



LA FORMAZIONE CONTINUA E GLI INTERVENTI FINANZIATI DA FONDIMPRESA • BASILICATA

Luiss
Business
School

Fondazione **ADAPT**

EU.R.E.S.
Ricerche Economiche e Sociali



fondimpresa

LA FORMAZIONE CONTINUA E GLI INTERVENTI FINANZIATI DA FONDIMPRESA RAPPORTO TERRITORIALE 2020 BASILICATA

Il presente Rapporto è stato realizzato da Luiss Guido Carli, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, Fondazione ADAPT ed Eures Ricerche Economiche e Sociali, in collaborazione con l'Ufficio Studi e Statistiche di Fondimpresa.

Coordinamento scientifico: Matteo Giuliano Caroli

Comitato tecnico scientifico: Giorgio Alleva, Nadio Delai, Lucia Valente

Sono Autori di questo Rapporto:

Vincenzo Formisano (Luiss); Maria Fedele (Luiss); Giuseppe Arbia (Luiss); Vieri Del Panta (Luiss).

Giuliano Ferrucci (FDV): elaborazione e analisi dei dati primari Fondimpresa e dei dati di contesto del Mercato del Lavoro.

Stefania Negri (Fondazione ADAPT); Margherita Roiatti (Fondazione ADAPT): raccolta, elaborazione e analisi dei dati illustrati nei paragrafi “Il sistema dell'Istruzione: dinamiche della domanda e dell'offerta” (Istituti Tecnici Superiori-Istruzione e Formazione Professionale) e “La domanda e l'Offerta formativa nel sistema delle imprese”.

Fabio Piacenti (EURES); Viviana Vassura (EURES); Luca Lo Bianco (EURES); Francesco Bisanti (EURES); Arianna Pugliese (EURES); Paolo Treves (EURES): raccolta, elaborazione e analisi dei dati illustrati nel capitolo “Lo scenario socio-economico regionale”.

PARTE I ANALISI DEGLI SCENARI.....	5
Capitolo 1 Lo scenario socio-economico regionale	6
1.1 Produzione di ricchezza	6
1.1.1 Il Prodotto Interno Lordo	6
1.1.2 Valore aggiunto	7
1.2 Imprese, struttura e specializzazione produttiva.....	12
1.2.1 Demografia d'impresa	12
1.2.2 Principali caratteristiche delle imprese del territorio	14
1.3 Il mercato del lavoro	16
1.3.1 Principali indicatori del mercato del lavoro.....	16
1.3.2 Occupati per tipologia di impiego	23
1.3.3 Occupati per settore di attività.....	27
1.3.4 Occupati under 35.....	31
1.3.5 Occupati e gruppi professionali	32
1.4 Il sistema dell'istruzione: dinamiche della domanda e dell'offerta	36
1.4.1 Principali indicatori dell'offerta di istruzione e livello di istruzione della popolazione.....	36
1.4.2 L'abbandono precoce degli studi.....	38
1.4.3 Gli Istituti Tecnici e Professionali	38
1.4.4 Istruzione e Formazione Professionale	38
1.4.5 Tasso di partecipazione ai percorsi di istruzione e formazione.....	39
1.5 Il sistema della formazione: dinamiche della domanda e dell'offerta	40
1.5.1 Attività formative nelle imprese.....	40
1.5.2 La formazione degli occupati	45
1.5.3 Il sistema dell'Apprendistato	47
1.5.4 Il lavoro agile	50
PARTE II ANALISI DEI DATI PRIMARI	52
Capitolo 1 Gli spazi operativi di Fondimpresa	53
1.1 Le aziende aderenti al 31/12/2020.....	53
1.2 Capacità di attrazione del Fondo	61
1.3 Aziende coinvolte nelle attività di formazione.....	65
1.4 La partecipazione alle attività formative	72
Capitolo 2 Analisi delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti in attività formative	76
2.1 Caratteristiche individuali delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti	76
2.2 La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per settore	81
2.3 La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori per tipologia d'impresa	82

Capitolo 3 Analisi dei Piani e delle attività formative	87
3.1 Analisi della struttura dei Piani Formativi finanziati dal Conto Formazione	87
3.2 Analisi della struttura dei Piani Formativi finanziati dal Conto di Sistema.....	93
PARTE III ANALISI QUALITATIVA	98
Capitolo 1 La formazione nel contesto economico-imprenditoriale della regione Basilicata. Domanda, offerta, fabbisogni e opportunità di finanziamento	99
1.1 Nota metodologica.....	99
1.2. Il punto di vista dell'Articolazione Territoriale di Fondimpresa Basilicata.....	100
1.3 Il punto di vista delle imprese.....	108
Nota metodologica	115
Universo di riferimento.....	115
Calcolo degli indicatori.....	116
Classificazioni	116
Bibliografia e sitografia	117

Parte I

Analisi degli scenari

Capitolo 1 Lo scenario socio-economico regionale

1.1 Produzione di ricchezza

In questo paragrafo vengono approfonditi, con riferimento all'anno 2020 e a quelli precedenti, gli aspetti riguardanti la produzione di ricchezza nella Regione Basilicata e, più in dettaglio, le dinamiche del Prodotto Interno Lordo (generale e pro capite) e il valore aggiunto (anche in questo caso, generale e pro capite).

1.1.1 Il Prodotto Interno Lordo

Nel 2020 il Prodotto Interno Lordo della Regione Basilicata si è ridotto significativamente rispetto al 2019. Attestandosi a poco più di 11 miliardi di euro, infatti, è diminuito del 8,7 % in termini dei valori correnti e del 8,4 % per quanto riguarda i valori concatenati (Tabella 1.1). Soprattutto quest'ultimo dato, tuttavia, appare inferiore a quello delle altre regioni meridionali e delle isole, nonché rispetto a quello nazionale. Tale andamento riflette solo in parte gli effetti negativi dall'emergenza sanitaria da Covid-19 in quanto, se si osservano i valori concatenati, la decrescita era già iniziata nel corso del 2019. Il trend sfavorevole è ascrivibile anche al modello di specializzazione produttiva lucano, fortemente incentrato su settori come l'automotive, il turismo, la ristorazione, i trasporti, il commercio e le costruzioni (prima dell'introduzione del bonus del 110%), che hanno subito ripercussioni particolarmente gravi in seguito all'entrata in vigore di stringenti provvedimenti al fine di contenere la diffusione dei contagi (il riferimento è alle misure di distanziamento fisico e alla chiusura parziale delle attività).

Tabella 1.1 – Prodotto Interno Lordo a prezzi correnti e in valori concatenati (anno di riferimento 2015). Anni 2018-2020, valori assoluti (in Mln di euro) e variazioni % 2019/2018 e 2020/2019

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
Valori correnti					
Basilicata	12.884,7	12.901,9	11.480,3	0,1	-8,7
Sud e Isole	391.765,6	396.373,3	367.231,2	0,9	n.d.
Italia	1.771.063,1	1.789.747,0	1.653.577,2	1,1	-8,9
Valori concatenati (anno di riferimento 2015)					
Basilicata	12.806,9	12.615,7	11.551,6	-1,5	-8,4
Sud e Isole	292.143,9	292.766,9	267.697,6	0,2	-8,6
Italia	1.720.515	1.727.574	1.573.153	0,4	-8,9

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat e Banca d'Italia

La decrescita registrata per il Prodotto Interno Lordo in termini di valori assoluti trova conferma anche nei valori pro capite (Tabella 1.2) che, persistendo su valori decrescenti come quelli già registrati nel 2019 rispetto al 2018, si attestano nel 2020 a € 20.903,6 in valori correnti rivelando una riduzione dell'8,2%, superiore ai valori registrati nell'intera area del Mezzogiorno (-6,5%) e del contesto nazionale (-7,4%). Tale indicazione emerge chiaramente anche osservando le variazioni espresse nei valori concatenati in base 2015 che, ammontando in valori assoluti a € 21.033,5,

evidenziano una diminuzione del 7,3% leggermente inferiore rispetto a quella media delle regioni meridionali (-7,7%) e dell'intero Paese (-8,5%).

Tabella 1.2 – PIL pro capite a prezzi correnti e in valori concatenati (anno di riferimento 2015). Anni 2018-2020, valori assoluti (in euro) e variazioni % 2019/2018 e 2020/2019

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
Valori correnti					
Basilicata	22.955,9	22.768,2	20.903,6	-0,8	-8,2
Sud e Isole	19.223,7	19.566,4	18.289,8	1,8	-6,5
Italia	29.583,7	30.051,3	27.819,8	0,2	-7,4
Valori concatenati (anno di riferimento 2015)					
Basilicata	22.836,8	22.694,1	21.033,5	-0,6	-7,3
Sud e Isole	18.610,3	18.771,5	17.319,3	0,9	-7,7
Italia	28.734,1	28.923,5	26.466,7	0,7	-8,5

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

1.1.2 Valore aggiunto

Il valore aggiunto prodotto in Basilicata nel 2020, come indicato nella Tabella 1.3, si è attestato su poco più di 10 miliardi di euro registrando un calo dell'8,9% rispetto all'anno precedente. Tale variazione negativa, coerentemente con quanto rilevato per il Prodotto Interno Lordo, è stata decisamente superiore ai valori misurati nel Mezzogiorno (-6.7%) e per l'Italia nel suo complesso (-7.2%) a causa degli effetti derivanti dalla crisi pandemica.

Questo andamento conferma il trend in decrescita già riscontrato nel 2019 rispetto al 2018 quando, invece, nel resto delle regioni meridionali e dell'intero Paese le variazioni erano di segno positivo.

Per quanto riguarda il valore aggiunto espresso in valori concatenati la tendenza è solo in parte analoga a quella del valore aggiunto a prezzi correnti. Infatti, emerge che la variazione negativa (-8,4%), registrata in Basilicata nel 2020, anche se è leggermente superiore a quella del Mezzogiorno (-8,3%) presenta un valore medio inferiore nel confronto con il territorio nazionale (-8,7%).

Tabella 1.3 – Valore aggiunto a prezzi correnti e in valori concatenati (anno di riferimento 2015)

Anni 2018-2020, valori assoluti (in Mln di euro) e variazioni % 2019/2018 e 2020/2019

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
Valori correnti					
Basilicata	11,725.8	11,542.9	10,514.5	-1,6	-8.9
Sud e Isole	354,093.9	357,934.9	333,843.1	1,1	-6.7
Italia	1,589,576.2	1,609,654.9	1,493,117.2	1,3	-7.2
Valori concatenati (anno di riferimento 2015)					
Basilicata	11,737.8	11,567.8	10,599.8	-1,5	-8.4
Sud e Isole	343,639.7	344,626.6	316,077.2	0,3	-8.3
Italia	1,546,749.4	1,553,098.3	1,417,989.8	0,4	-8.7

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Analizzando in dettaglio il contesto provinciale (i cui risultati sono disponibili solo fino al 2019), la Tabella 1.4 mostra come nella provincia di Potenza si sia concentrato circa 8 miliardi del valore aggiunto prodotto e corrispondente al 70% dell'intera regione. Tuttavia, dopo le variazioni positive misurate per il 2018 rispetto al 2017, nel 2019 si nota un calo del valore aggiunto a Potenza (-2,9%) e una persistente crescita di quello prodotto nella provincia di Matera (1,7%); quest'ultimo dato è stato certamente influenzato dal fatto che, nel 2019, Matera ha ricoperto il ruolo di Capitale europea della cultura.

Tabella 1.4 – Valore aggiunto a prezzi correnti. Dati provinciali

Anni 2017-2019, valori assoluti (in Mln di euro) e variazioni % 2018/2017 e 2019/2018

	Valori correnti				
	2017	2018	2019	Var. % 18/17	Var. % 19/18
Potenza	7.905,7	8.319,3	8.078,6	5,2	-2,9
Matera	3.261,1	3.406,5	3.464,3	4,5	1,7

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

I dati riferiti al valore aggiunto considerato per singolo abitante, riportati nella Tabella 1.5, evidenziano per il 2020 una riduzione del 7,8% rispetto al 2019, accelerando un trend negativo già osservabile nell'anno precedente (-0,7%). Tale calo è risultato superiore sia a quello del Mezzogiorno (-5,9%) sia rispetto al dato nazionale (-6,8%).

Le stesse considerazioni si possono formulare considerando i valori concatenati anche se, in questo caso, la decrescita rilevata nel contesto lucano (-7,3%) è stata inferiore se confrontata con i valori medi delle regioni meridionali (-7,5%) e soprattutto rispetto all'Italia (-8,3%).

Tabella 1.5 – Valore aggiunto pro capite a prezzi correnti e in valori concatenati (anno di riferimento 2015). Anni 2018-2020, valori assoluti (in euro) e variazioni % 2019/2018 e 2020/2019

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
Valori correnti					
Basilicata	20.909,0	20.764,4	19.145,2	-0,7	-7,8
Sud e Isole	17.375,2	17.668,9	16.626,9	1,7	-5,9
Italia	26.547,3	26.949,3	25.120,2	1,5	-6,8
Valori concatenati (anno di riferimento 2015)					
Basilicata	20.930,5	20.809,2	19.300,5	-0,6	-7,3
Sud e Isole	16.862,2	17.012,0	15.742,1	0,9	-7,5
Italia	25.832,0	26.002,4	23.856,3	0,7	-8,3

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Il dettaglio provinciale (Tabella 1.6) rispecchia quanto già osservato nel commentare il livello assoluto del valore aggiunto nella Tabella 1.4, con un calo di questa variabile considerata per abitante a prezzi correnti nella provincia di Potenza (-1,9%) e una crescita relativa invece in quella di Matera (+2.3%).

Tabella 1.6 – Valore aggiunto pro capite a prezzi correnti. Dati provinciali. Anni 2017-2019, valori assoluti in euro e variazioni % 2018/2017 e 2019/2018

	Valori correnti				
	2017	2018	2019	Var. % 18/17	Var. % 19/18
Potenza	21.529,7	22.842,7	22.415,7	6,1	-1,9
Matera	16.511,7	17.326,9	17.720,1	5	2,3

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Per quanto riguarda il valore aggiunto, considerato a livello settoriale, le maggiori contrazioni si sono riscontrate:

- nell'industria in senso stretto, dove si misura una flessione del -12,4%, superiore all'Italia (-11,1%) e alle regioni meridionali (-10,5%);
- nei servizi, con un -8% sostanzialmente in linea con il resto del contesto nazionale;
- nelle costruzioni con una riduzione del -7,9%, superiore al -6,3% dell'Italia e al -4,5% del Mezzogiorno.

Un andamento positivo, invece, si rileva nel comparto agricoltura, che presenta un lieve incremento del valore aggiunto che essendo pari al 2% è in controtendenza rispetto all'Italia (-6%) e al Meridione (-5,1%).

Le successive Tabelle 1.7 e 1.8 riportano la disaggregazione del valore aggiunto a prezzi correnti per settore di attività, prima nel dettaglio regionale e poi in quello provinciale.

Da esse emerge l'importante ruolo trainante del settore dei Servizi per l'economia regionale, i quali rappresentano il 65,3% del valore aggiunto regionale con un'incidenza relativamente più rilevante a Matera (71,6%) rispetto a Potenza (60,4%). Confrontando tale grandezza con la media nazionale si riscontra un dato nettamente più basso, perché in Italia i Servizi si attestano al 73,9%. Nel complesso delle regioni del Mezzogiorno l'incidenza di tale comparto sale ulteriormente al 78,8%.

Un ulteriore settore che in Basilicata si distingue è l'Industria, perché consente di rilevare un valore aggiunto superiore se confrontato con quanto conseguito nel resto del Paese e del contesto meridionale. La stessa valutazione è attribuibile all'industria in senso stretto e all'industria delle costruzioni. Per il comparto manifatturiero il primato è attribuibile alla provincia di Potenza.

Il settore primario, invece, contribuisce in modo decisamente limitato alla ricchezza creata nel contesto lucano e ha un peso maggiore nella provincia di Matera rispetto a Potenza.

Tabella 1.7 – Valore aggiunto a prezzi correnti per settore di attività. Anno 2020, valori assoluti (in Mln di euro) e composizione %

	Agricoltura	Industria	- di cui in senso stretto	- di cui costruzioni	Servizi	Totale
Valori assoluti						
Basilicata	610,1	3.038,5	2.468,9	569,6	6.865,9	10.514,5
Sud e Isole	12.763,5	57.869,3	41.578,8	16.290,5	263.210,3	333.843,1
Italia	32.858,1	357.569,3	291.455,1	66.114,2	1.102.689,7	1.493.117,2
Composizione %						
Basilicata	5,8	28,9	23,5	5,4	65,3	100
Sud e Isole	3,8	17,3	12,5	4,9	78,8	100
Italia	2,2	23,9	19,5	4,4	73,9	100

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Tabella 1.8 – Valore aggiunto a prezzi correnti per settore di attività. Dati provinciali. Anno 2019, valori assoluti (in Mln di euro) e composizione %

	Agricoltura	Industria	- di cui in senso stretto	- di cui costruzioni	Servizi	Totale
Valori assoluti						
Potenza	302,0	2.897,7	2.465,1	432,6	4.878,9	8.078,6
Matera	285,6	698,1	513,9	184,2	2.480,6	3.464,3
Composizione %						
Potenza	3,7	35,9	30,5	5,4	60,4	100,0
Matera	8,2	20,2	14,8	5,3	71,6	100,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Per completare la descrizione del contesto socioeconomico, sono stati presi in considerazione i risultati di bilancio delle imprese lucane desumibili dall'indagine ISTAT aggiornata al 2018.

Come riportato nella Tabella 1.9 si rileva un incremento del fatturato rispetto all'anno precedente (+5,2%), che attestandosi a circa 18 miliardi di euro evidenzia una crescita superiore sia a quella osservata tra le regioni del Sud e delle Isole (+0,3%) sia al dato nazionale (+3,0%). In aumento è anche il valore complessivo dei salari e degli stipendi destinati ai lavoratori (+5,9%); si tratta di un dato superiore a quello del Mezzogiorno (+1,5%) e dell'Italia (+3,1%).

Gli investimenti fissi lordi registrano, al contrario, una crescita moderata (+1,3%) anche se comunque inferiore sia al dato del Mezzogiorno (+3,8%) sia alla media italiana (+3,9%). Infine, l'incidenza percentuale dei salari sul fatturato delle imprese regionali presenta nel 2018 una sostanziale stabilità, rispetto all'anno precedente come nel Mezzogiorno e nel resto del Paese.

Tabella 1.9 – Principali risultati di bilancio delle imprese. Dati regionali. Anno 2018, valori assoluti (in Mln di euro) e variazioni % 18/17

	2018	Var. % 18/17
Basilicata		
Fatturato	18.859,7	5,2
Salari e stipendi	1.806,9	5,9
Investimenti fissi lordi	2.665,2	1,3
Incidenza salari su fatturato (%)	9,6	0,1*
Sud e Isole		

Fatturato	502.168,6	0,3
Salari e stipendi	53.594,6	1,5
Investimenti fissi lordi	63.616,2	3,8
Incidenza salari su fatturato (%)	10,7	0,1*
Italia		
Fatturato	3.135.112,6	3,0
Salari e stipendi	315.518,9	3,1
Investimenti fissi lordi	315.139,4	3,9
Incidenza salari su fatturato (%)	10,1	0,0*

**differenza tra Incidenza salari su fatturato 2018 - Incidenza salari su fatturato 2017*

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

1.2 Imprese, struttura e specializzazione produttiva

1.2.1 Demografia d'impresa

In base ai dati Infocamere-Movimprese, lo stock di imprese registrate in Basilicata ha raggiunto le 60 mila unità al 31 dicembre 2020, con una lievissima crescita dello 0,1% rispetto all'anno precedente; si tratta di un valore inferiore al totale del Mezzogiorno (0,5%), ma superiore al resto dell'Italia, dove si riscontra, una variazione percentuale negativa (-0,2%; Tabella 1.10).

Considerando il tasso di crescita delle imprese registrate, calcolato come rapporto percentuale del saldo tra imprese attive e cessate e il numero di imprese registrate nell'anno precedente, i risultati relativi al periodo 2019-2020 mostrano una sostanziale stabilità, passando dal +0,32% del 2019 al +0,31% del 2020, che si rispecchia, seppur con valori superiori, anche nel dato registrato nel complesso delle regioni meridionali e del contesto nazionale.

Analizzando l'andamento a livello provinciale, si rileva che oltre la maggior parte delle imprese è localizzata nella provincia di Potenza (38.619 imprese registrate nel 2020), rispetto a quelle presenti nella provincia di Matera (dove se ne riscontrano 21.963).

Il confronto con il 2019 evidenzia una crescita dello 0,3% per la provincia di Potenza a fronte di un calo dello 0,1 % della provincia di Matera.

Tabella 1.10 – Stock di imprese registrate e tasso di crescita (2020)

Anni 2019-2020, valori assoluti e variazioni % 2020/2019

	Imprese registrate			Tasso di crescita*		
	2019	2020	Var. % 20/19	2019	2020	Diff. % 20/19
Potenza	38.514	38.619	0,3	0,38	0,47	0,09
Matera	21.979	21.963	-0,1	0,22	0,04	-0,18
Basilicata	60.493	60.582	0,1	0,32	0,31	-0,01
Sud e Isole	2.048.120	2.059.120	0,5	0,71	0,80	0,09
Italia	6.091.971	6.078.031	-0,2	0,44	0,32	-0,12

*(Imprese attive – Imprese cessate) / Imprese registrate dell'anno precedente*100

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Infocamere-Movimprese

Prendendo in considerazione le imprese iscritte e cessate (Tabella 1.11), si riscontra per entrambe una diminuzione nel 2020 rispetto al 2019, con una dinamica decisamente peggiore a Potenza rispetto a Matera. I valori per le imprese iscritte sono risultati pari a -11,7%, con un valore di -13,9% a Potenza e -7,7% a Matera, mentre quelli relativi alle imprese cancellate sono stati pari a -11,4% (Potenza -16,7% e Matera -1,7%).

Confrontando la variazione percentuale tra il 2020 e il 2019 delle imprese iscritte in Basilicata (-11,7%) rispetto al Mezzogiorno (-14,6%) e all'Italia (-17,2) si riscontra un dato decisamente meno negativo; le stesse considerazioni si possono formulare per le cessazioni (-11,4% in Basilicata, -19% nel Sud e Isole, -15,1% nel Paese considerato globalmente).

Tabella 1.11 – Imprese iscritte e cessate. Anni 2019-2020, valori assoluti e variazioni % 2020/2019

	Imprese iscritte			Imprese cessate		
	2019	2020	Var. % 20/19	2019	2020	Var. % 20/19
Potenza	1.894	1.630	-13,9	1.837	1.531	-16,7
Matera	1.031	952	-7,7	988	971	-1,7
Basilicata	2.925	2.582	-11,7	2.825	2.502	-11,4
Sud e Isole	117.237	100.150	-14,6	110.459	89.419	-19,0
Italia	353.052	292.308	-17,2	362.218	307.686	-15,1

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Infocamere-Movimprese

L'indice di imprenditorialità (riportato nella Tabella 1.12) rivela come in Basilicata siano presenti in media 11 imprese ogni 100 abitanti (erano 10,9 nel 2019); si tratta di un risultato superiore sia alla media nazionale (10,2) sia al complesso delle regioni del Mezzogiorno (10,2). A livello territoriale, non si registrano significative differenze con valori a Matera che, seppur leggermente più elevati, presentano una crescita più lenta.

Tabella 1.12 – Indice di imprenditorialità*. Anni 2019-2020, valori % e differenza % 20/19

	2019	2020	Diff. % 20/19
Potenza	10,7	10,8	0,2
Matera	11,2	11,3	0,1
Basilicata	10,9	11,0	0,1
Sud e Isole	10,1	10,2	0,1
Italia	10,2	10,2	0,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Infocamere-Movimprese *Imprese registrate per 100 residenti

1.2.2 Principali caratteristiche delle imprese del territorio

Nel 2020, il 47,9% delle imprese lucane appartiene al settore terziario; si tratta di un dato nettamente inferiore al valore nazionale (62,2%) e a quello delle regioni meridionali, dove le imprese dei servizi rappresentano il 60,3% di quelle registrate (Tabella 1.13).

A livello territoriale, i Servizi prevalgono a Potenza (48,8%) rispetto a Matera (46,2%).

Le imprese industriali ammontano a circa il 20% del totale: di queste, il 12% afferisce al settore delle costruzioni e l'8,5% all'industria in senso stretto. Infine, confermando la vocazione ancora nettamente agricola della regione, ben oltre il 31% delle imprese ricade all'interno del settore primario, presentando un valore di molto superiore rispetto a quello nazionale (13%) e a quello del meridione nel suo complesso (18,1%).

La rilevanza del settore agricolo si conferma sia nella provincia di Potenza (29,4%) sia in quella di Matera (35,5%).

Tabella 1.13 – Imprese registrate per settore di attività. Anno 2020, valori assoluti e composizione %

	Agricoltura	Industria	- in senso stretto	- costruzioni	Servizi	Non classificate	Totale
Valori assoluti							
Potenza	10.730	7.932	3.292	4.640	17.800	2.157	38.619
Matera	7.370	3.809	1.592	2.217	9.586	1.198	21.963
Basilicata	18.100	11.741	4.884	6.857	27.386	3.355	60.582
Sud e Isole	341.153	405.004	162.688	242.316	1.135.289	177.674	2.059.120
Italia	735.466	1.410.542	577.670	832.872	3.530.312	401.711	6.078.031
Composizione %							
Potenza	29,4	21,8	9,0	12,7	48,8	-	100,0
Matera	35,5	18,3	7,7	10,7	46,2	-	100,0
Basilicata	31,6	20,5	8,5	12,0	47,9	-	100,0
Sud e Isole	18,1	21,5	8,6	12,9	60,3	-	100,0
Italia	13,0	24,8	10,2	14,7	62,2	-	100,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Infocamere-Movimprese

Passando a considerare le imprese attive in rapporto al numero di addetti, in Basilicata si evince una prevalenza delle microimprese (0-9 addetti) in linea con quanto osservato nel resto d'Italia. Infatti, il 96,1% delle imprese rientra in questa categoria (96,3% a Potenza e 95,6% a Matera), mentre le piccole (10-49 addetti) rappresentano il 3,5% del totale regionale. Le medie (50-249 addetti) e le grandi imprese (250 e più addetti) sono costituite rispettivamente da 115 e da 13 unità, pari complessivamente a solo lo 0,3% del totale regionale.

Tabella 1.14 – Numero di imprese attive per classe di addetti. Anno 2019 - Valori assoluti e composizione %

	0-9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	250 e + addetti	Totale
Valori assoluti					
Potenza	21.928	748	77	10	22.763
Matera	11.432	483	38	3	11.956
Basilicata	33.360	1.231	115	13	34.719
Sud e Isole	1.201.334	43.822	4.108	511	1.249.775
Italia	4.149.572	199.340	24.288	4.179	4.377.379
Composizione %					
Potenza	96,3	3,3	0,3	0,0	100,0
Matera	95,6	4,0	0,3	0,0	100,0
Basilicata	96,1	3,5	0,3	0,0	100,0
Sud e Isole	96,1	3,5	0,3	0,0	100,0
Italia	94,8	4,6	0,6	0,1	100,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Analizzando il numero di addetti nelle imprese attive si rileva che circa 60 mila lavoratori coinvolti, corrispondenti al 60,2%, si concentra nella classe dimensionale 0-9 addetti. Tale valore risulta sensibilmente più elevato di quello nazionale (43%) e del Mezzogiorno nel suo complesso (58,9%) (Tabella 1.15). Una situazione simile si riscontra anche per le piccole aziende; infatti, nella classe dimensionale 10-49 è presente il 22,5% di addetti contro il 21,4% del Mezzogiorno e il 20,5% dell'Italia. Segue la classe dimensionale 50-249 che, se con l'11% di addetti supera il valore medio del Mezzogiorno (10,7%), si discosta negativamente da quello italiano. La situazione peggiora se si prende in considerazione la grande impresa, visto che il valore medio della Basilicata (6,3%) è nettamente più basso sia di quello misurato per il resto del Sud e delle Isole (9,1%) sia soprattutto di quello nazionale (22,9%). Pertanto, oltre l'80% degli addetti è occupato nelle micro e piccole imprese lucane.

A livello provinciale, valori sopra la media regionale si riscontrano a Matera per le micro e piccole imprese (rispettivamente con il 60,8% e il 25,8% contro il 60,2% e il 22,5%); invece, Potenza si distingue per il numero di addetti occupati nelle imprese di medie e grandi dimensioni (rispettivamente con il 11,6% e il 7,8% contro il 11% e il 6,3%).

Tabella 1.15 – Numero di addetti nelle imprese attive per classe di addetti. Anno 2019 - Valori assoluti e composizione %

	0-9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	250 e + addetti	Totale
Valori assoluti					
Potenza	38.403	13.318	7.433	4.999	64.152
Matera	21.021	8.926	3.385	1.245	34.576
Basilicata	59.424	22.244	10.817	6.243	98.728
Sud e Isole	2.126.023	772.055	387.142	326.993	3.612.212
Italia	7.506.860	3.573.390	2.361.035	3.996.793	17.438.078
Composizione %					
Potenza	59,9	20,8	11,6	7,8	100,0
Matera	60,8	25,8	9,8	3,6	100,0
Basilicata	60,2	22,5	11,0	6,3	100,0
Sud e Isole	58,9	21,4	10,7	9,1	100,0
Italia	43,0	20,5	13,5	22,9	100,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

1.3 Il mercato del lavoro

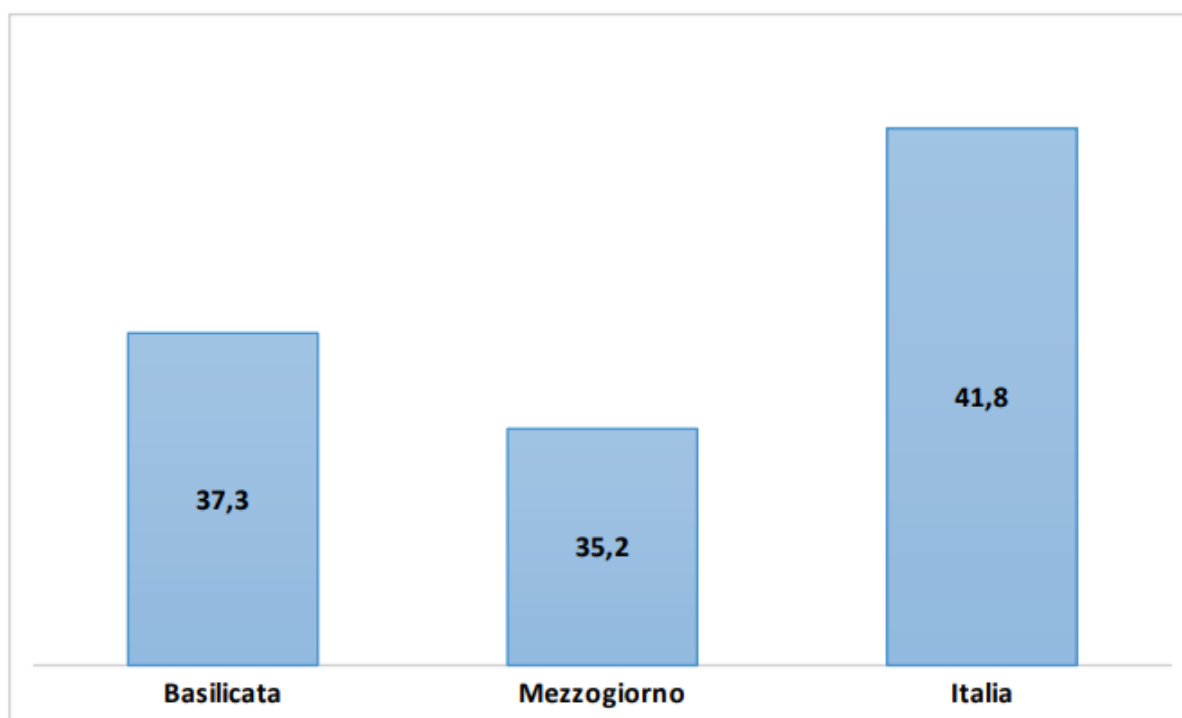
In questo paragrafo sono presentati i dati relativi al mercato del lavoro della regione Basilicata, riferiti all'anno 2020 e agli anni precedenti anche al fine di rilevare le dinamiche evolutive.

