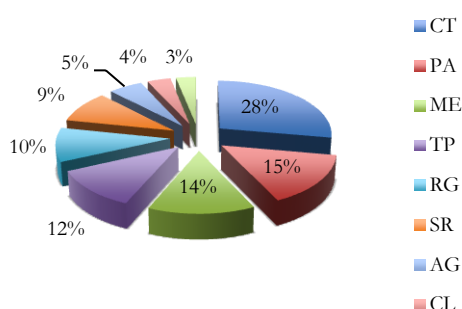
l'agricolo) per dettagliare meglio le dinamiche o le caratteristiche della presenza del Fondo in ciascuno di essi.

1.2 Imprese aderenti

Le imprese siciliane che nel 2014 risultavano aderenti a Fondimpresa sono pari a **14.287 unità** e rappresentano quasi il **12,8%** del totale delle 113.079 imprese presenti nella banca dati INPS. In questa sede, però, ci sembra importante fare anche una puntualizzazione sul fatto che oltre a quelle da noi adoperate ad esempio la fonte INPS) esistono anche altre fonti che forniscono, in qualche caso, cifre e dati differenti rispetto alla stessa unità di rilevazione e di analisi. Ci riferiamo qui alle imprese siciliane e all'ISTAT che trae i dati dall'Archivio ASIA. Per il 2014 le imprese presenti in Sicilia vengono quantificate in 77.751 (a differenza delle 113.079 della banca dati INPS) ma si tratta di imprese: con dipendenti, con esclusione di quelle artigiane, con esclusione di quelle agricole e di quelle della pubblica amministrazione. Il numero appena citato rappresenta, dunque, la base di calcolo adoperata dall'ISFOL (nel suo Rapporto Annuale) per le percentuali di adesione ai diversi Fondi Interprofessionali, da cui deriva che nel 2014 in Sicilia le imprese aderenti alla totalità dei Fondi è pari a 66.124 ovvero l'85% del totale. Su questa base, se a Fondimpresa nello stesso anno aderivano 14.287 aziende, possiamo affermare che il Fondo si aggiudica **una fetta pari al 21,6% del totale delle imprese siciliane aderenti ad un qualsiasi fondo interprofessionale**. Di là dal considerare se la percentuale di aderenti rispetto al totale delle aziende sia più o meno significativa, un primo dato da osservare, messo in evidenza dalla distribuzione dei valori, è il primato fra le province di quelle più grandi, ovvero delle tre cosiddette 'aree metropolitane' (Palermo, Messina, Catania). Oltre ad un aspetto dimensionale, però, è significativo sottolineare che fra le tre città metropolitane la prima non è la più grande per numero di popolazione ma è quella con una maggiore vocazione imprenditoriale privata, in qualche modo anche industriale malgrado abbia anch'essa subito i duri colpi della crisi degli ultimi anni. I dati rappresentati dal grafico che segue, infatti, mostrano che Catania è la provincia con la maggiore percentuale (28%) d'impresе aderenti sul totale regionale, seguita da Palermo (capoluogo di regione e provincia più popolosa) con un valore inferiore di poco più di 6 punti percentuali. Messina in terza posizione (14%) presenta un valore pari alla metà di quello di Catania e molto distante anche da quello di Palermo. Un secondo gruppo di province che possiamo considerare è quello che presenta dei valori che vanno dal 9 al 12% del totale delle aziende aderenti al Fondo a livello regionale. Si tratta di Trapani, Ragusa e Siracusa, in altre parole tre province che sebbene di dimensioni sensibilmente più piccole e quindi con differenze strutturali abbastanza marcate rispetto alle prime tre citate, hanno tuttavia una loro precisa 'vocazione' produttiva che si mantiene nel tempo, sebbene anche in questi casi minacciata dalla crisi e dalle evoluzioni dei mercati (internazionalizzazione, globalizzazione, innovazione di processi produttivi). Nel caso di Trapani e Ragusa, i due settori che (come si vedrà più avanti nelle apposite sezioni del presente rapporto) caratterizzano maggiormente la base produttiva dell'economia locale sono: l'agroalimentare con la filiera che unisce coltivazione/allevamento e trasformazione/produzione dei beni alimentari e quello della pesca, ivi compresa la trasformazione e commercializzazione dei prodotti ittici. Nel caso di Trapani, poi, si affianca ai primi anche il settore lapideo con l'estrazione di materiali da cave (vedi zona di Custonaci). L'ultimo gruppo in cui si possono annoverare le rimanenti tre province, ossia Agrigento, Caltanissetta ed Enna, è quello che mostra dei valori che vanno dal 5 al

3%; si tratta anche delle province più piccole oltre che più deboli sia sul piano infrastrutturale sia sul piano produttivo. In sintesi, il quadro che emerge sulla composizione percentuale delle aziende aderenti a Fondimpresa ricalca fedelmente le classifiche che si possono trovare nelle varie analisi socioeconomiche sul territorio regionale, elaborate da diverse fonti (es. Banca d'Italia, Svimez, Fondazione RES etc.)

Figura 1 Percentuale delle aziende aderenti a Fondimpresa in Sicilia per provincia sul totale regionale- 2014

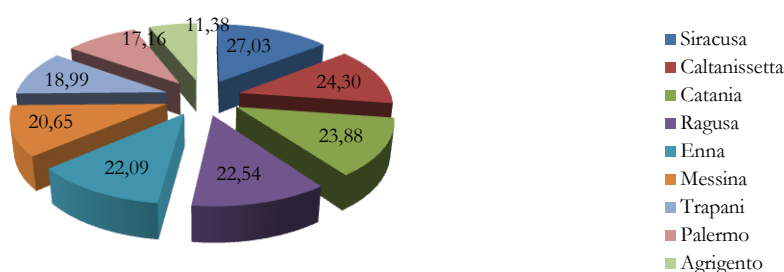


Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Un discorso a parte, più puntuale, merita l'esame dei valori riguardanti la percentuale di aziende aderenti a Fondimpresa riferiti al valore assoluto delle aziende attive (113.079) secondo la banca dati INPS (che rappresenta, come citato nella nota metodologica, la base di calcolo, sebbene escluda le aziende agricole e della pesca). Il grafico che segue (**Figura 2**) mostra una classifica differente rispetto a quella precedente, indicando il tasso di adesione al Fondo delle aziende a livello provinciale. Il dato più elevato si riscontra a Siracusa (27% circa) che invece nella precedente graduatoria si trovava al quarto posto, nel secondo gruppo di ampiezza dei valori rispetto al totale regionale. Segue Caltanissetta, una delle ultime tre province nel confronto con il dato regionale. Le province che seguono si alternano fra grandi e piccole (Catania, Ragusa, Enna e Messina) dimostrando che il livello di presenza di aziende aderenti a Fondimpresa sul totale provinciale delle aziende attive non sembra dipendere tanto da una variabile dimensionale né del territorio (componente demografica) né delle aziende. Quello menzionato prima è il gruppo di province (sei su nove) che presentano una percentuale di aziende aderenti sul totale provinciale superiore al 20%. Le rimanenti tre invece si collocano fra l'11 e il 19% e tra queste compare Palermo con un dato, intermedio, pari al 17,16%. Una chiave interpretativa dello scenario descritto può essere con molta probabilità trovata su un piano qualitativo che riguarda le aziende attive nei vari territori e soprattutto con attenzione ai settori produttivi in cui maggiormente si concentrano le aziende, sia quelle attive sia quelle aderenti. Ciò assume un rilievo ancora più consistente ai fini della presente ricerca perché è noto, e si dimostrerà in seguito nei capitoli appositi, che solo per una parte le aziende aderenti al Fondo beneficiano di azioni formative erogate o grazie al conto di sistema o grazie al conto formazione. Un'ulteriore variabile che può spiegare l'andamento della distribuzione dei valori percentuali riportati nel grafico è la presenza e il radicamento delle società formative e degli enti di formazione nelle diverse province dove, nel corso degli anni, hanno costruito dei parchi di aziende-clienti che si sono via via consolidati e ampliati, anche grazie al vincolo posto negli avvisi del conto di

sistema, che obbliga la presenza di aziende che nell'ambito dei vari piani fruiscono per la prima volta della formazione finanziata dal Fondo.

Figura 2 Imprese aderenti a Fondimpresa: % della provincia

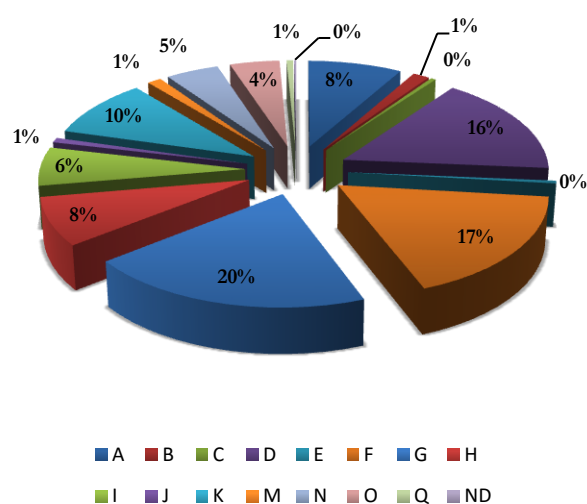


Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

E' interessante oltre che utile ai fini esplicativi esaminare l'incrocio fra le percentuali di adesione e l'appartenenza delle aziende ai diversi settori produttivi, al fine di rendere evidente in quali fra questi si concentrino maggiormente le aziende aderenti al Fondo. Per Palermo, i settori in cui in percentuale sono più presenti aziende aderenti al Fondo sono: il manifatturiero, la produzione e distribuzione di energia gas e acqua; il settore alberghiero e della ristorazione, il settore delle attività finanziarie, la sanità privata, il settore estrattivo e l'istruzione privata. Per Catania, oltre a questi settori si aggiungono il commercio e il settore alberghiero e della ristorazione. Quest'ultimo è abbastanza presente anche nella provincia di Messina, unitamente a buona parte del settore manifatturiero (con particolare riferimento alle lavorazioni metalliche, alla meccanica e alla manifattura alimentare). Ragusa e Siracusa hanno delle distribuzioni di valori abbastanza analoghe per quanto concerne il settore manifatturiero, mentre per le costruzioni nel ragusano i valori sono più elevati e le attività finanziarie sono più presenti nella provincia di Siracusa. Trapani rispecchia un insieme di valori che si concentrano, come in molte altre province, nel manifatturiero (anche se non in tutte le voci) e da notare è il fatto che il settore alberghiero non è presente come potenzialmente potrebbe, data la vocazione spiccatamente turistica della provincia.

I dati che si riferiscono alle **imprese aderenti per settore produttivo**, considerati a livello regionale (**Figura 3**) ci dicono che la maggior parte delle aziende aderenti si concentra in cinque settori: il **commercio, le costruzioni, le attività manifatturiere, le attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese e l'agroalimentare**. I cinque settori insieme raccolgono quasi il 72% delle adesioni e il rimanente 28% si distribuisce fra i rimanenti, con un peso maggiore di: trasporti, magazzinaggio e comunicazioni, sanità e assistenza sociale e il settore degli altri servizi pubblici sociali e personali.

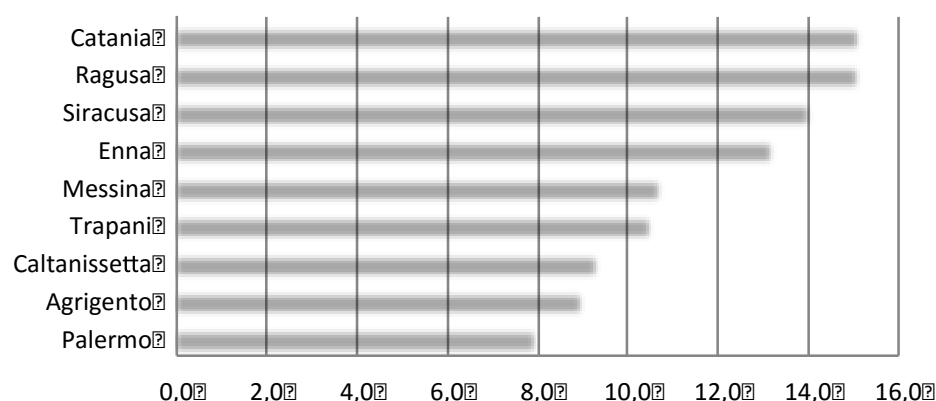
Figura 3 Aziende aderenti a Fondimpresa per macrovoce ATECO 2002 sul totale regionale delle aziende aderenti - 2014 (Dati INPS)



Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Come mostra il grafico seguente (**Fig.4**) il peso percentuale delle aziende aderenti a Fondimpresa rispetto al totale delle aziende attive secondo i dati INPS (quindi con esclusione per entrambe le categorie delle aziende agricole e della pesca), la provincia che ha un maggiore rapporto fra aziende attive e aderenti continua a essere Catania quasi a pari merito con Ragusa e con Siracusa poco distante. E' interessante il dato di Enna che in questo caso si pone al quarto posto: sebbene le sue aziende non siano molte e neppure quelle aderenti, tuttavia il rapporto fra di esse è buono rispetto a quello di molte delle altre province siciliane. Sorprende, invece, il dato di Palermo che mostra quanto si possa fare per incrementare le adesioni al Fondo, considerando che nel 2014 il valore si attestava al 7,9%. Il dato complessivo regionale è pari a 11,4% anch'esso suscettibile di ampi miglioramenti, collocandosi più o meno a metà fra il valore minimo di Palermo (7,9%) e quello massimo di Catania (15,1%)

Figura 4 Rapporto fra aziende (non agricole) aderenti e attive in ciascuna provincia – Sicilia 2014



Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Vale la pena, infine, fare un cenno ai **dati del 2015** (anche se provvisori e non completi) sebbene non sia possibile operare degli incroci fra i dati delle aziende aderenti a Fondimpresa per quest'anno e quelli relativi al numero di aziende attive nella regione, in quanto i primi non sono ancora definitivi, pur rappresentando una percentuale molto alta del totale delle adesioni registrate dall'INPS. E' possibile, invece, fare una notazione sul confronto fra i valori 2014 (in precedenza analizzati) e quelli del 2015. La prima cosa che si osserva è un incremento del numero delle aziende aderenti (considerando un dato non definitivo e suscettibile di crescita) pari a **1.254 unità** a livello regionale. Riferendoci a ciascuna provincia, osserviamo che tranne che ad Agrigento, in tutte si è registrato un incremento e i più consistenti interessano Siracusa, Catania, Ragusa e Trapani.

Tabella 1.1 Aziende aderenti a Fondimpresa per provincia in Sicilia. Variazioni 2015 (dati provvisori)/2014

	AG	CL	CT	EN	ME	PA	RG	SR	TP	Sicilia
2014 . 2015	+4	+92	+259	+59	+111	+53	+234	+321	+146	+1.254

Fonte: Elaborazioni su dataset Fondimpresa

Tabella 1.2 Aziende aderenti a Fondimpresa per provincia e macrosettore (ATECO 2002) Dati INPS 2015 (provvisori)

Macrosettori	AG	CL	CT	EN	EE	ME	PA	RG	SR	TP	Sicilia
A	19	45	312	21		147	95	156	114	457	1.366
B	3		43			3	48	6	27	86	216
C	3	1	5	4		2	10	7	8	27	67
D	148	115	562	110	2	305	328	313	282	286	2.451
E	4	2	22	3		6	23	1	3	5	69
F	121	196	773	90		427	358	264	239	192	2.660
G	187	111	933	121		439	382	405	287	290	3.155
H	84	30	301	35		235	159	145	173	121	1.283
I	30	25	235	18		117	248	90	101	103	967
J	8	6	43	6		16	18	12	12	7	128

K	65	45	454	53		179	235	143	213	88	1.475
M	8	8	73	8		19	32	15	18	11	192
N	44	19	212	16		72	129	35	110	72	709
N.D.	2		22				4				28
O	51	20	181	28		77	108	77	82	47	671
Q	1	1	55			5	39		2	1	104
Totale	778	624	4.226	513	2	2.049	2.216	1.669	1.671	1.793	15.541

Fonte: Elaborazioni su data Fondimpresa

Sempre a proposito d'impresе aderenti, un altro dato interessante è che nel confronto fra i due anni con riferimento ai **macrosettori economici** si registra un generalizzato incremento, che riguarda soprattutto il commercio, l'agricoltura, le costruzioni e il settore alberghiero e della ristorazione.

Tabella 1.3 Aziende aderenti a Fondimpresa Var. 2015/2014 – Sicilia (p.a.)

Macrosettori ATECO 2002	Sicilia 2014	Sicilia 2015	Variazione
A	1.173	1.366	+193
B	207	216	+9
C	64	67	+3
D	2.319	2.451	+132
E	65	69	+4
F	2.482	2.660	+178
G	2.891	3.155	+264
H	1.129	1.283	+154
I	904	967	+63
J	112	128	+16
K	1.372	1.475	+85
M	177	192	+15
N	663	709	+46
N.D.	28	28	0
O	621	671	+50
Q	80	104	+24
Totale	14.287	15.541	+1.254

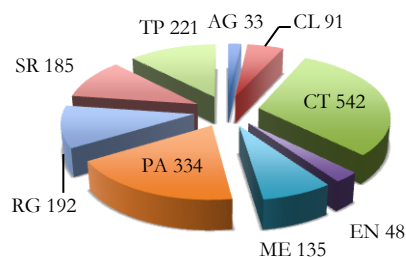
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Le 1.254 aziende in più rispetto al 2014 sono maggiormente concentrate (86%) nella classe di addetti da 0 a 9 e una parte in quella immediatamente più ampia (10-49 con il 13% del totale).

1.3 Imprese raggiunte

Le imprese che nel 2014 in Sicilia sono state raggiunte da Fondimpresa attraverso le attività formative finanziate (con gli avvisi e con il conto formazione) sono complessivamente 1.782, pari al 1.57% rispetto alle imprese attive nella regione e al 12,53% delle imprese aderenti al Fondo (dato 2014). Un'analisi con riferimento alle diverse province della Sicilia (**Fig.5**), in prima battuta, ci dice che, come si è visto a proposito delle imprese aderenti al Fondo, sebbene in questo caso ci si riferisca alle unità locali (che possono essere più d'una per la stessa impresa) le due province maggiori, Palermo e Catania mostrano il maggior numero di unità locali raggiunte e addirittura Catania presenta un valore più elevato di quello di Palermo, che si colloca invece al secondo posto. La terza provincia è Trapani, seguita a breve distanza da Ragusa e Siracusa e ad essa, al sesto posto, segue Messina. Anche su questo versante le province di Caltanissetta, Enna e Agrigento rappresentano i fanalini di coda.

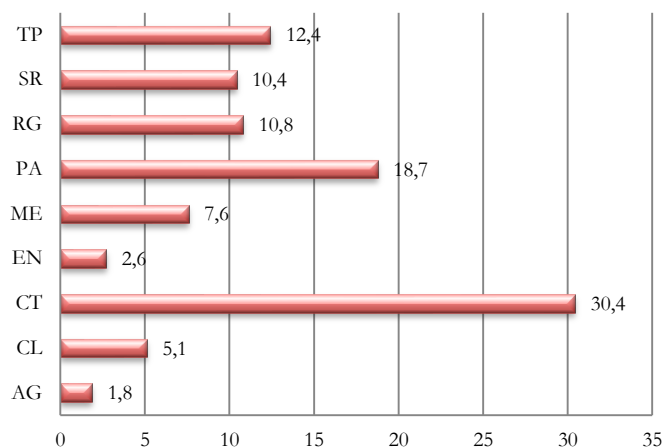
Figura 5 Unità produttive raggiunte per provincia - 2014 (v.a.)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Una sfumatura conoscitiva ulteriore alla nostra analisi è fornita dall'osservazione dei valori percentuali relativi al peso delle unità locali raggiunte di ciascuna provincia sul totale regionale (**Figura 6**). Ci si accorge, infatti, che a Catania le unità locali raggiunte nel 2014 rappresentano il 30% del totale, a conferma della sua maggiore vivacità produttiva rispetto alle altre province della regione; Palermo copre sensibilmente meno del 20% mentre le tre province più piccole insieme non raggiungono il 10%. Dunque, ci si apre davanti uno scenario di relativa concentrazione territoriale delle unità locali raggiunte dal Fondo complessivamente, sapendo che la differenziazione analitica fra attività formative derivanti dal conto di sistema e derivanti dal conto formazione ci daranno ulteriori elementi descrittivi ed esplicativi in funzione di variabili quali la classe di ampiezza delle aziende interessate, i settori di appartenenza e i territori in cui operano.

Figura 6 Unità produttive raggiunte per provincia rispetto al totale della regione - anno 2014 (v.%)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Con riferimento alla classe dimensionale delle unità locali raggiunte, emerge immediatamente un dato che risulta coerente con una delle caratteristiche principali della base produttiva regionale (e non solo), ossia l'assoluta prevalenza delle piccolissime e piccole imprese. Infatti, come dimostrano i grafici seguenti (**Figg. 7 e 8**), la gran parte delle unità produttive raggiunte da Fondimpresa rientra nella classe che va dai 10 ai 49 dipendenti, raggruppando il 40,7% delle unità locali raggiunte dal Fondo. Un'altra consistente fetta della torta complessiva (il 40,1%) è rappresentata dalle unità locali di aziende ancora

più piccole, quelle che vanno da 0 a 9 dipendenti; il rimanente 20% si distribuisce fra le aziende di classi d'ampiezza via via maggiori, con una maggiore concentrazione nelle due immediatamente successive alle precedenti ossia da 50 a 99 addetti (il 5,8%) e da 100 a 299 dipendenti (il 3,7%).

Figura 7 Unità locali raggiunte per classi d'ampiezza - Sicilia 2014 (v.a.)

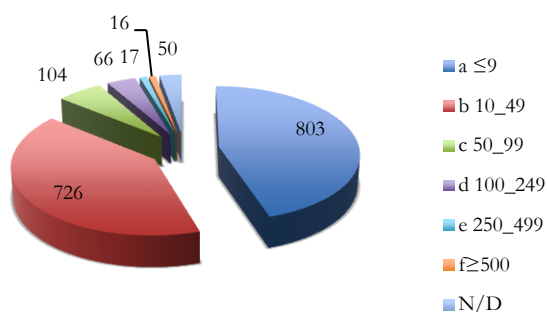
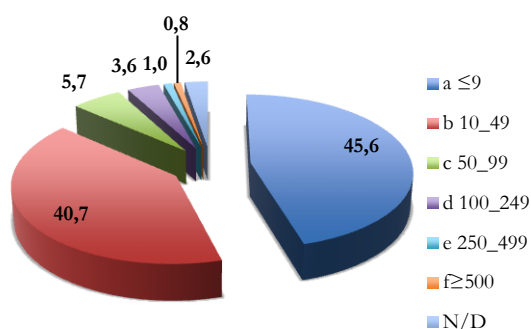


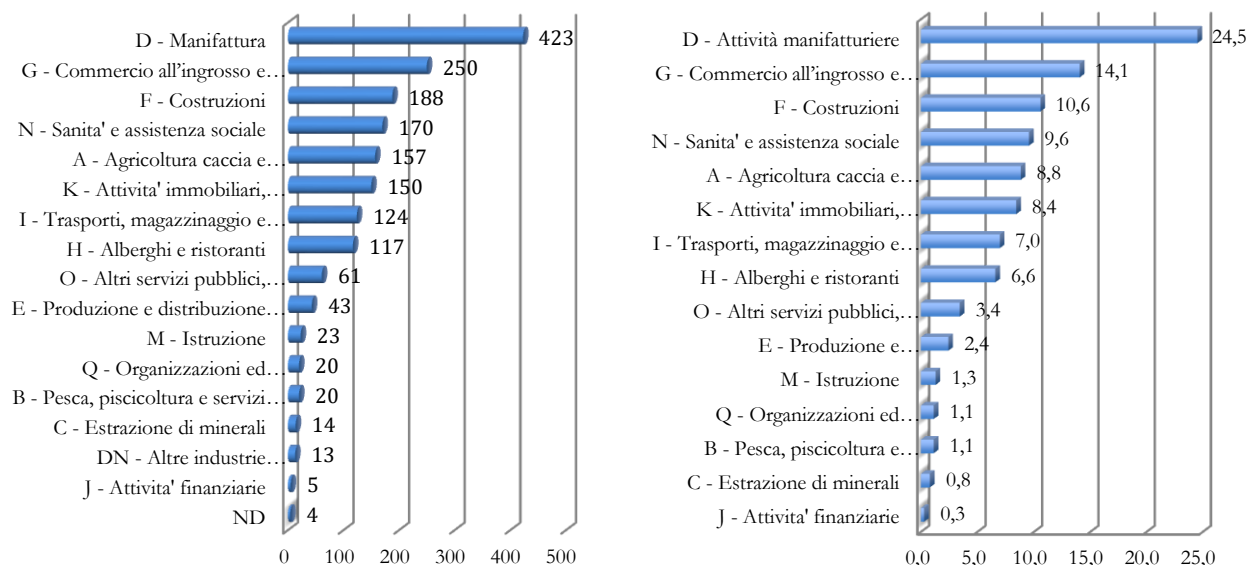
Figura 8 Unità locali raggiunte per classi d'ampiezza -Sicilia 2014 (v.%)



Fonte: Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Uno sguardo ai settori di appartenenza delle unità locali raggiunte nel 2014 e ai valori a esse relativi ci mostra che la **manifattura** si colloca al primo posto rappresentando **un quarto delle unità locali raggiunte dalle attività del Fondo**. Il secondo settore per entità d'impresе raggiunte è quello del commercio, seguito dalle costruzioni e dalla sanità e servizi sociali, che invece non era compresa fra le prime cinque postazioni della distribuzione delle imprese aderenti al Fondo. Questi settori, infatti, si distribuiscono secondo una graduatoria un po' diversa rispetto a quella delle imprese aderenti, dove al primo posto abbiamo trovato il commercio, al secondo le costruzioni, al terzo le attività manifatturiere. Nel gruppo con valori che vanno pressappoco dal 6 al 9%, poi, troviamo le aziende di altri settori, fra cui troviamo il turismo e ristorazione (6,6%) e l'agricoltura (8,8%). A questi seguono altri settori per i quali il valore percentuale delle aziende raggiunte è sensibilmente più basso, andando dallo 0,3 al 3,4%.

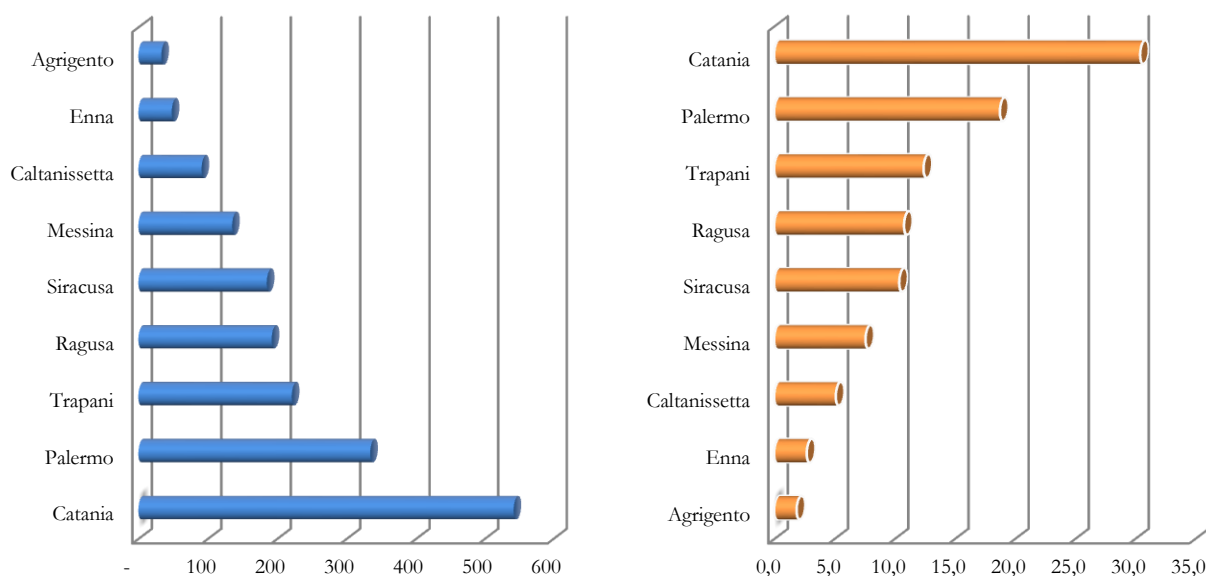
Figure 9-10 Unità locali raggiunte da Fondimpresa per settore Ateco 2002 v.a. e v.% -Anno 2014



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Ci sembra a questo punto di non dovere trascurare l'analisi di un dato che riguarda le imprese agricole e della pesca, sia quelle aderenti sia quelle raggiunte dal Fondo. Esse, sebbene non numerosissime, rappresentano comunque una fetta di soggetti economici che va presa in considerazione sia per il tessuto produttivo siciliano (con le dovute distinzioni fra le province) sia per la platea di aziende che beneficiano dell'attività formativa di Fondimpresa. Come si vede dai precedenti grafici, le aziende raggiunte appartenenti a questi settori in Sicilia, nell'anno considerato, sono 177 ovvero quasi il 10% delle aziende raggiunte nel complesso (1.782). Assumendo come riferimento i dati di Movimpresa, che per il 2014 indicano un totale d'imprese attive, per agricoltura e pesca, di 80.717 ne consegue che il rapporto fra le aziende aderenti (1.380 in valore assoluto) e il totale delle aziende attive è pari all' 1,7%: un valore non certo fra i più elevati ma che si colloca in graduatoria più o meno al sestultimo posto. Non trascurare il dato che si riferisce a questo tipo d'imprese, sebbene nelle statistiche ufficiali sia difficile trovare riferimenti dettagliati alla platea delle imprese agricole e della pesca è una scelta derivante da una vocazione agroalimentare e agricola della regione che comunque rimane una possibile direttrice di sviluppo e terreno di competitività (a certe condizioni) dell'economia isolana anche in scenari di mercati globalizzati.

Figura 11 Unità locali raggiunte in Sicilia da Fondimpresa - anno 2014 v.a. e v. %



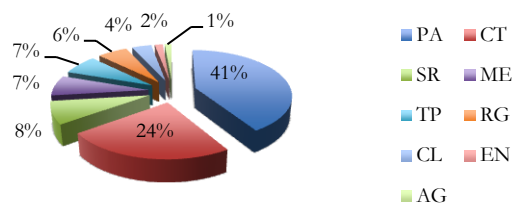
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

I dati 2015 relativi alle unità produttive raggiunte a nostra disposizione registrano 1.421 unità ma si tratta di un numero non ancora definitivo e quindi non confrontabile con il valore del 2014.

1.4 Lavoratori beneficiari

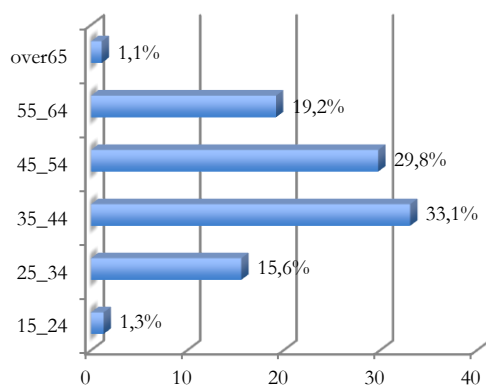
Il numero totale di lavoratori dipendenti delle aziende siciliane che nel 2014 hanno beneficiato di attività formative finanziate da Fondimpresa è pari a 29.438 unità. La loro distribuzione per provincia (**Figura 12**), così come abbiamo visto nell'analisi per le unità produttive, risente abbastanza (forse più che per le imprese) della dimensione del territorio. Infatti, la percentuale maggiore di addetti beneficiari si trova a Palermo, con il 41%, che nella classifica delle aziende raggiunte dal Fondo si trova al secondo posto. Invece Catania, che nell'altra classifica si trovava al primo posto, qui compare in seconda posizione, con un valore molto inferiore a quello di Palermo (il 24%), quasi della metà. Le altre province, in particolare (nell'ordine): Siracusa, Messina e Trapani, Ragusa e Caltanissetta seguono alle prime due formando un gruppo i cui valori percentuali sono compresi fra l'8% e il 4%, ovvero anch'esse con valori molto inferiori a quello della seconda provincia in graduatoria. Fanalini di coda rimangono Enna e Agrigento, rispettivamente presenti con il 2% e l'0% del totale dei lavoratori beneficiari in Sicilia.

Figura 12 Distribuzione percentuale dei lavoratori raggiunti da Fondimpresa per provincia sul totale regionale - 2014



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

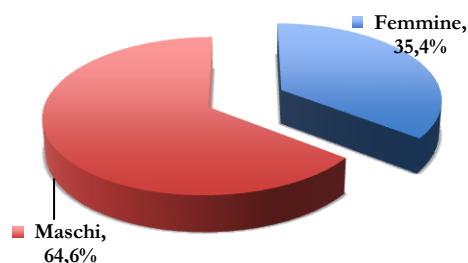
Figura 13 Distribuzione dei lavoratori beneficiari per classe d'età. Sicilia 2014 (v.%) (Dati Fondimpresa)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Il grafico seguente (**Fig.13**) mostra quali siano le classi d'età in cui maggiormente si concentrano i lavoratori che sono stati raggiunti nel 2014 dalle attività formative che le aziende hanno svolto con il finanziamento di Fondimpresa. La classe più popolata è quella che va dai 35 ai 44 anni, e nel complesso oltre la metà (il 62,9%) dei lavoratori beneficiari ricade fra coloro che vanno dai 35 ai 54 anni d'età. I giovani sono una quota minoritaria (bassissima soprattutto quella di coloro che vanno dai 15 ai 24 anni), così come molto pochi sono gli over 65. Prendendo in considerazione la distribuzione dei lavoratori per sesso (**Figura 14**) si evidenzia la consueta differenza di ampiezza nel numero di maschi e di femmine raggiunti dalle attività formative in oggetto. Infatti, i maschi che sono stati formati risultano quasi il doppio delle femmine (64% dei primi contro il 35% delle seconde). Si tratta di un dato che si commenta da solo, avendo radici lontane nel tasso ancora basso di femminilizzazione del mercato del lavoro regionale e locale e che, anzi, possiamo affermare che risenta positivamente delle soglie minime di presenza femminile previste dal Fondo nei progetti presentati dalle aziende.

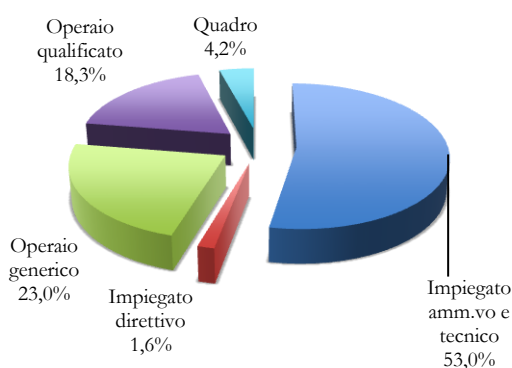
Figura 14 Lavoratori raggiunti in Sicilia per sesso - 2014 (v.%)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Non facciamo qui dei commenti più approfonditi sulla differenza fra maschi e femmine in relazione, ad esempio, alla distinzione tra conto di sistema e conto formazione, ma lo faremo più avanti allorché esamineremo tale differenza dal punto delle tematiche formative affrontate. Lì vedremo che per talune di esse ci sarà, alternativamente, una maggiore presenza di uno dei due sessi. Passando alla distribuzione dei lavoratori e delle lavoratrici per tipologia d'inquadramento (**Figura 15**) osserviamo che la metà dei

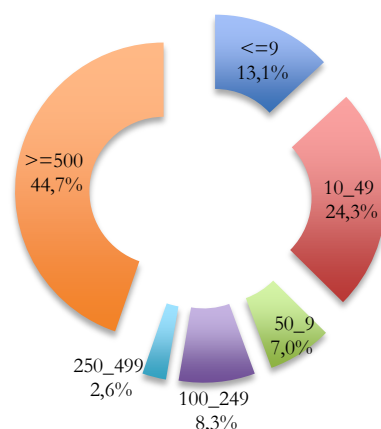
Figura 15 Distribuzione dei lavoratori beneficiari in Sicilia per tipo d'inquadramento - 2014 (v.%)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

lavoratori che sono stati formati fa parte della categoria degli impiegati (sia tecnici che amministrativi). In merito a questo dato va evidenziata una considerazione: i cosiddetti 'impiegati tecnici' sono molto spesso assimilabili a delle figure operaie che generalmente nelle aziende siciliane sono in minoranza rispetto alle altre compagini (salvo determinati casi di settori produttivi specifici); ciò fa sì che il peso degli operai sia comunque inferiore rispetto al totale della platea di quanto ci si aspetterebbe che fosse. D'altro canto, anche il tipo di tematiche formative affrontate nei progetti finanziati condiziona in una certa misura la scelta delle figure professionali da coinvolgere. Su questa variabile (come anche su altre) dunque influisce in una certa misura tutta l'impostazione delle scelte di ambito e di priorità espresse dal Fondo, aspetto che riguarda principalmente l'attività finanziata con gli avvisi (conto di sistema). Dal

Figura 16 Distribuzione dei lavoratori raggiunti da Fondimpresa per classe dimensionale dell'azienda in Sicilia - 2014



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

punto di vista della classe dimensionale delle aziende di appartenenza dei lavoratori beneficiari, si osserva che la quota maggiore è a vantaggio delle grandi aziende, quelle con 500 addetti o più. In Sicilia tali insediamenti produttivi sono numericamente pochi (non arrivano a 20) ma, com'è facile intuire, sono quelli più popolati e che hanno anche la possibilità, sul piano organizzativo e gestionale, di coinvolgere un numero ingente di lavoratori nelle attività formative programmate. Vale la pena a questo punto, continuando a parlare degli addetti, fare un breve focus sul confronto fra i dati 2014 e 2015 relativi ai **lavoratori 'aderenti'** (ossia dipendenti di aziende aderenti). In primo luogo osserviamo che sebbene ancora provvisorio il dato 2015 è già più elevato di quello totale del 2014 per un ammontare di 9.637 unità (**Tab. 1.3**) e l'unico decremento provinciale si registra ad Agrigento, con Siracusa, Catania e Palermo in testa alla classifica.

Tabella 4 – Addetti di aziende aderenti a Fondimpresa, confronto 2014-2015 Sicilia (dati INPS)

Province	Tot. 2014	Tot. 2015	2015/2014
AG	5.443	5.207	-236
CL	8.126	8.351	225
CT	41.712	43.977	2.265
EE	1	198	197
EN	4.118	4.239	121
ME	19.504	19.793	289
PA	31.548	33.618	2.070
RG	12.991	14.100	1.109
SR	18.339	21.135	2.796
TP	12.880	13.717	837
Sicilia	154.662	164.335	9.673

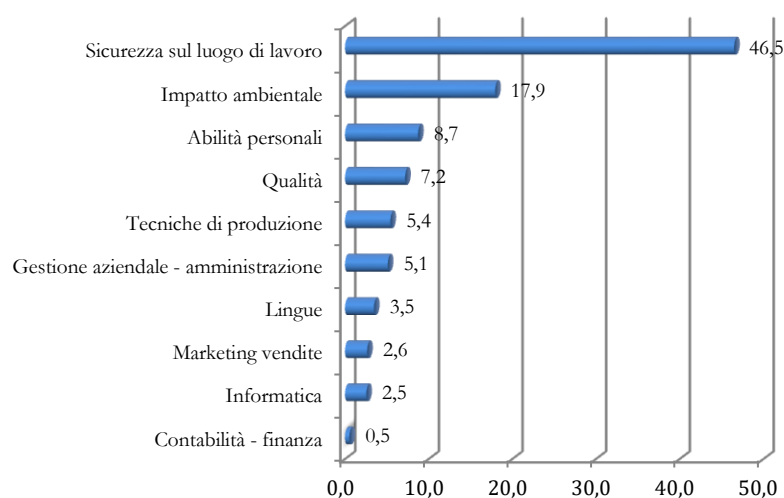
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Anche le variazioni per classi di ampiezza delle unità produttive riguardano, come ormai di consueto rileviamo nelle nostre analisi, le prime due (0-9 e 10-49) che assorbono il 68% dell'incremento e la maggiore (>500) che ne assorbe quasi il 15%. Con riferimento agli **addetti raggiunti**, non è possibile operare un il confronto fra 2014 e 2015, diciamo solo che sono **18.886** lavoratori coinvolti nelle azioni formative a cui si riferiscono i dati parziali a nostra disposizione al momento della redazione del presente lavoro.

1.5 Formazione erogata

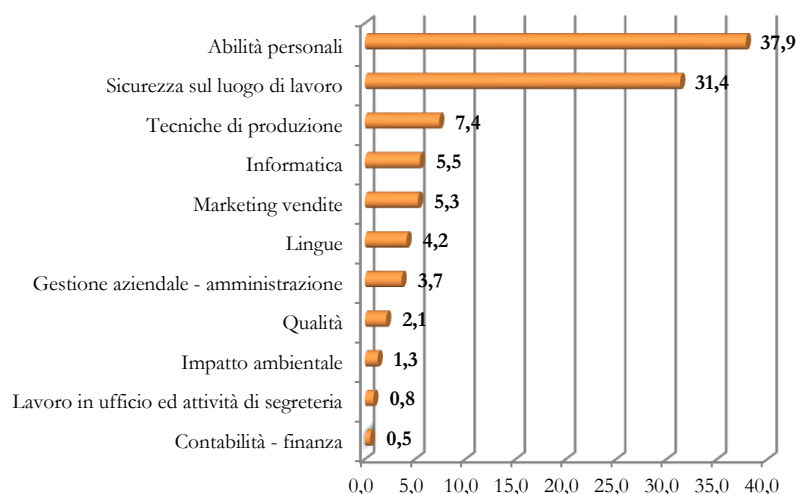
La formazione che nel 2014 è stata realizzata in Sicilia attraverso le diverse possibilità offerte alle aziende e ai rispettivi lavoratori da Fondimpresa viene presentata e analizzata attraverso l'esame di serie di valori relativi alle ore di formazione erogata, via via aggregate per aree tematiche affrontate, per sesso dei lavoratori che ne hanno beneficiato, per classe di ampiezza delle aziende coinvolte e confrontando, ove possibile, gli andamenti fra le attività finanziate con gli Avvisi del Fondo (Conto di Sistema) e tramite le disponibilità di risorse economiche accantonate nel portafoglio delle singole aziende aderenti (Conto Formazione). Vedremo, infatti, che vi sono delle differenze nelle varie distribuzioni di frequenza, che cercheremo di interpretare per definire meglio gli aspetti qualitativi, oltre che quantitativi, del complesso di attività formative realizzate in Sicilia, nel 2014, grazie alle risorse messe a disposizione da Fondo. Nel complesso, le ore di formazione erogate sono pari a 99.538, di cui 62.200 a valere sul Conto di Sistema (attraverso gli avvisi emessi dal Fondo con le varie scadenze nel corso dell'anno) e 37.338 attraverso il ricorso al Conto Formazione delle aziende. Oltre che la considerazione del numero totale di ore erogate è interessante ai fini della nostra ricerca disaggregare i dati secondo alcune variabili che riguardano sia la platea di lavoratori beneficiari sia le aziende coinvolte nei piani formativi attuati. Si terrà presente anche la distinzione tra attività svolte grazie al finanziamento dei diversi avvisi e attività d'iniziativa propria delle aziende. Il grafico che segue (**Fig.17**) mostra la distribuzione per area tematica (in percentuale) delle ore relative a piani formativi finanziati con il **Conto di Sistema** nel 2014. L'area tematica che raccoglie in percentuale il maggior numero di ore è la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, con il 46,5% del totale di ore erogate. Ad essa segue l'area tematica dell'impatto ambientale, con il 17,9% del totale, un valore che è pari a meno della metà del precedente. Il dato che emerge è in ogni caso abbastanza facilmente spiegabile in relazione a diverse ragioni; in primo luogo va ricordato che il Fondo ha, nel corso degli anni e fino al 2015, emesso degli avvisi specifici sulla salute e sicurezza nel lavoro, catalizzando così una buona fetta di piani formativi attuati su quest'ambito come principale. Va ricordato anche che per la gran parte delle aziende, ancorché di piccole dimensioni, la formazione sulla sicurezza e l'aggiornamento rappresenta un bisogno costante da soddisfare (a partire da quella ritenuta obbligatoria per legge). Infine, essa a differenza di alcune tematiche specifiche riguarda pressoché la totalità dei lavoratori delle aziende (ad esempio per la formazione di base) che quindi, a rotazione, li avviano alla formazione apposita. La seconda tematica per entità di ore svolte è l'impatto ambientale, che in una certa misura si collega anche alla sicurezza intesa in senso più ampio ma certamente riguarda un numero più ristretto di ipotetici fruitori e anche di aziende che esprimono bisogni formativi su questo versante. Fra questi due ambiti tematici, in ogni caso, si copre il 64% delle ore di formazione erogate tramite il Conto di Sistema. Un secondo gruppo di aree tematiche è quello che copre un range di valori che vanno dall'8,7% delle abilità personali al 3,5% delle lingue. Si tratta di cinque aree di cui tre sono eminentemente 'trasversali' (abilità personali, qualità) e due invece piuttosto specifiche e legate alla tipicità dei processi aziendali. Notiamo che il valore più alto di questa classe è pari a meno della metà del secondo valore della graduatoria. Un terzo gruppo, poi, comprende le ultime tre aree tematiche (su dieci) che fanno registrare valori da un massimo di 2,6% a un minimo di 0,5%. Sono valori bassi che probabilmente risentono anche di alcune soglie previste dagli avvisi di riferimento o anche da una ipotizzabile scarsità di figure esperte che possano sostenere le agenzie formative nel rispondere a bisogni formativi su tali aree, fra cui troviamo l'informatica, il marketing e vendite e la contabilità e finanza.

Figura 17 Distribuzione percentuale delle ore erogate per area tematica - Conto di Sistema Sicilia 2014



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 18 Distribuzione delle ore erogate tramite il Conto Formazione per area tematica - Sicilia 2014



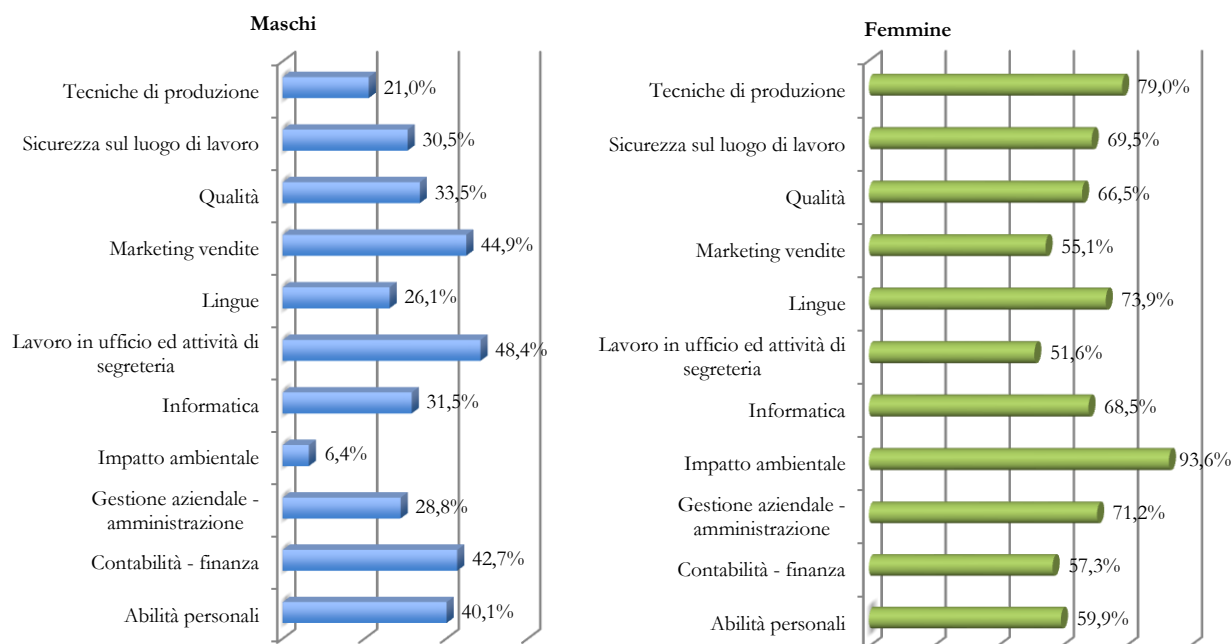
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Osserviamo adesso i dati dello stesso tipo ma riferiti alle attività svolte ricorrendo al Conto Formazione delle aziende (**Figura 18**). Ne viene fuori una distribuzione per aree tematiche abbastanza differente; infatti, troviamo al primo posto le abilità personali con quasi il 38% delle ore di formazione svolte. La tematica salute e sicurezza sul lavoro, tuttavia, si colloca al secondo posto ma con un valore percentuale sensibilmente più basso (circa il 32%) non solo rispetto alla prima ma rispetto al valore che abbiamo riscontrato per le azioni a valere sul Conto di Sistema. Segue un gruppo di aree tematiche con valori che vanno da circa il 7% al 4% e che comprende quelle che nella graduatoria relativa alle ore erogate con il Conto di Sistema si collocavano in fondo alla graduatoria. Troviamo qui, infatti, le tecniche di

produzione, l'informatica, il marketing e vendite e le lingue. Il dato è interessante perché sembra dirci che, laddove le aziende possono decidere autonomamente le aree tematiche su cui progettare e attuare la formazione per i propri dipendenti, scelgono ambiti più specifici e probabilmente vicini alle proprie caratteristiche di prodotto e di processo sia in termini di gap da colmare sia in termini di sviluppo e aggiornamento. L'ultimo gruppo comprende le rimanenti cinque aree tematiche, con valori molto bassi compresi fra il 3,7% e lo 0,5%, fra cui troviamo qualità e impatto ambientale che invece si collocavano in posizioni di testa nella precedente graduatoria.

Un ulteriore livello di analisi dei dati che rivela altre peculiarità del quadro che stiamo componendo sull'attività formativa svolta con il supporto di Fondimpresa in Sicilia è quello che si incentra sulla distinzione della **platea di lavoratori per sesso** in relazione alle tematiche formative affrontate e secondo un confronto fra azioni attuate attraverso il Conto Formazione e azioni a valere sul Conto di Sistema. I grafici che seguono illustrano questo genere d'incrocio dei dati, a proposito dei quali osserviamo quanto segue. Nell'ambito del Conto Formazione, confrontando le percentuali fra uomini e donne (**Figg.19 e 20**) osserviamo che sono pochi i casi in cui queste sono pressoché equamente distribuite. Infatti, di là dal fatto che generalmente i valori percentuali sono più elevati per i lavoratori maschi, non scendendo mai al di sotto del 51%, aree tematiche quali: impatto ambientale, tecniche di produzione, lingue, gestione aziendale e sicurezza sul lavoro, sono più massicciamente destinati a utenti maschi. Probabilmente ciò è legato al fatto che azioni formative centrate su tali tematiche rispondono a bisogni formativi connessi a processi di lavoro o a posizioni lavorative in cui sono più presenti risorse umane maschili (e la cosa non stupisce, dato il limitato tasso generale di femminilizzazione del lavoro, fatti salvi alcuni settori produttivi specifici). Le aree tematiche in cui per le femmine si riscontrano valori percentuali più elevati (ma mai superiori a quelli dei maschi) sono: lavoro d'ufficio e attività di segreteria, marketing e vendite, contabilità e finanza, abilità personali. Le rimanenti aree tematiche presentano un valore percentuale che va dal 20 al 30% circa e il fanalino di coda è rappresentato dall'impatto ambientale (6,4%). Se consideriamo il Conto Formazione come lo strumento che riserva

Figure 19 e 20 Ore di formazione erogate per tematiche formative a lavoratori maschi e femmine - Conto Formazione - Anno 2014 (val. %)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

alle aziende un grado di libertà certamente maggiore rispetto al Conto di Sistema nella scelta degli ambiti di contenuto su cui progettare e attuare interventi formativi e soprattutto non pone vincoli sulla composizione della platea di lavoratori da formare, sembrerebbe emergere un dato quale quello che in ogni caso, al netto di qualsiasi soglia di genere da rispettare per la composizione delle aule, l'indirizzamento alla formazione continua rispecchi quasi completamente la divisione di genere e le proporzioni esistenti fra i lavoratori dipendenti. Fatto tale confronto nell'ambito del Conto Formazione, osserviamo ora qual è la situazione relativamente ai dati che si riferiscono alle azioni formative finanziate dal Conto di Sistema. La prima cosa che emerge è il ribaltamento di valori a favore delle femmine per due aree tematiche: le abilità personali (64% le femmine e 36% i maschi) e la contabilità e finanza (53,6% le femmine e 46,4% i maschi). Notiamo anche un generalizzato incremento medio dei valori percentuali per le femmine, che non scendono in alcun caso al di sotto del 32%. Il dato è spiegabile con il fatto che negli avvisi del Fondo è stabilita e resa obbligatoria una quota percentuale di donne (come si diceva prima) fra i lavoratori utenti delle azioni formative e ciò si rispecchia direttamente sui dati che analizziamo. Va sottolineato il fatto, a tale proposito, che sono pochi i casi in cui i valori sono sensibilmente più elevati rispetto alla soglia minima stabilita.

1.6 Penetrazione di Fondimpresa nel tessuto regionale

Dopo avere esaminato i dati riguardanti le quantità di aziende e lavoratori raggiunti da Fondimpresa, prendendone in considerazione (in valori assoluti e in percentuali) le principali caratteristiche (classi di ampiezza, settore di appartenenza per le aziende, livello d'inquadramento, genere, classe d'età per i lavoratori), dopo avere presentato le tipologie di tematiche e l'ammontare delle ore di formazione erogate nelle diverse realtà, avendo operato i più significativi incroci fra tutte queste variabili, compiamo un ulteriore passo nell'analisi che ci serve a disegnare il cosiddetto 'grado di penetrazione' del Fondo nella realtà regionale, mettendo a confronto la consistenza delle realtà raggiunte con quelle attive sul

territorio regionale, e la relativa platea dei lavoratori dipendenti, i territori e i settori di riferimento. La valutazione del grado di penetrazione del Fondo nel contesto produttivo regionale siciliano, attraverso il complesso delle attività finanziate a vario titolo, si basa sull'individuazione di alcuni ordini di grandezza relativi alle aziende raggiunte (secondo talune caratteristiche strutturali), ai lavoratori beneficiari della formazione finanziata e attuata e ai settori più o meno coperti da questo tipo di formazione continua che purtroppo, va detto, rischia di essere se non l'unica la più consistente offerta formativa in favore dei lavoratori occupati e non nella regione Sicilia. I dati analizzati e commentati, dunque, derivano dall'incrocio tra i valori assoluti che si riferiscono a imprese e lavoratori raggiunti e i valori assoluti che si riferiscono a imprese e lavoratori presenti e attivi nel territorio di riferimento. Si faranno poi, laddove è rilevante, alcune focalizzazioni di tipo settoriale e/o territoriale, per rendere conto di alcune specificità legate alle condizioni strutturali di entrambi i contesti.

Complessivamente, il dato che emerge dagli incroci è che le unità produttive raggiunte dal Fondo (escluse quelle agricole e della pesca) sono pari all'1,4% del totale che risulta attivo (secondo i dati INPS). I grafici che seguono (**Figg. 21 e 22**) presentano i valori percentuali derivanti dal rapporto fra le unità produttive raggiunte da Fondimpresa in Sicilia (nel 2014) e le aziende attive sul territorio divise per settore ATECO 2002. Partendo dal dato complessivo, per cui nel manifatturiero nel suo insieme la percentuale delle unità produttive raggiunte su quelle attive è pari al 3,2%, le **sezioni del medesimo settore in cui è più presente Fondimpresa (unità produttive raggiunte su unità produttive attive)** con le sue azioni formative, sono: fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari la fabbricazione di prodotti chimici e fibre sintetiche e artificiali, la fabbricazione di articoli in gomma e plastica e la fabbricazione di macchine e apparecchiature meccaniche. I valori di queste sezioni sono compresi (come mostra il grafico) fra circa il 17% e l'8%. Le rimanenti si distribuiscono in forma decrescente da un valore che va dal 3,9% fino all'1,3%.

Figura 21 Peso percentuale delle unità produttive raggiunte sulle unità produttive attive nel settore manifatturiero - Sicilia 2014

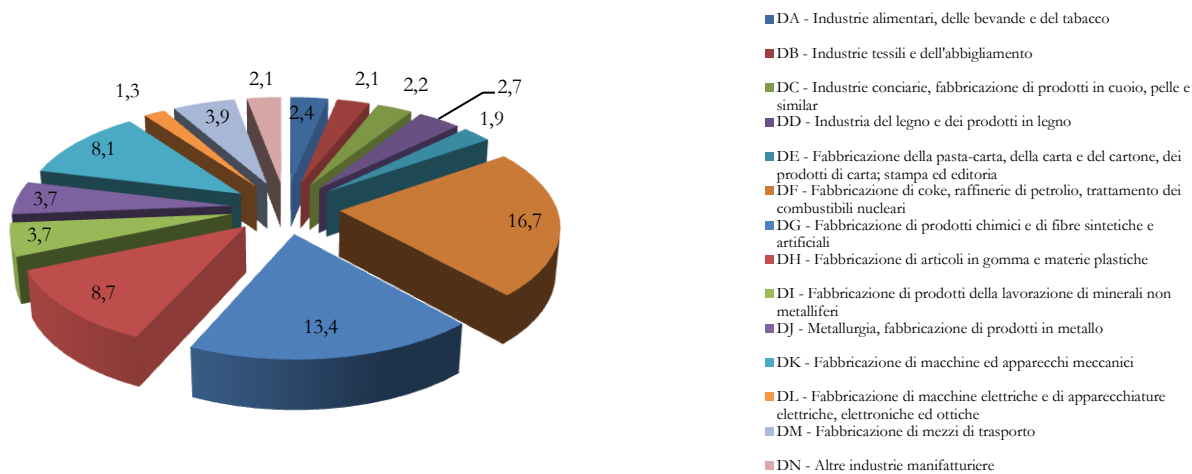
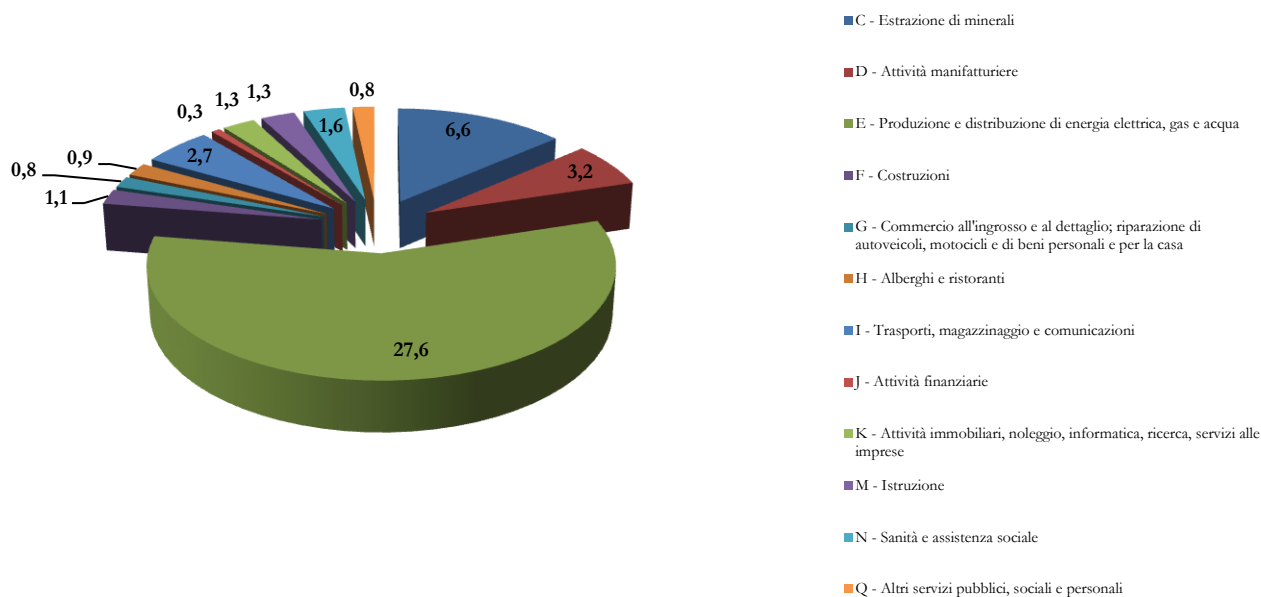


Figura 22 Percentuale delle unità produttive raggiunte da Fondimpresa sul totale delle imprese attive nel settore

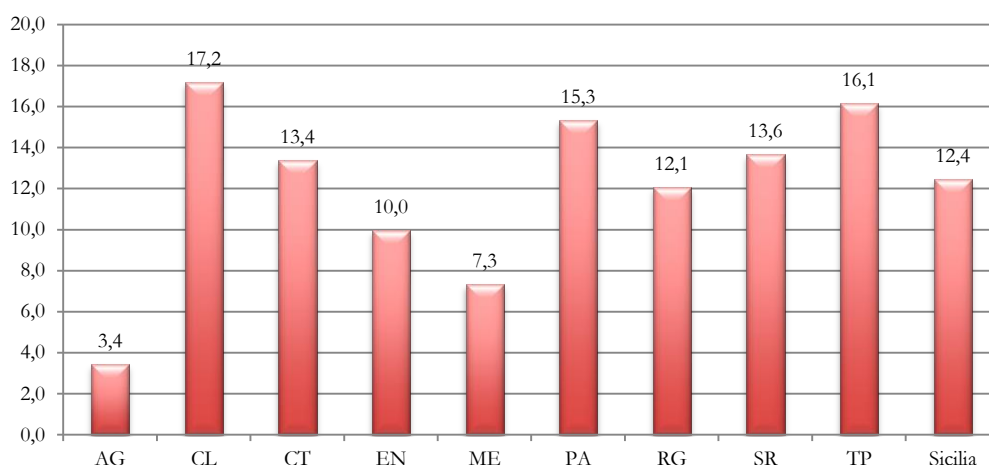


Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Il grafico seguente (**Figura 23**) relativo alle unità produttive, ci mostra in che percentuale, per ciascuna provincia, le unità produttive di aziende aderenti siano state coinvolte in azioni formative finanziate (con entrambi i canali). Si tratta di un dato che in primo luogo ci mostra le differenze fra province, in qualche modo neutralizzando la loro ampiezza demografica e sicuramente accentuando le caratteristiche della struttura produttiva locale. Il maggior grado di penetrazione, infatti, lo si trova a Caltanissetta, uno dei fanalini di coda dell'economia regionale siciliana e anche in molte delle

graduatorie che abbiamo elaborato nei paragrafi precedenti. Non parliamo di valori elevati ma in questo caso il 17,2% è quello più elevato fra tutte le province siciliane. In termini relativi, dunque, pensiamo si possa affermare che in una realtà piccola e strutturalmente non ricca sul piano produttivo, è più facile coinvolgere le aziende esistenti in loco, anche se a tale proposito occorrerebbe sapere quali sono i canali che agevolano il passaggio da azienda aderente ad azienda beneficiaria. La nostra esperienza e molti esiti di colloqui e interviste ci confermano che un ruolo decisivo è svolto dalle agenzie formative che operano soprattutto nei poli più grandi della regione, con una distinzione fra parte orientale e parte occidentale. Seguono Trapani e Palermo con valori leggermente inferiori; in questo caso va sottolineata la non identità fra le due province, per dimensione e per vocazione produttiva e qui, nel caso di Palermo, entra in gioco la spiccata terziarizzazione dell'economia locale e la prevalente componente di lavoro alle dipendenze pubbliche, che sfugge all'azione del Fondo. Siracusa e Catania, abbastanza simili per posizione geografica (Sicilia orientale) per vocazione produttiva (prevalenza del manifatturiero e vicinanza al mare) e diverse per ampiezza del territorio, seguono con valori inferiori simili tra loro, seguite da Ragusa. Le due province in cui i valori sono sensibilmente più bassi (al di sotto del 10% di Enna) sono Messina e Agrigento; la prima in fondo avrebbe delle possibilità legate alle aziende turistiche alberghiere e della ristorazione oltre che alla marineria da diporto, la seconda, invece, mostra anche in questo caso tutta la sua debolezza produttiva e strutturale.

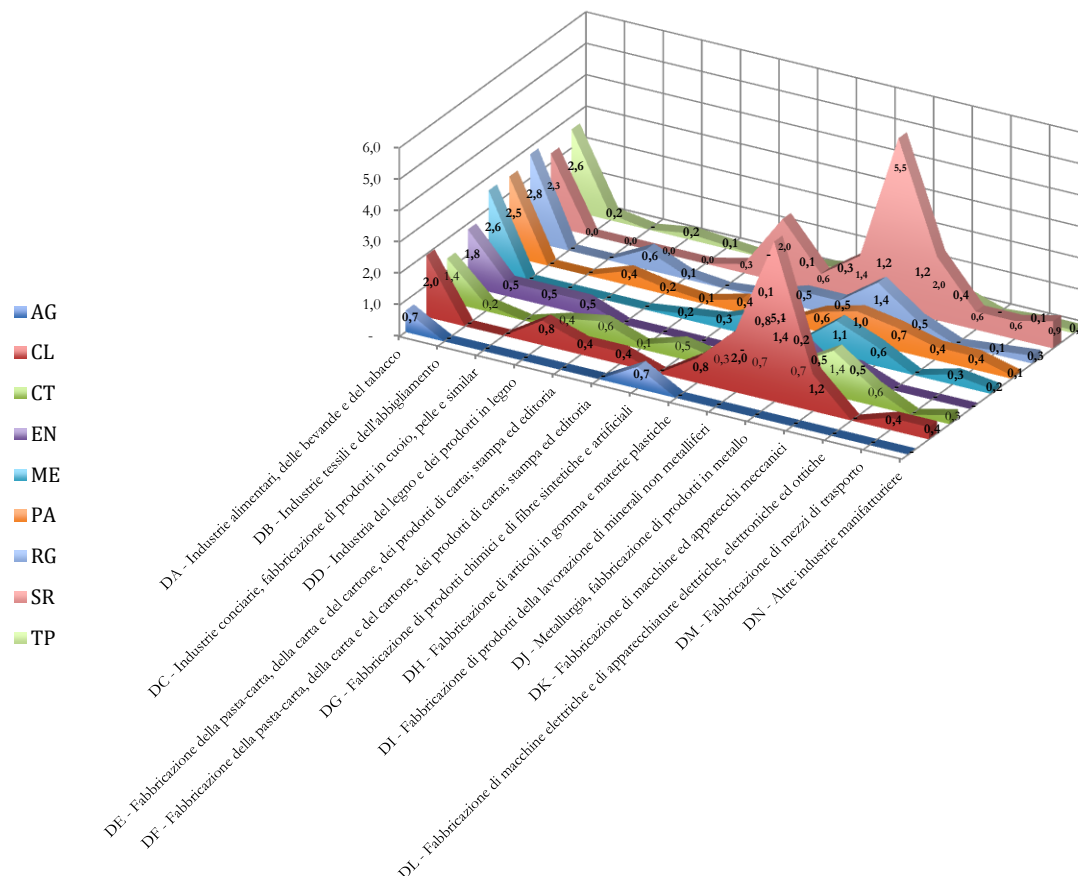
Figura 23 Percentuale delle unità produttive raggiunte sulle unità produttive aderenti per provincia - Sicilia 2014



Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Un discorso specifico merita anche l'analisi dei dati (disaggregati a livello provinciale) relativi al rapporto fra unità produttive raggiunte rispetto a quelle aderenti, secondo il **settore produttivo** di appartenenza (**Figura 24**). Tenuto come dato di sfondo quanto si è visto nel grafico precedente, l'analisi per settore ci rivela quali sono i sotto settori in cui il grado di penetrazione di Fondimpresa nella realtà produttiva locale è abbastanza omogeneo nel confronto fra le province, sebbene con qualche differenza. Abbiamo esplorato in particolare il dettaglio del settore manifatturiero, osservando che in tutte le province, le industrie alimentari e del tabacco sono raggiunte più o meno nella stessa proporzione e sono fra i valori più elevati. I picchi maggiori si riscontrano per Caltanissetta e Siracusa per le industrie che producono gomma e plastica, per la lavorazione dei materiali non metalliferi e nell'industria metallurgica. L'industria del legno in alcune delle province presenta valori leggermente più elevati dei minimi e lo stesso vale per le industrie che producono carta e cartone, che si occupano di stampa e editoria.

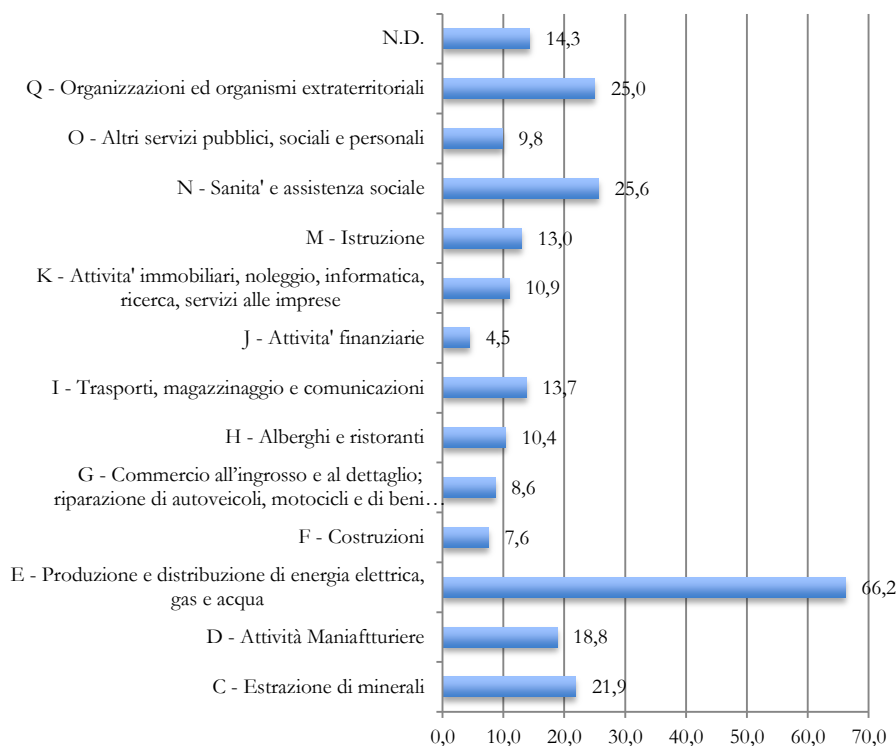
Figura 24 Concentrazione delle unità produttive raggiunte in rapporto alle unità produttive aderenti nella manifattura (dettaglio divisioni) per provincia (%) - Sicilia 2014



Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Considerando, poi, l'insieme dei settori produttivi (**Figura 25**) il grafico che segue mostra che il maggior grado di penetrazione fra le aziende aderenti da parte del Fondo si registra nella produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (66,2%), seguita dalla sanità privata e assistenza sociale, dalle organizzazioni extraterritoriali, dall'industria estrattiva e dalle industrie manifatturiere (che abbiamo prima esaminato nel dettaglio). Nel settore delle imprese commerciali, turistiche e alberghiere e della ristorazione non si riscontra un grado di penetrazione quale quello che ci si aspetterebbe, considerando la vocazione dei territori in cui si registrano imprese aderenti e considerando che questi sono dei settori ritenuti strategici per un futuro sviluppo locale, sebbene a condizione della loro modernizzazione e dell'accrescimento del grado d'internazionalizzazione dell'offerta e dell'inserimento delle aziende locali in circuiti e reti internazionali.

Figura 25 Percentuale delle unità produttive raggiunte sulle unità produttive aderenti, per settore Ateco 2002 (esclusi A e B) - Sicilia 2014



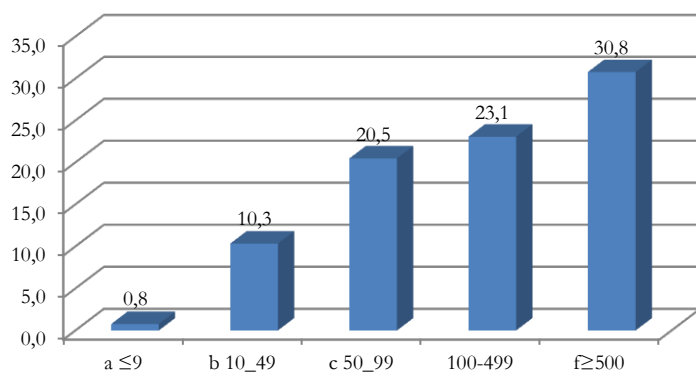
Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Procedendo nell'analisi sulle unità produttive raggiunte, il loro rapporto percentuale con quelle aderenti, osservato secondo la **classe di ampiezza** degli addetti dipendenti, ci mostra che **al crescere della classe di ampiezza cresce il grado di penetrazione del Fondo** sulle unità produttive delle aziende aderenti. La ragione più evidente che sta alla base di ciò è che oltre il 95% di aziende siciliane (sia aderenti che attive nel territorio) ricade nelle prime due classi dimensionali più piccole; quelle più grandi, essendo di gran lunga meno numerose sono più facili da coprire in maggior misura.

Per quanto riguarda le aziende di maggiore dimensione, a causa della differenza di classificazione tra i dati provenienti dalla banca dati Inps e quelli forniti dal dataset Fondimpresa è stato necessario aggregare in un'unica classe le aziende con un numero di dipendenti dai 100 ai 499.

Sempre a proposito delle grandi aziende alcuni valori percentuali risultano superiori al 100%, ciò è spiegabile in base al fatto che (come illustrato in sede di nota metodologica) alcune aziende hanno in Sicilia delle unità produttive (e neppure tante) ma la sede principale fuori dalla Sicilia, non figurando nella relativa anagrafica avendo scelto il metodo di accentramento contributivo nella regione della sede legale. Va detto, comunque, che molte delle unità produttive di tali aziende sono raggiunte dalle attività di Fondimpresa, principalmente grazie all'uso del Conto Formazione (come mostra l'ultimo grafico del capitolo).

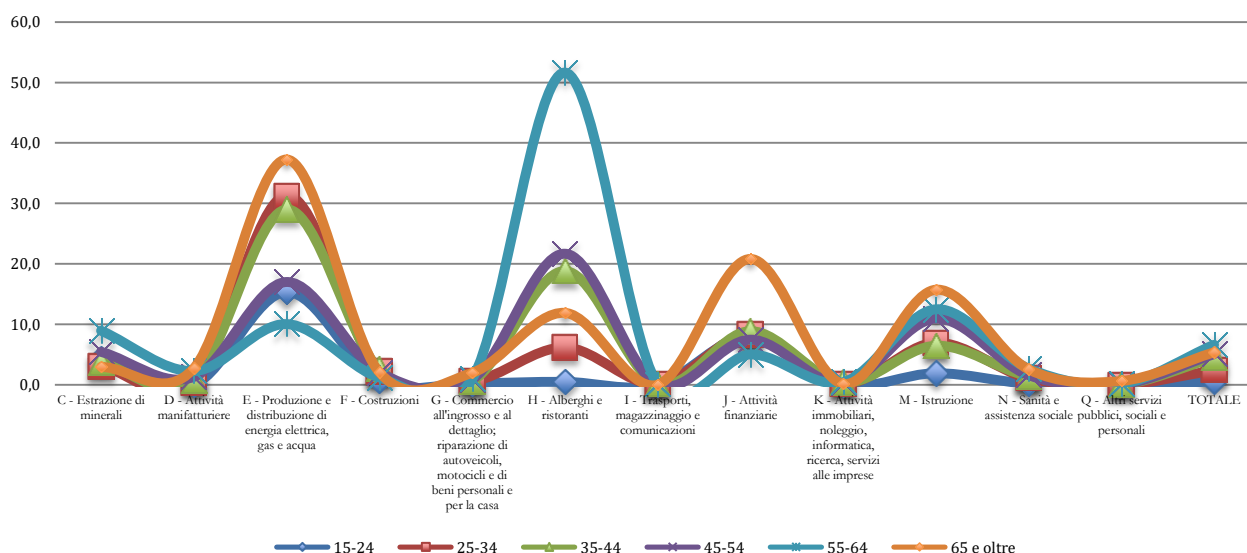
Figura 26 Percentuale di imprese raggiunte su imprese attive per classe dimensionale – Sicilia 2014



Fonte: Elaborazioni su dati Inps e dati Fondimpresa

Se poniamo l'attenzione ai lavoratori, siamo in condizione di cogliere alcune dinamiche relative alla distribuzione per **fasce d'età** in riferimento ai settori produttivi e al grado di copertura realizzato dalle attività formative finanziate da Fondimpresa. Il grafico che segue (**Fig.27**) mette in relazione classi d'età dei lavoratori e settore produttivo di riferimento delle aziende beneficiarie in cui sono impegnati i lavoratori coinvolti; esso ci mostra che il picco più elevato riguarda la fascia di lavoratori compresi fra 55 e 64 anni delle aziende appartenenti alla macrovoce ATECO H (poco più del 51% di copertura), la fascia compresa tra i 25 e i 34 e i 35 e 44 anni dei lavoratori appartenenti ad aziende che producono energia, gas e acqua, che come settore anche per le altre fasce d'età fa registrare valori mediamente più elevati che gli altri settori. In generale, possiamo rilevare che al diminuire dell'età di riferimento della classe diminuisce il grado di copertura realizzato con le attività finanziate dal Fondo.

Figura 27 Rapporto fra lavoratori raggiunti e lavoratori presenti nelle aziende private non agricole (unità locali) per classe d'età e settore ATECO 2002 - Sicilia 2014



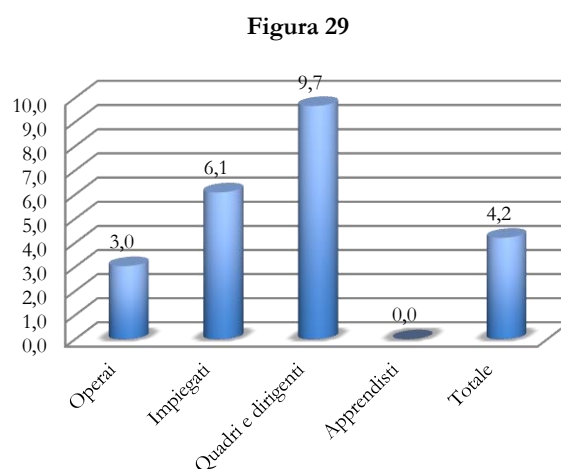
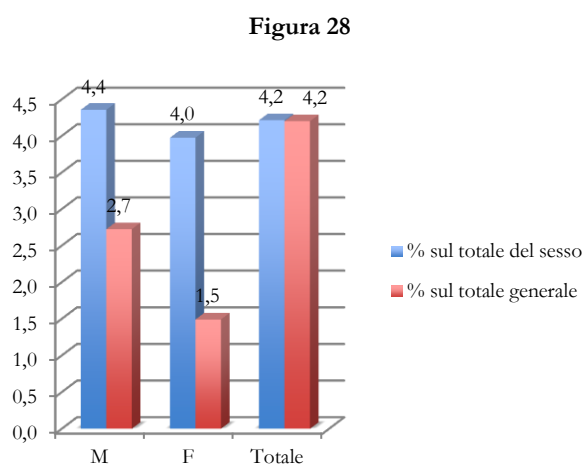
Fonte: Elaborazioni su dati Inps e dati Fondimpresa

Ancora un'altra variabile che c'interessa assumere come punto di vista nell'esame del grado di penetrazione del Fondo fra i lavoratori (nel rapporto fra beneficiari e platea di aderenti) è quella di

genere. Abbiamo già detto a proposito della composizione fra maschi e femmine delle varie platee di lavoratori raggiunti dalle iniziative formative finanziate da Fondimpresa (sia per il Conto di Sistema sia per il Conto Formazione). Qui ricordiamo che complessivamente la percentuale di lavoratori raggiunti delle aziende private non agricole sul totale delle stesse aziende è pari al 4,2% composto da un 2,7% per i maschi ed un 1,5% per le femmine (**Figura 28**), mentre il rapporto dei lavoratori di un sesso raggiunti rispetto al totale dello stesso sesso cambia solo leggermente fra maschi e femmine (4,4% per i maschi e 4,0% per le femmine).

Figura 28 Rapporto fra lavoratori raggiunti e lavoratori presenti nelle aziende private (u.l.) non agricole - Sicilia 2014

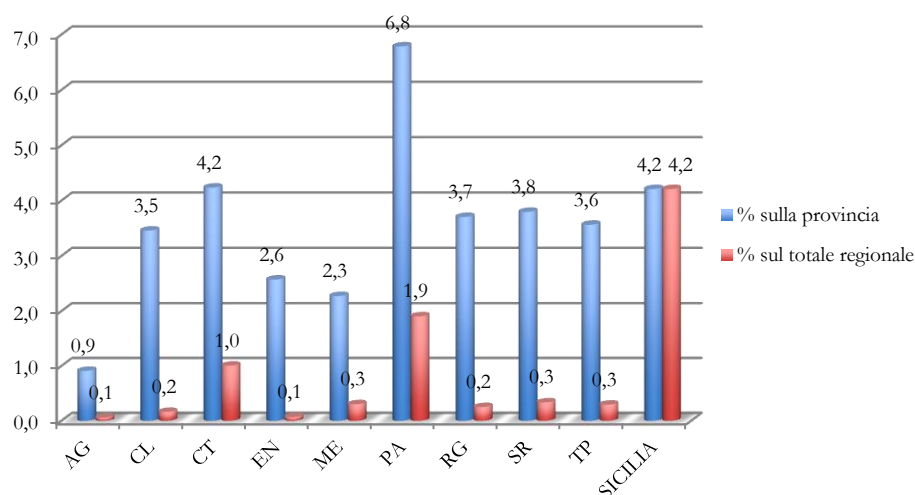
Figura 29 Rapporto fra lavoratori raggiunti e lavoratori presenti nelle aziende private non agricole (u.l.) per inquadramento professionale v.% - Sicilia 2014



Fonte: Elaborazioni su dati Inps e dati Fondimpresa

In riferimento all'**inquadramento professionale** il grafico (**Figura 29**) mostra che la percentuale maggiore di beneficiari sul totale dei lavoratori presenti è a vantaggio dei quadri e dirigenti; a questi seguono gli impiegati (che comprendono sia i tecnici che gli amministrativi) e a seguire troviamo gli operai con un valore nettamente inferiore. E' un fatto risaputo la riduzione della componente operaia nelle industrie in generale, soprattutto le manifatturiere che prima ne ospitavano in misura più massiccia e in Sicilia questo fenomeno è ancora più accentuato dati i livelli di specializzazione più bassi mediamente diffusi. Ciò comporta che gran parte della formazione da parte delle aziende coinvolte viene orientata alla figura dell'impiegato che va diventando via via più 'polivalente' e magari sovente copre una reale figura da operaio che svolge mansioni che stanno a cavallo fra i due tipi di inquadramento. L'ultimo focus è quello che mette in relazione i lavoratori raggiunti dalle attività del Fondo con la realtà provinciale di appartenenza (**Figura 30**). Contrariamente a quanto si è visto per le unità locali raggiunte (in relazione a quelle aderenti al Fondo) per i lavoratori la distribuzione delle percentuali fra le province appare differente. Il valore più elevato, infatti, riguarda Palermo (6,8%) ciò significa che è maggiore la dimensione media e la quantità di lavoratori messi in formazione per azienda raggiunta (dato provinciale sul totale della provincia). Seguono Catania, Siracusa, Ragusa, Trapani e Caltanissetta con valori che rimangono attorno al 3,5%. Per le rimanenti province, la distribuzione dei valori rispecchia abbastanza fedelmente quella relativa alle unità locali, presentando ancora una volta Agrigento in coda alla classifica (0,9%).

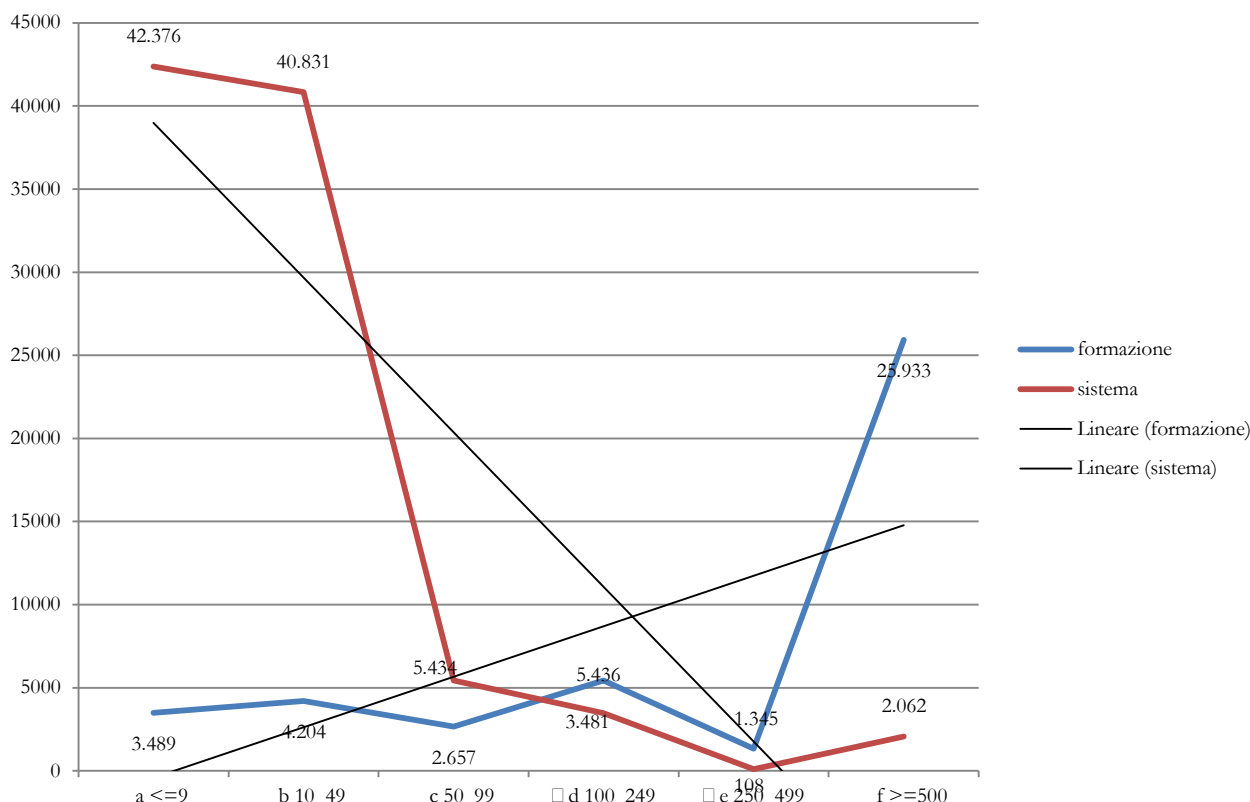
Figura 30 Rapporto fra lavoratori raggiunti e lavoratori presenti nelle aziende private non agricole (u.l.) per provincia. v.% - Sicilia 2014



Fonte: Elaborazioni su dati Inps e dati Fondimpresa

A completamento delle analisi fin qui svolte, prendiamo in considerazione la variabile rappresentata dalle ore di formazione erogate da Fondimpresa attraverso le attività finanziate e svolte nel 2014. E' molto interessante presentare un dato sintetico ma molto indicativo, che emerge dal confronto fra le azioni attuate a valere sul Conto di Sistema e le azioni attuate a valere sul Conto Formazione. Come ci mostra il grafico che segue (**Figura 31**) si manifestano due andamenti esattamente opposti e speculari che risentono della dimensione delle aziende coinvolte. Infatti, osserviamo che le ore di formazione erogate tramite attività finanziate dal Conto di Sistema si concentrano quasi esclusivamente a vantaggio delle aziende più piccole: da 0 a 9 dipendenti e da 10 a 49, con valori pressoché simili. Infatti la prima classe di ampiezza raccoglie il 50% delle ore erogate a valere sul Conto di Sistema, la seconda classe ne raccoglie il 43%. Il rimanente 7% si distribuisce fra le imprese delle che ricadono nelle altre classi dimensionali. Per le attività svolte, invece, a valere sul Conto Formazione la gran parte delle ore svolte (25.933 su 43.064) ovvero il 60,2% riguarda aziende con più di 500 dipendenti, che in Sicilia sono le aziende che maggiormente utilizzano, per varie ragioni, il conto aziendale. Il rimanente 40% delle ore erogate si distribuisce più o meno equamente fra le aziende delle altre classi di ampiezza, con una maggiore concentrazione su quelle centrali.

Figura 31 Confronto distribuzione ore di formazione erogate per classe di ampiezza delle unità produttive raggiunte: Conto Formazione e Conto di Sistema



Fonte: Elaborazioni su dati Inps e dati Fondimpresa

1.7 Conclusioni

Alcune considerazioni conclusive e sintetiche rispetto a quanto è emerso dall'intera analisi svolta attraverso il capitolo focalizzano i tratti salienti del quadro ricostruito a partire dai dati elaborati e rappresentati attraverso i grafici proposti e i loro commenti. I principali soggetti che entrano in gioco nell'ambito di formazione continua bilaterale finanziata da Fondimpresa (come da tutti i Fondi Paritetici Interprofessionali) sono lavoratori e aziende che però non sono soggetti avulsi da un contesto di origine e riferimento ma, al contrario, direttamente condizionati e determinati da questo. Per tale ragione l'analisi svolta ha sempre camminato su un crinale descrittivo e interpretativo che cerca di mettere sempre in relazione le variabili esaminate con un contesto di riferimento, quale origine di significato del fenomeno o dei fenomeni evidenziati. Per le imprese siciliane sia quelle aderenti al Fondo sia quelle che sono state raggiunte dalle azioni di Fondimpresa e hanno beneficiato della formazione finanziata, riferendosi al contesto delle imprese attive sul territorio, ai settori produttivi maggiormente rappresentati, alle classi dimensionali (delle imprese presenti e di quelle che fanno parte del parco d'impresa aderenti al Fondo), le principali conclusioni si possono sintetizzare in alcuni punti che seguono. La composizione della totalità di aziende aderenti al Fondo secondo la distribuzione territoriale (provinciale) riflette la situazione della base produttiva e strutturale delle diverse province di riferimento, ossia quelle che in una certa misura sono trainanti per l'economia regionale sono anche ai primi posti per numero di aziende aderenti. Diverso è il dato delle adesioni riferito al totale delle aziende attive prese a riferimento (quelle private, non agricole, secondo la banca dati INPS) a livello territoriale; in questo caso si rileva che il livello di presenza di aziende aderenti a Fondimpresa sul totale provinciale delle aziende attive non sembra dipendere tanto da una variabile dimensionale né del

territorio (componente demografica) né delle aziende. Semmai, questo si può ricercare nel progressivo apprezzamento positivo verso la formazione in precedenza erogata e nel conseguente risultato di ‘fidelizzazione’ delle aziende al Fondo, che negli ultimi anni si va sviluppando anche tramite l’azione continua delle agenzie formative, che coltivano i contatti con le aziende. Dal punto di vista settoriale, si riscontra una concentrazione delle unità locali delle aziende aderenti su cinque di essi (il commercio, le costruzioni, le attività manifatturiere, le attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese e l’agroalimentare). Le imprese raggiunte da Fondimpresa sono distribuite fra le province siciliane abbastanza sintonicamente rispetto alla dimensione e all’importanza economica dell’area territoriale di riferimento, e in ogni caso emerge una certa concentrazione nei territori più grandi. In riferimento alla classe d’ampiezza, quasi la metà delle unità locali raggiunte appartiene alla classe dimensionale più piccola (0-9) e un ulteriore 40% a quella immediatamente più ampia (10-49); il rimanente 14% si distribuisce fra le altre classi dimensionali. Va precisato qui che su questa variabile, così come su quella del genere dei lavoratori coinvolti e sulle tematiche in cui maggiormente si concentra il numero di ore erogate, influiscono direttamente i diversi parametri contenuti negli Avvisi con cui il Fondo finanzia i piani formativi del Conto di Sistema, che per le piccole e medie aziende rappresenta la quota prevalente di azioni formative attuate. Dei circa 30.000 lavoratori e lavoratrici che nel 2014 in Sicilia hanno beneficiato delle azioni formative finanziate dal Fondo, circa il 65% si distribuisce fra Palermo e Catania e il rimanente 35% fra le altre province anche secondo un ordine di grandezza delle medesime; non sono giovani quelli che in gran parte rappresentano la platea dei beneficiari ma si concentrano principalmente fra le classi d’età ‘centrali’, con una prevalenza di coloro che ricadono fra i 35-44 anni e fra i 45-54 anni d’età. La loro composizione per sesso mostra una netta prevalenza dei maschi (64%) sulle femmine (36%), rispecchiando pienamente il livello medio di femminilizzazione della struttura occupazionale regionale e risentendo, in ogni caso, delle indicazioni prescritte dai bandi emanati dal Fondo che richiedono (per le azioni a valere sul Conto di Sistema) il rispetto di un tetto minimo di presenza femminile fra i beneficiari delle azioni formative candidate al finanziamento. Quasi la metà della platea di lavoratori formati proviene da unità locali di aziende con oltre 500 dipendenti ma un’altra consistente parte di essi è dipendente di unità locali con dimensioni medie e medio piccole. Su questo piano gioca molto anche il settore di appartenenza di dette aziende e anche la prevalenza del tipo di canale di finanziamento delle attività svolte (Conto di Sistema o Conto Formazione). A proposito dei due distinti canali di finanziamento e di utilizzo delle risorse per le azioni formative, sono emerse differenze sensibili soprattutto sul piano del numero di ore erogate (62mila a valere sul Conto di Sistema e oltre 37mila sul Conto Formazione). In primo luogo, le tematiche formative trattate rispondono a esigenze di sviluppo di aree di competenza prioritariamente diverse, con una prevalenza della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, dell’ambiente e delle abilità personali nel caso delle azioni finanziate dagli avvisi del Conto di Sistema e con una prevalenza delle abilità personali, della sicurezza e delle tecniche di produzione nel caso delle azioni formative attuate ricorrendo al Conto Formazione. Poiché molto spesso non sono le stesse aziende che ricorrono a entrambi i canali ma il primo è appannaggio delle piccole e medie imprese mentre il secondo di quelle di maggiori dimensioni, di là dal pensare che vi sia una diretta relazione fra bisogni formativi espressi e bisogni soddisfatti da parte delle aziende, sembra emergere che il Conto Formazione rappresenti comunque un ambito di maggiore libertà di scelta da parte delle aziende nell’orientare la formazione alle esigenze percepite come più importanti e immediate da soddisfare. Alcuni confronti fra i dati, infatti, mostrano che certe tematiche formative occupano posti in graduatoria diversi (rispetto al numero di ore erogate) fra Conto Formazione e Conto di Sistema, anche tenendo conto della differenziazione di genere fra maschi e femmine. A valle di tutto ciò, come emergerà anche dalle altre parti del presente rapporto, si rileva che sono ampi gli spazi di sviluppo per l’ulteriore penetrazione di Fondimpresa nel contesto produttivo e lavorativo regionale, pur tenendo conto dei vincoli posti dalle condizioni

strutturali, ma soprattutto dal contesto normativo e politico-gestionale, cui fa riferimento un'offerta formativa assai limitata e ingessata da meccanismi burocratici e politici che fungono da blocco all'attuazione del diritto alla formazione quale politica attiva del lavoro in Sicilia, nonché tenendo conto della concorrenza di altri Fondi che cercano di raggiungere anch'essi platee di aziende e lavoratori sempre maggiori.

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

2.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi

Il capitolo è centrato sulla presentazione di dati quantitativi utili a ricostruire uno scenario generale relativo al contesto produttivo territoriale, osservato sulla base di alcune linee afferenti principalmente ai comparti e ai settori produttivi, agli indicatori del mercato del lavoro (in modo da evidenziarne le più recenti dinamiche), al lavoro visto nella sua natura sia legata all'inquadramento che alla competenza professionale, alla struttura delle imprese secondo la loro consistenza numerica e certe caratteristiche ascritte. Una dimensione presente nella rappresentazione dei dati è quella territoriale, con riferimento al livello provinciale in quanto ambito che, pur racchiudendo al suo interno realtà possibilmente eterogenee (quali i comuni) permette di focalizzare elementi che stanno a metà fra il territorio la cultura locale, la vocazione produttiva e la condizione infrastrutturale e socio-economica. La metodologia adottata, quindi, oltre a essere di tipo espositivo e descrittivo, si basa sulla rappresentazione di dati tratti da diverse fonti ufficiali (Istat, Unioncamere/Movimpresa, Inps, Eurostat) che sono stati spesso rappresentati in forma di grafico, a volte con valori assoluti e a volte adoperando solo i valori percentuali in modo da rendere evidenti rapporti e tendenze. La rappresentazione grafica, infatti, con la sua immediatezza rende più facile già con il colpo d'occhio cogliere un senso, sia statico che dinamico, in relazione a una o più variabili rappresentate. In questo capitolo non sono stati elaborati incroci fra variabili ma confronti diacronici e accostamento di diversi indicatori al fine di ricostruire segmenti e aspetti significativi del contesto di riferimento e di permetterci di cogliere dei nessi con alcune analisi già elaborate in altri capitoli del lavoro. In questo senso, una certa elaborazione interpretativa dei dati è stata d'aiuto all'enucleazione di nodi problematici che potranno essere ulteriormente approfonditi, anche al di fuori di questa sede. La differenza delle fonti, come per altri capitoli del presente lavoro, a volte pone un problema di diversa rappresentazione numerica dello stesso fenomeno o della stessa variabile, ma si è scelto in prima battuta di mantenere una coerenza tra fonti utilizzate per la stessa variabile in capitoli diversi (in modo da potere mantenere anche una buona possibilità di confronto fra i dati volta per volta adoperati) e laddove fosse necessario è stato esplicitato che le 'quantità' potevano non essere coincidenti ma che il tipo di rappresentazione permetteva di non fare di ciò un ostacolo nel rappresentare e rendere gli andamenti e le dinamiche che era utile evidenziare per soddisfare gli obiettivi conoscitivi e gli interrogativi da essi emergenti. Le tabelle complete di riferimento dei grafici riportati sono comprese nell'appendice statistica del lavoro, suddivise per capitolo.

2.2 Panoramica sul contesto produttivo territoriale

La Sicilia è una delle regioni che, purtroppo, sconta una tradizione di ritardo economico e produttivo sia rispetto al contesto nazionale sia rispetto al panorama di un'economia a scala internazionale e sempre più globalizzata. Non ci si sofferma qui sulle cause antiche o recenti, sugli elementi strutturali, di natura territoriale economica sociale e politica che hanno contribuito, nei decenni, a non risolvere o ridurre (a volte addirittura ad accentuare) il divario e la distanza rispetto alle regioni più avanzate d'Italia e d'Europa. Prendiamo qui in considerazione sostanzialmente gli effetti di tale situazione, aggravati dal perdurare della crisi economica in atto oramai da anni e dalla recessione che ne è seguita. La panoramica, che si descrive di seguito, sul contesto produttivo regionale e con alcuni affondi alle realtà provinciali, dunque, non può che basarsi sulla descrizione dei principali elementi che costituiscono la base produttiva del territorio: imprese, addetti, consistenza dei settori produttivi, dinamica e indicatori del mercato del lavoro. Essa sarà un utile 'scenario' di sfondo cui fare riferimento nel valutare la

rilevanza di settori produttivi e categorie di lavoratori che, come mostrano i dati e le considerazioni esposte nel precedente capitolo, sono stati raggiunti da Fondimpresa attraverso i canali di finanziamento delle azioni formative (Conto di Sistema e Conto Formazione) messi a disposizione dei beneficiari. Se in base ai dati raccolti, il 2014 per la Sicilia per molti degli indicatori economici si è continuato a registrare un andamento negativo (nel 2013 il prodotto interno lordo è sceso di -3.8 e nel 2014 di -1.3 punti percentuali), si sono ridotti i posti di lavoro e lo stock di imprese attive, delineando un complessivo peggioramento del tenore di vita medio, il 2015 si delinea come anno in cui sé sembrata arrestarsi la dinamica recessiva dell'economia siciliana, facendo intravedere una leggera speranza nel potere riemergere da una crisi durata sette anni. I **segnali di ripresa** si sono mostrati deboli e discontinui nel corso dell'anno, in un quadro nazionale e internazionale ancora condizionato da diversi fattori d'incertezza. Il **PIL regionale** nel 2015 ha registrato una variazione positiva, seppure contenuta (+0,2%), in linea con il dato del Mezzogiorno del +0,3%. E' chiaro che un'inversione di tendenza così lieve incide solo marginalmente sugli effetti di un ciclo economico negativo manifestatisi e che hanno danneggiato il sistema regionale, determinando una consistente caduta del prodotto interno lordo non certo facile recuperare. Dall'inizio della crisi finanziaria internazionale (2008), sia la Sicilia sia il Mezzogiorno si sono, infatti, collocati su posizioni relativamente più critiche rispetto al resto del paese, registrando entrambi una variazione media annua del PIL di -1,6% (Italia -1,1%). Anche la **domanda interna**, che era diminuita nel precedente biennio per la riduzione dei consumi delle famiglie (mediamente -2% l'anno) e dei redditi disponibili alle famiglie, nel 2015 è tornata a crescere, sostenuta soprattutto dalla ripresa dei consumi delle famiglie (+0,3%) che hanno beneficiato della dinamica positiva dei redditi e dell'occupazione. Rimane debolmente negativa la dinamica dei consumi finali del settore pubblico, mentre la domanda estera dei prodotti della Sicilia evidenzia una performance negativa interamente attribuibile al crollo delle vendite dei prodotti petroliferi; si è contratto anche il credito erogato (nel 2013 -5,9%) soprattutto quello al consumo. Anche gli investimenti privati delle imprese che (ugualmente a quelli pubblici) si erano ridotti (-6,8%) negli ultimi 5 anni, nel 2015 hanno fornito un ulteriore segnale positivo, facendo registrare un sensibile aumento. Nel complesso, quindi, la **tendenza di tipo recessivo se non arrestata sembra essersi ridotta**, così come si è modificato anche l'andamento economico di alcuni settori produttivi dell'economia isolana.

Tabella 2.1 - Andamento del PIL in Sicilia – variazioni percentuali sull'anno precedente

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Media 08-14
-1,5	-4,3	-0,4	-1,7	-2,0	-2,1	-0,9	0,4	-1,9

Fonte: Uff. Statistico Regione Siciliana

I consumi delle famiglie siciliane che nell'arco degli ultimi anni di crisi (2008-2014) hanno risentito pesantemente della contrazione dell'occupazione (-1,6% ogni anno) soprattutto dei capifamiglia, con la conseguente riduzione del reddito disponibile (-1,4% all'anno in termini reali) e della contrazione del credito erogato (**Tab.2.2**), nel 2015 gli andamenti di questi indicatori mostrano alcuni segnali positivi, a partire dalla crescita dell'occupazione (2,3%) e dalla dinamica lievemente positiva del reddito disponibile delle famiglie in termini reali (0,1%) mentre il calo del credito al consumo continua ma si riduce rispetto agli anni precedenti (-0,7%).

Tabella 2.2. Indicatori sulla condizione economica delle famiglie – Sicilia Andamento 2012-2015 V.%

	2012	2013	2014	2015
Credito al consumo	-2,6	-5,9	-4,9	-0,7
Reddito disponibile lordo delle famiglie	-2,0	1,3	0,5	0,5
Credito al consumo deflazionato	-6,7	-7,2	-6,3	-1,0
Reddito disponibile lordo delle famiglie deflazionato	-5,0	0,1	-0,9	0,1
Inflazione	3,0	1,1	0,1	-0,1

Fonte: Elaborazione Uff. Statistico regione Sicilia su dati ISTAT, Prometeia e Banca d'Italia

La **domanda estera** In Sicilia, anche nel 2015 (come nel 2013 e 2014) segna una battuta di arresto cosicché nella regione il volume complessivo dei flussi commerciali con l'Estero risulta in flessione del 21,2% rispetto al 2014, quale risultante della concomitante riduzione delle esportazioni (-12,4%) e, soprattutto, delle importazioni (-26,1%). Il grado di apertura internazionale del sistema produttivo regionale appare pesantemente influenzato dalla localizzazione in Sicilia di grandi impianti per la raffinazione petrolifera e pertanto gli andamenti degli scambi riflettono quelli dei prezzi delle materie prime e in particolar modo del petrolio, le cui quotazioni hanno continuato a diminuire nel corso del 2015.

L'occupazione e l'attività

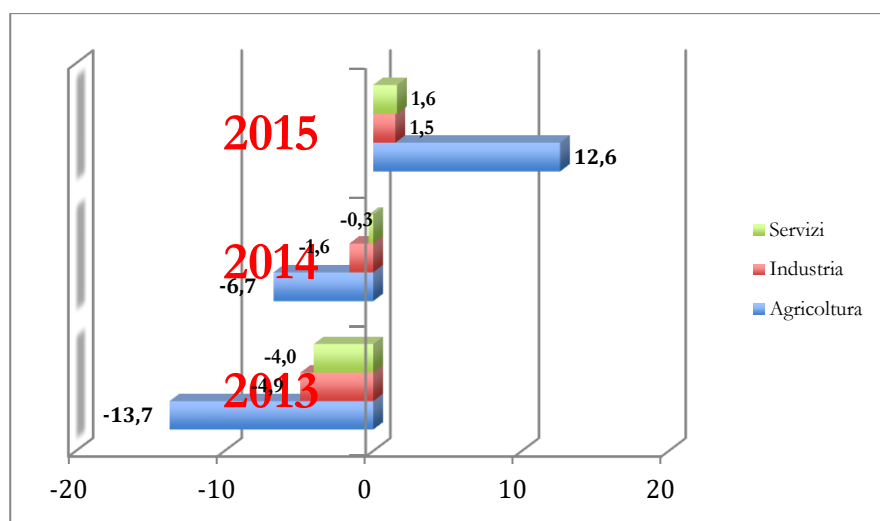
In linea con una tendenza manifestatasi anche a livello nazionale, i dati statistici relativi all'ultimo triennio (confronto 2013 – 2015) e in particolare quelli dell'ultimo anno, mostrano un incremento degli **occupati in Sicilia**, sia **per i maschi**, che fra il 2014 e 2015 crescono di circa **27mila** unità sia per **le femmine** per le quali si registra un incremento di circa **22mila** unità anche se, come negli anni precedenti, la quantità di donne occupate rimane pari a poco più della metà di quella degli uomini. Tali dati purtroppo non sono ancora sufficienti a recuperare gli effetti della crisi, se si considera che nel 2009 il totale degli occupati ammontava a 1.464.458 unità e il numero di occupati, malgrado il recupero dell'ultimo anno, rimane ancora inferiore di 111.839 unità rispetto a quello di sette anni fa. In particolare, rispetto alla distinzione per sesso, i dati evidenziano che per gli **uomini** si registra un **incremento** del 2,2% e anche per le **donne** il 2015 ha mostrato un incremento pari al 2,3%. Conseguentemente, il **tasso di occupazione** è cresciuto passando dal 39,0% del 2014 al 40,0% del 2015. Secondo la distinzione per sesso, quello **femminile** si è incrementato dello 0,7% (andando al 28,1%) rispetto al 2014 e dell'1,2% rispetto al 2013; anche in questo caso, però, senza riuscire a recuperare il livello del 2011 (che era del 28,7%). I dati, dunque, rendono evidente un mercato del lavoro ancora **poco femminilizzato** e, probabilmente, ancora con la presenza di più ristrette opportunità di occupazione per la parte femminile. Va detto anche che la crescita del lavoro femminile, oltre ad essere in parte sostitutiva della perdita di occupazione degli uomini (a volte uno dei coniugi) rimane un'occupazione meno pagata rispetto a quella maschile. Anche per gli **uomini** nel 2015 si registra un leggero **incremento** del tasso che arriva al 52,1% (+ 1,1% rispetto al 2014 e + 0,9% rispetto al 2013) ma rimanendo ancora lontano dal 56,4% del 2011.

Il **tasso di attività** (complementare al tasso d'inattività) che rivela il **livello di partecipazione al mercato del lavoro**, calcolato sulla popolazione compresa fra i 15 e i 64 anni (età attiva), che nel corso del triennio 2011 al 2014 si era mantenuto quasi **stabile nel valore totale** (variando complessivamente di un + 0,8%) nel 2015 si manifesta in **crescita** di +0,7 punti percentuali nel complesso, manifestando

la stessa tendenza (+0,4%) **per le donne e per gli uomini**, il cui valore aumenta più sensibilmente, con un + 4,8%. Nel corso dell'ultimo anno, quindi, si è annullato il differente andamento della variabile fra maschi e femmine, sebbene queste ultime facciano ancora registrare valori ampiamente inferiori rispetto ai maschi. In generale, tuttavia, i valori rimangono piuttosto bassi, soprattutto se confrontati con quelli nazionali o addirittura di altre regioni e paesi europei. Con riferimento all'**ambito provinciale**, come nel 2013, anche nell'ultimo biennio (2014 e 2015) i **tassi di attività** più elevati si riscontrano a Ragusa (58,3% nel 2015), Siracusa (55,9% nel 2015), Messina (55,2% nel 2015) e Trapani (51,1% nel 2015), seguite da Agrigento (50,9%) ed Enna (50,7%) mentre Palermo, Catania e Caltanissetta sono le province meno "attive", con valori dell'indicatore più bassi anche rispetto alla media regionale. Su scala provinciale, l'analisi dei tassi di attività continua a fare emergere **discrepanze di genere forse insanabili o comunque non ancora superate, che penalizzano ancora le donne rispetto agli uomini**. Ad esempio, sempre per l'anno 2015, se per i maschi a Ragusa (74,2%), Agrigento (69,8%) a Siracusa (69,1%) e Messina (67,3%) si registrano i valori più elevati, le percentuali per le donne sono di gran lunga inferiori e rispettivamente pari al 42,2%, 32,4%, 42,6% e 43,5%. Il tasso di attività maschile più basso per il 2015 si registra a Catania (61,4%) e quello femminile a Caltanissetta (29,2%).

Vale la pena qui di fare un rapido e sintetico riferimento ai **comparti economici**, affermando che il 2015 è un anno che rivela un andamento positivo dell'occupazione per tutti e tre, in controtendenza con quanto era accaduto fino al 2014, come ci mostra la figura che segue.

Figura 1 – Variazione % degli occupati per comparti rispetto all'anno precedente - Sicilia

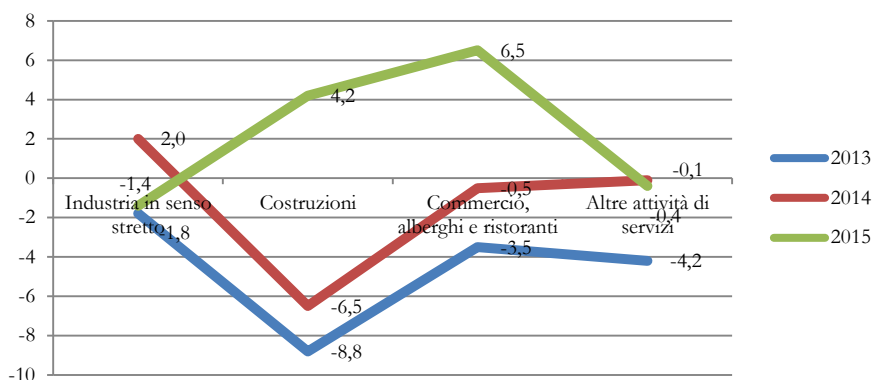


Fonte: Elaborazione Ufficio Statistico Regione Sicilia su dati Istat e Prometeia

Osservando, poi, l'andamento dei dati sull'occupazione con riferimento alla scomposizione dei macrosettori in sub-aggregazioni emerge quanto ci mostra la figura che segue, ovvero che si nota il recupero di tre su quattro settori; infatti, uno di essi - le 'altre attività di servizi' diverse dal commercio dagli alberghi e ristoranti - non ha recuperato in termini di occupazione com'è accaduto per gli altri presentati nel grafico, sebbene il decremento del 2015 sul 2014 sia il minore rispetto ai valori del biennio precedente. Quello che fra tutti ha recuperato maggiormente è il settore del commercio, degli alberghi e ristoranti con un +6,5% rispetto al -0,5 del 2014. Anche le costruzioni hanno recuperato una parte delle profonde perdite accumulate negli anni della crisi sebbene il valore positivo sia inferiore a quello negativo degli ultimi anni che, cumulandosi, hanno segnato un vero e proprio spopolamento

della forza lavoro impiegata in edilizia. Lo stesso discorso vale per l'industria in senso stretto che recupera ma non riuscendo a neutralizzare la perdita cumulata almeno del biennio precedente.

Figura 2 – Variazione % degli occupati per macro settori economici rispetto all'anno precedente - Sicilia 2013-2015



Fonte: Elaborazione Ufficio Statistico Regione Sicilia su dati Istat e Prometeia

La disoccupazione e l'inattività

La **disoccupazione**, che continua a essere una delle criticità più serie del mercato del lavoro e dell'economia della Sicilia, nel 2015 si è in qualche misura ridotta. Infatti, nel 2014 i disoccupati erano complessivamente 377.000 e nell'anno successivo sono scesi a 368.000 con un decremento di 9.000 unità pari a circa -2,4% e il fenomeno ha interessato solamente le femmine, poiché il valore assoluto dei disoccupati maschi del 2015 è rimasto uguale a quello del 2014. Ciò sembra manifestare l'invertirsi di una tendenza delle forze di lavoro femminili, corrispondente a una riduzione dell'**effetto 'scoraggiamento'** (per cui non ci si pone neppure in condizione di ricercare un'occupazione, almeno una regolare). Il **tasso di disoccupazione** nel 2015 (15-64 anni) rispetto all'anno precedente è sceso sia complessivamente, passando dal 22,4% al 21,6% sia per le due componenti, quella maschile e quella femminile. Per i primi la riduzione è meno sensibile (pari a -0,3%) mentre per le seconde si è passati dal 24,3% al 22,8% (-1,5%). Il **tasso di disoccupazione giovanile**, calcolato sulla popolazione compresa fra i 15 e i 24 anni di età, che nel 2014 era complessivamente cresciuto del 3,8% rispetto all'anno precedente, a conferma della difficoltà per i giovani sia maschi che femmine ad accedere al mercato del lavoro siciliano, **nel 2015 si è di conseguenza ridotto**, registrando complessivamente l'1,1% in meno. In questo caso, però, **il decremento ha riguardato solo i maschi** che sono passati dal 57,8% al 55,7% (-2,1%) mentre **per le femmine il tasso è cresciuto** di +0,6%. Il calcolo dello stesso tasso per una fascia d'età sempre giovanile ma più ampia (da 15 a 29 anni) mostra un decremento ancora maggiore, complessivamente pari a -3,0% (nel 2015 rispetto al 2014) e in questo caso riguardando sia i maschi (-3,0%) sia le femmine (-3,1%). Ciò mostra che fra i 24 e i 29 anni almeno qualche opportunità in più d'ingresso nel mercato del lavoro esiste e pare sia in aumento, sebbene nulla si possa dire sul tipo di occupazione che mostra d'incrementarsi, almeno in questa sede.

Il **tasso d'inattività**, ulteriore indicatore che si riferisce all'area del 'non lavoro' oltre a quello precedentemente osservato, che mostra il rapporto percentuale fra il totale della popolazione residente e quella parte di essa che non lavora, o per scelta come le casalinghe o gli studenti o perché troppo anziana e quindi ritirata dal lavoro, nel 2015 mostra anch'esso un certo decremento rispetto all'anno precedente. Poiché si tratta di un indicatore che aiuta a comprendere se la 'dinamica' del mercato del lavoro in atto sia di tipo espansivo o recessivo, per la dinamica che viene fuori dai dati del 2015 è conseguenziale notare che **gli inattivi decrescono al crescere del tasso di attività e di occupazione**

che abbiamo già evidenziato. Infatti, nel 2015 rispetto all'anno precedente il tasso d'inattività complessivo si è ridotto dello 0,7% e in particolare ha fatto registrare un -1,2% per i maschi e un -0,4% per le femmine. Si tratta comunque di **tassi d'inattività molto elevati**, ancora più consistenti se si fa riferimento ai dati della **popolazione attiva giovanile** (15 – 24 anni); in questa fascia d'età, se complessivamente si registra una riduzione (dal 76,4% del 2014 al 75,5% del 2015), si può notare che per le femmine il tasso non decresce arrivando all'81,9% mentre per i maschi esso diminuisce passando dal 71,5% al 69,4%. La quantità di **giovani** in età attiva **che non partecipano** al mercato del lavoro ammonta a una percentuale molto elevata e presenta valori vicini a quelli del tasso d'inattività, cosa che oltre a riflettere l'elevato grado di scoraggiamento, fa pensare a quanto il mercato del lavoro locale sia privato delle risorse più giovani e, anche se non sempre molto qualificate, più pronte ad esserlo. In particolare, esaminando il **tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro** e osservando i valori per due diverse fasce d'età, emergono anche in questo caso elementi interessanti. Si osserva che dai 15 ai 24 anni il tasso per il 2015 è pari complessivamente al 73,7%, che esso è in decremento rispetto all'anno precedente (il 2014 con il 75,8%) ma è uguale al valore registrato nel 2013 anno in cui si era registrato un forte incremento soprattutto rispetto al 2011 (col 69,9%). Nella distinzione fra maschi e femmine in questo caso la forbice di variazione non è poi tanto grande, considerando che i valori per gli uni e per le altre si attestano attorno al 70%, solo che per le donne arrivano al 76,9% del 2015 e per gli uomini al 71,5% dello stesso anno, mostrando comunque un decremento rispetto al 2014. Nel caso della fascia d'età dei 35-54 anni i valori percentuali sono decisamente inferiori, trattandosi di quella che possiamo definire fascia 'centrale' rispetto all'età media dei lavoratori e delle lavoratrici siciliane. Infatti, complessivamente il dato del 2015 è pari al 36,0%, quasi uguale a quello del 2014 ma sensibilmente superiore al 33,2% del 2013; una netta differenza si evince nel confronto fra i sessi: per i maschi il tasso di mancata partecipazione è pari nel 2015 al 27,4% (leggermente inferiore al valore del 2014 ma superiore al valore di 24,7% del 2013) e per le femmine è pari al 47,2%, superiore sia al valore del 2013 (46,8%) sia a quello del 2013 (44,6%). Un ultimo focus, a completamento del quadro generale, può essere puntato sulle **forze di lavoro potenziali**, ovvero quelle che fanno parte della categoria degli inattivi e comprendono sia coloro che sono disponibili a lavorare ma non sono in cerca di occupazione sia coloro che cercano un lavoro ma non sono al momento disponibili sia gli altri definiti direttamente 'inattivi'. I valori relativi a questa componente rappresentano dati complementari a quelli relativi agli occupati e disoccupati. Nel caso della Sicilia, le forze di lavoro potenziali lungo il triennio 2013-2015 hanno registrato **un andamento discontinuo** ossia in crescita nel 2014 rispetto all'anno precedente (da 553.000 a 614.000 unità) per ridursi nel 2015, scendendo a un valore assoluto di 592.000 (ossia 22mila in meno). Anche in questo caso i valori più elevati si riscontrano fra le donne che nel 2015 rappresentano il 58,5%, una percentuale che più o meno rimane costante nel triennio considerato. Il numero di persone **non in cerca di occupazione** nello stesso periodo ha seguito un andamento simile ossia in consistente crescita dal 2013 al 2014 (+62.000 unità di cui 36.000 femmine e 26.000 maschi) e in leggero decremento nel 2015, passando da 609.000 a 592.000 (in particolare, meno 10.000 femmine e meno 7.000 maschi).

Tabella 2.3 - Totale ore CIG autorizzate – Sicilia V.A.

	2008	2012	2015
Ordinaria	4.599.994	7.735.664	3.821.481
Straordinaria	2.675.647	14.206.993	11.393.720
Deroga	1.458.397	13.992.214	5.763.501
Totale	8.734.038	35.934.871	20.978.702

Fonte: Osservatorio INPS

Tabella 2.4 - Totale ore CIG autorizzate - Sicilia Var. V%

	Variazione 2012 su 2008	Variazione 2015-2012	Variazione 2015 su 2008
Ordinaria	+ 68,2%	- 50,6%	- 17,0%
Straordinaria	+ 431,0%	- 20,0%	+ 326,0%
Deroga	+ 859,5%	- 58,8%	+ 295,0%
Totale	+ 311,4%	- 41,6%	+ 140,2%

La **Cassa Integrazione** ha registrato un forte aumento delle ore autorizzate, soprattutto quella straordinaria, per crisi aziendale (+ 326% nel 2015 rispetto al 2008) e quella in deroga, per tante aziende di settori in cui non era prevista (+295% nel 2015 rispetto al 2008). Per gli operai i colpi della crisi sono stati duri soprattutto nei primi quattro anni, quelli che li hanno visti collocati in cassa integrazione (nel 2012 rispetto al 2008 +376% la straordinaria e + 486% quella in deroga) ma va detto che ormai neppure la CIG sostiene i redditi di tanti che, a migliaia, sono fuoriusciti dal mercato del lavoro.

Tabella 2.5 - Ore CIG autorizzate agli Operai – Sicilia V.A.

	2008	2012	2015
Ordinaria	4.324.835	6.633.962	3.330.892
Straordinaria	2.154.057	10.257.946	7.685.155
Deroga	1.260.247	7.390.683	2.311.285
Totale	7.739.139	24.282.591	13.327.332

Tabella 2.6 – Ore CIG autorizzate agli Operai – Sicilia Var. V. %

	Variazione 2012 su 2008	Variazione 2015-2012	Variazione 2015 su 2008
Ordinaria	+ 53,4%	- 49,8%	- 23,0%
Straordinaria	+376,2%	-25,1%	+ 256,8%
Deroga	+486,4%	-68,7%	+ 83,4%
Totale	+213,8%	-45,1%	+72,2%

Fonte: Osservatorio INPS

Per gli impiegati di molti settori la situazione è stata ancora più drammatica. L'incremento delle ore di CIG in deroga nel 2015 rispetto al 2008 è di +1.642%, un dato sconcertante anche se inferiore a quello del 2012 (+2.231%); sottolineiamo poi che molti di questi lavoratori sono già stati licenziati o si avviano al licenziamento.

Tabella 2.7 – Ore CIG autorizzate agli impiegati - Sicilia Var. V. %

	Variazione 2012 su 2008	Variazione 2015-2012	Variazione 2015 su 2008
Ordinaria	+300,4%	-55,5%	+78,3%
Straordinaria	+657,1%	-6,1%	+611,0%
Deroga	+3.231,6%	-47,7%	+1.642,2%
Totale	+1.071,2%	-34,3%	+669,1%

Fonte: Osservatorio INPS

Ci soffermiamo adesso sulle **tipologie di rapporto di lavoro** degli occupati. Rispetto a questa linea d'analisi si può evidenziare che nel 2013 in Sicilia oltre 255 mila lavoratori (19,4% del totale

siciliano)risultavano impiegati con contratti a *part-time*, per la maggior parte donne (circa 60 su 100 occupati a tempo parziale). Rispetto alla durata del rapporto di lavoro, poi, le analisi statistiche disponibili dicono che dei quasi 205mila contratti a tempo determinato stipulati nel 2010 (ultimo dato disponibile) nella regione, oltre 130mila riguardavano il comparto dei servizi (63,9%) e circa 50mila quello dell'agricoltura (24,3 per cento), mentre su valori marcatamente più bassi si attestavano le corrispondenti quote registrate nel settore delle costruzioni (7,1%) e nell'industria in senso stretto (4,6%). Per continuare la panoramica sul tema dei rapporti di lavoro, vale la pena di porre l'accento sul fatto che l'andamento delle **trasformazioni dei rapporti di lavoro** è una variabile che riveste un certo interesse nella ricostruzione del contesto riferito al mercato del lavoro regionale e che ha una certa rilevanza anche ai nostri fini conoscitivi. La dinamica, peraltro, risente abbastanza direttamente oltre che degli andamenti produttivi dei settori anche delle novità ed evoluzioni normative prodotte negli ultimi anni in materia. I dati ci dicono che le **trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato** stanno cominciando a diminuire tra la fine del 2015 e l'inizio del 2016: a gennaio 2016 si ha un -12% rispetto a gennaio 2015. Nello stesso anno, le trasformazioni di rapporti di lavoro con la fruizione dell'esonero contributivo previsto hanno rappresentato più o meno la metà delle trasformazioni attuate in Sicilia. Nel 2013 le cessazioni di lavoro superano per numero le nuove assunzioni; nel 2014 le cessazioni (+593) superano di poco le assunzioni, nel 2015 risultano maggiori le assunzioni in numero di +29.372 (bisogna considerare però che i dati prendono in considerazione anche più eventi assunzione-cessazione per lo stesso lavoratore nell'arco del periodo considerato).

Tabella 2.8 - Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine

	Gen.	Febbr.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Sett.	Ott.	Nov.	Dic.	Totale
SICILIA	251	472	849	1.007	675	697	634	448	571	805	890	3.074	10.373
ITALIA	14.072	14.635	30.027	34.687	26.290	22.403	25.778	19.435	21.942	31.995	33.958	127.071	402.293

Fonte: Osservatorio INPS

Il ricorso al **Voucher** come forma di retribuzione si sta incrementando ed è sintomo di una progressiva precarizzazione dei rapporti di lavoro. Su base annua, nel 2014 rispetto al 2013 i voucher si sono incrementati del 71%; al nel 2015 rispetto al 2014 del 95%. Nei mesi di gennaio e febbraio 2015 l'incremento rispetto agli stessi mesi del 2014 è di quasi l'89% ; nel 2016 per gli stessi mesi l'incremento rispetto all'anno precedente è del 69%.

I N.E.E.T.

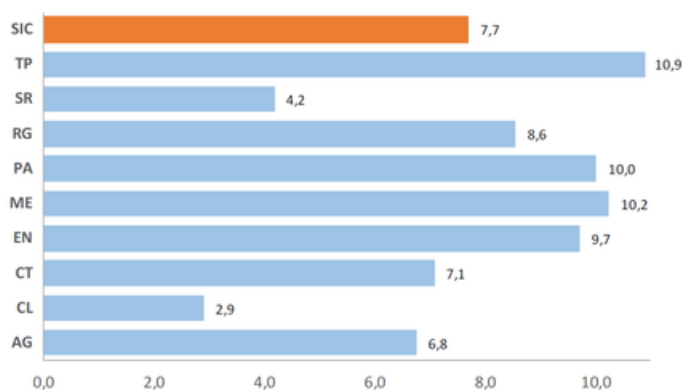
Una componente della popolazione giovanile, direttamente legata alla condizione e alle dinamiche sociali che la caratterizzano, con particolare riferimento al suo rapporto con l'ambiente dell'istruzione/formazione e del lavoro, è ormai diffuso e socialmente percepito uno status (in Italia molto diffuso) quale quello di chi sceglie di non porsi in condizione di ricerca attiva di un'occupazione e neppure di proseguire un percorso di studi (ad esempio universitari o post diploma) o di fruire di occasioni di formazione professionale o di altro genere. Sono i cosiddetti **N.E.E.T** (*Not Education, Employment, Training*). In Sicilia, come in altre regioni meridionali, **questa componente è piuttosto consistente. Il suo peso negli ultimi anni è stato tendenzialmente in crescita**, sia tra i maschi sia tra le femmine. Si tratta di una condizione 'esistenziale' in cui i giovani si collocano, non certo e non solo per propria cattiva volontà o per indolenza, ma come risultato di un insieme di difficoltà incontrate

o nel proseguire gli studi o nel tentativo di transitare da questi al mondo del lavoro. Collateralmente, oltre alle difficoltà economiche, agisce come elemento d'incoraggiamento una forte propensione della famiglia di origine a mantenere il o la giovane al proprio interno, sia pur solo per quegli aspetti e adempimenti materiali che la vita quotidiana richiede. D'altro canto, la Sicilia pare essere una regione in cui il 'familismo' persiste e, in questo caso, si esprime come modalità protettiva. Nel 2015 in Sicilia il numero assoluto e il valore percentuale di questi **giovani è diminuito, facendo registrare un valore pari al 39,3% mentre nel 2014 rappresentano una quota del 40,3% c della popolazione di riferimento**, con una consistenza maggiore, un po' meno che doppia, rispetto ai valori medi nazionali.

2.3 Rilevanza dei settori economici raggiunti nel contesto produttivo regionale

Facciamo adesso riferimento ai settori produttivi dell'economia regionale siciliana, prendendo avvio da quello **primario** che, in un contesto economico come quello siciliano, ha manifestato nel corso degli ultimi (sette) anni un andamento altalenante che si è manifestato con tratti più accentuati anche rispetto agli altri settori produttivi. **Nel 2015**, dopo due anni di flessione, il **valore aggiunto** del settore ha registrato, secondo i dati Istat, una forte **crescita** (7,7% in termini reali), che ha fatto sì che il livello totale del suo valore (considerando agricoltura, silvicoltura e pesca) rapportato ai prezzi di base, abbia raggiunto circa 3,4 miliardi di euro, rappresentando così una quota pari al **4,2% della somma complessiva dei settori** nella regione, dato superiore alla quota nazionale, che risulta essere pari al 2,3%. A livello territoriale, **la provincia di Ragusa** continua a essere quella a **maggior vocazione agricola**, contribuendo per il 17% alla formazione del valore aggiunto settoriale della regione tutta, seguita da Catania, Palermo e Siracusa, ciascuna con quote che si attestano intorno al 14,5%. Anche prendendo in considerazione il **valore aggiunto pro-capite** (al netto, quindi, dell'effetto della diversa dimensione demografica dei territori) Ragusa rafforza il suo primato con un valore che supera di quasi 3 volte la media regionale, seguita da Siracusa, Enna, Agrigento e Caltanissetta, tutte province che presentano valori maggiori del dato medio regionale. **In coda** alla graduatoria, invece, si trovano **i tre maggiori capoluoghi dell'Isola**, con valori molto al di sotto del dato medio della Sicilia. Di là dalle migliori performance di Ragusa, in ogni caso il valore aggiunto prodotto nel settore primario, nel 2015 presenta una dinamica positiva in tutto il territorio siciliano (**Figura 3**) e in particolare, le province che mostrano, in termini percentuali, aumenti di prodotto (e di valore aggiunto) sopra la media regionale sono: Trapani (10,9%), Messina (10,2%), Palermo (10,0%), Enna (9,7%) e Ragusa (8,6%). Crescite più contenute per il settore si rilevano nei territori di Caltanissetta e Siracusa nei quali, secondo le stime, si

Figura 3 Valore aggiunto dell'agricoltura (variazioni % anno 2015; valori concatenati)



Fonte: Servizio Statistica Regione Siciliana – elaborazioni su dati Prometeia

registra un aumento di valore aggiunto pari rispettivamente a 2,9 e 4,2 punti percentuali. (Fonte: Servizio Statistica - elaborazioni su dati Prometeia). I fattori che hanno influito sul miglioramento del settore agricolo nel 2015, sono stati soprattutto: la ripresa della domanda interna e la crescita dei consumi alimentari (senza trascurare altri fattori, quale ad esempio il favorevole andamento climatico che ha inciso positivamente sulle produzioni delle principali coltivazioni agricole). Il fatto, poi, che il costo dei prodotti acquistati dagli agricoltori si sia mediamente e ulteriormente ridotto rispetto al 2014 (-2,9%), per effetto dei ribassi petroliferi, ha generato un **miglioramento dei margini di redditività** delle imprese del settore. Anche l'andamento dell'occupazione agricola è conseguentemente migliorato; la media del 2015 (secondo i dati ISTAT), degli occupati nel settore primario in Sicilia si aggira attorno a circa 105mila unità, quasi 12 mila in più rispetto al 2014 (+12,6%), rappresentando un risultato particolarmente buono rispetto alle pesanti riduzioni subite nel biennio precedente. Anche le vendite dei prodotti agricoli all'estero, che già nel 2013 e 2014 crescevano, nel 2015 si sono incrementate, attestandosi sui 528 milioni di euro (con una crescita di valore del 5,9%), vendite che per il 97% sono costituite dall'esportazione di prodotti agricoli e animali, per il 2,8% dai prodotti della pesca e solo per lo 0,4% dai prodotti della silvicoltura. Sul versante delle importazioni il valore complessivo ha raggiunto i 266 milioni di euro, crescendo del 12,8% rispetto all'anno precedente.

Il **settore industriale** in Sicilia nel 2015 registra, per il secondo anno consecutivo, una certa tenuta con una stima del **valore aggiunto** prodotto pari a 7,7 miliardi di euro, che corrisponde a un contributo del 9,7% al valore aggiunto totale prodotto nella regione e una variazione dello 0,1% in termini reali, di poco inferiore a confronto di tutto il mezzogiorno (0,4%) e ancora molto lontana dalla dinamica nazionale (1,3%). Su base provinciale **Siracusa** è la provincia che mantiene la maggiore vocazione industriale con un **valore aggiunto pro-capite** pari a 2.703 euro, quasi il doppio della media regionale (numero indice pari a 195,4 con Sicilia=100), seguita da Caltanissetta, Ragusa e Catania anche queste con valori superiori al dato medio della Sicilia (**Figura 4**). Va posto l'accento sul fatto che un risultato

Figura 4 – Valore Aggiunto pro capite nell'industria in senso stretto per Provincia – Sicilia 2015



Fonte: Servizio Statistica Regione Siciliana – elaborazioni su dati Prometeia

simile è ascrivibile soprattutto alla presenza nel territorio dei grandi poli industriali ad alto valore aggiunto legati alla raffinazione petrolifera, sebbene alcuni di essi abbiano subito un certo ridimensionamento rispetto a periodi precedenti di maggiore ampiezza produttiva. Il **valore della produzione industriale** nel 2015 è cresciuto in particolare a Caltanissetta (5,8%), Messina (2,9%) e Trapani (1,2%), mentre si è registrata una flessione ad Agrigento (-2,6%), Catania (-1,6%), Palermo (-1,0%) e a Enna, sebbene in misura più contenuta (-0,4%), (**Fig.5**). Dal punto di vista non più della

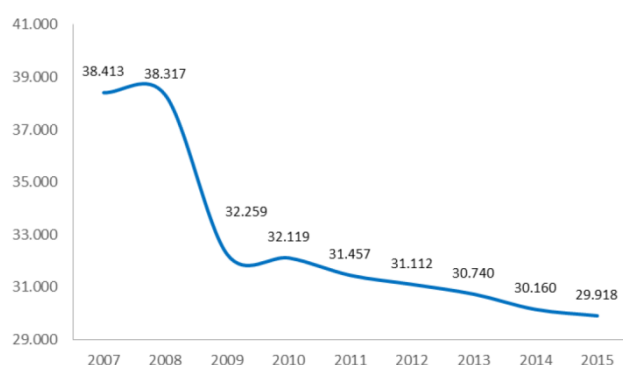
Figura 5 Valore aggiunto dell'industria in senso – variazioni % nell'anno 2015 (valori concatenati)



Fonte: Servizio Statistica Regione Siciliana – elaborazioni su dati Prometeia

produzione e del valore prodotto ma della **consistenza ‘fisica’ e strutturale del settore**, non possiamo dimenticare che un periodo così lungo di crisi e il suo aspetto recessivo hanno inferto un duro colpo al tessuto industriale siciliano, che in vari modi e sebbene molto lentamente sta cercando di riprendersi. Dall’inizio della crisi economica sono circa **8.500 le imprese perse** nel settore industriale (**Figura 6**);

Figura 6 Imprese attive in Sicilia nell'industria (escluso costruzioni)

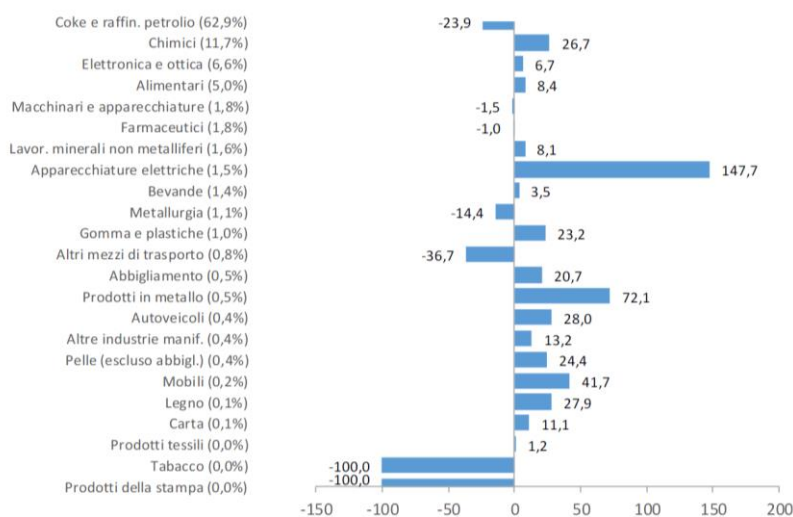


Fonte: Servizio Statistica Regione Siciliana – elaborazioni su dati Prometeia

esse erano 38.413 unità nel 2007 e, a seguito di continue riduzioni, si sono attestate su un numero di 29.918 nel 2015, mostrando una variazione superiore a **-22%**, a carico sia del comparto manifatturiero sia di quello estrattivo. Come si vedrà più avanti, però, in seno al comparto manifatturiero che vede ridursi dell'1,8% l'ammontare d'impresе attive, si riscontra l'andamento positivo dell'alimentare, del comparto delle bevande e di quello delle riparazioni e manutenzioni di macchine. Nel complesso, in base ai dati delle Camere di Commercio (Movimpresa) nel 2015 il sistema industriale siciliano (escluse le costruzioni) è composto da 34.547 imprese registrate, di cui 29.918 attive, distribuite fra: il settore **manifatturiero** con il 93,4% del totale delle imprese dell'industria in senso stretto (27.951 unità), il settore estrattivo con l'1,3% (387 imprese) e la fornitura di energia elettrica gas e acqua con il 5,3% (1.580 imprese). La maggior parte delle imprese si concentra nel comparto agroalimentare con 7.229 imprese attive. A esso segue il settore della fabbricazione e lavorazione di prodotti in metallo (4.868 imprese attive) e quello della lavorazione di minerali (con 2.807 imprese attive); hanno una certa

consistenza anche le imprese operanti nell'industria del legno (2.315 attive). Nel 2015 le imprese **industriali** attive, rispetto al 2014, si sono **ridotte dello 0,8%** e il fenomeno ha interessato sia il comparto **manifatturiero** (-1,1%) sia quello **estrattivo** (-3,3%). Appaiono invece in costante **crescita** le imprese attive nei settori dell'**energia e dello smaltimento dei rifiuti** (rispettivamente 9,7% e 4,1%). Pur avendo detto di un generale decremento del numero d'impresie nel settore manifatturiero possiamo evidenziare che al suo interno nel 2015 si è **accresciuta la consistenza** delle imprese che operano nel comparto **alimentare** (2,3%), delle **bevande** (1,5%) e delle **riparazioni e manutenzioni di macchine** (5,2%). In un contesto che presenta ancora elementi di criticità, l'andamento delle **vendite all'estero** nel 2015, come nell'anno precedente, non ha sostenuto la domanda rivolta al settore industriale. Complessivamente le esportazioni hanno raggiunto una quota di 7,9 miliardi di euro, per la quasi totalità costituite dalle vendite dell'industria manifatturiera e per un valore di 41,5 milioni di euro da quelle dell'industria estrattiva. Rispetto al 2014 la flessione in termini nominali è stata pari al 13,4%. La dinamica descritta ha risentito essenzialmente dall'andamento delle vendite dei prodotti della raffinazione petrolifera, (circa il 63% del totale delle vendite industriali all'estero) che, per effetto della riduzione dei prezzi relativi, hanno subito una contrazione a consuntivo d'anno del 24%, attestandosi su un valore prossimo a 5 miliardi di euro. Vale la pena di sottolineare, tuttavia, la buona performance della componente *"non oil"* delle esportazioni industriali, il cui valore ammonta a quasi 3 miliardi di euro, mettendo a segno un aumento del 13,6% rispetto al 2014. Continuando a esaminare l'andamento delle vendite, si osserva che nel settore manifatturiero, ad eccezione del comparto dei prodotti della raffinazione petrolifera (che ha subito una contrazione del -23,9%), presentano andamenti positivi delle vendite i settori che hanno il maggior peso nell'export regionale (**Fig.7**), in particolare i prodotti della **chimica** (con una quota del 12% e una variazione del 26,7%), dell'**elettronica**.

Figura 7 Le esportazioni dei prodotti del settore manifatturiero – Sicilia 2015 (incidenza sul totale del settore e variazione)

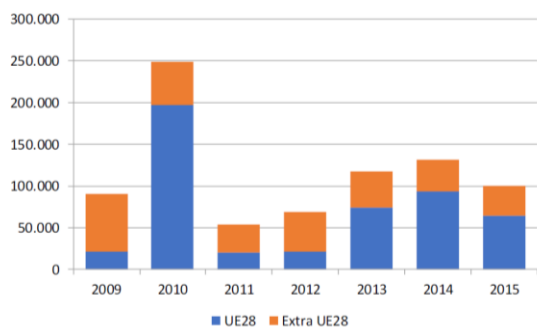


Fonte: Servizio Statistica Regione Siciliana – elaborazioni su dati Prometeia

Sempre con riguardo ai settori più importanti per volume di export, una dinamica costantemente espansiva si osserva in quello dei prodotti alimentari, il cui valore risulta in crescita in tutto il periodo interessato dalla crisi passando da 239 a 395 milioni di euro, con una crescita media annua in valore dell'8,7% (Fig.3.12). I mercati europei rappresentano lo sbocco più rilevante del settore (57,9% nel 2015), anche se una buona fetta di mercato si rivolge anche ai paesi extra Ue. Si segnala inoltre la sofferenza del settore dei mezzi di trasporto che in passato rappresentava un comparto trainante

dell'industria siciliana grazie all'indotto generato dalla produzione dello stabilimento Fiat di Termini Imerese e dalla cantieristica navale ma che nel corso degli ultimi anni ha subito un forte ridimensionamento, con un volume di vendite all'estero che assorbe nel 2015 una quota di mercato di appena l'1,3% sul totale dei prodotti industriali. Infatti, dopo la momentanea ripresa del 2010 le vendite hanno subito un forte crollo nel 2011, soprattutto per la componente europea, dal quale il settore stenta a riprendersi (**Figura 8**).

Figura 8 Le esportazioni del settore dei mezzi di trasporto per mercato di sbocco – Sicilia (migliaia di euro)

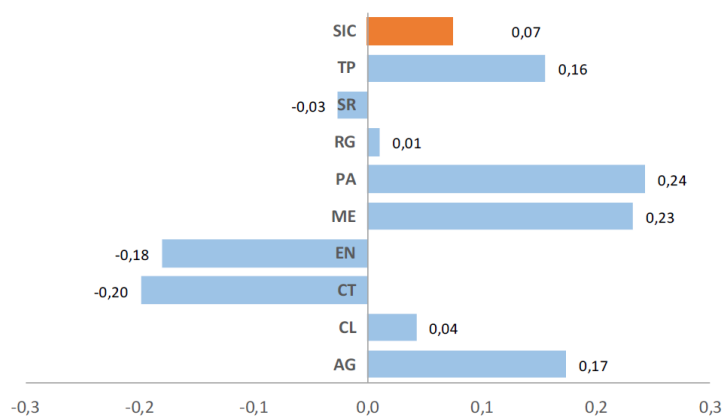


Fonte: Servizio Statistica Regione Siciliana – elaborazioni su dati Prometeia

I servizi.