1.3.1 Principali indicatori del mercato del lavoro

Tra il 2019 e il 2020 la forza di lavoro della Basilicata (che include sia gli occupati sia i disoccupati che hanno effettuato almeno una azione di ricerca di un lavoro) si è ridotta di circa 8.000 unità, a un tasso che, in linea con quanto avvenuto in tutto il Mezzogiorno, è più basso della media italiana. Questo andamento è stato significativamente condizionato da fenomeni di emigrazione di popolazione in età da lavoro, da fisiologici processi di invecchiamento che portano quote di popolazione ad assumere lo status di pensionati e da fenomeni di caduta in inattività involontaria (cioè in una condizione in cui non si lavora e non si effettuano, per scoraggiamento, azioni di ricerca di un lavoro).

La forza di lavoro, rappresentando nel periodo considerato il 37,3% della popolazione regionale totale, si colloca a un livello inferiore a quello nazionale (41,8%) anche se lievemente migliore di quello meridionale (35,2%). Quasi i due terzi della popolazione lucana, essendo quindi in condizioni di inattività, rappresenta un vincolo di natura strutturale rispetto alle capacità potenziali di crescita economica della regione (Quarto rapporto Ires Basilicata su dati Istat).

Figura 1 – Incidenza % delle forze di lavoro sulla popolazione regionale, anno 2020



Fonte: elaborazioni Ires Basilicata su dati Istat

Dal punto di vista anagrafico, la Basilicata ha una quota prevalente di forze di lavoro relativamente anziana (nella fascia di età compresa fra i 55 ed i 64 anni) per via della struttura demografica della sua stessa popolazione. Ciò significa che vi è una quota elevata di persone che, se occupate, sono più difficili da riconvertire o aggiornare con corsi di formazione, e se non occupate o inattive sono più difficili da reinserire nel circuito lavorativo. Di conseguenza, l'investimento necessario per riqualificare e aggiornare una forza-lavoro più spostata su classi di età avanzate è maggiormente oneroso e complicato.

Nel complesso il tasso di occupazione regionale in Lucania ha registrato nel 2020 una diminuzione dello 0,2%, rispetto all'anno precedente, attestandosi al 50,6%, ovvero circa 6 punti percentuali al di sopra della media delle regioni del sud (Tabella 1.16). I differenziali più significativi hanno riguardato la componente più giovane (15-34 anni) per i quali, a fronte di un calo generale del 3%, si è registrato un calo del 3,9% per i maschi e del 2% per le femmine. Per le altre classi di età i dati sono sufficientemente stabili con una moderata crescita per la classe 35-44 (+1,9%) e in misura minore per la classe 55-64 (+1,3%).

La crisi economica ha, quindi, aggravato le condizioni di accesso al mercato del lavoro per i più giovani, che teoricamente sono anche i più produttivi, e gli squilibri anagrafici del mercato del lavoro lucano.

Prendendo in considerazione i dati disponibili in funzione del genere, il tasso di occupazione degli uomini è dominante in tutte le classi di età. Tuttavia, il tasso di occupazione femminile in Basilicata è comunque superiore a quello delle regioni meridionali. Confrontando il dato del 2020 con quello del 2019 non si riscontrano variazioni, perché la riduzione rilevata per le giovani e le donne di mezza età è stata compensata dall'incremento registrato per la classe 35-44 e soprattutto per quella 55-64 che mostra un andamento in controtendenza rispetto a quanto riscontrabile per il Mezzogiorno. Per gli uomini, le variazioni tra il 2020 e il 2019, pur presentando un valore positivo

generalizzato a eccezione della fascia d'età più giovane, fanno rilevare un saldo complessivo (per la fascia d'età 15-64) che si attesta su un valore negativo in linea con quello del contesto meridionale.

Dalla complessiva analisi emerge come, nell'anno dello scoppio della pandemia, l'occupazione giovanile (indipendentemente dal genere) e quella delle donne d'età compresa tra 45 e 54 anni siano stati particolarmente penalizzati seppur in misura inferiore rispetto al resto del Mezzogiorno.

Tabella 1.16 - Tasso di occupazione per classe di età e genere (anno 2020 e variazione rispetto al 2019)

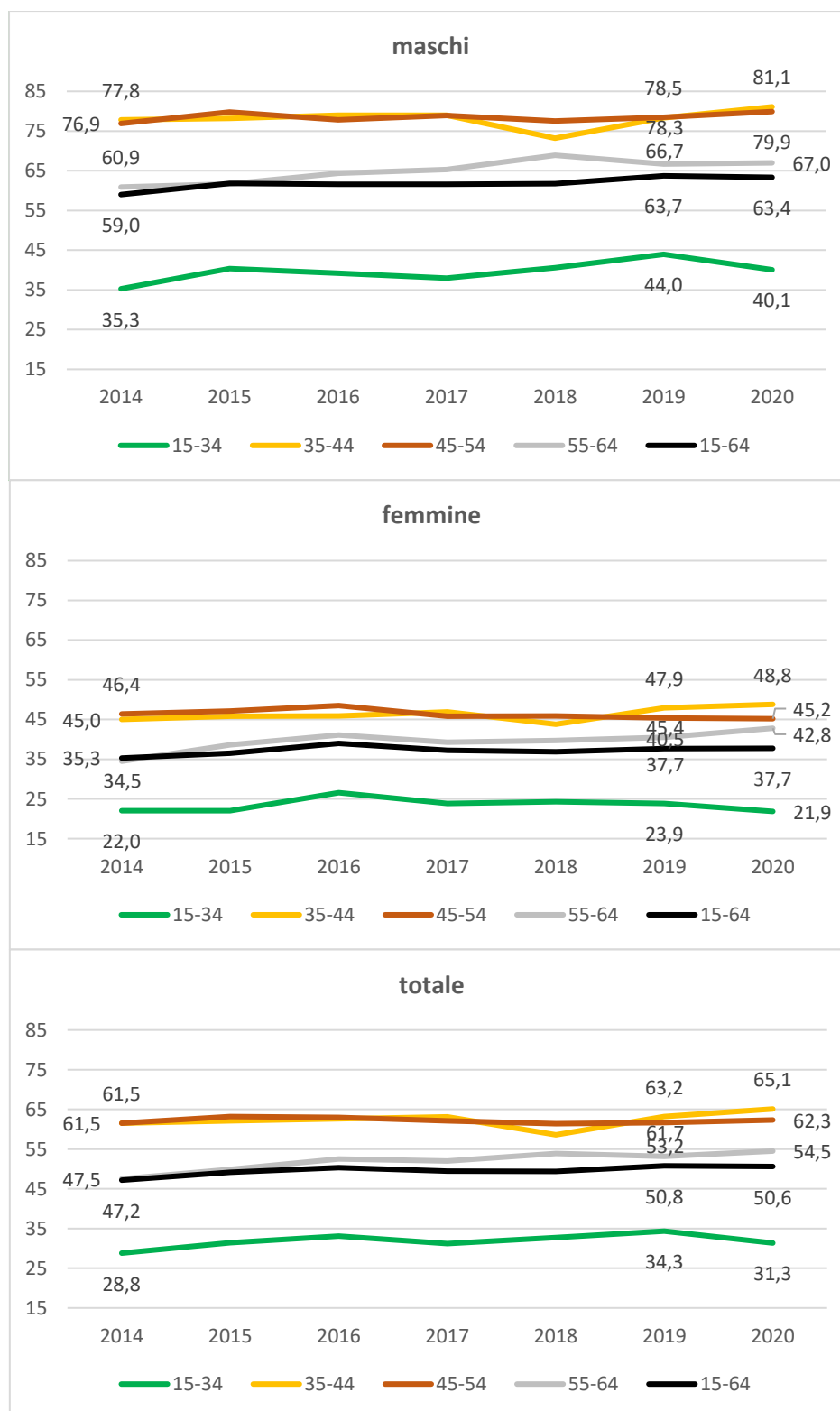
REGIONE	Tasso di occupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
15-34	40,1	21,9	31,3	-3,9	-2,0	-3,0
35-44	81,1	48,8	65,1	2,9	0,9	1,9
45-54	79,9	45,2	62,3	1,4	-0,3	0,6
55-64	67,0	42,8	54,5	0,2	2,3	1,3
15-64	63,4	37,7	50,6	-0,4	0,0	-0,2
SUD						
15-34	35,3	21,1	28,4	-1,7	-1,5	-1,6
35-44	72,4	41,9	57,1	-0,2	0,2	0,0
45-54	73,6	39,9	56,3	0,0	-0,3	-0,1
55-64	61,9	31,8	46,2	0,5	-0,2	0,1
15-64	57,2	32,2	44,6	-0,5	-0,6	-0,5

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Ampliando l'orizzonte temporale di riferimento a partire dal 2014, come riportato nella Figura 2, si evince per tutte le fasce d'età un generalizzato trend in crescita del tasso di occupazione fino al 2019; poi nell'anno successivo nonostante una lieve riduzione tale tasso si è comunque sempre attestato su valori superiori rispetto all'anno base. La crescita più significativa nel periodo 2014-2020, con un differenziale di +7% passando dal 47,5% al 54,5%, si registra per la classe 55-64 anni, mentre all'estremo opposto quello della classe 35-44 anni è rimasto invariato. Pertanto, in Basilicata, nonostante l'avvento della grave situazione di crisi causata dalla pandemia, per nessuna fascia d'età si sono registrate variazioni negative del tasso di occupazione.

Una evidenza emersa nel corso dell'analisi riguarda il genere femminile che, a differenza di quello maschile, rispetto al 2014 mostra un andamento negativo per alcune fasce d'età (più significativo per quella 45-54 anni e molto lieve tra le giovani di età compresa tra 15 e 34 anni).

Figura 2 - Tasso di occupazione per classe di età e genere (%) – anni 2014-2020



Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Passando ad analizzare i dati del tasso di occupazione misurato a livello provinciale, si rileva il già menzionato miglior risultato di Potenza rispetto a Matera con una lieve crescita (+0,6% complessivo) del tasso di occupazione sia per la componente maschile che per quella femminile e,

al contrario, una decrescita del tasso nella provincia di Matera (-1,7% complessivo) senza differenze per quanto riguarda il genere perché per entrambi si attesta sugli stessi valori negativi.

Tabella 1.17 - Tasso di occupazione (15-64) per genere nelle province. Anno 2020 e variazione rispetto al 2019

	Tasso di occupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
POTENZA	63,6	37,0	50,4	0,3	1,0	0,6
MATERA	62,8	39,1	51,0	-1,6	-1,7	-1,7

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Prendendo in esame i tassi di disoccupazione (Tabelle 1.18 e 1.19) è bene evidenziare in primis che in Basilicata il tasso di disoccupazione nel 2020 si è attestato al 8,6%, con una riduzione di circa due punti percentuali rispetto all'anno precedente, ma con un valore che è circa il doppio rispetto alla media del Mezzogiorno (15,6%). Le diminuzioni più elevate della disoccupazione si sono registrate nella componente più giovane (15-34 e 35-44 con un calo del 2,4%) e, in particolare, in quella femminile di queste classi di età (-3,3% e -3,2% rispettivamente).

Nell'interpretare questi numeri, tuttavia, va tenuto presente che l'effetto della pandemia non ha riguardato tanto l'occupazione (la quale nel suo complesso ha sostanzialmente tenuto), quanto la diminuzione del numero di persone in cerca di lavoro. Questa constatazione è giustificabile in seguito all'evidente crollo senza precedenti dei tassi di attività in tutto il Paese a causa di un'offerta di lavoro che ha subito una riduzione generalizzata.

Tabella 1.18 - Tasso di disoccupazione per classe di età e genere (anno 2020 e variazione rispetto al 2019)

REGIONE	Tasso di disoccupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
15-34	15,2	24,0	18,4	-1,8	-3,3	-2,4
35-44	6,9	8,9	7,6	-1,9	-3,2	-2,4
45-54	5,1	7,9	6,2	-1,6	-1,2	-1,5
55-64	4,2	3,3	3,9	-1,3	-0,2	-0,9
15-74	7,6	10,3	8,6	-1,9	-2,5	-2,2
SUD						
15-34	26,8	31,4	28,5	-1,3	-2,7	-1,9
35-44	11,8	17,6	14,0	-2,2	-2,0	-2,1
45-54	10,7	13,7	11,8	-0,9	-0,5	-0,7
55-64	7,9	7,2	7,7	-0,8	0,5	-0,3
15-74	14,3	17,8	15,6	-1,5	-1,7	-1,6

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Osservando anche la distribuzione provinciale del tasso di disoccupazione, si evidenziano valori sostanzialmente in linea nelle due province lucane (8,7% a Potenza e 8,5% a Matera) con punte più elevate per quello associabile al genere femminile a Potenza rispetto a Matera (11,3% contro 8,5%). Per quanto riguarda la variazione misurata tra il 2020 e il 2019 si registra in entrambe le province un calo generalizzato della disoccupazione, con valori più accentuati a Potenza (-2,3%) rispetto a Matera (-2%). Da segnalare la diminuzione più marcata nella componente femminile a Matera (-3,9%).

Tabella 1.19 - Tasso di disoccupazione (15-74) per genere nelle province. Anno 2020 e variazione rispetto al 2019

	Tasso di disoccupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
POTENZA	7,1	11,3	8,7	-2,6	-1,8	-2,3
MATERA	8,6	8,5	8,5	-0,8	-3,9	-2,0

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Un dato occupazionale molto preoccupante riguarda il crollo della popolazione attiva. Le forze di lavoro regionali, per vari motivi (emigrazione verso altre regioni di lavoratori lucani, flussi di pensionamento di una popolazione sempre più anziana, caduta in scoraggiamento e quindi in inattività di popolazione in età da lavoro) sono diminuite di ben 8.000 unità e sono scese a poco più del 37% della popolazione regionale totale.

Tutto ciò ha influito sul tasso di disoccupazione reale, che si è rivelato molto più alto di quello “ufficiale” (attestatosi all’8,6%) per via della presenza di popolazione in età da lavoro non occupata e che non cerca più una occupazione. Il tasso di disoccupazione reale, includente anche gli inattivi che sarebbero disposti a lavorare, si è attestato al 10,8%, quasi un punto in più rispetto a quello nazionale (Quarto rapporto Ires Basilicata su dati Istat). Rimangono aperti, e potenzialmente accresciuti, i problemi di specifiche fasce: la disoccupazione giovanile raggiunge il 30%, il tasso di disoccupazione femminile è di quasi due punti più alto di quello maschile evidenziando un gap di genere notevolmente più intenso di quello medio nazionale. La sola cassa integrazione pandemica ha probabilmente evitato il licenziamento di circa 3.000 addetti. Bisogna tener presente che, secondo stime IRES Basilicata relative al 2020, le misure governative volte al blocco dei licenziamenti - per preservare l’occupazione nel periodo pandemico - hanno evitato che il tasso di disoccupazione aumentasse ulteriormente.

Un aspetto di particolare interesse del mercato del lavoro italiano riguarda i cosiddetti NEET (acronimo inglese di *Not in Education, Employment or Training*) ovvero i giovani in età 15-34 anni che non sono occupati e non frequentano corsi di formazione strutturata. A livello nazionale questi sono passati dal 22,1% del 2019 al 23,3% nel 2020. I dati Eurostat evidenziano, peraltro, che il dato italiano è il peggiore in Europa con quasi 10 punti oltre la media dell’Ue a 27 (13,7%).

In Basilicata circa un terzo dei giovani tra i 15 e i 34 anni si trova nella condizione di NEET (29,4%), anche se si tratta di una grandezza in calo costante dal 2014 (Figura 3). Tale fenomeno nel contesto lucano è nettamente inferiore alla media del Mezzogiorno (35,8%) e più vicino alla media nazionale che nel 2020 era pari al 23,8%.

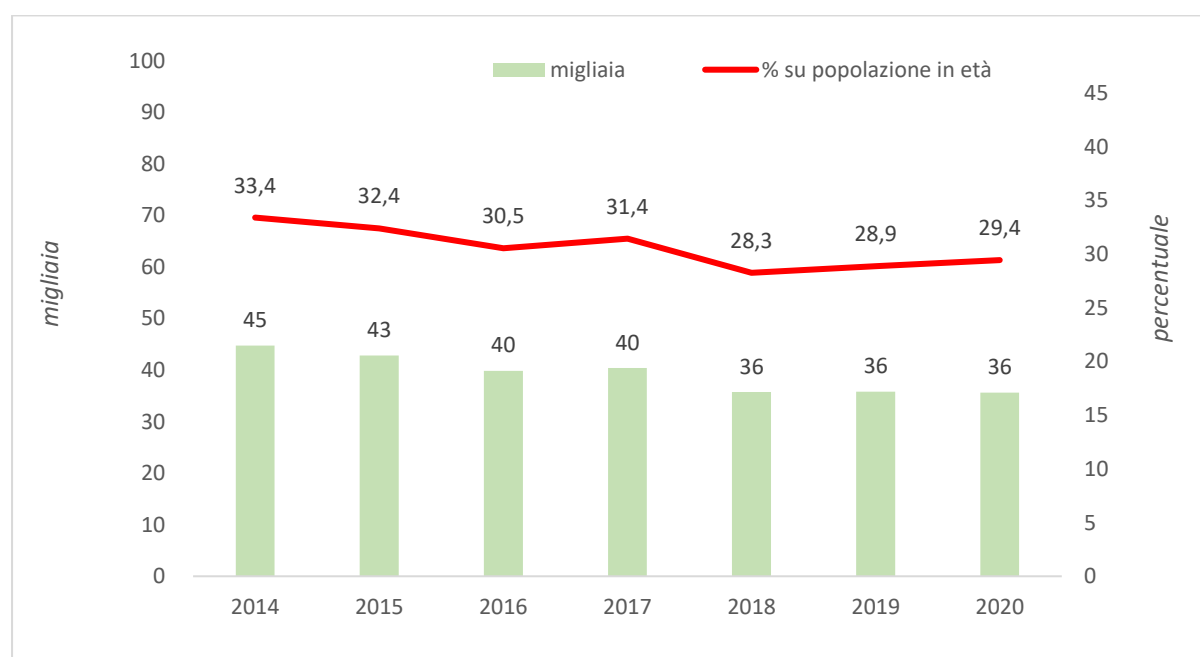
In Basilicata tra il 2019 e il 2020 il numero di NEET è risultato sostanzialmente stabile in tutte le fasce di età, anche se comparato con quanto avvenuto nelle regioni meridionali e nel resto del Paese (Tabella 1.20 e Figura 2).

Tabella 1.20 - Numero di *Neet* per diverse fasce d'età (non occupati e non in istruzione)

Area geografica	2019				2020			
	15-24 anni	18-29 anni	15-29 anni	15-34 anni	15-24 anni	18-29 anni	15-29 anni	15-34 anni
Basilicata	11	23	24	36	12	23	23	36
Mezzogiorno	577	1079	1129	1663	560	1062	1099	1648
Italia	1060	1902	2003	2940	1112	2015	2100	3085

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Istat

Figura 3 - Numero di *Neet* (15-34 anni) e peso percentuale sulla popolazione in età (2014-2020)

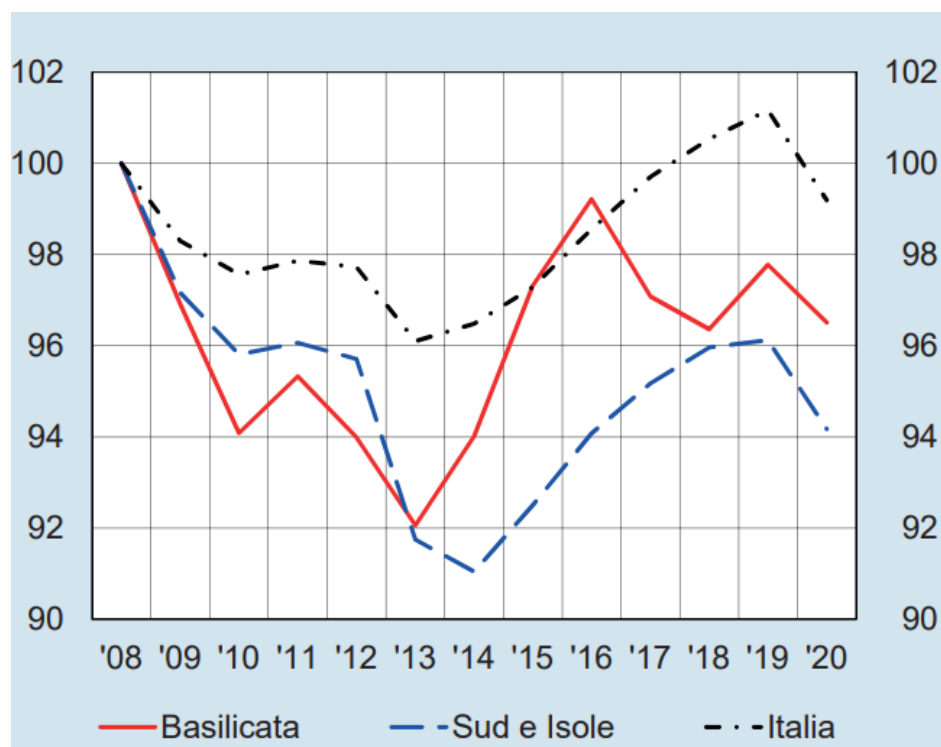


Fonte: elaborazioni FDV su dati Istat

1.3.2 Occupati per tipologia di impiego

L'andamento occupazionale nella regione Basilicata nel 2020, seppur sostanzialmente in linea con la contrazione verificatasi negli ultimi due anni sia a livello nazionale sia nel Mezzogiorno, di fatto interrompe la fase di espansione cominciata nel 2014. Come si evince dalla Figura 4 sin dal 2013, infatti, l'andamento dell'occupazione nel territorio lucano ha avuto un trend migliore rispetto a quello del resto del Mezzogiorno, raggiungendo il livello apicale nel 2016 quando ha superato anche quello nazionale.

Figura 4 - Andamento dell'occupazione 2008-2020

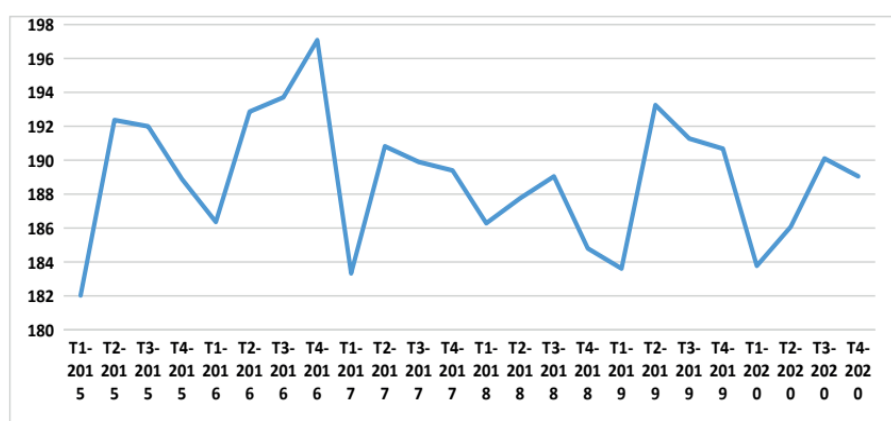


Fonte: Banca d'Italia – *Economie regionali* – Rapporto annuale n. 17, giugno 2021

Nel primo trimestre 2020, l'andamento occupazionale nel territorio lucano ha subito un crollo sia per un effetto stagionale (in quanto la stagione agricola e quella turistica non sono ancora iniziate e perché si riduce anche, per motivi climatici, l'attività edile) sia per il lockdown.

A partire dal mese aprile, con la parziale riapertura delle attività economiche, l'occupazione risale fino a raggiungere la quota di 190mila addetti nel terzo trimestre per poi flettere nuovamente nel quarto trimestre anche in seguito della seconda ondata del virus (fino a 189 mila addetti circa) (Quarto Rapporto IRES Basilicata).

Figura 5 – Andamento trimestrale del numero di occupati in Basilicata nel periodo 2015-2020, valori in migliaia



Fonte: *Quarto Rapporto Ires Basilicata*

La riduzione dell'occupazione, seppur mitigata dalle misure governative di sostegno alle imprese e ai lavoratori in seguito all'avvento della crisi sanitaria (in primis il blocco parziale dei licenziamenti e l'estensione di strumenti di integrazione salariale), ha riguardato soprattutto i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e temporaneo (-1,6% e -2,3% rispettivamente), mentre il numero di lavoratori autonomi è rimasto sostanzialmente stabile nell'arco di tempo considerato (Tabella 1.21).

Confrontando il dato regionale con quello medio misurato nel resto del Mezzogiorno, emergono minori livelli occupazionali per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre sono più elevati quelli dei lavoratori temporanei (che includono dipendenti a tempo determinato e collaboratori coordinati e continuativi) e autonomi.

Considerando i differenziali occupazionali tra il 2020 e il 2019, per la Basilicata non si notano riduzioni particolarmente rilevanti; il valore più negativo è pari al 2,3% ed è associabile ai lavoratori temporanei mentre per i lavoratori autonomi il risultato si attesta a valori positivi (+0,1%). Rispetto al contesto meridionale, i livelli occupazionali hanno subito una riduzione nettamente inferiore per i lavoratori temporanei e in controtendenza per gli autonomi; invece, i dipendenti stabili hanno fatto segnare una variazione negativa rispetto a quella positiva del Sud.

Tabella 1.21 - Occupati per posizione (anni 2019 e 2020 e variazione 2020/2019)

BASILICATA	2019		2020		VARIAZIONE 20/19	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Dipendente a tempo indeterminato	111	58,3	109	58,1	-2	-1,6
Temporaneo*	33	17,2	32	17,0	-1	-2,3
Autonomo	47	24,5	47	24,9	0	0,1
Totale	190	100,0	187	100,0	-2	-1,3
SUD						
Dipendente a tempo indeterminato	2484	58,8	2501	60,3	16	0,6
Temporaneo*	720	17,0	646	15,6	-74	-10,3
Autonomo	1024	24,2	999	24,1	-25	-2,4
Totale	4228	100,0	4145	100,0	-83	-2,0

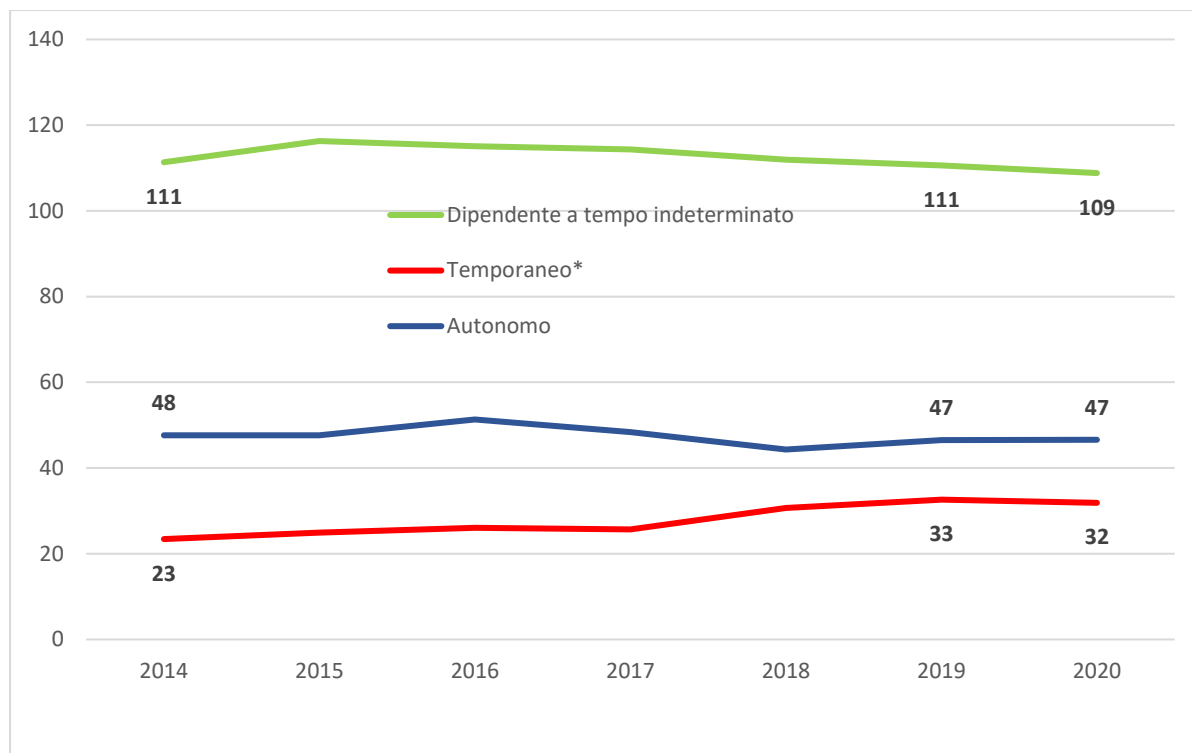
(*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Tutte le tipologie di contratto risultano pressoché stabili rispetto al 2019 (Figura 6 e Figura 7). La variazione più consistente si registra per contratti di lavoro a tempo indeterminato che passano da 111.000 del 2019 a 109.000 del 2020.

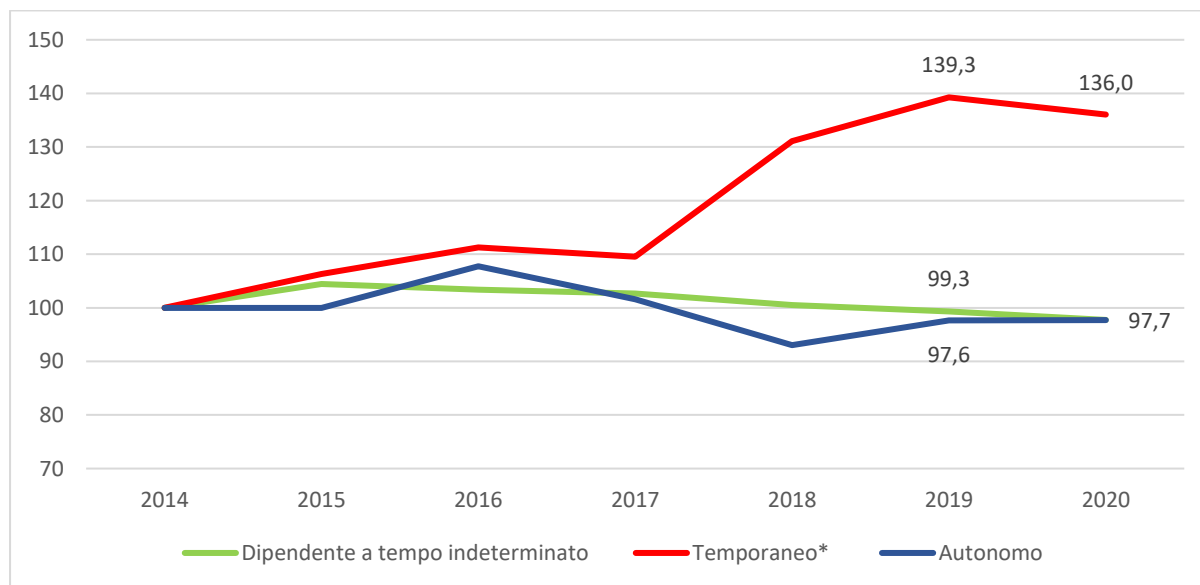
Ampliando l'orizzonte temporale, per gli occupati con contratto a tempo indeterminato dal 2014 si riscontra un andamento crescente fino al 2015 per poi diminuire costantemente fino al 2020. I contratti di lavoro autonomo, invece, sono rimasti quasi invariati ad eccezione degli anni 2016 (livello massimo) e 2018 (livello minimo). Per i contratti di lavoro temporaneo si riscontra un trend in lenta e costante crescita che raggiunge il livello massimo nel 2019 probabilmente indotto anche dai nuovi vincoli sui contratti a termine introdotti dal Decreto Dignità, oltre che dal miglioramento sia pur lento del contesto produttivo; infatti, si passa da un valore pari a 23.000 unità del 2014 alle 33.000 del 2019 per poi scendere a 32.000 nel 2020. Da quanto qui rilevato è possibile rilevare che in Basilicata persistono elevati livelli di precariato.

Figura 6 - Occupati per posizione (migliaia) – anni 2014-2020



Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Figura 7 - Occupati per posizione (numeri indice: 2014=100) – anni 2014-2020



Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Prendendo in esame gli specifici contesti territoriali della regione Basilicata, come mostrato anche nelle Tabelle 1.22 e 1.23, l'occupazione si è ridotta soprattutto nella provincia di Matera nella quale, a fronte di un calo generalizzato del 4,3%, le categorie maggiormente penalizzate sono state quelle del lavoro autonomo (-11,9%) e temporaneo (-6,6%), con i lavoratori a tempo indeterminato sostanzialmente stabili.

Nella provincia di Potenza, al contrario, si è osservata una decrescita del 2,6% dei lavoratori a tempo indeterminato a fronte di una lieve crescita del lavoro temporaneo (+1,5%) e una crescita più sostenuta del lavoro autonomo (+ 7,6%).

Le cause sono tendenzialmente ascrivibili alla diversa struttura delle due province con una più forte vocazione agricola di Matera e quindi a una maggiore esposizione dei lavoratori a tempo determinato e autonomo agli effetti nefasti della pandemia.

Tabella 1.22 - Occupati per posizione nelle province (anno 2020)

	Dipendente a tempo indeterminato		Temporaneo*		Autonomo		TOTALE	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
POTENZA	73	60,1	17	14,5	31	25,4	121	100
MATERA	36	54,5	14	21,7	16	23,8	67	100

(*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Tabella 1.23 - Variazione degli occupati nelle diverse posizioni all'interno delle province (2020/2019)

	Dipendente a tempo indeterminato		Temporaneo*		Autonomo		TOTALE	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
POTENZA	-2	-2,6	0	1,5	2	7,6	1	0,4
MATERA	0	0,4	-1	-6,6	-2	-11,9	-3	-4,3

(*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

1.3.3 Occupati per settore di attività

Come indicato nella Tabella 1.24, nel 2020 il 65,8% dei lavoratori lucani era occupata nel terziario, il 26,2 % nel settore secondario (il 18,7% nell'Industria in senso stretto e il 7,5% nelle Costruzioni) e l'8% nell'Agricoltura.

All'interno del settore terziario, il comparto maggiormente rappresentativo è quello dell'istruzione, sanità e altri servizi sociali (18,6%), seguito dal commercio (12,7%) e dalle attività immobiliari e servizi alle imprese (10,2%).

Dall'analisi dinamica emerge come i settori che sono andati maggiormente in sofferenza nell'ultimo anno sono stati quello agricolo (-12,6%; dove è stato avvertito l'impatto del lockdown sull'occupazione stagionale nella fase della raccolta) e dei trasporti e magazzinaggio (-11,5%). In calo anche i settori più direttamente connessi con la domanda di consumo finale che in Basilicata presentano ampie fasce di lavoro precario e stagionale, come il settore del commercio (-8,1%; in particolare il piccolo commercio al dettaglio), gli alberghi e ristoranti (-6,4%). Duramente colpiti risultano pure le attività finanziarie e assicurative (-5,6%), le attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali (-4,4%) e l'amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria (-3,3%). A fronte di tali forti cali dovuti alla contrazione delle attività nel periodo di chiusura legata alla diffusione dell'epidemia di Covid-19, alcune attività hanno invece registrato un aumento degli occupati, i quali sono cresciuti soprattutto nel settore

dei servizi di informazione e comunicazione (+12,8%) in relazione alle accresciute necessità di comunicazione a distanza e della sempre più diffusa pratica dell'*home working*. In crescita anche istruzione, sanità ed altri servizi sociali (+7,6%), l'industria in senso stretto, gli altri servizi collettivi e personali (entrambi +5,6%) e le costruzioni (+2,6%).

Tabella 1.24 - Occupati per settore di attività (anni 2014, 2019 e 2020 e variazioni 19/14 e 20/19)

	2014		2019		2020		variazione %	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	19/14	20/19
Agricoltura, silvicoltura e pesca	15	8,3	17	9,0	15	8,0	13,3	-12,6
Industria in senso stretto	33	18,0	33	17,4	35	18,7	0,9	5,6
Costruzioni	16	8,5	14	7,2	14	7,5	-11,6	2,6
Commercio	27	15,0	26	13,6	24	12,7	-5,3	-8,1
Alberghi e ristoranti	8	4,6	11	6,0	11	5,7	36,1	-6,4
Trasporto e magazzinaggio	6	3,5	8	4,2	6	3,5	25,3	-18,5
Servizi di informazione e comunicazione	2	1,1	3	1,4	3	1,6	32,3	12,8
Attività finanziarie e assicurative	5	2,5	4	1,9	3	1,8	-22,4	-5,6
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	16	8,8	20	10,5	19	10,2	24,5	-4,4
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	14	7,9	13	7,0	13	6,9	-7,1	-3,3
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	31	16,9	32	17,0	35	18,6	4,7	7,6
Altri servizi collettivi e personali	9	5,0	9	4,6	9	4,9	-4,8	5,6
TOTALE	182	100	190	100	187	100	4,0	-1,3

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

La Tabella 1.25 riporta la distribuzione dell'occupazione settoriale a livello provinciale nel 2020. Mentre detta distribuzione è nel suo complesso in linea con i valori regionali, la provincia di Potenza si distingue per il numero di settori (8) che presentano le percentuali più elevate di occupati (complessivamente pari al 73,3%). Il settore terziario domina su quello secondario e su quello primari in entrambe le province del territorio lucano. In particolare, nella provincia di Potenza rispetto a quella di Matera i comparti che presentano un peso relativo maggiore per numero di occupati sono l'Industria in senso stretto (con il 20% rispetto al 16,2%), quello delle Costruzioni (7,9% contro 6,9%), il Commercio (con il 12,9% contro il 12,4%), Alberghi e ristoranti (6,2% contro il 4,9%), Trasporti e magazzinaggio (3,7% contro il 3,1%), Servizi di informazione e comunicazione (con l'1,7% contro l'1,5%), Attività finanziarie e assicurative (2,2% contro l'1,1%) e Istruzione, sanità ed altri servizi sociali (18,7% contro il 18,4%). Rispetto alla provincia di Potenza, invece, in quella di Matera si distinguono per quota di lavoratori occupati i settori Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali (con l'11,7% contro il 9,4%), Agricoltura, silvicoltura e pesca (con l'11,5% contro il 6%), Amministrazione pubblica e

difesa assicurazione sociale obbligatoria (con il 7,1% contro il 6,8%) e Altri servizi collettivi e personali (5,4% contro 4,6%).

Tabella 1.25 - Occupati per settore di attività nelle singole province (anno 2020)

	POTENZA		MATERA	
	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	7	6,0	8	11,5
Industria in senso stretto	24	20,0	11	16,2
Costruzioni	9	7,9	5	6,9
Commercio	16	12,9	8	12,4
Alberghi e ristoranti	7	6,2	3	4,9
Trasporto e magazzinaggio	4	3,7	2	3,1
Servizi di informazione e comunicazione	2	1,7	1	1,5
Attività finanziarie e assicurative	3	2,2	1	1,1
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	11	9,4	8	11,7
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	8	6,8	5	7,1
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	23	18,7	12	18,4
Altri servizi collettivi e personali	6	4,6	4	5,4
TOTALE	121	100,0	67	100,0

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Dall'analisi dinamica intercorrente tra gli anni 2020 rispetto al 2019, riportata nella Tabella 1.26, emerge come la decrescita degli occupati abbia colpito soprattutto il settore Agricoltura, silvicoltura e pesca e Commercio nella provincia di Potenza; invece, nella provincia di Matera si sono distinti negativamente i comparti Trasporto e magazzinaggio e Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria.

Per quanto riguarda Servizi di informazione e comunicazione e Istruzione, sanità ed altri servizi sociali è stata registrata una crescita maggiore a Potenza rispetto a Matera; invece, una variazione positiva decisamente più elevata l'ha fatta registrare l'Industria in senso stretto a Matera rispetto a Potenza.

Settori in controtendenza nelle due province sono stati quello delle Costruzioni (+4,9% a Potenza e -1,7% a Matera), Alberghi e ristoranti (-11% a Potenza e +6,3% a Matera), le Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali (+2,8% a Potenza e -13% a Matera), ma soprattutto il settore degli Altri servizi collettivi e personali (+24% a Potenza e -14,1% a Matera) e quello delle Attività finanziarie e assicurative(+10,5% a Potenza e ben -38,4% a Matera).

Tabella 1.26 - Variazione degli occupati nei settori di attività delle singole province (2020/2019)

	POTENZA		MATERA	
	migliaia	Var. % 2020/2019	migliaia	Var. % 2020/2019
Agricoltura, silvicoltura e pesca	-1	-14,9	-1	-10,3
Industria in senso stretto	1	3,2	1	11,4
Costruzioni	0	4,9	0	-1,7
Commercio	-2	-9,2	0	-5,7
Alberghi e ristoranti	-1	-11,0	0	6,3
Trasporto e magazzinaggio	-1	-18,3	0	-19,0
Servizi di informazione e comunicazione	0	13,8	0	10,7
Attività finanziarie e assicurative	0	10,5	0	-38,4
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	0	2,8	-1	-13,4
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	0	-2,4	0	-4,9
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	2	12,1	0	0,3
Altri servizi collettivi e personali	1	24,0	-1	-14,1
TOTALE	1	0,4	-3	-4,3

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Disgregando il dato occupazionale in base alla posizione professionale dei lavoratori nei 12 settori di attività (Tabella 1.27), si rileva come in Basilicata, gli occupati a tempo indeterminato, rappresentano il 58,1% del totale (un valore inferiore al dato nazionale pari a circa il 66% nel 2020), seguiti dai lavoratori autonomi (24,9%) e dai lavoratori temporanei (17%).

L'incidenza dei lavoratori a tempo indeterminato risulta, come è ovvio, preponderante nella pubblica amministrazione seppur in calo essendo passata dal 92,5% a 85,7% negli ultimi 6 anni; segue il comparto dei servizi di informazione e comunicazione, che è settore con l'incremento più elevato nell'arco di tempo considerato essendo passato dal 55,1% al 77,9% nel periodo dal 2014 al 2019 e poi all'80,5% nel 2020. Ad oggi tale settore presenta dunque una concentrazione di lavoro a tempo indeterminato quasi equivalente a quella della Pubblica Amministrazione. Una quota particolarmente significativa di dipendenti con contratto a tempo indeterminato (>70%) è presente anche nei settori Trasporto e immagazzinaggio, Industria in senso stretto, Istruzione, sanità ed altri servizi sociali e Attività finanziarie e assicurative. I contratti a tempo determinato dominano nel comparto agricolo anche per il frequente ricorso ai lavoratori stagionali. Sono soggetti a contratti di lavoro autonomo (con quote >40%) principalmente gli occupati nei settori Commercio, Agricoltura e Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali

Tabella 1.27 - Distribuzione % degli occupati per posizione nei settori di attività (anni 2014, 2019 e 2020)

	Dipendente a tempo indeterminato			Temporaneo*			Autonomo		
	2014	2019	2020	2014	2019	2020	2014	2019	2020
Agricoltura, silvicoltura e pesca	15,9	8,3	6,8	43,0	45,2	47,2	41,1	46,5	46,0
Industria in senso stretto	81,6	75,3	78,6	7,6	13,8	12,5	10,8	10,9	8,9
Costruzioni	61,8	60,2	50,1	12,1	13,5	16,4	26,1	26,2	33,5
Commercio	34,8	39,4	37,2	7,5	7,1	9,7	57,7	53,5	53,1
Alberghi e ristoranti	45,1	41,4	43,9	21,1	30,8	20,0	33,9	27,8	36,2
Trasporto e magazzinaggio	71,5	83,4	79,9	14,6	7,4	13,7	13,8	9,2	6,5
Servizi di informazione e comunicazione	55,1	77,9	80,5	8,2	7,1	9,4	36,7	15,0	10,0
Attività finanziarie e assicurative	75,6	87,0	70,1	1,2	3,0	2,7	23,2	9,9	27,2
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	37,1	41,7	41,3	14,8	18,1	16,0	48,1	40,1	42,7
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	92,5	85,6	85,7	7,5	14,4	14,3	.	.	.
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	84,2	75,8	74,1	9,0	16,4	17,0	6,9	7,8	8,9
Altri servizi collettivi e personali	54,8	57,4	55,0	15,1	16,1	17,9	30,0	26,5	27,1
TOTALE	61,0	58,3	58,1	12,8	17,2	17,0	26,1	24,5	24,9

(*) *Dipendenti a tempo determinato + collaboratori*

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

1.3.4 Occupati under 35

Prendendo ancora in esame i giovani occupati, la Tabella 1.28 riporta un *focus* relativamente al peso dei lavoratori e delle lavoratrici con meno di 35 anni sul totale occupati nel periodo tra il 2014 e il 2020. In particolare, viene mostrato come il loro peso sia diminuito in questo arco temporale, passando dal 21,2% al 20,3% dopo un rialzo effimero al 22,5% nel 2019. Inoltre, si evince anche la disaggregazione settoriale di questa fascia occupazionale ed è possibile riscontrare come il settore alberghiero e della ristorazione sia quello che registra il maggior numero di giovani sotto i 35 anni, con un peso sia pure in calo nell'arco dei 6 anni esaminati e, in particolare, nell'ultimo biennio, passando dal 50% del 2014 al 47,1 del 2019 e per crollare al 40,9% nel 2020.

Di nuovo degna di nota è la crescita del settore dei Servizi di informazione e comunicazione, che è quasi raddoppiata nel corso dei 6 anni considerati passando dal 17,7% al 33,8% con un ritmo più accelerato nell'ultimo anno. Ciò non deve stupire visto che in questo settore sono presenti diffuse competenze specifiche proprio tra i più giovani.

Un ulteriore dato significativo riguarda l'andamento positivo del settore Altri servizi collettivi e personali, che passa dal 25,3% del 2014 al 32,2% del 2019 per poi scendere al 30% nell'ultimo anno. Rilevante è il trend costantemente positivo nell'intero periodo considerato degli occupati under 35 nel comparto agricolo e in quello Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria.

Nel periodo pandemico e rispetto all'anno precedente, un incremento dei giovani occupati si registra anche nel settore delle Costruzioni.

Tabella 1.28 - Peso percentuale degli occupati under 35 sul totale occupati nei settori (anni 2014, 2019 e 2020)

	2014	2019	2020
Agricoltura, silvicoltura e pesca	20,2	20,4	22,0
Industria in senso stretto	17,3	24,9	20,4
Costruzioni	32,1	13,4	17,1
Commercio	30,8	29,4	26,5
Alberghi e ristoranti	50,0	47,1	40,9
Trasporto e magazzinaggio	14,6	26,8	17,5
Servizi di informazione e comunicazione	17,7	30,6	33,8
Attività finanziarie e assicurative	18,5	19,9	14,7
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	22,1	21,3	20,1
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	5,6	5,8	6,9
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	11,4	14,1	12,5
Altri servizi collettivi e personali	25,3	32,2	30,0
TOTALE	21,2	22,5	20,3

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

1.3.5 Occupati e gruppi professionali

Dal punto di vista delle categorie professionali, in Basilicata quella delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi è la più rappresentata nel 2020, seppur lievemente in calo essendo passata dal 19,9% del 2019 al 18,5% del 2020. Seguono, la categoria Artigiani, operai specializzati ed agricoltori (15,5% che si mantiene piuttosto stabile nel tempo), le Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (14,5% in crescita al 13,1% nell'ultimo anno), le Professioni non qualificate (14,3% in lieve decrescita del 1,3% rispetto al 2019) e le Professioni tecniche (stabili intorno al 14% negli anni).

Per contro, nell'ultimo anno esaminato, le categorie professionali meno numerose sono quelle denominate Legislatori, imprenditori e alta dirigenza (1,9%) e Forze armate (0,8%).

Se si amplia l'orizzonte temporale, prendendo in considerazione il periodo 2014-2020, non si osserva un trend costantemente positivo per nessuna categoria. Nella maggior parte dei casi, infatti, è possibile riscontrare una parziale riduzione nel 2019 e poi una ripresa nel 2020 senza comunque rilevare scostamenti significativi. Questo tipo di andamento è associabile a tutte le categorie ad eccezione di Artigiani, operai specializzati e agricoltori e Professioni non qualificate, che invece nel

2019 presentano livelli più elevati rispetto al 2014 per poi diminuire leggermente nel 2020; infine, le Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi che nel 2019 non si discostano dai valori del 2014, poi nel 2020 si riducono di poco più di un punto percentuale.

Prendendo in considerazione la distribuzione per genere degli occupati tra le diverse categorie professionali si conferma, anche nel territorio lucano, l'andamento tipico del mercato del lavoro italiano. Una minor presenza delle donne rispetto agli uomini si rileva nel primo gruppo professionale (Legislatori, imprenditori e alta dirigenza), anche se nel 2020 si registra un lieve incremento, e tra i tecnici; viceversa, la presenza delle donne è significativamente maggiore nelle professioni esecutive/impiegatizie e soprattutto nelle categorie Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione e Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (Tabella 1.29).

Tabella 1.29 - Distribuzione % degli occupati per categoria professionale e genere (anni 2014, 2019 e 2020)

	Maschio			Femmina			Totale		
	2014	2019	2020	2014	2019	2020	2014	2019	2020
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	2,4	1,9	1,9	1,0	1,4	2,0	1,9	1,7	1,9
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	10,1	9,1	10,2	19,7	20,0	21,9	13,7	13,1	14,5
Professioni tecniche	14,3	14,4	14,6	14,2	12,9	13,3	14,2	13,8	14,1
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	7,4	6,9	7,1	15,1	15,1	15,9	10,2	9,9	10,3
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	15,4	15,1	15,5	27,7	28,0	23,6	19,9	19,9	18,5
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	20,5	22,3	20,9	5,6	4,9	6,1	15,0	15,9	15,5
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	14,7	13,6	14,2	2,6	2,2	2,7	10,2	9,4	10,0
Professioni non qualificate	14,0	15,7	14,3	14,2	15,4	14,4	14,1	15,6	14,3
Forze armate	1,2	1,1	1,3	.	.	.	0,8	0,7	0,8
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Osservando le dieci professioni più frequenti registrate nel 2020 (Tabella 1.30), si colloca al primo posto quella degli Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali (5,3%).

Seguono gli Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione (4,7%), gli Esercenti delle vendite (4,4%), il Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde (3,8%), gli Addetti alle vendite (3,6%), i Tecnici della salute (3,3), le Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate (3,1%).

I livelli più bassi si riscontrano per il Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli, Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate e Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale, che non raggiungono mai livelli inferiori al 2,5%.

Confrontando i dati del 2020 rispetto al 2019 si evince un incremento che si attesta entro 0,5 punti percentuali per Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali (+0,4%), Addetti alle vendite (+0,2%), Tecnici della salute (+0,2%), Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate (+0,5%); invece, Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate rimane costante.

Le altre professioni diminuiscono solo lievemente ad eccezione di Esercenti delle vendite che presenta lo scarto maggiore anche se comunque inferiore all'1%.

Ampliando l'orizzonte temporale di riferimento, quindi prendendo in considerazione il periodo 2014-2020, un andamento positivo si riscontra solo per Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali (+0,4%), Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione (+0,6%), Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli (+0,1%), Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate (+0,1%).

Tabella 1.30 - Le dieci professioni più frequenti registrate nel 2020 (numero assoluto e peso percentuale sul totale occupati – anni 2014, 2019 e 2020)

	2014		2019		2020	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	9	4,9	9	4,9	10	5,3
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	7	4,1	10	5,0	9	4,7
Esercenti delle vendite	10	5,7	10	5,1	8	4,4
Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde	7	4,1	8	4,4	7	3,8
Addetti alle vendite	8	4,4	7	3,4	7	3,6
Tecnici della salute	6	3,6	6	3,1	6	3,3
Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate	6	3,1	5	2,6	6	3,1
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	5	2,7	6	3,0	5	2,8
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	4	2,2	5	2,7	5	2,7
Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	5	2,9	6	3,0	5	2,5

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Approfondendo l'analisi delle dieci professioni più frequenti, attraverso i dati riportati nella Tabella 1.31, è possibile rilevare che, mentre la categoria Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali è cresciuta nell'ultimo anno (come già nel periodo precedente) passando dal 5,2% al 6,9%, le altre due categorie che si collocano tra le prime tre posizioni hanno subito una contrazione del 7,9 % la prima (Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione) e addirittura del 14,5 % la seconda (Esercenti delle vendite; Tabella 1.31). Comunque, un trend particolarmente negativo si evince anche per Conduuttori di veicoli a motore e a trazione animale (-15,6%) e Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde (-13,7%); seguono Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli (-7,8%) e Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate (-1,7%). Invece mostrano andamenti positivi le seguenti categorie: Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate (+16,7%), Tecnici della salute (+5,3%) e Addetti alle vendite (+2,1%).

Tabella 1.31 - Variazioni delle dieci professioni più frequenti registrate nel 2020. (2019/2014 e 2020/2019)

	VARIAZIONE 19/14		VARIAZIONE 20/19	
	migliaia	%	migliaia	%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	0	5,2	1	6,9
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	2	28,2	-1	-7,9
Esercenti delle vendite	-1	-6,7	-1	-14,5
Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde	1	11,9	-1	-13,7
Addetti alle vendite	-1	-18,5	0	2,1
Tecnici della salute	-1	-10,3	0	5,3
Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate	-1	-11,7	1	16,7
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	1	17,9	0	-7,8
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	1	27,8	0	-1,7
Conduuttori di veicoli a motore e a trazione animale	0	8,0	-1	-15,6

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

1.4 Il sistema dell'istruzione: dinamiche della domanda e dell'offerta

1.4.1 Principali indicatori dell'offerta di istruzione e livello di istruzione della popolazione

I dati Istat, relativi all'anno 2020 e riportati nella Tabella 1.32, mostrano come in Basilicata nel complesso poco più della metà della popolazione oltre i 15 anni - corrispondente al 51% - possiede un livello di istruzione inferiore al diploma di istruzione secondaria di II grado; si tratta di un valore più basso rispetto alla media del Mezzogiorno (56,1%) e a quella nazionale (53,6%).

Specificando dettagliatamente il suddetto valore del 51%, emerge che il 19,4% della popolazione è priva di titolo di studio o al più in possesso della sola licenza elementare, il 28,6% ha la licenza media, mentre il 3% ha conseguito una qualifica professionale. I soggetti in possesso del diploma di scuola secondaria di II grado corrispondono al 36,1% e coloro che hanno conseguito il diploma di laurea o post-laurea sono il 12,6%. Alla luce di tale analisi si evince come nel 2020 persiste una elevata percentuale della popolazione lucana (quasi un quinto) che non possiede alcun titolo di studio o ha solo la licenza elementare; questo dato è in linea con la media del Mezzogiorno e superiore alla media nazionale. La quota dei soggetti con licenza media si colloca a un livello inferiore alla media del Mezzogiorno e a quella nazionale, mentre quella degli individui con qualifica professionale si posiziona a un livello superiore rispetto al resto del Mezzogiorno e inferiore alla media nazionale. Una percentuale elevata di popolazione ha conseguito il diploma di scuola secondaria superiore, raggiungendo un valore che è significativamente superiore sia alla media del Mezzogiorno sia a quella nazionale. Infine, il livello di istruzione conseguito da soggetti che hanno almeno conseguito la laurea (12,6%), anche se è in linea con la media del Mezzogiorno, risulta inferiore alla media nazionale che è del 15,3%.

Tabella 1.32 - Popolazione 15 anni e più per titolo di studio. Anni 2019-2020, valori assoluti (in migliaia) e % della popolazione (2020)

	2019	2020	% su popolazione
Basilicata			
Nessun titolo/licenza elementare	96	95	19,4
Licenza media	147	140	28,6
Qualifica professionale	17	15	3,0
Diploma di maturità (4-5 anni)	171	177	36,1
Laurea e post-laurea	62	62	12,6
Totale	493	489	100
Mezzogiorno			
Nessun titolo/licenza elementare	3496	3428	19,4
Licenza media	6187	6092	34,5
Qualifica professionale	389	393	2,2
Diploma di maturità (4-5 anni)	5490	5541	31,3
Laurea e post-laurea	2168	2222	12,6

Totale	3496	3428	100,0
Italia			
Nessun titolo/licenza elementare	8425	8263	15,9
Licenza media	16852	16733	32,2
Qualifica professionale	2862	2841	5,5
Diploma di maturità (4-5 anni)	16077	16197	31,2
Laurea e post-laurea	7777	7944	15,3
Totale	51993	51978	100,0

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Istat

Andando ad analizzare gli indicatori Istat relativi al sistema dell'istruzione superiore e terziaria nel 2017 (ultimo anno di disponibilità dei dati), si rileva che il tasso di iscrizione alla scuola secondaria di II grado è risultato del 51,5%; si tratta di un valore che si colloca al di sopra della media del Mezzogiorno (47,3%) e del livello medio nazionale (50,3%). Anche il tasso di iscrizione all'università è al di sopra della media del Mezzogiorno e del contesto nazionale, con un valore pari al 49,4% contro il 42,2% del Mezzogiorno e il 38,5% dell'Italia. Il territorio lucano presenta valori più elevati del Mezzogiorno e dell'Italia nel suo complesso anche sugli altri indicatori. Il tasso di conseguimento del primo titolo universitario si attesta al 37,2% (rispetto al 35,1% del Mezzogiorno e del 33,8% nazionale), mentre il tasso relativo al conseguimento della laurea magistrale è del 26% contro il 22,3% del Mezzogiorno e il 20,2% del contesto italiano.

Tabella 1.33 – Indicatori di istruzione universitaria anno 2017 (valori percentuali)

Partizione geografica	Tasso di iscrizione alla scuola secondaria di secondo grado	Tasso di iscrizione all'università	Tasso di conseguimento del primo titolo universitario	Tasso di conseguimento della laurea magistrale
Basilicata	51,5	49,4	37,2	26,0
Mezzogiorno	47,3	42,2	35,1	22,3
Italia	50,3	38,5	33,8	20,2

Fonte: Istat, anno di riferimento 2017

Confrontando il livello di istruzione terziaria nella classe d'età tra i 30 e i 34 anni, è stato possibile rilevare come la popolazione lucana in possesso di un'istruzione terziaria si attesta intorno al 25%, che rappresenta un dato al di sotto della media italiana (27,8%) e soprattutto della media dei paesi dell'Unione Europea (41%).

1.4.2 L'abbandono precoce degli studi

Una caratteristica tipica del sistema di istruzione italiano è la presenza di un numero elevato di abbandoni precoci. Tale fenomeno ha come conseguenza una carenza di competenze in una quota significativa di popolazione, che si traduce in una più bassa probabilità di inserimento stabile nel mercato del lavoro. Da questo punto di vista i giovani della Basilicata si presentano avvantaggiati rispetto al resto del Mezzogiorno e dell'intero Paese come evidenziato nella Tabella 1.34. Il tasso di abbandono prematuro, infatti, si attesta al 10,1% in Lucania contro il 13,1 % del Mezzogiorno e il 16,3% dell'Italia. Rispecchiando l'andamento nazionale, nel 2020, tale tasso è risultato più basso per le donne rispetto agli uomini.

Tabella 1.34 – Giovani dai 18 ai 24 anni d'età che abbandonano prematuramente gli studi (valori percentuali relativi all'anno 2020)

	Maschi	Femmine	Totale
Basilicata	12,7	7,2	10,1
Italia	15,6	10,4	13,1
Mezzogiorno	19,1	13,2	16,3

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Istat

1.4.3 Gli Istituti Tecnici e Professionali

Gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) sono nati per rispondere alla domanda di competenze tecniche, tecnologiche innovative e specialistiche per lo sviluppo della competitività delle imprese del territorio. In Italia, la bassa quota di giovani con titolo terziario può essere in parte letta alla luce della limitata disponibilità di specifici corsi a ciclo breve e professionalizzanti, erogati dagli Istituti Tecnici Superiori ovvero da Scuole di Specializzazione Tecnica Post Diploma. Ciò è particolarmente evidente per la regione Basilicata, dove, secondo i dati diffusi da Indire, è presente un solo ITS (nessuno in fase di monitoraggio) al quale, nel 2019, non è risultato iscritto alcuno studente.

1.4.4 Istruzione e Formazione Professionale

Per Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) si intendono tutte le tipologie e i livelli di istruzione generale nonché di istruzione e formazione professionale. Si tratta di corsi erogati da strutture formative accreditate e dagli Istituti Professionali di Stato. Come è noto, i corsi triennali di istruzione e formazione professionale (IeFP) sono rivolti ai ragazzi e alle ragazze che hanno compiuto i 14 anni di età, i quali hanno la possibilità di acquisire una qualifica professionale riconosciuta dalla Regione dove si svolge il corso e contemporaneamente di assolvere l'obbligo formativo.

Il monitoraggio nazionale dell'INAPP sull'annualità formativa 2018-19 registra in Basilicata un totale di iscritti ai percorsi di IeFP, comprensivo del solo triennio, pari a 2.466 unità rappresentanti lo 0,85% del totale nazionale, in 145 corsi corrispondenti a poco meno del 1% di quelli presenti in Italia come risulta dalla Tabella 1.35 di seguito riportata.

Tabella 1.35 - Corsi per IeFP (anni I-III) e iscritti a corsi di Istruzione e Formazione Professionale – attività formativa 2018-2019

	Totale corsi (valori assoluti)	Totale iscritti (valori assoluti)
Basilicata	145	2.466
Italia	14.855	289.532

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati INAPP

1.4.5 Tasso di partecipazione ai percorsi di istruzione e formazione

La nuova “Agenda europea per le competenze”¹ ha fissato gli obiettivi di apprendimento da conseguire entro il 2025, sottolineando l’importanza di accrescere la partecipazione alle attività formative e di garantire un’adesione socialmente equa, rivolgendo particolare attenzione agli adulti poco qualificati (con al più un titolo di istruzione secondaria inferiore) e ai disoccupati.

Già la Strategia Europa 2020, tra i suoi obiettivi, aveva individuato anche l’innalzamento, ad almeno il 15%, della quota di popolazione tra i 25 e i 64 anni che ha partecipato ad un’attività di istruzione e/o formazione recente (nelle quattro settimane precedenti l’intervista).

La partecipazione degli adulti a un’esperienza di apprendimento recente in Basilicata è stata pari al 7,1% nel 2020, facendo registrare solo una lieve crescita rispetto all’anno precedente (Tabella 1.36). Tale valore rilevato nella Regione è appena inferiore a quello nazionale (pari al 7,2%), ma decisamente al di sotto del valore medio dei Paesi dell’UE27² (9,2%).

Tabella 1.36 Tasso di partecipazione all’istruzione e alla formazione (ultime 4 settimane), popolazione tra 25-64 anni, anni 2019 e 2020 (valori percentuali)

	2019	2020
EU27	10,8	9,2
Italia	8,1	7,2
Basilicata	7,0	7,1

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati EUROSTAT

¹ L’Agenda, presentata a luglio 2020, fissa degli obiettivi ambiziosi da conseguire in Europa nei successivi 5 anni e introduce un nuovo approccio in materia di competenze. Si concentra, infatti, sia sulla necessità di consentire alle persone lo sviluppo di competenze nel corso di tutta la vita, garantendo che il diritto alla formazione e all’apprendimento permanente, sancito dal “Pilastro europeo dei diritti sociali”, diventi una realtà in tutta l’Unione Europea, sia sulla necessità di “competenze per l’occupazione”, ovvero competenze che permettano alle persone di trovare un posto di lavoro, sulla base di un’analisi solida del fabbisogno di *skills* e di un’offerta formativa moderna e dinamica che si collega direttamente alle esigenze del mercato del lavoro.

² Al 2020 l’Unione europea conta 27 Stati membri: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia e Ungheria.

1.5 Il sistema della formazione: dinamiche della domanda e dell'offerta

In questa sezione verrà fornito un quadro sintetico della domanda e dell'offerta formativa nel sistema produttivo lucano. A tal fine si farà riferimento sia ai dati disponibili sulla formazione erogata dalle imprese sia a quelli relativi ai lavoratori che hanno usufruito di tali attività o che sono inseriti in percorsi di inserimento lavorativo come l'Apprendistato. Infine, si esamineranno i dati riguardanti il lavoro agile in base alle caratteristiche delle imprese e dei lavoratori.