Nel settore terziario in Sicilia, che negli ultimi due anni aveva fatto registrare un decremento del valore aggiunto prodotto, il 2015 presenta un'inversione di tendenza, principalmente ascrivibile ai **segnali positivi** provenienti dal turismo e dalle attività immobiliari. Il valore aggiunto si è attestato su circa 64,6 miliardi di euro correnti con un contribuendo alla formazione del valore aggiunto complessivo regionale nella misura dell'82% e la variazione stimata su base annua è stata dello 0,1% su (a differenza del -0,5% del 2014). La distribuzione provinciale evidenzia una maggiore concentrazione a Palermo, Ragusa, Messina e Catania con valori superiori a 12mila euro pro-capite e più elevati rispetto alla media regionale, mentre Agrigento, con un valore pari a 10mila euro, è la provincia con il valore più basso. Con riferimento alla dinamica dell'andamento, i segni delle variazioni fra le province sono differenti (sebbene di entità molto contenuta i valori) andando dal -0,2% di Catania ed Enna allo 0,24% di Palermo e Messina (**Fig.9**). Dal punto di vista strutturale, secondo la Relazione sulla situazione economica della Regione Siciliana, il complesso delle imprese

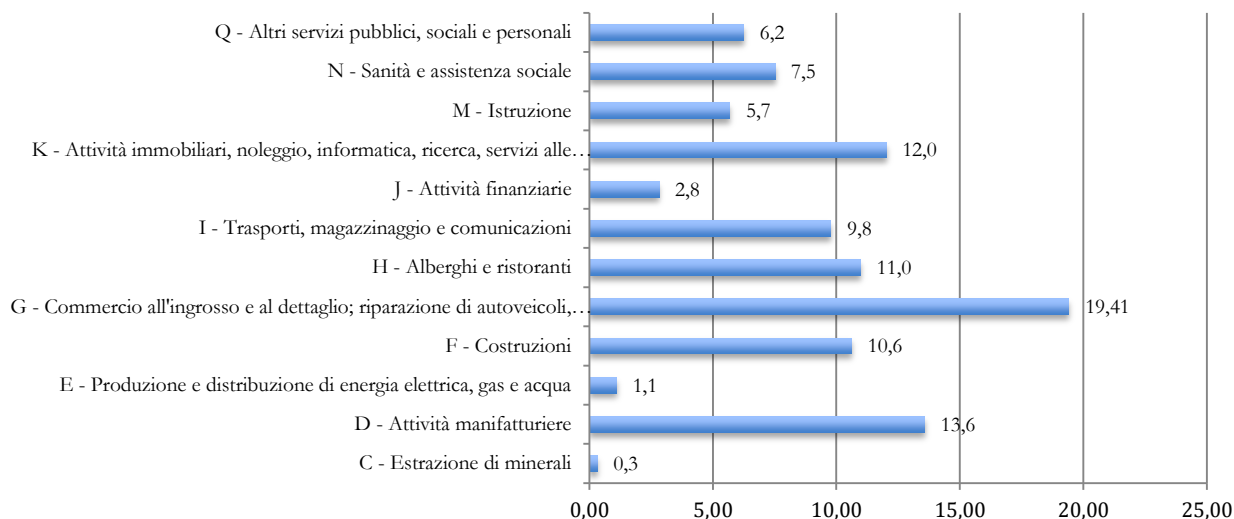
Figura 9 Valore aggiunto dei servizi – var. % anno 2015 (valori concatenati)



Fonte: Servizio Statistica – elaborazioni su dati Prometeia

che nel 2015 gravitano sul terziario siciliano è composto da 236.375 imprese registrate (presso le Camere di Commercio) di cui le attive sono 214.383. Nell'arco di un anno le imprese attive sono cresciute dello 0,4%, evidenziando incrementi diffusi in quasi tutti i comparti e principalmente nelle attività sanitarie e assistenziali (5,3%), nelle attività immobiliari (4,6%), nella ristorazione (3,4%), nelle attività artistiche e d'intrattenimento (2,3%), nelle attività di noleggio e agenzie di viaggio (1,8%) e nelle attività finanziarie (1,3%). Le imprese che operano nel commercio, che in Sicilia è il comparto più rilevante dei servizi sono oltre 120mila (pari al 56%, del totale) a cui fa seguito quello delle attività di alloggio e ristorazione ma con un numero molto inferiore, pari a quasi 23 mila imprese, e una quota dell'11% sul totale. Nel commercio e nei trasporti l'ultimo anno si è avuta una debole flessione, rispettivamente di -0,7% e -0,5%. Nel 2015 in Sicilia i segnali più incoraggianti giungono dal turismo, soprattutto per l'aumento dei pernottamenti. Il maggiore incremento delle presenze di turisti stranieri (+10,3%), si è registrato presso le strutture ricettive tradizionali (alberghi, villaggi e camping). Gli incrementi più consistenti hanno interessato Trapani (+40,3%), Siracusa (+30,9%) e Catania (+27,7%); Agrigento e Enna, invece, hanno conosciuto un decremento delle presenze. Sul piano dell'entità della spesa turistica, l'andamento migliore ha riguardato le province della Sicilia orientale, con particolare riferimento a Siracusa e Ragusa. Fatto il quadro analitico, più o meno dettagliato, dello stato di salute dei tre grandi comparti dell'economia regionale, vale la pena dare uno sguardo complessivo sul peso che nel 2014 ha avuto ciascun settore nell'attività economica in riferimento alla quota di occupazione che ciascuno di essi ha assorbito rispetto al totale regionale. La figura che segue mostra la maggior consistenza, fra tutti, del commercio all'ingrosso e al dettaglio, seguito dal manifatturiero e dal settore delle attività immobiliari noleggio informatica e servizi alle imprese.

Figura 10 - Incidenza delle sezioni sull'occupazione regionale. Anno 2014 - Sicilia



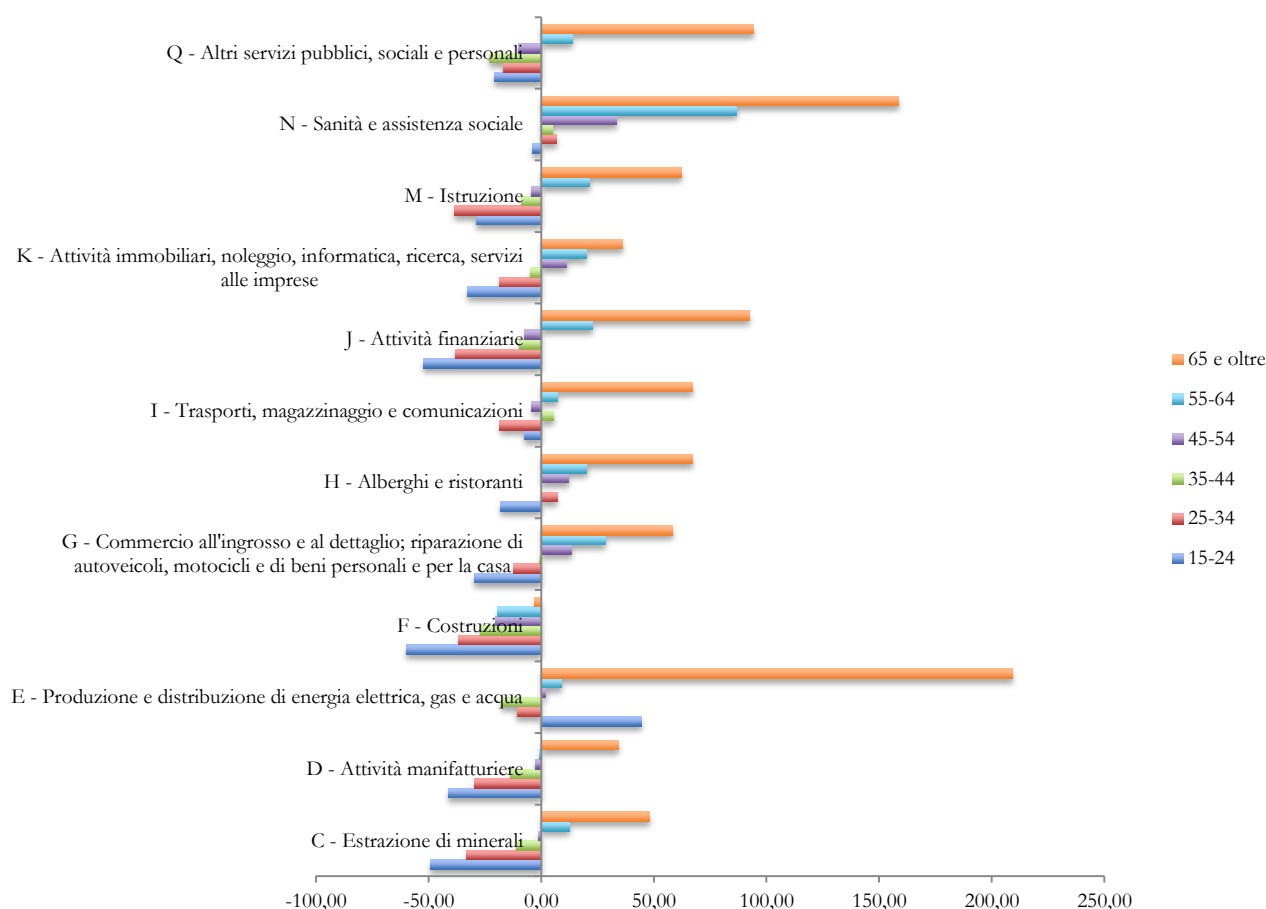
Fonte: INPS

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

Dopo avere esposto numeri (valori assoluti e percentuali) e andamenti del quadro economico siciliano, relativamente a produzione, valore prodotto, consistenza del 'parco' delle imprese operanti nei settori produttivi maggiormente rilevanti per l'economia isolana, è il momento di puntare l'attenzione sulle cosiddette 'risorse umane' ovvero sugli addetti impegnati nei medesimi settori, per cercare di comprenderne le principali dinamiche occupazionali e cogliere alcuni nessi con il loro coinvolgimento nella formazione. Nel complesso, dal 2010 al 2014 gli occupati (secondo i dati INPS, che escludono il

settore dell'agricoltura e pesca e il pubblico impiego) si sono ridotti del 9,6%, un dato cumulativo che nasconde flessioni ben più consistenti riguardanti specialmente alcuni settori quali: le costruzioni (-31,4%), la manifattura (-17,7%), gli altri servizi pubblici, sociali e personali (-13,8%) per citare solo i maggiori. L'andamento però non è stato uguale e dello stesso segno per le differenti classi d'età dei lavoratori; i maggiormente penalizzati sono stati i più giovani (15-14 anni con un decremento complessivo del 32,3% e 25-34 anni con un -18,3%) e i più anziani (65 anni e oltre con un -50,0%). Le fasce intermedie hanno tenuto meglio, registrando decrementi inferiori, soprattutto per la fascia 45-54 anni che ha sì è ridotta solo del -1,2%. Una configurazione ancora più diversificata la si evince se si tiene in considerazione, oltre alle fasce d'età, anche l'ambito di attività economica di riferimento dei lavoratori. In questo caso, ad esempio, troviamo dei valori positivi (ossia incrementi) a vantaggio delle classi d'età centrali (45-54 anni e 55-64 anni) per i settori del commercio, turistico e della ristorazione, delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese, sanità e assistenza sociale, specificando che i lavoratori della classe d'età più alta fra le due, per l'arco di tempo considerato, non hanno subito decrementi se non nelle costruzioni e nella manifattura. I decrementi maggiori per i lavoratori della classe d'età 45-54 anni si sono registrati nel settore estrattivo, in quello manifatturiero, nella produzione e distribuzione di energia, gas e acqua.

Figura 11 - Variazioni percentuali occupati per sezione di attività economica e per classe di età. Anni 2010-2014 Sicilia



Fonte: INPS

Un altro punto d'osservazione della platea di lavoratori occupati nei diversi settori dell'economia isolana è quello che mette in evidenza la **qualifica** con cui sono inquadrati. Il dato è per noi interessante dato che quest'angolazione è stata seguita anche nell'analisi dei dati sui lavoratori raggiunti da Fondimpresa attraverso le varie azioni formative erogate. Particolarmente interessante, poi, si rivela l'incrocio fra qualifica professionale, sesso e settore produttivo di riferimento. Mettiamo qui in luce i dati più consistenti e significativi che emergono dalla banca dati dell'INPS (a cui si è fatto riferimento anche per l'analisi delle unità produttive, per coerenza di ordini di grandezza). Per gli **operai maschi** le maggiori concentrazioni si riscontrano nel settore delle costruzioni (21%) della manifattura (19%), del commercio (16,4%) degli alberghi e ristoranti (13,3%) e dei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (10,8%). Osservando in maniera più specifica il settore manifatturiero, si evidenzia che la maggiore concentrazione si ha nelle industrie alimentari, bevande e tabacco (4,4%), nella produzione metallurgica (4,3%) e nella fabbricazione di macchine e apparecchiature elettriche, elettroniche e ottiche (2,1%). Per le **operaie** i valori sono distribuiti in maniera un po' diversa; la maggiore concentrazione la si trova nel settore alberghiero e della ristorazione (24,7%) seguito dal commercio all'ingrosso e al dettaglio (22,1%), nel settore delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (18,2%) e nella sanità e assistenza sociale (14,2%). Il settore manifatturiero, al contrario che per i maschi, è poco rappresentato (9,7%) anche se nelle industrie alimentari il valore delle operaie (6,3%) è abbastanza più elevato di quello dei loro colleghi maschi.

Esaminando i dati relativi alla distribuzione degli **impiegati maschi** emerge che la concentrazione maggiore si registra nel settore del commercio all'ingrosso e dettaglio (20,4%), seguito da quello dei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (16,0%) e da quello delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (13,6%), cui segue il settore manifatturiero (12,0%). Un affondo nel settore **manifatturiero** ci rivela che la concentrazione maggiore del totale d'impiegati in esso impegnati si riscontra, a differenza degli operai, nella produzione metallurgica (1,5%), nella fabbricazione di carta, cartone e prodotti a stampa e dell'editoria (1,4%), nelle industrie alimentari (1,3%) e nella fabbricazione di prodotti chimici, fibre sintetiche e artificiali (1,2%) e si tratta in tutti i casi di un valore che non raggiunge neppure il 2%. Anche nel caso delle **impiegate** la distribuzione percentuale fra i settori è parzialmente differente rispetto a quella dei maschi. Come per questi la maggiore concentrazione la si trova nel commercio all'ingrosso e dettaglio ma con un valore un poco superiore (22,4%), al secondo posto troviamo l'istruzione (18,2%) e a seguire, ma con un certo distacco, la sanità e assistenza sociale (14,5%) e le attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (13,9%). Per i rimanenti settori si riscontrano valori molto bassi, al di sotto del 6% tranne che per il settore dei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (9,5%).

A proposito dei **quadri**, che in assoluto non sono numerosi (ma comunque abbondantemente di più dei dirigenti: 11.194 i primi e 1.531 i secondi) si osserva una distribuzione che vede i **maschi** concentrati nel settore delle attività finanziarie (52,2%), nell'attività manifatturiera (16,5%), nel settore dei trasporti magazzinaggio e comunicazione (16,1%) mentre nei rimanenti i valori sono molto bassi. Nello specifico del settore manifatturiero, le maggiori presenze si riscontrano nelle aziende di produzione di carta, cartone, prodotti a stampa e editoria (4,7%), nella produzione di macchine elettriche elettroniche e macchinari ottici (4,5%), nel settore della fabbricazione di prodotti chimici e fibre artificiali (3,7%) e nel settore della produzione e distribuzione di energia gas e acqua (3,4%). Le **femmine** sono anch'esse massicciamente concentrate, ancor più dei maschi, nel settore delle attività finanziarie (60,7%); al secondo posto troviamo la stessa collocazione dei maschi nel settore dei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (17,6%), seguito dal manifatturiero (6,8%) e dal settore delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (4,8%). All'interno del settore manifatturiero troviamo una presenza di quadri femmine principalmente in aziende che producono

macchine e macchinari elettrici elettronici e apparati ottici (2,4%), nella fabbricazione di prodotti chimici e fibre sintetiche e artificiali (2,3%) e nella produzione e distribuzione di energia gas e acqua (1,9%).

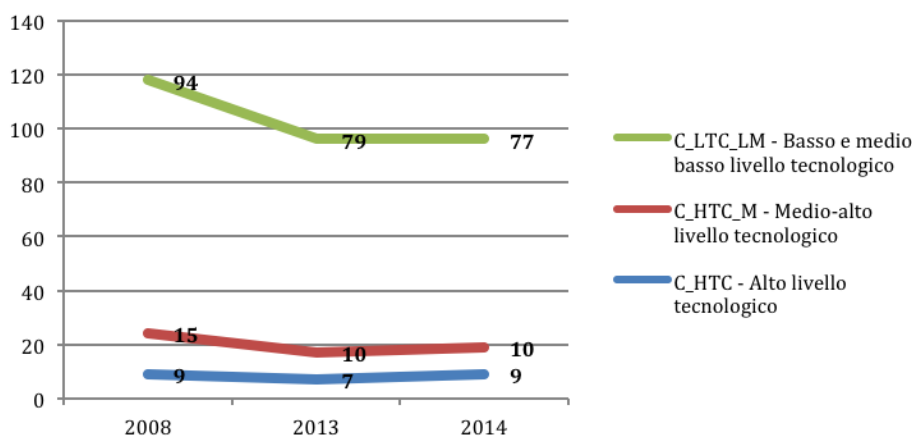
I **dirigenti** piuttosto esigui nella loro consistenza numerica e per circa l'84% maschi (1.280 rispetto alle 251 femmine) sono distribuiti diversamente secondo la distinzione di sesso. Infatti, i **maschi** sono maggiormente concentrati nel settore manifatturiero (29,0%) con una presenza più elevata nelle aziende che producono macchinari elettrici ed elettronici (7,3%), nelle aziende metallurgiche (5,0%), nelle industrie alimentari e del tabacco (4,7%), nella produzione chimica (3,7%) e nella produzione di carta cartone, prodotti a stampa e editoria (3,4%). Oltre al manifatturiero, i dirigenti sono presenti in buona concentrazione nel settore finanziario (13%), nella sanità e assistenza sociale (11,4%), nelle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (10,2%) e nei trasporti noleggio magazzino e comunicazioni (9,9%). I rimanenti settori vedono una loro presenza abbastanza più ridotta. Nel caso delle **femmine** abbiamo una grossa concentrazione nella sanità e assistenza sociale (40,2%) e al secondo posto troviamo le attività manifatturiere (18,3%), seguite dalle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (10,8%). Il rimanente 30% si distribuisce fra gli altri settori con valori che vanno dall'8,4% dei trasporti, magazzino e comunicazioni all'1,2% del settore alberghiero e della ristorazione. L'affondo nel settore manifatturiero ci mostra un buon livello di concentrazione nell'industria di prodotti chimici e fibre artificiali e sintetiche (6%) nelle industrie alimentari bevande e tabacco (5,2%) e nella metallurgia (2,4%).

Infine ci sembra interessante riportare una breve analisi dei dati riferiti agli **apprendisti** che nel complesso per il 2014 ammontano (secondo i dati INPS) a 22.473 di cui il 58,6% sono maschi e il 41,4% femmine. Complessivamente essi si concentrano maggiormente nel commercio all'ingrosso e al dettaglio (31,4%), nel settore delle attività manifatturiere (17,3%), nel settore degli alberghi e ristoranti (16,3%) e nelle costruzioni (12,4%) mentre nei rimanenti settori sono meno presenti. Secondo la distinzione per sesso, si riscontra che i **maschi** sono prevalentemente concentrati nel commercio (27,8%), nella manifattura (20,4%), nelle costruzioni (20,4%) e nel settore alberghiero e della ristorazione ((15,1%); il rimanente 16,3 % si distribuisce fra gli altri settori. Le **femmine** sono distribuite in maniera simile, in misura più massiccia nel commercio all'ingrosso e al dettaglio (36,4%), nel settore degli alberghi e ristoranti (18%), in quello degli altri servizi pubblici, sociali e personali (16,5%), nel manifatturiero (13%) e nel settore delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (9,5%). Un'osservazione più dettagliata della distribuzione nel manifatturiero ci mostra che sia maschi che femmine sono abbastanza presenti nelle industrie alimentari delle bevande e del tabacco (6,7% i maschi e 9,1% le femmine) mentre per i maschi si riscontra una presenza consistente nelle industrie metallurgiche (4,5%).

Una fonte di sicuro interesse e di arricchimento delle analisi sul contesto produttivo, in questo caso della Sicilia, è rappresentata dai dati messi a disposizione da Eurostat e qui di seguito ne presentiamo alcuni che riguardano sempre l'occupazione in riferimento ai settori produttivi (secondo la classificazione NACE, dal francese *Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne*), ma con un angolo visuale che tiene in considerazione il livello di specializzazione tecnologica insita nel tipo di lavoro in cui le persone sono occupate. La figura che segue mostra due cose: la prima è che i valori più elevati degli occupati sono presenti nelle aziende e produzioni del settore a livello più basso di intensità tecnologica mentre i lavoratori occupati in aziende manifatturiere che portano avanti processi produttivi con livelli di tecnologia applicata alti e medio-alti sono sensibilmente di meno. La seconda riguarda l'andamento nel tempo di questa situazione e il grafico mostra una consistente riduzione della prima categoria (basso e medio-basso livello tecnologico) pari a

circa il -19%; per la seconda categoria vale la stessa dinamica che sebbene sia relativa a valori più bassi in termini percentuali vale il 33% in meno fra il 2013 e il 2008 mentre nel 2014 non si registrano variazioni. La terza categoria, quella che si riferisce all'occupazione in produzioni con il più alto livello tecnologico mostra una riduzione nel 2013 e un recupero del valore nel 2014 ai livelli del 2008.

Figura 12 Occupati nel settore manifatturiero secondo l'intensità di tecnologie applicate NUTS 2 Sicilia – Confronto 2008-2013-2014 Valori in migliaia



Fonte: Eurostat, *Employment in technology and knowledge-intensive sectors by NUTS 2 regions and sex (from 2008 onwards, NACE Rev. 2)* [htec_emp_reg2]

La seguente tabella ci offre un dettaglio ulteriore scomponendo la quantità totale degli occupati in aziende manifatturiere con basso e medio-basso livello tecnologico in due sottocategorie (medio-basso e basso livello tecnologico) mostrando che sono più numerosi gli occupati nelle aziende classificate fra quelle a medio-basso livello tecnologico. In senso diacronico, poi, si osserva una riduzione complessiva che riguarda allo stesso modo le categorie esaminate, tranne la prima nel 2014.

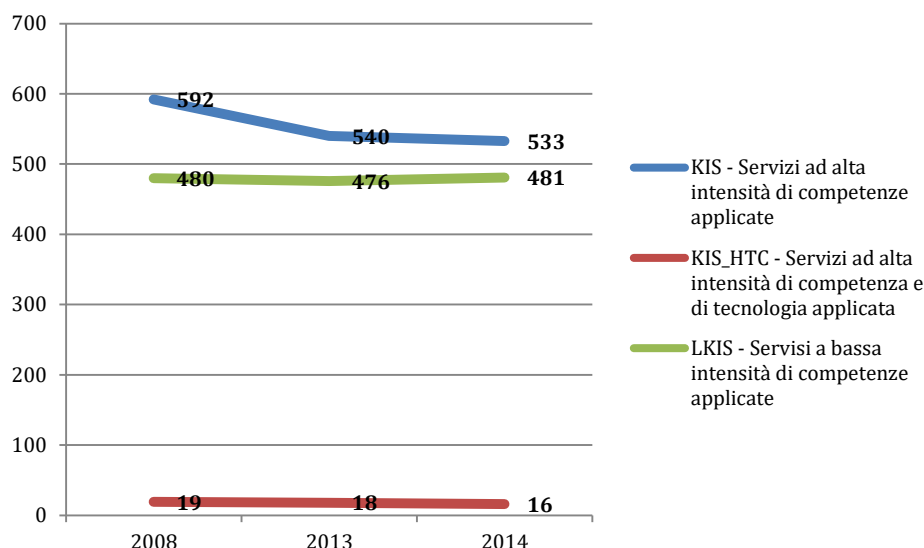
Tabella 2.9- Dettaglio occupati nel manifatturiero a basso e medio basso livello tecnologico. Confronto 2008-2013-2014. Valori in migliaia

SICILIA	2008	2013	2014
C_LTC_M - Medio-basso livello tecnologico	53	41	42
C_LTC - Basso livello tecnologico	42	38	35
C_LTC_LM - Basso e medio basso livello tecnologico TOTALE	94	79	77

Fonte: Eurostat, *Employment in technology and knowledge-intensive sectors by NUTS 2 regions and sex (from 2008 onwards, NACE Rev. 2)* [htec_emp_reg2]

Un discorso analogo si può fare a proposito degli occupati appartenenti al settore dei servizi, disaggregato anch'esso secondo il livello sia di competenze sia di tecnologie applicate ai processi. In questo caso troviamo che i valori più elevati riguardano i servizi ad alta intensità di conoscenza (*knowledge*) incorporata sebbene questi si riducano numericamente nel confronto fra i tre anni considerati. Ma anche la seconda categoria (servizi ad alta intensità di competenza/conoscenza e tecnologia) presenta valori considerevoli sebbene inferiori a quelli della prima, ma in questo caso il decremento registrato nel 2013 viene recuperato nel 2014 superando il valore iniziale. La terza categoria, invece, può essere quasi considerata residuale, con valori molto bassi rispetto alle altre e comunque in decremento.

Figura 13 - Occupazione nel settore dei servizi secondo l'intensità di conoscenze incorporate e tecnologie applicate NUTS 2 – Sicilia Confronto 2010-2013-2014 Valori in migliaia



Fonte: Eurostat, *Employment in technology and knowledge-intensive sectors by NUTS 2 regions and sex (from 2008 onwards, NACE Rev. 2)* [htec_emp_reg2]

Il quadro che emerge da queste ultime presentazioni è in qualche misura confortante in quanto ci dice che l'occupazione più qualificata e specializzata in due settori importanti per l'economia regionale siciliana (manifattura e servizi) è in tendenziale incremento mentre tende a ridursi quella meno specializzata e competente. Ciò rappresenta oltre che una buona notizia anche una traiettoria coerente con gli obiettivi della formazione continua che mira a elevare le conoscenze e le competenze dei lavoratori e il patrimonio immateriale delle imprese, anche come antidoto agli effetti di una crisi economica feroce e devastante quale quella in corso.

Distretti e aree di crisi

Per completare, anche se non in maniera esaustiva, il quadro sulle linee generali del contesto economico e produttivo della Sicilia degli ultimi anni (almeno 2014 e 2015) vale la pena accennare a due temi che corrispondono ad altrettanti riferimenti territoriali del rapporto fra risorse economiche, risorse occupazionali e prospettive di sviluppo. Si tratta dei **distretti produttivi** e delle **aree di crisi economica complessa**. Ci interessano entrambi, in questa sede, al fine di evidenziare taluni ulteriori elementi di riflessione sul collegamento, più o meno virtuoso, tra formazione continua (nel nostro caso quella finanziata da Fondimpresa) e potenziamento delle aziende e dei lavoratori rispetto a una prospettiva di **'resilienza'** economica (termine mutuato dalla psicologia e originariamente riferito agli individui). Quest'ultima può rappresentare una prospettiva particolarmente adatta a sostenere la possibilità di sviluppo nel caso dell'*empowerment* delle aziende su determinate porzioni di territorio e quindi dell'istituto dei distretti produttivi. Essa è definita come *"la capacità delle imprese e/o dei territori di adattare le proprie strategie in risposta alle mutevoli situazioni economiche che di volta in volta si presentano"*¹ ed è quindi molto attuale, in una stagione di profonda crisi quale quella che stanno vivendo stati e regioni

¹ Christopherson S., Michie J. E Tyler P., (2010) "Regional resilience: Theoretical and empirical perspectives" Cambridge Journal of Regions, Economy and society, 3, pp. 3-10

d'Europa e del mondo. Secondo tale approccio, rispetto al fronteggiamento delle crisi, sono varie le reazioni che possono mostrare i sistemi economici e produttivi colpiti da shock, nel breve o nel medio termine; taluni riescono ad assorbire lo shock e riprendere il percorso di crescita che stavano compiendo, in virtù di un comportamento «economicamente resiliente»; altri possono mostrarsi non vulnerabili e «shock-resistenti»; altri ancora possono mostrarsi incapaci di reagire agli shock negativi e assorbirne gli effetti metabolizzandoli, entro un determinato periodo di tempo, manifestandosi così come «non resilienti» (Briguglio et al., 2006; Pendall et al., 2007; Hassink, 2010). Sinteticamente, quindi, si tratta della capacità di qualsiasi soggetto o organizzazione – “di fronteggiare e riprendersi dall'effetto di un'azione perturbante prodotta da un evento negativo”², cosa sostanzialmente diversa dalla capacità di resistere. Riferita a una regione o a un contesto produttivo adeguatamente strutturato (e qui entrano in gioco i distretti) la resilienza si delinea come capacità di **riconfigurare la propria struttura, industriale, tecnologica ed istituzionale, adeguandola al cambiamento**. Paradossalmente, può accadere che se lo shock è sufficientemente forte, esso può alterare il comportamento degli agenti economici, mutare la composizione del sistema economico e spingerlo verso nuove traiettorie. Così, la resilienza è tanto più elevata quanto più il sistema è in grado di reagire in modo creativo e flessibile agli shock. Tutto ciò dipende dalle capacità innovative delle imprese e delle istituzioni, dalla capacità del tessuto imprenditoriale di creare nuove opportunità imprenditoriali, dalla struttura del mercato (del credito e del lavoro) e dalla capacità degli individui e della collettività di reagire in modo flessibile e innovativo. Si tratta, dunque, di una **risposta alle crisi di tipo sistemico** che permette di rispondere al cambiamento attraverso la creatività e l'innovazione, **una nuova allocazione di risorse e nuove forme di organizzazione del capitale sociale**. In particolare, la letteratura sull'argomento mostra che tali caratteristiche si riscontrano spesso nei sistemi locali con una forte specializzazione, nei settori ad alta tecnologia e nel terziario avanzato (Sotarauta – 2005, in una ricerca sulla capacità di autorinnovamento di due città finlandesi) individuando come sistemi territoriali resilienti quelli capaci di autorigenerazione e adattamento. Un sistema economico resiliente, inoltre, è quello che può contare su istituzioni e organizzazioni economiche e sociali in grado di: innovare, “esplorando” nuovi processi e modelli organizzativi; utilizzare informazioni e processi esistenti, **attivando meccanismi di capitalizzazione della conoscenza**; assimilare l'informazione proveniente dall'esterno; **sviluppare reti e network formali e informali** che legano persone e istituzioni; perseguire strategie di sviluppo, in un'ottica condivisa tra i diversi attori coinvolti. Come si può ben vedere, fra gli elementi facilitatori e fondativi della resilienza economica ve ne sono alcuni (almeno un paio) che sono direttamente riconducibili al valore strategico della formazione continua, allorché si parla di capitalizzazione delle conoscenze, d'innovazione di processo, di generazione e implementazione delle reti e non è difficile, anzi è un fatto regolare trovare, ad esempio, questi elementi fra le priorità generali dei vari avvisi banditi da Fondimpresa. Il problema, semmai, è come adattare e soprattutto far diventare realtà ‘oltre l'aula’ simili linee d'intervento attuate mediante le azioni formative. Di certo, occorrono quelle condizioni di contesto e di sistema che, come emerge dalla nostra ma da molte altre analisi economiche della regione Sicilia, non sono spesso presenti. In questo s'innesta l'importanza (anche se potenziale) dei distretti produttivi e dei **“patti per lo sviluppo”** che ne sono parte integrante. La Regione Siciliana, in sede di programmazione per l'attuazione della politica di coesione, ha individuato da alcuni anni il distretto produttivo quale strumento di *governance* territoriale/settoriale. Tale scelta è riferita non solo alla legge n. 140/1999 ma anche alla legge (finanziaria) n. 266/2005 (artt. 367-372), che ha introdotto la figura giuridica di “distretto produttivo”, soggetto dotato di autonoma personalità giuridica. Ma, cosa si

² Graziano P., “Rischio, vulnerabilità e resilienza territoriale”, Quaderni del Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali, Serie rossa: Economia, n. 87, 2012

intende per Distretto Produttivo? Esso è un insieme d'impresa fra loro integrate da un sistema di relazioni produttive, tecnologiche o di servizio che, anziché seguire ciascuna una propria strada in modo individuale, decidono di collaborare per favorire il proprio comune sviluppo. E, o dovrebbe essere, espressione della volontà e della capacità del sistema delle imprese e delle istituzioni locali di sviluppare una progettualità strategica, che si esprime in un "patto" per lo sviluppo del distretto. In Sicilia, sta scritto nei documenti istitutivi che, sulla base degli strumenti legislativi e programmatori regionali vigenti, il patto s'integra con tutte le iniziative per lo sviluppo del territorio previste dai programmi di sviluppo locale (ASI, PIT, patti territoriali, contratti d'area, leader e altri strumenti di programmazione negoziata) e d'internazionalizzazione dell'economia siciliana, nonché con le strategie territoriali dei programmi regionali finanziate dall'UE e dal Fondo Aree Sottoutilizzate (FAS). La stessa normativa regionale definisce il distretto produttivo come «cluster di imprese caratterizzato dalla compresenza di agglomerati di imprese che svolgono attività simili secondo una logica di filiera, verticale o orizzontale, ed anche di un insieme di attori istituzionali aventi competenze ed operanti nell'attività di sostegno all'economia locale». Essi devono essere composti da un agglomerato di imprese che svolgono attività simile e da un insieme di attori istituzionali (università, enti di ricerca ed alta formazione, pubbliche amministrazioni, ecc.) e devono presentarsi come filiera produttiva orizzontale o verticale, anche con dislocazioni transnazionali (in grado di garantire vantaggi localizzativi e competitivi); con un numero di imprese non inferiore a 50 ed un numero di addetti non inferiore a 150; con elevato grado di integrazione (da documentare con le catene di fornitura); con elevata capacità di innovazione tecnologica (processi di produzione, presenza di imprese leader, presenza di istituzioni formative, ecc.). Dall'analisi della Tabella 2.10 che mostra i 19 distretti produttivi (riconosciuti dalla Regione nel 2014) per provincia e per settori e dalla localizzazione delle imprese aderenti ai singoli distretti si evince che la Regione Siciliana, nel tentativo di rispettare un indicatore di continuità tra imprese, ha privilegiato un criterio di aggregazione territoriale piuttosto che settoriale e/o di specializzazione produttiva, fatti salvi alcuni casi come quello dell'Arancia Rossa, dove l'aggregazione territoriale, che coinvolge soprattutto la provincia di Catania e, in misura minore, di Siracusa, coincide abbastanza con quella della specializzazione produttiva.

Tabella 2.10 – Distretti produttivi riconosciuti dalla Regione Sicilia (2014) per provincia e per settore.

Distretti produttivi	Tipologia
Arancia Rossa (CT)	Agricoltura
Unico Regionale Cereali – SWB (EN)	Industria – Alimentare
Meccatronica (PA)	Industria - meccatronica
Filiera della carne bovina (PA)	Agricoltura
Pesca industriale COSVAP (TP)	Pesca
Etna Valley Catania (CT)	Industria – Hi Tech
Florovivaismo Siciliano (ME) A	Agricoltura - Floricoltura
Materiali Lapidei di Prego (TP)	Artigianato industriale
Meccanica (SR)	Industria – Meccanica
Pietra Lavica (CT)	Artigianato industriale
Avicolo (RG)	Agricoltura
Eda – Ecodomus (AG)	Industria - Edilizia
Picodindia del Calatino Sud Simeto	Agricoltura
Lattiero caseario (RG)	Agricoltura
Dolce Siciliano (PA)	Agricoltura
Legno e dei complementi di arredo (CT)	Artigianato
Alluminio e settori collegati (RG)	Industria – Meccanica
Nautica (PA)	Artigianato – Turismo
Benessere termale (ME)	Turismo - salute

Fonte: Osservatorio Distretti Produttivi e PMI, Regione Sicilia

La ripartizione dei distretti per settori appare così distribuita: l'Agricoltura e la Pesca comprendono la quota maggiore, il 42% con 8 distretti produttivi, segue l'Industria con 6 distretti produttivi con il 32%, e infine l'Artigianato e il turismo con una quota del 26% con 5 distretti; la distribuzione conferma che per l'economia della Sicilia l'Agricoltura è ancora molto importante. Il totale delle aziende coinvolte nei

19 distretti produttivi al momento del loro riconoscimento ammonta a 1.958 imprese, mentre il numero di addetti occupati risulta pari a 20.980. Gli 8 distretti produttivi dell'agricoltura e pesca raccolgono 1.079 aziende con un numero di addetti pari a 6.177 unità; gli 11 dell'industria, dell'artigianato e del turismo coinvolgono 888 imprese (distribuite fra imprese di produzione, di servizi e di commercializzazione dei prodotti del distretto produttivo) per un totale di 14.803 addetti.

Accanto a realtà come i distretti produttivi, che comunque in Sicilia non hanno ancora generato gli effetti propulsivi e sistemici di orientamento alla competitività e allo sviluppo innovativo delle aziende e dei territori interessati, esistono in Sicilia, oltre alle aree di crisi industriale, quelle denominate come **“aree di crisi industriale complessa”**, ovvero territori soggetti a recessione economica e perdita occupazionale di rilevanza nazionale e con impatto significativo sulla politica industriale nazionale, non risolvibili con risorse e strumenti di sola competenza regionale; la loro complessità deriva da crisi di una o più imprese di grande o media dimensione con effetti sull'indotto o grave crisi di uno specifico settore industriale con elevata specializzazione sul territorio. Quelle identificate nel territorio regionale sono due: Termini Imerese e Gela. La crisi industriale del Polo di **Termini Imerese**, determinata dalla chiusura degli stabilimenti del Gruppo Fiat, ha richiesto un intervento coordinato del MISE, della Regione Siciliana e delle Istituzioni locali, con il supporto tecnico di Invitalia, per individuare opportunità di reindustrializzazione dell'area: sono stati programmati interventi finalizzati a mantenere la vocazione produttiva del territorio nel settore automotive, senza escludere l'inserimento di ulteriori imprese operanti in settori diversificati, con obiettivi di rilancio e di sviluppo industriale, ma ancora non si è attivato nulla di quanto previsto. L'area di crisi industriale complessa di Gela, legata al settore petrolchimico e al ridimensionamento dei siti produttivi comprende i SLL (sistemi Locali del Lavoro) di Gela, Mazzarino, Vittoria, Caltagirone, Riesi, Caltanissetta e Piazza Armerina. E' noto che Il Ministero cura l'attuazione delle politiche e programmi per la reindustrializzazione e riconversione delle aree e dei settori colpiti dalla crisi mediante la stipula di appositi Accordi di Programma di adozione dei PRRI (Progetti di Riconversione e Riqualificazione Industriale). Che promuovono, anche mediante cofinanziamento regionale e con l'utilizzo di tutti i regimi d'aiuto disponibili per cui ricorrano i presupposti, investimenti produttivi anche a carattere innovativo, la riqualificazione delle aree interessate, la formazione del capitale umano, la riconversione di aree industriali dismesse, il recupero ambientale e l'efficientamento energetico dei siti e la realizzazione d'infrastrutture strettamente funzionali agli interventi, tutti fattori che se avviati possono certamente contribuire, nei territori coinvolti, alla resilienza economica di cui abbiamo detto in precedenza.

2.5 Conclusioni

I tratti generali del contesto produttivo regionale siciliano presentati, con riferimento ai settori più significativi, alle dinamiche occupazionali e di crescita/decrecita delle imprese, tenendo presenti i territori e alle loro peculiarità, mostrano un quadro in cui si tratteggia un'economia regionale ancora debole strutturalmente ma che mostra segni di leggera ripresa su alcuni versanti importanti. Non siamo certo davanti a fatti talmente ingenti da permettere di recuperare né il ritardo strutturale della Sicilia, né così i danni procurati dalla crisi economica al tessuto produttivo siciliano sono riparati. Tuttavia, si colgono alcune inversioni di tendenza che sono iniziate nel 2015 e che potrebbero far pensare che la parte migliore del tessuto produttivo regionale, quella che è o può divenire più competitiva, più avanzata nell'applicazione d'innovazione tecnologica e di processo, possa cominciare a far fronte meglio alle sfide in termini di crescita, modernizzazione delle tecnologie e dell'organizzazione dei processi produttivi, avanzamento della cultura imprenditoriale. Certo, non va dimenticato lo stato di precarietà e di arretratezza delle infrastrutture materiali e immateriali locali, ma da qualche parte occorrerà pur cominciare. Alcuni degli indicatori strutturali che abbiamo osservato manifestano

andamenti positivi, sebbene solo nell'arco dello scorso anno (2015) e abbiamo osservato che alcuni comparti produttivi che potrebbero essere un nuovo terreno di crescita e sviluppo sono in fase di miglioramento, andamento generalizzato nel primario, nel secondario e nel terziario. L'occupazione, dopo una continua decrescita, è cresciuta nel suo complesso, con qualche segnale d'incremento molto limitato anche in favore delle lavoratrici, anche se non è dato sapere molto sulla stabilità futura della nuova occupazione dei lavoratori siciliani. Per i giovani l'ingresso nel mercato del lavoro, sebbene ancora difficile, appare più accessibile e i tassi di attività presentano qualche segnale positivo. Il panorama delle imprese siciliane, dominato dalla micro impresa, non mostra ancora segni di particolare crescita, sebbene nell'ultimo anno non vi siano segnali totalmente negativi, cosa che potrebbe significare un ampliamento delle opportunità anche per la formazione continua quale leva virtuosa che aiuti le stesse nell'adeguarsi alle sfide del mercato, soprattutto dell'economia globalizzata e, quindi, dell'internazionalizzazione e della costruzione di reti. Certo, rimane sempre il problema di elevare e modernizzare la cultura imprenditoriale diffusa fra le aziende siciliane, potenziando e stimolando la propensione all'innovazione nell'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi. Dal quadro complessivo è in parte emerso anche che le figure professionali meno specializzate, meno qualificate e meno istruite sono in una certa misura in declino e, sebbene la terziarizzazione dell'economia regionale sia orientata a un terziario 'avanzato' e anche la componente di ricerca e sviluppo, nell'ambito dei servizi alle imprese, abbiano ancora poco spazio, abbiamo visto che si nota una tendenza (lo mostra Eurostat) alla crescita di qualificazione e competenza dei lavoratori impegnati anche in questo settore. Facendo riferimento specifico ai settori produttivi, si rileva che persiste la naturale vocazione agricola e agroalimentare della Sicilia e abbiamo visto che anche nell'analisi dello spazio coperto da Fondimpresa attraverso la formazione, questo settore ha la sua rilevanza. Il settore industriale manifatturiero, che comincia anch'esso a recuperare in termini di valore prodotto e di occupazione, presenta anch'esso interessanti prospettive di raggiungimento dei lavoratori e delle imprese da parte del Fondo, con la sua offerta formativa, in modo da assecondare e, perché no, accrescere la pur timida tendenza al miglioramento qualitativo del capitale umano impiegato anche per applicare alla produzione nuovi strumenti tecnologici e nuovi approcci organizzativi. La stessa cosa si potrebbe dire per il commercio, un comparto più rilevante nel terziario siciliano e per il turismo (ricettività e ristorazione) che nel 2015 è cresciuto dopo avere subito un decremento negli anni precedenti. In conclusione, gli elementi salienti emersi dall'analisi del contesto economico e dalla focalizzazione sui settori più rilevanti per lo sviluppo dell'economia siciliana, offrono qualche traccia di prospettiva positiva anche per la formazione continua (e per Fondimpresa in particolare) tenuto conto del fatto che l'offerta formativa regionale, pur come cardine importante delle politiche attive del lavoro, è quasi assente nella sua componente pubblica privando di opportunità sia chi non lavora e intenderebbe formarsi per migliorare le proprie potenzialità da spendere sul mercato del lavoro sia chi lavora e necessita di specializzazione e ulteriore qualificazione. Ma di quest'argomento si tratterà in un apposito capitolo.

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

3.1 Nota introduttiva sulla metodologia di analisi

La seguente analisi cercherà di fornire una panoramica sulle attività di formazione continua finanziata con risorse pubbliche nella Regione Sicilia.

L'analisi è stata condotta utilizzando una molteplicità di fonti documentali di tipo specialistico a livello nazionale (rapporti Isfol sulla formazione continua, indagini Isfol-OFP), a livello regionale (report di iniziative di monitoraggio a livello regionale come il progetto F.A.R.O), di carattere economico (Rapporti annuali di esecuzione del Fse).

Nonostante le tante fonti disponibili si è però riscontrata una frammentarietà di queste e la consultazione dei documenti non sempre ha portato al reperimento di informazioni utilizzabili per ottenere un quadro complessivo o a individuare una strategia o dei trend rispetto all'attività di formazione continua in Sicilia. Dal punto di vista quantitativo non sempre è stato possibile reperire dati certi e aggiornati per esempio sul numero di lavoratori coinvolti nella formazione continua finanziata con risorse pubbliche, per l'assenza di sistemi regionali di monitoraggio o database fruibili.

Uno dei problemi principali, di cui si parlerà nei diversi paragrafi di questo capitolo, è proprio l'assenza di una regia sia nella programmazione che nella gestione della formazione continua dei lavoratori da parte dell'istituzione regionale.

È stato dunque non solo utile ma anche necessario interloquire con alcuni testimoni privilegiati del mondo della formazione professionale. Le interviste, realizzate in maniera informale, con alcuni esperti in materia di formazione (sindacalisti, operatori delle agenzie formative) sono state molto utili per mettere insieme le diverse informazioni apprese dalle fonti documentali al fine di provare a produrre un quadro generale sulla formazione erogata, sulla *governance*, sulle strategie per il futuro della formazione professionale siciliana.

La pluralità di fonti documentali dunque in questo caso non si è tradotta in una ricchezza di informazioni ma piuttosto la carenza di documentazione di livello regionale, se non di tipo sperimentale e di *qualitative analysis*, ha portato ad un difficile lavoro di ricostruzione degli interventi che si sono succeduti negli anni, interventi che hanno lasciato poca traccia e sono stati realizzati senza il supporto di una visione complessiva.

L'interlocuzione con testimoni privilegiati, oltre a confermare le nostre valutazioni sulla frammentarietà dei documenti e l'assenza di regia, è stata preziosa nell'agire da collante nel mettere insieme tutte le informazioni ricavate e fornire l'analisi che viene sviluppata nel seguente capitolo.

3.2 Le altre fonti di finanziamento della formazione continua

A partire dal 2011 la grandissima parte del finanziamento dell'intero sistema di formazione professionale siciliano è interamente a carico delle risorse comunitarie. Canali di finanziamento come quelli previsti dalla L. 236/1993 e dalla L. 53/2000 negli ultimi anni sono stati interamente utilizzati per fronteggiare la crisi economica che si è abbattuta sul tessuto economico regionale, prerogativa del resto prevista dalla normativa nazionale.

La gran parte del finanziamento della formazione per il periodo 2011-2015 è stata a valere sul Fondo Sociale Europeo 2007-13 ovvero sulle risorse derivanti dal Piano d'Azione e Coesione, piano per

accelerare l'attuazione dei programmi cofinanziati dai fondi strutturali 2007-2013 sulla base di quanto stabilito dalla Delibera CIPE 1/2011.

L'ultimo avviso per il finanziamento dei corsi di formazione professionale, l'avviso 8/2016 si avvale delle risorse della programmazione 2014-2016 del Fse.

La programmazione Fse 2007-2013

Dal 2011 con l'uscita dell'Avviso "*Percorsi formativi per il rafforzamento dell'occupabilità della forza lavoro siciliana periodo 2012-2014*" cosiddetto "**Avviso 20**" tutto il finanziamento della formazione professionale è stato spostato dal bilancio regionale alle risorse comunitarie, in particolare sul Fondo Sociale Europeo.

L'avviso 20/2011 s'inserisce nell'asse II "Occupabilità" del Programma Operativo obiettivo convergenza 2007/2013 del Fondo Sociale Europeo e vede come soggetto di riferimento il Dipartimento Istruzione e formazione professionale dell'Assessorato Regionale dell'Istruzione e della formazione professionale.

L'avviso 20 prevede una **programmazione triennale** ed è articolato in **tre ambiti formativi**:

- Formazione Giovani (FORGIO)
- Formazione ambiti speciali (FAS)
- Formazione Permanente (FP)

Per la **prima annualità** le risorse per i tre ambiti, pari a 286.602.073 euro, sono così ripartiti:

- FORGIO: 170.386.057 euro
- FAS: 102.003.338 euro
- FP: 14.212.678

Concentreremo la nostra attenzione sul terzo ambito d'intervento "**Formazione Permanente**" (FP) che rientra nell'ambito della formazione continua.

Nell'avviso 20 è specificato infatti che i destinatari dell'ambito Formazione Permanente sono: "*soggetti in età lavorativa di età superiore ai 18 anni, interessati al recupero della mancata o parziale formazione iniziale o che comunque hanno interesse a rafforzare e sviluppare le loro competenze, a fronte dei processi di trasformazione ed innovazione del lavoro. Tra i soggetti destinatari possono, quindi, esservi anche **lavoratori occupati (autonomi e dipendenti)**, impiegati in realtà di produzione e servizio localizzate in Sicilia **esclusivamente nel caso in cui la frequenza alle attività formative avvenga al di fuori dell'orario di lavoro.***"

Rispetto a tale ambito d'intervento l'Avviso 20 prevedeva la realizzazione di 814 corsi per un numero di ore pari 110.176 e il coinvolgimento di 13.023 allievi per il 2012.

Con il D.D.G 1346 del 27/04/2012 sono stati finanziati i percorsi per l'anno 2012, l'ambito FP vede aumentare leggermente la propria dotazione finanziaria così come il numero di ore, ma vede scendere di poco più di 300 unità il numero degli allievi per provincia. La tabella sottostante riporta la ripartizione delle risorse, il numero di ore finanziate e di allievi per provincia, la differenza tra le risorse e le ore previste dall'avviso e quelle finanziate per il 2012.

Tabella 3.1 Risorse, numero di ore e allievi in ambito FP previste dall'Avviso 20 ed effettivamente finanziate (valori risorse in migliaia)

PROVINCIA	RISORSE	RISORSE EFFETTIVE	DIFFERENZA	ORE PREV. DA AVVISO	ORE FINANZIATE	ALLIEVI PREVISTI	ALLIEVI FINANZIAMENTO
AGRIGENTO	917	943	26	7106	7507	785	855
CALTANISSETTA	1016	1101	86	7874	8646	1119	960
CATANIA	1726	1729	3	13379	11400	1636	1239
ENNA	742	941	199	5755	7297	935	789
MESSINA	2369	2639	270	18366	20459	2404	2520
PALERMO	4373	4425	53	33896	34303	3640	3756
RAGUSA	779	991	212	6037	7680	701	630
SIRACUSA	540	703	163	4184	5447	434	615
TRAPANI	1752	1756	4	13579	13609	1369	1317
TOTALE	14213	15227	1015	110176	116348	13023	12681

Fonte: D.D.G 1346 del 27/04/2012 Regione Sicilia

Dal RAE 2012 si può rilevare che, in linea con quanto programmato, per ciascun ambito formativo FORGIO, FAS e FP e per le 9 provincie regionali, i pacchetti formativi ammessi a finanziamento risultano 681 per un numero di corsi pari a 3.143 a cui corrisponde un monte ore formativo complessivo di 1.975.437 ore destinato a soddisfare il fabbisogno formativo di 37.144 destinatari totali. Di rilievo risulta la quasi nulla differenza registrata tra i volumi di ore, allievi e corsi ammessi a finanziamento e quelli indicati in sede di Avviso, attestando in questo caso un miglioramento della capacità programmatoria dell'Amministrazione derivante dalle azioni concertative messe in atto in questa fase e che hanno visto il massimo coinvolgimento dei principali stakeholder del sistema formativo regionale.

Sempre in un'ottica di semplificazione delle successive attività di gestione, controllo e monitoraggio delle operazioni finanziabili, con singoli decreti sono stati assunti i definitivi d'impegni finanziari a copertura di un'offerta formativa pari a 1.973.627 ore corrispondente a 680 pacchetti formativi per un totale di 3.091 corsi.

Dall'ultimo rapporto annuale di esecuzione approvato dal Comitato di sorveglianza nel giugno del 2015 e relativo all'annualità 2014 si evince che relativamente alla prima annualità dell'Avviso 20 in merito al dato di realizzazione fisica, su 3.091 corsi decretati sono stati attivati 3.035 corsi (98%) che hanno visto la partecipazione di 36.906 allievi per un monte ore attività formativa complessiva svolta pari 1.905.658,00.

Sempre nel corso dell'annualità 2014 sono stati ammessi a finanziamento, in ottemperanza alle decisioni rese dal TAR Sicilia Palermo e successive ordinanze rese dal Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione Siciliana, ulteriori 3 proposte progettuali per un numero di corsi complessivo pari a 21 per un corrispondente monte ore corso complessivo di 15.000 ore circa.

Purtroppo non si hanno a disposizione dati sulle attività effettivamente svolte e il numero di allievi coinvolti rispetto ai tre ambiti formativi, dunque non è nemmeno possibile stimare il numero di lavoratori realmente inseriti all'interno dei percorsi formativi dato che l'ambito FP è dedicato anche a soggetti maggiorenni disoccupati e i percorsi finanziati per gli occupati

prevedono la frequenza al di fuori dagli orari di lavoro, fattore che indubbiamente scoraggia la partecipazione.

Per quanto riguarda la **seconda annualità**, che insiste nel periodo 2013-14, i corsi sono stati finanziati con fondi provenienti dal **Piano di Azione e Coesione (PAC)** rimodulati all'interno del "Piano straordinario per il lavoro: opportunità giovani" cosiddetto "**Piano Giovani**".

All'interno del Piano Giovani era prevista la riedizione di tutti i corsi presenti nella prima annualità dell'avviso 20 ma l'assessorato alla Formazione Professionale ha rimodulato i finanziamenti abbattendo del 20% le ore previste per gli ambiti FORGIO E FAS e del 50% le ore dell'ambito FP.

I destinatari delle attività formative ricadenti nell'ambito FP sono individuati esclusivamente tra i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Dalla chiusura della seconda annualità risulta che siano stati rendicontati circa 5,5 milioni di euro per l'ambito relativo alla formazione permanente.

La **terza annualità ricadente del periodo 2015-16 e quindi attualmente in corso**, prevede ancora una volta la riedizione dei corsi previsti nella prima annualità sempre riservati ai percettori di mobilità. L'ultima annualità dell'Avviso 20 è finanziata attraverso le risorse residuali del Fse e del PAC per un importo di 5,42 milioni di euro. Allo stato attuale, in assenza di uno strumento di monitoraggio da parte dell'Assessorato non è possibile sapere nulla sul numero e la tipologia dei corsi attivati e quindi specifiche sui lavoratori coinvolti.

Fse 2014/2020

Il programma operativo (PO) dell' FSE per la regione Sicilia si rivolge all'istruzione, all'occupabilità e all'inclusione sociale come aree prioritarie. Il PO ha una dotazione finanziaria totale di 820 milioni di euro (615 milioni come sostegno dell'Unione Europea e 205 come controparte nazionale). Nella seguente tabella (3.2) è possibile vedere nel dettaglio la ripartizione delle risorse per asse di priorità.

Tabella 3.2 Ripartizione delle risorse del Fse Sicilia 2014-2020 per assi di priorità

Asse prioritario	Fondo	Categorie di regioni	Base per il calcolo del sostegno Europeo (Spese totali ammissibili o spese pubbliche ammissibili)	Sostegno dell'Unione (a)	Controparte nazionale (b)=(c)+(d)	Ripartizione indicativa della controparte nazionale		Finanziamento totale (e)=(a)+(b)	Tasso di cofinanziamento (f)=(a)/(e) (%)	Per informazioni Contributo BEI	Dotazione principale (finanziamento totale meno riserva di efficacia dell'attuazione)		Riserva di efficacia dell'attuazione		Importo della riserva di efficacia dell'attuazione come proporzione del sostegno dell'Unione
						Finanziamento pubblico nazionale (c)	Finanziamento nazionale e privato (d)				Sostegno dell'Unione	Contropartita nazionale	Sostegno dell'Unione	Contropartita nazionale	
Asse 1	FSE	Meno sviluppo	Spesa pubblica ammissibile	249.698.474,00	83.232.825,00	83.232.825,00		332.931.299,00	75,0%		234.173.180,00	78.057.727,00	15.525.294,00	5.175.098,00	6,2%
Asse 2	FSE	Meno sviluppo	Spesa pubblica ammissibile	126.089.826,00	42.029.942,00	42.029.942,00		168.119.768,00	75,0%		118.250.044,00	39.416.681,00	7.839.782,00	2.613.261,00	6,2%
Asse 3	FSE	Meno sviluppo	Spesa pubblica ammissibile	193.153.597,00	64.384.532,00	64.384.532,00		257.538.129,00	75,0%		181.144.047,00	60.381.349,00	12.009.550,00	4.003.183,00	6,2%
Asse 4	FSE	Meno sviluppo	Spesa pubblica ammissibile	24.602.893,00	8.200.964,00	8.200.964,00		32.803.857,00	75,0%		23.073.180,00	7.691.060,00	1.529.713,00	509.904,00	6,2%
Asse AT	FSE	Meno sviluppo	Spesa pubblica ammissibile	21.527.531,00	7.175.844,00	7.175.844,00		28.703.375,00	75,0%		21.527.531,00	7.175.844,00			0,0%
Totale	FSE	Meno sviluppo	Spesa pubblica ammissibile	615.072.321,00	205.024.107,00	205.024.107,00		820.096.428,00	75,0%		578.167.982,00	192.722.661,00	36.904.339,00	12.301.446,00	6,0%
Totale complessivo			Spesa pubblica ammissibile	615.072.321,00	205.024.107,00	205.024.107,00		820.096.428,00	75,0%		578.167.982,00	192.722.661,00	36.904.339,00	12.301.446,00	6,0%

Fonte: Por Fse Sicilia 2014-20

Il programma dell' FSE per la Sicilia ha individuato tre principali priorità d'investimento:

- oltre il 40 % dei finanziamenti andrà a progetti che incentivano le opportunità di trovare lavoro grazie a migliori competenze e qualifiche. Un obiettivo particolare è un più alto tasso di occupazione fra i giovani NEET e le donne; inoltre, i servizi per l'occupazione saranno modernizzati per rispondere meglio alle esigenze delle persone in cerca di lavoro;
- le misure d' inclusione sociale riceveranno il 20 % dei finanziamenti disponibili e si rivolgeranno alle persone svantaggiate e ai margini della società, aiutandole ad accedere al mercato del lavoro e a migliorare i loro standard di vita;
- saranno sostenuti i miglioramenti continui nell'istruzione e nella formazione. Saranno promossi livelli più elevati di qualifica, un più ampio accesso alle opportunità di apprendimento, corsi e formazione specializzata più inerenti al mercato del lavoro e indirizzati alle necessità dell'economia locale. Sarà raggiunta una riduzione significativa del numero di giovani che abbandonano precocemente gli studi senza una qualifica. L'apprendimento permanente come mezzo per migliorare le proprie opportunità di carriera sarà promosso presso la popolazione dell'isola: più del 30 % dei finanziamenti disponibili è stato destinato a quest'area.

Nel Piano Operativo Regionale Fse 2014-2020 approvato alla fine del 2014 si legge che per quanto riguarda l'obiettivo 10.4 “Accrescimento delle competenze della forza lavoro e agevolare la mobilità, l'inserimento/reinserimento lavorativo” *in termini d'impegno finanziario per quest' obiettivo specifico si prevede di concentrare una percentuale di risorse disponibile per la priorità d'investimento 10.iii compreso tra il 30% e il 40%”.*

In continuità con il processo di riqualificazione del sistema di formazione professionale avviato nella seconda parte della programmazione Fse 2007/2013 anche nella nuova programmazione 2014/2020 la Regione Siciliana intende sostenere un'offerta formativa per la riqualificazione professionale dei lavoratori adulti in cerca di lavoro e dei soggetti con maggiore difficoltà d' inserimento, volta ad accrescerne le possibilità professionali e l'occupabilità. Una finalità, quindi, indirizzata a prevenire la deriva della disoccupazione verso caratteri di tipo strutturale, nonché a contenere il rischio di povertà, privazione ed esclusione sociale.

La programmazione delle attività formative a partire dal 2015 però si rivela un vero e proprio percorso a ostacoli che vedrà la pubblicazione di diversi avvisi che vengono poco dopo ritirati a causa di vicende giudiziarie, errori e contrasti politici.

Nella confusa e intricatissima vicenda della formazione professionale degli ultimi 2 anni ci sono da rilevare alcuni cambiamenti importanti nell'impostazione dei bandi ma anche il disinvestimento totale sull'ambito della formazione continua dei lavoratori. Infatti nell'ultima versione del primo avviso valido (avviso 8) sulla nuova programmazione non sono previsti interventi per gli occupati.

Cercheremo brevemente di percorrere l'excursus che dall'Avviso 1/2015 porta all'Avviso 8/2016 sul quale al momento in cui viene redatto questo lavoro non sono finite le polemiche e il clamoroso rischio di un suo ritiro.

Nell'Agosto del 2015 è emanato dall'Assessorato regionale all'Istruzione e alla Formazione Professionale **l'Avviso 1/2015** finanziato con 167 milioni di euro a valere sulle priorità d'investimento 8.i, 8.iv e 10.iii così come riportato nella seguente tabella:

Tabella 3.3 Ripartizione finanziaria per ambiti formativi dell'Avviso 1/2015

Ambiti formativi	Fonte	Copertura costi attività formative	Indennità allievi	TOTALE
1. FORDIS	PO FSE, ASSE I – OCCUPAZIONE,	€ 75.885.540,00	€ 5.882.600,00	€ 81.768.140,00
	Priorità d'investimento 8.i			
2. FORDO	PO FSE, ASSE I - OCCUPAZIONE	€ 12.589.884,00	€ 975.960,00	€ 13.565.844,00
	Priorità d'investimento 8.iv			
3. FORPRO	PO FSE, ASSE III ISTRUZIONE E FORMAZIONE	€ 66.645.270,00	€ 5.166.300,00	€ 71.811.570,00
	Priorità d'investimento 10.iii			
TOTALE		€ 155.120.694,00	€ 12.024.860,00	€ 167.145.554,00

Fonte: Avviso 1/2015 Assessorato Istruzione e Formazione Professionale della Regione Siciliana

I percorsi formativi finanziati nell'ambito dell'Avviso sono articolati nei tre ambiti formativi di seguito elencati:

1. Formazione Disoccupati (FORDIS);
2. Formazione Donne (FORDO);
3. Formazione Professionalizzante (FORPRO).

I destinatari dei 3 ambiti formativi sono sintetizzati nella seguente tabella:

Tabella 3.4 Destinatari per ambiti formativi Avviso 1/2015

Ambiti formativi	Destinatari
FORDIS	Persone in cerca di prima occupazione, disoccupati, disoccupati di lunga durata, altri lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati ² , così come descritti dall'art. 2, punti 4 e 99, Regolamento (CE) n.651/2014.
FORDO	Donne.
FORPRO	Persone interessate al recupero della mancata o parziale formazione iniziale o che comunque hanno interesse a rafforzare e sviluppare le loro competenze, a fronte dei processi di trasformazione ed innovazione del lavoro. Tra i soggetti destinatari possono, quindi, essere inclusi anche lavoratori occupati (autonomi e dipendenti), impiegati in realtà di produzione e servizio localizzate in Sicilia esclusivamente nel caso in cui la frequenza alle attività formative avvenga al di fuori dell'orario di lavoro ³ . Nel caso di destinatari occupati il soggetto proponente deve raccogliere un'autodichiarazione sottoscritta da ciascun soggetto destinatario, il cui fac-simile sarà fornito successivamente dal Dipartimento Regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale. L'autodichiarazione deve essere presentata prima dell'avvio delle singole attività.

Fonte: Avviso 1/2015 Assessorato Istruzione e Formazione Professionale della Regione Siciliana

Come è possibile rilevare dalla precedente tabella i destinatari delle azioni formative finanziate nell'ambito **FORPRO** possono essere anche i lavoratori occupati siciliani (autonomi e indipendenti) ma (così come per il precedente Avviso 20) solo esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro.

Pur non essendoci dunque, come per la programmazione Fse 2007-13, previste specifiche azioni formative per gli occupati, all'interno dell'Avviso 1/2015 vi è uno stanziamento di oltre 71 milioni di euro che finanzia azioni formative di cui i lavoratori dipendenti sono potenziali destinatari.

La vita dell'Avviso 1 però sarà di breve durata, infatti poco dopo la sua emanazione la stessa amministrazione regionale, ancor prima della presentazione delle proposte da parte delle agenzie di formazione, ritira il bando per correggerne alcuni errori.

Nasce così nel novembre del 2015 l'**Avviso 3/2015** che ricalca, in termini di risorse stanziate, priorità e destinatari il precedente Avviso 1.

Alcuni articoli dell'Avviso 3 finiscono nel mirino di un ricorso presentato al Tar, l'articolo su cui viene puntato il dito è una sorta di clausola di salvaguardia per i cosiddetti "enti storici" della formazione professionale siciliana in quanto prevede una premialità nei finanziamenti per quegli enti che utilizzano personale "storico".

Il Tar dà ragione all'ente che presenta il ricorso e così l'8 Aprile 2016 l'amministrazione regionale decide di revocare il provvedimento in autotutela.

L'Avviso 8, emanato il 16 Giugno 2016, arriva a seguito della revoca dei precedenti Avvisi 1 e 3 e contiene importanti novità rispetto ai precedenti.

L'avviso 8 conferma le azioni relative all'obiettivo specifico 8.5 e al 10.3 ma non contiene azioni relative alla priorità d'investimento 8.iv. L'Avviso dispone di un importo complessivo pari a **136 milioni di euro** ripartiti tra Asse I "Occupazione" (95 mln euro) e Asse IV "Istruzione e Formazione" (41 mln euro).

Altra novità molto rilevante è quella relativa ai destinatari: l'Avviso non prevede diversi ambiti di intervento ma individua i destinatari tra i residenti o domiciliati nel territorio regionale tra i 18 e i 65 anni esclude esplicitamente dai destinatari gli occupati.

Allo stato attuale dunque non è attiva nessuna misura a valere sull'ultima programmazione del Fse che si riferisce alla formazione continua dei lavoratori.

Dalle informazioni che abbiamo raccolto da fonti sindacali e istituzionali, ipotizziamo che probabilmente nel futuro saranno previsti nuovi avvisi, finanziati con le risorse residue del PO Fse 2014-20 per attività formative dedicate anche agli occupati.

L.236/1993

Come si evince dal XV e dal XVI rapporto Isfol sulla formazione continua, quest'ultimo pubblicato nel Dicembre 2015, la Regione Siciliana ha utilizzato le risorse assegnate dai DD.DD. nn. 107/2006, 40/2007, 320/2009, 829/2012 per il pagamento degli ammortizzatori sociali in deroga così come previsto dalla novella legislativa all'art. 9 L. 236/93 – che ha comportato l'inserimento di un nuovo comma 3 ter – il recente D.D. 829/Segr.D.G./2012 (cfr. art. 2, comma 1, lett. b) in cui si esplicita la possibilità di utilizzare le risorse erariali per misure di sostegno al reddito dei lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 3 ter L. 236/93.

Come già accaduto per il 2014, il MLPS non è intervenuto con un nuovo decreto di riparto delle risorse per l'annualità 2015, per cui dall'ultimo rapporto Isfol sulla formazione continua (XVI) non possiamo ricavare informazioni sugli ultimi 2 anni.

Nel rapporto Isfol del Dicembre 2014 (XV) viene già rilevato come molte amministrazioni regionali hanno devoluto i fondi de quo al finanziamento delle politiche passive del lavoro e, in particolare, al cofinanziamento regionale dei c.d. ammortizzatori sociali in deroga, sulla scia degli accordi inter-istituzionali siglati all'interno della Conferenza permanente per i rapporti Stato, Regioni e Province autonome del 12 febbraio 2009, 17 febbraio 2010 e 20 aprile 2011.

Infatti, laddove le regioni hanno deciso di utilizzare le risorse ex art. 9 co. 3 ter L. 236/93 per interventi anticrisi, hanno provveduto a riversare le stesse a beneficio delle direzioni regionali dell'INPS per il cofinanziamento della cassa integrazione guadagni e della mobilità in deroga per il periodo 2009-2012.

Nella tabella di seguito si evince che la Regione Sicilia ha devoluto il 100% delle risorse assegnate a misure anticrisi per un importo pari, per tutte le annualità, a circa 45 milioni di euro.

Tabella 3.5 Dettaglio delle risorse utilizzate dalla Regione Sicilia per interventi anticrisi ex art. 9 co. 3 ter L. 236/93

Regione	Decreto di assegnazione	Risorse assegnate (€)	Risorse utilizzate anticrisi (€)
Sicilia	D.D. 107/Segr/06	9.510.648,31	9.510.648,31
	D.D. 40/Cont/V/07	14.288.966,30	14.288.966,30
	D.D. 320/V/09	12.786.037,00	12.786.037,00
	D.D. 829/Segr. D.G./2012	8.520.426,47	8.520.426,47

Fonte: XV rapporto sulla formazione continua, Isfol, Dicembre 2014

L.53/00

Per quanto riguarda la L. 53/00, che prevede il finanziamento d'iniziative di formazione per lavoratori occupati e non del settore pubblico e privato, in Sicilia l'applicazione è stata decisamente scarsa.

L'art 6 della Legge 53/00 prevede due tipologie di intervento:

progetti presentati dalle imprese che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono quote di riduzione di orario di lavoro;

progetti presentati direttamente dai singoli lavoratori (cosiddetta formazione a domanda individuale).

Dal XII rapporto Isfol risulta che la Sicilia abbia impegnato l'86% delle risorse per la tipologia d'intervento B a valere sul D.I. 62/V/2007.

La Regione Sicilia (la programmazione delle risorse è affidata dalla legge alle regioni) ha avuto per il 2009 una dotazione finanziaria pari a 940.915,45 euro dal Decreto interministeriale n. 40 del 15 Giugno 2012, che ripartisce tra le regioni e le provincie autonome le risorse per le iniziative di formazione.

I decreti Interministeriali 106, 107 e 108/Segr. D.G./13 hanno previsto invece per gli anni 2011, 2102 e 2013 per la Sicilia rispettivamente risorse pari a:

2011: euro 933.964,48

2012: euro 921.660,46

2013: euro 928.023,39

L'ultimo decreto interministeriale D.I. 3/Segr. D.G.\14 che ripartisce fra le regioni la somma di € 14.576.593,30 ha destinato alla Sicilia 903.524,99 euro.

Come per la Legge 236 è previsto che le suddette risorse possano essere utilizzate anche per politiche attive in imprese in crisi.

Dagli ultimi rapporti Isfol sulla formazione continua (XII – XV), unici dati a disposizione non essendo nel tempo occorso per questa ricerca riusciti a ottenere rapporti della Regione, risulta che la Regione Sicilia ha utilizzato negli ultimi 5 anni le risorse della L. 53 per misure anticrisi.