1.5.1 Attività formative nelle imprese

I dati tratti dall'Indagine continua di Unioncamere mostrano come nel 2019 il 56,1% delle imprese lucane ha messo in atto attività formative per il proprio personale.

L'analisi relativa ai macrosettori evidenzia che le attività formative effettuate nell'ambito dell'industria superano quelle svolte in quello dei servizi (60,6% contro 54%).

Dalla distribuzione dei percorsi formativi distinti per settori di attività emerge, in particolare, il peso rilevante delle *public utilities* (energia, gas, acqua e ambiente) che con il 70,9% sono le più attive all'interno del comparto industriale e di quelle appartenenti a Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati (66,3%); seguono i Servizi avanzati di supporto alle imprese (65,7%), le Altre industrie manifatturiere (65%) e i Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone (64,7%). Si tratta di comparti ad alta intensità di formazione giustificabile con l'essenziale costante rispetto di standard di sicurezza e operativi per essere consonanti con quanto previsto nel contesto internazionale. Un valore sotto la media si riscontra solo per i Servizi di alloggio e ristorazione e servizi turistici che non vanno oltre il 44,7%.

Per quanto concerne le modalità di erogazione della formazione, il 24,7% ha realizzato attività in affiancamento (ovvero inserendo in un gruppo di lavoro uno o più esperti con competenze specifiche), il 15,9% si è affidato a strutture formative esterne, il 10,8% a risorse interne ed il 20% ha utilizzato altre modalità (Tabella 1.37). Non si rilevano distinzioni tra i macrosettori industria e servizi visto che in entrambi vengono preferite le modalità *on the job*, seguite dal ricorso a corsi esterni e altre modalità. Pertanto, risulta ancora in ultima analisi il ricorso a corsi organizzati internamente alla struttura aziendale.

Rispetto ai singoli settori, l'attività formativa svolta in affiancamento è più richiesta dalle Public utilities; invece, il minor utilizzo si rileva nelle Costruzioni. Rispetto ai singoli settori, l'attività formativa svolta in affiancamento è più richiesta dalle Public utilities mentre invece il minor utilizzo si rileva dalle imprese appartenenti alle Costruzioni. Anche i corsi esterni sono preferiti dalle *public utilities*, invece sono i meno selezionati dalle Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco. Se in senso positivo ricorrono principalmente ai corsi organizzati internamente le aziende appartenenti alle Public utilities, mostrano uno scarso interesse verso questa modalità i Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici. Altre modalità di erogazione della formazione sono scelte soprattutto dai Servizi avanzati di supporto alle imprese, in contrapposizione ai Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici che fanno riscontrare uno scarso interesse rispetto agli altri comparti.

Tabella 1.37 - Imprese che hanno effettuato attività di formazione per il personale nel 2019 per tipologia di formazione svolta (quote % sul totale)

Settore di attività	Per tipologia di formazione svolta*				
	Imprese che hanno svolto formazione nel 2019	con corsi esterni	con corsi interni	con affiancamento	altre modalità
Industria	60,6	20,4	12,5	22,9	18,4
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	64,4	11,7	12,2	24,4	22,3
Industrie metalmeccaniche ed elettroniche	61,7	22,3	16,5	25,3	17,7
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	70,9	25,8	19,2	39,1	15,9
Altre industrie manifatturiere	65,0	20,0	13,9	26,4	21,1
Costruzioni	57,2	21,6	10,3	19,5	17,1
Servizi	54,0	13,8	10,0	25,5	20,8
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	52,8	12,5	8,4	23,7	21,3
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	44,7	12,1	5,7	25,8	13,1
Servizi avanzati di supporto alle imprese	65,7	19,5	15,7	25,8	30,5
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	57,5	14,7	15,5	21,1	24,6
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	58,9	16,4	15,8	22,0	22,7
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	66,3	15,6	17,8	31,5	23,0
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	64,7	16,5	8,5	35,1	27,4

Altri servizi alle imprese e alle persone	57,1	15,3	17,7	26,4	22,7
Totale imprese	56,1	15,9	10,8	24,7	20,0

**Trattasi di una domanda con risposte multiple.*

Fonte: Elaborazione ADAPT su Indagine continua di Unioncamere. I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese dell'industria e dei servizi 2020. Regione Basilicata

Passando a esaminare la struttura delle imprese interessate alla formazione per classe dimensionale, come indicato nella Tabella 1.38, nel 2019 il sistema formativo in Basilicata ha riguardato prevalentemente le organizzazioni con più di 250 dipendenti. Tali aziende hanno effettuato attività formative nel 71,5% dei casi senza grandi differenze rilevabili in funzione del settore di attività (Industria 72,4%, Servizi 71,1%, con un picco per Altri servizi alle imprese e alle persone con il 81,8%). Per le altre imprese di ridotte dimensioni le percentuali di attività si fermano a valori molto più bassi, che vanno dal 20,6% per le piccolissime imprese (con un numero inferiore a 9 dipendenti), al 40,1% per le imprese medi-grandi (tra 50 e 249 dipendenti). In generale si osserva una correlazione positiva tra dimensione aziendale e percentuale di imprese che hanno effettuato attività di formazione per il personale.

Tabella 1.38 - Imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi per il personale nel 2019 per settore di attività e classe dimensionale (quote % sul totale)

Settore di attività	Per classe dimensionale			
	1-9 dipendenti	10-49 dip.	50-249 dip.	250 dip. e oltre
Industria	28,8	36,9	39,8	72,4
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	21,2	31	--	--
Industrie metalmeccaniche ed elettroniche	35,2	24	32,4	69,6
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	30,9	28,1	33,3	--
Altre industrie manifatturiere	26,6	34,9	41,4	72,7
Costruzioni	29,2	49,1	48,7	--
Servizi	17,1	36	40,4	71,1
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	16,1	28,6	34,7	65,5
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	13,1	28,1	--	--
Servizi avanzati di supporto alle imprese	20,7	61,4	55	--
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	19,3	49,3	--	68
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	23,3	47,3	34,8	48,1
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	20,8	30,2	--	--
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	22,5	30	--	--
Altri servizi alle imprese e alle persone	19,9	47,6	45,8	81,8
Totale imprese	20,6	36,3	40,1	71,5

Il segno (-) indica l'assenza di imprese nell'incrocio indicato. Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Elaborazione ADAPT su Indagine continua di Unioncamere. I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese dell'industria e dei servizi 2020. Regione Basilicata

Se si analizzano le motivazioni che hanno spinto le imprese a effettuare formazione, emerge con chiarezza come quella principale risieda nella necessità di aggiornare il personale sulle mansioni già svolte (71,6% nel complesso dei settori di attività con valori sempre superiori al 60%), seguita dalla propensione a formare i neoassunti (15,3%) e dalla necessità di far svolgere nuove mansioni/lavori ai propri dipendenti (13%; Tabella 1.39).

Tabella 1.39 - Imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi per il personale nel 2019 e finalità principale dell'attività di formazione per settore di attività (quote % sul totale)

Settore	Formare i neo-assunti	Aggiornare il personale sulle mansioni già svolte	Formare il personale per svolgere nuove mansioni/lavori
Industria	12,8	70,9	16,3
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	29,3	69,7	1
Industrie metalmeccaniche ed elettroniche	1,5	85,7	12,8
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	1,8	89,3	8,9
Altre industrie manifatturiere	10,3	73	16,7
Costruzioni	15,6	63,8	20,6
Servizi	17,1	72,1	10,8
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	29,5	59,2	11,4
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	21,3	64,3	14,3
Servizi avanzati di supporto alle imprese	9,8	77,5	12,7
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	8,5	73,6	17,8
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	7,3	89,6	3
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	4,1	90,4	5,5
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	3,8	91,8	4,4
Altri servizi alle imprese e alle persone	5,8	82	12,2
Totale imprese	15,3	71,6	13

Fonte: Elaborazione ADAPT su Indagine continua di Unioncamere. I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese dell'industria e dei servizi 2020. Regione Basilicata

1.5.2 La formazione degli occupati

Nell'arco del 2020 solo il 10,2% degli occupati (dipendenti, collaboratori o autonomi) di età compresa tra 20 e 64 anni – pari a 18.000 soggetti, in lievissimo aumento rispetto al 2019 – ha seguito attività formative di qualunque natura³, mentre l'1,1% (2 mila persone) risultava ancora iscritto a scuola o all'università.

Una larghissima percentuale (83,3%), corrispondente a 146.000 persone, non ha partecipato ad attività di istruzione o formazione, né ha seguito in passato corsi riconosciuti dalla Regione. Solo una quota del 5,4% e pari a 9.000 soggetti (in lieve aumento rispetto al 2019) in precedenza ha frequentato corsi riconosciuti dalla Regione (Tabella 1.40).

Tabella 1.40 - Occupati di 20-64 anni per attività formative (anni 2019 e 2020)

	2019		2020	
	migliaia	%	migliaia	%
Iscritto a scuola o all'università	2	1,0	2	1,1
Segue attività formative, seminari, conferenze, corsi di sport, musica, ecc.	18	10,1	18	10,2
Ha seguito in passato corsi riconosciuti dalla Regione	9	4,8	9	5,4
Non fa attività di istruzione o formazione, né ha seguito in passato corsi riconosciuti dalla Regione	148	84,0	146	83,3
Totale	177	100	175	100

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Considerando le attività di formazione svolte per motivi professionali nel 2020 (Tabella 1.41), risulta coinvolto il 9,7% degli occupati tra 20 e 64 anni di età (17 mila persone, sia dipendenti che indipendenti, 2 mila in più rispetto all'anno precedente), con percentuali molto diverse nei diversi settori, dal 4,1% registrato in Agricoltura, silvicoltura e pesca al 25,3% rilevato nelle Attività finanziarie e assicurative. Nell'Industria in senso stretto solo il 6,8% dei dipendenti nella stessa classe di età (2 mila persone) ha partecipato ad attività formative per interesse professionale come riscontrato anche nel 2019.

³ Come da questionario della rilevazione sulle forze di lavoro, si fa riferimento a “corsi di aggiornamento o formazione professionale, seminari, conferenze, lezioni private, corsi sportivi, di lingue, di musica o danza (esclusi i corsi di Conservatorio o Accademia di danza) di pittura, di cucina, per la patente di guida, nautica, etc. purché supportati da insegnante”, sia in presenza che a distanza.

Tabella 1.41 - Occupati di 20-64 anni che hanno seguito attività formative per motivi professionali nei diversi settori di attività - numero assoluto e peso % sugli occupati del settore (anni 2019 e 2020)

	2019		2020	
	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1	3,3	1	4,1
Industria in senso stretto	2	6,5	2	6,8
Costruzioni	1	5,8	1	6,0
Commercio	1	4,7	1	6,0
Alberghi e ristoranti	0	3,0	0	5,0
Trasporto e magazzinaggio	1	11,4	1	9,7
Servizi di informazione e comunicazione	0	9,9	0	13,0
Attività finanziarie e assicurative	0	12,9	1	25,3
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	2	9,4	3	14,5
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	1	11,2	1	10,9
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	5	16,2	5	15,9
Altri servizi collettivi e personali	0	6,5	1	6,6
TOTALE	15	8,4	17	9,7

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

Per quanto riguarda infine la formazione promossa dal datore di lavoro, è possibile stimare il numero di dipendenti di 20-64 anni che, in una finestra temporale di 4 settimane, hanno seguito un corso di formazione professionale organizzato dall'azienda/ente per cui lavorano (Tabella 1.42): nel 2020 questi erano, in media, il 3,8% di tutti i dipendenti in quella fascia di età (5 mila, come nel 2019), di cui il 14,1% occupati nelle attività finanziarie e assicurative (corrispondenti a quasi il doppio rispetto all'anno prima), l'1,9% nell'industria in senso stretto (in netta diminuzione rispetto al 2019), il 2,4% in agricoltura (in significativo aumento rispetto al 2019).

Un elevato interesse verso le attività formative dei propri dipendenti emerge anche nel 2020 nei settori Commercio, Alberghi e ristoranti, Trasporto e magazzinaggio e Istruzione, sanità ed altri servizi sociali; evidenti scostamenti positivi si riscontrano per Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali e soprattutto per Altri servizi collettivi e personali. Un trend negativo invece lo fanno registrare i comparti Costruzioni, Servizi di informazione e comunicazione (che presenta il maggior differenziale negativo) e Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria.

Tabella 1.42 - Dipendenti di 20-64 anni che hanno seguito corsi organizzati dalla propria azienda nei diversi settori di attività - numero assoluto e peso % sugli occupati del settore (anni 2019 e 2020)

	2019		2020	
	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0	0,4	0	2,4
Industria in senso stretto	1	3,9	1	1,9
Costruzioni	0	1,6	0	1,4
Commercio	0	1,3	0	1,4
Alberghi e ristoranti	0	0,8	0	1,2
Trasporto e magazzinaggio	0	7,2	0	8,2
Servizi di informazione e comunicazione	0	6,0	0	1,6
Attività finanziarie e assicurative	0	7,9	0	14,1
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	0	1,2	0	4,1
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	1	5,3	1	4,8
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	2	5,7	2	5,9
Altri servizi collettivi e personali	0	0,4	0	4,3
TOTALE	5	3,6	5	3,8

Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

1.5.3 Il sistema dell'Apprendistato

Un ulteriore aspetto, rilevante al fine di completare il quadro della formazione professionale, è relativo ai contratti di apprendistato. Si tratta dei contratti che prevedono l'obbligo da parte del datore di lavoro di garantire all'apprendista l'acquisizione delle competenze professionali necessarie a svolgere la mansione prevista nell'accordo (Tabella 1.43). Per quantificare tale aspetto gli unici dati disponibili sono quelli desumibili dall'archivio Inps relativamente alle denunce retributive mensili e relative all'anno 2018.

Secondo tale archivio, in Basilicata, il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato era pari a 2.458, con una crescita del 13,5% rispetto all'anno precedente, con una dinamica più rallentata rispetto alla media delle regioni del Mezzogiorno (16,3%) e dell'Italia nel suo complesso (15,2%).

Tabella 1.43 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per Regione di lavoro. Valori assoluti e variazione % su anno precedente. Anni 2016-2018

	Valori assoluti (medie annuali)			Variazione % su anno precedente	
	2016	2017	2018	2017	2018
Basilicata	1.775	2.165	2.458	21,9%	13,5%
Mezzogiorno	64.304	76.463	88.896	18,9%	16,3%
Italia	382.775	429.427	494.758	12,2%	15,2%

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati del XIX Rapporto di monitoraggio Inapp. L'apprendistato tra continuità e innovazione

Passando ad esaminare la distribuzione dei dati in base alla tipologia di azienda, si osserva che nel 2018 il 20,9% dei contratti di apprendistato ha coinvolto le aziende di tipo artigianale; si tratta di una percentuale che risulta in calo costante negli ultimi tre anni. Tale valore è in linea con il dato relativo al Mezzogiorno (20,2%), ma è significativamente inferiore a quello nazionale (24,2%) (Tabella 1.44).

Tabella 1.44 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per Regione e per tipo di azienda. Valori assoluti (medie annuali) e incidenza % dei dipendenti da aziende artigianali su totale. Anni 2016-2018

	2016			2017			2018		
	Artig.	Altro tipo	Artig. %	Artig .	Altro tipo	Artig. %	Artig.	Altro tipo	Artig. %
Basilicata	424	1.352	23,9%	456	1.709	21,1%	514	1.944	20,9%
Mezzogiorno	15.530	48.773	24,2%	16.820	59.642	22,0%	17.955	70.941	20,2%
Italia	102.333	280.442	26,7%	111.43	318.284	25,9%	119.763	374.995	24,2%

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati del XIX Rapporto di monitoraggio Inapp. L'apprendistato tra continuità e innovazione

L'apprendistato di I livello (ovvero l'apprendistato per qualifica e diploma professionale) ha riguardato 37 lavoratori soprattutto di sesso maschile (Tabella 1.45). I dati riportati nella tabella mostrano anche il tasso di permanenza presso l'azienda a uno e a tre mesi dall'assunzione.

Come si può osservare, a distanza di un mese dall'avvio del contratto, la quasi totalità dei lavoratori con rapporti di lavoro in apprendistato permangono nell'azienda (94,6% dei casi senza grandi distinzioni di genere, ma con una lieve prevalenza dei contratti con individui di sesso maschile).

Dopo tre mesi tale percentuale si riduce al 51,4%. Rispetto alle altre regioni del Mezzogiorno e alla media nazionale, tali tassi sono più elevati dopo un mese, mentre risultano più bassi trascorsi tre mesi.

Tabella 1.45 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato di I livello avviati nell'anno per regione di lavoro e tassi di permanenza a 1 e a 3 mesi dall'assunzione. Anno 2018

	I livello		Tasso di permanenza					
	Totale	di cui maschi	a 1 mese			a 3 mesi		
			Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Basilicata	37	23	95,7%	92,9%	94,6%	52,2%	50,0%	51,4%
Mezzogiorno	1.519	988	88,8%	82,9%	86,7%	53,1%	52,4%	52,9%
Italia	9.979	6.653	89,0%	87,2%	88,4%	61,9%	57,5%	60,4%

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati del XIX Rapporto di monitoraggio Inapp. L'apprendistato tra continuità e innovazione

Per quel che concerne, invece, l'apprendistato di II livello (ovvero l'apprendistato professionalizzante), la Tabella 1.46 mostra valori molto simili a quelli del I livello relativamente al tasso di permanenza a un mese (superiori a 93%), ma con una tenuta a tre mesi superiore visto che si attesta intorno al 70%. Tali valori sono in linea con le medie del Mezzogiorno e anche, in quest'ultimo caso, con la media nazionale.

Tabella 1.46 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato di II livello avviati nell'anno per regione di lavoro e tassi di permanenza a 1 e a 3 mesi dall'assunzione. Anno 2018

	II livello		Tasso di permanenza					
	Totale	Di cui maschi	A 1 mese			A 3 mesi		
			Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Basilicata	1.658	1.082	93,7%	93,9%	93,8%	71,6%	74,1%	72,5%
Mezzogiorno	63.700	38.831	93,7%	93,7%	93,7%	73,5%	73,1%	73,3%
Italia	353.525	203.292	93,8%	93,0%	93,5%	74,0%	71,4%	72,9%

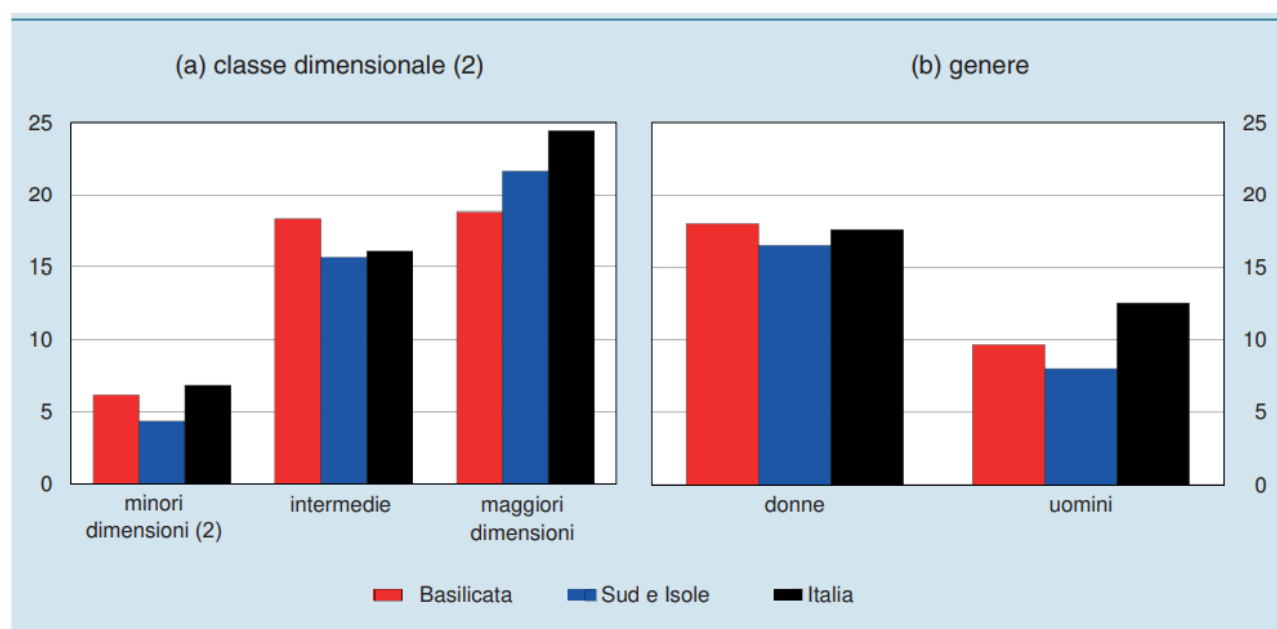
Fonte: Elaborazione ADAPT su dati del XIX Rapporto di monitoraggio Inapp. L'apprendistato tra continuità e innovazione

1.5.4 Il lavoro agile⁴

Fino al 2019 il ricorso dei lavoratori dipendenti al lavoro agile (smart working) in Italia è stato molto limitato. La situazione contingente causata dalla pandemia ha posto in luce la necessità di tutelare la salute dei lavoratori e di proseguire le attività produttive; la conseguenza immediata è stata la rapida espansione del lavoro da remoto, incentivato anche da interventi normativi disposti dai decreti emergenziali.

Secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, nel periodo del 2020 maggiormente interessato dalla pandemia (tra il secondo e il quarto trimestre) la quota di lavoratori dipendenti lucani del settore non agricolo che ha lavorato almeno in parte da remoto ha raggiunto in media il 13,0 per cento (1,2 nel periodo corrispondente del 2019), una quota inferiore alla media del Paese (14,8 per cento). Il divario è riconducibile al settore privato (7,6 per cento a fronte del 12,1 per cento dell'Italia) ed è attribuibile, almeno in parte, alla minore diffusione sul territorio regionale di imprese di grandi dimensioni, che fanno mediamente maggior ricorso al lavoro agile (Figura 8).

Figura 8 - Dipendenti in lavoro agile per caratteristiche delle imprese e dei lavoratori (1) (quote percentuali)



Fonte: elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*; cfr. nelle *Note metodologiche ai Rapporti annuali regionali* sul 2020 la voce *Lavoro agile*.

(1) Dati riferiti ai lavoratori dipendenti del settore non agricolo con almeno 15 anni. Media del secondo, terzo e quarto trimestre del 2020. – (2) "Minori dimensioni" si riferisce alle imprese con un numero di dipendenti compreso tra 1 e 19; "intermedie" si riferisce a quelle con un numero di dipendenti compreso fra 20 e 49; "maggiori dimensioni" a quelle con almeno 50 dipendenti. Sono esclusi i dipendenti per i quali l'informazione sulla dimensione d'impresa non è disponibile.

L'adozione del lavoro agile è molto differenziata anche rispetto al grado di istruzione: tendono a lavorare da remoto soprattutto i lavoratori dipendenti con un titolo di studio elevato; la quota scende in misura rilevante con il grado di istruzione.

Il lavoro agile è stato adottato in misura più intensa dai dirigenti e dai quadri (circa 41%), i quali si connotano per attività che più si prestano a essere svolte a distanza sulla base dell'indice di telelavorabilità potenziale calcolato sulle mansioni; la quota scende al 23 % circa tra gli impiegati; l'utilizzo è stato sostanzialmente nullo tra gli opera. Il 18% circa delle lavoratrici dipendenti lucane,

⁴ Tutti i dati sono stati assunti dal Rapporto annuale, *Economie Regionali*, Banca d'Italia, numero 17, giugno 2021.

coerentemente alla media nazionale, ha lavorato da remoto; tra gli uomini la percentuale è stata inferiore di oltre 8 punti percentuali rispetto alle donne ed è significativamente più contenuta rispetto al dato nazionale. Il maggior ricorso al lavoro agile da parte delle donne è attribuibile alla loro significativa presenza nel settore pubblico, dove l'utilizzo dello smart working è stato agevolato anche dalle disposizioni normative. Il fenomeno risulta diffuso soprattutto tra coloro che hanno rientrano nelle fasce d'età più avanzata, riflettendo le mansioni svolte e le caratteristiche occupazionali di questi lavoratori.

Parte II

Analisi dei dati primari

Capitolo 1 Gli spazi operativi di Fondimpresa

I dati presentati nel primo paragrafo illustrano le distribuzioni delle aziende della regione Basilicata che risultavano aderenti a Fondimpresa alla data del 31 dicembre 2020: in questa sede si fa riferimento alle posizioni contributive, identificate dalla matricola INPS, e non alle aziende propriamente dette, riconosciute queste ultime dal codice fiscale⁵. Nel secondo paragrafo si propone una misura della capacità di attrazione del Fondo con riferimento all'universo delle imprese residenti nella regione come rappresentato dai registri Inps dell'*Osservatorio sulle imprese del settore privato non agricolo*. Nel terzo paragrafo sono presentate le distribuzioni delle aziende coinvolte in attività di formazione nel corso dell'anno solare 2020, usando questa volta, quale unità di osservazione, le unità produttive.

Infine, nell'ultimo paragrafo, si valuta la partecipazione alle attività di formazione delle aziende aderenti, considerando le Matricole Inps che abbiano avuto una o più unità produttive raggiunte da interventi formativi nell'arco del 2019, prima delle chiusure causate dall'emergenza pandemica.

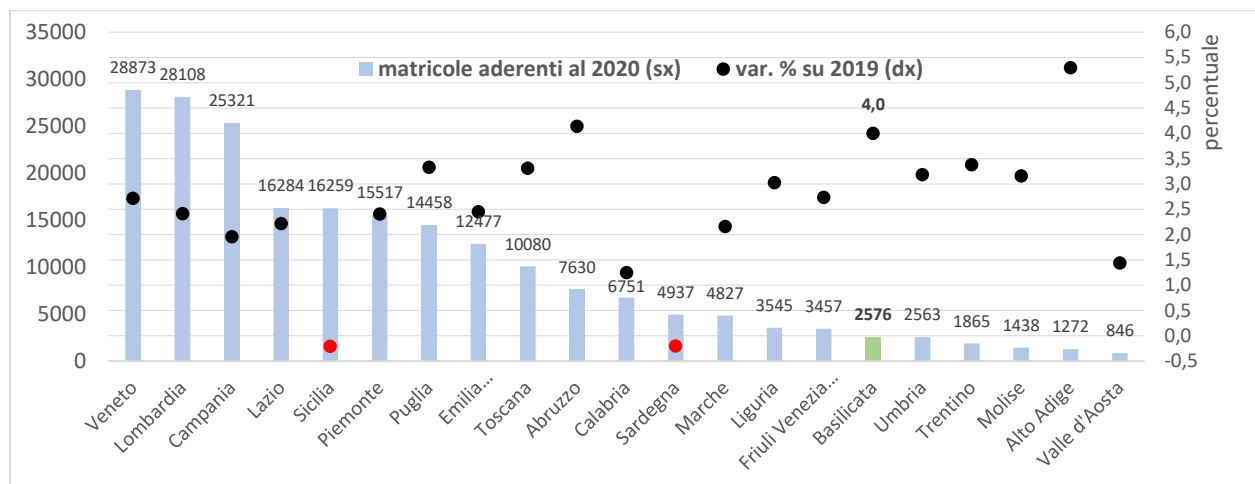
1.1 Le aziende aderenti al 31/12/2020

Con 2.576 aziende aderenti (posizioni contributive o “Matricole Inps”), la Basilicata si collocava a fine 2020 al 16° posto in Italia (Figura 1.1 e Tabella 1.1)⁶: rispetto al 2019 si osserva un incremento di 99 unità corrispondente al 4%, che si colloca tra le posizioni più alte tra quelle osservate nei diversi contesti regionali.

⁵ L'analisi sulle Matricole Inps e l'analisi sui Codici Fiscali producono risultati sostanzialmente sovrapponibili (si veda Rapporto Fondimpresa 2019, paragrafo 1.3). Il rapporto tra matricole e codici fiscali delle aziende aderenti ai Fondi Interprofessionali è quasi sempre di poco superiore all'unità: è più elevato ($\geq 1,1$) per Fond.E.R. (1,31), per il Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali (1,13), per il Fondo Banche Assicurazioni (1,12) e per Fon.Coop. (1,1) che hanno tra le loro aderenti entità di grandi dimensioni. Di contro, i rapporti più bassi si registrano, come nelle attese, nel Fondo Artigianato Formazione (1,01) e nel Fondo Professioni (1,01). *ANPAL - XIX-Rapporto sulla formazione continua, annualità 2017-2018*

⁶ Le Matricole Inps aderenti a Fondimpresa al 31/12/2020 sono 209.115, ma di 31 (0,015%) non è indicata la regione. Le differenze tra i totali delle distribuzioni delle aziende per regione, per classe dimensionale o per settore di attività sono imputabili ai dati mancanti e sono, in generale, di entità del tutto trascurabile.

Figura 1.1 - Matricole Inps aderenti al 31/12/2020 e variazione % rispetto al 31/12/2019, per regione



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Anche per quanto riguarda il numero di dipendenti si registra un andamento positivo pari al 3,1% (+961 unità). Un trend leggermente in decrescita, invece, si riscontra per il numero medio di dipendenti per azienda (-0,1%) (Tabella 1.1).

Tabella 1.1 - Aziende aderenti (Matricole Inps) e dipendenti delle stesse aziende per Regione (numero e variazione %) - anni 2019 e 2020

Regione	Num. Matricole Inps			Num. dipendenti			Dipendenti per azienda	
	2019	2020	var.% su 2019	2019	2020	var.% su 2019	2019	2020
Veneto	28.110	28.873	2,7	562.161	574.409	2,2	20,0	19,9
Lombardia	27.447	28.108	2,4	1.085.504	1.104.608	1,8	39,5	39,3
Campania	24.835	25.321	2,0	271.647	277.958	2,3	10,9	11,0
Lazio	15.931	16.284	2,2	713.135	722.149	1,3	44,8	44,3
Sicilia	16.293	16.259	-0,2	158.185	158.404	0,1	9,7	9,7
Piemonte	15.153	15.517	2,4	471.793	477.698	1,3	31,1	30,8
Puglia	13.992	14.458	3,3	163.987	169.919	3,6	11,7	11,8
E. Romagna	12.179	12.477	2,4	388.561	434.921	11,9	31,9	34,9
Toscana	9.757	10.080	3,3	213.851	218.461	2,2	21,9	21,7
Abruzzo	7.327	7.630	4,1	123.027	129.933	5,6	16,8	17,0
Calabria	6.668	6.751	1,2	59.018	59.930	1,5	8,9	8,9
Sardegna	4.947	4.937	-0,2	52.192	52.836	1,2	10,6	10,7
Marche	4.725	4.827	2,2	114.788	117.590	2,4	24,3	24,4
Liguria	3.441	3.545	3,0	77.348	77.353	0,0	22,5	21,8
F.V. Giulia	3.365	3.457	2,7	95.555	95.993	0,5	28,4	27,8
Basilicata	2.477	2.576	4,0	30.694	31.655	3,1	12,4	12,3
Umbria	2.484	2.563	3,2	51.344	52.097	1,5	20,7	20,3
Trentino	1.804	1.865	3,4	38.945	40.897	5,0	21,6	21,9

Molise	1.394	1.438	3,2	13.409	13.900	3,7	9,6	9,7
Alto Adige	1.208	1.272	5,3	38.738	39.969	3,2	32,1	31,4
V. d'Aosta	834	846	1,4	8.418	8.625	2,5	10,1	10,2
ITALIA	204.371	209.084	2,3	4.732.300	4.859.305	2,7	23,2	23,2

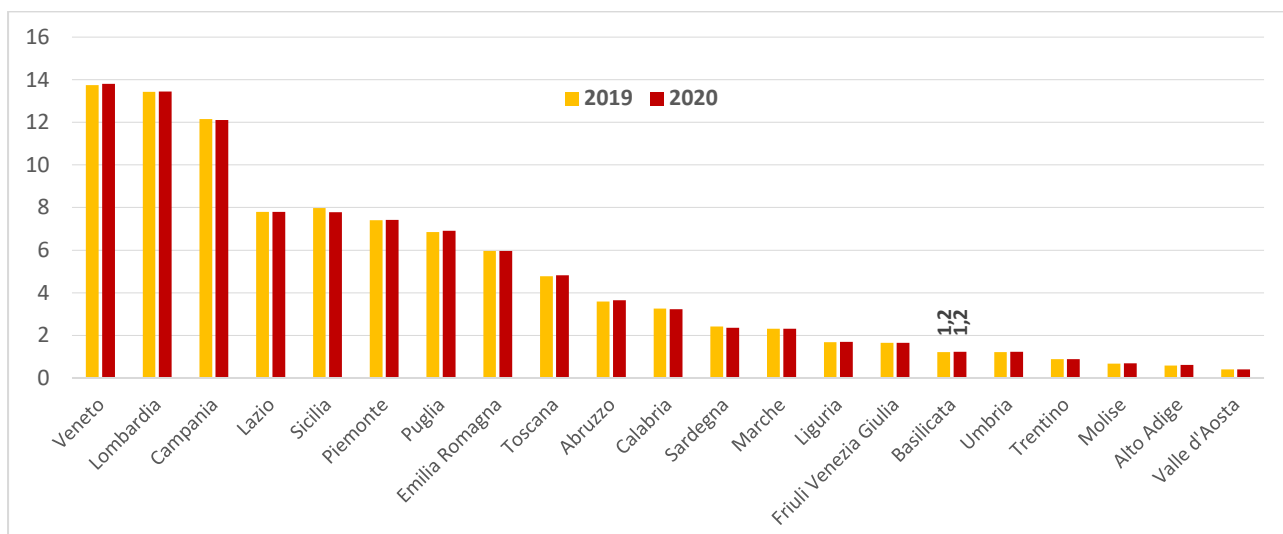
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Le adesioni al Fondo risultano, quindi, in aumento anche nell'anno della pandemia, sia in termini di Matricole Inps che di dipendenti in esse rappresentati, in quasi tutte le regioni italiane (fanno eccezione soltanto la Sicilia e la Sardegna). In tale scenario la Basilicata si colloca:

- al terzo posto per numero matricole Inps (+4 %) - dopo Alto Adige e Abruzzo - e quindi a un livello ben superiore rispetto alla media nazionale (+2,3%);
- al settimo posto per numero di dipendenti, con un +3,1% rispetto al +2,7% della media nazionale, dopo Emilia-Romagna, Abruzzo, Trentino, Molise, Puglia e Alto Adige;
- al 13° posto per numero medio di dipendenti per azienda.