3.3 La governance degli altri canali di finanziamento

Il sistema della formazione professionale siciliana negli ultimi anni ha subito molti cambiamenti ed oggi vive ancora una fase di continua trasformazione. La formazione professionale in Sicilia è sempre stato un tema caldo sia per il peso esercitato dalla politica e dai suoi rappresentanti nelle dinamiche, sia per il grande numero di lavoratori che gravitano intorno ai tantissimi enti di formazione che compongono la galassia del sistema formativo regionale.

Prima della crisi economica, a partire dalla fine degli anni '90, il sistema della formazione professionale è cresciuto in maniera esponenziale per via degli ingenti finanziamenti, soprattutto a carico del bilancio regionale. Si è così moltiplicato il numero degli enti di formazione, si sono ingrossate costantemente le fila dei formatori e del personale amministrativo degli enti in una dinamica che anziché tenere conto dei fabbisogni formativi delle aziende e dei cittadini era condizionata dalle contingenze politiche ed elettorali.

Fino al 2011 la quasi totalità del finanziamento del sistema è stato a carico del bilancio regionale e la normativa di riferimento quella della L. R. 24/76.

Nel corso del 2011, ai tempi della giunta del Governatore Lombardo, a seguito di una ristrutturazione “forzosa” del sistema della Formazione Professionale, una parte consistente degli enti e delle strutture che si occupavano storicamente dei processi formativi di base – attraverso lo strumento operativo del P.R.O.F. (Piano Regionale dell’Offerta Formativa) – è andata incontro a una drastica riduzione dei finanziamenti e ad una restrizione dei criteri di riconoscimento delle spese. Questo elemento, sacrosanto se lo si considera come strategia di controllo ed efficientamento della spesa, ha però prodotto una sorta di default collettivo del sistema della formazione, producendo di fatto una vertenza che riguarda un complesso di quasi 6.000 addetti che si occupavano, tra le altre cose, anche dell’offerta di base nell’ambito della Formazione Continua.

Entrato in carico il nuovo Governo presieduto da Rosario Crocetta, sul tema della formazione professionale si è mosso in continuità con il governo precedente nell’attestare tutta la spesa sui finanziamenti europei. Il nuovo Governo, con Nelly Scilabra, primo Assessore all’Istruzione e alla Formazione Professionale (dal 2012 ad oggi ne sono già cambiati altri due, Mariella Lo Bello e l’attuale Bruno Marziano) ha anche promosso una proposta di riforma organica del settore.

Il ddl, presentato nell’Estate del 2014, appare come un progetto organico per ridisegnare il sistema di formazione professionale siciliano dalla governance, alla programmazione e al controllo, dall’orientamento alla certificazione delle competenze, un progetto ambizioso che guarda alle migliori esperienze regionali ed europee.

La riforma si concentra sui seguenti obiettivi specifici:

- riduzione delle spese;
- decentramento amministrativo (con il passaggio della gestione e dei controlli ai Liberi Consorzi e alle città metropolitane);
- programmazione delle attività basata sulla concertazione e sull’analisi dei fabbisogni territoriali;
- agevolazione di passaggi reciproci tra il sistema dell’istruzione e il sistema dell’istruzione e della formazione professionale, attraverso percorsi formativi flessibili;
- sviluppo e rafforzamento delle partnership tra aziende e istituzioni scolastiche e formative;
- attivazione di tirocini formativi, di percorsi in alternanza scuola/lavoro, di attività di orientamento e di *placement* presso le istituzioni scolastiche e le Università, di percorsi di apprendistato;
- innovazione attraverso la concessione di borse di studio per la ricerca applicata, favorendo la stipula di convenzioni e collaborazioni tra le Università e gli organismi di ricerca nazionali ed internazionali, le

camere di commercio, le imprese, singole o associate, riconoscendo specifici incentivi prioritariamente a favore di laureati e/o dottorandi e dottori di ricerca;

- istituzione di un sistema regionale di certificazione delle competenze, portando al contempo a regime l'utilizzo del Libretto formativo del cittadino come supporto per la registrazione delle competenze.

In particolare sul fronte della formazione permanente e continua, le maggiori novità riguardano: la logica della programmazione degli interventi (che dovrà ora basarsi sull'analisi dei fabbisogni territoriali); le modalità di finanziamento (il meccanismo dei voucher su domanda individuale); i soggetti coinvolti (i percorsi formativi si articoleranno in periodi di formazione in aula e in periodi di apprendimento in situazione lavorativa, progettati e attuati dalle istituzioni formative accreditate sulla base di specifici accordi con una istituzione scolastica o universitaria e almeno due imprese).

Il meccanismo di finanziamento mediante voucher prevede che qualora entro 120 giorni dalla conclusione delle attività corsuali l'utente non venga collocato al lavoro con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato o di somministrazione superiore a sei mesi l'ammontare del voucher sia riconoscibile fino alla misura del 70 % del costo unitario di ore di formazione.

Dopo l'uscita di scena dell'Assessore Regionale Nelly Scilabra, che aveva seguito la redazione del ddl, a fine Novembre 2014, il nuovo Assessore nominato dal Governatore Rosario Crocetta, Mariella Lo Bello, ha congelato il testo di riforma che si trova attualmente fermo in Commissione Lavoro dell'Assemblea Regionale Siciliana.

Dopo la breve esperienza di Mariella Lo Bello e con la nomina di Bruno Marziano come nuovo Assessore, il ddl è stato approvato in Commissione Lavoro ma una volta approdato in Commissione Bilancio è stato ritirato dal Governo regionale.

La (mancata) programmazione degli interventi, le recenti sperimentazioni, le ultime novità introdotte

Una delle problematiche maggiori riscontrate nel sistema di formazione professionale pubblico regionale è la mancanza di una programmazione delle attività formative in base ad un'analisi dei fabbisogni formativi delle aziende e della reale domanda di figure professionali nel mercato del lavoro.

Da parte delle istituzioni non c'è stata, in questi anni, un'attività di studio e di analisi dei fabbisogni del territorio e del tessuto produttivo e ciò ha portato ad appaltare tutta l'offerta formativa agli enti di formazione. Gli avvisi emanati dalla Regione in questi anni, sia nel PROF che nell'Avviso 20, non contenevano obiettivi specifici nel ricoprire fabbisogni formativi di particolari settori produttivi ma negli avvisi è stato specificato solo il target di allievi da formare. Ciò, unito alla mancanza di una strutturata attività di monitoraggio ha portato alla carenza di dati su cui poter svolgere delle analisi utili a ricalibrare l'offerta formativa e a renderla più efficace.

Solo nel 2013 finalmente l'amministrazione regionale ha cominciato a rispondere a questa carenza con il **progetto "F.A.R.O."** acronimo che sta per "formazione, animazione e ricerca per la creazione e sperimentazione di un Osservatorio regionale sulla formazione" finanziato dalla Regione Siciliana, tramite il Fondo sociale europeo. Esso mira alla sperimentazione e messa a regime di un dispositivo di rilevazione dei bisogni formativi di ampie fasce della popolazione, occupata e non occupata, per rendere sempre più coerenti e correlati con le necessità del tessuto economico e produttivo gli indirizzi strategici e quelli operativi dell'offerta formativa regionale.

Attraverso il progetto F.A.R.O., pur disponendo solo di dati parziali e non esaustivi, si è cercato di tracciare le dinamiche che caratterizzano lo scenario formativo, delineando in primo luogo ordini di grandezza e composizione dell'offerta formativa regionale nel suo complesso e, secondariamente, operando, per quanto possibile, una sua segmentazione corrispondente alle principali filiere formative. Dalle risultanze dei diversi report prodotti dall'osservatorio per quanto riguarda la domanda, emerge che negli ultimi anni l'utenza regionale prevalente è stata tendenzialmente costituita da giovani che frequentano corsi di formazione iniziale, in particolare, e secondaria.

Il risultato del progetto F.A.R.O. è l'aver individuato alcuni settori prioritari su cui concentrare le attività formative e soprattutto aver sperimentato un modello, che può essere ripetuto, di analisi dei fabbisogni, progettazione di un piano formativo, elaborazione di un sistema di valutazione e monitoraggio.

Purtroppo alla scadenza il progetto F.A.R.O. non è stato replicato né tantomeno si è provveduto a rendere stabile il sistema di tipo sperimentale che è stato elaborato.

Troviamo riscontro dello stato della governance e in generale del sistema di formazione professionale siciliano nel rapporto "L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane – I risultati dell'indagine Isfol OFP" curato dall'Isfol e pubblicato nell'Ottobre del 2015.

Il volume I del rapporto, che fa riferimento all'indagine qualitativa, tratta il tema della qualità e delle modalità di organizzazione dell'offerta formativa, analizzando le politiche regionali prima attraverso la realizzazione di 70 interviste tematiche a funzionari regionali, stakeholder, esperti, rappresentanti di organismi formativi, nonché rappresentanti del partenariato economico e sociale e poi mediante lo svolgimento di 12 focus group in Piemonte, Veneto, Provincia autonoma di Trento, Liguria, Lombardia, Toscana, Lazio, Marche, Puglia, Sardegna, Sicilia, Emilia-Romagna.

Rispetto alla applicazione della raccomandazione Europea Eqavet (European Quality Assurance Framework) emanata nel 2009 al fine di armonizzare i sistemi di formazione professionali europei a garanzia della qualità della formazione, dai risultati della ricerca ISFOL-FP si evince che in Sicilia, come in altre regioni meridionali, è diffusa la consapevolezza della distanza da percorrere per colmare il gap con le altre realtà del paese e si afferma che è in corso un processo di rinnovamento profondo del sistema. La consapevolezza del ritardo, si spera, potrebbe almeno avere l'effetto positivo di accelerare i processi di rinnovamento di sistemi definiti "stagnanti e anacronistici".

Dalla ricerca ISFOL-FP emerge pure il ritardo della Sicilia nel mettere a punto un sistema di rilevazione dei fabbisogni formativi, nella tabella sottostante, contenuta all'interno della citata ricerca, sono evidenziate le caratteristiche dei modelli di analisi dei fabbisogni delle regioni e delle provincie autonome.

Dalla tabella 3.6 possiamo rilevare le carenze in tema di analisi dei fabbisogni della Regione Sicilia che nella fase attuale è impegnata in un difficile processo di sperimentazione complessiva del sistema, partita con il citato progetto F.A.R.O., ma che ad oggi non ha trovato ancora una sua piena attuazione.

Tabella 3.6: Principali caratteristiche dei modelli di analisi delle regioni/province autonome

Regioni/ P.A.	Abruzzo	Basilicata	Bolzano P.A.	Calabria	Campania	E. Romagna	F. V. Giulia	Lazio	Liguria	Lombardia	Marche	Molise	Piemonte	Puglia	Sardegna	Sicilia	Toscana	Trento P.A.	Umbria	Valle d'Aosta	Veneto
Strutturazione/ consolidamento																					
Raccordo con la programmazione																					
Governance/ processi di delega																					
Riorganizzazione dei modelli legata alla crisi																					
Ristrutturazione/ Sperimentazione																					

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 (Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia)

Non possiamo però sottovalutare significativi passi in avanti fatti proprio nel 2016 con l'approvazione del **repertorio regionale delle qualificazioni** e con alcuni importanti paletti fissati con l'ultimo **Avviso 8/2016**.

Con Decreto Assessoriale n. 2570 del 26 Maggio 2016 è stato adottato il **Repertorio delle qualificazioni della Regione Siciliana**, che disciplina le qualificazioni regionali in coerenza con i livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.lgs. 13/2013 e sue successive modificazioni e integrazioni.

Attraverso un "Protocollo d'intesa bilaterale per il trasferimento del sistema regionale di standard ai fini del riconoscimento e della certificazione delle competenze" firmato nel mese di Maggio 2016 con la Regione Piemonte, la Regione Sicilia ha mutuato da questa Regione l'impianto metodologico e il primo set di standard di riferimento, tra cui il repertorio, per l'attuazione del Sistema Regionale di Certificazione delle Competenze.

Il Repertorio delle qualificazioni si configura come un "oggetto" dinamico e costantemente aggiornabile sulla base dei fabbisogni professionali e formativi del contesto produttivo regionale, al fine di facilitare la progettazione dell'offerta formativa in coerenza con tali fabbisogni, permettere l'erogazione dei

servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze comunque acquisite e facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro

Il Repertorio delle qualificazioni della Regione Siciliana è costituito dalle seguenti tipologie di standard:

- Figure nazionali di riferimento per le qualificazioni IeFP, IFTS, ITS come articolate nella rispettiva normativa nazionale di riferimento.
- Profili professionalizzanti: insieme di elementi (competenze/processi di lavoro) riconducibili ad una specifica professionalità
- Obiettivi: insieme di competenze che possono essere trasversali a diversi Profili, Figure o aree professionali o intese come aggiornamento di profili già definiti.

L'Avviso 8 del Giugno 2016 costituisce la prima sperimentazione del repertorio delle qualificazioni e definisce alcuni settori strategici di intervento fissati dal decreto assessoriale n. 2894 del 13/06/2016.

Rispetto all'Avviso 20 (e le successive annualità) che hanno finanziato negli ultimi 5 anni la formazione, per la prima volta le attività formative vengono agganciate ad un repertorio delle qualificazioni e soprattutto vengono individuati degli ambiti di intervento, molti dei quali scaturiscono proprio dall'analisi dei fabbisogni portata avanti con il progetto F.A.R.O. (Agricoltura e pesca, agroalimentare, energie rinnovabili, ict, lapideo, servizi socio-assistenziali, turismo).

La tabella di seguito mostra come vengono agganciati settore strategico, area professionale e profili del repertorio delle professioni.

Tabella 3.7 Settori strategici e relativi profili professionali del repertorio regionale delle qualificazioni nell'Avviso 8

Settore strategico	Area professionale	Sotto area professionale	Profilo
Agricoltura / Pesca	AGRO-ALIMENTARE	Agricoltura, silvicoltura e pesca	Addetto alla sistemazione e manutenzione aree verdi
			Addetto al giardinaggio e ortofrutticoltura
			Giardiniere d'arte per giardini e parchi storici
			Tecnico per l'ambiente - gestione e recupero del territorio
			Tecnico ambiente energia sicurezza - ecogestione, audit ambientale e sicurezza in azienda
			Addetto alle operazioni di pesca e prima preparazione del pescato
Agroalimentare	AGRO-ALIMENTARE	Produzioni alimentari	Tecnico della definizione di strategie di mercato e della pianificazione di azioni di marketing nel settore della pesca
			Addetto banconiere – Macelleria
			Addetto banconiere - Gastronomia
			Addetto gelateria
			Addetto panificatore pasticcere
			Operatore specializzato pasticceria
Edilizia	MECCANICA IMPIANTI E COSTRUZIONI	Edilizia	Addetto agli stucchi e ai decori
			Addetto alle murature, intonaci e posa materiali lapidei
			Addetto carpentiere ferraiolo
			Operatore apparecchi di sollevamento
			Operatore macchine movimento terra
			Tecnico di sistemi CAD – Edile architettonico
			Tecnico di cantiere
			Assistente tecnico di cantiere
			Operaio Edile Polivalente
Energie rinnovabili	SETTORE PRIORITARIO	Energie rinnovabili	Tecnico decorazione, stucchi e finiture di pregio
			Operatore della riqualificazione energetica degli edifici
			Tecnico della bioedilizia - architettonico
			Tecnico della bioedilizia - impianti
			Tecnico della gestione energetica
			Tecnico progettista di impianti ad energia solare
			Installatore manutentore di impianti ad energia solare

Settore strategico	Area professionale	Sotto area professionale	Profilo
Lapideo	MANIFATTURIERA E ARTIGIANATO	Estrazione gas, petrolio, carbone, minerali e lavorazione pietre	Addetto al taglio e alla prima trasformazione dei prodotti lapidei Addetto alla pulitura, bonifica e consolidamento delle pareti rocciose e all'esecuzione e messa in opera di sistemi di protezione e monitoraggio
TIC	CULTURA INFORMAZIONE E TECNOLOGIE INFORMATICHE	Servizi di Informatica	Operatore cad Addetto elaborazione disegni con strumenti cad Operatore informatico di risorse web Operatore informatico su dispositivi e reti Tecnico di produzione pagine web Tecnico di sistemi cad Tecnico gestione siti web Tecnico informatico Tecnico sistemi di telecomunicazione Tecnico sistemista di reti Disegnatore progettista con sistemi cad Tecnico di sviluppo software
Servizi culturali e di spettacolo	CULTURA INFORMAZIONE E TECNOLOGIE INFORMATICHE	Servizi culturali e di spettacolo	Tecnico audio luci per lo spettacolo Tecnico di computer grafica tridimensionale Tecnico costruzione scenografie teatrali e cinematografiche
Servizi socio-assistenziali	SERVIZI ALLA PERSONA	Servizi socio-sanitari	Operatore socio-assistenziale
Turismo	TURISMO E SPORT	Servizi turistici	Collaboratore di cucina Collaboratore di sala e bar Collaboratore polivalente nelle strutture ricettive e ristorative Operatore specializzato agenzia turistica Tecnico di accoglienza turistica

Fonte: Decreto Assessore Istruzione e Formazione Professionale della Regione Siciliana n. 2894 del 13/06/2016

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

Fare un confronto tra gli spazi coperti dalla formazione erogata da Fondimpresa e quella coperta dal sistema pubblico di formazione in Sicilia, per come quest'ultimo si è articolato negli ultimi anni e come ampiamente illustrato nei paragrafi precedenti non è certo impresa semplice.

Negli ultimi anni l'offerta formativa finanziata con risorse pubbliche non ha mostrato particolare attenzione al tema della formazione continua dei lavoratori, sia in termini di risorse erogate sia in termini di elaborazione di piani formativi adatti ai lavoratori in forza alle imprese siciliane. L'assenza di una programmazione dell'offerta formativa basata sull'analisi dei fabbisogni e su un sistema di valutazione e monitoraggio non ci permette di poter effettuare un confronto sul numero, le caratteristiche e la localizzazione delle aziende e dei lavoratori coinvolti, sulle tematiche affrontate dalle attività formative, sul numero di ore di formazione erogata da Fondimpresa e dalla formazione finanziata con risorse pubbliche.

3.5 Conclusioni

Il sistema di formazione professionale siciliano è stato in questi anni e continua ad essere, in continua trasformazione. Dal passaggio dell'intero finanziamento sulle risorse comunitarie, il sistema, che negli anni si era caratterizzato per la presenza di numerosi enti privati e una folta schiera di lavoratori, non si è ancora definitivamente assestato e adattato ai vincoli imposti dai programmi comunitari. La vicenda della formazione professionale, in particolare per il dramma vissuto dai numerosi lavoratori espulsi dal sistema, è stata al centro della politica siciliana e l'amministrazione regionale spesso non è stata in grado di svolgere il ruolo di garante dell'equilibrio tra le esigenze di un profondo cambiamento verso sistemi di gestione e programmazione di tipo europeo e le esigenze degli operatori.

Ne deriva che, oltre i tentativi di razionalizzazione e qualche passo avanti in ambito della governance e di un sistema di regole più stringente, il sistema formativo finanziato con risorse pubbliche in Sicilia sconta ancora un grave ritardo rispetto al tema della formazione continua dei lavoratori.

In questo processo si colloca anche il tentativo di riforma complessiva del sistema, con il disegno di legge regionale 814/2014, attualmente arenato tra le aule dell'Assemblea Regionale Siciliana.

Come si evince anche dall'ultimo rapporto Isfol-Fp, la Sicilia è ancora in una fase di riorganizzazione-sperimentazione di un sistema di programmazione delle attività formative basate su un'analisi dei fabbisogni del tessuto produttivo regionale.

Il tentativo di colmare questo divario, anche rispetto alle altre regioni italiane, con il progetto F.A.R.O. (che aveva proprio l'obiettivo di disegnare un dispositivo di rilevazione dei bisogni per orientare gli indirizzi della formazione professionale con le necessità del tessuto produttivo), se da un lato ha portato a qualche risultato positivo con l'introduzione nell'ultimo Avviso per la presentazione dell'offerta formativa (Avviso 8/2016) di alcuni settori economici strategici verso cui orientare le attività formative, dall'altro non è riuscito nell'intento di creare quel sistema di programmazione, di monitoraggio e di valutazione degli output necessario a rendere efficiente ed efficace la formazione erogata.

Lo scarso impegno sulla formazione continua dei lavoratori si evince anche dall'utilizzo delle risorse a disposizione della Regione a valere sui finanziamenti previsti dalla L.236/93 e dalla L.53/00 che negli ultimi 5 anni sono andate a finanziare gli ammortizzatori sociali in deroga per fronteggiare la pur grave crisi occupazionale.

La programmazione delle risorse del Fse 2007/13, attuata attraverso l'articolazione delle tre annualità dell'Avviso 20/2011, nell'ambito FP (Formazione Permanente) ha previsto come target di destinatari anche quello degli occupati (ma solo al di fuori dell'orario di lavoro) ma, anche se in mancanza di dati specifici sui destinatari all'interno dei Rapporti Annuali di Esecuzione o da altre fonti specifiche, possiamo affermare che il coinvolgimento di questi, è stato minimo se paragonato con i lavoratori coinvolti attraverso la formazione erogata dai fondi interprofessionali.

La nuova programmazione del Fse 2014/2020 è iniziata con grandi difficoltà. Il primo Avviso a valere sulla nuova programmazione vede la luce solo nel Giugno del 2016 (Avviso 8) dopo un vero e proprio percorso a ostacoli che ha visto l'emanazione e poi il ritiro di altri due avvisi a causa di vicende giudiziarie, errori e contrasti politici.

Con l'Avviso 8 se da un lato possiamo scorgere dei segnali positivi, con la prima sperimentazione del repertorio regionale delle qualificazioni e la definizione di alcuni settori economici prioritari di intervento, dall'altro vediamo completamente scomparire tra i destinatari della formazione i lavoratori.

Ad oggi quindi la formazione continua in Sicilia è sostenuta quasi esclusivamente dal sistema della bilateralità dei fondi interprofessionali che si ritrovano a sopperire alle mancanze di un sistema pubblico in profonda difficoltà.

Non può che essere auspicabile, nella nuova programmazione comunitaria, l'implementazione e la messa a regime di un osservatorio che si occupi dell'analisi dei fabbisogni e del monitoraggio dei piani formativi.

Questo unito ad una vera riforma del settore che ne corregga le storture cercando di tutelare i livelli occupazionali sarebbe un passo in avanti per avvicinare la qualità del sistema di formazione professionale siciliano agli standard italiani ed europei.

4 RILEVANZA DEI BISOGNI FORMATIVI “ESPRESSI” INTERCETTATI DA FONDIMPRESA

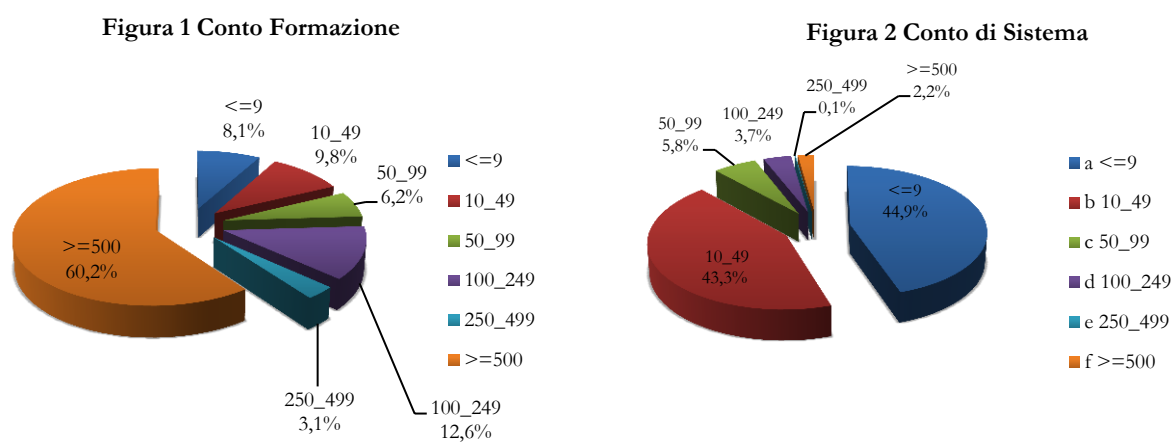
Il capitolo rappresenta, nel corpo del presente lavoro di ricerca, un tentativo di ricostruzione e commento della domanda di formazione espressa dalle aziende e dai lavoratori siciliani e soddisfatta (parzialmente o completamente) da Fondimpresa con i canali di finanziamento che mette a disposizione degli aderenti. La fonte dei ragionamenti che saranno elaborati è costituita sia dalle informazioni quantitative che ci provengono dal dataset fornito dal Fondo, con i suoi dati sulle tematiche formative svolte (ore erogate) nelle azioni formative legate sia al Conto di Sistema sia al Conto Formazione, dagli incroci fra questi e alcune caratteristiche strutturali delle imprese raggiunte (classe dimensionale, localizzazione territoriale, settore produttivo) e da quanto si ricava da analisi elaborate su temi quali le leve della crescita e della competitività delle aziende e del capitale umano nella Regione. Un altro tipo di fonte è costituito dalle risultanze dei questionari che il gruppo di ricerca ha sottoposto (in parte direttamente e in parte in auto somministrazione) ad aziende e società di formazione, per raccogliere livelli di gradimento e gradi di utilità percepita della formazione attuata, bisogni formativi espressi e percepiti e aspettative verso la formazione continua quale possibile fattore di mantenimento/accrecimento della produttività e della competitività delle aziende o dell’adattabilità e occupabilità delle compagini lavorative, oltre a esiti di colloqui con testimoni privilegiati ed esperti che a vario titolo operano nel contesto regionale e sono interessati e coinvolti in certe dinamiche del sistema formativo professionale e del suo rapporto con le istituzioni pubbliche e i soggetti privati che in esso si muovono. Ragionando a partire dalle ore di formazione che nell’attuazione dei percorsi formativi sono state dedicate alle diverse aree tematiche, principalmente attraverso l’incrocio con i settori produttivi e le classi dimensionali di appartenenza delle aziende raggiunte, sarà possibile ricostruire alcuni degli orientamenti strategici che quest’ultime hanno inteso seguire nel ricorrere alla **formazione come leva di sviluppo e crescita**, in primo luogo del fattore umano e in secondo luogo delle competenze tecniche e organizzative per rispondere alle sfide del mercato. Si richiamano, quindi, alcune linee di tendenza e relative considerazioni sullo scenario economico e produttivo locale per cercare di individuare elementi di rilevanza dei bisogni formativi intercettati e soddisfatti (anche se parzialmente) cercando di comprendere, oltre che descrivere, la valenza dell’offerta formativa rappresentata da Fondimpresa anche riguardo a uno scenario che sembra esserne povero.

4.1 Ricostruzione dei fabbisogni formativi “espressi” intercettati da Fondimpresa

I fabbisogni formativi espressi dalle imprese siciliane e ‘intercettati’ dal Fondo con l’offerta formativa e le azioni attuate nel corso del 2014 (sia con gli avvisi sia tramite il ricorso al Conto di Sistema) emergono nel loro complesso, in primo luogo, attraverso l’esame delle **aree tematiche** presenti nelle azioni formative inserite nei piani finanziati alle aziende e attuati in favore di esse e dei loro dipendenti. Nell’esposizione terremo distinti gli ambiti che si riferiscono ai due canali di finanziamento del Fondo: il Conto Formazione e il Conto di Sistema, partendo dal presupposto che il primo dei due rappresenta quello più direttamente riconducibile ai bisogni delle aziende. Esse, infatti, direttamente in proprio o attraverso le agenzie formative di cui sono ‘clienti’, scelgono la formazione da progettare in funzione diretta dei bisogni formativi cui dare risposta, utilizzando le risorse accantonate nel proprio ‘conto formazione’. In quest’ambito, quindi, il processo parte direttamente dalle aziende e la logica non è quella di ‘rispondere’ alle priorità tematiche e strategiche poste dagli ‘avvisi’, cosa che diviene una delle preoccupazioni e dei compiti progettuali-organizzativi delle agenzie formative ma, sebbene nell’osservanza di talune regole (non solo meramente procedurali) poste dal sistema di Fondimpresa, quella di progettare ed attuare interventi formativi ‘su misura’ o per singole aziende o per loro

aggregazioni, sulla base di bisogni formativi comuni e debitamente esplorati. Il secondo, invece, giunge a soddisfare comunque bisogni formativi ‘espliciti’ delle aziende e dei loro lavoratori che aderiscono sia al Fondo sia alle proposte progettuali, ma in ogni caso pone una serie di vincoli e orientamenti anche su determinate aree tematiche che spesso è come se non incontrassero pienamente le esigenze di aziende e loro lavoratori rispetto ai loro bisogni più immediatamente percepiti. Da una prima analisi complessiva relativa soltanto alla distribuzione percentuale delle ore di formazione erogata fra le aziende delle diverse classi d'ampiezza, per il Conto Formazione e per il Conto di Sistema, emerge quanto mostrano le figure che seguono (**Figg. 1 e 2**) ossia che delle ore erogate tramite attività finanziate con il ricorso

Figure 1 e 2 Percentuale delle ore per classe dimensionale sul totale delle ore svolte - Conto Formazione e Conto di Sistema



Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

al **Conto Formazione (Figura 1)** riguardo alla **classe d'ampiezza delle aziende coinvolte**, il 60% circa appartiene ad aziende con più di 500 dipendenti; osserviamo, dunque, una notevole concentrazione appannaggio delle grandi imprese, un dato che fa il paio con quello relativo alla platea di lavoratori raggiunti, che anche in questo caso è concentrato con quasi il 45% di essi (vedi Fig.16 cap. 1). La concentrazione immediatamente inferiore, pari al 12,6%, di ore erogate è a vantaggio delle aziende con un numero di dipendenti fra 100 e 249, immediatamente seguite da quelle della classe d'ampiezza appena inferiore (da 10 a 49 addetti) con circa il 10% di ore erogate. Le piccolissime e piccole imprese (da 0 a 9 dipendenti) coprono l'8% del totale e sono seguite dalle aziende di medie dimensioni ossia con ampiezza da 50 a 99 e da 100 a 249 addetti (che insieme ammontano al 9,3%). Nel caso delle ore erogate attraverso azioni formative finanziate dal **Conto di Sistema (Figura 2)**, osserviamo la preminenza delle piccolissime aziende che raccolgono il 44% del totale delle ore erogate e a queste seguono le aziende di classe dimensionale immediatamente superiore (10_49) che accoglie un ulteriore 43%. La rimanente quota (il 13%) si distribuisce fra le aziende di dimensioni maggiori ma le più grandi (>=500) accolgono solo il 2,2%. Fatta questa premessa sulla distribuzione percentuale generale delle ore di formazione erogata fra le aziende in base alla loro classe d'ampiezza, per scendere ad un maggiore livello di dettaglio e di approfondimento del tema, vogliamo puntare l'attenzione sulla **variabile dimensionale** delle aziende raggiunte dalle attività del Fondo, come chiave di lettura incrociata con le **aree tematiche** partendo dai dati relativi all'ambito del **Conto di Sistema**. I dati che emergono incrociando le ore di formazione erogate per ciascuna area tematica e la **classe dimensionale** d'impresa, mostrano quanto segue. Per le aziende della classe da **500 dipendenti** in su,

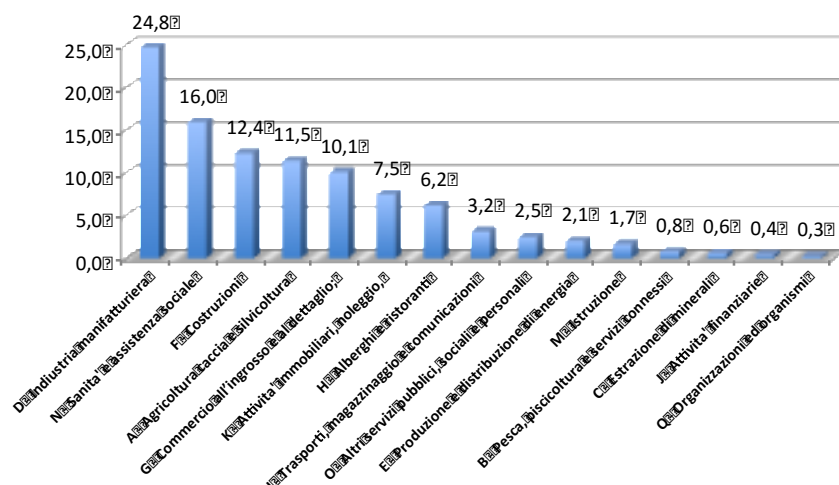
Tabella 4.1 -Percentuale delle ore per area tematica per classe dimensionale - Conto di sistema Sicilia 2014

	<=9	10_49	50_99	100_249	250_499	>=500	Totale
Abilità personali	5,6	8,7	11,2	16,5	81,5	49,0	8,7
Contabilità - finanza	0,7	0,4	0,2	0,0	0,0	0,0	0,5
Gestione aziendale - amministrazione	5,3	5,1	5,3	5,3	0,0	1,2	5,1
Impatto ambientale	17,4	19,9	13,1	18,5	0,0	1,4	17,9
Informatica	2,6	2,6	1,9	3,3	0,0	0,0	2,5
Lingue	3,7	3,2	4,8	2,9	0,0	1,9	3,5
Marketing vendite	3,5	2,1	2,4	0,5	0,0	0,8	2,6
Qualità	6,9	8,4	3,2	4,7	18,5	2,3	7,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	50,4	43,4	43,8	43,4	0,0	42,3	46,5
Tecniche di produzione	3,8	6,2	14,1	4,9	0,0	1,2	5,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

le aree tematiche più rilevanti , fra quelle presenti nelle azioni formative, sono: quella delle **abilità personali** (49%) e della **sicurezza sul luogo di lavoro** (42%); il rimanente 9% si distribuisce fra qualità, lingue impatto ambientale e gestione aziendale. Fra le aziende che hanno da **250 a 499** dipendenti, la prima area tematica quella di gran lunga più affrontata (e quindi richiesta) è quella delle **abilità personali** (81,5%) e la seconda è la **qualità** (18,5%). Nelle aziende con un numero di dipendenti compreso fra **100 e 249** la **sicurezza sul luogo di lavoro** è la tematica maggiormente presente (43%), seguita dall' **impatto ambientale** (18,5%) e dalle **abilità personali** (16,5%). Le altre tematiche presentano valori di gran lunga inferiori, che vanno dal 3% al 5% circa. Le aziende più piccole, quelle con un numero di addetti compreso fra **50 e 99** mostrano anch'esse una prevalenza della **sicurezza sul luogo di lavoro** (quasi il 44%), seguita con una consistente differenza dall'**impatto ambientale** (13%) e dalle **abilità personali** (11%). Fra quelle con valori abbondantemente inferiori compaiono la **gestione e amministrazione aziendale** (5,3%) e le **lingue** (circa 4,8%) che presentano valori più elevati. Osservando i dati delle aziende che hanno fra **10 e 49** addetti, la distribuzione è più o meno analoga: la **sicurezza sul luogo di lavoro** è la più presente (43%), seguita dall' **impatto ambientale** (20% circa) e con valori pari a meno della metà di quest'ultimo troviamo le **abilità personali** (8,7%) e la **qualità** (8,4%). Infine, le aziende più piccole, da **0a 9** dipendenti presentano anch'esse la maggiore concentrazione di ore erogate per la **salute e sicurezza sul luogo di lavoro** (50%), cui segue con un valore molto più basso l'**impatto ambientale** (17,4%). A seguire, **qualità e impatto ambientale** sono tematiche che in questo tipo di aziende non sono molto presenti e comunque, insieme alla **gestione e amministrazione aziendale** presentano valori che vanno dal 7% al 5% circa. Continuando l'analisi dei dati nell'ambito del Conto di Sistema, osserviamo qual è la graduatoria delle aree tematiche, secondo la quantità di ore formative erogate, in base alla **distribuzione fra i settori produttivi** (macrovocì ATECO 2002). Dal grafico che segue (**Figura 3**) emerge che quasi il 25% delle ore di formazione svolte in azioni finanziate dal conto di sistema è concentrato in aziende che appartengono al settore manifatturiero; segue la sanità e assistenza sociale e

Figura 3 Ore di formazione per ATECO – conto di sistema – Sicilia 2014



Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

poi le costruzioni. Agricoltura e commercio figurano rispettivamente al quarto e quinto posto. D'altro canto, anche in analisi fatte in precedenza, in altre parti del lavoro, il manifatturiero si è collocato al primo posto nella distribuzione dei dati relativi alle aziende raggiunte dal Fondo nel 2014 e nel 2015 ha anche fatto registrare un interessante incremento. Il riferimento alle tematiche formative, come abbiamo detto in premessa, ci riconduce ai **bisogni formativi delle aziende intercettati** dal Fondo. Se richiamiamo qui quanto è emerso nel cap.1 a proposito della distribuzione territoriale delle aziende raggiunte secondo il settore di appartenenza, osserviamo che quelle del manifatturiero sono maggiormente presenti a Catania, Siracusa e poi si distribuiscono con valori gradualmente inferiori nelle

Tabella 4.2 - Aziende raggiunte da Fondimpresa nel settore manifatturiero per provincia in Sicilia - 2014 (Dati INPS)

	V.a	V.%
Sicilia	341	100,0
Catania	93	27,3
Siracusa	64	18,8
Palermo	45	13,2
Ragusa	44	12,9
Trapani	34	10,0
Messina	27	7,9
Enna	17	5,0
Caltanissetta	10	2,9
Agrigento	7	2,1

Fonte: Inps

altre province. Passando a esaminare ciò che i dati ci dicono su quanto riguarda il rapporto tematiche formative e lavoratori raggiunti, prendiamo in considerazione in particolare il tipo d'inquadramento di questi ultimi.

Tabella 4.3 - Ore di formazione erogate per tematiche formative e inquadramento professionale (dei lavoratori coinvolti) - Conto Sistema - Anno 2014 (val. %)

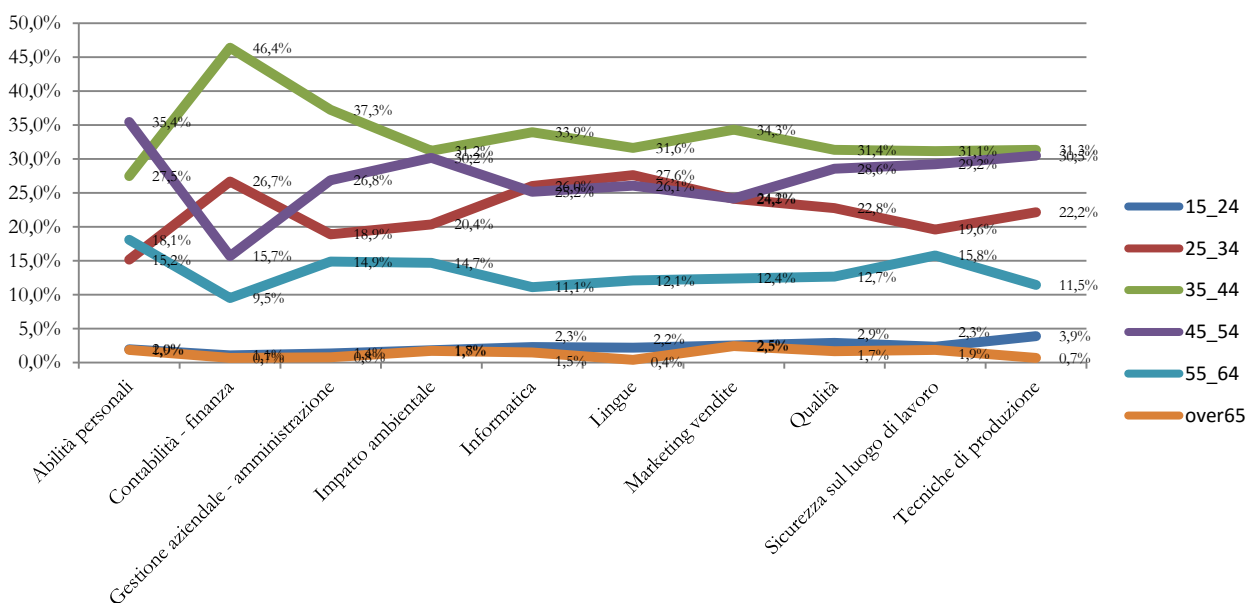
	Impiegato amministrativo e tecnico	Impiegato direttivo	Operaio generico	Operaio qualificato	Quadro	Totale
Abilità personali	48,1%	3,0%	21,6%	25,4%	1,9%	100,0%
Contabilità - finanza	83,4%	1,4%	13,2%	1,4%	0,5%	100,0%
Gestione aziendale - amministrazione	50,8%	3,6%	23,2%	19,1%	3,4%	100,0%
Impatto ambientale	28,2%	2,8%	45,0%	22,6%	1,4%	100,0%
Informatica	53,3%	1,7%	25,5%	18,9%	0,7%	100,0%
Lingue	42,1%	1,3%	33,0%	21,1%	2,5%	100,0%
Marketing vendite	35,1%	4,8%	43,0%	16,6%	0,5%	100,0%
Qualità	26,4%	2,7%	40,1%	29,3%	1,5%	100,0%
Sicurezza sul luogo di lavoro	26,7%	1,7%	38,6%	32,5%	0,6%	100,0%
Tecniche di produzione	18,6%	2,2%	29,2%	48,7%	1,3%	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Possiamo osservare come si distribuiscono le tematiche formative per **tipologia d'inquadramento dei lavoratori raggiunti** (nel complesso della regione). La totalità delle **abilità personali** è maggiormente distribuita fra gli impiegati amministrativi e per gli operai è equamente distribuita fra generici e qualificati. La **sicurezza sul luogo di lavoro** è massicciamente più presente fra gli operai (sia generici che qualificati) e meno presente fra gli impiegati (amministrativi e tecnici). **Gestione aziendale-amministrazione** la si trova in percentuale maggiore fra gli impiegati tecnici e amministrativi e in concentrazione minore (ma comunque significativa dato che complessivamente raggiunge il 43,3%) fra gli operai. Al contrario, l'**impatto ambientale** sembra riguardare maggiormente gli operai (complessivamente il 77,6%) che i lavoratori con altre qualifiche (gli impiegati solo per il 30% circa). Lo stesso vale per la **qualità** (il 69% per gli operai nel loro complesso e il 29% per gli impiegati nel loro complesso). Contabilità e finanza naturalmente riguarda in maniera precipua gli impiegati tecnici e amministrativi (83,4%) e se ne può comprendere anche la ragione. Le **lingue** sono una tematica formativa distribuita in maniera un po' più omogenea fra impiegati e operai e in questo incide certamente la componente relativa al settore turistico-alberghiero e della ristorazione, dove spesso l'inquadramento fra impiegati e operai travalica le effettive mansioni svolte da lavoratori e lavoratrici. Emerge da questa breve disamina dei dati che sembra esservi ancora, fra le aziende siciliane, un modo di percepire e rappresentare i propri **bisogni formativi secondo degli standard piuttosto tradizionali**. Infatti, le competenze di tipo gestionale sono ancora viste appannaggio degli impiegati e quelle tecniche degli operai, cosa per certi versi comprensibile, ma non si riscontra ancora una diffusione corposa delle prime sui secondi. Ciò probabilmente ha a che fare con un **basso livello di modernizzazione** più che dei processi produttivi proprio dell'impostazione manageriale e gestionale dell'azienda. E' chiaro che si tratta di una considerazione generica, che fa salve alcune realtà imprenditoriali di punta e di eccellenza, che esistono sul territorio regionale (sia nel manifatturiero sia nell'agroalimentare e meno nei servizi avanzati) e che rimangono ancora esperienze abbastanza isolate. Dobbiamo anche puntualizzare che i dati esposti fino ad ora sono relativi al Conto di Sistema, ovvero a quell'ambito che pone alcuni paletti anche alla risposta ad esigenze formative delle aziende e dei lavoratori, che trovano invece un maggior grado di libertà nell'ambito del Conto Formazione. Di un certo interesse per la nostra analisi è anche il riferimento delle aree tematiche trattate nelle azioni formative alla **fascia d'età** e al **genere** dei lavoratori coinvolti. Per la prima variabile ciò che i dati di cui

disponiamo ci mostrano (**Figura 4**) ricalca quanto emerso nel cap.1 esaminando i dati relativi ai lavoratori raggiunti in base alla fascia di appartenenza.

Figura 4 - Ore di formazione erogate per tematiche formative e classe di età (dei lavoratori coinvolti) - Conto Sistema - Anno 2014 (val. %)

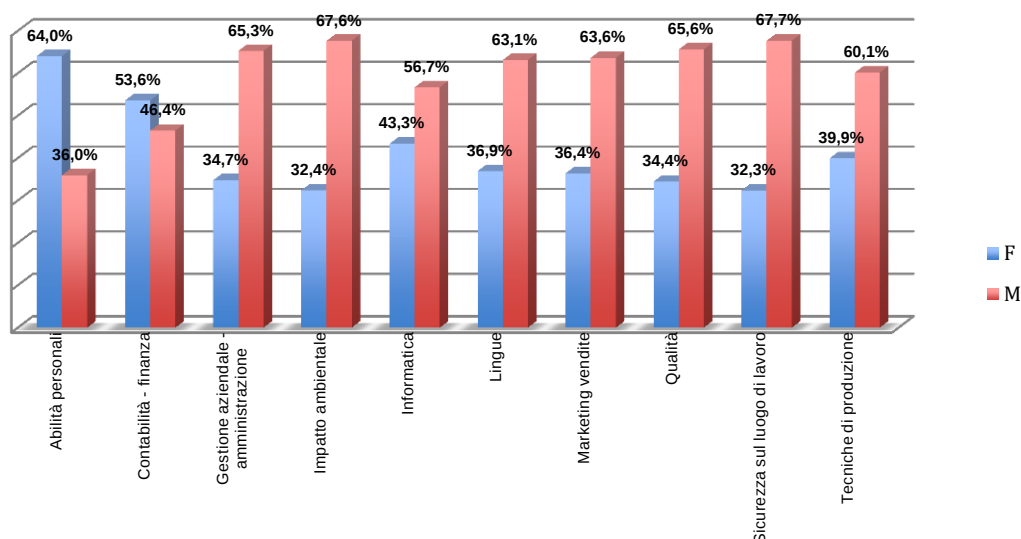


Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Anche in questo caso, vediamo che le classi centrali (34-44 anni e 45-54) presentano le percentuali più elevate nel caso di tutte le aree tematiche, in ognuna delle quali l'andamento della variabile età è più simile per le due centrali. In ciascun'area tematica, poi, si riscontra una distribuzione delle fasce d'età simile grosso modo all'andamento di una curva normale, nella cui area centrale stanno sempre i valori relativi a quella dei 35-44 anni. Ciò significa che i più anziani e i più giovani, anche perché meno presenti, hanno minore opportunità di formazione.

Andando alla suddivisione per **genere dei lavoratori raggiunti**, a proposito delle aree tematiche trattate nelle azioni formative, vediamo che il grafico relativo (**Fig.5**) ci mostra che per quasi tutte le tematiche formative la percentuale dei lavoratori maschi è più elevata di quella delle lavoratrici del 40 o 50%, tranne che in due casi: il primo è quello delle **abilità personali che per i valori riportati è esattamente speculare rispetto a molte delle altre tematiche**. In questo caso la percentuale delle lavoratrici raggiunte è poco meno che doppia di quella dei lavoratori; segue l'area della **contabilità e finanza** per la quale però i valori complessivi sono più bassi e la differenza fra maschi e femmine (a vantaggio di queste) è molto più ridotta (solo di 7 punti percentuali). Possiamo ricavare una considerazione, non certo nuova per le nostre analisi e anche in generale rispetto alle caratteristiche del mercato del lavoro e della formazione per i lavoratori, ovvero che **i bisogni formativi che esprimono le aziende** (che generalmente hanno voce su questo piano molto più che i lavoratori, i quali in pochi casi sono intervistati e ascoltati sui loro bisogni formativi direttamente avvertiti) sono differenziati in misura significativa in base al genere dei lavoratori. Questo discrimine, poi, passa anche attraverso la caratterizzazione per genere delle qualifiche e dei compiti professionali, ma si tratta comunque di un'impronta che si trasferisce all'**output della formazione continua attuata**.

Figura 5 -Ore di formazione erogate per tematiche formative e genere (dei lavoratori coinvolti) - Conto Sistema - Anno 2014 (val. %)



Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Prendiamo ora in considerazione altri dati che ci permettano di ricostruire lo stesso scenario che abbiamo fin qui presentato ma riferendoci, questa volta, alle azioni formative attuate ricorrendo, da parte delle aziende, al **Conto Formazione**. Concentrando la nostra attenzione sulle **aree tematiche**, i dati che emergono incrociando le ore di formazione erogate per ciascuna area tematica e la **classe dimensionale** d'impresa, mostrano quanto segue. Le **abilità personali** pesano il 61% del totale delle ore effettuate nelle aziende con **500 dipendenti o più**, con una grandissima differenza di peso percentuale troviamo che pesano il 13,8% sul totale delle ore fruite dalle aziende con un numero di addetti fra **10 e 49**, il 9,5% e il 9,8% rispettivamente sul totale delle ore fruite da lavoratori di aziende medio-grandi (**250_499**) e medie(**100_249**). Nelle aziende di piccolissime dimensioni e nelle medio-piccole non è un'area tematica ancora abbastanza presente. La **Contabilità e finanza** ha un peso maggiore (67,5%)rispetto al totale delle ore erogate per le aziende che hanno fra **10 e 49** addetti, la rimanente quota di ore erogate su questa tematica si distribuisce fra le aziende molto piccole (da **0 a 9** dipendenti), quelle di massima ampiezza (11,7% per **>=500** addetti) e infine fra le medio-grandi (**250-499**). Le ore di formazione erogate sulla tematica dell'**impatto ambientale**, contrariamente alle precedenti esaminate, appaiono distribuite in maniera meno concentrata e tendenzialmente omogenea

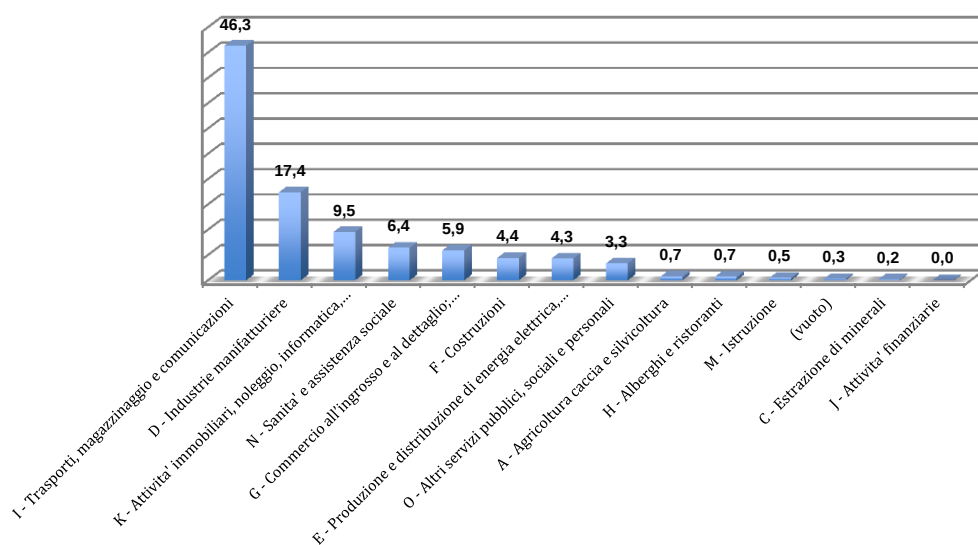
Tabella 4.4 - Ore di formazione erogate per tematiche formative e classe di addetti (di unità produttive raggiunte) - Conto Formazione Anno 2014 (val. %)

	≤9	10_49	50_99	100_249	250_499	≥500	Totale
Abilità personali	2,7%	13,8%	4,0%	8,9%	9,5%	61,0%	100,0%
Contabilità - finanza	13,9%	67,5%	0,0%	0,0%	6,9%	11,7%	100,0%
Gestione aziendale - amministrazione	4,8%	16,7%	37,2%	22,4%	1,5%	17,4%	100,0%
Impatto ambientale	10,6%	24,4%	13,1%	16,6%	16,2%	19,1%	100,0%
Informatica	8,8%	21,1%	9,1%	26,1%	4,6%	30,3%	100,0%
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	58,8%	40,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	100,0%
Lingue	2,8%	21,2%	1,4%	47,5%	0,0%	27,1%	100,0%
Marketing vendite	7,2%	19,0%	10,3%	1,4%	2,6%	59,5%	100,0%
Qualità	10,6%	33,6%	8,1%	5,0%	4,4%	38,3%	100,0%
Sicurezza sul luogo di lavoro	17,1%	18,5%	14,0%	15,3%	3,5%	31,5%	100,0%
Tecniche di produzione	15,6%	49,6%	15,8%	7,8%	3,0%	8,3%	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

fra le aziende raggiunte delle diverse classi d'ampiezza, con valori un po' più elevati in quelle piccole (10_49 con il 24%) e quelle di massima dimensione (≥ 500 il 19%). Nel caso delle ore erogate in ambito tematico che riguarda l'**informatica** si osserva che il 30% delle ore complessive è concentrato nelle aziende di maggiori dimensioni (≥ 500 il 30%) in quelle medie, comprese nella classe 100_249(26%) e nelle medio-piccole (10_49 con il 21%). Il lavoro **d'ufficio e attività di segreteria** presenta le ore erogate nel complesso distribuite soltanto fra le aziende ricadenti nelle sue fasce d'ampiezza più piccole: il 59% nelle piccolissime (0_9 addetti) e il 41% nelle piccole (10_49 addetti). Le ore di formazione dedicate alle **lingue** sono maggiormente concentrate nelle attività svolte da aziende comprese nella classe di addetti 100_249, con il 47,5% e fra le aziende di altre due classi d'ampiezza: ≥ 500 addetti con il 27% e 10_49 addetti con il 21%. Quasi la metà delle ore di formazione erogate sull'area tematica di **marketing e vendite** è concentrata in azioni formative fruite dalle aziende di maggiori dimensioni (≥ 500 con il 59,5%) e a seguire troviamo quelle ricadenti nelle classe dimensionali 10_49 (il 19%) e 50_99 (10%). Per le ore di formazione erogate in tema di **qualità** riscontriamo una maggiore concentrazione in favore delle aziende di massime dimensioni (≥ 500 con il 38%) e di quelle medio-piccole (10_49) con il 33%, seguite dalle piccolissime (≥ 9) con il 10%. La **sicurezza sul luogo di lavoro** mostra una distribuzione delle ore erogate abbastanza equilibrata fra le aziende delle varie classi d'ampiezza, con una concentrazione maggiore nelle aziende di maggiori dimensioni (≥ 500) pari al 31%. Infine, le ore relative all'area tematica delle **tecniche di produzione** sono ampiamente concentrate nelle azioni fruite dalle medio-piccole aziende (10_49) per circa il 50% mentre la rimanente quota del 50% si distribuisce più fra le aziende delle classi dimensionali più piccole (≥ 9) e di quelle medie (50_99). Continuando l'analisi dei dati nell'ambito del Conto di Sistema, osserviamo qual è la graduatoria delle aree tematiche, secondo la quantità di ore formative erogate, in base alla **distribuzione fra i settori produttivi** (macrovocci ATECO 2002). Il grafico (**Figura 6**) rende evidente che del totale di ore di formazione attuate attraverso azioni formative attivate attraverso il conto formazione delle aziende, il 46% è a vantaggio delle aziende del settore **trasporti e magazzinaggio**, mentre il settore **manifatturiero** si colloca al secondo posto della graduatoria. E' un

Figura 6 - Ore di formazione erogate per macrovoce ATECO 2002 - Conto Formazione Sicilia 2014 v. %



Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

risultato molto diverso rispetto alla graduatoria emersa a proposito del Conto di Sistema, dove i trasporti e magazzinaggio, con un 3% circa, si collocano all'ottavo posto mentre l'industria manifatturiera compare al primo posto. Inoltre, mentre ancora a proposito del Conto di Sistema la graduatoria è distribuita dal valore più elevato a quelli più bassi con scarti via via decrescenti gradualmente, nel caso del Conto Formazione fra il primo e il secondo settore vi sono 29 punti percentuali di differenza e otto fra il secondo e il terzo. Infatti, la distribuzione nel complesso è molto appiattita verso il basso. Questo è una evidenziazione del fatto che le aziende che ricorrono al Conto Formazione sono concentrate in pochi settori e, come abbiamo avuto modo di evidenziare in altre parti del lavoro, sono anche quelle di maggiori dimensioni, per ragioni che attengono soprattutto alla maggiore facilità di accumulare risorse in minor tempo rispetto alle aziende più piccole. Passiamo ora ad osservare come si distribuiscono le tematiche formative per **tipologia d'inquadramento dei lavoratori raggiunti** (nel complesso della regione) dalle attività formative finanziate con le risorse del Conto Formazione. La gran parte delle ore erogate per la formazione sulle **abilità personali** è distribuita fra gli impiegati amministrativi (72%) e per gli operai è più presente fra i generici (9,7%) che non fra i qualificati.

Tabella 4.5 - Ore di formazione erogate per tematiche formative e inquadramento professionale (dei lavoratori coinvolti) - Conto Formazione - Anno 2014 (val. %)

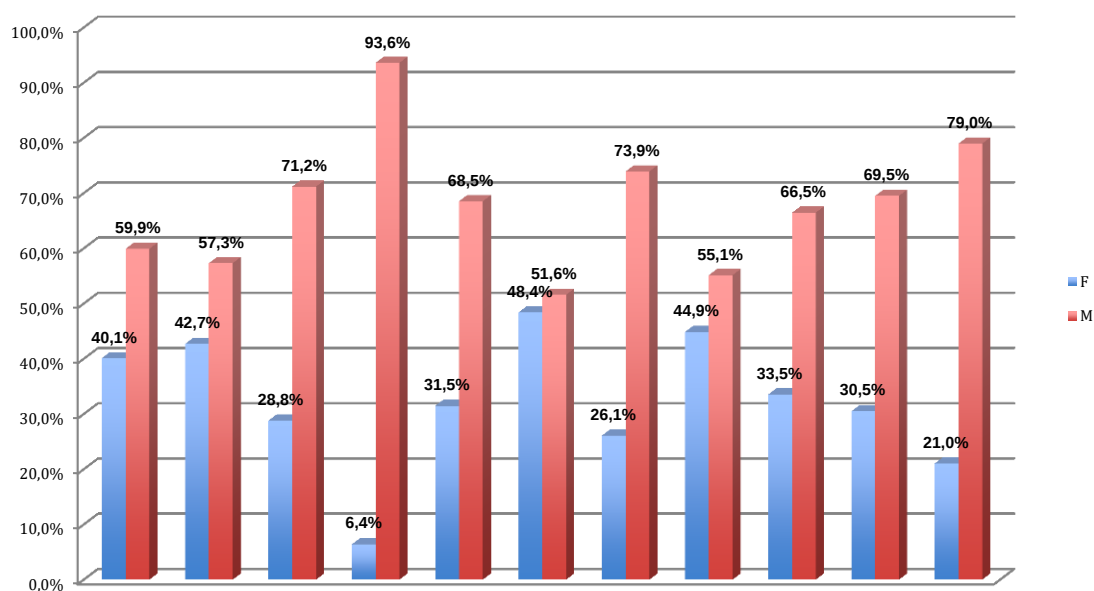
	Impiegato amministrativo e tecnico	Impiegato direttivo	Operaio generico	Operaio qualificato	Quadro	Totale
Abilità personali	72,8%	2,7%	9,7%	2,6%	12,2%	100,0%
Contabilità - finanza	60,8%	7,8%	12,0%	8,0%	11,3%	100,0%
Gestione aziendale - amministrazione	45,6%	8,1%	18,1%	13,8%	14,4%	100,0%
Impatto ambientale	36,8%	2,7%	9,3%	49,2%	2,0%	100,0%
Informatica	80,6%	1,5%	5,7%	9,2%	3,0%	100,0%
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	62,2%	10,2%	9,2%	16,6%	1,8%	100,0%
Lingue	65,9%	3,3%	6,9%	20,4%	3,5%	100,0%
Marketing vendite	76,3%	0,4%	3,7%	2,8%	16,7%	100,0%
Qualità	56,1%	4,6%	7,2%	24,1%	7,9%	100,0%
Sicurezza sul luogo di lavoro	59,4%	1,6%	19,1%	14,9%	5,0%	100,0%
Tecniche di produzione	50,8%	4,2%	13,4%	29,9%	1,7%	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

La **contabilità e finanza** è una telematica formativa anch'essa presente massicciamente nella formazione degli **impiegati amministrativi e tecnici** (80%) ed è anche comprensibile dato che siamo in un ambito in cui l'azienda può farsi progettare la formazione 'su misura' rispetto alle esigenze formative direttamente percepite in capo ai propri dipendenti e questa figura professionale in larga misura svolge compiti connessi alle competenze amministrativo contabili. Sono, infatti, molti di meno i quadri e gli operai coinvolti in formazione su quest'area tematica. Anche la **gestione aziendale-amministrazione** la si trova in percentuale maggiore fra gli impiegati tecnici e amministrativi (45% del totale delle ore erogate) e in concentrazione minore e quasi equamente distribuita, la si trova fra le altre figure professionali (in misura minore per gli impiegati direttivi). Al contrario, l'**impatto ambientale** sembra riguardare maggiormente gli operai qualificati (49%), seguiti dagli impiegati amministrativi e tecnici (circa 37%) rispetto agli altri lavoratori con qualifiche diverse, fra cui si distribuisce il rimanente 13% delle ore erogate su questa tematica. Le ore relative all'**informatica** sono destinate per l'80% agli impiegati tecnici e amministrativi; del rimanente 20% hanno beneficiato soprattutto gli operai (più i qualificati, 9% che i generici, 6% circa). Le ore di formazione su un'area tematica quale quella relativa al **lavoro d'ufficio e attività di segreteria** sono anch'esse prevalentemente fruite dagli impiegati tecnici e amministrativi (62%) e in misura estremamente inferiore gli operai qualificati (circa il 17%), gli impiegati direttivi (10%) e gli operai generici (9%). Le **lingue** corrispondono a una tematica formativa distribuita in maniera disomogenea, maggiormente concentrata fra gli impiegati tecnici e amministrativi (65%) e

con un valore di gran lunga inferiore fra gli operai qualificati (20%) e in questo incide certamente il fatto che per i primi competenze linguistiche sono richieste nel caso in cui siano impegnati in relazioni commerciali con l'estero e quindi nel marketing internazionale, per i secondi spesso l'uso di software e attrezzature legate ai processi produttivi, contatti con le case produttrici etc. richiedono l'uso della lingua straniera soprattutto con connotazione tecnica. L'area del **marketing e vendite** mostra valori molto concentrati, ancora una volta, in favore degli impegnati tecnici e amministrativi (76%) a cui seguono i quadri, ma con una quota pari a meno di un terzo (16,7%) e ancor meno ne hanno fruito gli operai (complessivamente poco più del 5% delle ore attuate). Lo stesso vale per la **qualità**, con il 56% per gli impiegati tecnici e amministrativi e il 24% per gli impiegati qualificati. Anche la **sicurezza sul luogo di lavoro** è massicciamente più presente fra gli impiegati amministrativi e tecnici (59%) e in seconda battuta fra gli operai, con valori un po' più elevati per i generici (19%) che per i qualificati (14%). Infine, anche l'area delle **tecniche di produzione** riproduce una distribuzione analoga, ampiamente a favore degli impiegati tecnici e amministrativi (51% circa) e della compagine degli operai qualificati (29%) con una parte minore destinata anche agli operai generici (13%). Se trattando questo livello di analisi si sede di esame dei dati per il Conto di Sistema abbiamo rilevato una certa persistenza di un basso livello di modernizzazione dell'impostazione manageriale e gestionale dell'azienda, a proposito della stessa analisi per il Conto Formazione sembra emergere un forte interesse da parte degli imprenditori orientato allo sviluppo di competenze e al soddisfacimento di bisogni formativi espressi o rilevati prevalentemente in capo alla componente impiegatizia (ancorché tecnica) dei propri dipendenti e solo in seconda battuta a quella operaia. Continuiamo a svolgere parallelamente a quanto abbiamo fatto per i dati relativi al Conto di Sistema, l'analisi anche con riferimento delle aree tematiche trattate nelle azioni formative al **genere** dei lavoratori coinvolti e alla loro **fascia d'età**. **In merito alla prima**

Figura 7 - Ore di formazione erogate per tematiche formative e genere (dei lavoratori coinvolti) - Conto Formazione - Anno 2014 (val. %)

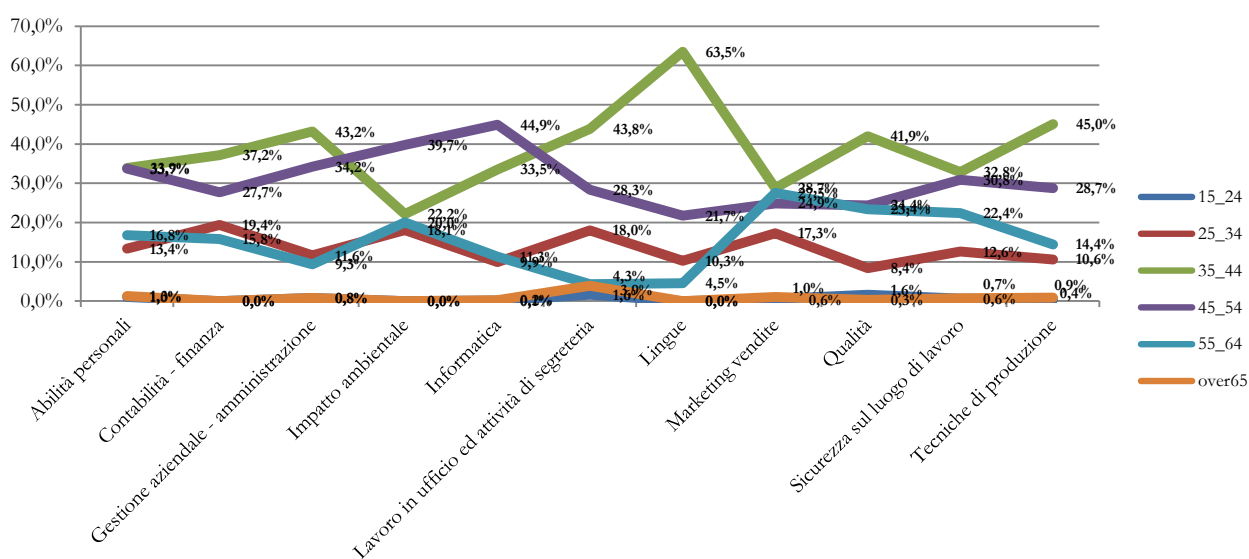


Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

variabile (**Figura 7**), anche nelle azioni formative legate al Conto Formazione la componente maschile si ripropone come preponderante rispetto a quella maschile e ciò che possiamo sottolineare è solo la presenza in alcuni casi di eventuali squilibri più forti della media che si registra in tutte le aree

tematiche. E' questo il caso, ad esempio, delle ore formative relative alla tematica dell'impatto ambientale, a proposito della quale vediamo che oltre il 90% dei fruitori è costituito da lavoratori maschi; dopo questo caso eclatante osserviamo che gli scari più forti si trovano nel caso delle tecniche di produzione (d'altro canto le operaie sono molto meno diffuse dei corrispondenti maschi), la gestione aziendale e amministrazione le lingue, l'informatica e la stessa sicurezza nei luoghi di lavoro. Rimane da sottolineare il fatto che in questa sede il grafico mostra differenze fra maschi e femmine più marcate e accentuate fra maschi e femmine di quanto non ne siano emerse a proposito delle ore erogate attraverso le azioni finanziate dal Conto di Sistema. In relazione alla seconda, ovvero la classe d'età dei

Figura 8 - Ore di formazione erogate per tematiche formative e classe di età (dei lavoratori coinvolti) - Conto Formazione - Anno 2014 (val. %)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

lavoratori raggiunti (**Fig.8**) ci permette di vedere che per ogni area tematica le fasce d'età che hanno valori più elevati sono sempre quelle che insieme coprono l'intervallo fra i 25 e i 54 anni. L'area tematica in cui i fruitori della formazione che vanno dai 25 ai 34 anni sono in netta maggioranza è quella delle lingue mentre quella dell'impatto ambientale registra il loro valore minimo. I 35-44enni sono più presenti nelle azioni dedicate all'area tematica dell'informatica mentre i meno giovani (55_64 anni) sono più presenti nell'area del marketing e vendite. Giovanissimi (15_24) e anziani (over 65) presentano valori bassissimi e quasi completamente con lo stesso andamento nel caso di tutte le aree tematiche (infatti, le relative linee del grafico sono praticamente quasi sovrapposte). La fig.10 ci mostra lo stesso tipo d'informazioni ma attraverso una rappresentazione grafica differente.

Tabella 4.6 Ore di formazione erogate per tematiche formative e tipologia contrattuale (dei lavoratori coinvolti) - Conto Formazione - Anno 2014 (val. %)

	Apprendisti	Cassa integrazione	Contr. a progetto	Contr. a tempo det.	Contr. a tempo indet.	Contr. di lav. Part-time	Contr. di lav. intermitt.	Contr. inserimento	Totale
Abilità personali	0,6%	6,7%	0,0%	1,6%	89,3%	1,3%	0,0%	0,5%	100,0%
Contabilità - finanza	0,7%	0,0%	0,0%	1,1%	98,2%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Gestione aziendale - amministrazione	1,3%	0,0%	0,0%	2,0%	96,3%	0,4%	0,0%	0,0%	100,0%
Impatto ambientale	0,0%	0,0%	0,0%	4,4%	93,2%	0,2%	0,0%	2,2%	100,0%
Informatica	0,4%	1,3%	0,5%	1,4%	95,2%	1,2%	0,2%	0,0%	100,0%
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,3%	0,0%	0,0%	1,5%	96,7%	1,5%	0,0%	0,0%	100,0%
Lingue	0,6%	0,0%	0,0%	2,4%	95,4%	1,5%	0,0%	0,0%	100,0%
Marketing vendite	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%	96,8%	0,5%	0,0%	0,0%	100,0%
Qualità	0,3%	0,0%	0,3%	2,4%	96,0%	1,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Sicurezza sul luogo di lavoro	0,3%	0,9%	0,0%	2,3%	95,4%	1,1%	0,0%	0,0%	100,0%
Tecniche di produzione	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	96,9%	0,7%	0,0%	0,0%	100,0%

Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Sulle quote percentuali di lavoratori e lavoratrici raggiunti e presi in considerazione secondo la tipologia contrattuale che regola il rapporto di lavoro, distinti per area tematica, emerge nettamente come la stragrande maggioranza abbia un contratto di lavoro a tempo indeterminato, quasi il 97% in media mentre una parte residuale ne abbia uno a tempo determinato. Ciò dimostra che le aziende investono sì sui propri lavoratori dipendenti ma su quelli stabili. Pertanto possiamo ritenere che la formazione continua, da questo punto di vista agisca più come strumento e leva di 'adattabilità' piuttosto che di 'occupabilità' dalla prospettiva del lavoratore che, anche se precario, potrebbe essere beneficiario della formazione che gli serva per acquisire e/o potenziare competenze che potrà spendere nel passaggio (per il nostro contesto regionale purtroppo se non utopico, molto difficoltoso) da un lavoro ad un altro. Come ci mostra la tabella che segue (Tab. 4.7), nel caso del Conto di Sistema le cose stanno un po' diversamente. Infatti, si può notare che sebbene i lavoratori a tempo indeterminato siano in netta e abbondante maggioranza, ma con valori più bassi rispetto a quelli del Conto Formazione, accanto ad essi coloro che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato sono coinvolti percentuali

Tabella 4.7 Ore di formazione erogate per tematiche formative e tipologia contrattuale (dei lavoratori coinvolti) - Conto Sistema - Anno 2014 (val. %)

	Apprendisti	Cassa integrazione	Contr. a progetto	Contr. a tempo det.	Contr. a tempo indet.	Contr. di lav. Part-time	Contr. di lav. intermitt.	Contr. inserimento	Mobilità	Totale
Abilità personali	0,7%	0,2%	0,0%	11,0%	82,2%	4,7%	0,2%	1,0%	0,0%	100%
Contabilità - finanza	3,5%	0,0%	0,0%	3,7%	68,0%	24,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Gestione az. - amministrazione	0,7%	0,0%	0,1%	8,7%	84,4%	4,9%	1,2%	0,0%	0,0%	100%
Impatto ambientale	0,6%	0,0%	0,0%	21,4%	72,3%	5,0%	0,6%	0,0%	0,0%	100%
Informatica	1,5%	0,0%	0,0%	19,0%	73,3%	6,2%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Lingue	1,0%	0,0%	0,0%	20,7%	72,3%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Marketing vendite	1,3%	0,0%	0,0%	21,0%	68,6%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Qualità	0,6%	0,2%	0,1%	14,3%	77,2%	6,6%	0,8%	0,1%	0,0%	100%
Sicurezza sul luogo di lavoro	0,6%	0,1%	0,0%	17,5%	77,2%	4,4%	0,1%	0,2%	0,0%	100%
Tecniche di produzione	0,4%	0,0%	0,0%	22,3%	65,4%	3,2%	0,0%	0,0%	8,8%	100%

più elevate rispetto al Conto Formazione e poi quicompaiono anche i lavoratori con contratto a tempop parziale che in alcune aree tematiche registrano valori di una certa consistenza (ad esempio nella contabilità e finanza il 24,8%). Troviamo anche i lavoratori in mobilità, ma per effetto di specifici bandi emessi dal Fondo, dedicati esclusivamente alla formazione di queste compagini, in un’ottica di formazione continua come leva di politica attiva del alvoro, in funzione della ricollocazione dei medesimi lavoratori in altre occupazioni. Riportando, infine, l’attenzione sulle tematiche formative affrontate nelle azioni attuate, ci sembra utile riepilogare quanto abbiamo visto in precedenza in relazione alla diversa loro presenza e peso nei percorsi formativi attuati. Come ci mostrano le due tabelle seguenti (**Tabb. 4.8 a e b**) vi sono casi in cui la stessa area tematica è presente in misura e con un peso differente sul totale delle ore di formazione erogate, a seconda che si tratti di azioni legate al Conto Formazione o al Conto di Sistema, e che si tratti di destinatari maschi o femmine.

Tabella 4.8 a e b Confronto ore erogate per aree tematiche fra Conto Formazione e Conto di Sistema - Utenti maschi e femmine (v.%) sul totale delle ore erogate - Sicilia 2014

CF M	Aree Tematiche	CS M	CF F	Aree Tematiche	CS F
59,9%	Abilità personali	36,0%	40,1%	Abilità personali	64,0%
57,3%	Contabilità - finanza	46,4%	42,7%	Contabilità - finanza	53,6%
71,2%	Gestione aziendale - amministrazione	65,3%	28,8%	Gestione aziendale - amministrazione	34,7%
93,6%	Impatto ambientale	67,6%	6,4%	Impatto ambientale	32,4%
68,5%	Informatica	56,7%	31,5%	Informatica	43,3%
73,9%	Lingue	63,1%	26,1%	Lingue	36,9%
55,1%	Marketing vendite	63,6%	44,9%	Marketing vendite	36,4%
66,5%	Qualità	65,6%	33,5%	Qualità	34,4%
69,5%	Sicurezza sul luogo di lavoro	67,7%	30,5%	Sicurezza sul luogo di lavoro	32,3%
79,0%	Tecniche di produzione	60,1%	21,0%	Tecniche di produzione	39,9%

Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

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

I dati quantitativi presentati e le informazioni dedotte nel paragrafo precedente e anche nei capitoli precedenti, trovano qui una sorta di sintesi/confronto al fine di formulare alcune considerazioni utili a individuare e definire la rilevanza dei fabbisogni formativi che sono entrati nel sistema della formazione continua finanziata da Fondimpresa (in Sicilia, con riferimento al 2014) e che hanno trovato risposta attraverso le azioni attuate. La traccia che ci permette di giungere al risultato è costituita dalla ricerca di una ‘linea di coerenza’ fra i bisogni intercettati e le esigenze strategiche delle imprese nel ricercare la via verso lo sviluppo competitivo e la ‘resilienza’ in campo produttivo, così come dalla congruenza dei bisogni intercettati e della formazione attuata verso le necessità di occupabilità e stabilità occupazionale dei lavoratori e delle lavoratrici. Non è cosa semplice in quanto, come emerge dall’analisi svolta nel capitolo 3 del nostro lavoro, in Sicilia non esiste molto in termini di elaborazioni ufficiali su orientamenti e previsioni per il mondo produttivo regionale verso direttrici di sviluppo e crescita, in termini settoriali o di specializzazioni e acquisizione di *skill* vincenti. Infatti, anche l’esame di tutte le misure finanziarie e i provvedimenti normativi che le assegnano, mostra che queste generalmente prospettano riedizioni degli stessi pacchetti formativi da un anno all’altro. Viene, quindi, da chiedersi se questo accada per mantenere il più possibile costante il rapporto finanziamento-soggetti attuatori destinatari o perché dietro a tutto ciò (ipotesi plausibile quanto la precedente) non esiste un aggancio

significativo con linee d'indirizzo strategico sull'economia regionale, o perché le stesse linee d'indirizzo strategico non sono formulate e non fanno parte di una visione e prospettiva di sviluppo condivisa o quanto meno formulata a livello di istituzioni e di dialogo sociale (fra le parti). Oppure, in aggiunta a quanto detto prima, non esistono adeguate e sostanziose analisi dei bisogni di aziende e lavoratori che incrocino anche le vocazioni e le esigenze di sviluppo infrastrutturale dei territori e dei settori o delle filiere produttive. Basti ricordare, qui, il riferimento ai distretti produttivi fatto nel capitolo 2, come possibile realtà di punta (esistente ma non sviluppata in tutte le sue potenzialità verso indirizzi di sviluppo) che potrebbe fare da riferimento in Sicilia anche a indirizzi utili per orientare la formazione professionale continua. Anche osservando i Piani Operativi e gli avvisi che la Regione ha nel tempo emanato sulla formazione, non si riscontra mai un ancoraggio delle risorse e dei criteri di distribuzione a obiettivi di sviluppo, si torva soltanto il riferimento a categorie di soggetti (i giovani, le donne, i disabili) e fra questi in ogni caso i lavoratori occupati sono i più trascurati se non a volte addirittura assenti dalle platee di beneficiari. Riportiamo qui, a titolo di esempio, uno degli obiettivi del PO FSE Sicilia: *“saranno sostenuti i miglioramenti continui nell'istruzione e nella formazione. Saranno promossi livelli più elevati di qualifica, un più ampio accesso alle opportunità di apprendimento, corsi e formazione specializzata più inerenti al mercato del lavoro e indirizzati alle necessità dell'economia locale. Sarà raggiunta una riduzione significativa del numero di giovani che abbandonano precocemente gli studi senza una qualifica. L'apprendimento permanente come mezzo per migliorare le proprie opportunità di carriera sarà promosso presso la popolazione dell'isola: più del 30 % dei finanziamenti disponibili è stato destinato a quest'area”*.

In ogni caso, per il ragionamento che stiamo sviluppando, è significativo il riferimento ai settori produttivi e ai tipi e livelli di competenze per focalizzare elementi di rilevanza di quanto è stato attuato complessivamente come formazione continua. I dati di scenario dell'economia siciliana per il 2015 mostrano segnali di miglioramento (vedi il capitolo 2) che non riprendiamo qui, se non per ricordare che alcuni settori produttivi sembrano, con il loro andamento, confermare che potrebbero essere il luogo di un avvio di ripresa economica, a patto che pur in presenza di 'dati positivi' si avvii innovazione e modernizzazione delle strutture produttive. Quanto di ciò che è stato attuato dalla formazione attuata sembra andare in questa direzione? Commentando i dati sulle ore di formazione erogate nella regione per tematica formativa via via in relazione al settore delle aziende raggiunte, alle qualifiche professionali dei lavoratori coinvolti e così via, abbiamo evidenziato che nel manifatturiero, nei trasporti e nelle attività di magazzinaggio noleggio e informatica sono stati coperti in maggior misura (tra azioni afferenti al Conto di Sistema e azioni afferenti al Conto Formazione) in grossa parte i bisogni formativi di aziende e lavoratori. Sebbene, come dicevamo prima, non vi sia molto come documenti e studi che forniscano indicazioni di prospettiva sulle migliori traiettorie che potrebbero seguire le imprese (non tutte e non in tutti i territori e settori) della Sicilia per riattivare alcuni motori per uno sviluppo che sia anche sostenibile e legato alle vocazioni territoriali, i dati e le analisi che l'UNIONCAMERE mette a disposizione per la Sicilia (grazie al Sistema informativo Excelsior, che rileva i fabbisogni professionali e formativi delle imprese) evidenziano una previsione d'incremento delle assunzioni per il 2016 nei **servizi avanzati di supporto alle imprese** e nei **servizi dei media e della comunicazione** e tra le 20 professioni *“high skill”* (cioè quelle dirigenziali, specialistiche e tecniche) che presentano i più elevati tassi di crescita prevista, molte appartengono all'ambito delle professioni digitali (tecnici gestori di reti e di sistemi telematici +82% rispetto al 2015, progettisti e amministratori di sistemi +42%, tecnici web +41%), delle professioni 'green' (tecnici dell'esercizio di reti idriche ed energetiche +51% rispetto al 2015, tecnici fisici e geologici +50%, tecnici del controllo e della bonifica ambientale +32%), alle professioni culturali e creative (tra cui gli operatori della filiera audiovisiva e cinematografica +30% rispetto all'anno scorso) e delle professioni legate al monitoraggio avanzato dei processi manifatturieri (tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi +109%, tra cui

sono compresi ad esempio gli analisti dei processi di produzione industriale e i tecnici dell'organizzazione e della valutazione del lavoro). Rispetto a queste previsioni ciò che abbiamo rilevato dai nostri dati è parzialmente coerente, soprattutto rispetto alle professioni legate al settore manifatturiero, con riferimento all'area delle tecniche dei processi produttivi. Ci sembra di potere dire, infatti, che parte della formazione attuata grazie a Fondimpresa è **coerente** con quanto le imprese stesse (che sono anche quelle che formano i campioni intervistati da cui provengono dati e informazioni diffusi anche dal sistema Excelsior oltre che da altri) rispetto all'area dello **sviluppo dei processi produttivi**, che riguarda peraltro operai qualificati e impiegati tecnici. Meno coerente sembra essere rispetto all'area dell'innovazione organizzativa, intendendo comprese in quest'ambito l'apertura a nuove forme di organizzazione aziendale interna e l'apertura a nuovi mercati esteri o all'inserimento in reti d'impresa. La stessa Unioncamere, ad esempio, evidenzia che nell'ultimo anno la propensione a dirigersi verso i mercati esteri delle aziende siciliane si è ridotta. Riferendoci soltanto alle professioni richieste dalle imprese della regione, sono sei le figure su cui si concentra la gran parte (il 67%) delle assunzioni programmate: le professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione (cuochi, camerieri, baristi e professioni simili), seguite dalle professioni qualificate nelle attività commerciali (commessi e personale di vendita con esperienza e abilità anche linguistiche) e dalle professioni non qualificate nel commercio e nei servizi. Tra queste tre professioni le imprese regionali segnalano problemi di reperimento superiori alla media solo per le professioni commerciali qualificate (14%). Per quanto riguarda le "competenze trasversali", quelle che le imprese siciliane considerano più importanti sono la capacità comunicativa e la flessibilità e adattamento, indicate come "molto importanti" per oltre la metà delle assunzioni programmate. (*Bollettino Excelsior 2016 – Sicilia, Unioncamere*) Potremmo fare anche riferimento anche alle previsioni di assunzione da parte delle aziende, in Sicilia, distinguendo per settore e livelli di *skill* richieste, ma ci sembra che questo abbia più a che vedere con la formazione iniziale che non con quella continua, sebbene va detto che in un sistema di politiche attive del lavoro di qualità e in cui funzionino i centri per il lavoro soprattutto per mettere in relazione domanda e offerta, la formazione fruita dai lavoratori occupati potrebbe entrare nel circolo come risorsa nel caso (purtroppo non infrequente) di perdita del lavoro e di ricerca di nuova occupazione da parte dei lavoratori. Abbiamo, infine, utilizzato la metodologia del *focus group* come strumento di analisi nell'ottica di un approccio qualitativo-consultivo che ci ha permesso di raccogliere opinioni, orientamenti e visioni proprio sul grado di coerenza o meno della formazione attuata e finanziata dal Fondo in Sicilia rispetto a un'idea di sviluppo, a sentori di ripresa e a opportunità/vincoli della formazione continua bilaterale stessa rispetto ai soggetti che fanno parte del suo sistema. Non esponiamo qui i tratti generali della metodologia ma, accennando alle caratteristiche del gruppo attivato, esponiamo per linee essenziali quanto emerso.

Il gruppo di lavoro era costituito da 12 persone (oltre lo staff di conduzione) sebbene gli invitati fossero in numero superiore (non di molto). Avevamo preventivamente inviato a ciascuno delle schede contenenti gli obiettivi del focus, alcuni dati di prima elaborazione relativi al lavoro in corso di svolgimento, che fungessero da base di riflessione per ciascuno di essi. Alla sessione di lavoro hanno partecipato: tre parti sociali (CGIL, UIL e Confindustria) sette referenti di agenzie formative e un referente aziendale. Per la gran parte degli intervenuti si è trattato di operatori che da molto tempo, ormai, sono componenti dei comitati paritetici o sono stati componenti di comitati di pilotaggio dei piani, che nel corso degli anni si sono formati e hanno svolto il loro ruolo di verifica e controllo dell'attuazione rispetto a quanto progettato. Come abbiamo evidenziato anche nel report dello scorso anno, la presenza attiva di Fondimpresa in Sicilia da quasi dieci anni, fa sì che anche fra le organizzazioni i rispettivi referenti, vi sia un'abitudine a lavorare insieme e a dialogare sulle problematiche della formazione continua e della bilateralità, cosa che per il gruppo è stata una risorsa.

L'OBR Sicilia (che è stata scelta come sede di svolgimento del focus) attraverso le operatrici che hanno collaborato molto fattivamente, ha tenuto i contatti con i partecipanti sin dall'invio della prima e-mail di presentazione e d'invito del *focus group*, contattando anche personalmente i soggetti invitati. All'interno del gruppo di conduzione, ci si è divisi i compiti alternandoci tra i vari momenti (presentazione, apertura e contestualizzazione, esposizione delle informazioni di base, proposta degli stimoli alla discussione, rilanci etc.). Nella fase di svolgimento del *focus group*, dunque, abbiamo cercato di attenerci ai canoni metodologici secondo cui chi conduce ha il compito di introdurre il tema dell'indagine con i partecipanti al focus, di guidare e pilotare gli intervenuti verso gli argomenti che più interessano in funzione degli obiettivi di ricerca dichiarati, seguendo la tecnica dello stimolo-risposta, sulla base di una griglia di "domande stimolo" (nel nostro caso quelle che avevamo definito in fase di progettazione), introducendo l'incontro e invitando i partecipanti ad esprimersi e confrontarsi, curando di non lasciare molto spazio alle divagazioni, facendo sì che i partecipanti non eludessero o fraintendessero il significato delle domande. Il lavoro del gruppo si è protratto per circa tre ore, vissute e utilizzate con efficacia e senza alcun segno d'insofferenza o di sovrabbondanza. Come per l'anno scorso, anche quest'anno tutti i partecipanti si sono dichiarati disponibili ad essere coinvolti in future occasioni di riflessione, ritenute utili e stimolanti per il lavoro di ciascuno in questo campo, terreno di confronto attraverso cui accrescere la consapevolezza del ruolo di ciascuno.

La fase successiva all'attuazione del *focus group* è stata dedicata alla trascrizione della registrazione della discussione effettuata (autorizzata dai partecipanti), alla sua elaborazione in relazione alle aree tematiche e alle categorie di questioni affrontate e alla sua analisi. Gli **obiettivi** che sono stati presentati al gruppo e dai quali ha preso avvio la discussione erano così formulati:

- Enuclerare e contestualizzare i bisogni formativi delle aziende beneficiarie, intercettati da Fondimpresa, rispetto alle dinamiche del contesto economico e produttivo regionale;
- Valutare in che misura il lavoro sui bisogni formativi espressi influisce sulla produzione di un'offerta formativa che aiuti le imprese a: migliorare efficacia ed efficienza delle performance; cogliere le sfide della crisi, in termini di competitività; sostenere i lavoratori nel rafforzamento della loro occupabilità;
- Esplorare l'area dei bisogni formativi 'inespressi' delle imprese, riconducibili a loro ipotetici terreni di sviluppo (organizzativo, di processo etc.)
- Ipotizzare possibili linee di orientamento strategico del Fondo utili a ridurre l'area dei bisogni 'inespressi' delle aziende;
- Esaminare la relazione fra gli spazi occupati da Fondimpresa e quelli occupati dalla formazione continua in ambito regionale.

Risultati del Focus Group

Su quanto è emerso a proposito della formazione attuata, delle aziende raggiunte, dei settori di riferimento, della platea di beneficiari coinvolti, i referenti delle società formative si sono espressi evidenziando che i dati, nelle linee generali, rispecchiano le caratteristiche del tessuto produttivo siciliano, facendo emergere, ad esempio, il peso della provincia di Catania con la sua ancora prevalente vocazione industriale e imprenditoriale privata, o caratteristiche peculiari di altri territori. Da ciò la

considerazione che ‘si fa più formazione dove ci sono più imprese’. Rispetto al ruolo delle agenzie formative nel creare le condizioni che agevolino un risultato di **coerenza fra la formazione progettata e attuata e i più rilevanti bisogni formativi di aziende e lavoratori**, è emerso che le agenzie formative sono spesso guidate dagli avvisi e quindi devono rispettare i ‘paletti’ fissati nei bandi (ad es. il 90% delle aziende partecipanti al piano deve essere rappresentato da piccole e medie imprese). Ciò vale a spiegare la preminente attenzione delle società formative alle fasce d’età, all’appartenenza di genere dei lavoratori, ad altre caratteristiche delle platee raggiunte ma soprattutto l’attenzione verso le imprese di più piccole dimensioni, trascurando quelle più grandi. Sulla **rilevanza dei bisogni formativi** intercettati da Fondimpresa, la discussione svolta ha evidenziato alcuni elementi. Si è partiti dalla considerazione che l’elevato grado di dispersione del sistema economico locale non aiuta né le imprese né le agenzie formative a lavorare sul terreno dello sviluppo produttivo e organizzativo come prospettiva cui indirizzare la formazione, partendo da un’analisi dei bisogni puntuale, pur se il Conto di Sistema cerca di andare in tale direzione e le agenzie formative, cercando di mettere a valore quanto viene richiesto da certi avvisi, tentano di creare **opportunità d’integrazione** anche partendo dalla progettazione di attività interaziendali. A proposito della valutazione sulla ricaduta nel contesto economico (il contesto di riferimento) delle attività formative svolte attraverso Fondimpresa è stato sottolineato che le azioni fruite dalle aziende grazie al Conto Formazione rispondono a una loro scelta che parte da una percezione abbastanza consapevole di taluni bisogni formativi, cosa che risulta molto più ‘mediata’ nel caso delle azioni legate a piani formativi finanziati con il Conto di Sistema che, di contro, ha come suo obiettivo proprio quello di incidere sul contesto di riferimento, di entrare nelle dinamiche territoriali (vedi la logica dei Piani Territoriali che possono entrare nelle dinamiche di sviluppo e di prospettiva delle aziende e del tessuto produttivo). Rispetto alla coerenza delle azioni formative attuate con riferimento **ai bisogni percepiti ed espressi dalle imprese**, dalla discussione del gruppo è emerso che in larga misura Fondimpresa riesce a fornire a imprese e lavoratori un sostegno sul piano dello sviluppo di competenze che soddisfa le loro attese e necessità. Nel corso della discussione, però, è emerso anche che spesso per le stesse agenzie formative è **difficile fare incontrare e coincidere domanda e offerta di formazione continua**. Si è anche detto di come nella filiera vi sia ancora un ‘anello debole’ rappresentato dall’analisi dei bisogni, che andrebbe curata meglio e di più. Spostandosi dal terreno della relazione bisogni espressi – risultati ottenuti, il gruppo ha posto l’accento sulla capacità/opportunità di raggiungere un determinato tipo di aziende: quelle di più grandi dimensioni. Il quesito che si è posto alla discussione è stato: cosa può fare Fondimpresa per agevolare e sostenere l’avvicinamento delle grandi aziende presenti in Sicilia, può promuovere delle vere e proprie **‘politiche di adesione’**? E’ stato posto il problema concernente il fatto che le agenzie formative dialogano con le aziende del territorio prevalentemente piccolissime e piccole, mentre occorrerebbe aprire migliori interlocuzioni con tante grandi aziende siciliane che **non aderiscono** al Fondo. Ciò, si è detto, per tali aziende è frutto di scelte complesse di politica aziendale e non rientra nelle possibilità (nella forza) di agenzie formative, per quanto solide possano essere, indirizzare la scelta sul Fondo a cui aderire. Si tratta di scelte politiche che vanno gestite ai relativi tavoli nazionali, con il coinvolgimento delle parti sociali. In questo senso è stato sollecitato il possibile ruolo di Confindustria, che essendo un player in tutti i settori, non soltanto in quello manifatturiero, potrebbe direttamente agevolare e sollecitare l’adesione al Fondo. Anche il mutato scenario politico-istituzionale siciliano ha generato risvolti per le società di formazione che fino a poco tempo fa trovavano i Fondi non convenienti rispetto alla formazione a finanziamento pubblico; adesso che il panorama è completamente cambiato è aumentata l’attrattiva dei fondi interprofessionali. Anche per questo sarebbe qualcosa di molto importante far sì che le grandi aziende presenti nel territorio regionale attuassero con Fondimpresa la formazione di cui necessitano. Si consideri che quasi sempre tali aziende sono autonome nella progettazione e gestione della formazione, per cui è cruciale elaborare delle **politiche d’impatto**, nuove

strategie che avvicinino queste aziende a Fondimpresa e, si è detto, in questo il ruolo di Confindustria può essere rilevante, molto più di quello delle altre parti sociali presenti nella compagine del Fondo. Come **suggerimento**, è stato detto che occorrerebbe pensare a un sistema operativo del Fondo che sia anche più concorrenziale rispetto ad altri fondi, attraendo maggiormente le grandi aziende. E' stato riconosciuto dal gruppo anche che a questi livelli ci si sposta su un piano di ragionamento politico piuttosto che gestionale, ma nella percezione dei referenti delle agenzie formative questo è un elemento che potrebbe **accrescere l'utilità e la coerenza tra la formazione continua** che Fondimpresa finanzia e le stesse opportunità e prospettive di sviluppo di parti del territorio siciliano. Con riferimento specifico al tema dei **bisogni formativi delle aziende** (e dei lavoratori), è stato sottolineato il fatto che sono ancora tanti i **bisogni espressi** dalle aziende che le società di formazione (e le aziende stesse) non riescono a soddisfare, in quanto i bandi non permettono di erogare ore a sufficienza rispetto a quanto viene richiesto. I bisogni espressi, a quanto si è detto, divengono tali e derivano dal fatto che un'azienda ha dei programmi di attività, verifica delle lacune da colmare e ricorre alla formazione perché comprende che da essa avrà un ritorno per colmare le deficienze rilevate. Se l'azienda non riesce a riconoscere le lacune, vuol dire che vi è una carenza nella gestione e nella lettura manageriale dell'azienda stessa. Allora, si pone semmai il problema di **sostituire o supportare le capacità manageriali dell'azienda** ovvero cambiare il modello imprenditoriale. Ma questo non lo si può fare con gli strumenti di cui dispongono le società formative, perché si rivolgono ai lavoratori dipendenti e non ai manager e poi perché significherebbe entrare nel cuore delle strategie dell'impresa, cosa che solo un consulente direzionale riesce a fare (e neppure in tutti i casi) giacché il presupposto è che le aziende accettino di rimettersi in discussione. Di là da questo 'limite' appena descritto, il gruppo si è trovato d'accordo sul fatto che Fondimpresa stia facendo qualcosa di utile in questo senso, attraverso i modelli dei piani di competitività. Infatti, quando si 'costringe' l'impresa a individuare all'interno di questi piani alcuni progetti di miglioramento aziendale per i quali la formazione è funzionale, si spinge l'azienda stessa a ragionare su una dimensione di **piano di miglioramento**, cosa che in genere non viene fatta perché le aziende sono abituate al miglioramento incrementale e non a costruire percorsi di miglioramento che cambiano l'azienda nel tempo. In questa ottica, la formazione tende a non intervenire nella vita aziendale come un fatto meramente episodico ma s'inserisce come un pezzo di un progetto che è già dell'azienda, attivata grazie ad altre forme d'intervento quale ad esempio l'analisi organizzativa e affiancandosi ad esse, diventandone complementare. Il problema, però, è che **la formazione che si può destinare a questi progetti è di misura assolutamente esigua e insufficiente**. Da questo 'segmento' di riflessione del gruppo è, dunque, emerso un interrogativo o meglio un nodo problematico: la formazione continua può entrare nelle scelte gestionali di un'azienda o no? Potrebbe esserci un'azienda, o più, in crisi che se ricorresse all'aggiornamento su una particolare tecnica produttiva o sull'e-commerce etc., potrebbe migliorare la sua condizione e avviarsi ad uscire dallo stato di crisi: è questo il ruolo della formazione continua? E' stato riconosciuto che in buona sostanza lo è e che la formazione deve servire a questo; ma nello stesso tempo è stato posto l'accento sul fatto che purtroppo l'80% del lavoro che svolge un'agenzia formativa è quello di rispondere ai requisiti posti dai bandi ed è stato fatto riferimento al bando "competitività", che prevede degli ambiti sui quali le aziende devono individuare il proprio gap formativo. Ciò determina il fatto che quando le agenzie formative incontrano le aziende, l'analisi che viene fatta è orientata a queste 6 aree tematiche, non si fa un'analisi a tutto campo dei bisogni formativi e questo, si è detto, rappresenta un filtro rispetto a quanto l'azienda potrebbe esprimere. In secondo luogo rappresenta un problema il fatto che si passano erogare al massimo 30 ore e quindi nel progetto si riesce a intervenire forse per un decimo di quello che servirebbe. Allora, da un lato tutto ciò rappresenta dei passi avanti che si stanno facendo, quasi costretti dal fatto che Fondimpresa ha puntato alto e in fondo le agenzie formative sono state avvicinate di più alle aziende, ma da un altro lato esiste il problema del limite posto alla possibilità di

soddisfare con la formazione erogabile il gap di competenze individuato. E' stato salutato come un buon cambiamento il fatto che Fondimpresa abbia inserito anche la possibilità di lavorare sulle aree tecnico-professionali, cosa che prima non era possibile, ed era stato uno dei suggerimenti emersi nel focus group dell'anno scorso.

A partire da questo primo blocco di riflessione e confronto, i partecipanti al focus sono stati invitati a esprimersi a partire da un'idea di sviluppo, considerando che questa spesso è presente nei (o sottostante ai) loro ragionamenti ma non sempre lo è nelle istituzioni locali, che dovrebbero perseguirne una. In questi termini si è riflettuto su quale ruolo può giocare la formazione interprofessionale a supporto dei lavoratori e delle imprese, e quale il ruolo di Fondimpresa e della formazione riguardo ad alcune specifiche situazioni della Sicilia. Ad esempio, rispetto alle prospettive delle aree di crisi complessa, agli effetti più ampi della crisi che ha costretto molte aziende in questi ultimi anni a chiudere battenti. Si è evidenziato che da parte delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, quello della formazione continua, della formazione degli adulti e in particolare quella interprofessionale e di Fondimpresa, è considerato un ruolo centrale a sostegno dello sviluppo ma soprattutto in Sicilia (per la storia della formazione professionale) si sconta purtroppo il retaggio di un'accezione negativa della formazione e dell'idea socialmente diffusa che se ne ha. Anche in questo dibattito è stata richiamata la completa destrutturazione del settore con conseguenze dannose sia per gli utenti sia per gli operatori del settore, che in gran parte hanno perduto il proprio lavoro. Data questa situazione, in Sicilia non viene garantito il diritto alla formazione ai cittadini che ne dovrebbero beneficiare; in un'idea di sviluppo quale quella sostenuta da queste parti sociali la formazione ha un ruolo importante, a patto che si superino le negatività che si sono consolidate, anche nell'opinione pubblica, sul settore. Occorre, ad esempio, incrementarne la promozione; operare perché il ruolo di Confindustria diventi più incisivo nei confronti delle aziende aderenti. Le Organizzazioni Sindacali, che spesso dialogano con i lavoratori, potrebbero a loro volta contribuire a far superare quella sorta di scetticismo che a volte essi hanno rispetto alla qualità, alla opportunità, all'utilità e all'efficacia della formazione interprofessionale, trasferendovi parametri di giudizio che si sono consolidati nel campo della precedentemente citata formazione professionale a finanziamento pubblico. Questo può essere un ostacolo al lavoro di convincimento e sensibilizzazione fra i lavoratori sul valore della formazione continua, che invece sposta il piano sul versante quasi dell'obbligo a partecipare, perché lo impone l'azienda, ma non per convinta percezione di un bisogno professionale da colmare con la formazione. Un rafforzamento del potenziale della formazione continua come strumento coerente di soddisfazione dei bisogni di crescita e qualificazione di imprese e lavoratori induce a recuperare, soprattutto sul piano culturale, il ruolo delle OO.SS. e quello di Confindustria. E su questo i referenti che erano presenti si sono dichiarati totalmente disponibili a fare di questo oggetto di ulteriore dialogo con i lavoratori, in apposite assemblee, anche per diffondere le buone prassi come quelle di Fondimpresa. In aggiunta a questo, però, è stato sottolineato quanto sia necessario aprire un rapporto con l'Assessorato regionale alla formazione, come è stato fatto in altre regioni (es. la Puglia), per procedere sul piano della **certificazione delle competenze acquisite** tramite la formazione continua. Questa sarebbe un'opportunità che **fornirebbe ai lavoratori formati una marcia in più sul piano del rafforzamento dell'occupabilità**, replicando una buona prassi regionale. Si tratta del tema del libretto formativo del lavoratore, attraverso cui dare riconoscimento e validità legale alle competenze acquisite dai lavoratori formati tramite i fondi interprofessionali. Non solo in Puglia ma anche in Trentino (regione Pilota) è stata sperimentata una collaborazione di Fondimpresa (ma anche con altri fondi) con l'istituzione regionale, creando al libretto formativo per il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso i corsi di formazione continua bilaterale. Ciò rappresenta un autentico arricchimento del lavoratore che ne beneficia direttamente, potendo spendere le proprie competenze non solo all'interno

dell'azienda ma nel complesso del mercato del lavoro. Il contributo importante che può avere la Regione su questo piano è di legiferare, producendo norme che ratifichino un sistema Fondimpresa all'interno della realtà regionale. Attualmente, poi, si sta delineando un ruolo sempre più incisivo del governo attraverso l'agenzia ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro) rispetto alla gestione dei Fondi (cosa che era già prefigurata nel *Jobs Act*, nel decreto n. 150) per cui il governo sembra entrare a gamba tesa nella gestione diretta dei fondi, cosa che porterà di certo a dei cambiamenti e se può avere dei risvolti positivi, non dovrà accadere che le Parti Sociali perdano il loro ruolo di attori protagonisti in questo ambito. Rispetto alle aree di crisi, in favore delle quali esiste un recente avviso di Fondimpresa che destina dei fondi alla formazione in favore dei lavoratori appartenenti alle 'aree di crisi complessa', è stato ribadito che in Sicilia sono due: Termini Imerese e Gela, con circa 100 lavoratori coinvolti (più a Gela che a Termini Imerese). Questi fondi sarebbero un'importante risorsa utile non solo ai lavoratori che potrebbero essere coinvolti ma anche per il recupero culturale in favore della formazione continua. Nella discussione del gruppo è stato sostenuto, a proposito delle aree di crisi, che occorrerebbe che al tavolo intervenisse anche Fondimpresa (non le agenzie di formazione), che con i suoi soci mettesse in gioco delle risorse dedicate, pur riconoscendo che si tratta di scelte politiche ben precise. Continuando, poi, sulla raggiungibilità di target specifici, è stato evidenziato che riguardo alle attività destinate ai lavoratori in cassa integrazione o in mobilità, si è riscontrata una grande difficoltà di accesso da parte delle agenzie formative alle informazioni sui lavoratori coinvolgibili. Per questa ragione, il suggerimento che è emerso è quello di rendere pubblici gli elenchi, e allora si potrà pensare di dare maggiori opportunità a questi lavoratori. Anche su questo piano è stato chiamato in causa il Fondo che, si è detto, può avere un ruolo importante nel rapporto con la regione siciliana: da un lato mettendo le risorse finanziarie ma ottenendo, dall'altro, la pubblicità di accesso ai dati. Parlando di modello di sviluppo e di una necessità di 'visione' in merito, è emerso anche che l'istruzione regionale (e a volte anche le istituzioni locali) non sembra averne, né averne elaborato, una; così si è ragionato su quale ruolo abbia il soggetto pubblico. E' emerso che questo appare come quasi nullo. In primo luogo perché non c'è concorrenza, in secondo luogo perché non vengono individuati profili maggiormente richiesti, non c'è una politica di sviluppo della Regione. Se questa investisse su una determinata area geografica, su un determinato input d'innovazione, su un determinato settore, se ci fosse una direzione ben precisa dello sviluppo, sarebbe molto più semplice per le società di formazione suggerire alle aziende che vale la pena investire su un determinato filone e proporre della formazione in funzione di tale direzione di sviluppo. Tutto ciò però non avviene creando difficoltà mentre è da tutti condiviso il fatto che un ruolo del soggetto pubblico dovrebbe essere certamente più forte e qualificato. In conclusione, il confronto è transitato sul fatto che vi sono tematiche su cui occorrerebbe ragionare di più e sono quelle legate all'organizzazione e ai processi, al rapporto con il territorio, i distretti, le reti. Occorrerebbe insistere ulteriormente per capire quali siano, su questo piano, gli elementi di debolezza del sistema delle imprese siciliane. Interventi di formazione su questi temi richiederebbero e solleciterebbero un mutamento anche nel modo di lavorare delle agenzie formative, giacché questo genere d'interventi richiederebbe approcci un po' diversi, che privilegino un uso della consulenza/formazione, dato che in molti casi ciò di cui si ha bisogno non è solo e non tanto la formazione d'aula classica. Vi è poi un altro tema introdotto, ossia i bisogni inespressi, quelli di più difficile individuazione. L'azienda magari ha chiaro cosa le serve se deve assumere del personale, se deve fare delle certificazioni di qualità, ma vi sono dei bisogni formativi inespressi che necessitano per essere rilevati di processi più articolati. Uno dei temi possibili è quello di interloquire con la regione, raccordarsi con essa in modo che non vi sia un'offerta formativa (che comunque in Sicilia è oramai molto esigua) parallela e/o concorrenziale con ciò che si realizza con la formazione interprofessionale, ma che destini risorse verso nuovi approcci, che aiutino le imprese a identificare i bisogni ancora inespressi. Nessuno oltre la regione è in grado d'investire su questo versante. Né possono farlo le

agenzie formative che in qualche modo devono produrre attività formative. La scommessa per il futuro sta proprio nell'emersione dei bisogni inespressi, ma deve essere il pubblico ad investire su attività finalizzate a farli emergere; accanto a questo e con ruolo sussidiario Confindustria e le OO.SS. potrebbero istituire un tavolo informale per confrontarsi su questi temi.

4.3 Conclusioni

Sulla base dell'analisi dei dati e delle informazioni raccolte, considerando le risultanze dell'incrocio fra ore di formazione complessivamente svolte attraverso le azioni formative finanziate da Fondimpresa e attuate in Sicilia nel 2014, è stata qui condotta un'analisi della domanda formativa in tal modo soddisfatta, rispettando la distinzione fra azioni riconducibili al Conto di Sistema e azioni riconducibili al Conto Formazione. La distinzione risponde a una necessità di metodo ma anche di sostanza, per il fatto che i due canali di finanziamento permettono gradi di libertà diversi e raggiungono in misura differente le varie tipologie d'impresa, soprattutto con riferimento alla dimensione aziendale in termini di addetti occupati. Nella ricostruzione dei bisogni formativi espressi dalle aziende e intercettati da Fondimpresa come dato di fondo, infatti, emergono proprio le differenze relative alle diverse variabili che riguardano aziende e lavoratori raggiunti, tenendo come riferimento stabile le aree tematiche, quantificandone la consistenza attraverso il numero (o la percentuale) di ore effettuate per ciascuna di esse. Un primo elemento di riferimento (come in altre parti della ricerca) è la classe dimensionale delle aziende raggiunte; questa condiziona abbastanza il tipo di bisogno formativo espresso dalle aziende e soddisfatto con la formazione attuata. Ad esempio, le aziende di maggiori dimensioni privilegiano le abilità personali più che quelle di piccole dimensioni sia nel Conto Formazione sia nel Conto di Sistema, dimostrando probabilmente di essere più attente e consapevoli nei confronti di bisogni formativi che ineriscono un 'saper essere' sempre più necessario e centrale nella cura e nello sviluppo della risorsa umana impegnata in azienda. D'altro canto, anche le innovazioni organizzative e tecniche (di processo) che pure rispondono a necessità aziendali, attecchiscono meglio nel sistema aziendale se innestate su un buon clima, su capacità di adattamento e accoglienza del mutamento, su buoni sistemi comunicativi interni e così via. Le aziende di minori dimensioni sembrano essere più orientate a soddisfare bisogni formativi legati, invece, alle tecniche di produzione e alla loro evoluzione. Rispetto ai bisogni formativi legati alle qualifiche professionali, accanto alla prevalenza d'impiegati come gruppo maggiormente fruitore della formazione attuata, sono le coorti di lavoratori più specializzati ad essere più sostenute nella soddisfazione dei loro bisogni di formazione: gli impiegati tecnici e amministrativi e gli operai qualificati; allo stesso modo i dipendenti con contratto a tempo indeterminato continuano ad essere il nucleo centrale e prevalente di lavoratori raggiunti dalla formazione attuata; rispetto alle classi d'età, invece, i dati confermano che su quelle centrali si concentrano maggiormente i valori relativi alle lavoratrici e ai lavoratori raggiunti. Sulla rilevanza dei bisogni formativi intercettati e soddisfatti l'analisi condotta permette di dire che vi sono buoni punti di coerenza con alcune direttrici di possibile evoluzione della realtà produttiva regionale, soprattutto in relazione a determinati settori e zone territoriali a precisa vocazione produttiva. Oltre che l'analisi di dati quantitativi, il confronto con testimoni privilegiati e operatori del settore è una fonte d'informazione che permette di capire quanto sia importante (all'interno del sistema che certamente assicura buoni risultati grazie alla formazione continua bilaterale in cui Fondimpresa rappresenta *magna pars*) ridefinire e riposizionare i diversi ruoli distribuiti fra parti sociali, istituzioni, agenzie formative, istituzioni scientifiche e culturali, associazionismo e soggetti economici presenti sul territorio, anche in una logica concertativa che aiuti ad accrescere e migliorare gli standard di performance del sistema medesimo.

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

5.1 Nota introduttiva

L'ambito dei fabbisogni formativi inespressi delle aziende è qualcosa che assume una certa importanza all'interno di un'analisi, come la nostra, che mira non solo a ricostruire uno scenario della formazione continua progettata ed erogata sul territorio regionale (la Sicilia nel nostro caso e nello specifico quella prodotta da Fondimpresa) ma anche ad avanzare alcune valutazioni dell'impatto della formazione stessa sul tessuto economico territoriale in termini di influenza o non influenza, efficacia o non efficacia rispetto ad alcune delle possibili linee di sviluppo o di determinati settori o processi produttivi o anche solo come uno degli strumenti difensivi e di 'tenuta' rispetto alle minacce della crisi economica. Per questo è importante e necessario descrivere, esaminare e valutare ciò che si attua, ma è altrettanto importante cercare di conoscere e rendere evidente anche ciò che non si attua, soprattutto tentando di comprenderne le ragioni e soprattutto comprendere quali elementi impediscono che determinati bisogni formativi da potenziali divengano effettivi. In altre parti del lavoro abbiamo descritto e ragionato sui bisogni formativi espressi dalle aziende e intercettati, a vario titolo, da Fondimpresa sapendo che vi è anche un'area di bisogni che pur essendo espressi dalle aziende non rientrano fra quelli intercettati dalla formazione erogata; qui l'oggetto dell'analisi e della riflessione saranno i **bisogni inespressi**. Sul perché essi non siano stati o non siano ancora manifestati dalla aziende (e indirettamente dai lavoratori) si possono fare alcune ipotesi, legate a diverse ragioni; taluni bisogni potrebbero non essere stati espressi dalle aziende (sia non aderenti sia aderenti a Fondimpresa) perché ritengono che non possano trovare risposta con gli strumenti proposti dal Fondo e magari le stesse aziende hanno cercato (e forse anche trovato) altri canali di soddisfazione (ad esempio corsi autofinanziati, proposti da società di consulenza o da aziende produttrici di attrezzature tecniche, software etc. sotto forma di servizio al cliente). In certi casi taluni bisogni, pur essendo nella consapevolezza dell'impresa, non sono ritenuti rilevanti o prioritari e quindi non vengono espressi in un determinato momento; vi è poi il caso in cui l'azienda stessa non è consapevole delle lacune che ha, del *gap* di competenza diffuso fra i suoi lavoratori rispetto a quanto sarebbe richiesto o da processi che già sono in atto o da prospettive strategiche di sviluppo o anche di adattamento difensivo che si rendono necessarie rispetto alla situazione corrente. Infine, l'azienda può anche non percepire determinati bisogni per mancanza di una strumentazione interna adatta a rilevarli (non riuscendo a fare una 'analisi della domanda' in senso formativo). Intendiamo dire che il concetto di 'inespresso' può essere riferito o a una situazione esistente o a una previsione di futuro, legata alla visione che l'azienda possiede rispetto alla propria vita produttiva (vedi piani di miglioramento), all'idea di business e al proprio assetto organizzativo. In questo senso, il punto di partenza per fare transitare taluni bisogni da inespressi a espressi dovrebbe essere l'individuazione di competenze strategiche emergenti da fare acquisire (o da sviluppare se già presenti in forma non più idonea) ai lavoratori coinvolti nelle aree organizzative da fare sviluppare ed evolvere. Ed ancora, un elemento che potrebbe far sì che determinati bisogni aziendali rimangano inespressi (ovvero che da bisogni organizzativi o di altro genere non divengano bisogni formativi) è la ridotta fiducia verso la formazione continua come leva di sviluppo; in certi casi esiste anche un problema di scarsa informazione e di non conoscenza delle opportunità che la formazione offre nei vari contesti territoriali.

Per avere una base di analisi e di riflessione su questo tema abbiamo utilizzato il metodo della raccolta d'informazioni tramite questionario autosomministrato a due tipologie di destinatari:

le aziende attive nel territorio regionale e le agenzie formative che hanno esperienza di lavoro come soggetti attuatori di piani formativi finanziati da Fondimpresa. Abbiamo così messo a punto due questionari simili tra loro come struttura (alcune domande chiuse, con risposta a scelta multipla e in certi casi con possibilità d'integrazione aperta) ma differenti nelle domande proposte. Il tema è in senso ampio lo stesso; dopo una parte dedicata alle informazioni e ai dati strutturali del soggetto intervistato (diverse per i due tipi raggiunti), le domande insistono su alcuni aspetti percepiti e valutati della formazione continua bilaterale, con riferimento a quella fruita attraverso Fondimpresa; in particolare, nel **questionario per le aziende** le aree d'indagine sono:

- la percezione del grado di copertura della formazione fruita rispetto ai bisogni formativi espressi,
- le aree di competenza su cui si ipotizza di volere intervenire con la formazione continua e le competenze specifiche che si ritengono prioritarie per lo sviluppo futuro dell'azienda,
- le figure professionali previste come target per questo genere d'intervento formativo,
- la visione del futuro dell'azienda rispetto a prospettive d'incremento stabilità o declino,
- la percezione di lacune esistenti in termini di competenze presenti nel complesso delle risorse umane dell'azienda,
- alcuni possibili suggerimenti per rendere il sistema della formazione continua più vicino alle esigenze più diffuse delle aziende.

Per le **agenzie formative** alcune domande sui bisogni inespressi sono più esplicite, chiedendo d'individuare eventuali settori, competenze di riferimento e tipologia di figura professionale. Il coinvolgimento delle agenzie formative, accanto alle aziende che sono i diretti interessati e il soggetto principale di rilevazione sul tema di nostro interesse, ci è sembrato utile a fornire una sorta di contraltare con cui confrontare opinioni sulla medesima questione (i bisogni formativi non espressi dalle aziende) ma da punti di vista differenti, in base a consapevolezza diverse e a visioni della formazione altrettanto diverse. I questionari raccolti in tutto sono 51, di cui 40 compilati da aziende che negli ultimi due anni sono state beneficiarie della formazione erogata da Fondimpresa, e 11 da agenzie formative, alcune delle quali hanno partecipato con i loro referenti al focus group i cui risultati sono stati illustrati nel capitolo precedente. Sono rappresentate quasi tutte le province siciliane (manca solo Agrigento) e i settori produttivi e rispetto alla composizione del gruppo per classe d'ampiezza abbiamo: il 37,5% da 0 a 9, il 27,5% da 10 a 49, il 15% da 100 a 249, il 10% da 50 a 99, il 5% da 250 a 499 e il 5% 500 e oltre. Il questionario è stato gestito on-line (attraverso lo strumento di Google Moduli) cosa che ci ha permesso di raggiungere molti soggetti contemporaneamente e di ricevere in un tempo ragionevole i moduli compilati, anche grazie a dei *recall*. E' nota, infatti, la difficoltà che s'incontra nel riavere indietro questionari autosomministrati che spesso passano inosservati o vengono messi da parte da chi li riceve, non per cattiva volontà ma perché o ne arrivano tanti o vi sono sempre urgenze maggiori da soddisfare.

5.2 Analisi dei fabbisogni formativi inespressi

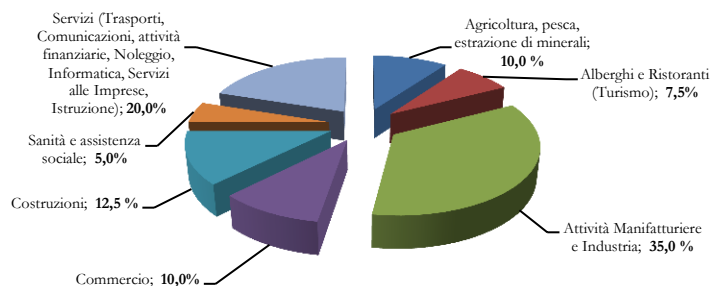
Per la nostra analisi facciamo riferimento principalmente ai risultati dei questionari che (come spiegato nella nota introduttiva) sono stati somministrati alle aziende (40 sono state quelle che hanno restituito il questionario compilato) e che contenevano anche alcuni quesiti le cui risposte abbiamo considerato utili a inquadrare, anche per differenza rispetto alle valutazioni sulla formazione fruita, il tema dei **bisogni inespressi**. Rispetto a ciò, alla domanda se la formazione attuata con Fondimpresa avesse risposto e in che misura (**grado di soddisfazione**) ai bisogni dell'azienda (naturalmente, quelli espressi fino ad ora), il 17,5% ha risposto che sono stati soddisfatti pienamente, il 35% quasi completamente, il 35% parzialmente, il 7,5% parzialmente e il 5% per niente. Fra le motivazioni che possono ricondurre

all'esistenza di bisogni percepiti ma non espressi rispetto all'offerta di Fondimpresa ne registriamo alcune: *“In base agli attestati che servono vengono attivati pochissimi corsi e con poca frequenza”, “attività formative mirate hanno colmato le informazioni carenti di base”, “corsi poco specifici per il nostro settore”.*

Le **‘aree di sviluppo di competenza’** che le aziende intervistate hanno ritenuto rilevanti e sulle quali hanno dichiarato di volere intervenire con il supporto della formazione continua sono principalmente: l'innovazione tecnologica e di processo (52,5% delle risposte), qualità (45%), sviluppo e collocazione sul web (45%), posizionamento strategico sul territorio (32,5%), comunicazione (30%), internazionalizzazione (27,5%), forme di organizzazione del lavoro e gestione dei gruppi (25%). Forse questo elenco non ci dice che i bisogni formativi inespressi delle aziende intervistate sono direttamente riconducibili alle aree riportate, ma vi sono buone ragioni per immaginare che queste siano aree su cui indagare fino a che punto e in che misura ciò possa essere vero, almeno per le aree maggiormente scelte (gli intervistati potevano selezionare più di una risposta, non meno di 2). Infatti, sono tutte di **rilevanza strategica**, soprattutto per le aziende dei settori produttivi (come il manifatturiero, il commercio, l'agroalimentare e in qualche misura il turistico - alberghiero e della ristorazione) che in Sicilia (secondo la ricostruzione presentata nel cap. 2) potrebbero riemergere dalla crisi (approccio difensivo - adattivo) e anche tentare di fare un avanzamento verso un riposizionamento competitivo. Accanto all'individuazione delle aree tematiche, le aziende intervistate hanno manifestato le loro opzioni sulle **competenze professionali** ritenute prioritarie per competere maggiormente sul mercato e accrescere i livelli di produzione e/o vendite. Naturalmente, le scelte sono coerenti con quelle fatte a proposito delle aree in precedenza illustrate e pertanto troviamo che le aziende ritengono cruciale sviluppare competenze attinenti alle abilità personali, alla qualità, alla gestione aziendale e amministrazione, all'amministrazione e controllo di gestione, all'informatica e alle lingue. A questo punto è importante presentare un risultato delle interviste concernenti le **prospettive percepite** dalle aziende per il prossimo futuro: per il 42,5% di esse sono positive (con un incremento dei livelli di produzione, di fatturato e di occupazione) e per il 55% stabili (con un mantenimento dei livelli produttivi e occupazionali), inoltre rispetto all'occupazione impiegata il 90% ha assunto dipendenti nell'ultimo triennio e per i prossimi due anni il 55% pensa di fare nuove assunzioni mentre il 45% prevede di non farne. Come si può notare, l'orientamento 'anticipatorio' è molto consistente e ciò può lasciar pensare che l'area dei **bisogni ancora inespressi** sia consistente, anche perché le prospettive di sviluppo per tradursi in operatività hanno bisogno dell'elaborazione di **piani strategici** che comprendono anche la definizione di esigenze e bisogni, che non sono direttamente formativi ma che lo possono (e devono) diventare, grazie ad apposite analisi dei bisogni, operate da addetti ai lavori insieme con i responsabili aziendali. Su questo le aziende da noi raggiunte sono state invitate a esprimersi e alla domanda su quali lacune percepite a carico dei lavoratori sia necessario colmare dal punto di vista di un miglioramento della performance aziendale (era possibile dare da 1 a 5 risposte) il 52,5% delle risposte si è concentrato su quelle organizzativo-gestionali, e quelle relative alla comunicazione, al lavoro di gruppo e gestione dei conflitti (abilità personali), il 50% su quelle linguistiche, il 32,5% sulla la sicurezza e la gestione ambientale, il 30% su quelle informatiche; sulle tecniche produttive e sul marketing si è concentrato il 20% delle risposte. Queste scelte sono parzialmente coerenti con quelle fatte a proposito delle aree di sviluppo di competenza, dove quelle della comunicazione e della gestione organizzativa e dei gruppi di lavoro hanno registrato un numero inferiore di opzioni. Ribadiamo che quanto emerge è prevalentemente legato alla **percezione** che il responsabile aziendale (o l'imprenditore/imprenditrice) ha in merito agli stimoli proposti e un contatto più diretto e puntuale potrebbe rilevare se esistono, caso per caso, analisi organizzative, piani di miglioramento o altro genere d'indagini svolte in azienda da consulenti o dagli stessi imprenditori, a supporto delle opinioni espresse. Possiamo notare che le risposte che conducono a una 'specificità settoriale' nell'individuazione di competenze chiave che le

aziende interpellate ritengono di dovere acquisire-sviluppare al proprio interno, a vantaggio delle risorse umane impiegate, non prevalgono su tutte; al contrario, quelle che prevalgono sono quelle che possiamo definire **trasversali** o comunque più legate all'approccio organizzativo e relazionale che non meramente tecnico. Solo in sede d'individuazione delle 'aree di sviluppo di competenze strategiche' quella dell'innovazione tecnologica e di processo ha aggregato buona parte delle risposte, ma è come se poi si rilevasse una sorta d'incapacità di declinare le vere e proprie competenze necessarie da sviluppare. Anche questo ci riconduce alla considerazione che i bisogni inespressi delle aziende non emergono facilmente da sé ma necessitano di un lavoro d'indagine, analisi e interpretazione che è a monte del processo formativo (a partire dalla fase di progettazione) e che è comunque un'attività a carattere fortemente specialistico. E' interessante e utile l'individuazione delle **figure professionali** per le quali sono ritenute maggiori le esigenze d'intervento formativo per supportare, accrescere e specializzare le **future competenze** dei lavoratori e a tale proposito si osserva la maggiore concentrazione per gli operai specializzati (il 72,5%) e per gli impiegati amministrativi e tecnici (che spesso, nella realtà delle imprese siciliane sono due figure piuttosto contigue e a volte sovrapposte rispetto ai contenuti operativi del lavoro svolto) mentre operai generici e impiegati direttivi sembra siano figure le cui esigenze di aggiornamento e potenziamento delle competenze (anche parlando di bisogni formativi inespressi) passino in seconda linea. Con riferimento ai settori produttivi si può cercare di capire quali sono quelli in cui è pensabile, oltre a ciò che si evince dai dati relativi alle aziende raggiunte e ai loro bisogni espressi intercettati da Fondimpresa, che vi sia una consistente necessità di 'copertura' di fabbisogni formativi, di cui ancora una buona parte inespressi. Abbiamo l'opportunità di mettere a confronto le risposte fornite a questo stimolo dalle agenzie formative e le risposte fornite dalle aziende, distinte in base al loro settore di appartenenza. Secondo le prime, tali esigenze si concentrano maggiormente nel settore turistico alberghiero e della ristorazione, nei servizi (trasporti, comunicazione, noleggio, informatica etc.), nel commercio, nella manifattura (rispetto alla quale sarebbe interessante specificare quale sotto settore sia più rilevante rispetto al loro complesso) e nell'agroalimentare. E in particolare, per ciascuno di questi, l'area di bisogni inespressi ipotizzati riguarda principalmente, rispettivamente: per i servizi la gestione aziendale, l'informatica di base e le lingue straniere; per il commercio le lingue straniere e le tecniche di marketing e vendita; per il turistico alberghiero le lingue straniere; per l'agricoltura la gestione dell'impatto ambientale e la sicurezza sul lavoro; per il manifatturiero l'informatica (di base o avanzata) e le tecniche di produzione e lavorazione; per le costruzioni l'area linguistica, quella organizzativa e gestionale e quella delle abilità personali. E' interessante, a questo punto, vedere cosa hanno risposto le aziende di questi settori, considerando che quelle raggiunte con l'intervista erano distribuite fra i vari settori secondo quanto ci mostra il grafico seguente (**Figura 1**)

Figura 1 - Composizione del gruppo di aziende intervistate per settore produttivo di appartenenza.



Fonte: Elaborazione dati questionari somministrati alle aziende intervistate

Le aziende appartenenti al settore dei servizi hanno individuato come aree in cui ancora vi sono da fare emergere bisogni formativi: quella delle **abilità personali** (comunicazione, lavorare in team e gestione dei conflitti) e quella **gestionale - organizzativa**; le aziende del commercio hanno individuato tale necessità nelle aree delle **competenze linguistiche** e quella delle **abilità personali**; le aziende appartenenti al settore turistico considerano come aree in cui sono riscontrabili bisogni formativi ancora inespressi quella **linguistica** e quella **informatica**; le aziende agricole si sono pronunciate a proposito di ciò individuando l'area **organizzativo – gestionale** come la più importante, seguita da quella **linguistica**; le aziende manifatturiere hanno individuato come aree in cui ancora vi sono spazi di emersione dei bisogni formativi per i propri lavoratori soprattutto quella **linguistica** (lingue straniere) poi quella **organizzativo - gestionale** e poi ancora in quella delle **abilità personali**. Vediamo anche come si sono pronunciate le aziende, sempre secondo il settore di appartenenza, su quelle che nel questionario abbiamo definito ‘aree di sviluppo di competenze’ (che in precedenza abbiamo richiamato senza fare, però, riferimento al settore di appartenenza delle aziende che le hanno espresse), potendo scegliere fra 15 *item* proposti dal questionario. Le aziende del settore servizi hanno espresso le loro opzioni concentrandole principalmente su: sviluppo e collocazione sul web, innovazione tecnologica di prodotto e di processo, posizionamento strategico sul territorio e qualità (non trascurando in ogni caso la collaborazione fra imprese dello stesso settore e la comunicazione). Le aziende agricole hanno indicato soprattutto: l'innovazione tecnologica e di processo, il posizionamento strategico sul territorio, l'internazionalizzazione e lo sviluppo e collocazione sul web; le aziende appartenenti al settore turistico hanno prevalentemente indicato il posizionamento strategico sul territorio, il marketing mix, lo sviluppo e collocazione sul web e l'innovazione tecnologica di prodotto e di processo. Proseguendo, le aziende del settore manifatturiero hanno concentrato le loro indicazioni su: sviluppo e collocazione sul web, innovazione tecnologica di prodotto e di processo, qualità e posizionamento strategico sul territorio; le aziende del commercio hanno concentrato le loro risposte su: sviluppo e collocazione sul web, partecipazione a reti e collaborazione fra imprese dello stesso settore, collocazione strategica sul territorio e qualità; le aziende del settore delle costruzioni si sono prevalentemente orientate sull'innovazione tecnologica di prodotto e di processo e sulla qualità; le aziende sanitarie, infine, hanno indicato l'organizzazione del lavoro e gestione dei gruppi e la qualità. Mettendo a confronto le risposte delle aziende con quelle delle agenzie formative, non troviamo una grande convergenza e si potrebbe imputare ciò a una serie di fattori diversi ma quello che ci sembra emergere è una differente percezione e consapevolezza di ciò che può ‘servire’ ai lavoratori e alle aziende, affinché queste ultime possano avere qualche chance in più per un rilancio competitivo e strategico. A questo livello, ci sembra molto rilevante ciò che è stato espresso dalle aziende, che non è certo riferibile all'intero universo delle imprese siciliane data la non rappresentatività del nostro campione; tuttavia emerge da questa piccola analisi un dato interessante e assolutamente coerente con una linea strategica di sviluppo su cui nella regione Sicilia si sta puntando, anche da parte di Confindustria (attraverso la Enterprise Europe Network e opportunità di supporto formativo offerte agli imprenditori interessati) e di altre associazioni datoriali, per le aziende di eccellenza e non solo, ovvero l'**internazionalizzazione**, il potenziamento dell'**export** e l'inserimento nelle **reti d'impresa**, per sostenere e rafforzare la **capacità di posizionamento e penetrazione nei mercati esteri** (anche extraeuropei), con riferimento privilegiato alle imprese turistiche e manifatturiere (come emerso in occasione del recente appuntamento che ha visto partecipare aziende, associazioni di categoria e istituzioni “Roadshow per l'internazionalizzazione delle PMI italiane”). Non sorprende, allora, che l'area delle competenze linguistiche e quella delle competenze organizzativo – gestionali siano quelle che maggiormente stanno a cuore a molte delle aziende che abbiamo raggiunto, che manifestano esigenze, magari ancora non pienamente ‘progettate’ in tal senso. Nell'introduzione avevamo accennato al fatto che taluni bisogni potrebbero non essere espressi dalle aziende giacché pensano che questi non possano trovare risposta attraverso la

formazione continua bilaterale e si scoraggiano nell'esprimerli, anche perché pensano all'onerosità di altri possibili canali di soddisfazione. Ciò che ci sembra di intravedere attraverso ciò che è emerso dalle risposte è che i bisogni inespressi sono prevalentemente legati a una **previsione di futuro**, in chiave positiva e di evoluzione sia (giustamente) sul piano del proprio assetto di business sia su quello dell'assetto organizzativo. Poiché la presenza e l'esistenza di aree di bisogni inespressi delle aziende rispetto alla formazione esistono, ma è difficile conoscerli in dettaglio, risulta evidente la necessità che alla formazione si affianchi una funzione di ricerca e analisi che permetta proprio di attivare processi tali da permettere l'emersione dei bisogni inespressi. In quest'ambito, la teoria della gestione delle risorse umane può certamente fornire strumenti di analisi e valutazione che partono sempre dalla dimensione organizzativa, facendone un'analisi (dei processi, delle posizioni lavorative, delle attività) per giungere ai piani di miglioramento e, sulla base della valutazione delle attività, arrivare a individuare le competenze da sviluppare, definendo i relativi bisogni cui rispondere anche attraverso la formazione. Ricordiamo anche che nella definizione dei bisogni formativi è importante individuare il livello a cui serve che la competenza si sviluppi e si attesti, rispetto alle esigenze di sviluppo e innovazione (ad esempio di processo) e rispetto a ciò le tendenze che emergono dai dati Eurostat (vedi cap. 2) mostrano che nel manifatturiero siciliano è in atto una sia pur minima crescita dei lavori ad elevato contenuto tecnologico e un mantenimento di valore per quelli con livello tecnologico medio - alto, mentre non si riscontra altrettanto nei servizi. Ciò significa che nel lavoro di rilevazione e sollecitazione dell'emersione dei bisogni inespressi è importante anche tenere conto di analisi e studi esistenti sui settori e sul contesto economico - territoriale di riferimento.

5.3 Rilevanza dei fabbisogni formativi inespressi

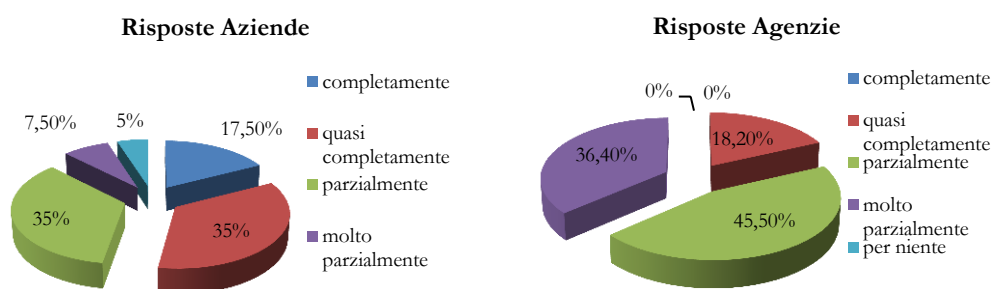
Al fine di rilevare la consistenza dei fabbisogni formativi inespressi dalle aziende opereremo dei confronti tra le risposte rese dalle aziende e dalle agenzie formative nel questionario confrontando anche i risultati emersi dal questionario con la formazione effettivamente erogata da Fondimpresa nell'anno di riferimento dell'analisi di questa ricerca, il 2014.

Le domande dei due questionari sono state progettate proprio per rilevare il punto di vista dei due importanti attori della formazione continua, le aziende beneficiarie e le agenzie formative, su alcuni orientamenti e strategie di sviluppo aziendale, percezione dei fabbisogni formativi e individuazione delle competenze necessarie per migliorare le performance aziendali.

È interessante cominciare l'analisi partendo dalla percezione della copertura delle necessità formative, domanda che è stata posta in modo simile nei due questionari.

Per le agenzie formative, che ovviamente rispondono sulla loro percezione rispetto alle aziende da loro coinvolte nei percorsi formativi, la copertura delle necessità formative è prevalentemente parziale (45,5% delle risposte) o molto parziale (36,4%). Il punto di vista delle aziende è invece più positivo, per il 17,5%, al momento della compilazione del questionario le necessità formative erano completamente coperte e quasi completamente per il 45%, solo il 10% circa delle aziende pensa che la formazione finora ricevuta copra molto parzialmente o per niente le proprie necessità.

Figura 2: Grado di copertura dei fabbisogni formativi percepito da aziende e agenzie formative – Confronto risposte questionario. V. %



Fonte: Elaborazione dati questionari somministrati alle aziende intervistate

Già da questo primo “incrocio” fra le risposte dei due questionari possiamo rilevare una visione abbastanza diversa tra agenzie e aziende sulla copertura delle necessità formative. Se leggiamo le motivazioni delle risposte (che comunque nel questionario non era obbligatorio dare) troviamo invece molti punti di contatto a partire dal fatto che a motivare la risposta è stato per lo più chi ha dato una risposta negativa. Mancanza di risorse adeguate per i singoli progetti aziendali e lunghezza dei tempi e delle procedure accomunano le risposte date da aziende e agenzie formative.

Dati molto interessanti emergono confrontando le risposte su quali siano le competenze prioritarie da acquisire dalle aziende attraverso la formazione dal punto di vista delle agenzie formative e delle aziende stesse. Confrontando le risposte alla domanda 3 “Quali fra le seguenti competenze pensa siano prioritarie per la sua azienda per competere maggiormente sul mercato e aumentare i livelli di produzione/vendite?” del questionario somministrato alle aziende e alla domanda 8 “Fra le aree di competenza del seguente elenco, indichi su quali è opportuno intervenire con la formazione continua assegnando un valore da 1 a 5:” del questionario per le agenzie formative con la percentuale delle ore di formazione erogata da Fondimpresa in Sicilia nel 2014 sia nel conto di Sistema sia nel Conto Formazione possiamo ricavare alcune importanti valutazioni.

Ogni azienda o agenzia formativa era chiamata ad esprimere un grado di priorità da 1 a 5 (1 basso – 5 alto) per ogni area di competenza prevista nel questionario. Abbiamo utilizzato come repertorio di competenze la classificazione delle tematiche formative adottata da Fondimpresa, in maniera tale da poter poi confrontare le priorità emerse con la formazione realmente erogata da Fondimpresa.

In prima analisi possiamo notare dalla seguente tabella(5.1), come spesso alcune tematiche che vengono giudicate molto rilevanti dalle aziende in realtà non sempre lo sono per le agenzie formative.

Tabella 5.1 Risultati questionari aziende e agenzie formative – domanda su priorità di intervento per tematica formativa – Val. %

	SCALA DI PRIORITA' 1 MIN - 5 MAX									
	1		2		3		4		5	
	AZIENDE	AG. FOR	AZIENDE	AG. FOR	AZIENDE	AG. FOR	AZIENDE	AG. FOR	AZIENDE	AG. FOR
ABILITA' PERSONALI	7,5	54,5	2,5	0	15	27,3	30	0	45	18,2
SICUREZZA	7,5	45,5	7,5	9,1	30	0	20	9,1	35	36,4
TECNICHE DI PRODUZIONE	12,5	10	7,5	40	12,5	20	37,5	10	30	20
INFORMATICA	12,5	45,5	12,5	18,2	25	0	25	36,4	25	0
MARKETING	12,5	27,3	10	27,3	22,5	18,2	20	18,2	35	9,1
LINGUE	12,5	36,4	27,5	18,2	15	27,3	22,5	0	22,5	18,2
GESTIONE AZIENDALE AMM.	12,5	27,3	7,5	27,3	17,5	27,3	32,5	18,2	30	0
QUALITA'	5	20	5	40	20	10	30	20	50	10
IMPATTO AMBIENTALE	12,5	33,3	27,5	33,3	15	11,1	22,5	0	22,5	22,2
CONTABILITA' FINANZA	20	22,2	15	22,2	37,5	22,2	20	33,3	7,5	0

Fonte: Elaborazione dati questionari somministrati alle aziende e alle agenzie formative intervistate

Se analizziamo separatamente le risposte date dalle 11 agenzie formative notiamo come appaiono a volte fortemente divise sul grado di priorità da assegnare a ciascuna delle tematiche formative: non emergono infatti percentuali molto alte di risposte che ci permettono di stabilire su quale tematica formativa sia prioritario intervenire con la formazione.

Le aziende invece sono più compatte nell'esprimere valori alti su alcune tematiche come per esempio **Qualità e Abilità Personali** (rispettivamente 80% e 75% dei voti da 4 a 5) o **tecniche di produzione** (67,5% dei voti da 4 a 5) come anche nello stabilire quali siano le tematiche meno prioritarie (contabilità e finanza, impatto ambientale).

Confrontando adesso le risposte date nei due diversi questionari rileviamo le più grandi differenze in ordine alla priorità data alla formazione linguistica vista come abbastanza importante dalle aziende e molto meno dalle agenzie, e soprattutto rispetto alle tecniche di produzione ritenute poco prioritarie dalle agenzie formative ma molte necessarie per le aziende. Somiglianza di vedute la si trova guardando le risposte date sul tema della Sicurezza mediamente giudicato importante nei due questionari.

Possiamo provare a far emergere i cosiddetti fabbisogni formativi inespressi dalle aziende confrontando quanto fin qui emerso, attraverso le risposte alla domanda 3 del questionario somministrato alle imprese, con la formazione erogata da Fondimpresa in termini di ore attraverso il conto formazione e il conto di sistema.

In questa maniera faremo emergere il fabbisogno formativo inespresso come indotto da una mancata trasformazione di una necessità formativa in intervento formativo.

Come già analizzato nel capitolo dedicato alla formazione erogata da Fondimpresa, la percentuale maggiore di ore di formazione erogata riguarda, per il conto di Sistema la Sicurezza sul lavoro (45,1%), Impatto ambientale (17,1%), Abilità personali (8,1%), per il conto Formazione al primo posto Abilità

personali (38,70%), poi Sicurezza sul Lavoro (29,47%) e al terzo posto troviamo Tecniche di Produzione (7,85%).

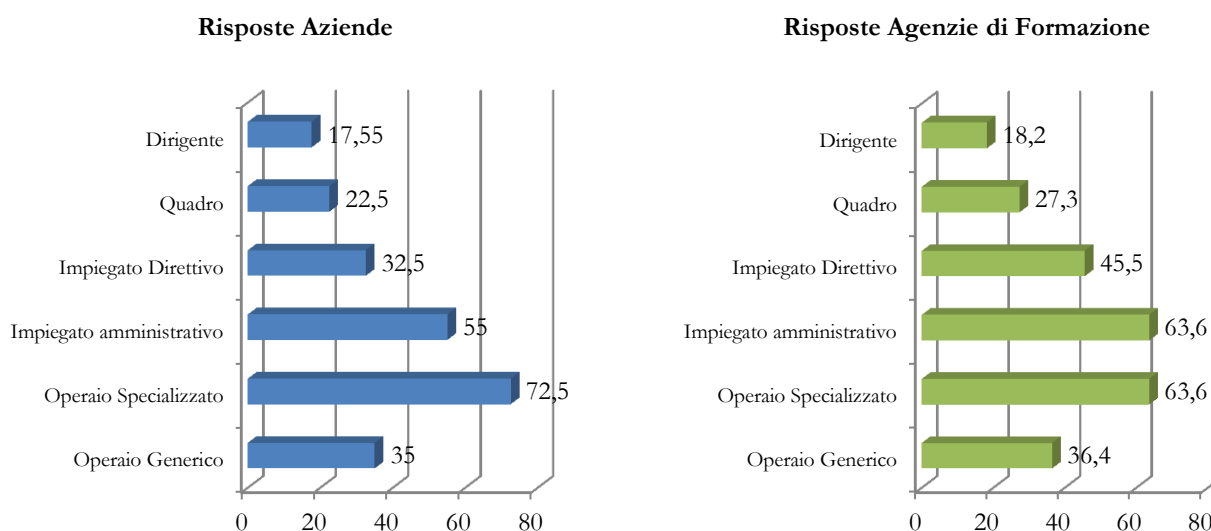
Dal confronto, tra le risposte date dalle aziende in ordine alle tematiche formative prioritarie, con la formazione effettivamente erogata, emerge dunque, a conferma di quanto già evidenziato nel Capitolo 4, come la formazione erogata attraverso il conto Formazione sia più vicina alle esigenze delle imprese: infatti tematiche quali Abilità personali e tecniche di produzione, segnalate come prioritarie dalle aziende sono tra quelle che hanno visto un numero alto di ore di formazione erogata.