Quest'ultimo dato non positivo per il territorio lucano è coerente con la distribuzione percentuale delle Matricole INPS aderenti per regione. Infatti, tale contesto si colloca al sedicesimo posto sia per l'anno 2019 sia per il 2020 (Figura 1.2).

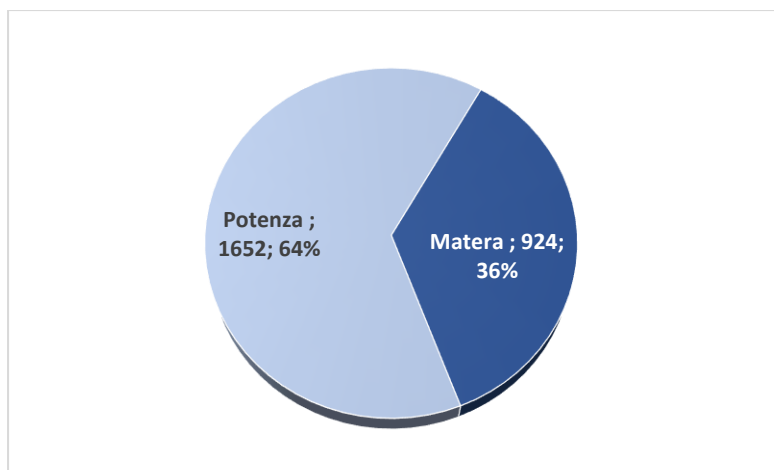
Figura 1.2 - Distribuzione percentuale delle Matricole Inps aderenti per regione – anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto riguarda la distribuzione provinciale delle Matricole INPS, si riscontra che una netta maggioranza delle aziende della regione Basilicata aderenti a Fondimpresa è localizzata nella provincia di Potenza (64%) rispetto a quelle presenti nella provincia di Matera (36%).

Figura 1.3 - Basilicata, anno 2020. Matricole Inps aderenti per provincia



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

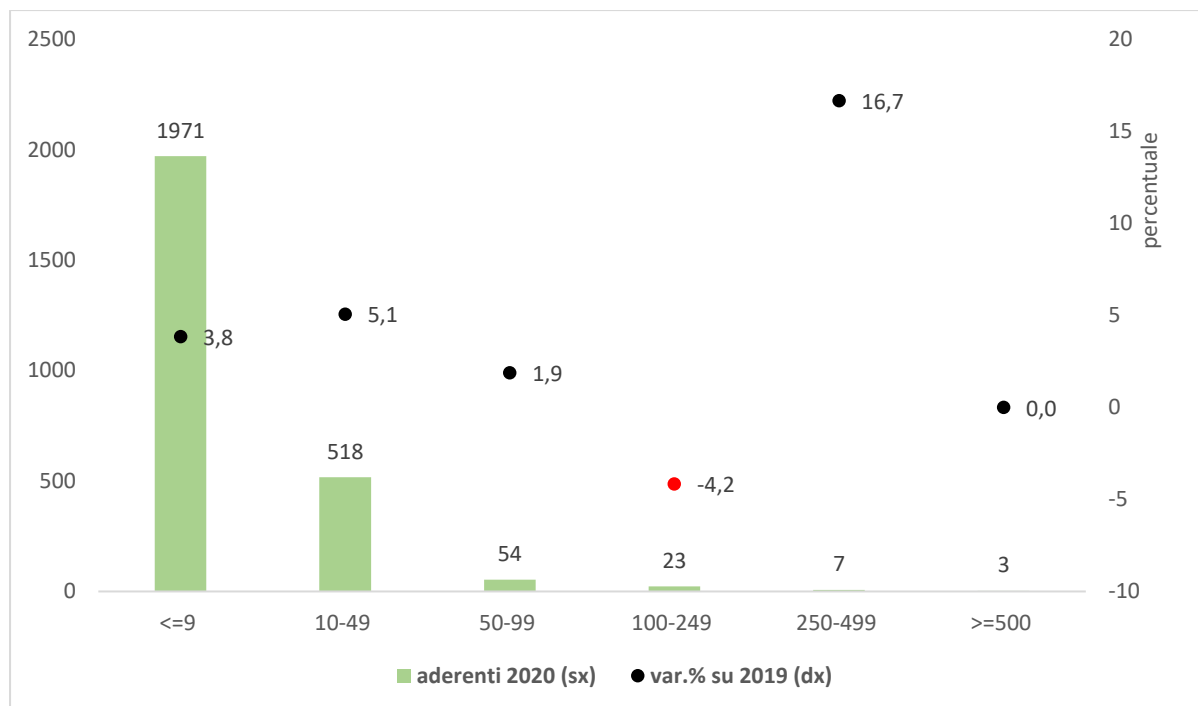
La distribuzione delle aziende aderenti per classe dimensionale (Figure 1.4 e 1.5) evidenzia il peso significativo delle microimprese (con meno di 10 dipendenti) che, con oltre 1.900 unità, coprono i tre quarti (76,5%) del totale, 12,2 punti sopra la stessa percentuale calcolata a livello nazionale (relativa, cioè, alle imprese aderenti di pari dimensioni di tutto il Paese).

D'altra parte, in Basilicata le Matricole Inps con almeno 50 dipendenti rappresentano solo il 3,4% della totalità delle aderenti, contro il 7,5% rilevato per le aderenti della stessa classe a livello nazionale (figura 1.5).

L'incremento del numero di unità tra il 2019 e il 2020 è risultato nettamente sopra la media nelle classi 10-49 e 50-90 (rispettivamente +5,1% e +1,9%). Tuttavia, la crescita più significativa la fa registrare la classe dimensionale 250-499 con un incremento del 16,7%.

Un trend fortemente negativo si riscontra per la classe 100-249 che fa registrare un -4,2%.

Figura 1.4 - Basilicata, anno 2020. Matricole Inps aderenti e variazione percentuale sul 2019 per classe dimensionale

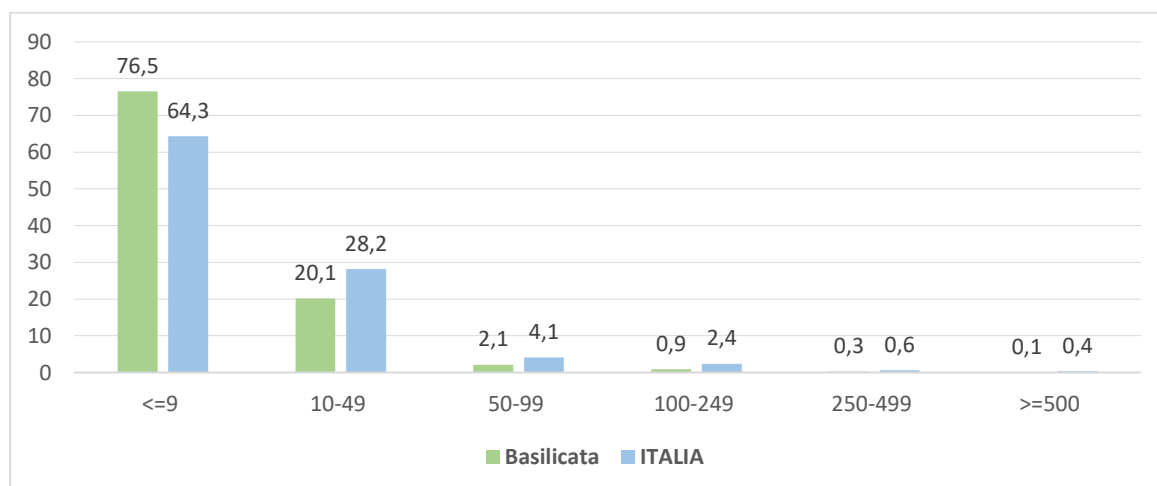


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Attraverso la Figura 1.5 è possibile rilevare ulteriori dati che consentono di approfondire la dinamica della distribuzione percentuale delle Matricole Inps aderenti per classe dimensionale, mediante la comparazione con quanto osservabile nel contesto nazionale.

Sul totale di Matricole Inps registrate, nel territorio lucano il valore percentuale di quelle corrispondenti ad imprese fino a 9 dipendenti è superiore di oltre 12 punti percentuali rispetto alla media nazionale: 76,5% contro il 64,3%. Diffomità in senso negativo rispetto al dato italiano, invece, sono osservabili per tutte le altre classi dimensionali.

Figura 1.5 - Basilicata e Italia, anno 2020. Distribuzione percentuale delle Matricole Inps aderenti per classe dimensionale

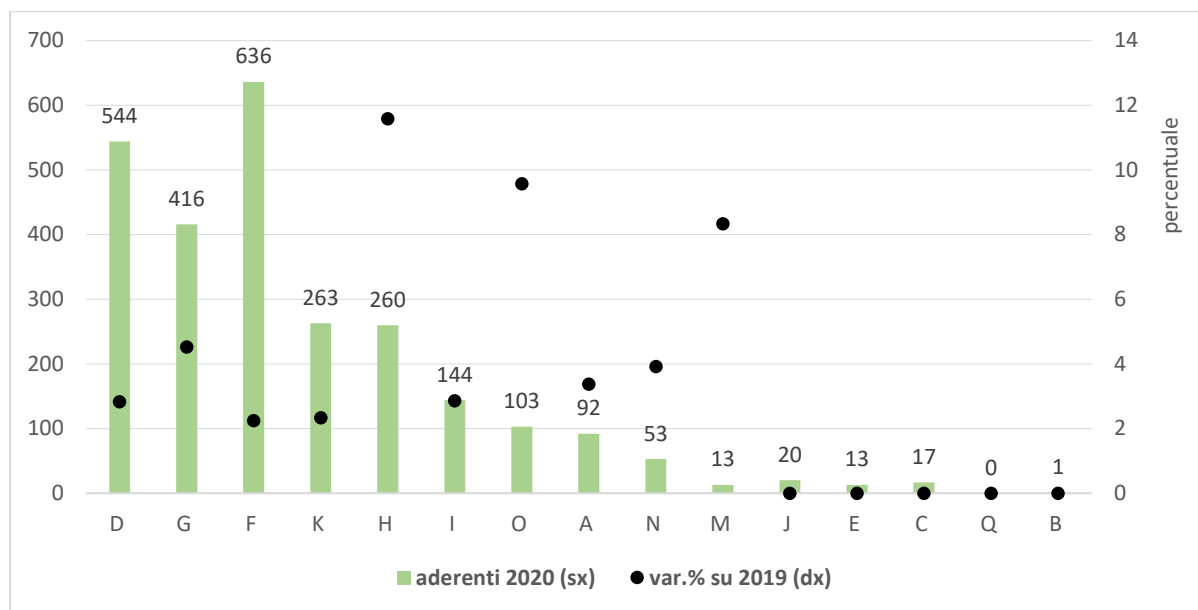


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Oltre il 60% delle aziende aderenti si concentra in tre macro-settori: Costruzioni (24,7%), Manifattura (21,1%) e Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa (16,2%); tutti presentano valori in crescita rispetto al 2019 con incrementi compresi tra il 2,3% delle Costruzioni e il 4,5% del Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa.

Da segnalare, rispetto al 2019, l'aumento più marcato nel primo anno della pandemia del numero delle Matricole Inps appartenenti al settore Alberghi e ristoranti (+11,6%), Altri servizi pubblici, sociali e personali (+9,6%) e Istruzione (+8%).

Figura 1.6 - Basilicata, anno 2020. Matricole Inps aderenti e variazione percentuale sul 2019 per settore di attività

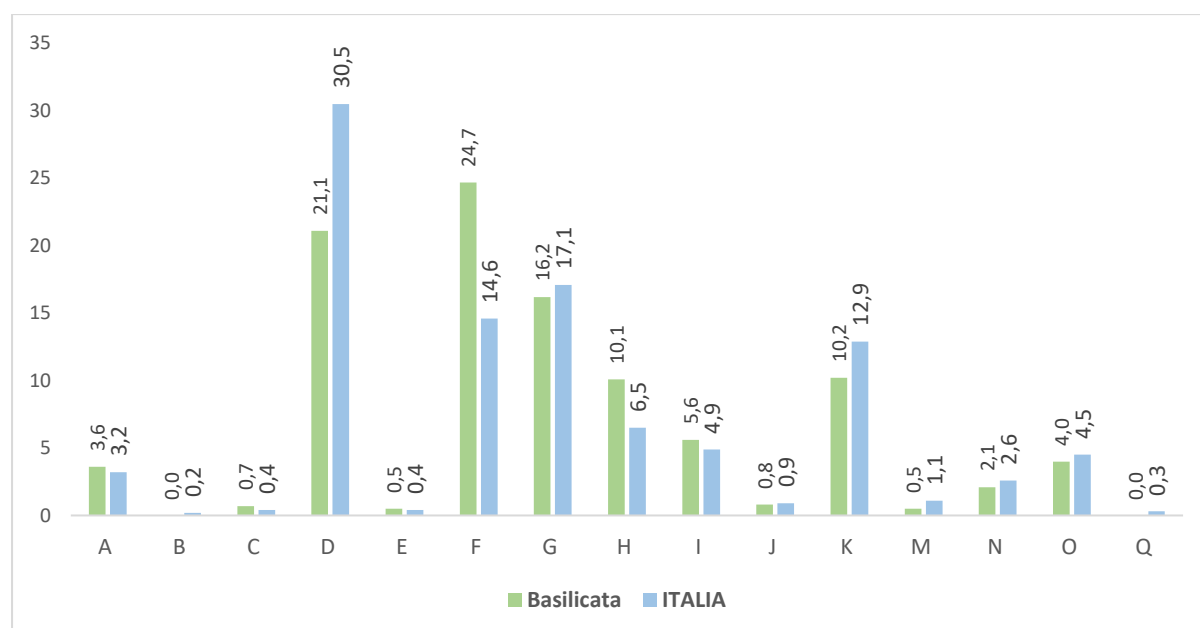


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Legenda: A Agricoltura, caccia e silvicoltura; B Pesca, piscicoltura e servizi connessi; C Estrazione di minerali; D Produzione/fabbricazione; E Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa; H Alberghi e ristoranti; I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; J Attività finanziarie; K Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese; M Istruzione; N Sanità e assistenza sociale; O Altri servizi pubblici, sociali e personali; Q Organizzazioni ed organismi extraterritoriali

Rispetto alla distribuzione della totalità delle aziende italiane aderenti a Fondimpresa, la distribuzione regionale ridimensiona nettamente il comparto manifatturiero, il cui peso si attesta nel 2020 al 21,1%, oltre nove punti sotto il dato medio nazionale (30,5%; Figura 1.7). Invece, in Basilicata, si riscontra un andamento nettamente positivo rispetto al contesto nazionale per i settori delle Costruzioni (24,7%) e di Alberghi e ristoranti (10,1%), rispettivamente, a livello nazionale, 14,6% e 6,5%.

Figura 1.7 - Basilicata e Italia, anno 2020. Distribuzione percentuale delle Matricole Inps aderenti per settore di attività



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Legenda: A Agricoltura, caccia e silvicoltura; B Pesca, piscicoltura e servizi connessi; C Estrazione di minerali; D Produzione/fabbricazione; E Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa; H Alberghi e ristoranti; I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; J Attività finanziarie; K Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese; M Istruzione; N Sanità e assistenza sociale; O Altri servizi pubblici, sociali e personali; Q Organizzazioni ed organismi extraterritoriali

Specificando nel dettaglio la distribuzione provinciale delle Matricole Inps aderenti per settore di attività (Tabella 1.2) emerge in entrambe il peso del comparto Costruzioni (con un'incidenza maggiore a Matera) seguito da quello manifatturiero (dove invece domina Potenza).

Tabella 1.2 - Basilicata, anno 2020. Matricole Inps aderenti nelle singole province per settore di attività

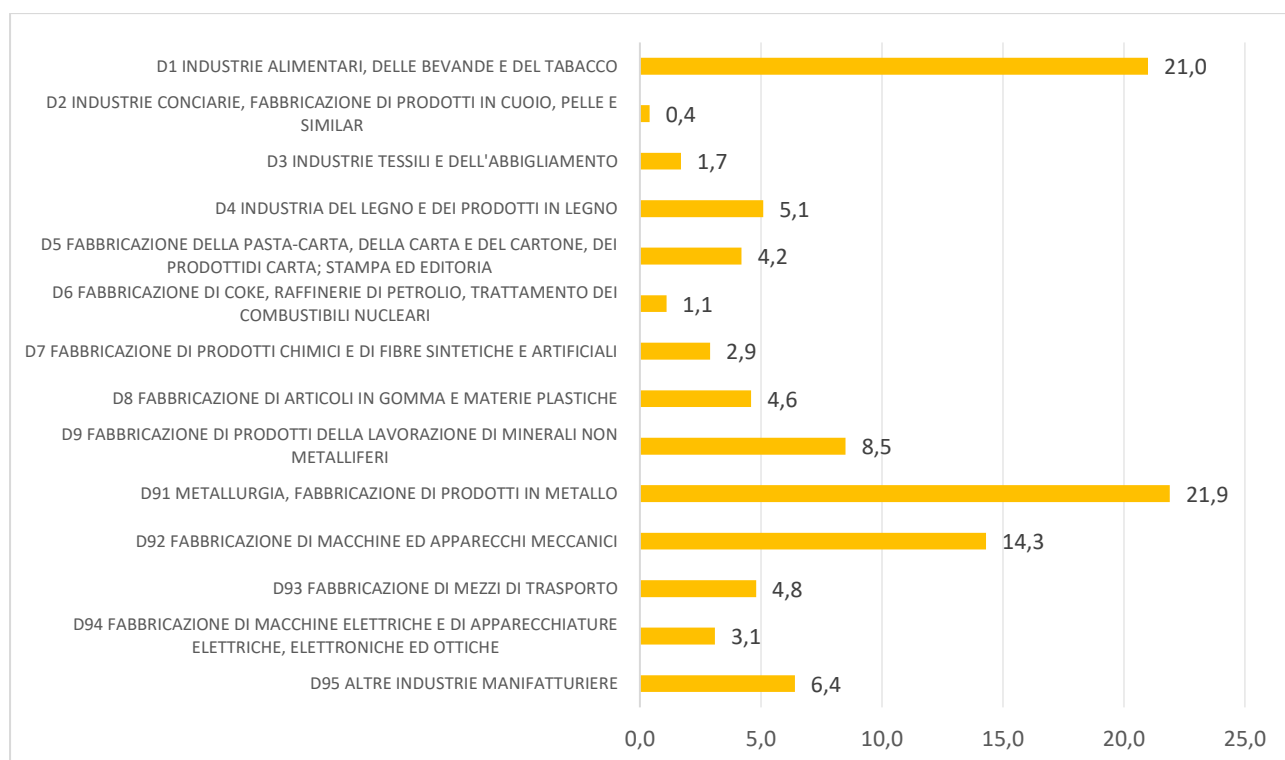
Settore	Matera		Potenza		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%
A	39	4,2	53	3,2	92	3,6
B	1	0,1	.	.	1	0,0
C	3	0,3	14	0,8	17	0,7
D	184	19,9	360	21,8	544	21,1
E	1	0,1	12	0,7	13	0,5
F	237	25,6	399	24,2	636	24,7
G	141	15,3	275	16,7	416	16,2
H	107	11,6	153	9,3	260	10,1
I	51	5,5	93	5,6	144	5,6
J	2	0,2	18	1,1	20	0,8
K	90	9,7	173	10,5	263	10,2
M	2	0,2	11	0,7	13	0,5
N	16	1,7	37	2,2	53	2,1
O	50	5,4	53	3,2	103	4,0
Totale	924	100,0	1651	100,0	2.575	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Legenda: *A* Agricoltura, caccia e silvicoltura; *B* Pesca, piscicoltura e servizi connessi; *C* Estrazione di minerali; *D* Produzione/fabbricazione; *E* Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua; *F* Costruzioni; *G* Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa; *H* Alberghi e ristoranti; *I* Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; *J* Attività finanziarie; *K* Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese; *M* Istruzione; *N* Sanità e assistenza sociale; *O* Altri servizi pubblici, sociali e personali; *Q* Organizzazioni ed organismi extraterritoriali

Più della metà delle 544 aziende manifatturiere aderenti (settore D) si concentra nei settori della metallurgia (21,9%), alimentare (21%) e della fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici (14,3%).

Figura 1.8 - Basilicata, anno 2020. Distribuzione percentuale delle aziende manifatturiere aderenti (Matricole Inps) per sotto-settore



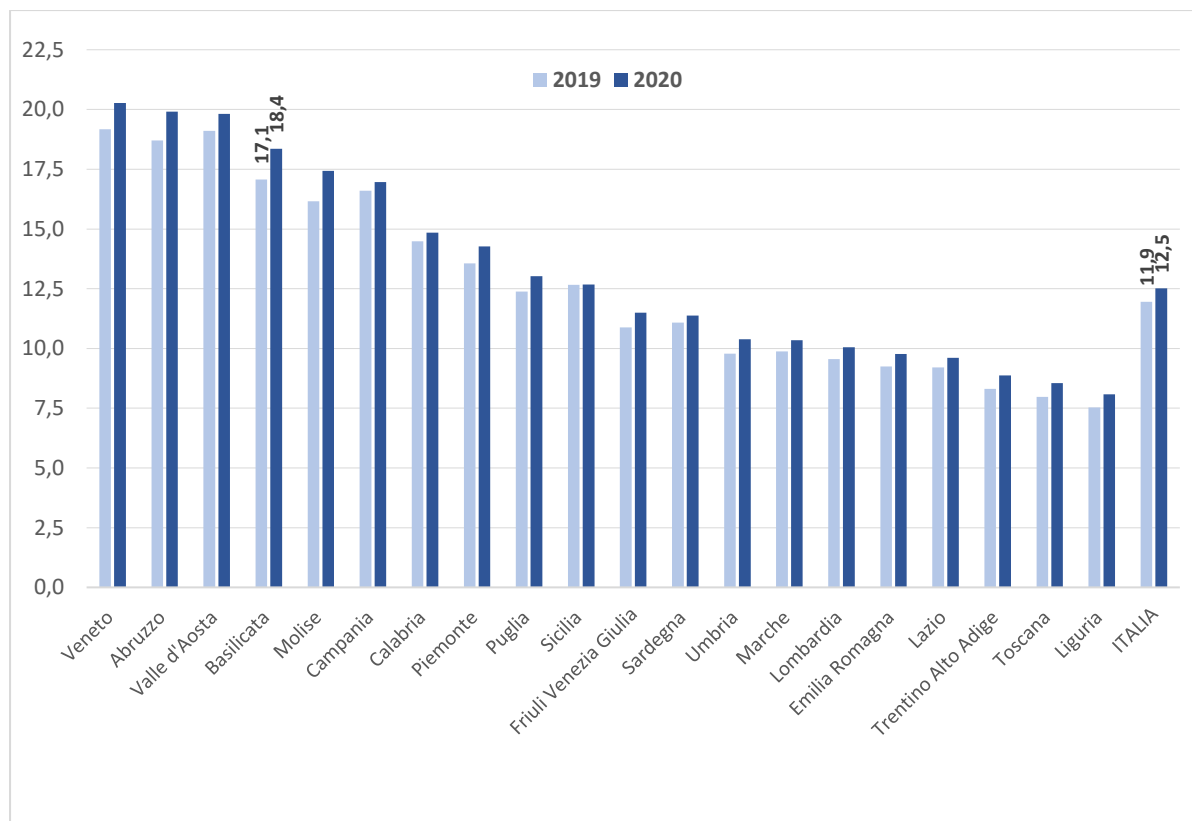
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

1.2 Capacità di attrazione del Fondo

Per valutare la capacità di attrazione del Fondo (o “livello di penetrazione”) sul contesto produttivo nel quale si inserisce, si è fatto riferimento ai dati pubblicati dall'Osservatorio sulle Imprese dell'Inps che riportano il numero di imprese registrate a fini contributivi (Matricole Inps) e il numero medio di posizioni lavorative, dettagliati per anno, per regione, per classe dimensionale e per settore di attività economica. È stato quindi calcolato l'*indice di attrattività* (o “tasso di penetrazione”) rapportando il numero di aziende aderenti (Matricole Inps, escluse quelle del settore agricolo e della pesca) al numero di imprese del settore privato non agricolo dell'universo Inps.

L'indice generale – pari a 11,9% nel 2019 – si attestava nel 2020 al 12,5% (+0,6 p.p. in un anno), a sintesi di aumenti più o meno marcati che, con l'eccezione della Sicilia, hanno interessato tutte le regioni italiane. In Basilicata l'indice ha guadagnato l'1,3% rispetto al 2019 raggiungendo la quota del 18,4%, quarto valore in ordine decrescente dopo Veneto, Abruzzo e Valle d'Aosta.

Figura 1.9 - Indice di attrattività sulle imprese del settore privato non agricolo nelle regioni (%), anni 2019 e 2020

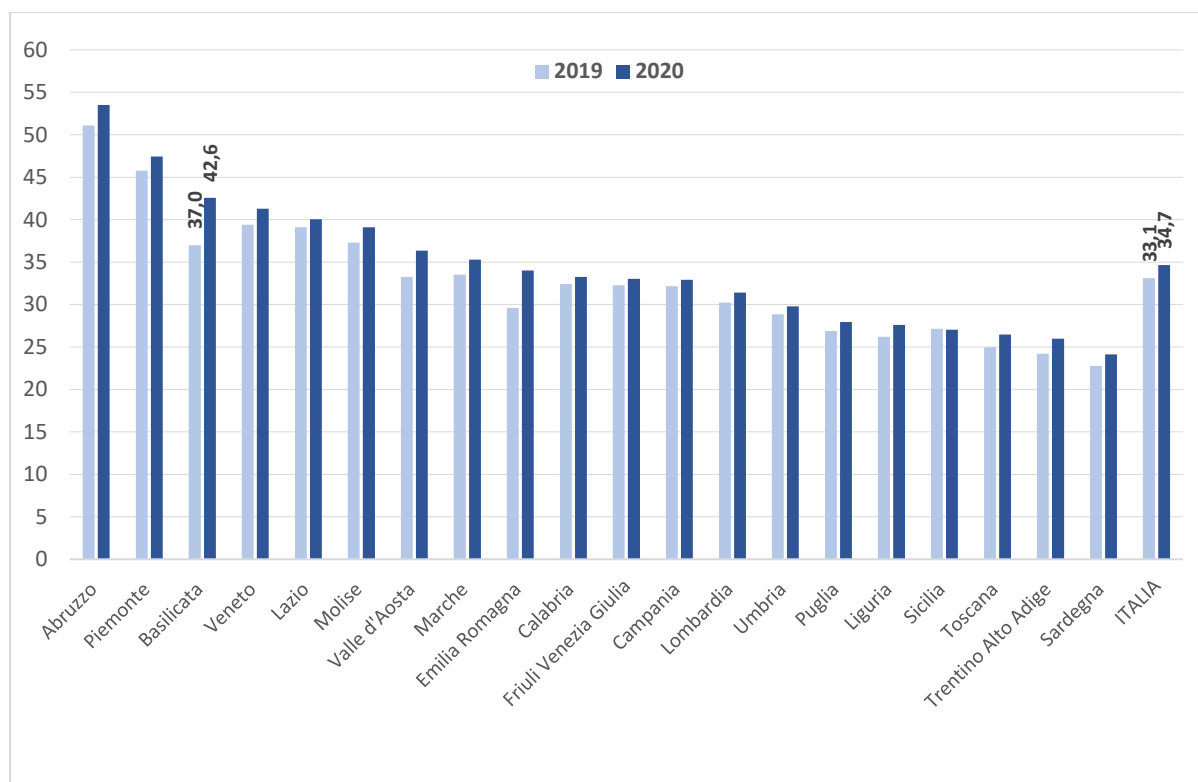


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

Accanto all'indice di attrattività riferito al numero di aziende (nel quale ogni singola azienda vale 1, indipendentemente dalla dimensione), è stato stimato l'indice di attrattività riferito ai *lavoratori potenzialmente coinvolti nelle attività di formazione promosse dal Fondo*, vale a dire il rapporto tra la totalità dei dipendenti delle aziende aderenti (con esclusione del settore agricolo) e il numero medio annuo delle posizioni lavorative del settore privato non agricolo (da fonte Inps).

Come si evince dalla lettura della Figura 1.10, i dipendenti delle aziende aderenti a Fondimpresa rappresentano nel 2020 circa un terzo (34,7%) dei lavoratori dell'universo Inps, con differenze rilevanti tra le singole regioni. Nel primo anno della pandemia l'indice generale è cresciuto di 1,6 punti percentuali, mentre in Basilicata si osserva un incremento più significativo (+5,6%); infatti, attestandosi al 42,6%, ha decisamente superato il valore della mediana della distribuzione (+7,9 p.p.).