Bassa è invece la percentuale di ore dedicate al tema della qualità in entrambi i conti (7,9% Conto di Sistema e 2,29% Conto Formazione), tematica che invece è stata indicata tra quelle prioritarie dalle aziende.

Possiamo quindi rilevare che la domanda di formazione delle aziende su temi come quello della Qualità, delle Tecniche di Produzione, ma anche in misura significativa su Gestione aziendale e amministrazione e Marketing, resta non del tutto soddisfatta, soprattutto se guardiamo alle ore di formazione erogata tramite il conto di Sistema. Tali fabbisogni si possono dunque configurare come consapevoli, nel momento in cui in autoanalisi sono riconosciuti dalla aziende, ma inespressi in quanto non hanno trovato riscontro nella formazione erogata.

L'analisi delle risposte del questionario ci permette anche di indagare la dimensione relativa alla domanda di formazione delle aziende per **inquadramento professionale**. Anche in relazione a questa dimensione è possibile effettuare un confronto prima tra le risposte dei due questionari e poi con la formazione erogata.

Figura 3 Figure Professionali sulle quali intervenire attraverso la formazione – Risposte di Aziende e Agenzie Formative. V. % delle risposte



Fonte: Elaborazione dati questionari somministrati alle aziende e alle agenzie formative intervistate

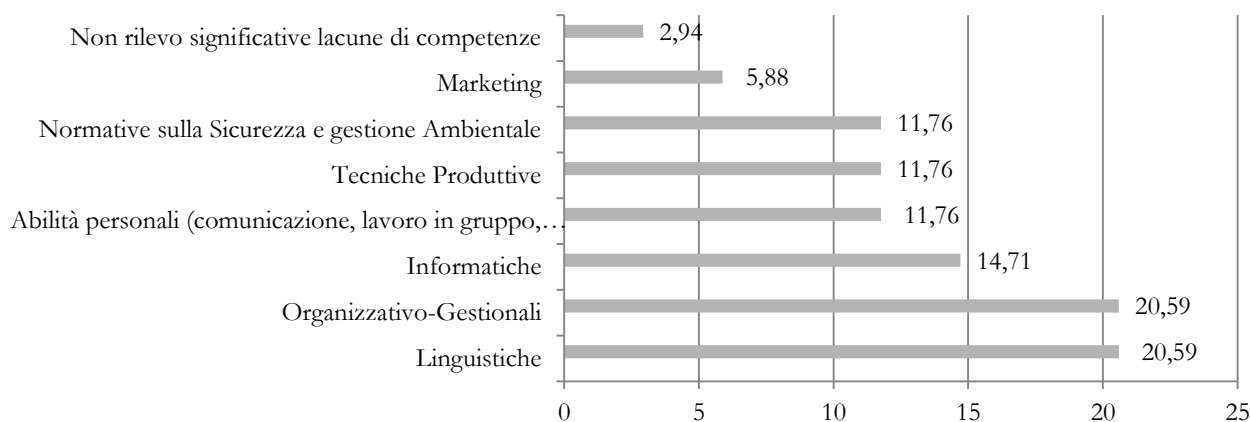
Come si può vedere dalla figura 3 le risposte date (si potevano esprimere fino a due preferenze), in questo caso, sono molto simili tra aziende e agenzie formative. Entrambe le categorie che hanno risposto al questionario ritengono che le figure professionali che hanno maggiore necessità di formazione per il loro aggiornamento o riqualificazione sono principalmente gli **operai specializzati e**

gli impiegati amministrativi. Valori davvero molto simili si registrano anche per le altre figure professionali. Rilevante è anche il dato su **quadri e dirigenti** per i quali secondo agenzie e aziende sarebbe necessario intervenire attraverso la formazione così come per le altre figure “non apicali”. Analizzando i dati del numero dei lavoratori coinvolti nelle attività formative erogate nel 2014 da Fondimpresa in Sicilia, la figura professionale più coinvolta è stata quella dell’impiegato tecnico e amministrativo (15.602 beneficiari) che rappresenta il 53% dei lavoratori coinvolti in entrambi i conti. La categoria degli operai generici si piazza al secondo posto con il 22,97%, seguono gli operai qualificati con il 18,29%, poi i quadri con il 4,18% e chiudono la graduatoria gli impiegati direttivi con l’1,56%. Dal confronto emerge dunque una discrepanza tra quello che le aziende dichiarano nel questionario, una necessità di formazione soprattutto per i propri operai specializzati, e i lavoratori che poi realmente beneficiano della formazione, lavoratori che vengono scelti dall’azienda stessa. Questa scelta potrebbe derivare dalla difficoltà per le aziende, più volte dichiarata, di inserire nei percorsi di formazione gli operai specializzati per non sospendere il ciclo produttivo. La supposizione potrebbe essere confermata anche se si guarda il dato sugli impiegati amministrativi, che sono la maggior parte dei lavoratori coinvolti in Sicilia, figure che spesso per la natura del proprio incarico (in determinate aziende) sono più facilmente inseribili in momenti di formazione durante l’orario di lavoro. Sicuramente quello che emerge, analizzando anche questa dimensione, è che quanto dichiarato dalla aziende, e in questo caso anche dalle agenzie formative, non si concretizza poi negli interventi formativi nelle stesse proporzioni (a parte il caso degli impiegati tecnico-amministrativi) e si configura così come fabbisogno inespresso.

Seppur in presenza, nella nostra rilevazione tramite questionario, di un campione non molto elevato di aziende tenderemo di svolgere un’analisi per far emergere i fabbisogni formativi inespressi indagando la dimensione della **categoria produttiva delle aziende**. Decidiamo di prendere in esame il **settore manifatturiero**, che rappresenta la maggior parte delle aziende beneficiarie della formazione in Sicilia erogata nel 2014 da Fondimpresa.

La domanda numero 8 del questionario somministrato alle imprese chiedeva di scegliere da un elenco (fino a 3 opzioni) le lacune, in termini di competenze, da colmare per migliorare le performance aziendali. Le 14 aziende manifatturiere che hanno risposto al questionario hanno espresso 34 preferenze ordinate così come illustrato dalla figura 4.

Figura 4 Percentuali delle risposte alla domanda 8 del questionario sulle competenze che rappresentano lacune da colmare per le aziende manifatturiere – V. %



Fonte: Elaborazione dati questionari somministrati alle aziende e alle agenzie formative intervistate

Dai risultati del questionario si evince che secondo le aziende del comparto manifatturiero del nostro campione è necessario colmare attraverso la formazione continua soprattutto **lacune in ambito linguistico, organizzativo gestionale e informatico**.

Dalla tabella che segue invece emergono i risultati relativi alla domanda 3 *“Quali fra le seguenti competenze pensa siano prioritarie per la sua azienda per competere maggiormente sul mercato e aumentare i livelli di produzione/vendite?”* del questionario riservato alle aziende.

Tabella 5.2 Risultati questionari aziende settore manifatturiero – domanda su priorità di intervento per tematica formativa – Val. %

	1	2	3	4	5
ABILITA' PERSONALI	14,29	0,00	21,43	21,43	42,86
SICUREZZA	7,14	7,14	21,43	14,29	50,00
TECNICHE DI PRODUZIONE	14,29	0,00	0,00	35,71	50,00
INFORMATICA	28,57	14,29	21,43	14,29	21,43
MARKETING	21,43	14,29	14,29	14,29	35,71
LINGUE	21,43	35,71	7,14	28,57	14,29
GESTIONE AZIENDALE AMM.	21,43	7,14	14,29	21,43	35,71
QUALITA'	0,00	7,14	21,43	14,29	57,14
IMPATTO AMBIENTALE	28,57	21,43	28,57	0,00	21,43
CONTABILITA' FINANZA	28,57	21,43	35,71	7,14	7,14

Fonte: Elaborazione dati questionari somministrati alle aziende e alle agenzie formative intervistate

Come si può notare le percentuali più alte di risposta delle opzioni 4 e 5 (più alta priorità) sulle aree tematiche di formazione non corrispondono alle percentuali più alte sulle opzioni relative alla domanda 8 sulle lacune da colmare. Se infatti le più alte percentuali di risposta rispetto alle lacune da colmare indicano l'ambito linguistico, organizzativo gestionale e informatico, l'ordine di priorità più alto dato alle tematiche strategiche per migliorare la propria performance aziendale riguardano **Tecniche di produzione** (85,71% di opzioni 4 e 5) **Abilità personali e Sicurezza** (circa 65% di opzioni 4 e 5 per ognuna). La differenza di scelte può essere interpretata in riferimento al fatto che le **lacune da colmare** sono riferite alla fotografia del presente dei fabbisogni formativi aziendali, le **competenze prioritarie per migliorare le performance aziendali** sono invece riferite ad una visione strategica per il futuro e pertanto le risposte da parte delle aziende sono probabilmente date dalla prospettiva di evoluzione della propria attività (posizionamento sul mercato, innovazione del proprio business).

Per chiudere il ragionamento è necessario incrociare le risposte sulle lacune e sulle priorità di investimento formativo con la formazione erogata da Fondimpresa nel 2014 alle aziende del settore manifatturiero con il Conto Formazione e con il Conto di Sistema. Nella seguente tabella (5.3 a-b) sono presentate le percentuali di ore erogate per le aziende del settore manifatturiero nel 2014 per il Conto di Sistema e per il Conto Formazione.

Tabella 5.3 a e b Percentuale di ore di formazione erogata alle aziende del settore manifatturiero nel 2014 per tematica formativa sul totale complessivo di ore erogate per la tematica – Conto di Sistema e Conto Formazione

Conto di Sistema		Conto Formazione	
Abilità personali	15,10%	Abilità personali	13,70%
Contabilità - finanza	6,00%	Contabilità - finanza	50,22%
Gestione aziendale - amministrazione	17,95%	Gestione aziendale - amministrazione	28,92%
Impatto ambientale	20,54%	Impatto ambientale	24,41%
Informatica	10,19%	Informatica	19,48%
Lingue	21,19%	Lavoro in ufficio ed attività segreteria	0,00%
Marketing vendite	22,53%	Lingue	38,62%
Qualità	32,82%	Marketing vendite	9,13%
Sicurezza sul luogo di lavoro	26,74%	Qualità	23,52%
Tecniche di produzione	44,95%	Sicurezza sul luogo di lavoro	17,46%
		Tecniche di produzione	19,20%

Fonte: Dataset Fondimpresa

Nel 2014 il 44% delle ore erogate per tecniche di Produzione riguarda le aziende del settore manifatturiero in conto di Sistema, seguono Qualità (32,82%) e Sicurezza (26,72%). In conto Formazione le stesse tematiche registrano valori più bassi, mentre valori più alti riguardanti altre tematiche come Lingue, Informatica, Gestione Aziendale-Amministrazione. Proprio queste ultime tre tematiche sono quelle individuate dalle aziende manifatturiere nelle risposte al nostro questionario come le principali attuali lacune da colmare, mentre le prime 3 tematiche del Conto di Sistema corrispondono alle priorità formative da sviluppare per migliorare le performance aziendali in previsione futura.

Da questa ultima analisi sulla dimensione settoriale ricaviamo dunque, a sostegno di quanto enunciato in tutto il corso del nostro report, la complementarità tra i due conti nel soddisfare i fabbisogni formativi e allo stesso tempo la diversa funzione da questi esercitata. Il conto Formazione, seguendo la nostra linea di analisi, è ancorato ai fabbisogni più immediati di formazione delle aziende, il Conto di Sistema invece segue una logica più generale sulle strategie di sviluppo legata al contesto economico e sociale, orientato al futuro.

5.4 Conclusioni

Rilevare l'area dei fabbisogni formativi inespressi delle aziende è un'operazione molto complessa che non sempre porta a risultati realmente affidabili e verificabili direttamente nel tempo. Innanzitutto bisogna premettere che il contesto economico e sociale in cui operano le aziende siciliane, sebbene si possa intravedere qualche segnale di ripresa nel corso del 2016, è ancora fortemente in crisi e in ritardo rispetto al resto d'Italia e di altre regioni europee. Anche se non mancano in questo contesto alcune punte di eccellenza, pur in carenza di reti ed infrastrutture adeguate, il tessuto produttivo siciliano è caratterizzato da una scarsa propensione delle imprese nella ricerca di innovazione e di espansione del proprio mercato e quindi di una diffusa cultura della formazione per migliorare le performance aziendali e aumentare la competitività.

Nella presente ricerca si è tentato di rilevare i fabbisogni formativi inespressi attraverso due questionari somministrati ad un campione di aziende (di diversi settori economici, classi dimensionali e territori) di cui 40 hanno risposto, che hanno beneficiato negli ultimi 2 anni della formazione erogata da Fondimpresa e di 11 agenzie formative che lavorano con il Fondo. Oltre all'analisi dei risultati dei questionari è stato necessario confrontare le risposte delle due tipologie di destinatari, tra di loro, e con i dati relativi alla formazione erogata da Fondimpresa (nel 2014). Da questi incroci è stato possibile ricavare alcuni dei possibili fabbisogni formativi inespressi. In particolare abbiamo definito "fabbisogni inespressi" quei fabbisogni che purché conosciuti e rilevati dalle aziende non si sono trasformati in un coerente intervento formativo. Dall'analisi dei questionari è emerso che le aziende-campione ritengono molto importante la formazione continua per lo sviluppo della propria attività e la maggior parte di queste ritiene che i propri fabbisogni formativi siano stati discretamente soddisfatti. I dati più interessanti emergono però dall'incrocio dei risultati dei questionari con la formazione erogata: la visione delle agenzie formative non sempre è risultata allineata con quelle delle aziende. Queste ultime hanno indicato come priorità tematiche Qualità, Abilità Personali e Tecniche di produzione, tematiche che nel 2014 sono state tra quelle con una percentuale di ore più elevata nel Conto Formazione e molto meno elevata in Conto di Sistema. Ancora una volta emerge come il Conto Formazione sia uno strumento molto più vicino alle esigenze delle aziende, riuscendo più efficacemente a soddisfare i fabbisogni formativi delle aziende. Rispetto alla tipologia di lavoratori coinvolti, dall'analisi incrociata risulta non pienamente soddisfatta l'esigenza di formazione relativa agli operai specializzati (ad appannaggio invece degli impiegati tecnico-amministrativi) probabilmente per ragioni legate al ciclo produttivo e alla difficoltà di coniugare tempi di formazione e lavoro. Risulta pure molto sentita l'esigenza di coinvolgere nei processi formativi anche figure apicali come quadri e dirigenti; dietro questa esigenza si cela forse la consapevolezza da parte dei datori di lavoro di non disporre delle informazioni necessarie per elaborare strategie di sviluppo aziendale efficaci e percorribili, legate indubbiamente a percorsi di aggiornamento/riqualificazione degli organici. Da questa considerazione prendiamo spunto per parlare dei fabbisogni formativi più difficili da far emergere: quelli dettati dall'assenza di adeguata visione strategica o di strumenti per rintracciarli, quelli che possiamo definire "inconsapevoli". Sono quei fabbisogni formativi che forse possono essere meglio rintracciati dalle agenzie formative che per il ruolo che svolgono, tessendo relazioni con una pluralità di aziende, hanno sicuramente una visione più generale.

Il ruolo di Fondimpresa, ma anche delle Parti Sociali rappresentanti le aziende e i lavoratori, deve probabilmente guadagnare terreno su questa direzione, come per ampliare il 'servizio formativo' da offrire ai soggetti beneficiari attraverso strumenti di assunzione di consapevolezza e capacità di riconoscimento-formulazione del bisogno legato all'accrescimento delle competenze. Ciò significa lavorare per estendere lo 'spazio formativo' che può essere coperto dal Fondo e dai soggetti che con le sue risorse attuano la formazione; si tratta di uno spazio che va co-costruito e ampliato, partendo da un piano di natura analitica ma che permetta di transitare sul piano dell'intervento, non organizzativo ma nel nostro caso formativo. Non ci sembra che questo ragionamento valga o possa essere riferito solo alla formazione erogata con il Conto di Sistema, poiché un lavoro di 'emersione' dei bisogni inespressi restituisce comunque un risultato all'azienda e ai suoi dipendenti, che può essere valorizzato anche per fruire delle opportunità rappresentate dal Conto Formazione (laddove la consistenza delle risorse accantonate lo permetta).

6 SINTESI E CONCLUSIONI

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

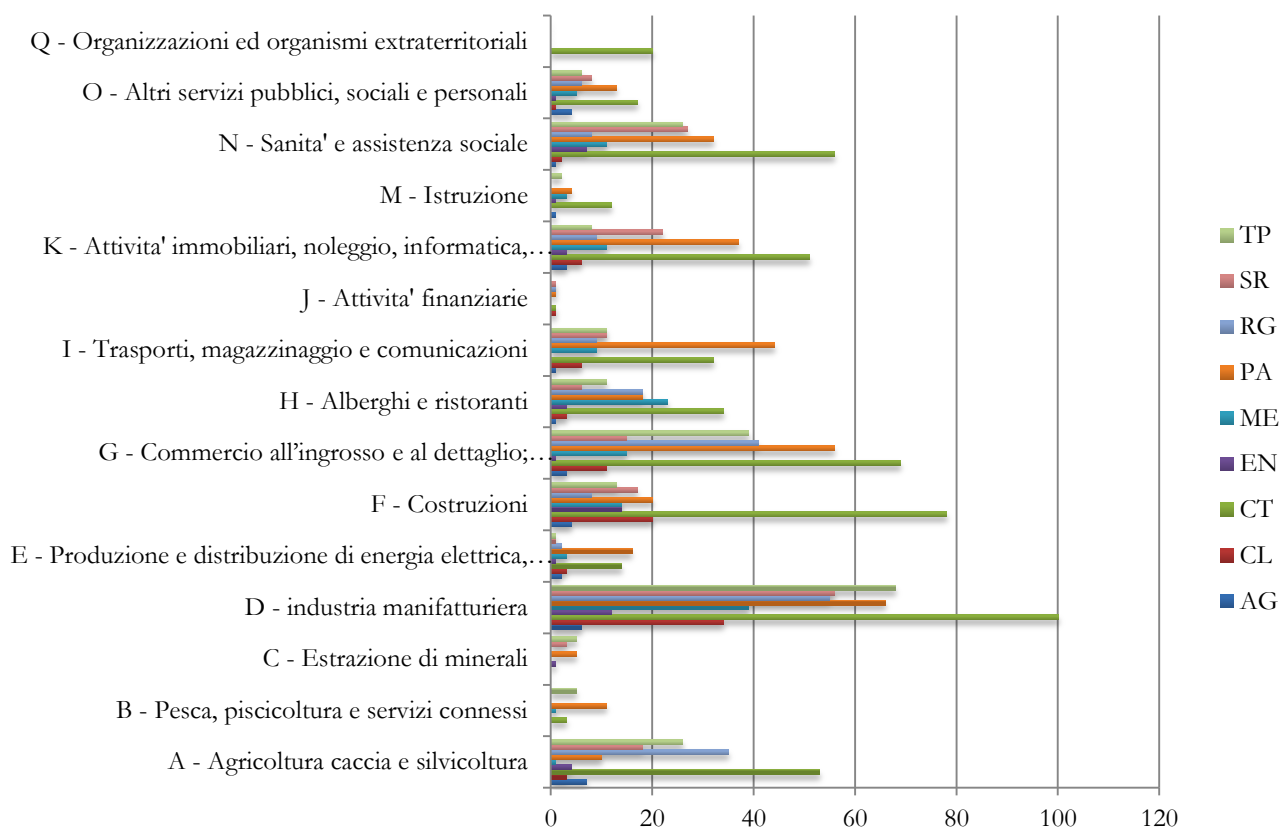
La sintesi del lavoro di analisi dei dati sull'attività formativa finanziata da Fondimpresa e delle azioni contenute nei piani formativi attuati in Sicilia nel 2014 ci permette di comporre un quadro fatto di valori e grandezze ma anche di rappresentazioni e considerazioni che rendono conto di una serie di caratteristiche e dinamiche del sistema di formazione continua erogata dal Fondo nel suo incontrarsi con i soggetti (imprese, lavoratori, parti sociali e istituzioni) che vivono nel territorio e in esso cercano di fare qualcosa per mantenere l'economia locale in grado di generare valore per la vita della regione.

6.1.1 Descrizione qualitativa e quantitativa delle tipologie d'imprese raggiunte.

Nel 2014 in Sicilia attraverso l'attività di formazione finanziata da Fondimpresa e attuata secondo quanto previsto dai piani formativi, sono state raggiunte 1.782 aziende distribuite su tutto il territorio regionale ma in quantità diversa fra le varie province. Infatti, il maggior numero di esse si trova nella provincia di Catania (542) e poi in quella di Palermo (334); a queste seguono: Trapani (221), Ragusa (192), Siracusa (185), Messina (135), Caltanissetta (91), Enna (48) e Agrigento (33). Come si può osservare dalla graduatoria, non sempre l'ampiezza dell'ambito provinciale di riferimento è in rapporto diretto con l'entità del numero di aziende raggiunte ovvero, vi sono casi di province più popolose che registrano un numero minore di aziende rispetto ad altre meno popolose. D'altro canto, è un fatto abbastanza evidente che una delle variabili con cui può essere messo in relazione (ma non la sola) la quantità d'imprese raggiunte nei vari territori provinciali è la concentrazione di aziende in quell'ambito, loro distribuzione fra i diversi settori produttivi e se siano aziende private o pubbliche. Lo conferma anche il fatto che solo due delle aree metropolitane (Catania cui sono accorpati 20 comuni e Palermo cui sono accorpati 19) compaiono ai primi posti della classifica mentre Messina (cui sono accorpati 13 comuni) occupa il sesto posto. Le aziende raggiunte in ciascuna provincia sono a loro volta distribuite fra i settori produttivi (secondo la classificazione ATECO 2002, adoperata come riferimento nel dataset di Fondimpresa) come segue: in quantità maggiore troviamo le aziende dell'industria manifatturiera (436) seguite da quelle del commercio all'ingrosso e al dettaglio (250), poi da quelle delle costruzioni (188), quelle della sanità e assistenza sociale (170), le aziende agricole (157) e quelle del settore delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese (150). A queste seguono le aziende del settore trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (124), poi le aziende del settore turistico alberghiero (117) quelle degli altri servizi pubblici, sciali e personali (61), le aziende di produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua (43), le aziende dell'istruzione (23), le organizzazioni e organismi extraterritoriali (20) e le aziende della pesca (20), le aziende di estrazione di minerali (14), le aziende del settore delle attività finanziarie (5) e le non classificate (5). Dunque, quasi il 25% delle aziende raggiunte è di tipo manifatturiero, un settore che negli ultimi anni di crisi in Sicilia ha subito la riduzione sia di unità produttive sia, conseguentemente, di addetti e di fatturato sebbene non in tutti i rami e che nell'ultimo anno comincia, invece, a registrare deboli segni di ripresa. Ci interessa anche osservare la distribuzione per settore e per provincia delle aziende raggiunte, almeno per i settori maggiormente rappresentati. Così, le aziende **manifatturiere** si concentrano maggiormente a Catania (100), con particolare presenza di aziende di produzione alimentare, di fabbricazione di apparecchiature meccaniche, aziende metallurgiche e della lavorazione di prodotti di materiali non metalliferi; a Trapani (68) con presenza maggiore di aziende degli stessi sotto settori descritti per Catania, ma con una consistenza maggiore di quelle alimentari; a Palermo (66) con la medesima incidenza dei sotto settori

vista per le precedenti province, a Siracusa (56) e Ragusa (55) seguite da Messina (39) e Caltanissetta (34) e infine troviamo Enna (12) e Agrigento (6). Per tutte le province si ripete la concentrazione delle aziende manifatturiere raggiunte nei sotto settori descritti e a Messina si aggiunge la produzione di articoli in gomma e plastica. Le aziende raggiunte del settore **commercio** sono più numerose a Catania (69) e Palermo (66) e via via a Ragusa (41), Trapani (39), Siracusa (15) Messina (15) Caltanissetta (11) Agrigento (3) ed Enna (1). Anche la distribuzione delle aziende del settore delle costruzioni segue più o meno l'andamento degli altri settori, con in testa Catania (78), Palermo (20) e Siracusa (17) seguite da Messina e Enna (14). La gran parte delle aziende della sanità e assistenza sociale si distribuisce fra Catania (56), Palermo (32) Siracusa (27) e Trapani (26). Le aziende agricole si concentrano prevalentemente nella Sicilia orientale: a Catania (53) a Ragusa (35) che ha una tradizione serricola, a Siracusa (18), e per la Sicilia occidentale a Trapani (26) con i vitivinicolo. Le aziende raggiunte del settore alberghiero e della ristorazione sono anch'esse concentrate a Catania (34), cui segue Messina (che ha un distretto turistico molto sviluppato), Ragusa (18) Palermo (18) e Trapani (11). Come mostra

Figura 1 – Distribuzione per settore e provincia delle aziende raggiunte da Fondimpresa – Sicilia 2014 (v.a.)

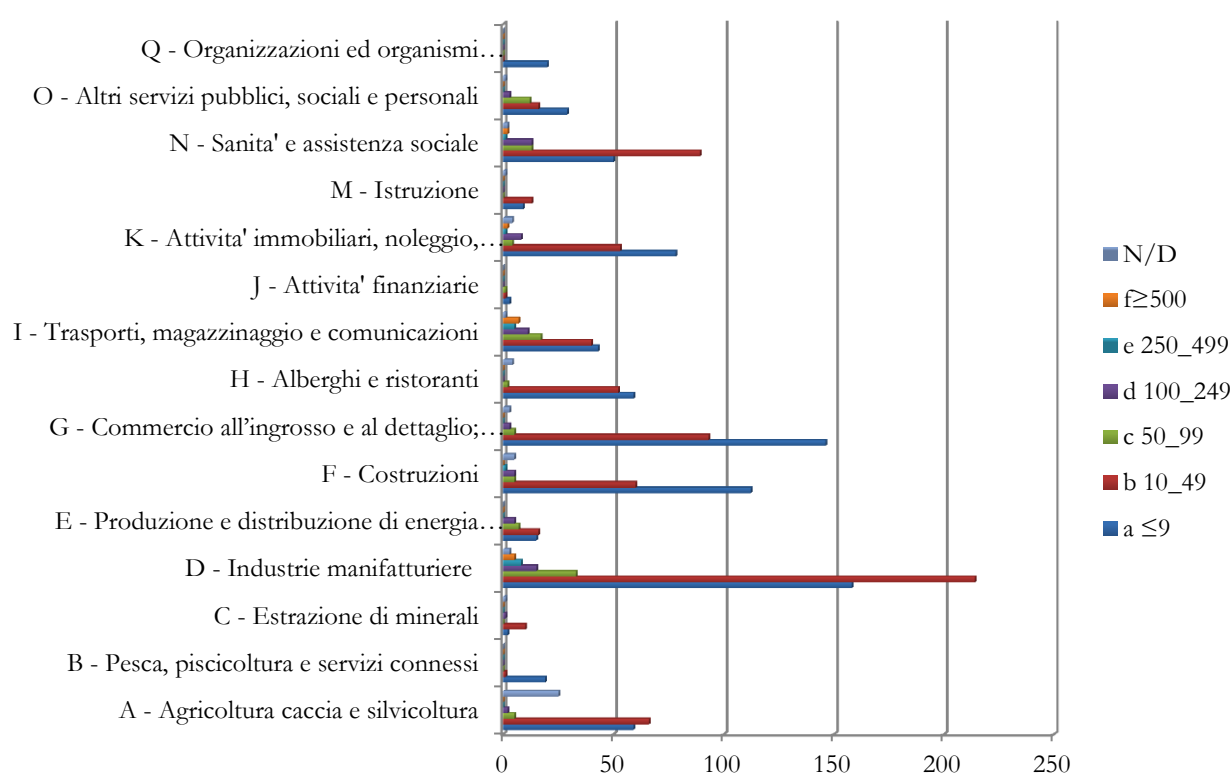


Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Il grafico che precede (**Fig.1**) per i rimanenti settori la distribuzione fra le province rimane abbastanza vicina all'andamento osservato per quelli prima descritti. Un'altra caratteristica delle imprese raggiunte da Fondimpresa che ha per noi un certo interesse è la classe dimensionale per numero di addetti occupati. In coerenza con la struttura del tessuto produttivo regionale (con alcune differenziazioni locali) la maggior parte di aziende raggiunte da Fondimpresa è costituita dalle micro e piccole imprese. In questo caso ci riferiamo alle unità produttive delle aziende attive e i dati (di fonte Fondimpresa) a

nostra disposizione ci mostrano che su 1.782 in totale sono 803 (il 45%) le unità locali raggiunte con un numero di dipendenti non superiore a 9 e sono 726 (quasi il 41%) quelle che impiegano da 10 a 49 dipendenti; sono 104 quelle che hanno da 50 a 99 dipendenti (quasi il 6%), sono 66 quelle con un numero di dipendenti da 100 a 249, sono 17 quelle che ne hanno da 250 a 499 e 16 quelle con 500 e più dipendenti. Anche per questa variabile, che considerata da sola ci dice qualcosa sulla platea delle aziende raggiunte dal Fondo, è interessante fare un accostamento con i settori produttivi di riferimento in modo da completare il quadro in precedenza costruito. Dal grafico che segue (**Figura 2**) si nota che la maggiore

Figura 2 – Distribuzione delle unità produttive raggiunte da Fondimpresa per settore e classe di addetti – Sicilia 2014 (v.a.)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

concentrazione delle micro imprese e delle piccole si trova in maniera diffusa in molti dei settori produttivi di riferimento, in particolare nell'industria manifatturiera, nel commercio, nelle costruzioni, nella sanità e assistenza sociale e via via negli altri. Quote più consistenti di unità produttive con numero di addetti maggiore si trovano nel settore del trasporto magazzinaggio e comunicazioni; nella manifattura sono presenti (soprattutto grazie alle aziende della raffinazione petrolifera) ma data la grande concentrazione anche delle unità locali ricadenti in altre classi, esse non emergono come dato rilevante. Di là dalla dimensione strettamente quantitativa e numerica, è fondato affermare che le aziende raggiunte da Fondimpresa, che rappresentano il bacino di beneficiari coltivato fondamentalmente dalle agenzie formative che in una certa misura fanno per esse l'analisi dei bisogni e progettano le azioni formative specifiche, che vengono inserite nei piani formativi candidati al finanziamento (o ricorrendo al Conto Formazione), sono in larga parte fra le più sensibili al valore della formazione continua e sono anche quelle che in diversi casi fanno parte di realtà d'eccellenza nei

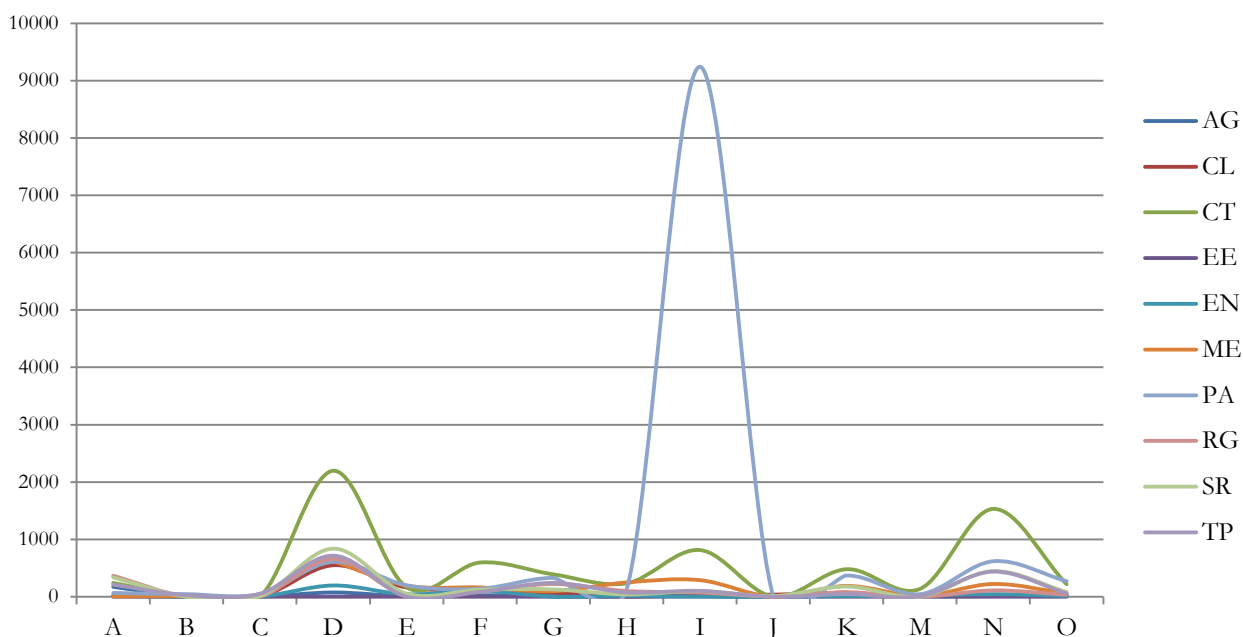
rispettivi settori produttivi di appartenenza (come l'agroalimentare, il manifatturiero e il turistico alberghiero). Generalmente le aziende che fruiscono della formazione continua promossa da Fondimpresa avviano un'esperienza che si prolunga negli anni e ciò perché in molti casi (in questo a volte la collocazione geografica e la classe d'ampiezza hanno un ruolo influente) sono gestite da imprenditori che nella loro cultura e nella loro visione riservano un posto e una funzione significativa alla formazione continua quale leva di sviluppo. Se tali considerazioni rendono conto dell'adesione delle aziende al Fondo, rimane da trasferire il ragionamento sul versante della sollecitazione e promozione di sempre nuove adesioni, magari fra quelle aziende che non sono fra le più avanzate in termini di cultura manageriale e di gestione del business o che non riescono a vedere per se stesse quale sia una prospettiva di crescita appropriata.

6.1.2 Descrizione qualitativa e quantitativa dei lavoratori raggiunti.

I lavoratori e le lavoratrici sono, in accordo con lo spirito e la missione della formazione continua bilaterale paritetica, i soggetti direttamente destinatari degli interventi formativi. In una logica di sistema, senza lavoratori non vi è impresa e senza impresa non vi sono lavoratori; s'intende dire che l'attenzione alle imprese beneficiarie è giusta e importante perché esse sono la sede in cui maturano strategie, obiettivi, processi e risultati economici (e non solo) ma quella verso i lavoratori è centrale perché i bisogni sia organizzativi che formativi sono anche espressione del ruolo e della vita dei lavoratori nell'impresa. Essi, in quanto elemento personale sono il fulcro delle attività, agite o subite, compresa la formazione che ad essi si rivolge. Per queste ragioni è utile conoscere quali caratteristiche abbia la platea di lavoratori e lavoratrici raggiunti dalle azioni formative svolte attraverso i canali di Fondimpresa e le variabili di nostro interesse sono: le classi d'età, il genere, il tipo di qualifica professionale e l'inquadramento contrattuale. Complessivamente, nel 2014 in Sicilia sono stati raggiunti 29.438 lavoratori di cui 19.027 maschi (circa il 65%) e 10.411 femmine (circa il 35%), un dato regionale che distribuito su base provinciale vede Palermo come provincia col maggior numero di lavoratori beneficiari (12.119), seguita da Catania (7.040) Siracusa (2.346), Messina (2.114) cui segue Trapani (2.062), Ragusa (1.747), Caltanissetta (1.135), Enna (468) e Agrigento (400). Il primo dato che emerge è che sebbene Catania sia la provincia in cui sono molto di più le unità produttive raggiunte, anche rispetto a Palermo, questa è invece al primo posto rispetto al numero di lavoratori raggiunti, scavalcando Catania. Ciò probabilmente è dovuto al fatto che le aziende raggiunte nella provincia di Palermo hanno un numero di addetti mediamente maggiore rispetto a quelle della provincia di Catania e ciò sembra valere anche per altre province (ad esempio Messina). Riguardo alla distinzione per classe d'età, i dati a nostra disposizione ci mostrano che l'intera platea di lavoratori raggiunti da Fondimpresa è composta in maggioranza da coloro che hanno fra 35 e 44 anni (9.741) e fra 45 e 54 anni (8.760). A questo gruppo più consistente segue, per ampiezza numerica, quello composto da coloro che hanno da 55 a 64 anni (5.659) seguiti da coloro che ricadono nella fascia compresa fra 25 e 34 anni (4.578). Con valori estremamente inferiori, poi, abbiamo i giovanissimi con un'età compresa fra 15 e 24 anni (369) e gli over 65 (331). Nel complesso si tratta di lavoratori e lavoratrici non proprio giovani, cosa che non meraviglia data la difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro regionale, l'elevato livello di disoccupazione e di NEET nella regione e l'effetto scoraggiamento (mancata partecipazione al mercato del lavoro) che solo da poco tempo comincia a ridursi, aumentando la compagine degli attivi in Sicilia. Dopo queste prime descrizioni quantitative relative alla distribuzione territoriale della platea di lavoratori beneficiari dell'attività formativa e alla loro distribuzione secondo l'età, osserviamo i dati relativi alla loro distribuzione rispetto alla classe di ampiezza delle unità produttive in cui sono impegnati. La massima concentrazione si trova in quelle che contano 500 addetti e oltre (13.157) cui seguono quelli appartenenti alle unità produttive che hanno da 10 a 49 addetti (7.150); segue il gruppo di lavoratori delle unità produttive di più piccole dimensioni ovvero da 0 a 9 dipendenti (3.870) poi

troviamo i lavoratori delle unità produttive più grandi, con un numero di addetti da 100 a 149 (2.448) seguiti da coloro che appartengono alla classe dimensionale da 50 a 99 addetti (2.049) e infine i lavoratori di unità locali con un numero di dipendenti compreso fra 250 e 499 (764).

Figura 3 – Lavoratori raggiunti per provincia e settore produttivo (ATECO 2002) – Sicilia 2014 (v.a.)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Rispetto ai settori produttivi di appartenenza dei lavoratori distinti per provincia osserviamo che vi sono alcuni picchi quale quello dei lavoratori del settore dei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni nella provincia di Palermo (9.242) e di Catania (814) o quelli della manifattura a Catania (2.197) e Siracusa (839) e a Trapani (716) e della sanità e assistenza sociale a Catania (1.532). Oltre a questi valori che spiccano, poi i lavoratori e le lavoratrici raggiunti si distribuiscono attraverso i settori nelle diverse province con un andamento che rispecchia quello della distribuzione generale per territorio. In relazione all'inquadramento professionale, la platea di lavoratori siciliani raggiunti nel 2014 è prevalentemente composta per poco più di metà da impiegati sia tecnici che amministrativi (15.602), il secondo gruppo per consistenza numerica è quello degli operai generici (6.762) cui segue quello degli operai qualificati (5.385). I gruppi meno numerosi sono costituiti dai quadri (1.230) e dagli impiegati direttivi (459). Sebbene le aziende dell'industria manifatturiera siano, come abbiamo visto in precedenza, quelle più numerose fra le beneficiarie dell'attività formativa realizzata, osserviamo che la componente operaia non è quella maggioritaria fra lavoratrici e lavoratori beneficiari (il 41%) mentre lo è quella degli impiegati (il 53%) e ciò si spiega comunque, pensando sia alla progressiva deindustrializzazione (cantieristica, produzione automobilistica, edilizia etc.) che ha caratterizzato il sistema produttivo siciliano sia al fatto che molte delle posizioni e dei ruoli lavorativi vengono ricoperti da lavoratori contrattualizzati come impiegati (tecnici) anche perché è proprio la figura dell'operaio specializzato ad essere poco diffusa nelle aziende siciliane, per varie ragioni che non si a qui la possibilità di approfondire. Infine, secondo il riferimento alla tipologia contrattuale fra le lavoratrici e i lavoratori raggiunti in Sicilia sono di gran lunga i più numerosi coloro che hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato (25.586), che rappresentano ancora il nucleo forte, lo zoccolo duro

dell'occupazione stabile nella regione, cosa che fa il paio con le prevalenti classi d'età dei medesimi lavoratori che, abbiamo visto prima, non sono certo i più giovani. Questi, semmai, quando sono contrattualizzati riescono ad ottenere contratti a tempo determinato o relativi ad altre forme di rapporto di lavoro (tirocini, stage etc). All'interno della platea a cui ci riferiamo, coloro che hanno un contratto a tempo determinato non sono molti (2.766, poco più del 10% del totale). Ancor meno numerosi (e di molto) sono i lavoratori a tempo parziale (746) gli apprendisti (136) e i lavoratori posti in cassa integrazione (124). Ciò significa che la formazione continua è una risorsa e un'opportunità che viene destinata (come è stato fin dall'inizio) ai lavoratori maggiormente stabili e garantiti e il fatto che negli anni più recenti, a causa del perdurare della grave crisi economica e dei suoi effetti sull'occupazione si sia aperto l'accesso (con avvisi specifici) anche a lavoratori in altre condizioni (soprattutto in mobilità e cassa integrazione) non è servito a spostare più di tanto il target centrale degli interventi formativi.

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.

La presenza di Fondimpresa nel territorio regionale siciliano come soggetto che finanzia azioni di formazione continua, per la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle aziende, il grado di penetrazione nel tessuto produttivo locale sia in riferimento al livello di adesione delle aziende al Fondo sia in riferimento al numero delle aziende coinvolte nei piani formativi legati agli avvisi (Conto di Sistema) o che attivano direttamente piani formativi accedendo al Conto Formazione, non è ugualmente diffusa fra i diversi comparti produttivi cui appartengono le aziende siciliane. Accrescere la quantità di aziende aderenti e il volume di formazione attuata è un obiettivo che può essere raggiunto seguendo almeno due direzioni: aumentare il numero delle aziende e dei lavoratori raggiunti nei comparti e nei territori dove sono già presenti magari in misura già consistente o puntare (senza trascurare la cura dei contesti dove già ci si è radicati) ad 'aggredire' nuovi settori territori dove il Fondo è meno presente. L'alternativa è, quindi, fra mantenere la disomogeneità di distribuzione della presenza o rendere quest'ultima più omogenea principalmente fra i vari comparti in cui si articola il tessuto imprenditoriale siciliano. Un interrogativo di fondo potrebbe essere se le condizioni più o meno buone dei vari comparti e settori produttivi in cui operano le aziende siano un vincolo o una risorsa per la penetrazione del Fondo al loro interno; la risposta forse non è semplice ma è un dato di fatto che se un settore va in crisi le aziende chiudono battenti e quindi manca la base a cui proporre la formazione o da cui ricevere la 'domanda': come è successo in Sicilia per la produzione automobilistica con la chiusura di Termini Imerese e la fine delle attività dell'indotto. E' anche vero che la formazione continua è utile sia alle aziende (e ai lavoratori) che vogliono crescere, anche sfidando le incertezze dell'economia globalizzata sia a quelle che devono difendersi da queste o anche decidono di mantenere una propria connotazione e collocazione nel contesto produttivo in cui si trovano. Una prospettiva 'propulsiva - proattiva' e una prospettiva 'adattivo - difensiva' possono entrambe richiedere il sostegno e l'intervento della formazione continua e questo ci sembra di potere affermare che in Sicilia dovrebbe essere vero alla luce dei vincoli e delle risorse che caratterizzano il tessuto imprenditoriale e la struttura produttiva locali. Ciò fa propendere per l'adozione di una strategia che tenda a rendere più uniforme e diffusa fra i settori la presenza della formazione bilaterale continua attraverso Fondimpresa e una delle possibili vie per tentare di farlo è quella di rafforzare il dialogo (quindi i canali di ascolto e scambio d'informazioni) tra il Fondo e le Parti Sociali che rappresentano e conoscono il territorio, le aziende che in esso operano, gli imprenditori e i lavoratori che sono l'elemento vivo delle aziende e dei processi che le fanno operare. Forse non è semplice lavorare su questo terreno, ma recuperare e rivitalizzare il fondamento bilaterale paritetico del Fondo, attraverso cui passa il rapporto con il territorio e con i suoi

soggetti ci sembra un elemento essenziale per rimettere una nuova ‘marcia’ al motore, che può produrre risultati di crescita, tanto più che il meccanismo delle adesioni e della produzione di risorse che ritornano a lavoratori e aziende sotto forma di servizio formativo è un meccanismo virtuoso che ancora non è sempre compreso fino in fondo. Ciò significa che non è un fatto ‘tecnico’ accrescere la presenza di Fondimpresa fra le aziende di determinati o di tutti i settori produttivi, ma è la risultante di un lavoro di cultura formativa e di ‘animazione territoriale partecipata’ e non unilaterale. Ossia, le aziende spesso pur essendo le beneficiarie per eccellenza, non sono in grado di affacciarsi a questo mondo e alle opportunità che esso può offrire; il coinvolgimento qualificato e competente dei soggetti del partenariato sociale possono, invece, fare da volano per accelerare la velocità del circolo virtuoso di cui abbiamo appena parlato.

6.3 Descrizione dettagliata dell’analisi del fabbisogno espresso.

Nell’ambito del lavoro l’analisi del fabbisogno espresso attiene alla descrizione e interpretazione di ciò che l’intero volume di attività formativa finanziata da Fondimpresa e attuata in Sicilia (nel 2014) ha prodotto in termini di aderenza e risposta ai bisogni formativi che le aziende hanno richiesto di soddisfare, sia direttamente accedendo al proprio Conto Formazione sia attraverso l’azione di progettazione e realizzazione svolta per loro conto dai vari enti attuatori. Non è possibile fare, in questa sede, un’analisi per categoria di obiettivi formativi dichiarati nelle azioni formative contenute nei piani formativi, ma i paragrafi che seguono cercano di rendere conto del complesso di fabbisogno espresso dalle aziende beneficiarie e di coerenza fra questo e le qualcuna delle direttrici di crescita e/o sviluppo di taluni segmenti del tessuto produttivo regionale.

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.

I dati più recenti forniti dalle varie fonti ufficiali e presentati dagli ultimi studi e report sull’economia siciliana mostrano che l’andamento di alcune variabili attinenti l’occupazione, il valore della produzione, l’export e il reddito pro capite cominciano ad avere accanto il segno + anziché il segno -. E’ certamente un fatto positivo anche se non può essere ancora interpretato come avvio di una ripresa economica della struttura produttiva e del sistema occupazionale locale. Tuttavia, a noi interessa prendere in considerazione le sia pur limitate dinamiche positive che lasciano sperare la possibilità di un impulso alla crescita e allo sviluppo di taluni comparti dell’economia regionale. Ciò per focalizzare alcuni punti di contatto e di eventuale coerenza con la domanda di formazione che le aziende, nel corso del 2014, hanno potuto e voluto soddisfare attraverso il ricorso a Fondimpresa. Il comparto manifatturiero è uno di quelli che segna una ripresa nel corso del 2015, quello per il quale da report specifici (Unioncamere – Excelsior, previsioni 2016) si prevedono assunzioni per le professioni con qualificazione medio-alta, soprattutto per le professioni ‘verdi’ e quelle digitali; esso è anche quello in cui è consistente (al primo posto nel Conto di Sistema e al secondo nel Conto Formazione) la concentrazione di aziende che hanno beneficiato della formazione continua erogata dal Fondo, con particolare riferimento ad alcuni rami del settore (soprattutto le industrie alimentari, delle bevande e del tabacco). Nello specifico, i bisogni formativi più soddisfatti sono quelli concernenti le tecniche e i processi di produzione, ovvero quelli derivanti da una prospettiva di modernizzazione e ipotizzata differenziazione del business aziendale anche se ciò ancora può interessare gruppi di aziende dislocati in alcune parti del territorio regionale (segnatamente la parte orientale con Catania). Le tipologie di lavoratori destinatari, poi, sono state in quest’ambito prevalentemente operai qualificati e impiegati tecnici per i quali pare che le aziende abbiano espresso l’esigenza di elevare il livello di competenze professionali. Il comparto dei servizi presenta recenti segnali positivi riferiti soprattutto al turismo che

per la Sicilia rappresenta (insieme con quella agroalimentare) una ‘vocazione’ naturale dato l’ingente patrimonio naturalistico e le condizioni climatiche possedute; anche se non in maniera diffusa sul territorio, alcuni segnali di crescita e una certa spinta ad accrescere l’internazionalizzazione dei flussi turistici sono in atto. La dinamica formativa che si è avuta nel settore, riguardante l’attività del Fondo, invece, non è stata molto consistente e i bisogni formativi prevalentemente espressi si sono riferiti principalmente all’area delle competenze linguistiche, del marketing e vendite e delle abilità personali. Possiamo affermare che, sebbene non siano ancora molte le aziende del settore che beneficiano della formazione tuttavia quelle che vi ricorrono puntano sulla soddisfazione di bisogni formativi derivanti dalla volontà di accrescere la propria capacità di rispondere alla domanda turistica legata ai mercati esteri quindi ad una prospettiva d’internazionalizzazione del tutto coerente con la via più indicata ad un incremento dell’offerta sul piano prima qualitativo e poi quantitativo. Anche il settore agricolo è in leggera ripresa, puntando principalmente sull’eccellenza e la qualità dei prodotti ma anche sull’incremento delle tecniche di coltivazione biologica e dell’export. Le aziende di questo settore hanno fruito quasi esclusivamente della formazione legata al Conto di Sistema, puntando principalmente sulle competenze linguistiche, informatiche, sulla qualità, la gestione dell’impatto ambientale e sulla sicurezza. Sembra fondato ritenere che i bisogni formativi espressi siano in gran parte legati alla volontà delle aziende di tentare uno slancio di modernizzazione che, pur con tutti i limiti che il territorio presenta, appare in coerenza con le potenzialità che occorrerebbe sfruttare per un vero decollo del settore sui mercati extraregionali.

6.3.2 Confronto tra le attività formative erogate attraverso i due Conti.

Fondimpresa mette a disposizione delle aziende e dei loro lavoratori due diversi canali (il Conto di Sistema e il Conto di Formazione) attraverso cui fornisce le risorse finanziarie necessarie a realizzare piani formativi, finalizzati a soddisfare i bisogni formativi che esse esprimono. I due Conti hanno procedure diverse, tempi di realizzazione diversi ed è anche differente il grado di mediatezza/immediatezza del rapporto fra azienda e Fondo, fra bisogni formativi percepiti e realizzati. Ciò produce alcune differenze fra le attività formative che si producono con l’uno e con l’altro e tali differenze si osservano in determinate caratteristiche delle aziende e dei lavoratori coinvolti così come nelle tematiche formative trattate. Per questa ragione è interessante mettere a confronto, sia pur sinteticamente, i prodotti delle attività formative realizzate nel 2014 in Sicilia, afferenti a entrambi i Conti cercando di enucleare proprio differenze ed elementi di comunanza. La prima differenza si trova nel numero di ore formative erogate: con le attività del Conto di Sistema sono state svolte 62.200 ore e con il Conto formazione 37.338; questo sbilanciamento a favore del primo è comprensibile alla luce di un paio di ragioni. Infatti, nel caso dei piani formativi che rispondono ai vari Avvisi banditi da Fondimpresa, sono le agenzie formative (soggetti attuatori) che generalmente contattano e mettono insieme più aziende a partire sia dalle priorità dell’avviso sia dai bisogni formativi delle beneficiarie. Quindi, un piano formativo è già uno strumento d’intervento che ‘produce’ una certa quantità di ore da svolgere in base a quanto è stato progettato e secondo parametri stabiliti a monte. Inoltre, spesso le aziende coinvolte, o per la loro dimensione o perché neoaderenti, non avrebbero l’opportunità (almeno fino al momento in cui sono inserite nel piano formativo) di utilizzare un proprio conto formazione. La minore consistenza del numero di ore svolte grazie a quest’ultimo, di contro, è ascrivibile al fatto che la prevalenza di aziende aderenti (come abbiamo visto in precedenza) è rappresentato da piccole e piccolissime aziende che fanno fatica a raccogliere una quantità di risorse sufficiente a sostenere il costo delle attività che avrebbero bisogno di realizzare. Ciò accade malgrado il fatto che Fondimpresa abbia messo in campo delle forme di sostegno e incentivazione all’uso del Conto Formazione destinato alle

aziende con entità minime di risorse accantonate. Infatti, il cero nodo sta, probabilmente, nella conoscenza da parte delle aziende dello strumento stesso, sebbene da circa dieci anni ormai il Fondo è attivo nella regione e la promozione ha certamente puntato sulla diffusione della conoscenza di opportunità e risorse che il Conto Formazione può rendere disponibili alle aziende aderenti. Del totale delle ore erogate, però, c'interessa descrivere come esse sono aggregate secondo le varie tematiche formative affrontate, un campo d'indagine questo che ci conduce a quello dei bisogni formativi 'intercettati' e in buona misura soddisfatti. Anche a proposito di ciò il confronto fra i due Conti rivela delle differenze abbastanza evidenti e riteniamo di potere affermare che tali differenze sono una parte il risultato di quelle che abbiamo evidenziato in precedenza. E' inevitabile, infatti, che gli avvisi, per quanto ampia sia la gamma di azioni che rendono possibile (da quelli generalisti a quelli tematici), orientano comunque la progettazione verso determinate aree tematiche piuttosto che verso altre. Così, dai dati a nostra disposizione emerge, ad esempio, che un'area tematica come la sicurezza sul luogo di lavoro nel Conto di Sistema sia quella con il maggior numero di ore erogate e nel Conto Formazione sia al secondo posto, dopo le abilità personali che, invece, nel Conto di Sistema si trovano al terzo posto in graduatoria. Così come vi sono alcune aree tematiche che in entrambi i casi sono le meno affrontate (contabilità e finanza). Quelle che, invece, hanno collocazioni sensibilmente diverse sono: informatica, al quarto posto nel Conto Formazione e al nono posto nel Conto di Sistema), marketing e vendite al quinto posto nel Conto Formazione e all'ottavo nel Conto di Sistema; qualità, all'ottavo posto nel Conto Formazione e al quarto nel Conto di Sistema; impatto ambientale al nono posto nel Conto Formazione e al secondo nel Conto di Sistema. Questi raffronti ci dicono qualcosa, in linea con le considerazioni fatte in precedenza; vi sono delle aree tematiche indotte dagli avvisi e delle aree tematiche che non lo sono (Conto di Sistema) e sembra che quando le aziende possono scegliere si orientano su tematiche diverse. In poche parole sembrerebbe che il Conto Formazione risponda a bisogni formativi più direttamente e autenticamente avvertiti dalle aziende mentre quelli a cui si risponde con il Conto di Sistema sembrano più mediati: mentre i primi sono direttamente legati alla domanda i secondi sono direttamente legati all'offerta. Ciò non vuol dire che non siano rilevanti o importanti, anzi probabilmente è quello del Conto di Sistema l'ambito in cui si riesce a fare emergere dei bisogni formativi esistenti ma non sufficientemente percepiti, mentre il Conto Formazione dà la possibilità di rispondere in maniera diretta a quelli che sono nella piena consapevolezza dell'azienda e (immaginiamo, ma forse non sempre) dei lavoratori. In questo senso parlavamo prima di mediazza/immediatezza. Andando alle tipologie di aziende che utilizzano rispettivamente i due Conti, come abbiamo già accennato, se numericamente le grandi aziende sono decisamente la minoranza della platea raggiunta complessivamente, sono queste che utilizzano in misura più massiccia il Conto Formazione, tant'è che coprono il 60% delle ore erogate in quest'ambito, e la ragione è comprensibile; un numero di ore maggiore vuol dire sia più azioni realizzate che più lavoratori coinvolti. Una concentrazione simile non si riscontra nel Conto di Sistema dove, invece, poco meno del 90% delle ore di formazione erogate riguarda le aziende che hanno da ≤ 9 a 49 dipendenti. Rispetto al genere dei lavoratori raggiunti, il rapporto maschi – femmine è sempre a vantaggio dei primi ma mentre nel Conto di Sistema la quota femminile è più vicina a quella maschile anche grazie alla prescrizione di una soglia minima di presenza femminile fra i lavoratori destinatari della formazione, prevista dagli avvisi, nel Conto Formazione essa rimane più distante, con valori di partecipazione più bassi. Bisognerebbe capire se questo fenomeno è da ricondurre al fatto che le aziende con questo canale soddisfano bisogni formativi connessi a ruoli lavorativi in cui sono prevalentemente impegnati i maschi o se potendo scegliere preferiscono mettere in formazione (a parità di ruolo) i maschi piuttosto che le femmine. Vi è poi una variabile per noi imponderabile che risiede nella disponibilità dei lavoratori stessi ad essere coinvolti nelle iniziative formative.

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

L'area dei bisogni inespressi delle aziende che possono riguardare la formazione, con particolare riguardo a quella continua, comprende sia bisogni dell'organizzazione sia bisogni delle persone, in relazione a quanto avviene nel sistema impresa, in funzione dei suoi obiettivi e delle sue strategie produttive e organizzative. A noi interessa principalmente il segmento dei bisogni formativi che nella sostanza accomunano impresa e lavoratori, sebbene in merito ad essi possano esservi anche percezioni ed elaborazioni diverse in virtù di diversi angoli visuali. Per maggiore facilità di analisi ci riferiamo qui al punto di vista dell'azienda che presupponiamo conosca bene i livelli di capacità e competenza diffusi fra i propri dipendenti e i gap che si generano con l'evoluzione dei processi e delle strategie aziendali. Trattando di bisogni 'inespressi', però, rivolgiamo l'attenzione a quanto, di ciò che abbiamo appena citato, rimane fuori da un'area di consapevolezza oppure è al suo interno ma non emerge come 'domanda' esplicita che chiede di essere soddisfatta attraverso la formazione continua. Non è cosa semplice valutare, rispetto a un dato bacino d'utenza della formazione continua su base regionale, quanto sia ampia e profonda l'area dei bisogni inespressi; così come per l'economia sommersa di un territorio, si può inferire e valutare dalla consistenza e l'andamento di taluni indicatori l'entità e la rilevanza del fenomeno, anche per i bisogni inespressi si può seguire una linea d'analisi simile. Pertanto, mettendo in relazione quanto le aziende hanno espresso sulle competenze professionali ritenute di rilevanza strategica per il futuro prossimo delle performance aziendali, sulle lacune di competenze percepite (che presuppongono una visione di livello ottimale da raggiungere) con la formazione fruita o con la mancata fruizione di formazione, si determina una sorta di differenziale che ci può dare l'idea dell'area dei bisogni inespressi. Se poi l'inespresso voglia essere portato alla luce e conseguentemente soddisfatto o meno è un passaggio successivo che attiene eminentemente alle strategie e alle politiche dell'azienda che riguardano la gestione e sviluppo delle risorse umane e la visione delle prospettive del proprio sviluppo. Da quanto a noi è dato dedurre dall'analisi dei dati emersi attraverso questionari ad hoc, quote di bisogni formativi inespressi (delle aziende raggiunte dall'indagine) riguardano l'area delle competenze tecniche, gestionali e organizzative legate al ciclo produttivo, quella delle abilità trasversali relative alla relazione fra soggetto (attore) e sistema (azienda – ambiente esterno). Dall'analisi è emersa anche una importante attenzione verso il tema della Qualità del prodotto e del processo oltre che una costante attenzione al tema della sicurezza e gestione ambientale, quest'ultimo in realtà abbastanza presente all'interno dei piani formativi di Fondimpresa.

Con riferimento a quanto la formazione continua di Fondimpresa ha realizzato nella regione, non siamo davanti ad ambiti del tutto inesplorati ma l'indicazione sembra essere che su questo vi sia ancora molto da fare emergere, per trasformare l'inespresso in nuovi input al sistema formativo, affinché si mettano in moto e progettino processi che producano competenze coerenti con tali bisogni. Se il Fondo possa introdurre nel sistema misure che incentivino e supportino il ricorso a strumenti operativi utilizzabili per accrescere l'area di indagine di supporto e ampliamento del servizio formativo,, da mettere a disposizione di agenzie formative o aziende che abbiano al proprio interno una funzione riconducibile all'area gestione delle risorse umane e formazione, non sta a noi stabilirlo ma ci sentiamo di pronunciarcì favorevolmente verso una ipotesi di sviluppo di strumenti di sistema che vadano oltre l'area dell'attuazione formativa. E' noto che in parte funzioni simili sono supportate e azioni inerenti questo versante (analisi del contesto, analisi dei bisogni etc.) sono già previste. Emerge tuttavia, anche da colloqui avuti con referenti sia di agenzie formative sia di aziende sia delle organizzazioni di rappresentanza (datoriali e dei lavoratori), che queste funzioni rappresentano ancora una sorta di anello debole nella catena del processo di formazione cui danno vita le istituzioni che lo finanziano, e fra esse i Fondi Paritetici Interprofessionali, primo fra tutti Fondimpresa. Non va dimenticato che quelle appena

esprese sono considerazioni strettamente legate allo specifico contesto regionale siciliano, dove la cultura della formazione e soprattutto la percezione del rapporto fra azione formativa ed efficacia del suo prodotto non sempre e dappertutto sono avvertite come concreto strumento di supporto allo sviluppo, a beneficio dei lavoratori e delle aziende. Un altro terreno, non certo secondario anzi forse di primaria importanza, su cui ravvisare alcuni possibili suggerimenti per accrescere non solo lo spazio ma il radicamento di Fondimpresa nel territorio e soprattutto nelle aziende e fra i lavoratori sta nel rinforzare e rivitalizzare la bilateralità paritetica. Essa è fondamento primo di questo tipo di formazione continua interprofessionale, la ragione oltre a risiedere nella storia delle origini di Fondimpresa come di tutti i Fondi Interprofessionali, risiede soprattutto nel fatto che le Parti Sociali rappresentanti delle due componenti dirette destinatarie e beneficiarie della formazione continua di cui ci occupiamo, hanno un ruolo che possono ulteriormente sviluppare nel mantenere e potenziare il rapporto, rispettivamente, con gli imprenditori e con i lavoratori. Associazioni datoriali e sindacali generalmente conoscono bene i territori di riferimento, i soggetti che vi operano e si muovono nel mondo produttivo e occupazionale, ma conoscono anche e soprattutto le dinamiche settoriali, i punti di forza e di debolezza dei contesti organizzativi e territoriali, hanno interlocuzione (anche se non sempre e in forme differenti) con le istituzioni locali. Per tutti questi motivi sono soggetti che hanno un ruolo di 'antenne' che dovrebbero captare segnali, aggiungendoli alle conoscenze già consolidate della realtà, tradurli in informazioni utili al Fondo e alle agenzie formative per contribuire all'opera di emersione proprio di quanto non viene fuori in termini di bisogni di aziende e lavoratori da soddisfare con la formazione. Occorrerebbe, quindi, mettere a sistema canali e occasioni di ascolto e scambio informativo, naturalmente di livello regionale, che permettano di superare una certa dimensione routinaria della partecipazione al processo formativo in senso più ampio e che diano al partenariato una dimensione conoscitiva e, perché no, accentuando la dimensione negoziale rispetto agli orientamenti da seguire proprio in direzione di un potenziamento della presenza del Fondo e della sua efficacia. Il ruolo degli OBR è anche questo e viene svolto già in buona misura, ma probabilmente è anche la sede in cui potrebbero trovare spazio suggerimenti come questo, che potrebbero essere tanto più utili ed efficaci quanto più si rafforzi e sia attivo il canale che faccia giungere le informazioni e le elaborazioni alla sede centrale. Un risultato possibile potrebbe essere quello di accrescere la considerazione e la cooperazione fra tutti i soggetti a vario titolo partecipi del sistema e la considerazione e la fiducia in Fondimpresa da parte di aziende e lavoratori, sulla base di una legittimazione che può essere indotta oltre che, com'è giusto che sia, dai risultati già prodotti da Fondimpresa per le aziende e i lavoratori raggiunti, dall'opera delle parti sociali che devono rendere visibili a imprenditori e lavoratori la valenza di quanto già fatto e sostenere e promuovere il ricorso alla formazione continua finanziata dal Fondo. In tal senso il livello che andrebbe maggiormente potenziato è quello provinciale, anche perché più prossimo ai soggetti potenzialmente raggiungibili e quello in cui anche le associazioni di settore e di categoria (di entrambe le parti) sono forse meglio radicate e conosciute. Estendere lo spazio formativo attivabile, dunque, non è solo una questione di natura tecnica è una questione di politica formativa, di strategia sistemica che richiede un forte coinvolgimento delle parti socie ma che può produrre risultati molto buoni e interessanti per il sistema produttivo della regione, per le aziende e per i lavoratori, sapendo che vi è una concorrenza sul campo con altri fondi ma che Fondimpresa gode di un ottimo posizionamento in Sicilia rispetto agli altri fondi più attivi e questo deve essere utilizzato come risorsa competitiva e fattore di successo nel prossimo futuro, in un contesto che ha grande necessità di formazione e poche opportunità alternative a quella paritetica interprofessionale.

Bibliografia:

- 1) Banca D'Italia – Eurosistema *“Economie regionali. L'economia della Sicilia. Aggiornamento congiunturale. Palermo, novembre 2016 – numero 41*
- 2) Fondazione RES – Osservatorio Congiunturale *“Congiuntura RES” nn. 7 e 8/2013; 9, 10/2014, 7 e 8/2016*
- 3) XII Rapporto sulla formazione continua, Isfol
- 4) XIII Rapporto sulla formazione continua, Isfol
- 5) XIV Rapporto sulla formazione continua, Isfol
- 6) XV Rapporto sulla formazione continua, Isfol
- 7) XVI Rapporto sulla formazione continua Isfol
- 8) Report attività B progetto “F.A.R.O.” della Regione Siciliana *“Analisi di scenario e attività preparatorie all'indagine di campo”, Palermo, Gennaio 2013*
- 9) Report attività D progetto “F.A.R.O.” della Regione Siciliana *“Fruizione, atteggiamenti e percezione della formazione regionale.”, Palermo, Gennaio 2013*
- 10) Rapporto annuale di Esecuzione del FSE della Regione Sicilia 2012 -Palermo, Giugno 2013
- 11) Rapporto Annuale di Esecuzione del FSE della Regione Sicilia 2014 - Palermo, Giugno 2015
- 12) *“Rapporto SVIMEZ 2016 sull'economia del Mezzogiorno” ; Svimez – Associazione per lo sviluppo dell'industria nel Mezzogiorno - Roma, ottobre 2016*
- 13) Regione Siciliana, POR FSE 2014 - 2020
- 14) *L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane – I risultati dell'indagine Isfol OFP – Indagine qualitativa - Isfol Ottobre del 2015*
- 15) *L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane – I risultati dell'indagine Isfol OFP – Indagine quantitativa - Isfol Ottobre del 2015*
- 16) Excelsior Informa I programmi occupazionali delle imprese rilevati da Unioncamere – Bollettino Regione Sicilia -

Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2016

17) La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane – Regione Sicilia - Sistema informativo Excelsior 2015

18) Relazione sulla situazione economica della Regione Siciliana 2015 - Assessorato Regionale dell'Economia – Servizio Statistica ed Analisi Economica – 2016

19) Competitività e resilienza dei distretti produttivi in Sicilia – Michele Sabatino - XXXVI Conferenza italiana di scienze regionali - 2015

ALLEGATO 1 : METODOLOGIA DI ANALISI

NOTA METODOLOGICA

Il team siciliano giunge con questo rapporto alla terza edizione della ricerca sull'impatto delle attività formative erogate da Fondimpresa in Sicilia. Dalla fase sperimentale, dalle revisioni e rielaborazioni successive prodotte nei tre anni di lavoro, dal confronto fra i gruppi territoriali e con il comitato scientifico istituito da Fondimpresa, è stato via via messo a punto un sistema, condiviso e progressivamente affinato, che per noi rappresenta un impianto metodologico 'quadro' a cui abbiamo fatto ampio riferimento e che si fonda principalmente su due cardini.

Da un lato il complesso di dati che Fondimpresa ha raccolto negli anni sulle attività formative finanziate e i dati strutturali messi a disposizione dalle varie fonti statistiche ufficiali, di diversa estrazione. Dall'altro lato il riferimento delle esigenze conoscitive del Fondo, generate dalla volontà di fornire risposte a quesiti relativi: alla capacità delle azioni finanziate e del sistema Fondimpresa di captare e soddisfare i bisogni formativi delle aziende e dei lavoratori nei diversi territori; alla capacità di coprire o meno sul piano territoriale le aree produttivamente più significative; al grado di efficacia ed efficienza delle azioni (differenziando fra 'conto di sistema' e 'conto formazione') che rappresentano l'offerta formativa del Fondo.

Dimensione descrittiva e dimensione valutativa, quindi, s'intrecciano in un insieme che, attraverso le diverse sezioni previste dell'impianto del rapporto, fornisce più o meno sinteticamente (laddove e nella misura in cui il livello analitico lo ha permesso) elementi significativi di riflessione che fungono da 'input' al sistema e ai suoi attori (il Fondo, le imprese, le società formative, le istituzioni coinvolte, le parti sociali, i lavoratori) o come si usa indicare adesso, gli *'stakeholders'*.

Alla luce di tali considerazioni generali, nell'esecuzione del lavoro, per la parte dedicata all'elaborazione e analisi di dati quantitativi (serie storiche, distribuzioni di frequenze) si fa uso di dati statistici estratti da banche dati (e osservatori) di varia provenienza (Istat, Inps, Unioncamere, Fondimpresa, Excelsior, Banca d'Italia, ISFOL, Eurostat). Pur disponendo, in questa edizione, di una serie di tabelle che ci sono state fornite quale base già 'organizzata' per la costruzione delle tabelle minime che riguardano le variabili fondamentali della nostra Regione, è stato necessario estrarre da altre fonti 'set' di dati e soprattutto operare delle aggregazioni (ad esempio, per le classi di età in relazione ai lavoratori o per le classi d'ampiezza in relazione alle aziende, etc.). Tale aspetto del lavoro si riconnette a una caratteristica dei dati su cui si opera, ossia la loro disomogeneità. Sul piano metodologico, viene data molta attenzione a questi aspetti, essenziali per procedere a incroci significativi fra variabili rispetto alle esigenze euristiche del nostro lavoro. In ogni caso, qualsiasi scelta metodologica operata in sede di organizzazione e strutturazione dei dati relativi alle variabili esaminate, è esposta e motivata nelle apposite notazioni metodologiche contenute nei diversi capitoli.

L'intera analisi quantitativa riferita alle aziende e ai lavoratori beneficiari e alle ore di formazione erogata (in tutte le loro dimensioni e articolazioni) è stata svolta utilizzando il dataset di Fondimpresa relativo all'anno 2014. Questo per fornire una fotografia compiuta dei fenomeni analizzati e rendere coerente e armonioso l'intreccio con i dati strutturali relativi alla Regione Sicilia provenienti dalla banca dati Inps (aggiornata al 2014). Tuttavia non sono mancati i riferimenti a trend pluriennali utilizzando anche il dataset Fondimpresa relativo al 2015 pur con la consapevolezza che si trattasse di dati parziali.

La molteplicità delle fonti e dei dati ha richiesto un consistente lavoro di confronto e soprattutto di approfondimento tenendo presente la coerenza fra le metodologie e la significatività dei dati. Ciò è centrale sia sul versante dell'analisi quantitativa sia rispetto alla dimensione qualitativa, al fine di evidenziare la rilevanza e il senso di andamenti e *trend* che abbiamo ritenuto più importanti per le nostre finalità conoscitive. Fra queste, in prima istanza stanno la rappresentazione e la valutazione dello spazio operativo che Fondimpresa occupa nel territorio regionale, con le dovute distinzioni sia provinciali che settoriali (come di distretto produttivo o di filiera). I dati forniti dal database del Fondo, di volta in volta, aggregati in tabelle, in un'analisi multivariata, hanno fornito una rappresentazione (in valore assoluto e in percentuale e anche graficamente) del risultato degli incroci più rilevanti previsti dalla struttura del rapporto.

Nel valutare gli spazi operativi del Fondo in Sicilia abbiamo confrontato i dati relativi alle aziende e ai lavoratori beneficiari con i dati sul tessuto regionale siciliano, cercando di interpretare le caratteristiche dei beneficiari e la capacità di penetrazione, ed inoltre abbiamo elaborato un raffronto tra le aziende e i lavoratori beneficiari e aderenti a Fondimpresa, al fine di valutare le potenzialità e le dinamiche dell'attività del Fondo.

Per avere una fotografia ancora più dettagliata della penetrazione del Fondo nella Regione sono stati confrontati i dati delle aziende aderenti con i dati Inps sul tessuto economico siciliano (aziende e lavoratori) e a sua volta questo dato con gli ultimi dati Isfol sul tasso di adesione delle aziende e dei lavoratori siciliani ai fondi interprofessionali. Ciò ci ha permesso di avere una panoramica della presenza e dell'attività di Fondimpresa anche rispetto agli altri fondi interprofessionali.

L'analisi dei fabbisogni espressi, attraverso un'analisi comparativa, tiene conto non solo delle variabili relative alle imprese e ai lavoratori beneficiari in rapporto con il tessuto economico siciliano ma anche della dimensione temporale, al fine di cogliere le dinamiche e il rapporto tra crisi economica, ruolo della formazione continua, efficienza ed efficacia del Fondo.

È stata posta attenzione anche alle aree siciliane che hanno sofferto maggiormente la crisi economica, a partire dalle 2 aree di crisi complessa individuate dal Governo nazionale, indagando che tipo di ruolo ha svolto la formazione continua e quale potrebbe giocare nel futuro.

La parte del lavoro che riguarda la raccolta e la sistematizzazione d'informazioni qualitative si basa su approcci e strumenti metodologici diversi dai precedenti e più adatti a una forma di ricerca tutt'altro che *'desk'* ma piuttosto colloquiale e investigativa. Queste parti dell'indagine hanno richiesto l'elaborazione di griglie di discussione, tracce d'intervista semi strutturata e questionari, quali strumenti di rilevazione idonei a fissare e, se del caso, *'categorizzare'* i ragionamenti fatti con i diversi soggetti ascoltati sui nodi problematici di maggiore interesse per la nostra ricerca e sui loro aspetti per noi più rilevanti.

Uno di questi aspetti è stato senz'altro il valutare in che misura e con quale grado di adesione alle attese i fabbisogni espressi siano soddisfatti dall'offerta formativa del Fondo e, ancora, se e come tali fabbisogni espressi siano coerenti o meno con le principali dinamiche aziendali e produttive del tessuto imprenditoriale locale. Un riferimento sempre presente è stato il contesto e gli effetti della crisi tuttora in corso, affrontato mettendo in relazione le informazioni sulle attività formative svolte (nelle loro diverse sfaccettature) e i dati riferiti alla dinamica occupazionale e produttiva di livello regionale. Non mancano nella descrizione alcuni approfondimenti provinciali o settoriali (ad esempio, dati Istat sulla rilevazione delle forze di lavoro, sugli indicatori del mercato del lavoro e sulla struttura produttiva, sia su base regionale sia su base provinciale, prendendo in considerazione addetti e imprese).

Un ulteriore snodo tematico (e anche problematico) affrontato è quello riguardante la rappresentazione del tipo e della qualità di relazione che si riscontra fra gli spazi coperti da Fondimpresa con le sue iniziative formative e quelli in cui s'inserisce l'offerta formativa finanziata con risorse pubbliche. In questo caso, dopo avere restituito una sommaria descrizione della formazione continua finanziata dalla Regione e dell'evoluzione del settore della formazione professionale in Sicilia in linee generali, sono state svolte interviste con testimoni privilegiati e soggetti a vario titolo coinvolti, al fine di ricondurre quanto emerso verso elementi di valutazione in termini di coerenza/incoerenza, efficacia/inefficacia, programmazione/improvvisazione e altre *'dicotomie'* che hanno aiutato a esprimere i tratti salienti del panorama delle politiche formative nella regione e delle sue dinamiche.

Le fonti utilizzate sono principalmente i rapporti annuali di esecuzione (R.A.E.) del Fondo Sociale Europeo approvati dal Comitato di Sorveglianza regionale e i rapporti Isfol (dalla XII alla XVI edizione) sulla formazione continua, così come le risultanze della più recente azione di ricerca/intervento svolta in Sicilia: il progetto F.A.R.O. (con l'azione del CENSIS). Si è inoltre riscontrata l'esiguità di dati statistici prodotti dall'istituzione regionale sul numero di corsi effettivamente realizzati e soprattutto l'assenza di dati dettagliati sui livelli di partecipazione.

L'area dei cosiddetti *'bisogni inespressi'* delle aziende è stata indagata ragionando sia sulla loro configurazione sia sulla possibilità di intervenire nell'eventuale gap che si riscontra fra questi e gli obiettivi e le finalità espresse e sostenute dalle varie

linee di finanziamento del Fondo, con l'intento di sollecitare una riflessione a livello di sistema su eventuali ri-orientamenti delle strategie formative rispetto ai bisogni formativi non ancora così consapevoli da essere espressi dalle imprese.

Abbiamo utilizzato la metodologia del *focus group* come strumento di analisi nell'ottica di un approccio qualitativo-consultivo che ci ha permesso di raccogliere opinioni, orientamenti e visioni proprio sul grado di coerenza o meno della formazione attuata e finanziata dal Fondo in Sicilia rispetto a un'idea di sviluppo, a sentori di ripresa e a opportunità/vincoli della formazione continua bilaterale stessa rispetto ai soggetti che fanno parte del suo sistema.

Per rilevare alcuni aspetti importanti per la nostra analisi dei fabbisogni inespressi abbiamo progettato due diversi questionari, uno dedicato alle aziende e uno alle agenzie formative.

I questionari sono stati compilati in auto-somministrazione attraverso la piattaforma Google Moduli e inviati ad un ampio numero di aziende che hanno beneficiato della formazione erogata da Fondimpresa negli ultimi 2 anni e alle Agenzie Formative che hanno predisposto piani formativi negli ultimi 2 anni.

I due questionari sono strutturati in maniera simile tra loro (alcune domande chiuse, con risposta a scelta multipla e in certi casi con possibilità d'integrazione aperta) ma differenti nelle domande proposte. Il tema è in senso ampio lo stesso; dopo una parte dedicata alle informazioni e ai dati strutturali del soggetto intervistato (diverse per i due tipi raggiunti), le domande insistono su alcuni aspetti percepiti e valutati della formazione continua bilaterale, con riferimento a quella fruita attraverso Fondimpresa. In tutto ci sono pervenuti 51 questionari 40 aziende e 11 agenzie formative.

Il nucleo di lavoro di ricerca è costituito da:

Dott. Carlo Albanese, esperto in progettazione formativa, conduzione dei progetti di formazione professionale e di ricerca in ambito socioeconomico. In seno alla ricerca ha il ruolo di raccolta, analisi ed elaborazione dei dati; elaborazione delle tracce di colloquio con testimoni privilegiati ed esponenti del mondo produttivo e istituzionale locale; della conduzione ed elaborazione dei colloqui, gestione/cogestione dei focus group; ricerca e integrazione di fonti supplementari, elaborazione del report finale di ricerca, coordinamento dell'attività.

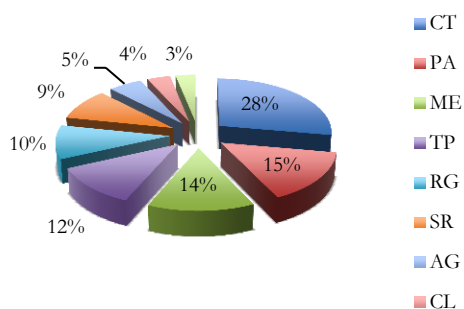
Dott. Andrea Gattuso, laureato in Scienze Politiche che si occupa da diversi anni, in ambito sindacale, dello studio delle dinamiche del mercato del Lavoro e della Formazione in Italia e in Sicilia nonché di ricerca in ambito socio-economico, in particolare sull'accesso al mondo del lavoro per i giovani, sulle politiche attive del lavoro. In seno alla ricerca ha il ruolo di raccolta, analisi ed elaborazione dei dati, produzione delle tabelle; elaborazione delle tracce di colloquio con testimoni privilegiati ed esponenti del mondo produttivo e istituzionale locale; della conduzione ed elaborazione dei colloqui, gestione/cogestione dei focus group; ricerca e integrazione di fonti supplementari, elaborazione del report finale di ricerca.

Il Dr. Carlo Albanese è il coordinatore del gruppo di ricerca.

ALLEGATO 2 - APPENDICE STATISTICA

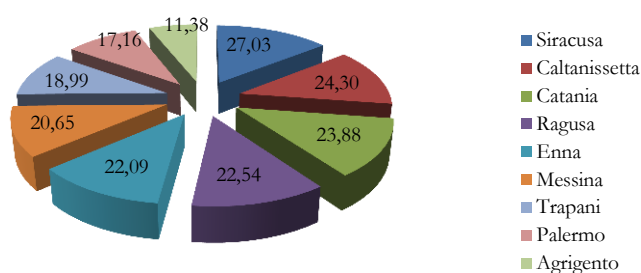
Capitolo 1 - Grafici

Fig. 1 Percentuale delle aziende aderenti a Fondimpresa in Sicilia per provincia sul totale regionale- 2014



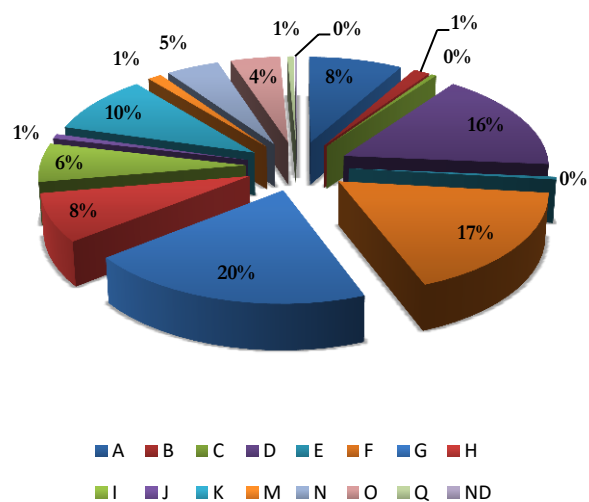
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Fig. 2 Imprese aderenti a Fondimpresa: % della provincia



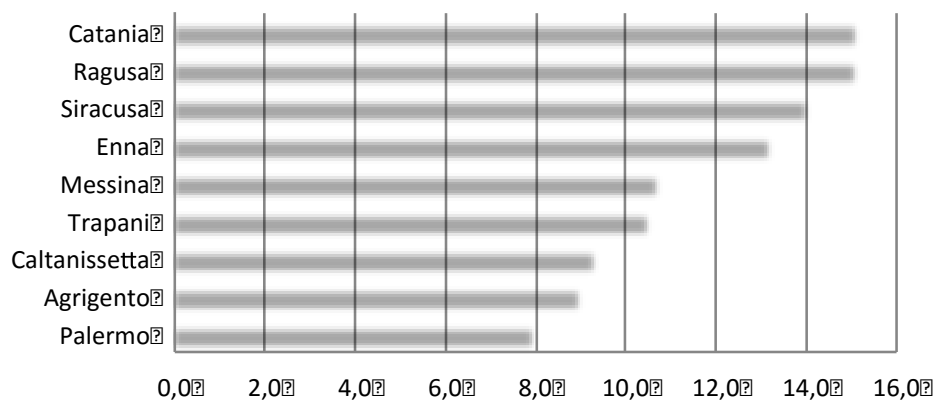
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Fig. 3 Aziende aderenti a Fondimpresa per macrovoce ATECO 2002 sul totale regionale delle aziende aderenti - 2014 (Dati INPS)



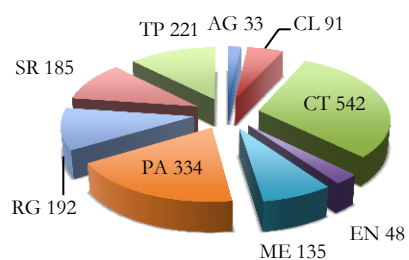
Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Fig. 4 Rapporto fra aziende (non agricole) aderenti e attive in ciascuna provincia – Sicilia 2014



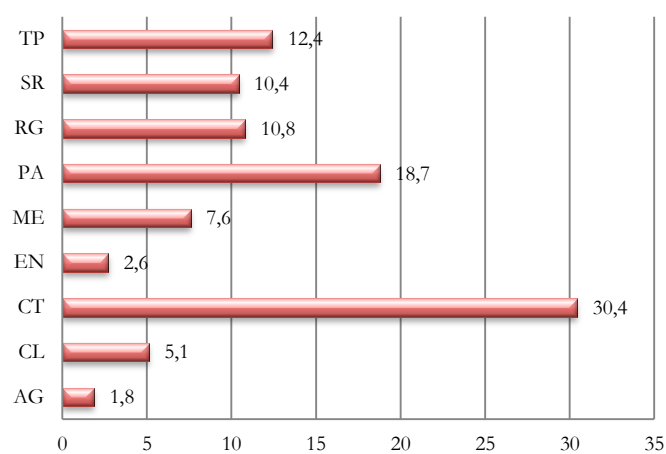
Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Figura 5 Unità produttive raggiunte per provincia - 2014 (v.a.)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 6 Unità produttive raggiunte per provincia rispetto al totale della regione - anno 2014 (v.%)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 7 Unità locali raggiunte per classi d'ampiezza - Sicilia 2014 (v.a.)

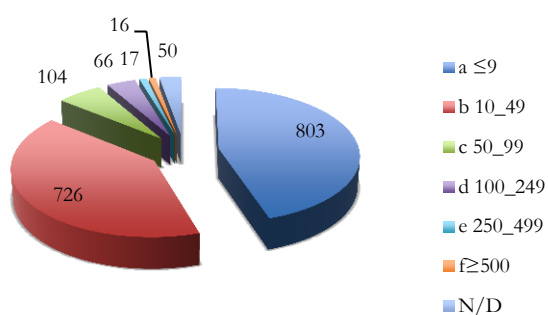
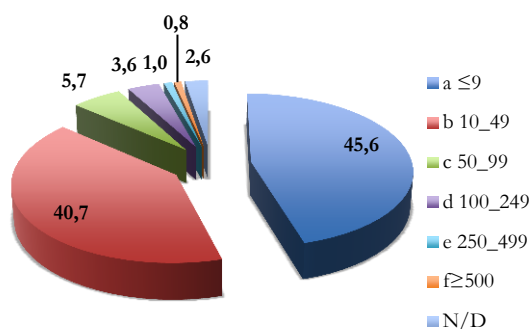
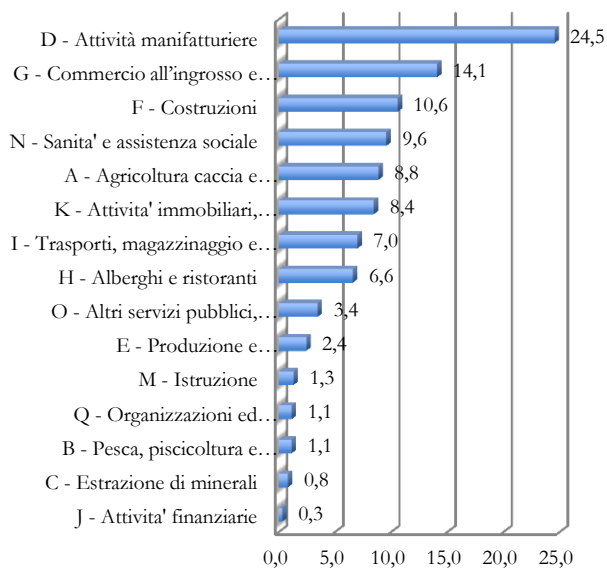
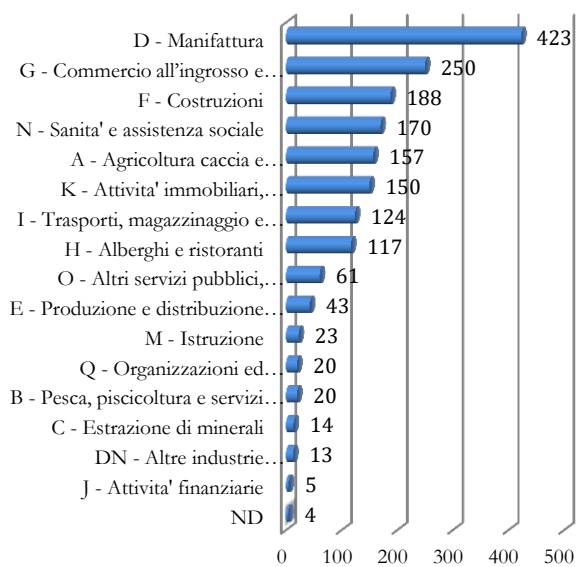


Figura 8 Unità locali raggiunte per classi d'ampiezza - Sicilia 2014 (v.%)



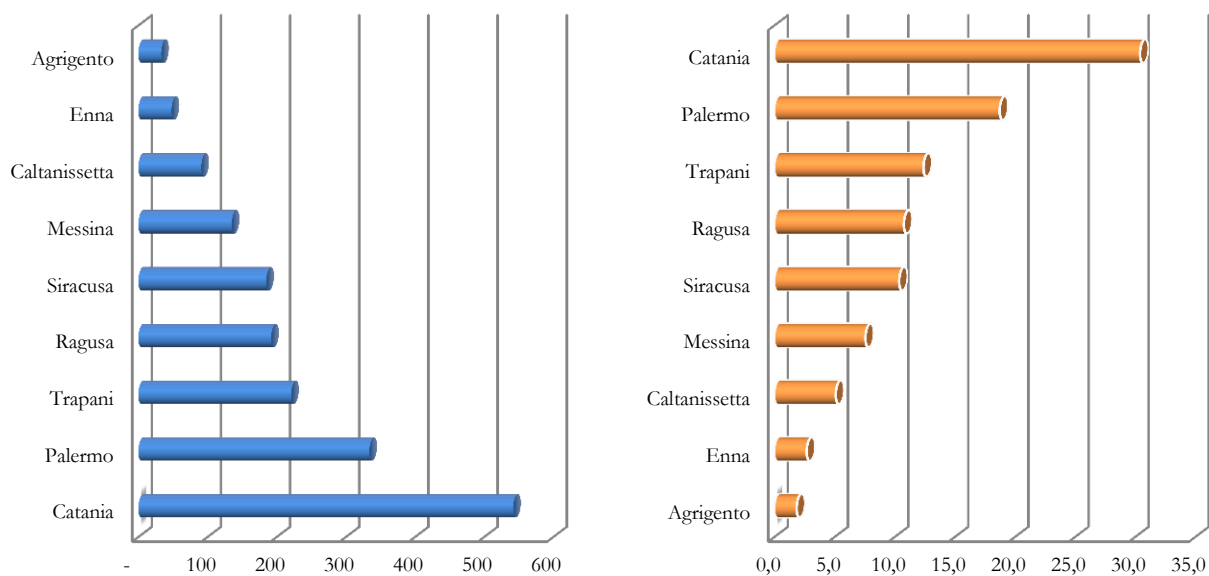
Fonte: Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figure 9-10 Unità locali raggiunte da Fondimpresa per settore Ateco 2002 v.a. e v.% -Anno 2014



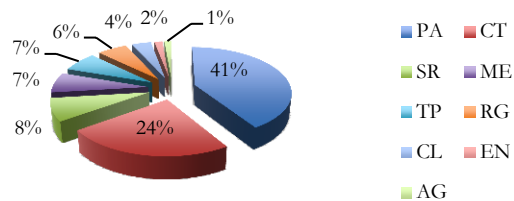
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 11 Unità locali raggiunte in Sicilia da Fondimpresa - anno 2014 v.a. e v. %



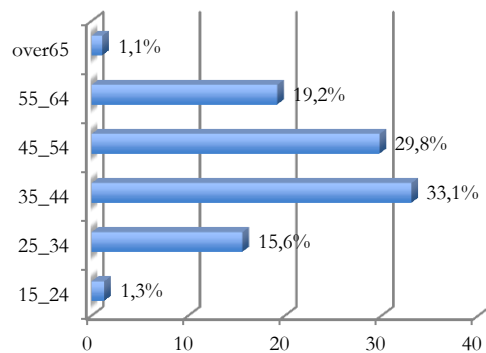
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 12 Distribuzione percentuale dei lavoratori raggiunti da Fondimpresa per provincia sul totale regionale - 2014



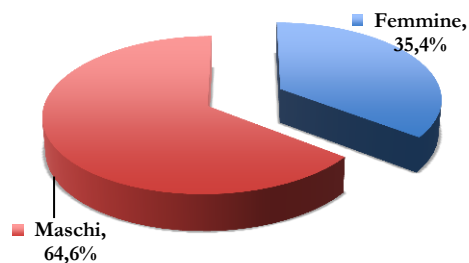
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 13 Distribuzione dei lavoratori beneficiari per classe d'età. Sicilia 2014 (v.%) (Dati Fondimpresa)



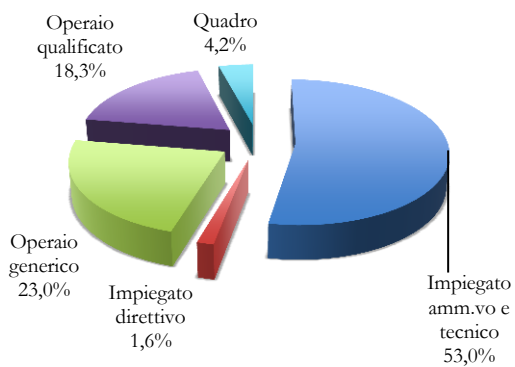
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 14 Lavoratori raggiunti in Sicilia per sesso - 2014 (v.%)



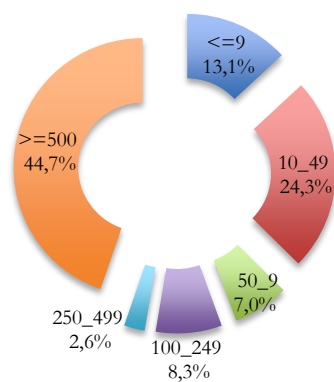
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 15 Distribuzione dei lavoratori beneficiari in Sicilia per tipo d'inquadramento - 2014 (v.%)



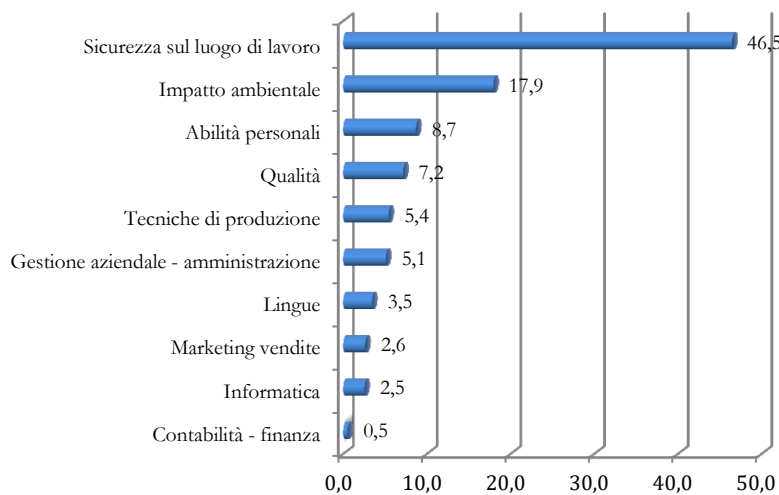
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 16 Distribuzione dei lavoratori raggiunti da Fondimpresa per classe dimensionale dell'azienda in Sicilia - 2014



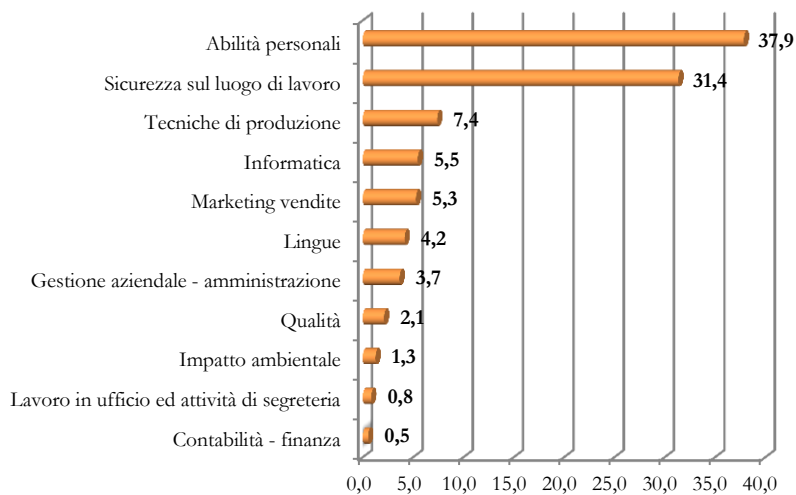
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 17 Distribuzione percentuale delle ore erogate per area tematica - Conto di Sistema Sicilia 2014



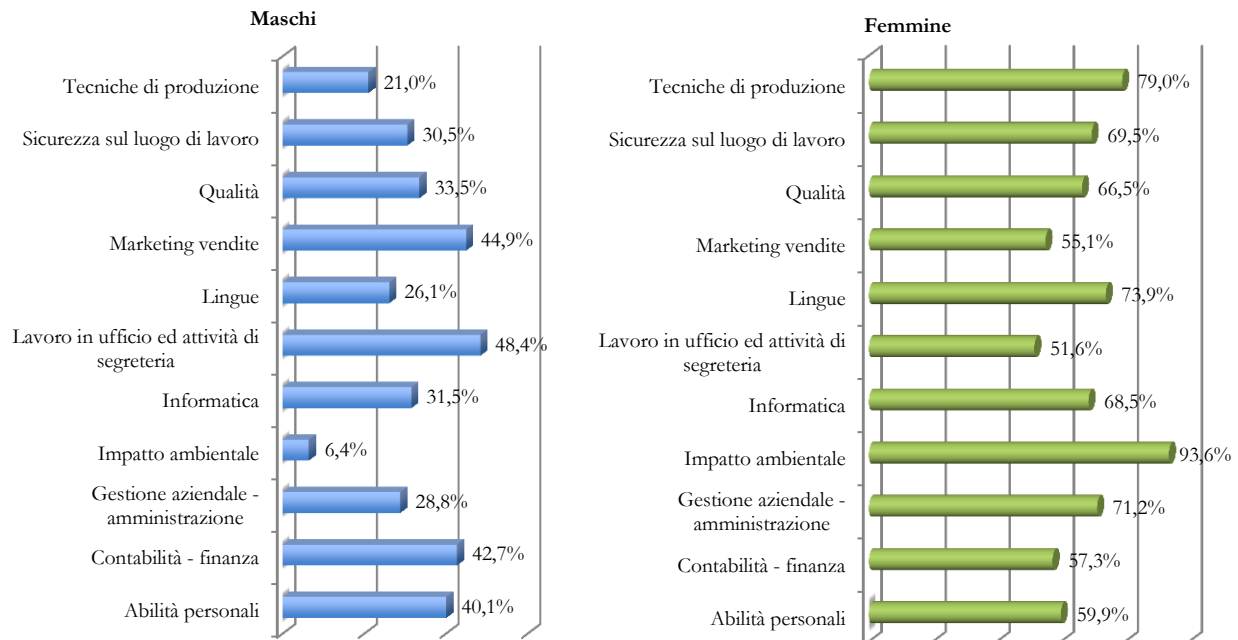
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 18 Distribuzione delle ore erogate tramite il Conto Formazione per area tematica - Sicilia 2014



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figure 19 e 20 Ore di formazione erogate per tematiche formative a lavoratori maschi e femmine - Conto Formazione - Anno 2014 (val. %)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 21 Peso percentuale delle unità produttive raggiunte sulle unità produttive attive nel settore manifatturiero - Sicilia 2014

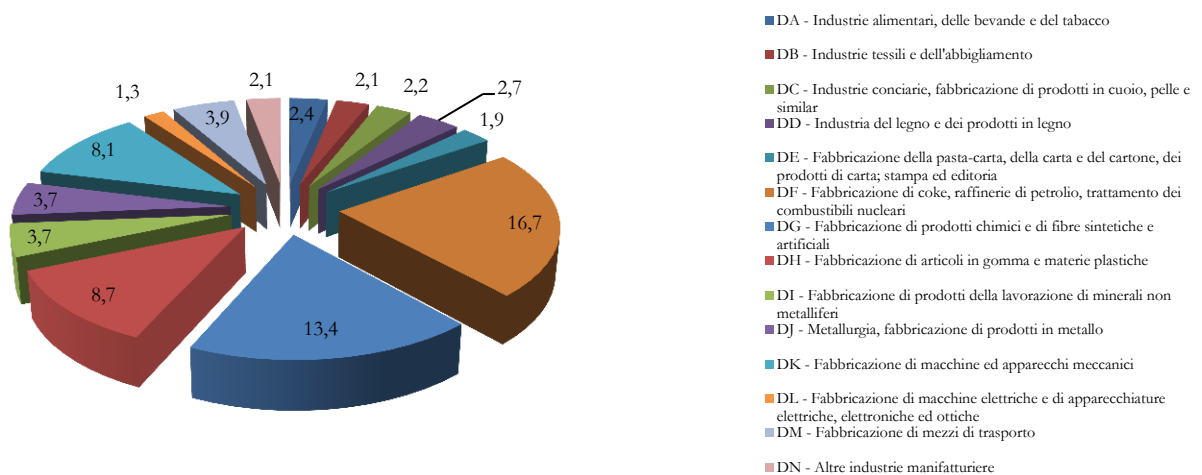
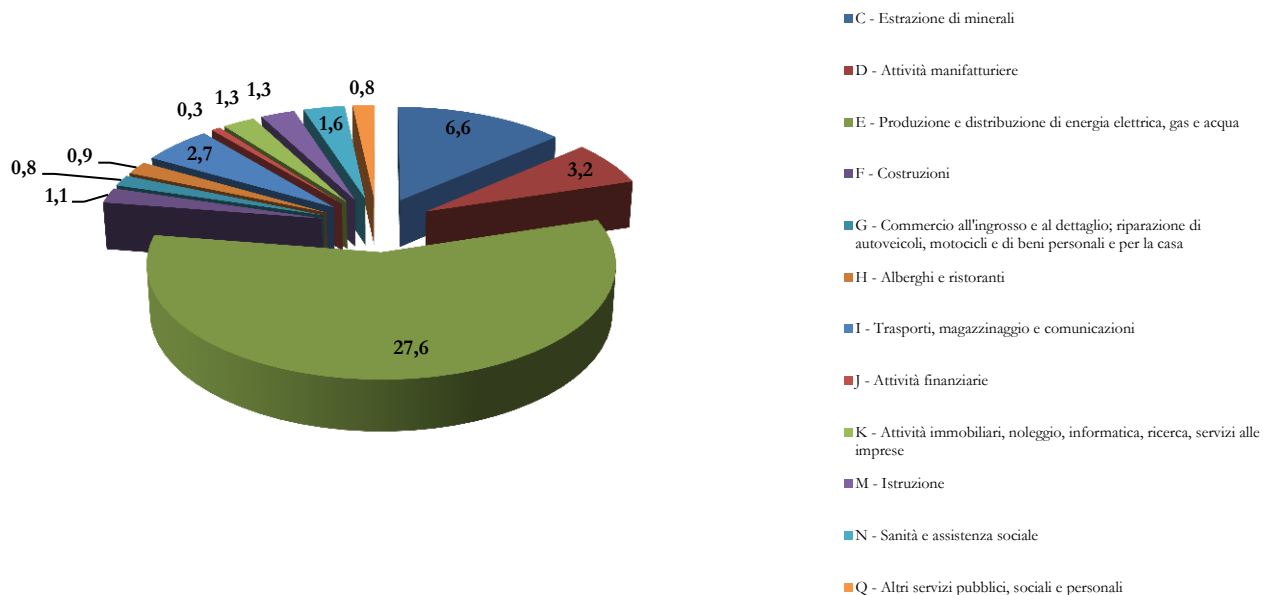
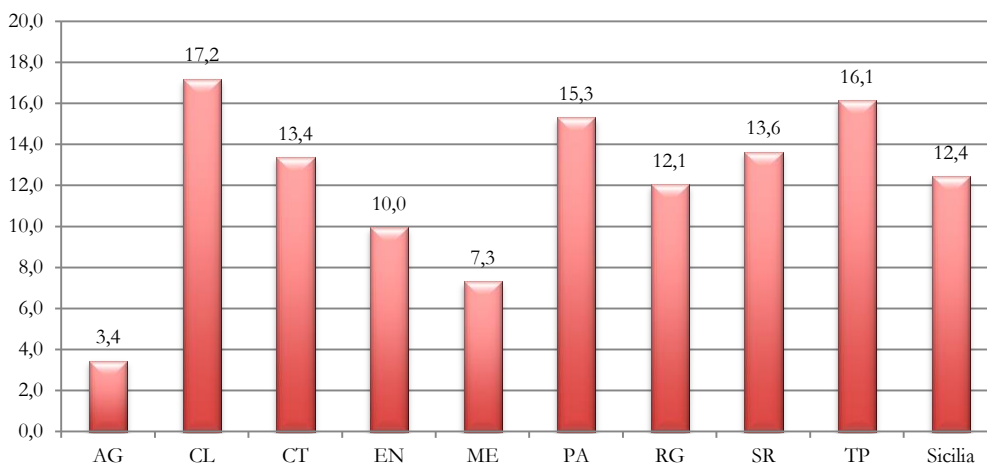


Figura 22 Percentuale delle unità produttive raggiunte da Fondimpresa sul totale delle imprese attive nel settore



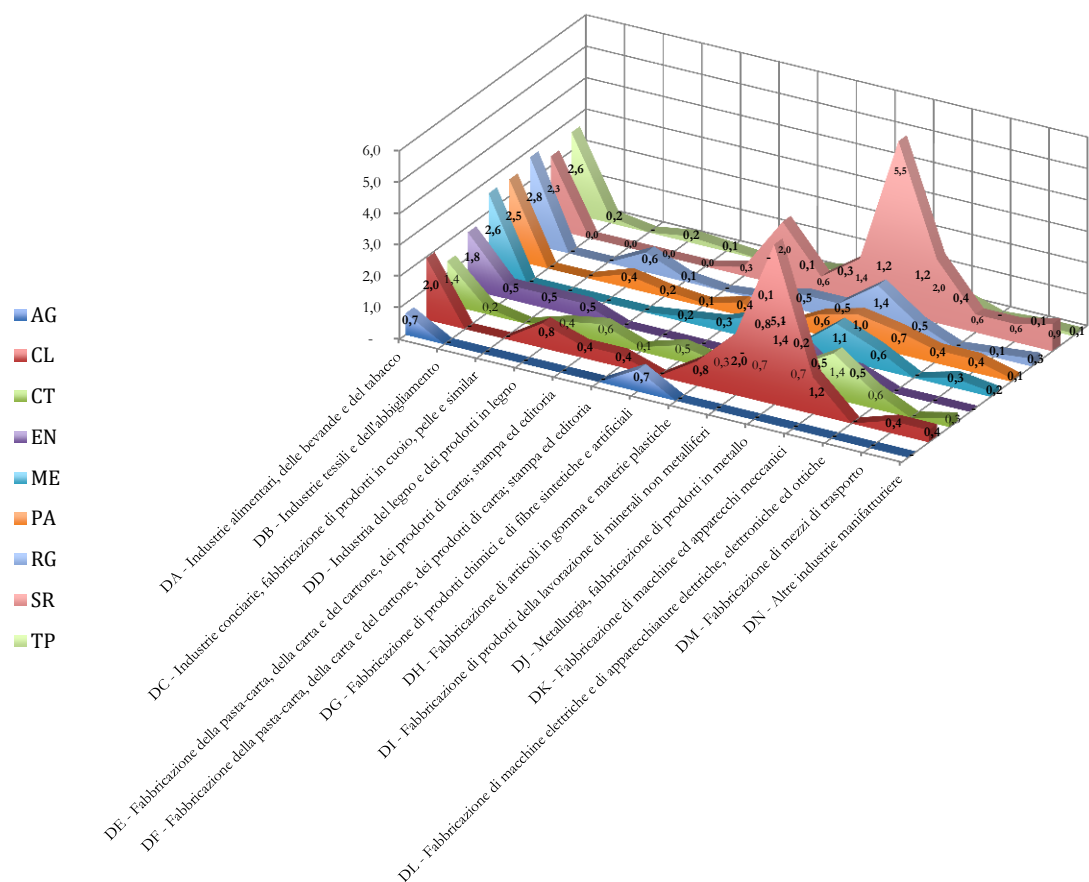
Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Figura 23 Percentuale delle unità produttive raggiunte sulle unità produttive aderenti per provincia - Sicilia 2014



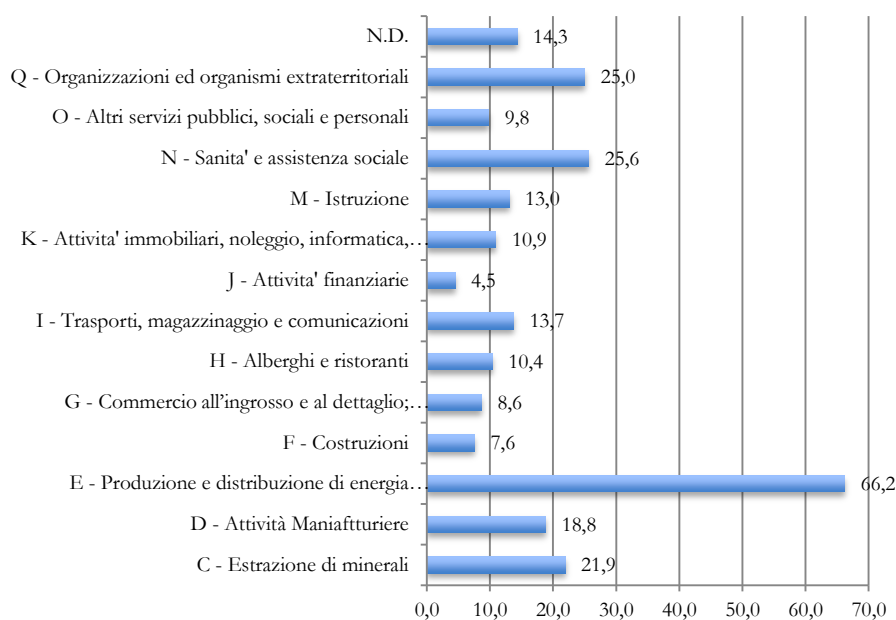
Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Figura 24 Concentrazione delle unità produttive raggiunte in rapporto alle unità produttive aderenti nella manifattura (dettaglio divisioni) per provincia (%) - Sicilia 2014



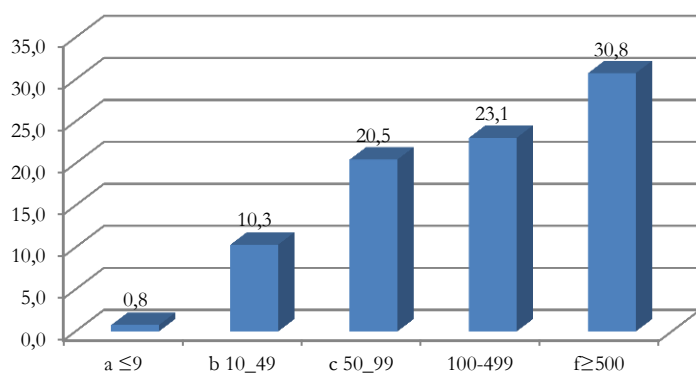
Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Figura 25 Percentuale delle unità produttive raggiunte sulle unità produttive aderenti, per settore Ateco 2002 (esclusi A e B) - Sicilia 2014



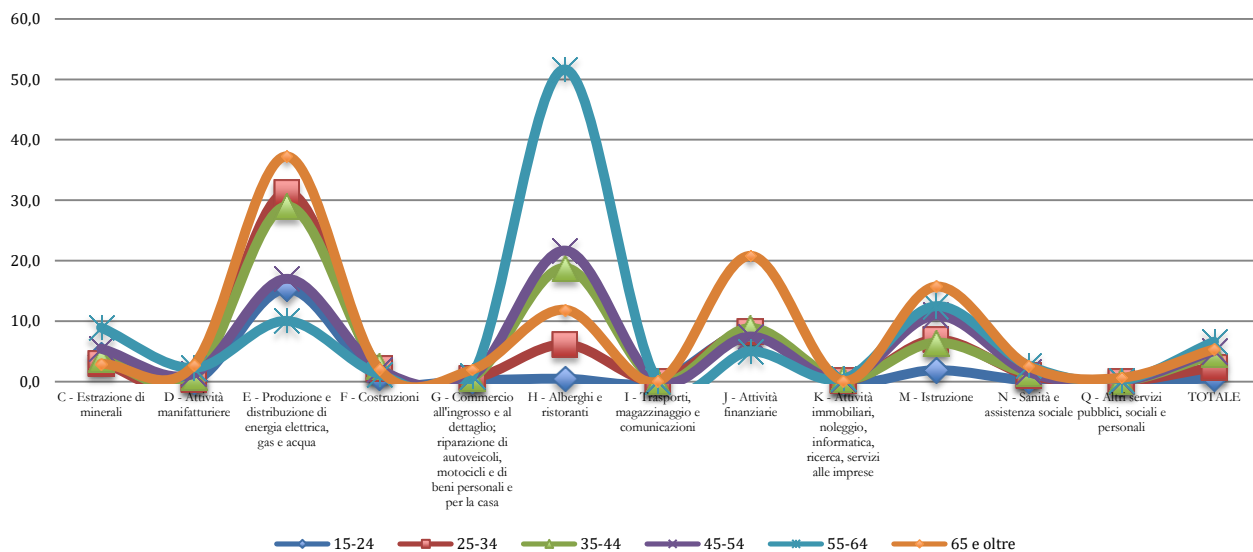
Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Figura 26 Percentuale di imprese raggiunte su imprese attive per classe dimensionale – Sicilia 2014



Fonte: Elaborazioni su dati Inps e dati Fondimpresa

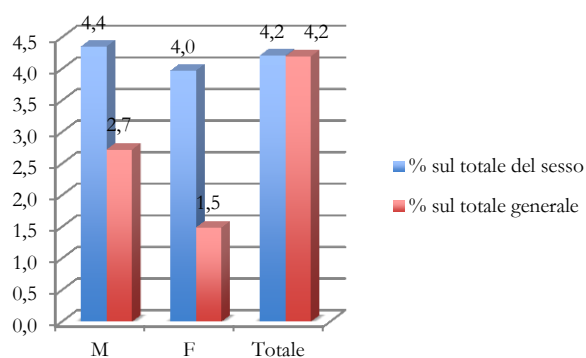
Figura 27 Rapporto fra lavoratori raggiunti e lavoratori presenti nelle aziende private non agricole (unità locali) per classe d'età e settore ATECO 2002 - Sicilia 2014



Fonte: Elaborazioni su dati Inps e dati Fondimpresa

Figura 28 Rapporto fra lavoratori raggiunti e lavoratori presenti nelle aziende private (u.l.) non agricole - Sicilia 2014

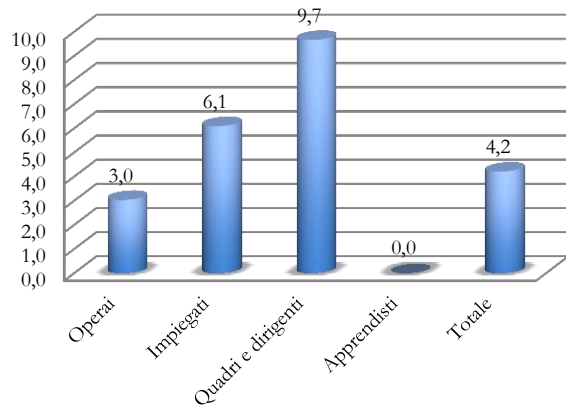
Fig. 28



Fonte: Elaborazioni su dati Inps e dati Fondimpresa

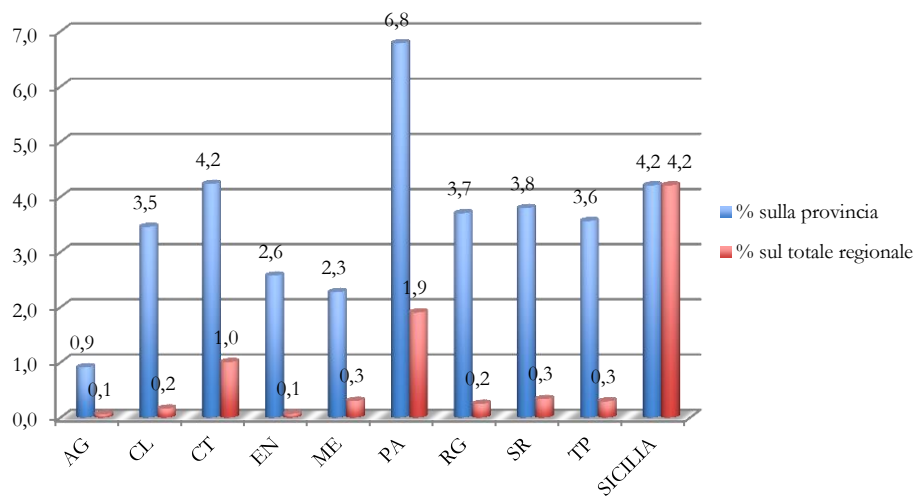
Figura 29 Rapporto fra lavoratori raggiunti e lavoratori presenti nelle aziende private non agricole (u.l.) per inquadramento professionale v.% - Sicilia 2014

Fig. 29



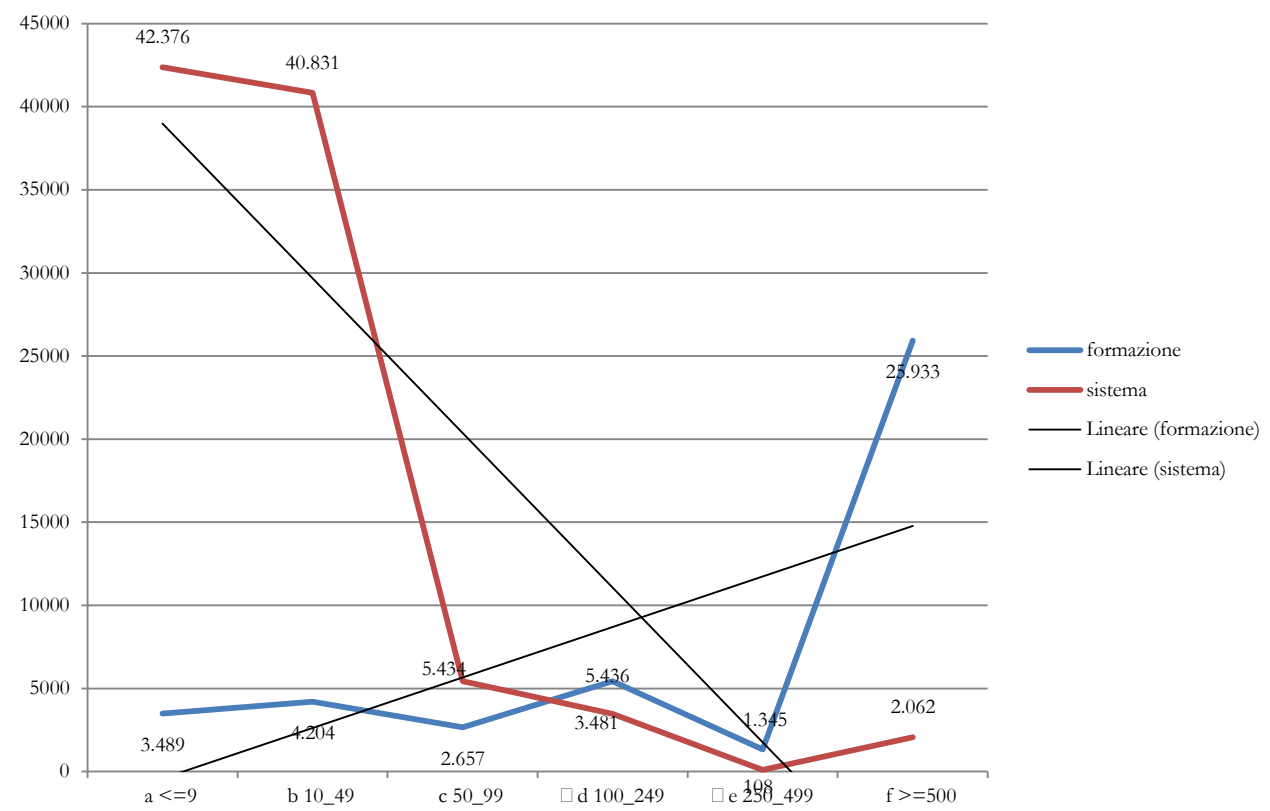
Fonte: Elaborazioni su dati Inps e dati Fondimpresa

Figura 30 Rapporto fra lavoratori raggiunti e lavoratori presenti nelle aziende private non agricole (u.l.) per provincia. v.% - Sicilia 2014



Fonte: Elaborazioni su dati Inps e dati Fondimpresa

Figura 31 Confronto distribuzione ore di formazione erogate per classe di ampiezza delle unità produttive raggiunte: Conto Formazione e Conto di Sistema



Fonte: Elaborazioni su dati Inps e dati Fondimpresa

Capitolo 1 – Tabelle

Tabella 1.1 Aziende aderenti a Fondimpresa per provincia in Sicilia. Variazioni 2015 (dati provvisori)/ 2014

	AG	CL	CT	EN	ME	PA	RG	SR	TP	Sicilia
2014 . 2015	+4	+92	+259	+59	+111	+53	+23	+321	+14	+1.254
							4		6	

Fonte: Elaborazioni su dataset Fondimpresa

Tabella 1.2 Aziende aderenti a Fondimpresa per provincia e macrosettore (ATECO 2002) Dati INPS 2015 (provvisori)

Macrosettori	AG	CL	CT	EN	EE	ME	PA	RG	SR	TP	Sicilia
A	19	45	312	21		147	95	156	114	457	1.366
B	3		43			3	48	6	27	86	216
C	3	1	5	4		2	10	7	8	27	67
D	148	115	562	110	2	305	328	313	282	286	2.451
E	4	2	22	3		6	23	1	3	5	69
F	121	196	773	90		427	358	264	239	192	2.660
G	187	111	933	121		439	382	405	287	290	3.155
H	84	30	301	35		235	159	145	173	121	1.283
I	30	25	235	18		117	248	90	101	103	967
J	8	6	43	6		16	18	12	12	7	128
K	65	45	454	53		179	235	143	213	88	1.475
M	8	8	73	8		19	32	15	18	11	192
N	44	19	212	16		72	129	35	110	72	709
N.D.	2		22				4				28
O	51	20	181	28		77	108	77	82	47	671
Q	1	1	55			5	39		2	1	104
Totale	778	624	4.226	513	2	2.049	2.216	1.669	1.671	1.793	15.541

Fonte: Elaborazioni su data Fondimpresa

Tabella 1.3 Aziende aderenti a Fondimpresa Var. 2015/2014 – Sicilia (v.a.)

Macrosettori	Sicilia	Sicilia	Variazione
ATECO			

2002	2014	2015	
A	1.173	1.366	+193
B	207	216	+9
C	64	67	+3
D	2.319	2.451	+132
E	65	69	+4
F	2.482	2.660	+178
G	2.891	3.155	+264
H	1.129	1.283	+154
I	904	967	+63
J	112	128	+16
K	1.372	1.475	+85
M	177	192	+15
N	663	709	+46
N.D.	28	28	0
O	621	671	+50
Q	80	104	+24
Totale	14.287	15.541	+1.254

Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Tabella 4 – Addetti di aziende aderenti a Fondimpresa, confronto 2014-2015 Sicilia (dati INPS)

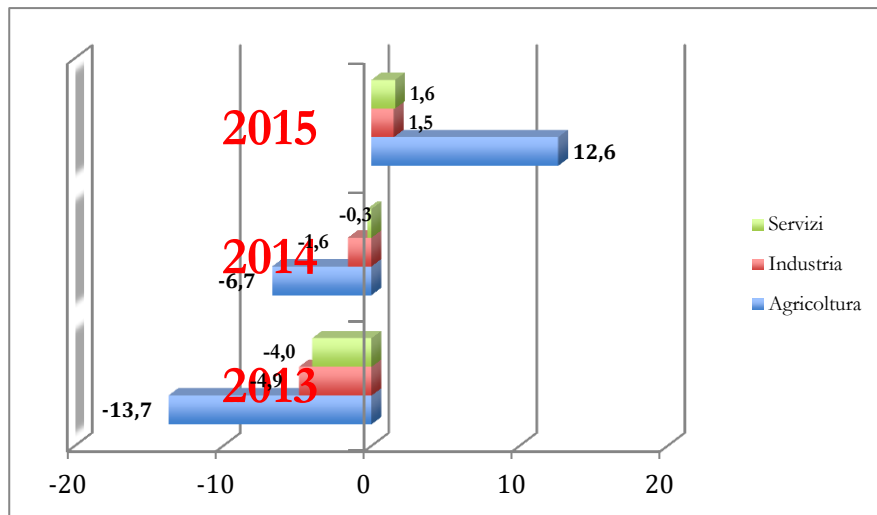
Province	Tot. 2014	Tot. 2015	2015/2014
AG	5.443	5.207	-236
CL	8.126	8.351	225
CT	41.712	43.977	2.265
EE	1	198	197

EN	4.118	4.239	121
ME	19.504	19.793	289
PA	31.548	33.618	2.070
RG	12.991	14.100	1.109
SR	18.339	21.135	2.796
TP	12.880	13.717	837
Sicilia	154.662	164.335	9.673

Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

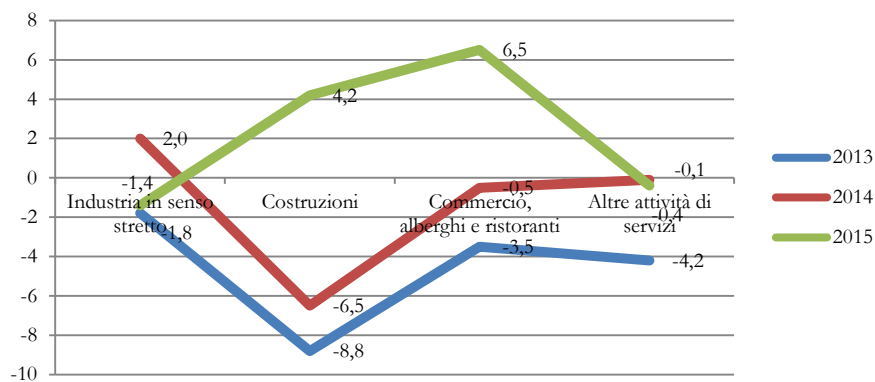
Capitolo 2 – Grafici

Figura 1 – Variazione % degli occupati per comparti rispetto all'anno precedente - Sicilia



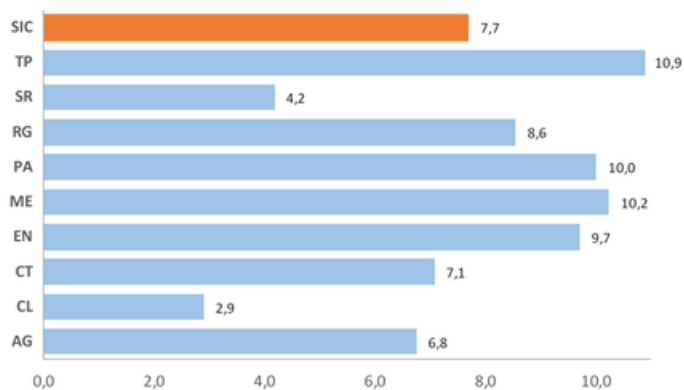
Fonte: Elaborazione Ufficio Statistico Regione Sicilia su dati Istat e Prometeia

Figura 2 – Variazione % degli occupati per macro settori economici rispetto all'anno precedente - Sicilia 2013-2015



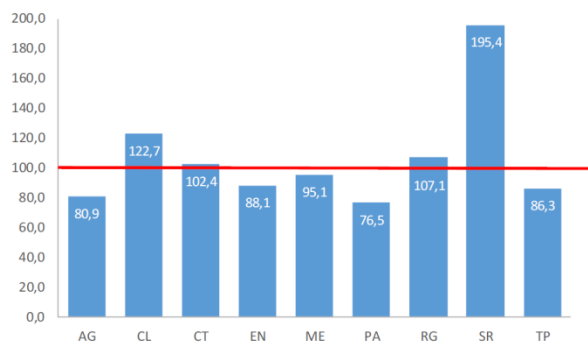
Fonte: Elaborazione Ufficio Statistico Regione Sicilia su dati Istat e Prometeia

Figura 3 Valore aggiunto dell'agricoltura (variazioni % anno 2015; valori concatenati)



Fonte: Servizio Statistica Regione Siciliana – elaborazioni su dati Prometeia

Figura 4 – Valore Aggiunto pro capite nell'industria in senso stretto per Provincia – Sicilia 2015



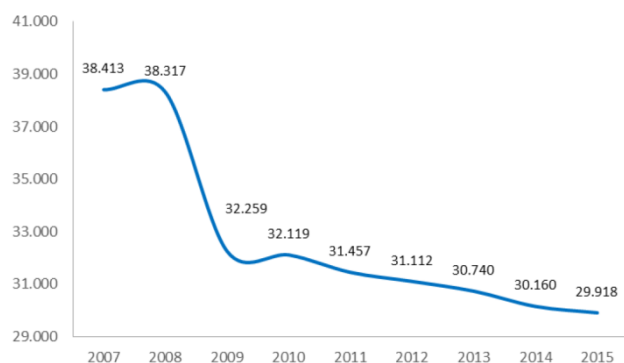
Fonte: Servizio Statistica Regione Siciliana – elaborazioni su dati Prometeia

Figura 5 Valore aggiunto dell'industria in senso – variazioni % nell'anno 2015 (valori concatenati)



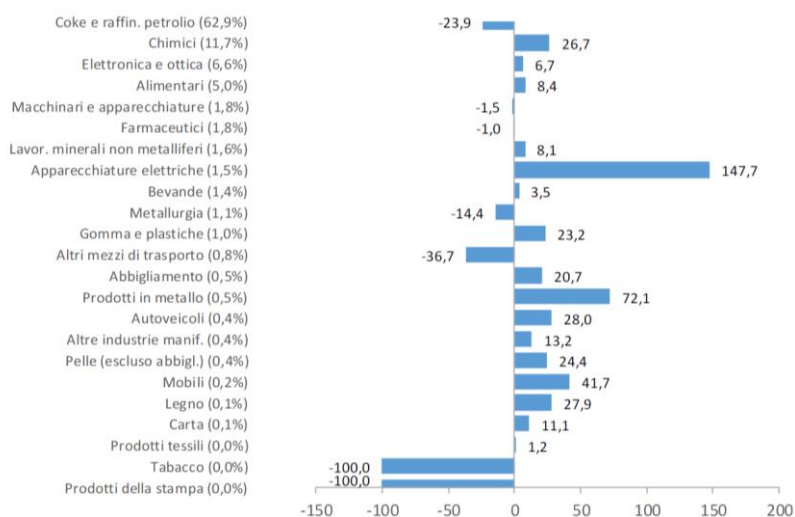
Fonte: Servizio Statistica Regione Siciliana – elaborazioni su dati Prometeia

Figura 6 Imprese attive in Sicilia nell'industria (escluso costruzioni)



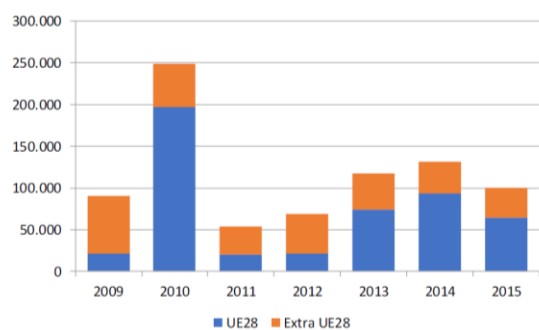
Fonte: Servizio Statistica Regione Siciliana – elaborazioni su dati Prometeia

Figura 7 Le esportazioni dei prodotti del settore manifatturiero – Sicilia 2015 (incidenza sul totale del settore e variazione)



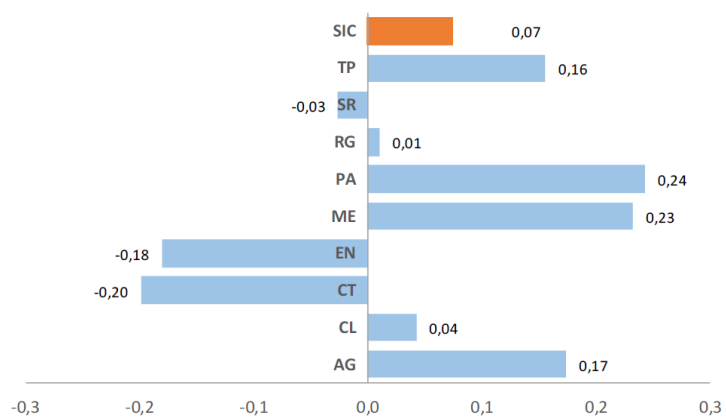
Fonte: Servizio Statistica Regione Siciliana – elaborazioni su dati Prometeia

Figura 8 Le esportazioni del settore dei mezzi di trasporto per mercato di sbocco – Sicilia (migliaia di euro)



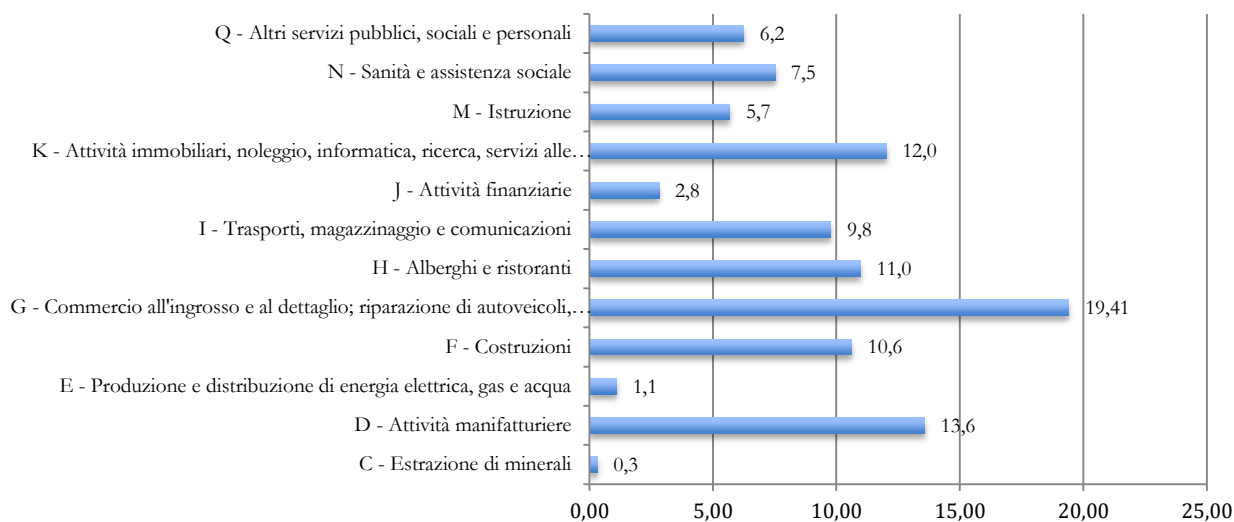
Fonte: Servizio Statistica Regione Siciliana – elaborazioni su dati Prometeia

Figura 9 Valore aggiunto dei servizi – var. % anno 2015 (valori concatenati)



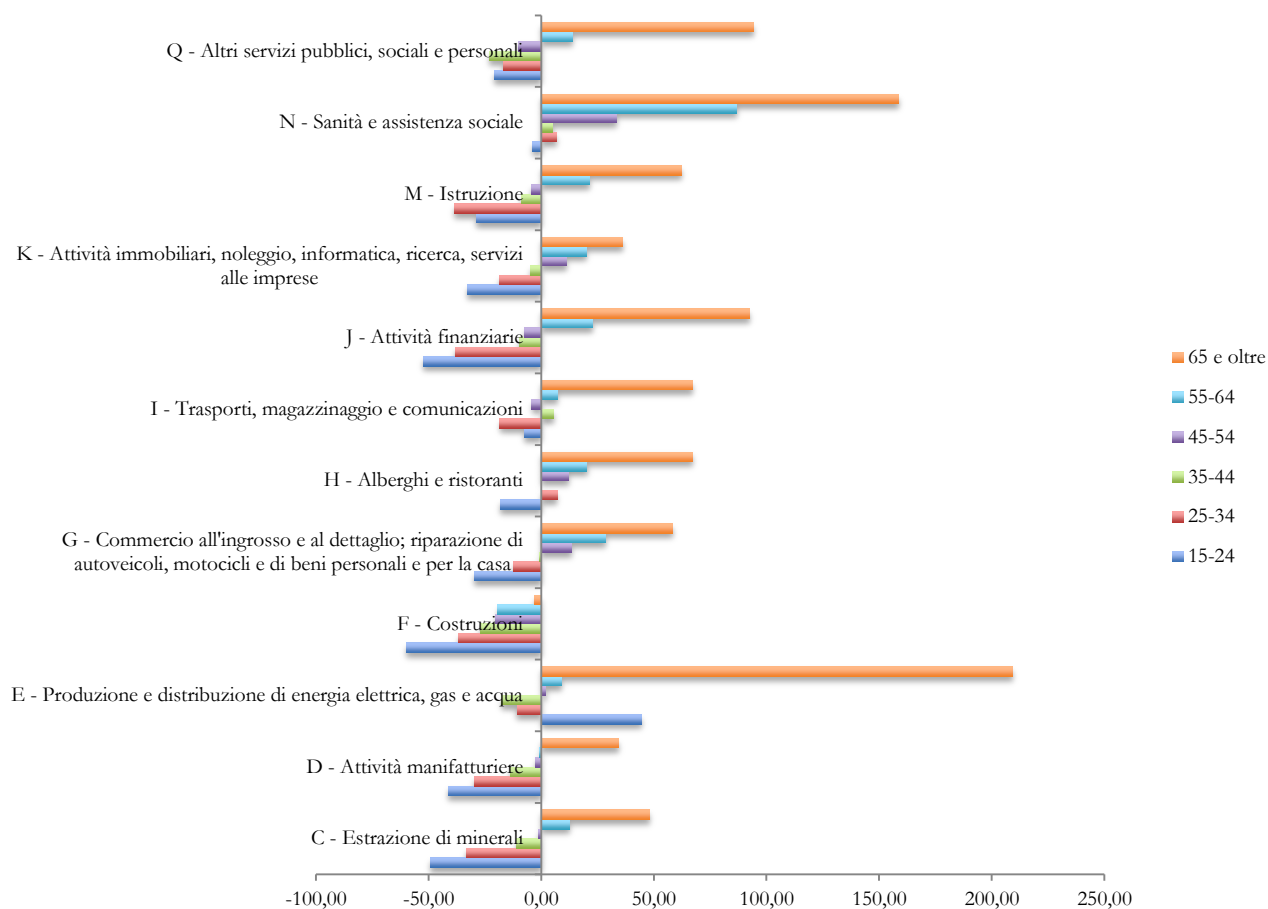
Fonte: Servizio Statistica – elaborazioni su dati Prometeia

Figura 10 - Incidenza delle sezioni sull'occupazione regionale. Anno 2014 - Sicilia



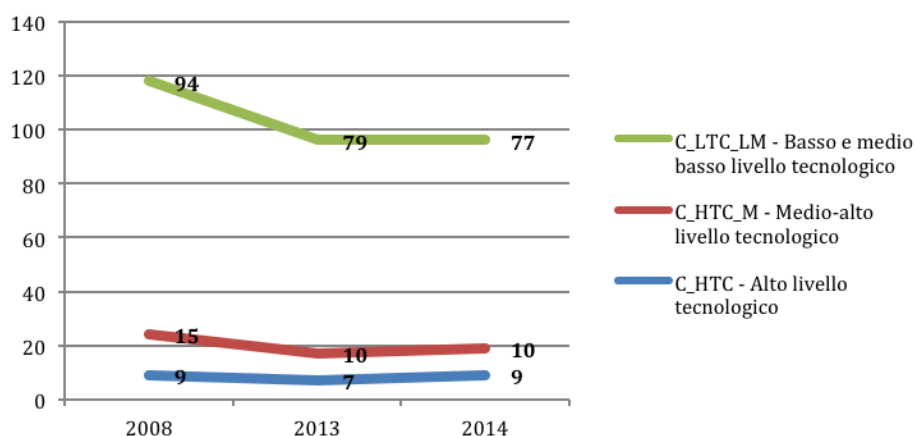
Fonte: INPS

Figura 11 - Variazioni percentuali occupati per sezione di attività economica e per classe di età. Anni 2010-2014 Sicilia



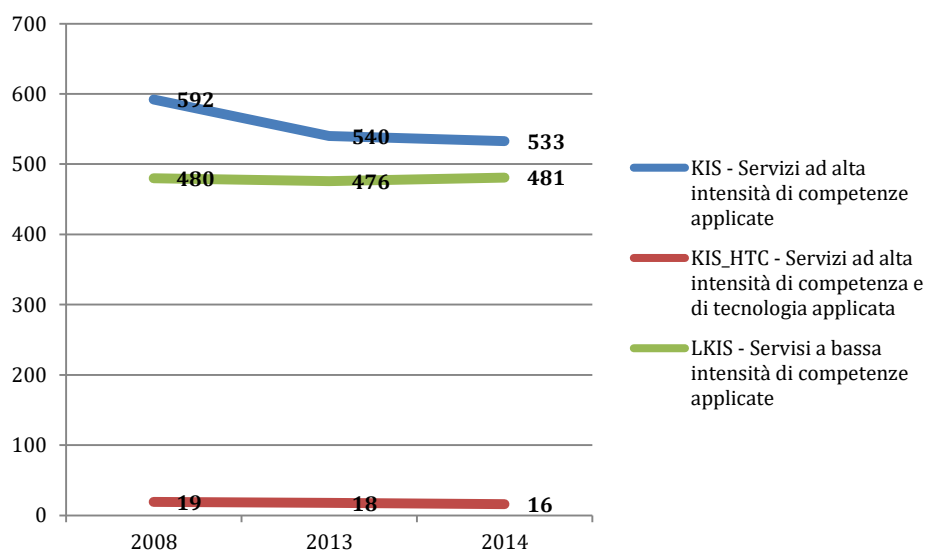
Fonte: INPS

Figura 12 Occupati nel settore manifatturiero secondo l'intensità di tecnologie applicate NUTS 2 Sicilia – Confronto 2008-2013-2014 Valori in migliaia



Fonte: Eurostat, *Employment in technology and knowledge-intensive sectors by NUTS 2 regions and sex (from 2008 onwards, NACE Rev. 2)* [htec_emp_reg2]

Figura 13 - Occupazione nel settore dei servizi secondo l'intensità di conoscenze incorporate e tecnologie applicate NUTS 2 – Sicilia Confronto 2010-2013-2014 Valori in migliaia



Fonte: Eurostat, *Employment in technology and knowledge-intensive sectors by NUTS 2 regions and sex (from 2008 onwards, NACE Rev. 2)* [htec_emp_reg2]

Capitolo 2 – Tabelle

Tabella 2.1 - Andamento del PIL in Sicilia – variazioni percentuali sull'anno precedente

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Media 08-14
-1,5	-4,3	-0,4	-1,7	-2,0	-2,1	-0,9	0,4	-1,9

Fonte: Uff. Statistico Regione Siciliana

Tabella 2.2. Indicatori sulla condizione economica delle famiglie – Sicilia Andamento 2012-2015

V. %

	2012	2013	2014	2015
Credito al consumo	-2,6	-5,9	-4,9	-0,7
Reddito disponibile lordo delle famiglie	-2,0	1,3	0,5	0,5
Credito al consumo deflazionato	-6,7	-7,2	-6,3	-1,0
Reddito disponibile lordo delle famiglie deflazionato	-5,0	0,1	-0,9	0,1
Inflazione	3,0	1,1	0,1	-0,1

Fonte: Elaborazione Uff. Statistico regione Sicilia su dati ISTAT, Prometeia e Banca d'Italia

Tabella 2.3 - Totale ore CIG autorizzate – Sicilia V.A.