Figura 1.10 - Indice di attrattività sui dipendenti del settore privato non agricolo nelle regioni (%), anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

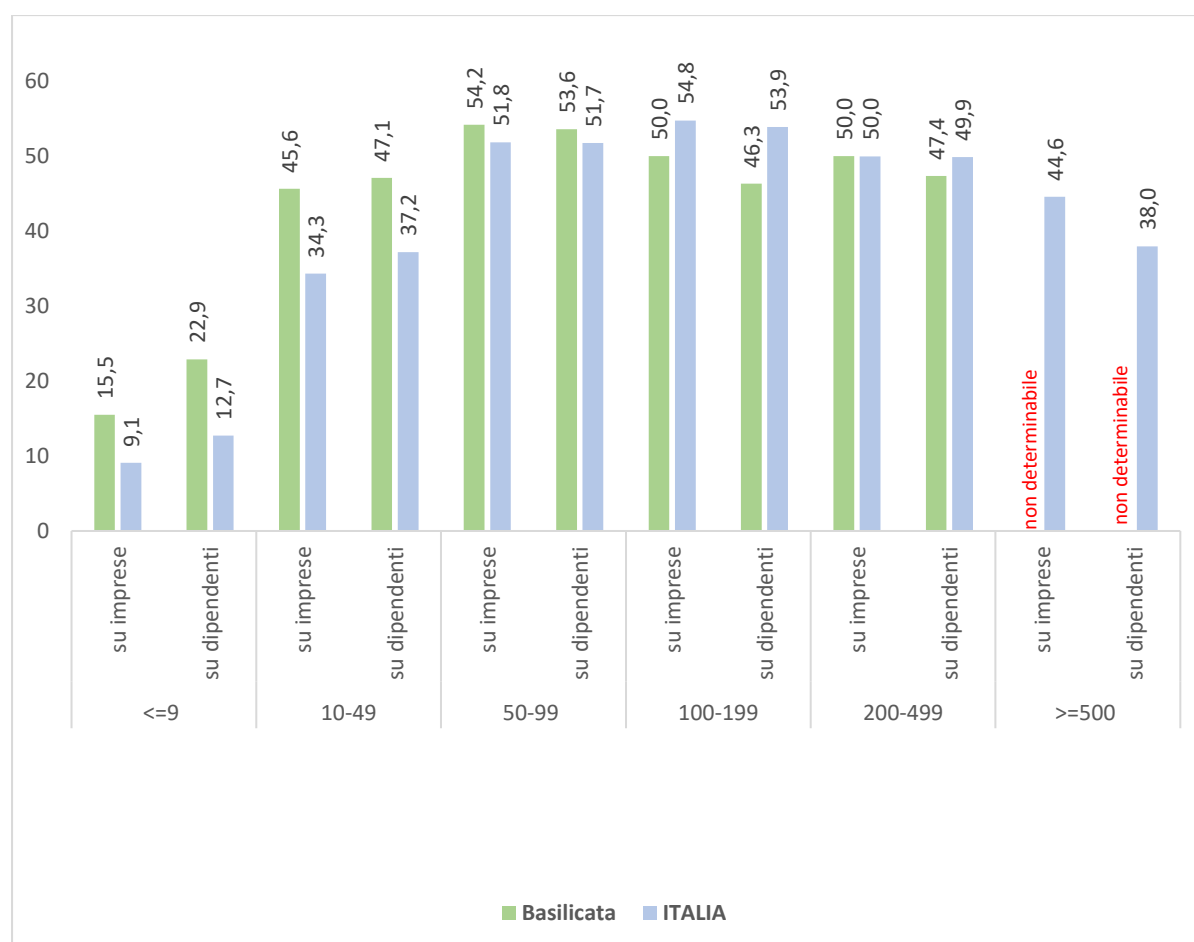
La copertura del Fondo in termini di dipendenti è quindi molto maggiore rispetto alla copertura rispetto alle aziende.

L'indice di attrattività sulle imprese è con ogni evidenza associato alla classe dimensionale delle aziende, tanto a livello nazionale quanto a livello regionale (Figura 1.11): in Basilicata si registra un incremento significativo nel passaggio dalla classe delle microimprese a quella delle medio-piccole, che segna il livello massimo (54,2%) nella classe 50-99 e si attesta al 50% nelle due classi successive.

Nel contesto lucano i valori dell'indice nelle prime tre classi (fino a 99 addetti) sono più alti rispetto alla media nazionale, a testimoniare l'attrazione esercitata dal Fondo sulle piccole e medie imprese della regione; viceversa, i valori dell'indice nelle classi delle aziende con più di 99 addetti sono più bassi della media nazionale (ma non nella classe 200-499 addetti che Fondimpresa copre per la metà, sia all'interno della regione che con riferimento al Paese intero).⁷

⁷ Non è possibile analizzare il dato per le imprese molto grandi (con più di 499 addetti) poiché non è indicato il numero delle aziende lucane di quella dimensione nel database Inps di riferimento.

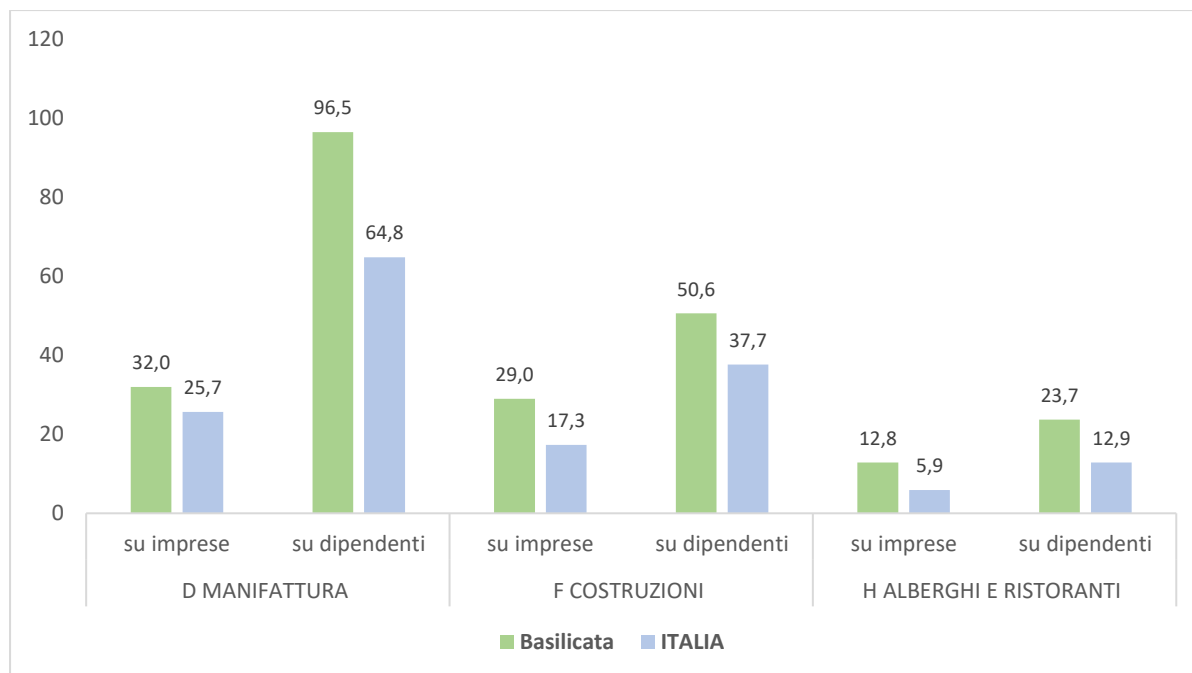
Figura 1.11 - Basilicata e Italia, anno 2020. Indice di attrattività su imprese e su dipendenti del settore privato non agricolo per classe dimensionale (%)



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

Nella Figura 1.12 è evidenziato l'indice di attrattività su imprese e dipendenti in tre grandi comparti: il settore manifatturiero, nel quale si registrano valori su imprese relativamente alti sia nel contesto regionale sia in quello nazionale, invece su dipendenti si raggiungono livelli molto alti anche rispetto alla media nazionale; quello delle costruzioni, che dimostra valori più contenuti anche se nettamente sopra la media; quello dei servizi alberghieri e della ristorazione invece presenta valori nettamente sotto la media. È interessante osservare per tutti i settori, qui esaminati, la maggiore copertura delle imprese lucane rispetto al Paese tutto.

Figura 1.12 - Basilicata e Italia, anno 2020. Indice di attrattività su imprese e su dipendenti in alcuni comparti (%)



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

1.3 Aziende coinvolte nelle attività di formazione

I dati relativi alle unità produttive che hanno svolto formazione per il tramite del Fondo nell'anno solare 2020 (unità produttive "beneficiarie", u.p.b.⁸) sono parziali poiché il lavoro di monitoraggio dei piani e delle azioni formative è ancora in corso. Per questo motivo le u.p.b. che risultano nel database oggi disponibile (febbraio 2022) sono meno di quelle effettivamente raggiunte dal Fondo nel 2020⁹ e non è possibile, quindi, svolgere l'analisi dell'impatto dell'emergenza sanitaria in termini di numero di imprese coinvolte. In questa sede l'analisi si limita ad una valutazione delle distribuzioni delle u.p.b. per dimensione e settore, nell'assunzione che quelle che mancano all'appello si distribuiscano come le unità attualmente archiviate.

Le unità produttive beneficiarie presenti nel database del Fondo sono complessivamente 30.560 (Tabella 1.3), un numero relativamente basso (-11.252 up rispetto al 2019, pari a -26,9%) che sconta, insieme alle oggettive difficoltà di fare formazione nell'anno della pandemia, il fatto che l'iter autorizzativo delle attività formative svolte nel 2020 non fosse ancora concluso alla data di estrazione del dataset (ottobre 2021). Questa considerazione, tuttavia, se vale in generale, non si applica alla Basilicata, unica regione nella quale si rileva un aumento (Figura 1.13), ancorché molto contenuto (+0.3%), del numero di u.p.b. rispetto al 2019; tale andamento positivo probabilmente è associato al marcato incremento delle matricole aderenti (+4%, Tabella 1.1)¹⁰.

⁸ Nel corso della trattazione si considerano equivalenti gli aggettivi "beneficiaria", "raggiunta" e "coinvolta".

⁹ Si stima che nel database Fondimpresa disponibile a febbraio 2022 (aggiornato a ottobre 2021) manchi circa il 20% delle unità produttive che hanno effettivamente realizzato attività di formazione nell'anno solare 2020 (fonte: Ufficio Studi Fondimpresa)

¹⁰ Il numero di unità beneficiarie della Basilicata nel 2020 - anche questo, verosimilmente, approssimato per difetto - suggerisce l'ipotesi che le misure di *lockdown* non abbiano di fatto ridimensionato il coinvolgimento in attività formative delle aziende lucane aderenti.

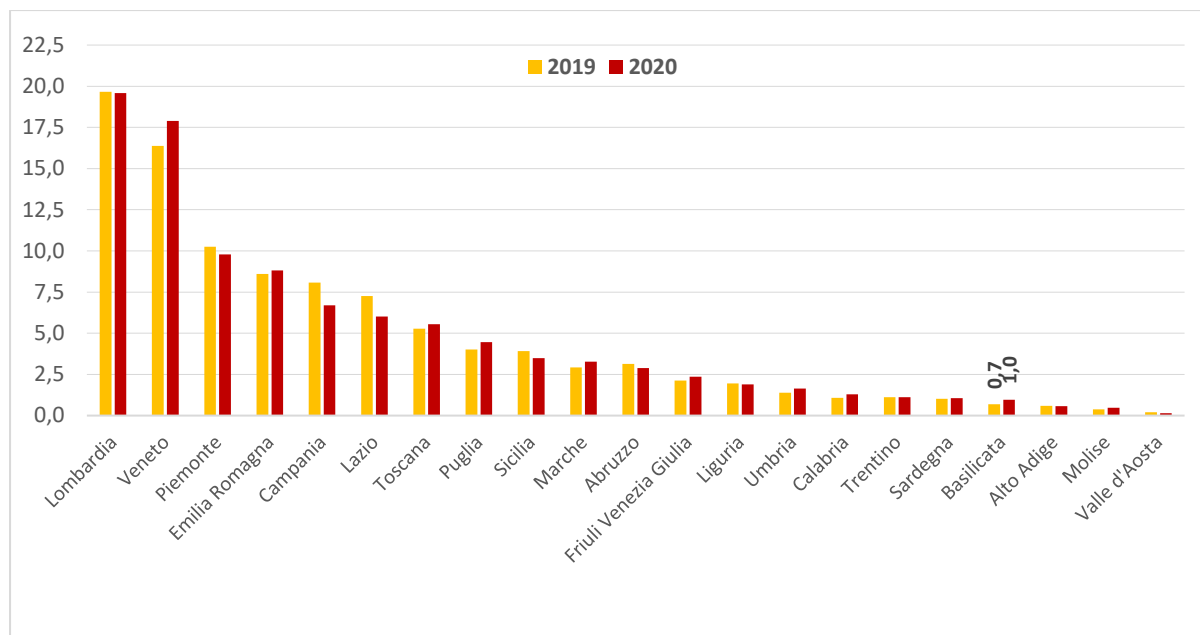
Tabella 1.3 - Unità produttive beneficiarie per regione, anni 2019 e 2020

Regione	2019		2020	
	N.	%	N. (*)	%
Lombardia	8.224	19,7	5.986	19,6
Veneto	6.847	16,4	5.468	17,9
Piemonte	4.291	10,3	2.988	9,8
Emilia-Romagna	3.595	8,6	2.696	8,8
Campania	3.375	8,1	2.045	6,7
Lazio	3.031	7,3	1.839	6,0
Toscana	2.207	5,3	1.693	5,5
Puglia	1.676	4,0	1.363	4,5
Sicilia	1.634	3,9	1.068	3,5
Marche	1.223	2,9	1.002	3,3
Abruzzo	1.310	3,1	884	2,9
Friuli Venezia Giulia	892	2,1	720	2,4
Liguria	820	2,0	582	1,9
Umbria	583	1,4	503	1,7
Calabria	448	1,1	393	1,3
Trentino	464	1,1	342	1,1
Sardegna	426	1,0	324	1,1
Basilicata	286	0,7	295	1,0
Alto Adige	245	0,6	175	0,6
Molise	153	0,4	147	0,5
Valle d'Aosta	82	0,2	47	0,2
Totale	41.812	100	30.560	100

(*) dati parziali

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Figura 1.13 - Distribuzione percentuale delle unità produttive beneficiarie per regione – anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La dimensione media delle aziende beneficiarie (numero di dipendenti per unità produttiva, Tabella 1.4) – che in tutte le regioni risulta maggiore della dimensione registrata sulle aziende aderenti (dipendenti per matricola, Tabella 1.1) – segna in Basilicata una sensibile diminuzione nel 2020. Tale andamento è probabilmente imputabile al mancato coinvolgimento di una azienda lucana con quasi 6.000 dipendenti (la Sata, *Società Automobilistica Tecnologie Avanzate*) che l'anno prima era invece tra le unità beneficiarie. In ogni caso, nel primo anno della pandemia non risulta ridimensionato, come sembra invece a livello nazionale, il coinvolgimento delle micro-unità produttive (fino a 9 dipendenti) nelle attività di formazione promosse dal Fondo (coinvolgimento comunque assai modesto, si veda più avanti il tasso di partecipazione).

Tabella 1.4 - Unità produttive beneficiarie e dipendenti delle stesse unità¹¹ per regione, anni 2019 e 2020

Regione	N. u.p.b.		N. dipendenti		Dipendenti per u.p.b.	
	2019	2020 (*)	2019	2020 (*)	2019	2020 (*)
Lombardia	8.206	5.967	678.765	525.775	82,7	88,1
Veneto	6.840	5.457	380.599	312.563	55,6	57,3
Piemonte	4.280	2.980	321.033	247.286	75,0	83,0
E. Romagna	3.585	2.688	272.624	215.346	76,0	80,1
Campania	3.349	2.027	155.211	114.901	46,3	56,7
Lazio	3.010	1.828	308.687	260.527	102,6	142,5
Toscana	2.195	1.691	145.891	104.926	66,5	62,0
Puglia	1.657	1.348	85.802	57.219	51,8	42,4
Sicilia	1.629	1.059	72.878	57.036	44,7	53,9

¹¹ Il numero di u.p.b. della Tabella 1.3.2 risulta in alcune regioni minore del numero di u.p.b. della Tabella 1.3.1 poiché nella Tabella 1.3.2 non sono considerate le u.p.b. di cui non sia registrato il numero di dipendenti.

Marche	1.219	1.000	70.736	56.292	58,0	56,3
Abruzzo	1.299	879	58.902	45.709	45,3	52,0
F.V. Giulia	892	717	67.959	59.248	76,2	82,6
Liguria	816	582	60.449	50.776	74,1	87,2
Umbria	581	503	34.415	27.998	59,2	55,7
Calabria	447	389	21.226	16.840	47,5	43,3
Trentino	464	342	30.356	21.320	65,4	62,3
Sardegna	421	323	20.149	14.969	47,9	46,3
Basilicata	285	295	22.838	16.702	80,1	56,6
Alto Adige	244	175	22.739	18.661	93,2	106,6
Molise	152	145	7.873	6.765	51,8	46,7
V. d'Aosta	82	47	5.978	2.817	72,9	59,9
ITALIA	41.653	30.442	2.845.110	2.233.676	68,3	73,4

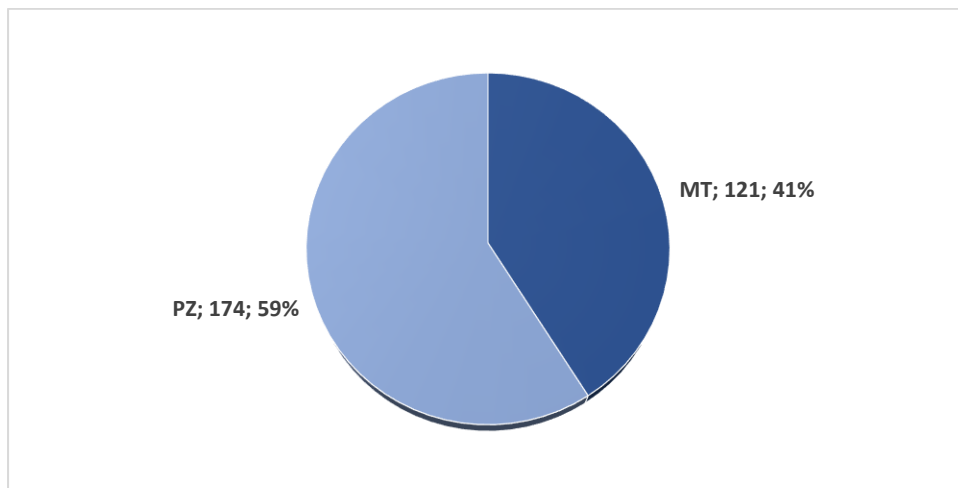
(*) dati parziali

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Nel 2020 in Basilicata il numero medio di dipendenti per unità produttiva coinvolta è 56,6 (contro 73,4 delle u.p. beneficiarie a livello nazionale); si tratta di un valore in netta diminuzione rispetto a quello calcolato sulle unità raggiunte dal Fondo nel 2019.

La distribuzione percentuale delle u.p. beneficiarie tra le province ha lo stesso andamento anche se con scostamenti meno marcati rispetto alla distribuzione delle aziende aderenti (cfr. Figura 1.14 con Figura 1.3).

Figura 1.14 - Basilicata, anno 2020. Unità produttive beneficiarie per provincia

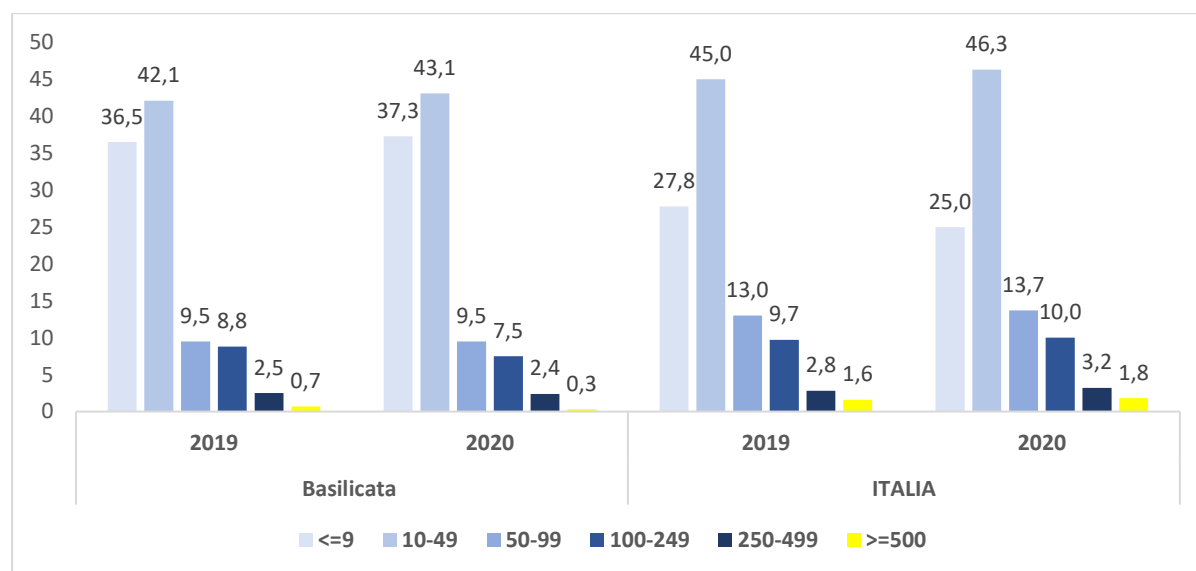


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Tra le unità impegnate in attività di formazione nel 2020 prevale la classe di quelle medio-piccole (10-49 addetti), il cui peso si attesta al 43,1% (era il 42,1% nel 2019). Seguono la classe delle micro (fino a 9 dipendenti) che, passando dal 36,5% al 37,3%, è in lievissima crescita rispetto al 2019. Quest'ultima percentuale comunque è ancora nettamente più alta (+12,3 punti percentuali) di quella osservata a livello nazionale; sulla base dei dati a nostra disposizione, una lieve diminuzione

delle u.p.b nel primo anno della pandemia, benché allo stato non sia quantificabile, avrebbe interessato principalmente le imprese con un numero di addetti compresi tra 100 e 299 e quelle di grandi dimensioni (Figura 1.15).

Figura 1.15 - Basilicata e Italia, anni 2019 e 2020. Distribuzione percentuale delle unità produttive beneficiarie per classe dimensionale

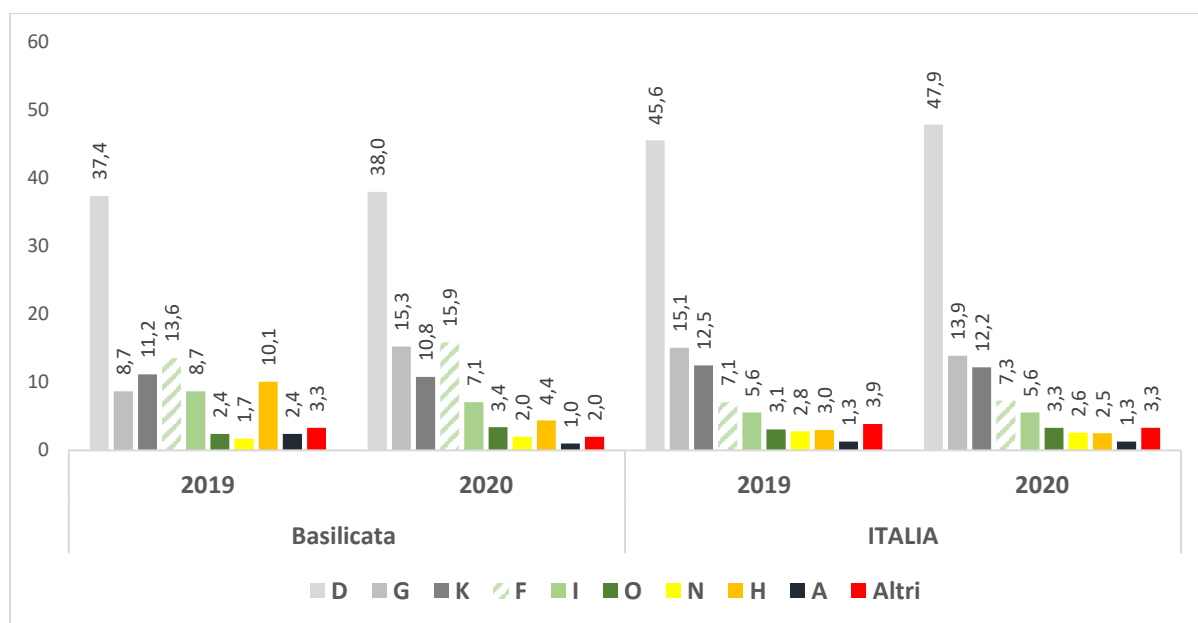


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto riguarda la distribuzione percentuale delle u.p.b. per settore di attività, in Basilicata oltre un terzo (38%) delle imprese coinvolte afferiscono al comparto della manifattura; tale percentuale è nettamente più bassa di quella registrata a livello nazionale (47,9%) anche se in leggero aumento rispetto al 2019 (37,4%). Alle spalle del comparto manifatturiero per numero di aziende raggiunte (con una percentuale superiore al 5%) si collocano i settori delle Costruzioni (F), Commercio e della riparazione di autoveicoli (G), quello delle Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese (K), quello dei Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (I).

Rispetto alla distribuzione riferibile al contesto nazionale, nel territorio lucano, si distinguono positivamente il settore delle Costruzioni con una percentuale più elevata dell'8,6%, di Alberghi e ristoranti (+1,9%), di Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (+1,5%), del Commercio e riparazione di autoveicoli (+1,4%), di Altri servizi pubblici, sociali e personali (+0,1%).

Figura 1.16 - Basilicata e Italia, anni 2019 e 2020. Distribuzione percentuale delle unità produttive beneficiarie per settore di attività



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Legenda: A Agricoltura, caccia e silvicoltura; B Pesca, piscicoltura e servizi connessi; C Estrazione di minerali; D Produzione/fabbricazione; E Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa; H Alberghi e ristoranti; I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; J Attività finanziarie; K Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese; M Istruzione; N Sanità e assistenza sociale; O Altri servizi pubblici, sociali e personali; Q Organizzazioni ed organismi extraterritoriali

Prendendo in esame la distribuzione delle u.p.b. per Provincia e per settore (Tabella 1.5), si rileva che le imprese del comparto manifatturiero prevalgono tra le unità beneficiarie in tutte le province lucane, con il 41,3%% nel materano (si tratta di una percentuale ben superiore rispetto alla media delle province italiane) e il 35,6% nel potentino.

Proseguendo con l'analisi emerge come le u.p.b. che superano i valori medi registrati a livello nazionale e prevalgono a Matera sono quelle appartenenti a Commercio (15,7% contro 15,3%), Alberghi e ristoranti (8,3% contro 4,4%) e Altri servizi pubblici, sociali e personali (5% contro 3,4%); invece a Potenza dominano le *public utilities* (1,7% contro 1,4%), Costruzioni (17,8% contro 15,9%), Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (9,8% contro 7,1%), Istruzione (0,6% contro 0,6%), Sanità e assistenza sociale (2,9% contro 2%).

Pertanto, le u.p.b. possono considerarsi come rappresentative delle peculiarità della struttura produttiva territoriale.

Tabella 1.5 - Basilicata, anno 2020. Unità produttive beneficiarie nelle singole province per settore di attività

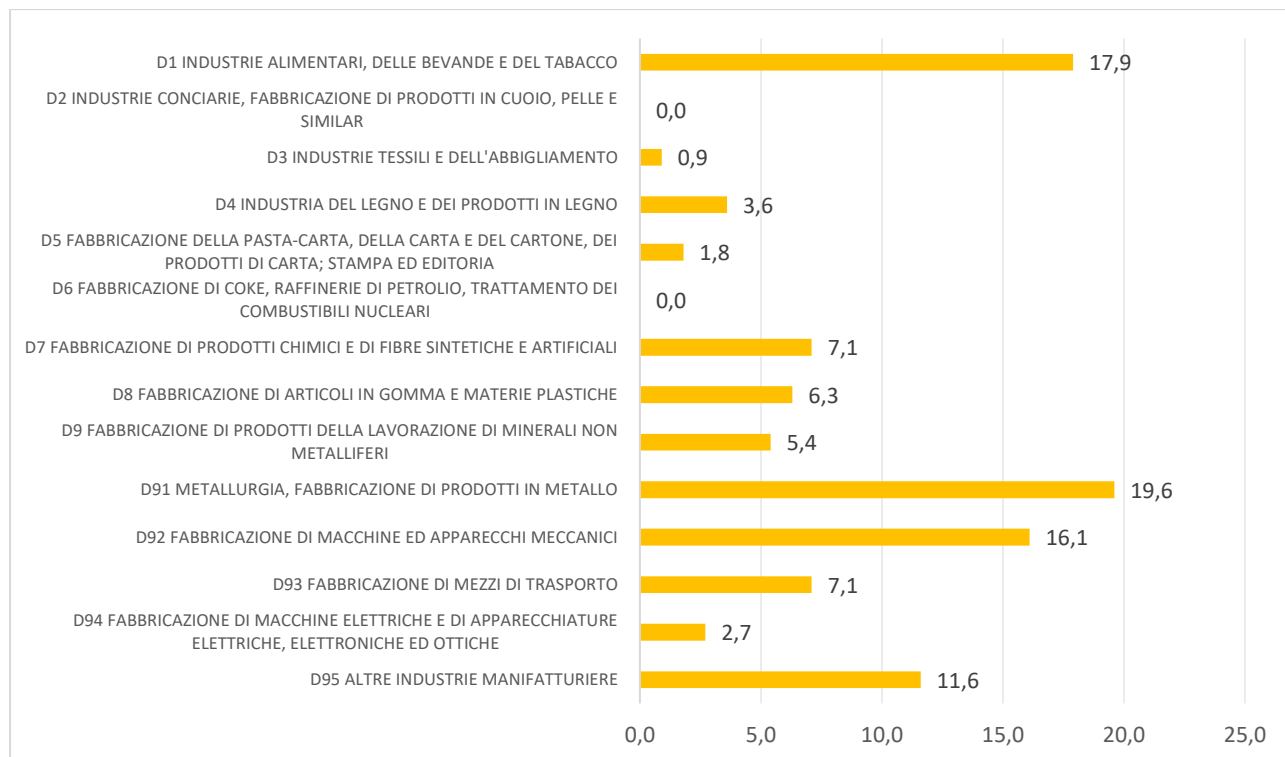
Settore	Matera		Potenza		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%
A	.	.	3	1,7	3	1,0
C	1	0,8	.	.	1	0,3
D	50	41,3	62	35,6	112	38,0
E	1	0,8	3	1,7	4	1,4
F	16	13,2	31	17,8	47	15,9
G	19	15,7	26	14,9	45	15,3
H	10	8,3	3	1,7	13	4,4
I	4	3,3	17	9,8	21	7,1
K	13	10,7	19	10,9	32	10,8
M	.	.	1	0,6	1	0,3
N	1	0,8	5	2,9	6	2,0
O	6	5,0	4	2,3	10	3,4
Totale	121	100,0	174	100,0	295	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Legenda: *A* Agricoltura, caccia e silvicoltura; *B* Pesca, piscicoltura e servizi connessi; *C* Estrazione di minerali; *D* Produzione/fabbricazione; *E* Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua; *F* Costruzioni; *G* Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa; *H* Alberghi e ristoranti; *I* Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; *J* Attività finanziarie; *K* Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese; *M* Istruzione; *N* Sanità e assistenza sociale; *O* Altri servizi pubblici, sociali e personali; *Q* Organizzazioni ed organismi extraterritoriali

Tra le unità beneficiarie del comparto manifatturiero (Figura 1.17) si distinguono quelle attive nei settori metallurgico (19,6%), alimentare (17,9%) e metalmeccanico (16,1%).

Figura 1.17 - Basilicata, anno 2020. Distribuzione percentuale delle unità manifatturiere che hanno fatto formazione, per sotto-settore



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

1.4 La partecipazione alle attività formative

Per valutare la propensione delle aziende aderenti a partecipare alle attività formative erogate dal Fondo è stato calcolato il *tasso di partecipazione* (T.P.), vale a dire il rapporto tra il numero di Matricole Inps con almeno una unità produttiva che ha fatto formazione nel corso di un anno (“Matricole Inps beneficiarie”) e il totale delle Matricole Inps aderenti alla fine dello stesso anno¹².