Tabella 2.4 - Totale ore CIG autorizzate - Sicilia Var. V%

	2008	2012	2015
Ordinaria	4.599.994	7.735.664	3.821.481
Straordinaria	2.675.647	14.206.993	11.393.720
Deroga	1.458.397	13.992.214	5.763.501
Totale	8.734.038	35.934.871	20.978.702

	Variazione 2012 su 2008	Variazione 2015-2012	Variazione 2015 su 2008
Ordinaria	+ 68,2%	- 50,6%	- 17,0%
Straordinaria	+ 431,0%	- 20,0%	+ 326,0%
Deroga	+ 859,5%	- 58,8%	+ 295,0%
Totale	+ 311,4%	- 41,6%	+ 140,2%

Fonte: Osservatorio INPS

Tabella 2.5 - Ore CIG autorizzate agli Operai – Sicilia V.A. Tabella 2.6 – Ore CIG autorizzate agli Operai – Sicilia Var. V.%

	2008	2012	2015
Ordinaria	4.324.835	6.633.962	3.330.892
Straordinaria	2.154.057	10.257.946	7.685.155
Deroga	1.260.247	7.390.683	2.311.285
Totale	7.739.139	24.282.591	13.327.332

	Variazione 2012 su 2008	Variazione 2015-2012	Variazione 2015 su 2008
Ordinaria	+ 53,4%	- 49,8%	- 23,0%
Straordinaria	+376,2%	-25,1%	+ 256,8%
Deroga	+486,4%	-68,7%	+ 83,4%
Totale	+213,8%	-45,1%	+72,2%

Fonte: Osservatorio INPS

Tabella 2.7 – Ore CIG autorizzate agli impiegati - Sicilia Var. V.%

	Variazione 2012 su 2008	Variazione 2015-2012	Variazione 2015 su 2008
Ordinaria	+300,4%	-55,5%	+78,3%
Straordinaria	+657,1%	-6,1%	+611,0%
Deroga	+3.231,6%	-47,7%	+1.642,2%
Totale	+1.071,2%	-34,3%	+669,1%

Fonte: Osservatorio INPS

Tabella 2.8 - Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine

	Gen.	Febbr.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Sett.	Ott.	Nov.	Dic.	Totale
SICILIA	251	472	849	1.007	675	697	634	448	571	805	890	3.074	10.373
ITALIA	14.072	14.635	30.027	34.687	26.290	22.403	25.778	19.435	21.942	31.995	33.958	127.071	402.293

Fonte: Osservatorio INPS

Tabella 2.9 - Dettaglio occupati nel manifatturiero a basso e medio basso livello tecnologico. Confronto 2008-2013-2014. Valori in migliaia

SICILIA	2008	2013	2014
C_LTC_M - Medio-basso livello tecnologico	53	41	42
C_LTC - Basso livello tecnologico	42	38	35
C_LTC_LM - Basso e medio basso livello tecnologico TOTALE	94	79	77

Fonte: Eurostat, *Employment in technology and knowledge-intensive sectors by NUTS 2 regions and sex (from 2008 onwards, NACE Rev. 2)* [btec_emp_reg2]

Tabella 2.10 – Distretti produttivi riconosciuti dalla Regione Sicilia (2014) per provincia e per settore.

Distretti produttivi	Tipologia
Arancia Rossa (CT)	Agricoltura
Unico Regionale Cereali – SWB (EN)	Industria – Alimentare
Meccatronica (PA)	Industria - meccatronica
Filiera della carne bovina (PA)	Agricoltura
Pesca industriale COSVAP (TP)	Pesca
Etna Valley Catania (CT)	Industria – Hi Tech
Florovivaismo Siciliano (ME) A	Agricoltura - Floricoltura
Materiali Lapidei di Pregio (TP)	Artigianato industriale
Meccanica (SR)	Industria – Meccanica
Pietra Lavica (CT)	Artigianato industriale

Avicolo (RG)	Agricoltura
Eda – Ecodomus (AG)	Industria - Edilizia
Ficodindia del Calatino Sud Simeto	Agricoltura
Lattiero caseario (RG)	Agricoltura
Dolce Siciliano (PA)	Agricoltura
Legno e dei complementi di arredo (CT)	Artigianato
Alluminio e settori collegati (RG)	Industria – Meccanica
Nautica (PA)	Artigianato – Turismo
Benessere termale (ME)	Turismo - salute

Fonte: Osservatorio Distretti Produttivi e PMI, Regione Sicilia

Capitolo 3 – Tabelle

Tabella 3.1 Risorse, numero di ore e allievi in ambito FP previste dall'Avviso 20 ed effettivamente finanziate (valori risorse in migliaia)

PROVINCIA	RISORSE	RISORSE EFFETTIVE	DIFFERENZA	ORE PREV. DA AVVISO	ORE FINANZIATE	ALLIEVI PREVISTI	ALLIEVI FINANZIAMENTO
AGRIGENTO	917	943	26	7106	7507	785	855
CALTANISSETTA	1016	1101	86	7874	8646	1119	960
CATANIA	1726	1729	3	13379	11400	1636	1239
ENNA	742	941	199	5755	7297	935	789
MESSINA	2369	2639	270	18366	20459	2404	2520
PALERMO	4373	4425	53	33896	34303	3640	3756
RAGUSA	779	991	212	6037	7680	701	630
SIRACUSA	540	703	163	4184	5447	434	615
TRAPANI	1752	1756	4	13579	13609	1369	1317
TOTALE	14213	15227	1015	110176	116348	13023	12681

Fonte: D.D.G 1346 del 27/04/2012 Regione Sicilia

Tabella 3.2 Ripartizione delle risorse del Fse Sicilia 2014-2020 per assi di priorità

Asse prioritario	Fondo	Categorie di regioni	Base per il calcolo del sostegno Europeo (Spese totali ammissibili o spese pubbliche ammissibili)	Sostegno dell'Unione (a)	Controparte nazionale (b)=(c)+(d)	Ripartizione indicativa della controparte nazionale		Finanziamento totale (e)=(a)+(b)	Tasso di cofinanziamento (f)=(e)/(c) (2)	Per informazioni Contributo BEI	Dotazione principale (finanziamento totale meno riserva di efficacia dell'attuazione)		Riserva di efficacia dell'attuazione		Importo della riserva di efficacia dell'attuazione come proporzione del sostegno dell'Unione
						Finanziamento pubblico nazionale (c)	Finanziamento nazionale e privato (d)				Sostegno dell'Unione	Controparte nazionale	Sostegno dell'Unione	Controparte nazionale	
Asse 1	FSE	Meno sviluppate	Spesa pubblica ammissibile	249.698.474,00	83.232.825,00	83.232.825,00		332.931.299,00	75,0%		234.173.180,00	78.057.727,00	15.525.294,00	5.175.098,00	6,2%
Asse 2	FSE	Meno sviluppate	Spesa pubblica ammissibile	126.089.826,00	42.029.942,00	42.029.942,00		168.119.768,00	75,0%		118.250.044,00	39.416.681,00	7.839.782,00	2.613.261,00	6,2%
Asse 3	FSE	Meno sviluppate	Spesa pubblica ammissibile	193.153.597,00	64.384.532,00	64.384.532,00		257.538.129,00	75,0%		181.144.047,00	60.381.349,00	12.009.550,00	4.003.183,00	6,2%
Asse 4	FSE	Meno sviluppate	Spesa pubblica ammissibile	24.602.893,00	8.200.964,00	8.200.964,00		32.803.857,00	75,0%		23.073.180,00	7.691.060,00	1.529.713,00	509.904,00	6,2%
Asse AT	FSE	Meno sviluppate	Spesa pubblica ammissibile	21.527.531,00	7.175.844,00	7.175.844,00		28.703.375,00	75,0%		21.527.531,00	7.175.844,00			0,0%
Totale	FSE	Meno sviluppate	Spesa pubblica ammissibile	615.072.321,00	205.024.107,00	205.024.107,00		820.096.428,00	75,0%		578.167.982,00	192.722.661,00	36.904.339,00	12.301.446,00	6,0%
Totale complessivo			Spesa pubblica ammissibile	615.072.321,00	205.024.107,00	205.024.107,00		820.096.428,00	75,0%		578.167.982,00	192.722.661,00	36.904.339,00	12.301.446,00	6,0%

Fonte: Por Fse Sicilia 2014-20

Tabella 3.3 Ripartizione finanziaria per ambiti formativi dell'Avviso 1/2015

Ambiti formativi	Fonte	Copertura costi attività formative	Indennità allievi	TOTALE
1. FORDIS	PO FSE, ASSE I – OCCUPAZIONE,	€ 75.885.540,00	€ 5.882.600,00	€ 81.768.140,00
	Priorità d'investimento 8.i			
2. FORDO	PO FSE, ASSE I - OCCUPAZIONE	€ 12.589.884,00	€ 975.960,00	€ 13.565.844,00
	Priorità d'investimento 8.iv			
3. FORPRO	PO FSE, ASSE III ISTRUZIONE E FORMAZIONE	€ 66.645.270,00	€ 5.166.300,00	€ 71.811.570,00
	Priorità d'investimento 10.iii			
TOTALE		€ 155.120.694,00	€ 12.024.860,00	€ 167.145.554,00

Fonte: Avviso 1/2015 Assessorato Istruzione e Formazione Professionale della Regione Siciliana

Tabella 3.4 Destinatari per ambiti formativi Avviso 1/2015

Ambiti formativi	Destinatari
FORDIS	Persone in cerca di prima occupazione, disoccupati, disoccupati di lunga durata, altri lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati ² , così come descritti dall'art. 2, punti 4 e 99, Regolamento (CE) n.651/2014.
FORDO	Donne.
FORPRO	Persone interessate al recupero della mancata o parziale formazione iniziale o che comunque hanno interesse a rafforzare e sviluppare le loro competenze, a fronte dei processi di trasformazione ed innovazione del lavoro. Tra i soggetti destinatari possono, quindi, essere inclusi anche lavoratori occupati (autonomi e dipendenti), impiegati in realtà di produzione e servizio localizzate in Sicilia esclusivamente nel caso in cui la frequenza alle attività formative avvenga al di fuori dell'orario di lavoro ³ . Nel caso di destinatari occupati il soggetto proponente deve raccogliere un'autodichiarazione sottoscritta da ciascun soggetto destinatario, il cui fac-simile sarà fornito successivamente dal Dipartimento Regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale. L'autodichiarazione deve essere presentata prima dell'avvio delle singole attività.

Fonte: Avviso 1/2015 Assessorato Istruzione e Formazione Professionale della Regione Siciliana

Tabella 3.5 Dettaglio delle risorse utilizzate dalla Regione Sicilia per interventi anticrisi ex art. 9 co. 3 ter L. 236/93

Regione	Decreto di assegnazione	Risorse assegnate (€)	Risorse utilizzate anticrisi (€)
Sicilia	D.D. 107/Segr/06	9.510.648,31	9.510.648,31
	D.D. 40/Cont/V/07	14.288.966,30	14.288.966,30
	D.D. 320/V/09	12.786.037,00	12.786.037,00
	D.D. 829/Segr. D.G./2012	8.520.426,47	8.520.426,47

Fonte: XV rapporto sulla formazione continua, Isfol, Dicembre 2014

Tabella 3.6: Principali caratteristiche dei modelli di analisi delle regioni/province autonome

Regioni/ P.A.	Abruzzo	Basilicata	Bolzano P.A.	Calabria	Campania	E. Romagna	F. V. Giulia	Lazio	Liguria	Lombardia	Marche	Molise	Piemonte	Puglia	Sardegna	Sicilia	Toscana	Trento P.A.	Umbria	Valle d'Aosta	Veneto
Strutturazione/ consolidamento																					
Raccordo con la programmazione																					
Governance/ processi di delega																					
Riorganizzazione dei modelli legata alla crisi																					
Ristrutturazione/ Sperimentazione																					

Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 (Indagine sull'Offerta di formazione professionale in Italia)

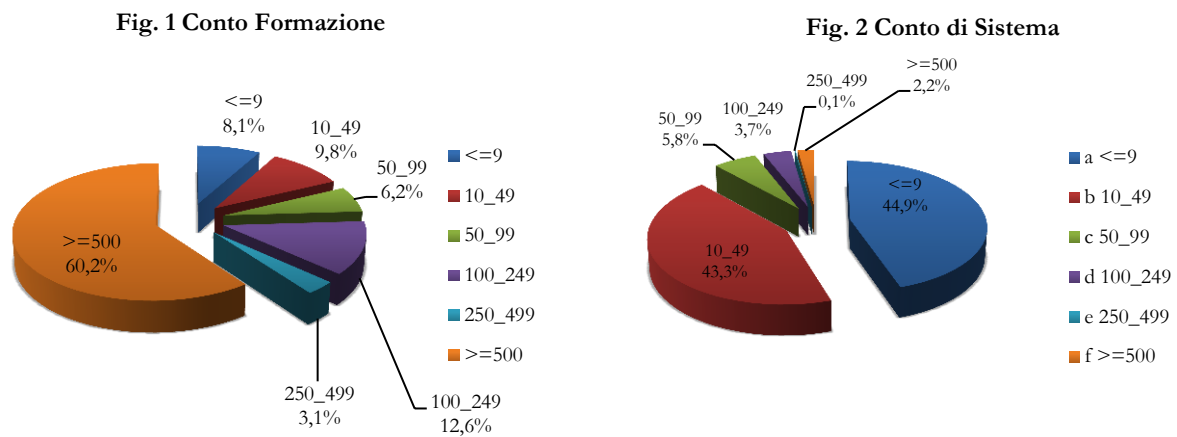
Tabella 3.7 Settori strategici e relativi profili professionali del repertorio regionale delle qualificazioni nell'Avviso 8

Settore strategico	Area professionale	Sotto area professionale	Profilo
Agricoltura / Pesca	AGRO-ALIMENTARE	Agricoltura, silvicoltura e pesca	Addetto alla sistemazione e manutenzione aree verdi
			Addetto al giardinaggio e ortofrutticoltura
			Giardiniere d'arte per giardini e parchi storici
			Tecnico per l'ambiente - gestione e recupero del territorio
			Tecnico ambiente energia sicurezza - ecogestione, audit ambientale e sicurezza in azienda
			Addetto alle operazioni di pesca e prima preparazione del pescato
			Tecnico della definizione di strategie di mercato e della pianificazione di azioni di marketing nel settore della pesca
Agroalimentare	AGRO-ALIMENTARE	Produzioni alimentari	Addetto banconiere – Macelleria
			Addetto banconiere - Gastronomia
			Addetto gelateria
			Addetto panificatore pasticciere
			Operatore specializzato pasticceria
Edilizia	MECCANICA IMPIANTI E COSTRUZIONI	Edilizia	Addetto agli stucchi e ai decori
			Addetto alle murature, intonaci e posa materiali lapidei
			Addetto carpentiere ferraio
			Operatore apparecchi di sollevamento
			Operatore macchine movimento terra
			Tecnico di sistemi CAD – Edile architettonico
			Tecnico di cantiere
			Assistente tecnico di cantiere
			Operaio Edile Polivalente
Energie rinnovabili	SETTORE PRIORITARIO	Energie rinnovabili	Tecnico decorazione, stucchi e finiture di pregio
			Operatore della riqualificazione energetica degli edifici
			Tecnico della bioedilizia - architettonico
			Tecnico della bioedilizia - impianti
			Tecnico della gestione energetica
			Tecnico progettista di impianti ad energia solare
			Installatore manutentore di impianti ad energia solare

Settore strategico	Area professionale	Sotto area professionale	Profilo
Lapideo	MANIFATTURIERA E ARTIGIANATO	Estrazione gas, petrolio, carbone, minerali e lavorazione pietre	Addetto al taglio e alla prima trasformazione dei prodotti lapidei Addetto alla pulitura, bonifica e consolidamento delle pareti rocciose e all'esecuzione e messa in opera di sistemi di protezione e monitoraggio
TIC	CULTURA INFORMAZIONE E TECNOLOGIE INFORMATICHE	Servizi di Informatica	Operatore cad Addetto elaborazione disegni con strumenti cad Operatore informatico di risorse web Operatore informatico su dispositivi e reti Tecnico di produzione pagine web Tecnico di sistemi cad Tecnico gestione siti web Tecnico informatico Tecnico sistemi di telecomunicazione Tecnico sistemista di reti Disegnatore progettista con sistemi cad Tecnico di sviluppo software
Servizi culturali e di spettacolo	CULTURA INFORMAZIONE E TECNOLOGIE INFORMATICHE	Servizi culturali e di spettacolo	Tecnico audio luci per lo spettacolo Tecnico di computer grafica tridimensionale Tecnico costruzione scenografie teatrali e cinematografiche
Servizi socio-assistenziali	SERVIZI ALLA PERSONA	Servizi socio-sanitari	Operatore socio-assistenziale
Turismo	TURISMO E SPORT	Servizi turistici	Collaboratore di cucina Collaboratore di sala e bar Collaboratore polivalente nelle strutture ricettive e ristorative Operatore specializzato agenzia turistica Tecnico di accoglienza turistica

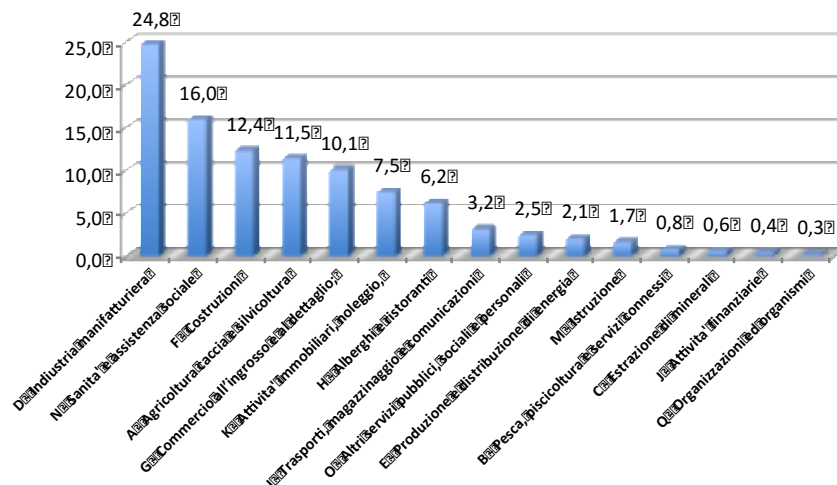
Capitolo 4 – Grafici

Figure 1 e 2 Percentuale delle ore per classe dimensionale sul totale delle ore svolte - Conto Formazione e Conto di Sistema



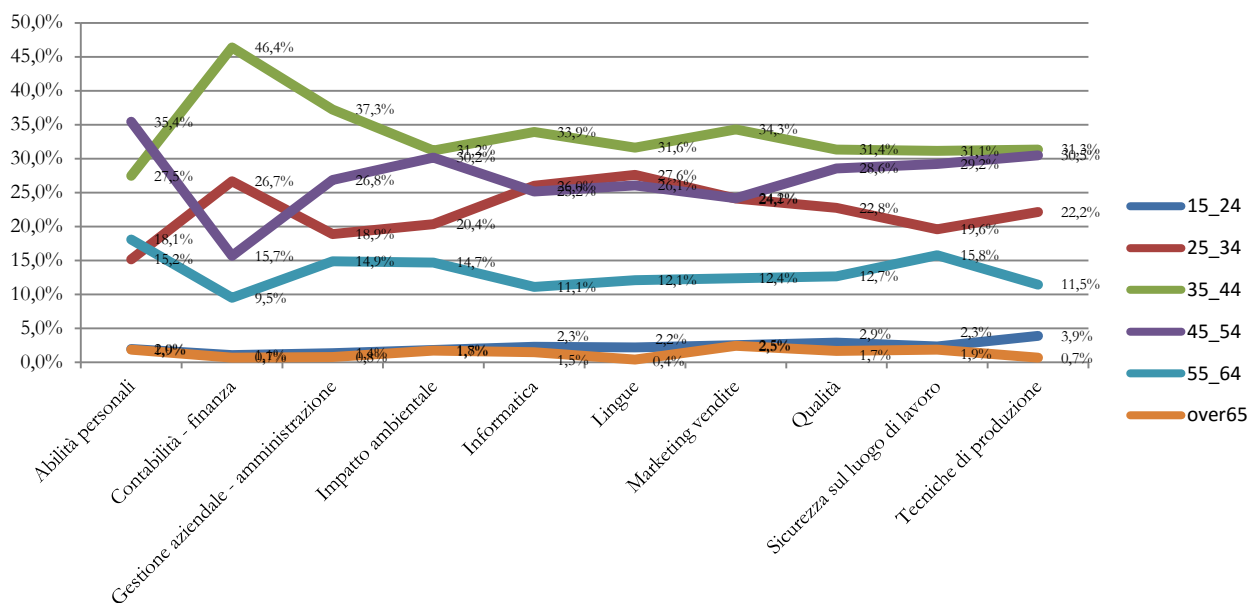
Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Figura 3 Ore di formazione per ATECO – conto di sistema – Sicilia 2014



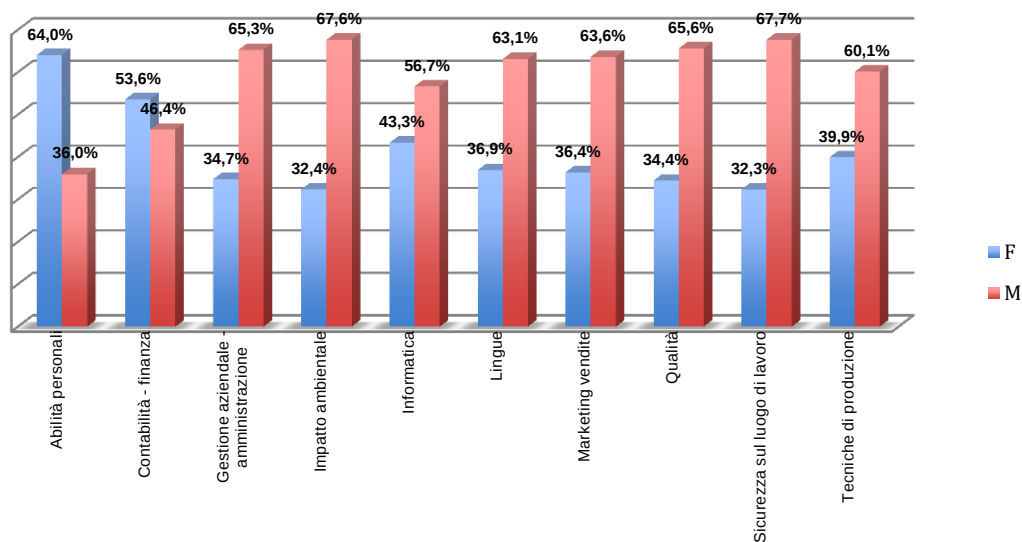
Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Figura 4 - Ore di formazione erogate per tematiche formative e classe di età (dei lavoratori coinvolti) - Conto Sistema - Anno 2014 (val. %)



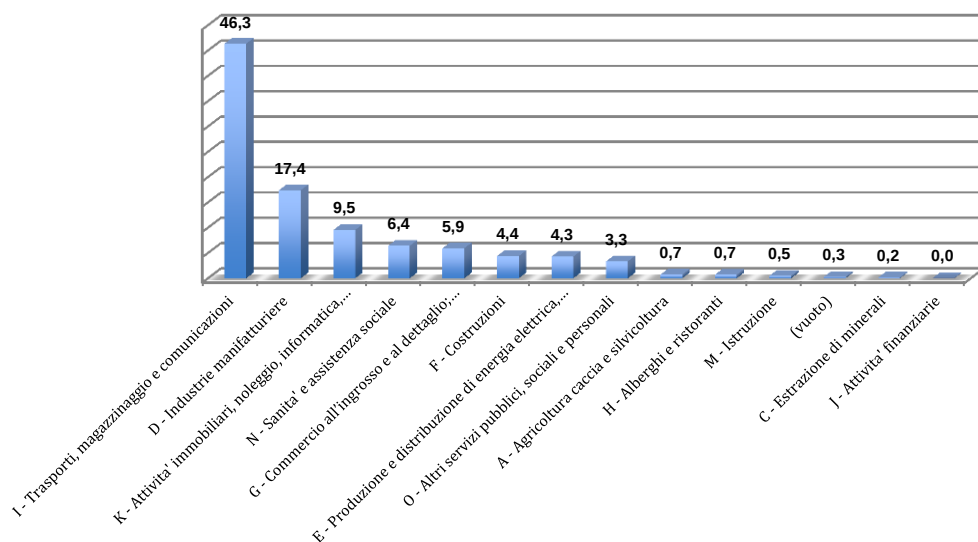
Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 5 - Ore di formazione erogate per tematiche formative e genere (dei lavoratori coinvolti) - Conto Sistema - Anno 2014 (val. %)



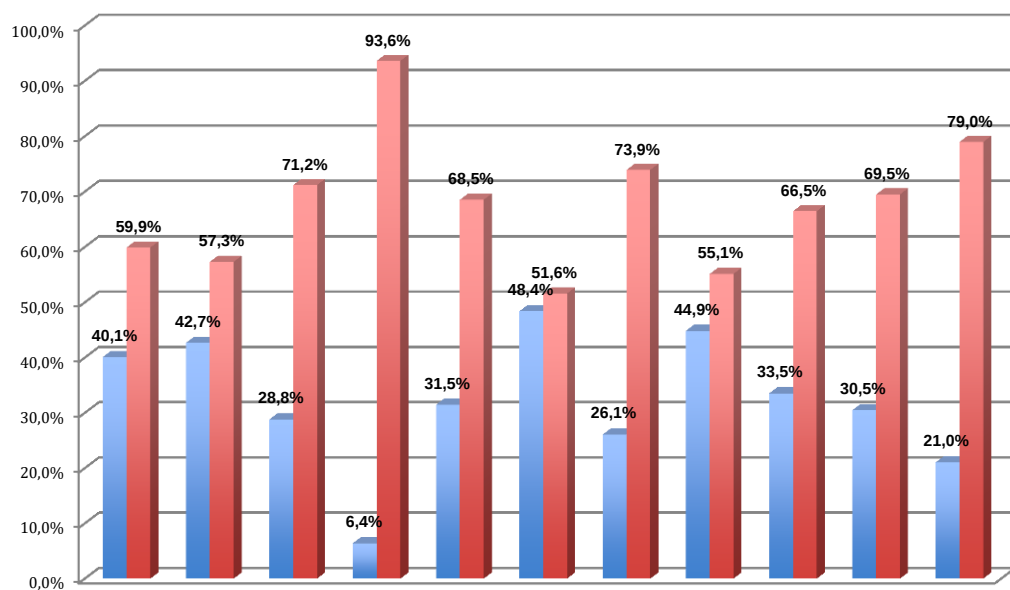
Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Figura 6 - Ore di formazione erogate per macrovoce ATECO 2002 - Conto Formazione Sicilia 2014 v. %



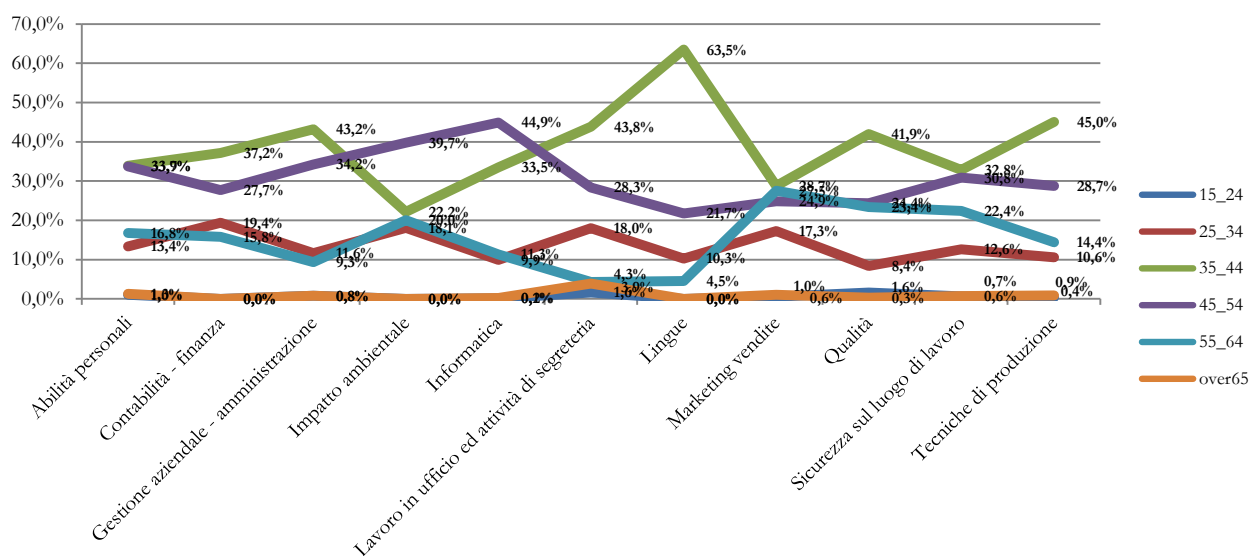
Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Figura 7 - Ore di formazione erogate per tematiche formative e genere (dei lavoratori coinvolti) - Conto Formazione - Anno 2014 (val. %)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 8 - Ore di formazione erogate per tematiche formative e classe di età (dei lavoratori coinvolti) - Conto Formazione - Anno 2014 (val. %)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Capitolo 4 – Tabelle

Tabella 4.1 -Percentuale delle ore per area tematica per classe dimensionale - Conto di sistema Sicilia 2014

	<=9	10_49	50_99	100_249	250_499	>=500	Totale
Abilità personali	5,6	8,7	11,2	16,5	81,5	49,0	8,7
Contabilità - finanza	0,7	0,4	0,2	0,0	0,0	0,0	0,5
Gestione aziendale - amministrazione	5,3	5,1	5,3	5,3	0,0	1,2	5,1

Impatto ambientale	17,4	19,9	13,1	18,5	0,0	1,4	17,9
Informatica	2,6	2,6	1,9	3,3	0,0	0,0	2,5
Lingue	3,7	3,2	4,8	2,9	0,0	1,9	3,5
Marketing vendite	3,5	2,1	2,4	0,5	0,0	0,8	2,6
Qualità	6,9	8,4	3,2	4,7	18,5	2,3	7,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	50,4	43,4	43,8	43,4	0,0	42,3	46,5
Tecniche di produzione	3,8	6,2	14,1	4,9	0,0	1,2	5,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Tabella 4.2 - Aziende raggiunte da Fondimpresa nel settore manifatturiero per provincia in Sicilia - 2014 (Dati INPS)

	V.a	V.%
Sicilia	341	100,0
Catania	93	27,3
Siracusa	64	18,8
Palermo	45	13,2
Ragusa	44	12,9
Trapani	34	10,0
Messina	27	7,9
Enna	17	5,0
Caltanissetta	10	2,9
Agrigento	7	2,1

Tabella 4.3 - Ore di formazione erogate per tematiche formative e inquadramento professionale (dei lavoratori coinvolti) - Conto Sistema - Anno 2014 (val. %)

	Impiegato amministrativo e tecnico	Impiegato direttivo	Operaio generico	Operaio qualificato	Quadro	Totale
Abilità personali	48,1%	3,0%	21,6%	25,4%	1,9%	100,0%
Contabilità - finanza	83,4%	1,4%	13,2%	1,4%	0,5%	100,0%
Gestione aziendale -	50,8%	3,6%	23,2%	19,1%	3,4%	100,0%

amministrazione						
Impatto ambientale	28,2%	2,8%	45,0%	22,6%	1,4%	100,0%
Informatica	53,3%	1,7%	25,5%	18,9%	0,7%	100,0%
Lingue	42,1%	1,3%	33,0%	21,1%	2,5%	100,0%
Marketing vendite	35,1%	4,8%	43,0%	16,6%	0,5%	100,0%
Qualità	26,4%	2,7%	40,1%	29,3%	1,5%	100,0%
Sicurezza sul luogo di lavoro	26,7%	1,7%	38,6%	32,5%	0,6%	100,0%
Tecniche di produzione	18,6%	2,2%	29,2%	48,7%	1,3%	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Tabella 4.4 - Ore di formazione erogate per tematiche formative e classe di addetti (di unità produttive raggiunte) - Conto Formazione Anno 2014 (val. %)

	≤9	10_49	50_99	100_249	250_499	≥500	Totale
Abilità personali	2,7%	13,8%	4,0%	8,9%	9,5%	61,0%	100,0%
Contabilità - finanza	13,9%	67,5%	0,0%	0,0%	6,9%	11,7%	100,0%
Gestione aziendale - amministrazione	4,8%	16,7%	37,2%	22,4%	1,5%	17,4%	100,0%
Impatto ambientale	10,6%	24,4%	13,1%	16,6%	16,2%	19,1%	100,0%
Informatica	8,8%	21,1%	9,1%	26,1%	4,6%	30,3%	100,0%
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	58,8%	40,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	100,0%
Lingue	2,8%	21,2%	1,4%	47,5%	0,0%	27,1%	100,0%
Marketing vendite	7,2%	19,0%	10,3%	1,4%	2,6%	59,5%	100,0%
Qualità	10,6%	33,6%	8,1%	5,0%	4,4%	38,3%	100,0%
Sicurezza sul luogo di lavoro	17,1%	18,5%	14,0%	15,3%	3,5%	31,5%	100,0%
Tecniche di produzione	15,6%	49,6%	15,8%	7,8%	3,0%	8,3%	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Tabella 4.5 - Ore di formazione erogate per tematiche formative e inquadramento professionale (dei lavoratori coinvolti) - Conto Formazione - Anno 2014 (val. %)

	Impiegato amministrativo e tecnico	Impiegato direttivo	Operaio generico	Operaio qualificato	Quadro	Totale
Abilità personali	72,8%	2,7%	9,7%	2,6%	12,2%	100,0%
Contabilità - finanza	60,8%	7,8%	12,0%	8,0%	11,3%	100,0%
Gestione aziendale - amministrazione	45,6%	8,1%	18,1%	13,8%	14,4%	100,0%
Impatto ambientale	36,8%	2,7%	9,3%	49,2%	2,0%	100,0%
Informatica	80,6%	1,5%	5,7%	9,2%	3,0%	100,0%
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	62,2%	10,2%	9,2%	16,6%	1,8%	100,0%
Lingue	65,9%	3,3%	6,9%	20,4%	3,5%	100,0%
Marketing vendite	76,3%	0,4%	3,7%	2,8%	16,7%	100,0%
Qualità	56,1%	4,6%	7,2%	24,1%	7,9%	100,0%
Sicurezza sul luogo di lavoro	59,4%	1,6%	19,1%	14,9%	5,0%	100,0%
Tecniche di produzione	50,8%	4,2%	13,4%	29,9%	1,7%	100,0%

Fonte: Elaborazione su dati Fondimpresa

Tabella 4.6 Ore di formazione erogate per tematiche formative e tipologia contrattuale (dei lavoratori coinvolti) - Conto Formazione - Anno 2014 (val. %)

	Apprendi sti	Cassa integrazione ne	Contr. a progett o	Contr. a tempo det.	Contr. a tempo indet.	Contr. di lav. Part- time	Contr. di lav. intermit t.	Contr. inserimen to	Totale
Abilità personali	0,6%	6,7%	0,0%	1,6%	89,3%	1,3%	0,0%	0,5%	100,0%
Contabilità - finanza	0,7%	0,0%	0,0%	1,1%	98,2%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Gestione aziendale - amministrazione	1,3%	0,0%	0,0%	2,0%	96,3%	0,4%	0,0%	0,0%	100,0%
Impatto ambientale	0,0%	0,0%	0,0%	4,4%	93,2%	0,2%	0,0%	2,2%	100,0%
Informatica	0,4%	1,3%	0,5%	1,4%	95,2%	1,2%	0,2%	0,0%	100,0%

Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,3%	0,0%	0,0%	1,5%	96,7%	1,5%	0,0%	0,0%	100,0%
Lingue	0,6%	0,0%	0,0%	2,4%	95,4%	1,5%	0,0%	0,0%	100,0%
Marketing vendite	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%	96,8%	0,5%	0,0%	0,0%	100,0%
Qualità	0,3%	0,0%	0,3%	2,4%	96,0%	1,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Sicurezza sul luogo di lavoro	0,3%	0,9%	0,0%	2,3%	95,4%	1,1%	0,0%	0,0%	100,0%
Tecniche di produzione	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	96,9%	0,7%	0,0%	0,0%	100,0%

Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Tabella 4.7 Ore di formazione erogate per tematiche formative e tipologia contrattuale (dei lavoratori coinvolti) - Conto Sistema - Anno 2014 (val. %)

	Apprendisti	Cassa integrazione	Contr. a progetto	Contr. a tempo det.	Contr. a tempo indet.	Contr. di lav. Part-time	Contr. di lav. intermit.	Contr. inserimento	Mobilità	Totale
Abilità personali	0,7%	0,2%	0,0%	11,0%	82,2%	4,7%	0,2%	1,0%	0,0%	100%
Contabilità - finanza	3,5%	0,0%	0,0%	3,7%	68,0%	24,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Gestione az. - amministrazione	0,7%	0,0%	0,1%	8,7%	84,4%	4,9%	1,2%	0,0%	0,0%	100%
Impatto ambientale	0,6%	0,0%	0,0%	21,4%	72,3%	5,0%	0,6%	0,0%	0,0%	100%
Informatica	1,5%	0,0%	0,0%	19,0%	73,3%	6,2%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Lingue	1,0%	0,0%	0,0%	20,7%	72,3%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Marketing vendite	1,3%	0,0%	0,0%	21,0%	68,6%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Qualità	0,6%	0,2%	0,1%	14,3%	77,2%	6,6%	0,8%	0,1%	0,0%	100%

Sicurezza sul luogo di lavoro	0,6%	0,1%	0,0%	17,5 %	77,2 %	4,4%	0,1%	0,2%	0,0%	100%
Tecniche di produzione	0,4%	0,0%	0,0%	22,3 %	65,4 %	3,2%	0,0%	0,0%	8,8%	100%

Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Tabella 4.8 a e b Confronto ore erogate per aree tematiche fra Conto Formazione e Conto di Sistema - Utenti maschi e femmine (v.%) sul totale delle ore erogate - Sicilia 2014

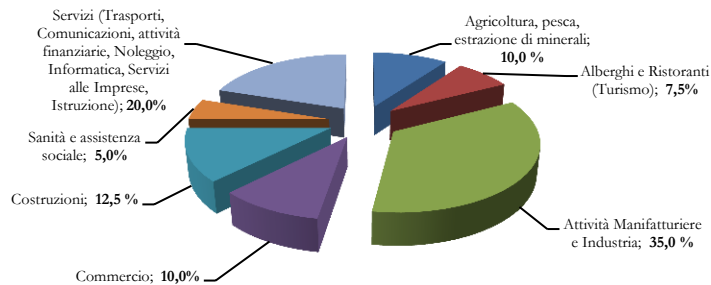
CF M	Aree Tematiche	CS M
59,9%	Abilità personali	36,0%
57,3%	Contabilità - finanza	46,4%
71,2%	Gestione aziendale - amministrazione	65,3%
93,6%	Impatto ambientale	67,6%
68,5%	Informatica	56,7%
73,9%	Lingue	63,1%
55,1%	Marketing vendite	63,6%
66,5%	Qualità	65,6%
69,5%	Sicurezza sul luogo di lavoro	67,7%
79,0%	Tecniche di produzione	60,1%

Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

CF F	Aree Tematiche	CS F
40,1%	Abilità personali	64,0%
42,7%	Contabilità - finanza	53,6%
28,8%	Gestione aziendale - amministrazione	34,7%
6,4%	Impatto ambientale	32,4%
31,5%	Informatica	43,3%
26,1%	Lingue	36,9%
44,9%	Marketing vendite	36,4%
33,5%	Qualità	34,4%
30,5%	Sicurezza sul luogo di lavoro	32,3%
21,0%	Tecniche di produzione	39,9%

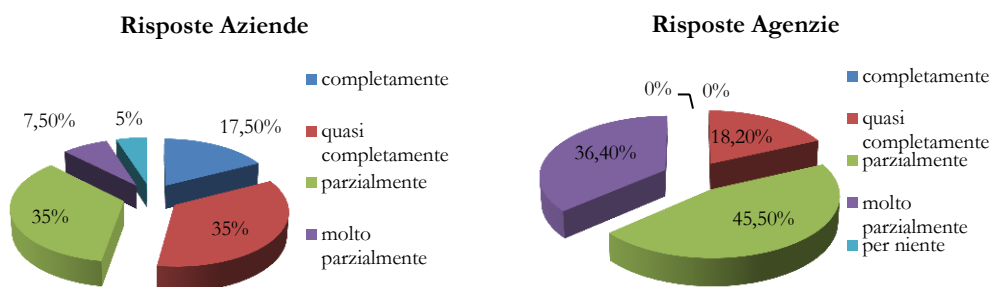
Capitolo 5 – Grafici

Figura 1 - Composizione del gruppo di aziende intervistate per settore produttivo di appartenenza.



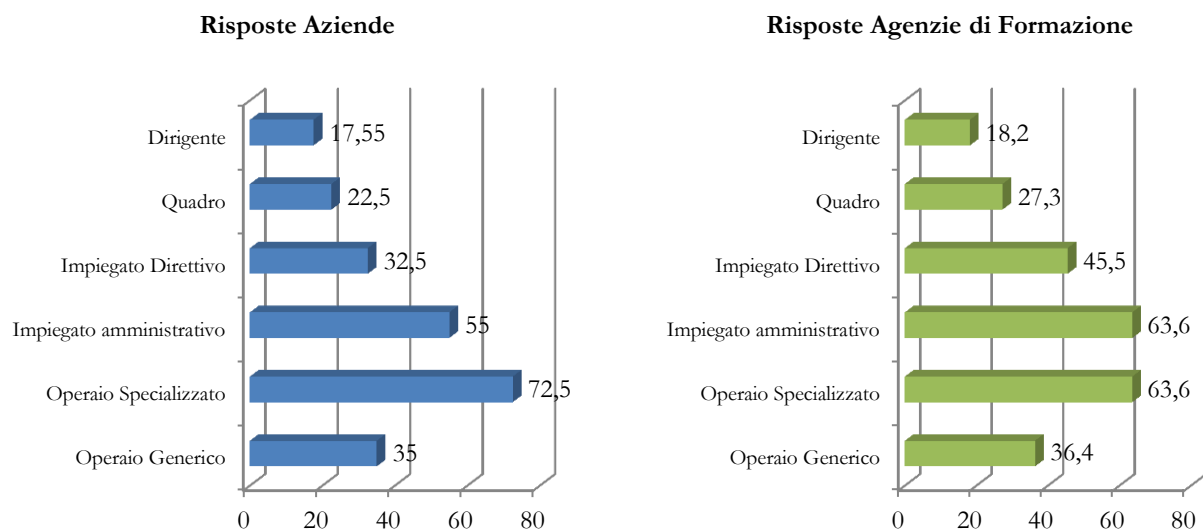
Fonte: Elaborazione dati questionari somministrati alle aziende intervistate

Figura 2: Grado di copertura dei fabbisogni formativi percepito da aziende e agenzie formative – Confronto risposte questionario. V. %



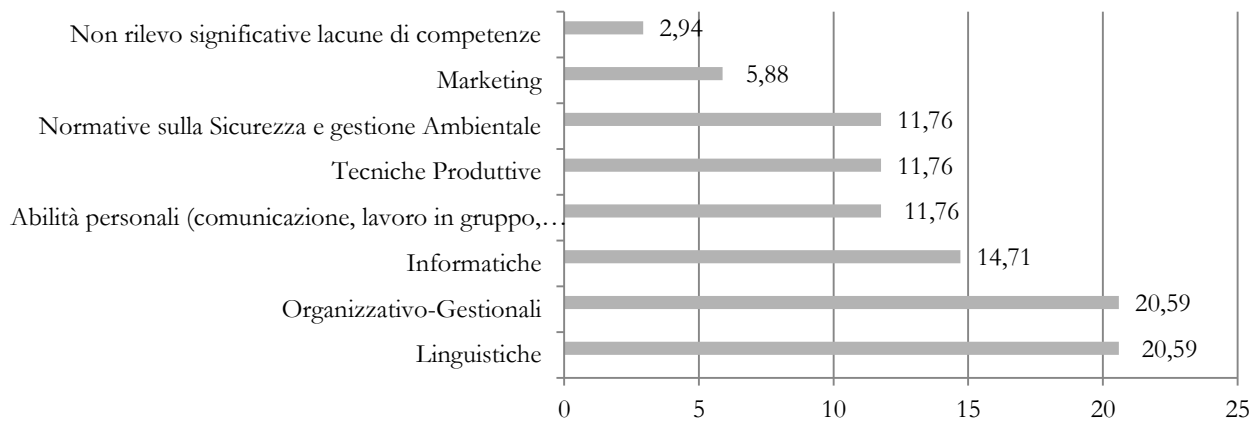
Fonte: Elaborazione dati questionari somministrati alle aziende intervistate

Figura 3 Figure Professionali sulle quali intervenire attraverso la formazione – Risposte di Aziende e Agenzie Formative. V. % delle risposte



Fonte: Elaborazione dati questionari somministrati alle aziende e alle agenzie formative intervistate

Figura 4 Percentuali delle risposte alla domanda 8 del questionario sulle competenze che rappresentano lacune da colmare per le aziende manifatturiere – V. %



Fonte: Elaborazione dati questionari somministrati alle aziende e alle agenzie formative intervistate

Capitolo 5 – Tabelle

Tabella 5.1 Risultati questionari aziende e agenzie formative – domanda su priorità di intervento per tematica formativa – Val. %

SCALA DI PRIORITA' 1 MIN - 5 MAX										
	1	2	3	4	5					
	AZIEND E	AG. FOR	AZIEND E	AG. FOR	AZIEND E	AG. FOR	AZIEND E	AG. FOR	AZIEND E	AG. FOR
ABILITA' PERSONALI	7,5	54,5	2,5	0	15	27,3	30	0	45	18,2
SICUREZZA	7,5	45,5	7,5	9,1	30	0	20	9,1	35	36,4
TECNICHE DI PRODUZIONE	12,5	10	7,5	40	12,5	20	37,5	10	30	20
INFORMATICA	12,5	45,5	12,5	18,2	25	0	25	36,4	25	0
MARKETING	12,5	27,3	10	27,3	22,5	18,2	20	18,2	35	9,1
LINGUE	12,5	36,4	27,5	18,2	15	27,3	22,5	0	22,5	18,2
GESTIONE AZIENDALE AMM.	12,5	27,3	7,5	27,3	17,5	27,3	32,5	18,2	30	0
QUALITA'	5	20	5	40	20	10	30	20	50	10
IMPATTO AMBIENTALE	12,5	33,3	27,5	33,3	15	11,1	22,5	0	22,5	22,2
CONTABILITA' FINANZA	20	22,2	15	22,2	37,5	22,2	20	33,3	7,5	0

Fonte: Elaborazione dati questionari somministrati alle aziende e alle agenzie formative intervistate

Tabella 5.2 Risultati questionari aziende settore manifatturiero – domanda su priorità di intervento per tematica formativa – Val. %

	1	2	3	4	5
ABILITA' PERSONALI	14,29	0,00	21,43	21,43	42,86
SICUREZZA	7,14	7,14	21,43	14,29	50,00
TECNICHE DI PRODUZIONE	14,29	0,00	0,00	35,71	50,00
INFORMATICA	28,57	14,29	21,43	14,29	21,43

MARKETING	21,43	14,29	14,29	14,29	35,71
LINGUE	21,43	35,71	7,14	28,57	14,29
GESTIONE AZIENDALE AMM.	21,43	7,14	14,29	21,43	35,71
QUALITA'	0,00	7,14	21,43	14,29	57,14
IMPATTO AMBIENTALE	28,57	21,43	28,57	0,00	21,43
CONTABILITA' FINANZA	28,57	21,43	35,71	7,14	7,14

Fonte: Elaborazione dati questionari somministrati alle aziende e alle agenzie formative intervistate

Tabella 5.3 a e b Percentuale di ore di formazione erogata alle aziende del settore manifatturiero nel 2014 per tematica formativa sul totale complessivo di ore erogate per la tematica – Conto di Sistema e Conto Formazione

Conto di Sistema

Abilità personali	15,10%
Contabilità - finanza	6,00%
Gestione aziendale - amministrazione	17,95%
Impatto ambientale	20,54%
Informatica	10,19%
Lingue	21,19%
Marketing vendite	22,53%
Qualità	32,82%
Sicurezza sul luogo di lavoro	26,74%
Tecniche di produzione	44,95%

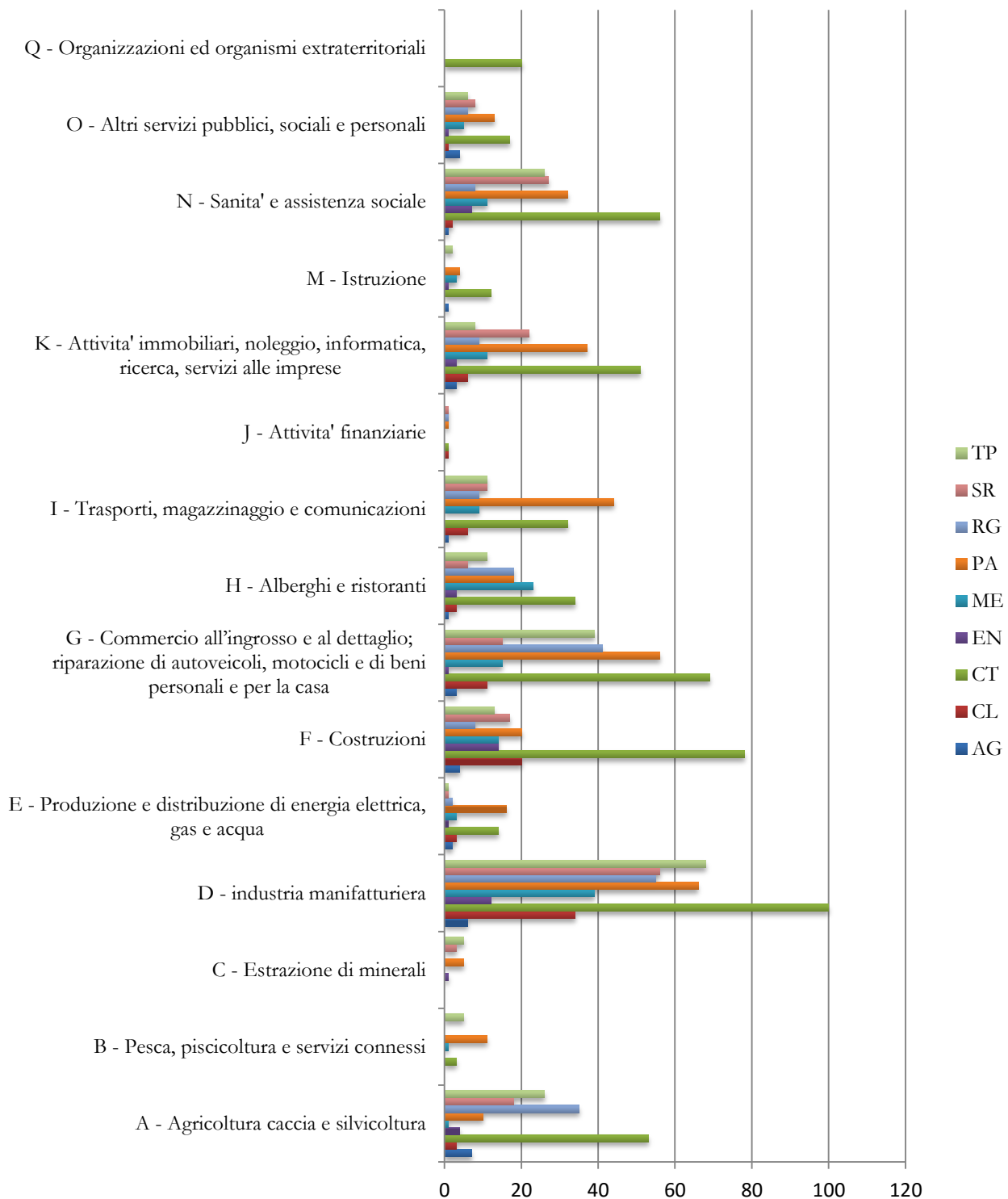
Conto Formazione

Abilità personali	13,70%
Contabilità - finanza	50,22%
Gestione aziendale - amministrazione	28,92%
Impatto ambientale	24,41%
Informatica	19,48%
Lavoro in ufficio ed attività segreteria	0,00%
Lingue	38,62%
Marketing vendite	9,13%
Qualità	23,52%
Sicurezza sul luogo di lavoro	17,46%
Tecniche di produzione	19,20%

Fonte: Dataset Fondimpresa

Capitolo 6 – Grafici

Figura 1 – Distribuzione per settore e provincia delle aziende raggiunte da Fondimpresa – Sicilia 2014 (v.a.)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

Figura 2 – Distribuzione delle unità produttive raggiunte da Fondimpresa per settore e classe di addetti – Sicilia 2014 (v.a.)

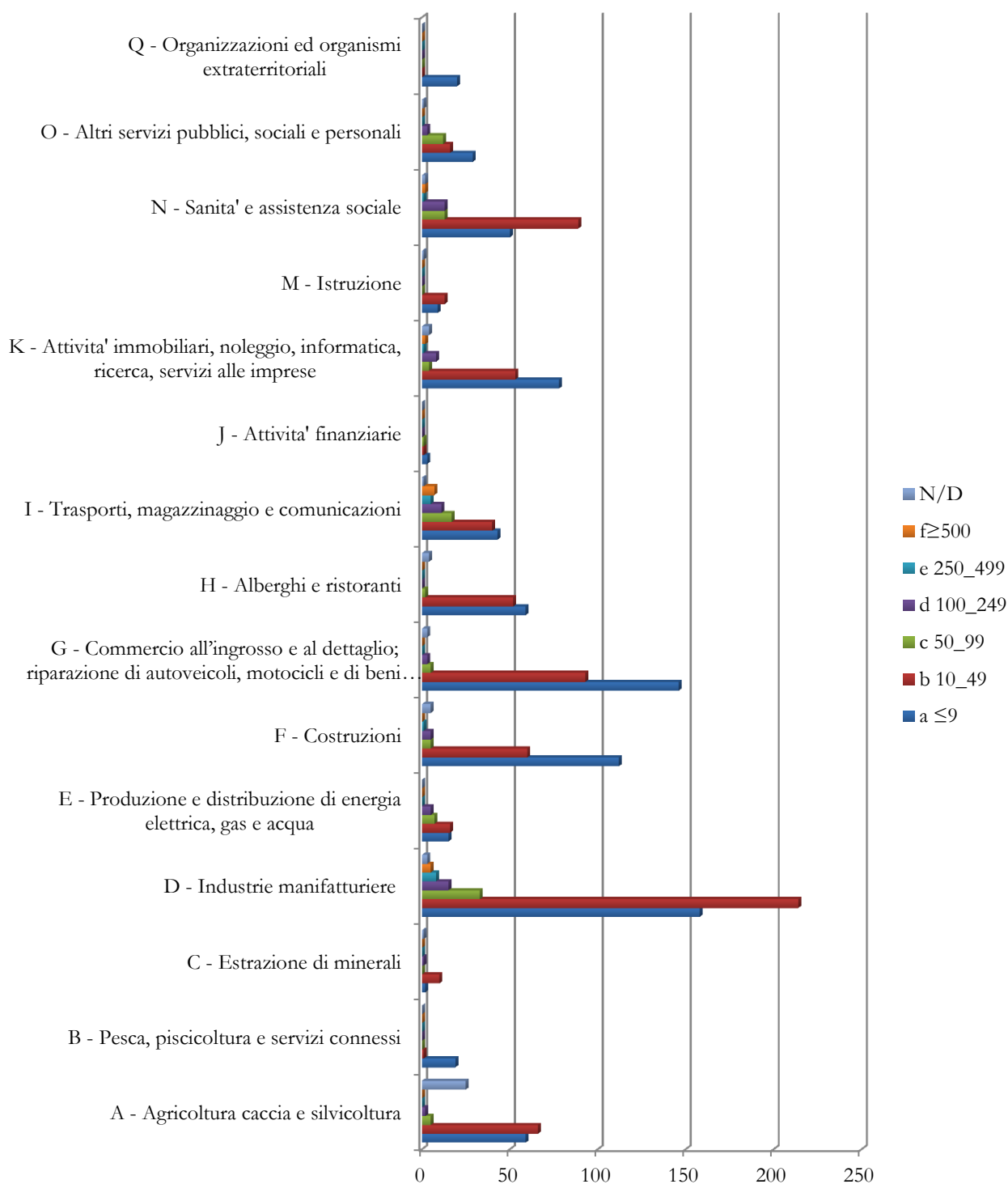
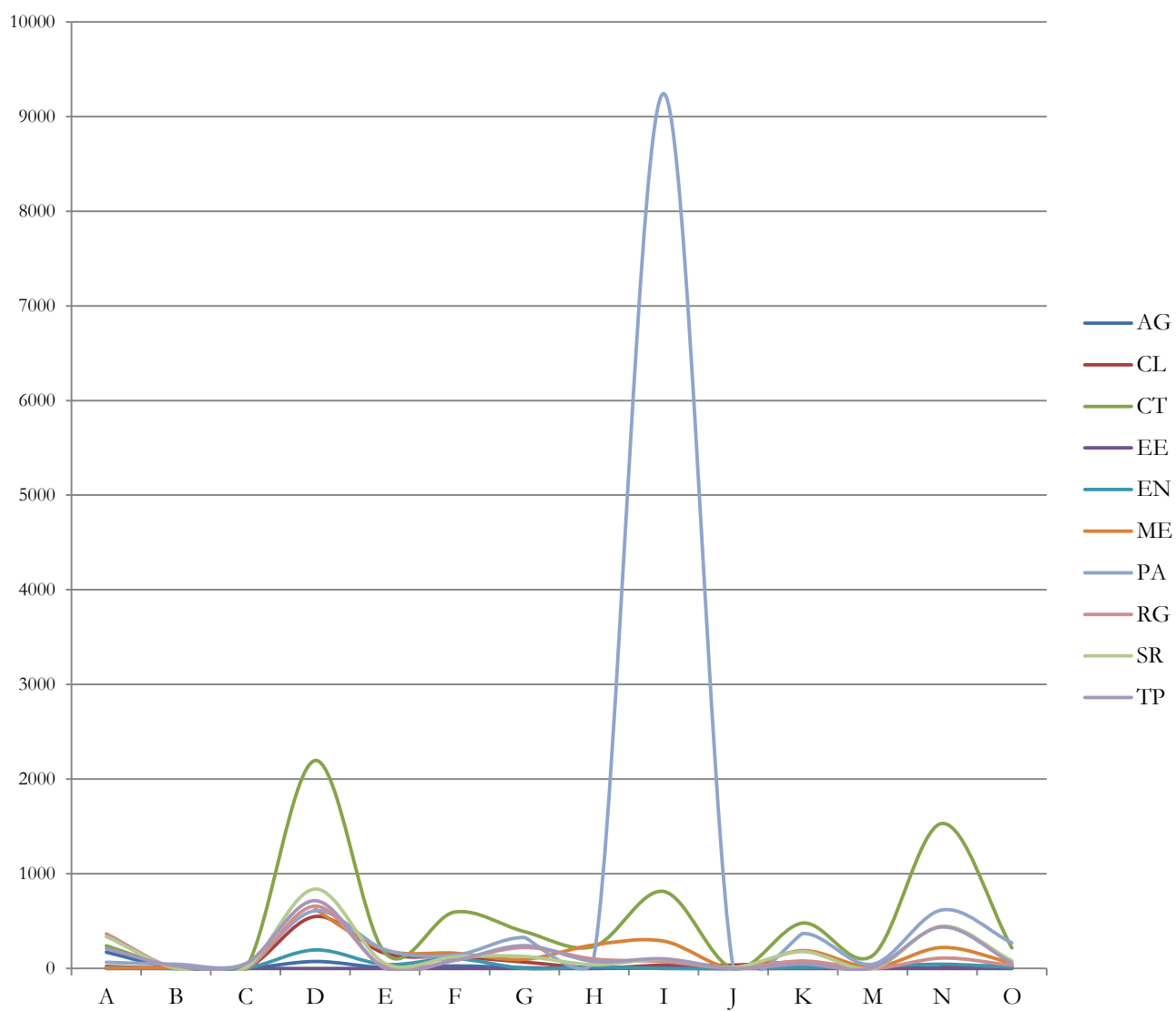


Figura 3 – Lavoratori raggiunti per provincia e settore produttivo (ATECO 2002) – Sicilia 2014 (v.a.)



Fonte: Elaborazione dati Fondimpresa

ALLEGATO 3: INTERVISTE/FOCUS GROUP

FOCUS GROUP

22 settembre 2016

Obiettivi

- Enuclcare e contestualizzare i bisogni formativi delle aziende beneficiarie, intercettati da Fondimpresa, rispetto alle dinamiche del contesto economico e produttivo regionale;
- Valutare in che misura il lavoro sui bisogni formativi espressi influisce sulla produzione di un'offerta formativa che aiuti le imprese a: migliorare efficacia ed efficienza delle performance; cogliere le sfide della crisi, in termini di competitività; sostenere i lavoratori nel rafforzamento della loro occupabilità;
- Esplorare l'area dei bisogni formativi 'inespressi' delle imprese, riconducibili a loro ipotetici terreni di sviluppo (organizzativo, di processo etc.)
- Ipotizzare possibili linee di orientamento strategico del Fondo utili a ridurre l'area dei bisogni 'inespressi' delle aziende;
- Esaminare la relazione fra gli spazi occupati da Fondimpresa e quelli occupati dalla formazione continua in ambito regionale.

Traccia per la discussione e domande

- Quali i punti di coerenza tra gli esiti della formazione erogata e l'analisi dei fabbisogni effettuata in fase di realizzazione dell'offerta formativa; quali le distanze ancora da colmare.
- In che misura e in che senso la formazione contribuisce a migliorare la competitività delle aziende che ne beneficiano.
- Qual è la percezione/consapevolezza delle competenze trasversali che le aziende ritengono necessarie per competere sui mercati, o per coinvolgere di più e meglio i lavoratori nella gestione aziendale.
- Quali sono i settori economici nei quali si prevedono i maggiori fabbisogni formativi da parte delle aziende, sia per le aziende in crescita economica ed occupazionale, (scenario di "anticipazione": aumento di esigenze formative collegate ad incremento degli organici), sia per quelle in fase recessiva (scenario di "riconversione/adattamento") che richiedono una riqualificazione del personale.
- Quale può essere il ruolo della formazione interprofessionale (in particolare finanziata da Fondimpresa) nell'accompagnamento alla riconversione e/o alla riqualificazione di imprese in crisi
- Quali le più rilevanti direzioni di crescita, gli scenari, i profili e i contenuti professionali su cui indirizzare l'investimento formativo.

(Per le società formative)

Visti i dati sulle aziende e i lavoratori raggiunti dal Fondo, con particolare attenzione ai settori economici,

- come interpreta questi dati?
- quali pensa possano essere gli spazi di ulteriore penetrazione del Fondo nel tessuto economico regionale?
- Quali azioni potrebbero essere messe in campo per aumentare la presenza e l'azione formativa di Fondimpresa in Sicilia?

(per le Parti Sociali)

Partendo da un'idea di sviluppo delle attività produttive in Sicilia,

- quale ruolo può giocare la formazione interprofessionale a supporto dei lavoratori e delle imprese?
- Quale può essere il ruolo della formazione interprofessionale (in particolare finanziata da Fondimpresa) nell'accompagnamento alla riconversione e/o alla riqualificazione di imprese in crisi
- Quali le più rilevanti direzioni di crescita, gli scenari, i profili e i contenuti professionali su cui indirizzare l'investimento formativo.

(Per le aziende)

- Quali competenze dovrebbero essere sviluppate dalla sua azienda, attraverso la formazione finanziata da Fondimpresa, per competere maggiormente sul mercato e aumentare i livelli di produzione?
- Qual è la percezione/consapevolezza delle competenze trasversali che le aziende ritengono necessarie per competere sui mercati, o per coinvolgere di più e meglio i lavoratori nella gestione aziendale.

Partecipanti al focus group

Parti sociali:

Francesco Alajmo: responsabile fondi interprofessionali UIL SICILIA

Monica Genovese: Segreteria regionale CGIL SICILIA

Maria Taravella: Confindustria Palermo

Passariello Giovanni: Confindustria Palermo

Enti di formazione

Giovanni Giangreco: Progettista Civita srl

Tania Scarcella: Ergon Ambiente e Lavoro

Angela Costa: Ergon Ambiente e Lavoro

Salvo Messina: Presidente Sol.co srl

Massimo Plescia: Sdi srl

Manuel Valenzia: Diessegroup srl

Guido Musumeci: Diessegroup srl

Aziende:

Villella Mara: Piece of English world

Team ricerca

Carlo Albanese

Andrea Gattuso

OBR

Rosalinda Toralbo

Claudia Leonardi

Tabelle sintetiche sugli spazi di intervento di Fondimpresa in Sicilia per unità locali, lavoratori e ore di formazione erogata nel 2014

<i>Unità locali raggiunte per Provincia - 2014</i>		
Provincia	Unità Locali	%
Agrigento	33	1,9
Caltanissetta	91	5,1
Catania	542	30,4
Esterro	1	0,1
Enna	48	2,7
Messina	135	7,6
Palermo	334	18,7
Ragusa	192	10,8
Siracusa	185	10,4
Trapani	221	12,4
Totale	1.782	100,0

Unità locali raggiunte per classe dimensionale - 2014 Sicilia

Classe dimensionale	Unità locali	%
a ≤9	803	45,1
b 10_49	726	40,7
c 50_99	104	5,8
d 100_249	66	3,7
e 250_499	17	1,0
f ≥500	16	0,9
N/D	50	2,8

Totale	1782	100
--------	------	-----

Lavoratori raggiunti per sesso - Sicilia 2014

Sesso	valori assoluti	%
Femmine	10.411	35,4
Maschi	19.027	64,6
Totale	29.438	100

Lavoratori raggiunti per classi di età - Sicilia 2014

Classi di età	Lavoratori	%
15_24	369	1,3
25_34	4.578	15,6
35_44	9.741	33,1
45_54	8.760	29,8
55_64	5.659	19,2
over65	331	1,1
Totale	29.438	100

Lavoratori raggiunti per inquadramento professionale - 2014 Sicilia

Inquadramento professionale	Lavoratori	%
Impiegato amm.vo e tecnico	15.602	53,00
Impiegato direttivo	459	1,56
Operaio generico	6.762	22,97
Operaio qualificato	5.385	18,29
Quadro	1.230	4,18
Totale complessivo	29.438	100

<i>Lavoratori raggiunti per classe dimensionale - 2014 Sicilia</i>		
Classe dimensionale	Lavoratori	%
a ≤ 9	3.870	13,1
b 10_49	7.150	24,3
c 50_99	2.049	7,0
d 100_249	2.448	8,3
e 250_499	764	2,6
f ≥ 500	13.157	44,7
Totale	29.438	100

Percentuale di ore formative per dimensione di impresa - Conto Formazione e conto di Sistema

classe dimensionale	conto formazione	conto di sistema
a ≤ 9	8,10	44,94
b 10_49	9,76	43,30
c 50_99	6,17	5,76
d 100_249	12,62	3,69
e 250_499	3,12	0,11
f ≥ 500	60,22	2,19
Totale complessivo	100	100

Ore di formazione erogate per tematiche formative e genere (dei lavoratori coinvolti) - Conto Formazione - Anno 2014 (val. %)

	F	M	Totale complessivo
Abilità personali	40,1%	59,9%	100,0%
Contabilità - finanza	42,7%	57,3%	100,0%
Gestione aziendale - amministrazione	28,8%	71,2%	100,0%
Impatto ambientale	6,4%	93,6%	100,0%
Informatica	31,5%	68,5%	100,0%
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	48,4%	51,6%	100,0%
Lingue	26,1%	73,9%	100,0%
Marketing vendite	44,9%	55,1%	100,0%
Qualità	33,5%	66,5%	100,0%
Sicurezza sul luogo di lavoro	30,5%	69,5%	100,0%
Tecniche di produzione	21,0%	79,0%	100,0%

Ore di formazione erogate per tematiche formative e genere (dei lavoratori coinvolti) - Conto Sistema - Anno 2014 (val. %)

	F	M	Totale complessivo
Abilità personali	64,0%	36,0%	100,0%
Contabilità - finanza	53,6%	46,4%	100,0%
Gestione aziendale - amministrazione	34,7%	65,3%	100,0%
Impatto ambientale	32,4%	67,6%	100,0%
Informatica	43,3%	56,7%	100,0%
Lingue	36,9%	63,1%	100,0%
Marketing vendite	36,4%	63,6%	100,0%

Qualità	34,4%	65,6%	100,0%
Sicurezza sul luogo di lavoro	32,3%	67,7%	100,0%
Tecniche di produzione	39,9%	60,1%	100,0%

- **Fonte: Elaborazioni su dati Fondimpresa 2014**

Ore di formazione erogate per tematiche formative - Conto Sistema - Anno 2014

Area Tematica	Ore formazione	
	V.A.	%
Sicurezza sul luogo di lavoro	28.023	45,1
Impatto ambientale	10.648	17,1
Abilità personali	5.033	8,1
Qualità	4.928	7,9
Tecniche di produzione	3.793	6,1
Gestione aziendale - amministrazione	3.714	6,0
Lingue	2.512	4,0
Informatica	1.605	2,6
Marketing vendite	1.571	2,5
Contabilità - finanza	373	0,6
Totale complessivo	62.200	100

Ore di formazione erogate per tematiche formative - Conto Formazione - Anno 2014

Area Tematica	Ore formazione	
	V.A.	%
Abilità personali	14.449	38,70
Sicurezza sul luogo di lavoro	11.004	29,47
Tecniche di produzione	2.932	7,85
Informatica	2.356	6,31
Marketing vendite	2.146	5,75
Lingue	1.372	3,67
Gestione aziendale - amministrazione	1.307	3,50
Qualità	854	2,29
Impatto ambientale	397	1,06
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	290	0,78
Contabilità - finanza	231	0,62
Totale complessivo	37.338	100

- Fonte: Elaborazioni su dati Fondimpresa 2014