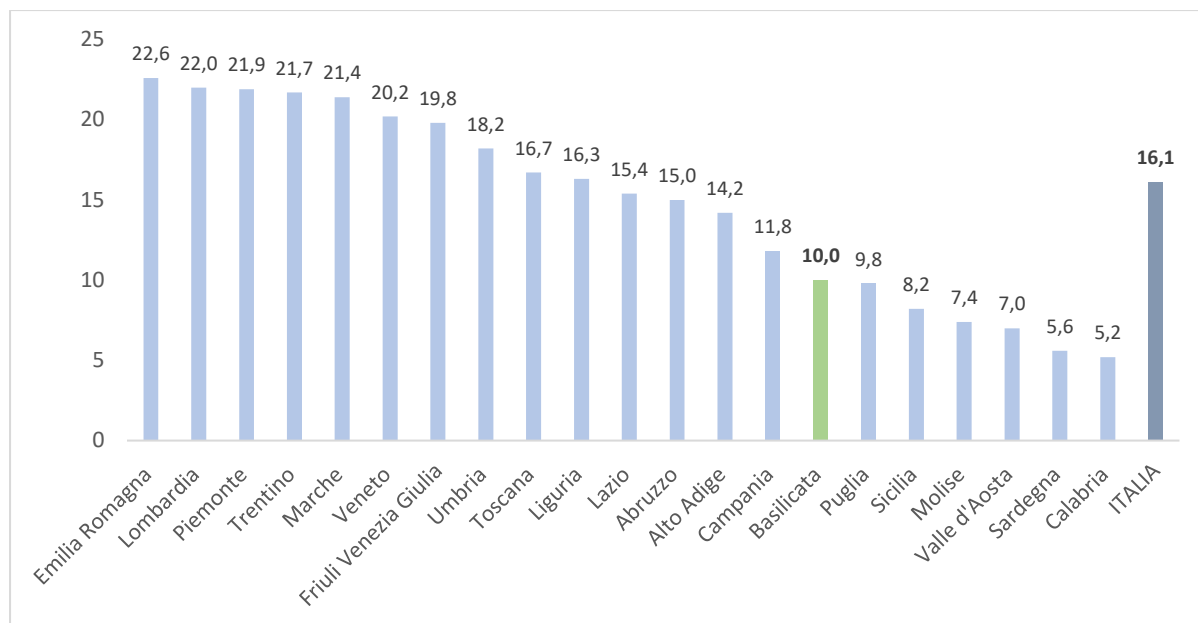
A causa del carattere parziale del database relativo alle unità raggiunte dal Fondo nel 2020, il tasso di partecipazione è calcolato solo sul 2019¹³.

In Basilicata il T.P. si attestava nel 2019 al 10% (6,1 punti al di sotto della media nazionale), quindicesimo valore in ordine decrescente dopo quelli delle regioni e province autonome del Centro-Nord, di Abruzzo e Campania.

¹² Poiché l'unità di osservazione è la Matricola Inps accentrante, il calcolo del T.P. per provincia, classe dimensionale e settore di attività fa riferimento al profilo di quella matricola: in altre parole, se una Matricola Inps risulta “beneficiaria” in virtù di attività di formazione svolte da u.p. da essa controllate, residenti in altre province e di diversa dimensione, quella matricola entra nel calcolo del T.P. con la provincia nella quale essa ha sede legale e con la sua dimensione in termini di addetti.

¹³ Rapporto tra il numero di Matricole Inps con almeno una unità produttiva che ha fatto formazione nel corso del 2019 e il totale delle Matricole Inps aderenti al 31/12/2019.

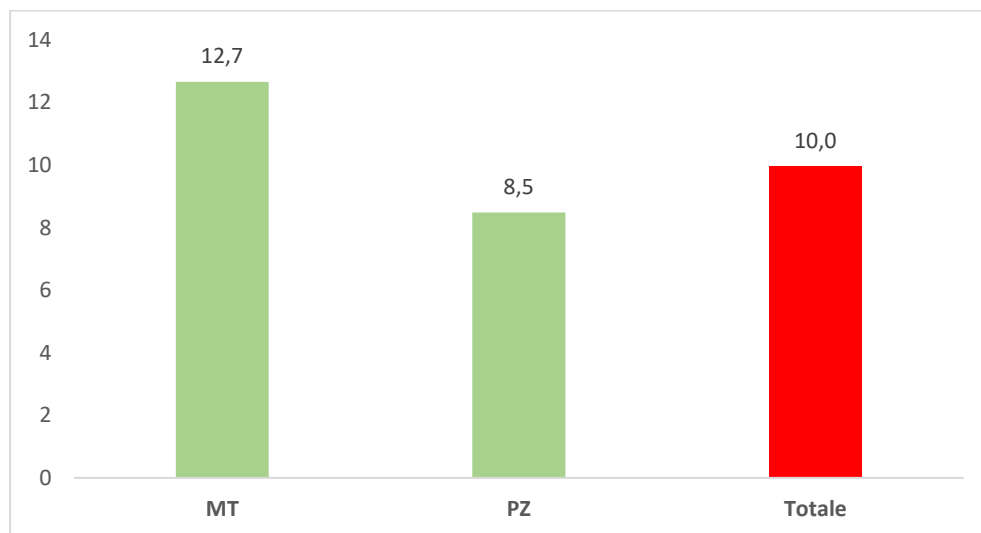
Figura 1.18 - Tasso di partecipazione nelle regioni (%) – anno 2019



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Il tasso di partecipazione va dal minimo della provincia di Potenza (8,5%) al massimo della provincia di Matera (12,7%); solo per la provincia di Matera il T.P. risulta al di sopra della media regionale (pari al 10%).

Figura 1.19 - Basilicata, anno 2019. Tasso di partecipazione nelle province (%)



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

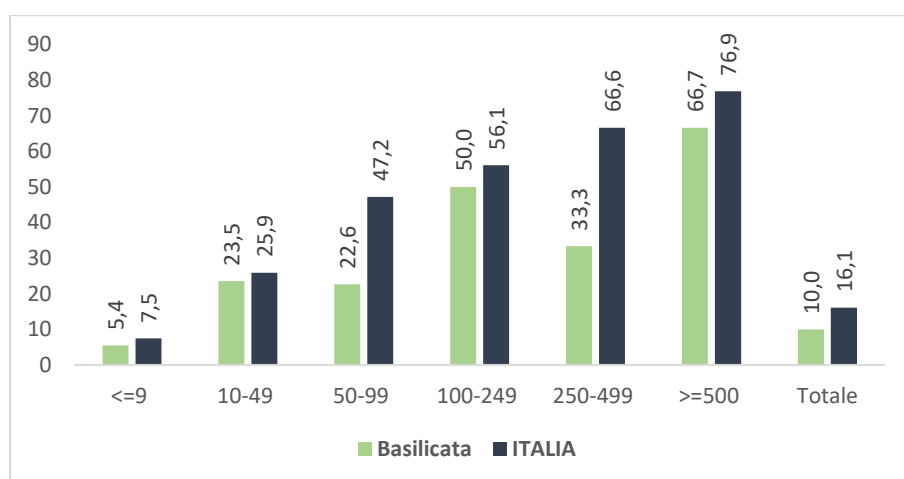
Come nelle attese, il tasso di partecipazione tendenzialmente aumenta al crescere della dimensione aziendale (Figura 1.20): è minimo nella classe delle microimprese (5,4%) e raggiunge il valore massimo nella classe con un numero di addetti compresi tra 100 e 249 (50%). E da evidenziare

come per la classe dimensionale 50-99 addetti il valore è di poco inferiore rispetto a quello 10-49 addetti.

Il tasso di partecipazione nelle due classi di imprese con più di 249 dipendenti essendo calcolato su poche matricole aderenti (6 nella classe 250-499 e 3 nella classe ≥ 500) non è considerabile come significativo.

La differenza tra il tasso di partecipazione regionale e la media nazionale è negativa per tutte le classi, in misura particolarmente rilevante per le imprese con un numero di addetti tra 50 e 99 (-24,6%).

Figura 1.20 - Basilicata e Italia, anno 2019. Tasso di partecipazione nelle classi dimensionali (%)



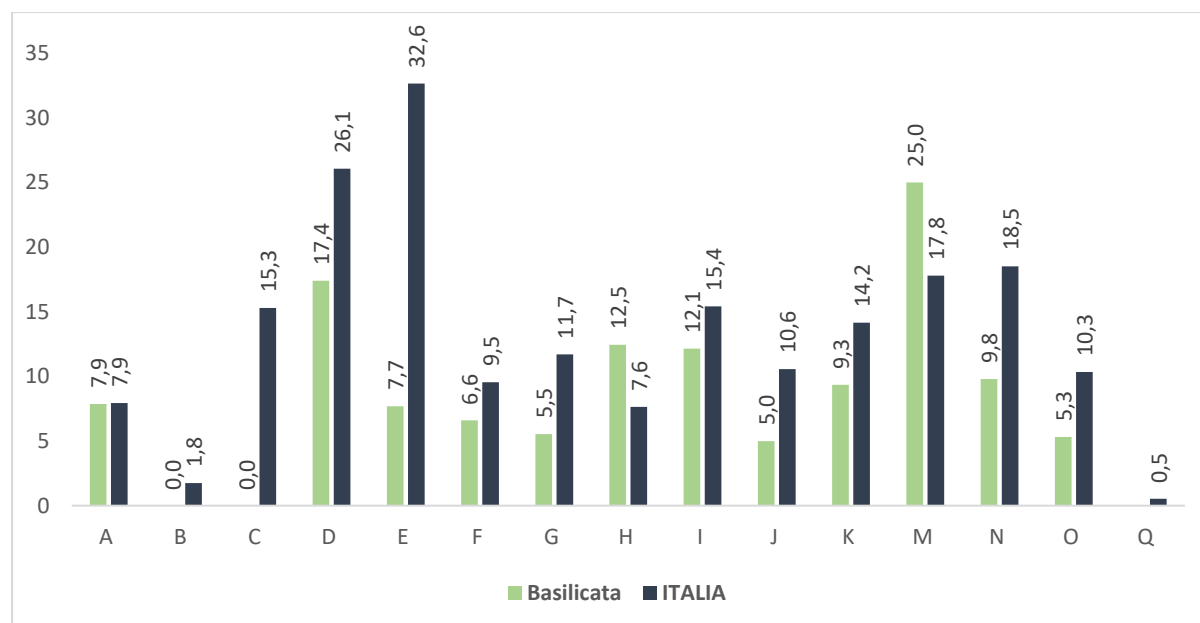
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La partecipazione alle attività formative nel 2019 è risultata in Basilicata relativamente elevata nel settore Istruzione (M; 25%), anche se va evidenziato che comunque ha un peso trascurabile in termini di adesioni al Fondo.

Se prendiamo in esame i primi 5 comparti per numero di aziende aderenti (nell'ordine: F, D, G, K, H; v. figura 2.6)¹⁴ osserviamo che la partecipazione è maggiore nel manifatturiero (D; 17,4%) e minore nel commercio (G; 5,5%). Il comparto Alberghi e ristoranti è l'unico dei 5 menzionati che presenta un T.P. sopra la media nazionale (+4,9 punti percentuali).

¹⁴ I primi 5 comparti per numero di adesioni a fine 2020 (figura 1.6) sono gli stessi osservati a fine 2019

Figura 1.21 - Basilicata e Italia, anno 2019. Tasso di partecipazione nei settori di attività (%)



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Legenda: A Agricoltura, caccia e silvicoltura; B Pesca, piscicoltura e servizi connessi; C Estrazione di minerali; D Produzione/fabbricazione; E Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa; H Alberghi e ristoranti; I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; J Attività finanziarie; K Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese; M Istruzione; N Sanità e assistenza sociale; O Altri servizi pubblici, sociali e personali; Q Organizzazioni ed organismi extraterritoriali

Capitolo 2 Analisi delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti in attività formative

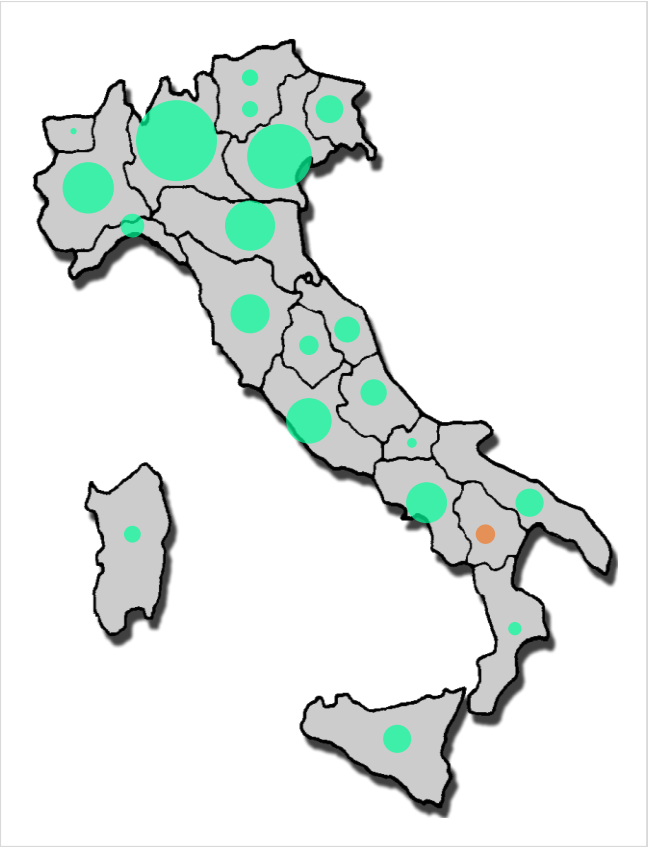
2.1 Caratteristiche individuali delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti

Dopo aver descritto le caratteristiche delle aziende beneficiarie delle attività di formazione del Fondo, in questo capitolo verranno delineate le caratteristiche delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nelle medesime attività in Lucania con particolare riferimento alla loro provenienza provinciale, alle loro caratteristiche sociali e alla dimensione e al settore di attività delle aziende di provenienza. Poiché le decisioni relative all'adesione al Fondo e alla partecipazione ai programmi formativi da esso finanziati sono in capo all'impresa (che opera di concerto con le rappresentanze sindacali), le evidenze relative ai lavoratori inclusi sono sostanzialmente determinate dalle dinamiche relative appunto alle imprese. Di conseguenza, va sottolineata l'importanza di un'azione che coinvolga fortemente le imprese di dimensione minore, evitando che i collaboratori di tali imprese si trovino di fatto in posizione svantaggiata rispetto a quelli delle grandi aziende. Il rafforzamento dei meccanismi che favoriscono la partecipazione delle piccole e microimprese ai bandi, in particolare ovviamente del "Conto di Sistema", è quindi essenziale non solo nella prospettiva della loro competitività, ma anche per evitare il divario di opportunità tra i lavoratori impiegati al loro interno e quelli operanti in grandi aziende.

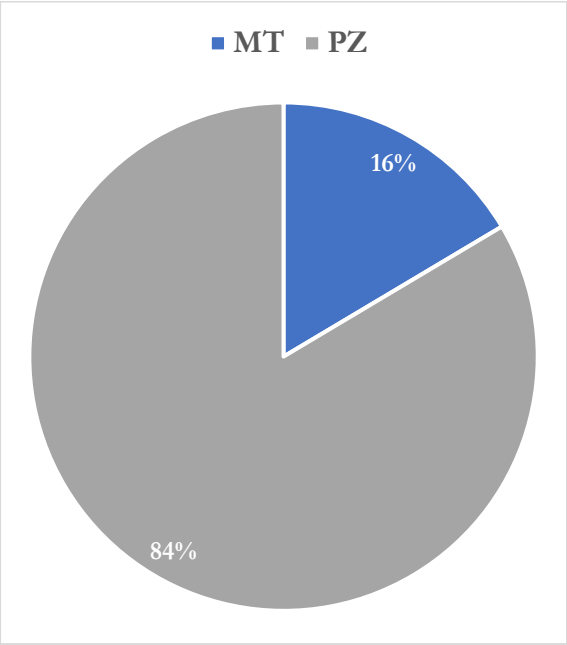
Nel 2020, i lavoratori che hanno beneficiato di attività formative finanziate da Fondimpresa in Basilicata sono stati 5.094, pari all' 1,4% del totale.

La distribuzione geografica dei lavoratori coinvolti riflette proprio quella delle imprese beneficiarie. Come rappresentato nella Figura 2.1a, infatti, si evidenzia l'esiguo numero di lavoratori/lavoratrici coinvolti nella regione Basilicata, che risultano concentrati (Figura 2.1b) prevalentemente nella provincia di Potenza (84%).

Figura 2.1 - Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per Regione (a) e per Provincia (b)



(a)



(b)

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Regione	N.	%
Abruzzo	9.370	2,5
Alto Adige	3.590	1,0
Basilicata	5.094	1,4
Calabria	2.381	0,6
Campania	22.531	6,1
Emilia-Romagna	33.860	9,2
Friuli Venezia Giulia	10.356	2,8
Lazio	27.834	7,6
Liguria	7.600	2,1
Lombardia	88.060	24,0
Marche	9.052	2,5
Molise	1.273	0,3
Piemonte	35.432	9,6
Puglia	10.662	2,9
Sardegna	3.808	1,0
Sicilia	10.616	2,9
Toscana	20.497	5,6
Trentino	3.492	1,0
Umbria	5.061	1,4
Valle d'Aosta	524	0,1
Veneto	56.260	15,3
n.d.	112	0,0
TOTALE	367.465	100,0

Provincia	N.	%
Matera	838	16,5
Potenza	4.256	83,5
TOTALE	5.094	100,0

In Lucania, oltre il 99% dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti sono cittadini italiani (Tabella 2.1), mentre solo un numero esiguo di essi è costituito da persone provenienti da altri Paesi dell'Unione Europea (0,4%), da Paesi non appartenenti all'Unione Europea (0,3%) e qualcuno dall'Africa (0,1%).

Tabella 2.1 - Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per cittadinanza

Area geografica	N.	%
Africa	4	0,1
Altri paesi UE	20	0,4
America	0	0,0
Asia	1	0,0
Italiana	5.053	99,2
Oceania	0	0,0
Paesi extra UE	16	0,3
TOTALE	5.094	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Prendendo in esame la componente di genere emerge una differenza significativa: l'81,3% circa dei beneficiari è, infatti, di sesso maschile (Tabella 2.2). Questa forte asimmetria è spiegata principalmente dal fatto che la popolazione aziendale è ancora prevalentemente maschile, in particolare nei settori dove opera la parte prevalente delle aziende beneficiarie e nelle aree organizzative/figure professionali ove si concentra la richiesta di programmi formativi. Nonostante vi siano motivazioni "intrinseche" a spiegarlo, si tratta di uno squilibrio che evidenzia la necessità di azioni mirate a stimolare il coinvolgimento del pubblico femminile.

Tabella 2.2 - Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per genere

Genere	N.	%
Donne	953	18,7
Uomini	4.141	81,3
TOTALE	5.094	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Analizzando la distribuzione dei lavoratori coinvolti per classe di età si riscontra una maggiore concentrazione dei beneficiari tra i 50 e i 54 anni, seguiti da quelli tra i 55 e i 65 anni e da quelli tra i 45 e i 49 anni.

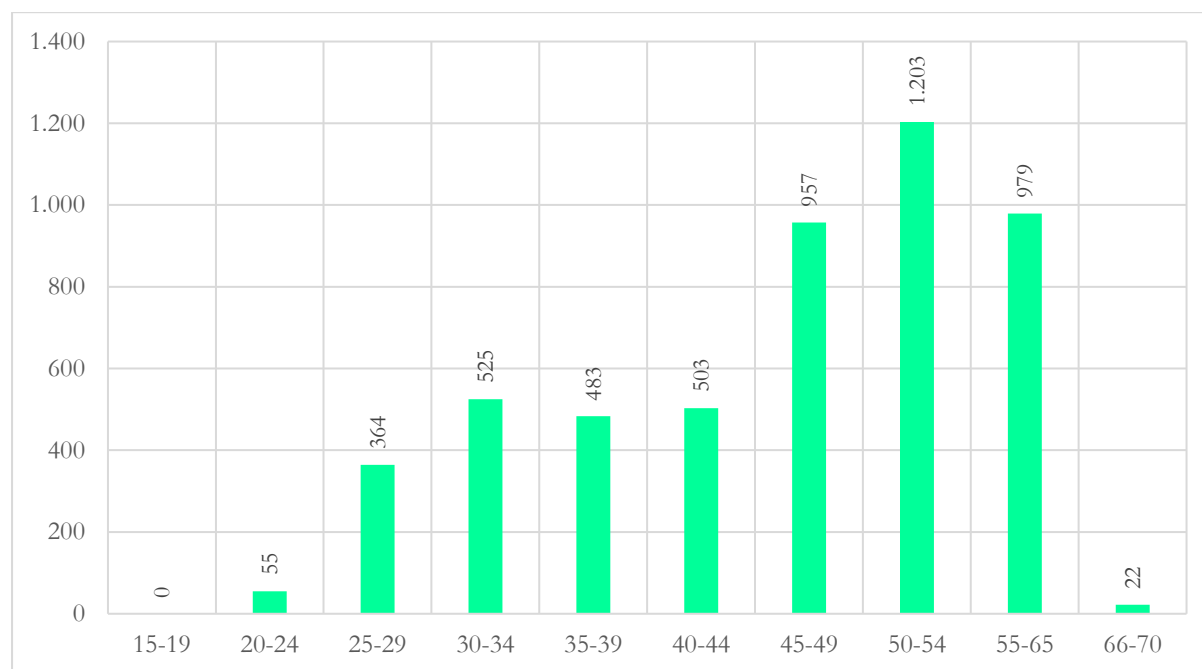
Anche in questo caso, il dato riflette la circostanza che la distribuzione della popolazione aziendale delle imprese italiane è ugualmente squilibrata verso le fasce di età avanzate, e in modo ancora maggiore nei comparti produttivi più rappresentati nell'universo delle imprese aderenti a Fondimpresa.

Tuttavia, il fatto che persone in età relativamente avanzata siano diffusamente coinvolte in attività formative ha due risvolti positivi. In primo luogo, rappresenta un'evidenza che si sta favorendo il

“*life long learning*” delle persone, del tutto essenziale in fasi di profonda trasformazione come la nostra. Inoltre, testimonia un’opportunità di irrobustire le competenze delle persone meno giovani e quindi la loro “resilienza di fronte all’incertezza e al cambiamento del mercato del lavoro.

Rimane, comunque, l’interrogativo circa l’opportunità di meccanismi che stimolino la maggior partecipazione dei neoassunti giovani.

Figura 2.2 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per classi di età



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Una ulteriore evidenza rilevante (Tabella 2.3) è la netta prevalenza tra i fruitori di persone con diploma di scuola media superiore (40,4% del totale), seguiti da quelli in possesso di una laurea e successive specializzazioni (29,4%) e di licenza media (25,2%).

Tale evidenza sottolinea però anche l’importanza, già rilevata in precedenza a proposito della concreta adesione delle imprese, della effettiva qualità della formazione erogata e della sua rispondenza alle concrete esigenze delle persone e delle loro imprese. In questo senso, si ritiene che Fondimpresa possa (o forse, debba) svolgere un ruolo di indirizzo e controllo per far sì che gli enti erogatori realizzino programmi all’altezza delle aspettative. A tal fine, in maniera analoga a quanto sta accadendo nell’ambito della formazione “*executive*”, è importante introdurre meccanismi di verifica dell’effettivo apprendimento, ovviamente tarati sulle caratteristiche del pubblico target e dei contenuti formativi ad esso forniti.

Tabella 2.3 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per titolo di studio

Titolo di studio	N.	%
Titolo post-diploma non universitario	162	3,2
Laurea e successive specializzazioni	1.496	29,4
Diploma di scuola media superiore	2.058	40,4
Qualifica professionale	61	1,2
Licenza media	1.283	25,2
Nessun titolo/licenza elementare	34	0,7
TOTALE	5.094	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto concerne la posizione contrattuale dei beneficiari della formazione (Tabella 2.4), si osserva come la stragrande maggioranza (quasi il 92,2%) sia legata con un contratto a tempo indeterminato. Seguono in misura molto minore coloro che sono assunti con contratto a tempo determinato (5,2%). È evidente che questa distribuzione è almeno in parte correlata a quella relativa all'età degli stessi beneficiari.

Tabella 2.4 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per tipologia contrattuale

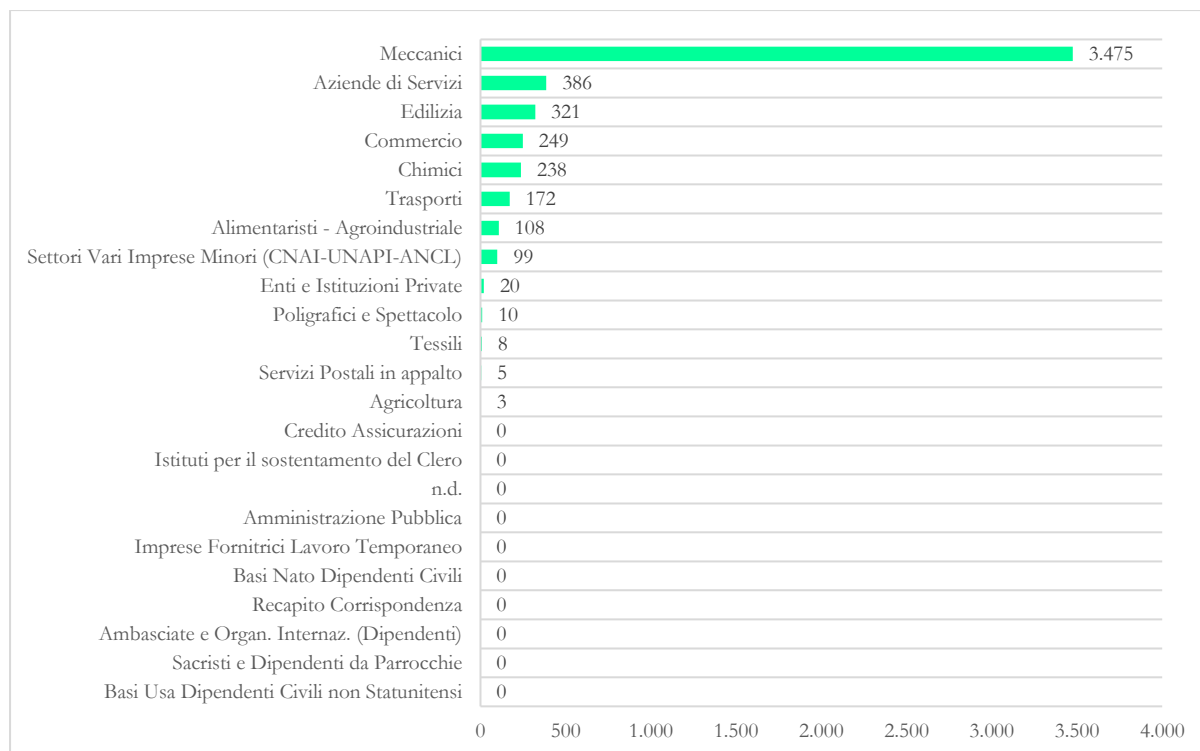
Tipologia contrattuale	N.	%
Apprendisti	62	1,2
Cont. a tempo indet.	4.696	92,2
Cont. a tempo det.	266	5,2
Altre forme contrattuali ¹⁵	70	1,4
TOTALE	5.094	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto concerne la distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per tipologia di contratto collettivo applicato (Figura 2.3), si osserva la netta prevalenza di quello dei Meccanici applicato a 3.475 lavoratori; seguono molto distanziati Aziende dei servizi con 386 lavoratori ed Edilizia con 321 lavoratori.

¹⁵ La voce "Altre forme contrattuali" si riferisce a Cassa integrazione, Contratto a progetto, Contratto a tempo parziale, Contratto intermittente, Contratto ripartito, Contratto inserimento, Disoccupato e Mobilità.

Figura 2.3 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per tipologia di contratto collettivo applicato



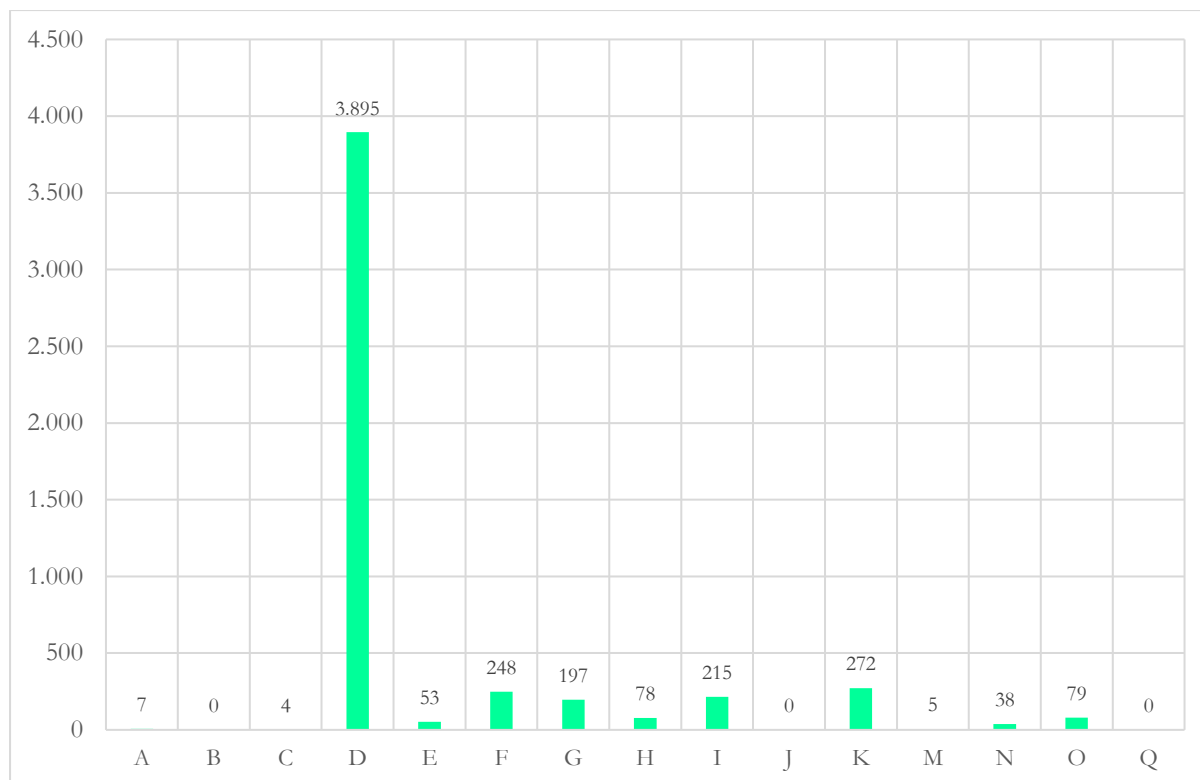
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

2.2 La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per settore

I finanziamenti di Fondimpresa raggiungono lavoratori in tutti i settori economici (Figura 2.4), con una nettissima prevalenza di quelli del settore manifatturiero¹⁶ (3.895). Questo dato è del resto diretta conseguenza del fatto che in questo comparto si concentra la maggior parte delle aziende aderenti a Fondimpresa e beneficiarie. Un numero decisamente ridotto, infatti, è attribuibile a Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze (272), Costruzioni (248), Trasporti, magazzino e comunicazioni e al Commercio (215); seguono con valori minimi gli altri comparti.

¹⁶ Rientrano in questo settore i lavoratori coinvolti nella produzione di cibo, bevande e tabacco, materiali e prodotti tessili, cuoio, legno, carta, coke e prodotti della raffinazione del petrolio e del carburante nucleare, prodotti chimici e fibre artificiali, gomma e prodotti plastici, prodotti minerali non metallici, metalli, macchinari e attrezzature, attrezzature elettriche ed ottiche, attrezzature per i trasporti ed altri prodotti non altrove classificati. A seguire in ordine di importanza, risulta elevato il numero dei partecipanti alle iniziative del Fondo provenienti dal settore Trasporti, magazzino e comunicazioni, Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze e Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di veicoli, motocicli e beni personali/della casa. Solo modesta invece la partecipazione dei settori Pesca e allevamento di pesci (62 lavoratori coinvolti) e Attività di enti e organizzazioni non territoriali (13 lavoratori coinvolti).

Figura 2.4 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per settore di attività economica dell'azienda



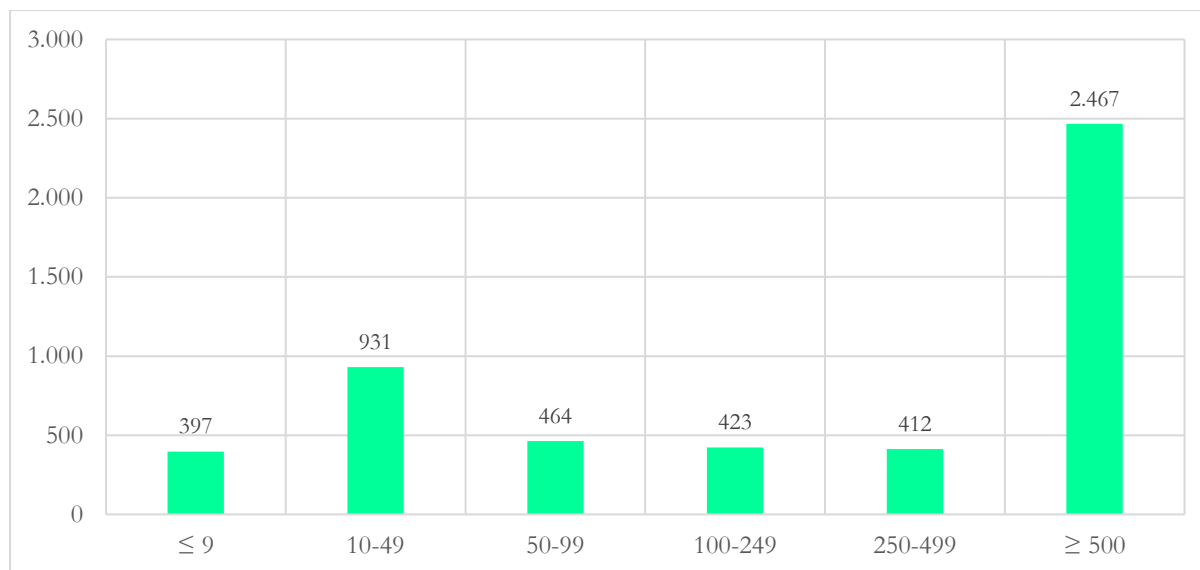
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Legenda: A Agricoltura, allevamento bestiame, caccia e silvicoltura; B Pesca e allevamento pesci; C Estrazione di minerali (industria mineraria); D Manifatturiero; E Approvvigionamento di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di veicoli, motocicli e beni personali/della casa; H Hotel, ristoranti e bar; I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; J Intermediazione finanziaria; K Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze; L Pubblica Amministrazione, difesa, sicurezza sociale obbligatoria; M Educazione; N Sanità e servizi sociali; O Altre attività sociali, personali e di comunità; P Attività domestiche; Q Attività di enti e organizzazioni non territoriali

2.3 La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori per tipologia d'impresa

Come riportato nella Figura 2.5, la maggior parte dei beneficiari (2.467) dei finanziamenti di Fondimpresa appartiene alla classe dimensionale delle grandi imprese; tale dato è direttamente correlato alla presenza dello stabilimento di produzione automobilistica Stellantis di Melfi, precedentemente noto come Società Automobilistica Tecnologie Avanzate (SATA). Piuttosto distanziate seguono le piccole imprese con un numero di dipendenti compreso tra i 10 e 49 unità (931), quelle tra 50 e 99 (464), quelle tra 100 e 249 (423) e tra 0 e 9 (397).

Figura 2.5 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per classi dimensionale dell'azienda



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Effettuando un confronto a livello regionale, la Lucania ha una concentrazione più alta di lavoratori beneficiari nelle grandi imprese; mentre sono relativamente meno rappresentati, invece, i lavoratori nelle aziende di piccole dimensioni (Tabella 2.5a).

A livello provinciale (Tabella 2.5b) si conferma elevata la concentrazione di lavoratori beneficiari appartenenti alle grandi imprese localizzate nella provincia di Potenza, dove sorge appunto il sito produttivo Stellantis di Melfi.

Tabella 2.5 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per classe dimensionale dell'azienda per regione e per provincia

	≤ 9		10-49		50-99		100-249		250-499		≥ 500		n.d.		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Abruzzo	1.251	4,4	2.563	2,5	861	1,5	1.875	2,5	479	1,2	2.325	3,7	16	3,6	9.370	2,5
Alto Adige	66	0,2	577	0,6	421	0,7	984	1,3	1.209	2,9	333	0,5	0	0,0	3.590	1,0
Basilicata	397	1,4	931	0,9	464	0,8	423	0,6	412	1,0	2.467	3,9	0	0,0	5.094	1,4
Calabria	638	2,2	706	0,7	408	0,7	258	0,3	264	0,6	101	0,2	6	1,3	2.381	0,6
Campania	3.469	12,2	7.098	7,1	2.500	4,3	2.469	3,2	1.566	3,8	5.344	8,5	85	19,1	22.531	6,1
Emilia-Romagna	1.483	5,2	8.663	8,6	5.420	9,4	8.257	10,8	4.246	10,3	5.754	9,1	37	8,3	33.860	9,2
Friuli Venezia Giulia	497	1,8	2.575	2,6	1.840	3,2	2.391	3,1	1.171	2,8	1.876	3,0	6	1,3	10.356	2,8
Lazio	2.171	7,7	4.564	4,5	2.804	4,9	3.957	5,2	5.015	12,2	9.274	14,7	49	11,0	27.834	7,6
Liguria	374	1,3	1.930	1,9	1.153	2,0	1.689	2,2	1.230	3,0	1.224	1,9	0	0,0	7.600	2,1

Lombardia	3.623	12,8	20.755	20,6	15.509	27,0	23.561	30,9	12.277	29,8	12.259	19,4	76	17,1	88.060	24,0
Marche	787	2,8	2.780	2,8	1.430	2,5	1.961	2,6	764	1,9	1.324	2,1	6	1,3	9.052	2,5
Molise	200	0,7	444	0,4	261	0,5	148	0,2	132	0,3	83	0,1	5	1,1	1.273	0,3
Piemonte	2.565	9,0	9.448	9,4	5.354	9,3	5.831	7,6	4.034	9,8	8.160	12,9	40	9,0	35.432	9,6
Puglia	2.073	7,3	3.605	3,6	1.540	2,7	1.520	2,0	629	1,5	1.250	2,0	45	10,1	10.662	2,9
Sardegna	343	1,2	1.082	1,1	616	1,1	1.200	1,6	145	0,4	421	0,7	1	0,2	3.808	1,0
Sicilia	1.728	6,1	3.529	3,5	1.107	1,9	1.505	2,0	465	1,1	2.257	3,6	25	5,6	10.616	2,9
Toscana	1.340	4,7	6.350	6,3	3.473	6,0	5.043	6,6	2.160	5,2	2.127	3,4	4	0,9	20.497	5,6
Trentino	247	0,9	1.297	1,3	843	1,5	650	0,9	220	0,5	235	0,4	0	0,0	3.492	1,0
Umbria	348	1,2	2.057	2,0	970	1,7	919	1,2	220	0,5	547	0,9	0	0,0	5.061	1,4
Valle d'Aosta	42	0,1	220	0,2	102	0,2	115	0,2	45	0,1	0	0,0	0	0,0	524	0,1
Veneto	4.720	16,6	19.328	19,2	10.415	18,1	11.511	15,1	4.520	11,0	5.722	9,1	44	9,9	56.260	15,3
n.d.	13	0,0	8	0,0	5	0,0	0	0,0	8	0,0	78	0,1	0	0,0	112	0,0
TOTALE	28.375	100,0	100.510	100,0	57.496	100,0	76.267	100,0	41.211	100,0	63.161	100,0	445	100,0	367.465	100,0

(a)

	≤ 9		10-49		50-99		100-249		250-499		≥ 500		n.d.		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Matera	0	-	142	35,8	406	43,6	184	39,7	102	24,1	4	1,0	0	0,0	838	16,5
Potenza	0	-	255	64,2	525	56,4	280	60,3	321	75,9	408	99,0	2.467	100,0	4.256	83,5
TOTALE	0	-	397	100,0	931	100,0	464	100,0	423	100,0	412	100,0	2.467	100,0	5.094	100,0

(b)

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

È utile esaminare anche la distribuzione dei lavoratori coinvolti nelle attività formative in relazione al settore di attività economica sia a livello dell'intera regione (Tabella 2.6a), sia per contesto provinciale (Tabella 2.6b). Analizzando i dati disponibili si osserva una netta prevalenza (76,5%) dei lavoratori operanti nel comparto Manifatturiero (D). I restanti lavoratori coinvolti risultano numericamente polverizzati tra le aziende appartenenti agli altri settori, ad eccezione di alcuni che presentano valori nulli. A livello provinciale, si riscontra che il 79,9% dei lavoratori coinvolti nelle attività formative appartiene alla provincia di Potenza mentre il 58,9% a quella di Matera.

Tabella 2.6 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per settore di attività economica dell'azienda

Settore	Basilicata	
	N.	%
A	7	0,1
B	0	0,0
C	4	0,1
D	3.895	76,5
E	53	1,0
F	248	4,9
G	197	3,9
H	78	1,5
I	215	4,2
J	0	0,0
K	272	5,3
M	5	0,1
N	38	0,7
O	79	1,6
Q	0	0,0
n.d.	3	0,1
TOTALE	5.094	100,0

(a)

Settore	Matera		Potenza		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%
A	0	0,0	7	0,2	7	0,1
B	0	0,0	0	0,0	0	0,0
C	4	0,5	0	0,0	4	0,1
D	494	58,9	3.401	79,9	3.895	76,5
E	6	0,7	47	1,1	53	1,0
F	78	9,3	170	4,0	248	4,9
G	79	9,4	118	2,8	197	3,9
H	67	8,0	11	0,3	78	1,5
I	27	3,2	188	4,4	215	4,2
J	0	0,0	0	0,0	0	0,0
K	58	6,9	214	5,0	272	5,3
M	0	0,0	5	0,1	5	0,1
N	5	0,6	33	0,8	38	0,7
O	20	2,4	59	1,4	79	1,6
Q	0	0,0	0	0,0	0	0,0
n.d.	0	0,0	3	0,1	3	0,1
TOTALE	838	100,0	4.256	100,0	5.094	100,0

(b)

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Capitolo 3 Analisi dei Piani e delle attività formative

Dopo aver descritto nei capitoli precedenti la struttura delle aziende e dei lavoratori che hanno beneficiato delle azioni formative del Fondo, questo capitolo sarà dedicato ad approfondire la struttura dei Piani e delle attività formative, la loro durata e le tematiche affrontate nel corso dell'anno 2020.

In particolare, il presente capitolo si concentrerà sui piani e le attività formative distinguendo quelle finanziate sul Conto Formazione (Sezione 3.1) e quelle finanziate invece sul Conto di Sistema (Sezione 3.2). Si noti come tra alcune tabelle potrebbero verificarsi dei disallineamenti tra i totali a causa delle differenti variabili utilizzate e per l'assenza di un dato completo (n. d.) in riferimento ad alcune voci trattate.

3.1 Analisi della struttura dei Piani Formativi finanziati dal Conto Formazione

Nel 2020 Fondimpresa in Basilicata ha finanziato attraverso il Conto Formazione 216 Piani Formativi, di cui 110 Piani Ordinari e 106 Avvisi con Contributo Aggiuntivo. Per la stragrande maggioranza dei Piani è stato utilizzato il canale di finanziamento Aziendale (184), mentre per una netta minoranza si registra il ricorso a quello Aziendale Multiregionale (18), seguito da quelli Interaziendale (12) e Interaziendale Multiregionale (2).

Tabella 3.1 - Piani Formativi per canale di finanziamento¹⁷

	Aziendale		Aziendale Multiregionale		Interaziendale		Interaziendale e Multiregionale		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Avvisi con contributo aggiuntivo	99	53,8	0	0,0	7	58,3	0	0,0	106	49,1
Piani ordinari	85	46,2	18	100,0	5	41,7	2	100,0	110	50,9
TOTALE	184	100,0	18	100,0	12	100,0	2	100,0	216	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La comparazione regionale evidenzia come la Basilicata raccolga lo 0,9% dei Piani Formativi dell'intero paese. Essa è pertanto tra le regioni con la percentuale più bassa del Paese (Tabella 3.2 e Figura 3.1).

¹⁷ Si sottolinea che la differenza tra i totali della Tabella 3.1 e quelli della Tabella 3.2 e della Figura 3.1 è determinata dal diverso criterio di elaborazione del dato che è stato utilizzato. Nel primo caso (Tabella 3.1) sono stati conteggiati tutti i piani in cui è presente almeno un'azienda della regione oggetto di analisi, compresi i piani multiregionali (dati rilevati a preventivo). Nel secondo caso (Tabella 3.2 e Figura 3.1) sono stati conteggiati tutti i piani a consuntivo in cui è presente almeno un lavoratore in formazione proveniente da almeno un'unità produttiva della regione oggetto di analisi.

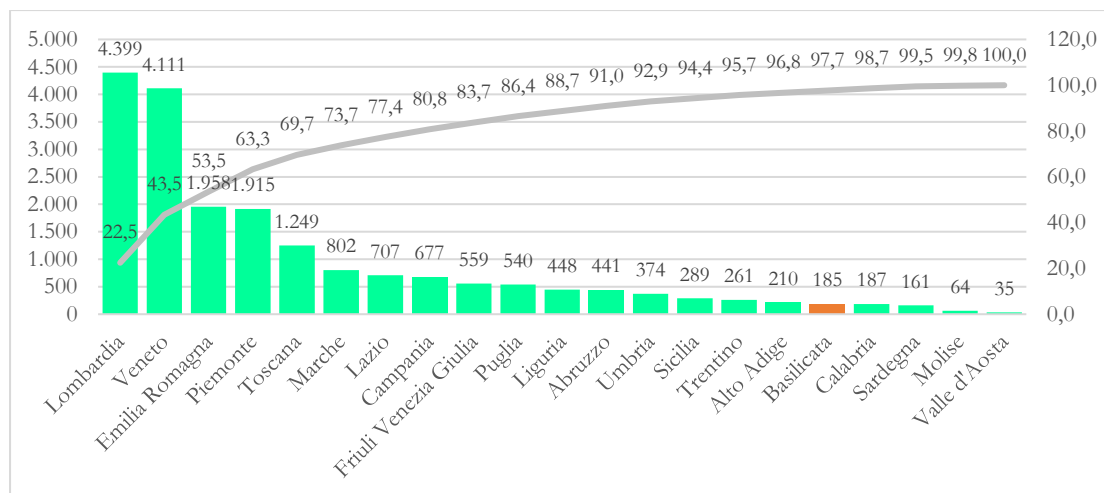
Tabella 3.2 - Numero di piani per regione coinvolta

Regioni	N.	%	% cumulata
Lombardia	4.399	22,5	22,5
Veneto	4.111	21,0	43,5
Emilia-Romagna	1.958	10,0	53,5
Piemonte	1.915	9,8	63,3
Toscana	1.249	6,4	69,7
Marche	802	4,1	73,7
Lazio	707	3,6	77,4
Campania	677	3,5	80,8
Friuli Venezia Giulia	559	2,9	83,7
Puglia	540	2,8	86,4
Liguria	448	2,3	88,7
Abruzzo	441	2,3	91,0
Umbria	374	1,9	92,9
Sicilia	289	1,5	94,4
Trentino	261	1,3	95,7
Alto Adige	210	1,1	96,8
Basilicata	185	0,9	97,7
Calabria	187	1,0	98,7
Sardegna	161	0,8	99,5
Molise	64	0,3	99,8
Valle d'Aosta	35	0,2	100,0
TOTALE	19.572	100,0	

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Nota: il criterio di individuazione della regione è avvenuto secondo la “territorialità del Piano istruito”, ovvero in base all’AT che ha eseguito l’istruttoria di autorizzazione del Piano

Figura 3.1 - Numero di Piani Formativi per regione coinvolta



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Nota: il criterio di individuazione della regione è avvenuto secondo la “territorialità del Piano istruito”, ovvero in base all’AT che ha eseguito l’istruttoria di autorizzazione del Piano

È importante dare evidenza delle diverse tipologie di Piano, individuate in funzione della “finalità” e del loro rilievo numerico (Tabella 3.3).

Circa il 49% dei Piani rientra nella categoria finalizzata alla “Competitività d’impresa/Innovazione”. Questo dato testimonia l’impegno veicolato da Fondimpresa ad una formazione che possa riflettersi nel modo più diretto possibile sul rafforzamento dell’impresa nel suo contesto di mercato e sul miglioramento delle sue capacità innovative, condizione essenziale per uno sviluppo strutturale.

Sullo sviluppo delle competenze per operare con successo nel proprio settore incide il 28,2% dei corsi dedicati al “Mantenimento/aggiornamento delle competenze”.

La terza tipologia, che incide per il 16,8% sul totale, è quella relativa alla “formazione *ex lege*” correlata alla “sicurezza sul lavoro”. Anche se sul piano dei numeri sono residuali le altre tipologie di piani, appaiono comunque significative. I piani relativi a “Delocalizzazione e internazionalizzazione”, “Formazione in ingresso”, “Mantenimento occupazione”, “Mobilità esterna, *outplacement*, ricollocazione” riguardano questioni più particolari delle precedenti, ma di notevole importanza, soprattutto in determinati settori e/o contesti geografici.

Tabella 3.3 - Tipologia del Piano per finalità

	Aziendale		Aziendale Multiregionale		Interaziendale		Interaziendale Multiregionale		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Competitività d'impresa / Innovazione	110	53,4	2	11,1	5	41,7	0	0,0	117	49,2
Competitività settoriale	7	3,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	2,9
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	1	0,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,4
Formazione ex-legge (obbligatoria)	37	18,0	3	16,7	0	0,0	0	0,0	40	16,8
Formazione in ingresso	2	1,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	3	1,3
Mantenimento occupazione	2	1,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,8
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	46	22,3	13	72,2	7	58,3	1	50,0	67	28,2
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	1	0,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,4
Sviluppo locale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTALE	206	100,0	18	100,0	12	100,0	2	100,0	238	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

NOTA: per ogni piano è possibile una classificazione in più di una finalità.

Se si incrocia il dato relativo alla durata del programma formativo con quello relativo al numero di persone coinvolte (Tabella 3.4), si osserva il prevalere di corsi fino a 4 ore (il 57,3% del totale) soprattutto per classi comprendenti da 2 a 4 persone.

Tabella 3.4 - Numero previsto di lavoratori coinvolti (classi) per numero previsto di ore di formazione (classi)

	1 lavoratore		da 2 a 4		da 5 a 9		≥10 lavoratori		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
fino a 4 ore	11	19,0	494	87,7	29	10,9	21	25,6	555	57,3
da 5 a 10 ore	36	62,1	30	5,3	68	25,6	30	36,6	164	16,9
>10 ore	11	19,0	39	6,9	169	63,5	31	37,8	250	25,8
TOTALE	58	100,0	563	100,0	266	100,0	82	100,0	969	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Come prevedibile, risulta che tutte le azioni formative tranne una (di lunga durata) sono state svolte durante l'orario di lavoro (Tabella 3.5).

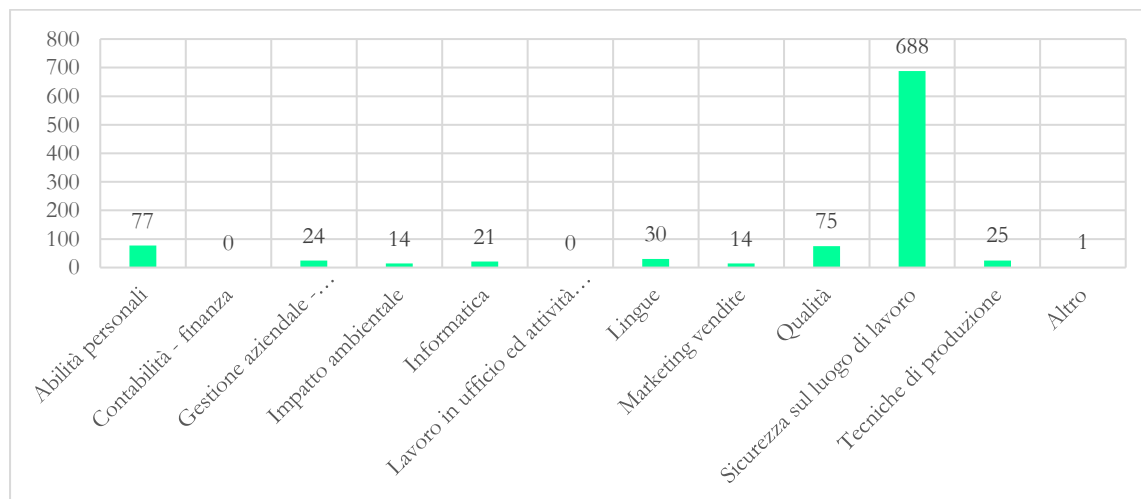
Tabella 3.5 - Azioni formative per classi di durata e orario di svolgimento rispetto a quello di lavoro

	Al di fuori dell'orario di lavoro		Durante l'orario di lavoro		Nei periodi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa		Parte durante e parte fuori dall'orario di lavoro		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
fino a 4 ore	0	-	555	57,3	0	-	0	0,0	555	57,3
da 5 a 10 ore	0	-	164	16,9	0	-	0	0,0	164	16,9
>10 ore	0	-	249	25,7	0	-	1	100,0	250	25,8
TOTALE	0	-	968	100,0	0	-	1	100,0	969	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La Figura 3.2 illustra la distribuzione delle azioni formative in relazione alla tematica. Dall'analisi emerge come le tematiche prevalenti siano state quelle relative alla Sicurezza sul luogo di lavoro (688), le quali nel loro insieme rappresentano circa il 70% del totale delle azioni.

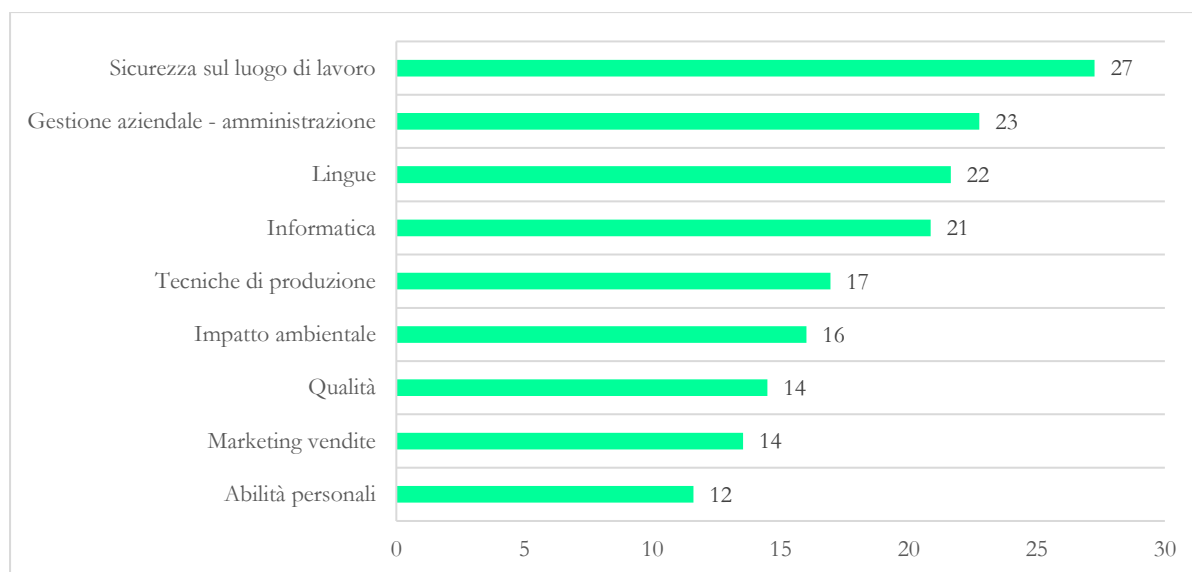
Figura 3.2 - Numero di azioni rispetto la tematica formativa



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto concerne la durata media dei corsi rispetto alle diverse tematiche formative, si osserva (Figura 3.3) una maggiore durata di quelli riguardanti la “Sicurezza sul luogo del lavoro” (27 ore) e di “Gestione aziendale – amministrazione” (23 ore), “Lingue” (22 ore) e “Informatica” (21 ore). I corsi mediamente più brevi sono quelli relativi a “Marketing e vendite” (24 ore) e “Abilità personali” (12 ore).

Figura 3.3 - Durata media delle azioni in ore rispetto alla tematica formativa



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

3.2 Analisi della struttura dei Piani Formativi finanziati dal Conto di Sistema

Questa sezione illustra i dati relativi ai medesimi temi trattati nella sezione precedente, con riferimento però al Conto di Sistema.

Il numero di Piani realizzati in Basilicata nel 2020 è pari a 24 (Tabella 3.6). Tra questi 19 hanno natura settoriale e i rimanenti 5 sono invece di tipo territoriale.

Nel periodo considerato, la quasi totalità dei Piani è stata finanziata attraverso gli Avvisi Competitività (91,6%) seguiti da Politiche Attive (4,2%) e Innovazione tecnologica (4,2%).

Tabella 3.6 - Piani Formativi per tipologia e per Avviso¹⁸

	Aziendale		Settoriale		Territoriale		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Avviso 3/2018 - Competitività I Scadenza	0	-	15	78,9	2	40,0	17	70,8
Avviso 3/2018 - Competitività II Scadenza	0	-	4	21,1	1	20,0	5	20,8
Avviso 4/2017 - Competitività II Scadenza	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Avviso 4/2018 - Innovazione tecnologica	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Avviso 3/2019 - Politiche Attive Intervento A	0	-	0	0,0	1	20,0	1	4,2
Avviso 3/2019 - Politiche Attive Intervento B	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Avviso 1/2019 - Innovazione tecnologica	0	-	0	0,0	1	20,0	1	4,2
TOTALE	0	-	19	100,0	5	100,0	24	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

L'indicazione di dettaglio delle tipologie di piano (Tabella 3.7) mostra che il 38,6% dei Piani ha riguardato il tema della competitività delle imprese e della loro innovazione, mentre un altro 36,4% la competitività a livello di settore. Vanno segnalati i piani per il "Mantenimento e aggiornamento delle competenze" i quali pesano per l'11,4% del totale.

Si evidenzia la buona diffusione di programmi formativi che vanno a diretto, specifico beneficio delle persone che ne fruiscono. Si tratta in particolare di iniziative che vanno nella direzione del rafforzamento e aggiornamento delle competenze tecnico-professionali, condizione basilare per l'incremento della resilienza delle persone nel mercato del lavoro.

Sono complessivamente minoritari i corsi dedicati alle altre tematiche come "Delocalizzazione e internazionalizzazione", "Sviluppo locale" e "Mantenimento occupazione".

¹⁸ Si precisa che sono riportati dati relativi agli Avvisi in anni precedenti la cui attuazione e rendicontazione è stata completata nell'anno 2020 a cui questo rapporto è riferito.

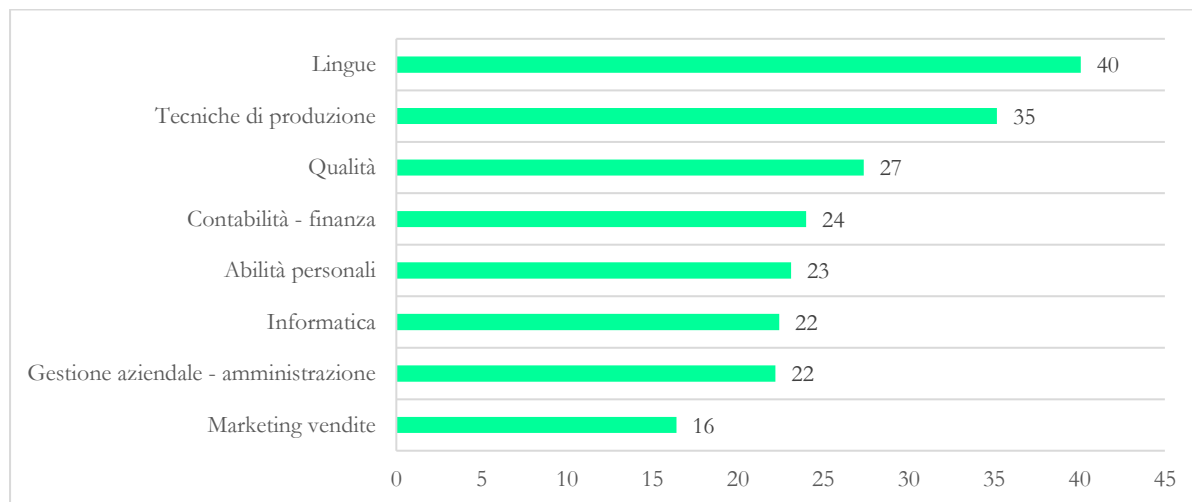
Tabella 3.7 - Tipologia del Piano per finalità

	Aziendale		Settoriale		Territoriale		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Competitività d'impresa / Innovazione	0	-	13	36,1	4	50,0	17	38,6
Competitività settoriale	0	-	16	44,4	0	0,0	16	36,4
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	0	-	3	8,3	0	0,0	3	6,8
Formazione in ingresso	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Mantenimento occupazione	0	-	0	0,0	1	12,5	1	2,3
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	0	-	4	11,1	1	12,5	5	11,4
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sviluppo locale	0	-	0	0,0	2	25,0	2	4,5
TOTALE	0	-	36	100,0	8	100,0	44	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

NOTA: I totali della Tabella 3.7 risultano superiori a quelli della Tabella 3.6 in quanto per ogni piano è possibile una classificazione in più di una finalità.

Rispetto alle diverse tematiche della formazione, la durata media (in termini di numero di ore) delle azioni formative (Figura 3.4) è piuttosto differenziata. Alquanto brevi (intorno alle 16 ore) risultano quelle relative a “Marketing vendite”, mentre in senso opposto il primato va a quelli che rientrano nella categoria “Lingue”. In linea generale, si osserva una durata mediamente rispetto al Conto Formazione.

Figura 3.4 - Durata media monte ore allievo per tematica formativa

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Si ritiene utile evidenziare, come riportato nella Tabella 3.8, che quasi l'89% dell'attività formativa ha durata superiore alle dieci ore mentre l'11,1% dura tra 5 e 10 ore. Tuttavia, i corsi con un numero relativamente elevato di partecipanti (da 5 a 9) sono prevalentemente quelli con una durata superiore a dieci ore.

Tabella 3.8 - Numero previsto di lavoratori coinvolti (classi) per numero previsto di ore di formazione (classi)

	1 lavoratore		da 2 a 4		da 5 a 9		≥10 lavoratori		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
fino a 4 ore	0	-	0	0,0	0	-	0	-	0	0,0
da 5 a 10 ore	0	-	1	0,7	14	-	0	-	15	11,1
>10 ore	0	-	23	17,0	96	-	1	-	120	88,9
TOTALE	0	-	24	17,8	110	-	1	-	135	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La distribuzione dei programmi per tematiche formative è stata approfondita in relazione al titolo di studio dei partecipanti (Tabella 3.9). Per quanto concerne le tematiche formative più diffuse, trova conferma il fatto che corsi relativi a materie di natura strategico-gestionale, come Gestione aziendale-amministrazione, Qualità e Informatica, siano appannaggio di persone con titoli di studio più avanzati. Lo stesso vale per i corsi di Lingue.

La totalità di soggetti con un titolo post diploma non universitario sono orientati verso tematiche che rientrano nella categoria “Gestione aziendale - amministrazione”.

Per contro, i lavoratori privi di alcun titolo di studio sono più interessati a Tecniche di produzione, Abilità professionali e Marketing.

Tabella 3.9 - Tematiche formative per titolo di studio

	Titolo post-diploma non universitario	Laurea e successive specializzazioni	Diploma di scuola media superiore	Licenza media	Nessun titolo/licenza elementare	Qualifica professionale	n.d.	TOTALE (%)
Abilità personali	0,0	1,4	9,6	13,2	11,1	0,0	0,0	9,2
Contabilità - finanza	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
Gestione aziendale - amministrazione	100,0	46,5	35,3	23,7	0,0	30,0	0,0	34,1
Impatto ambientale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Informatica	0,0	14,1	15,6	12,3	0,0	10,0	0,0	14,6
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lingue	0,0	12,7	3,8	1,8	0,0	0,0	0,0	4,2
Marketing vendite	0,0	4,2	6,4	6,1	11,1	0,0	0,0	6,1
Qualità	0,0	14,1	16,2	13,2	0,0	20,0	0,0	15,3

Sicurezza sul luogo di lavoro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tecniche di produzione	0,0	7,0	12,2	29,8	77,8	40,0	0,0	15,7
TOTALE (N)	1	71	501	114	9	10	0	706

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La tendenza riscontrata per il Conto Formazione, relativamente allo svolgimento delle attività formative durante l'orario di lavoro, trova riscontro anche per il Conto di Sistema (Tabella 3.10).

Tabella 3.10 - Azioni nelle classi di durata prevista per posizione rispetto all'orario di lavoro

	Al di fuori dell'orario di lavoro		Durante l'orario di lavoro		Nei periodi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa		Parte durante e parte fuori dall'orario di lavoro		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
fino a 4 ore	0	-	0	0,0	0	-	0	-	0	0,0
da 5 a 10 ore	0	-	15	11,1	0	-	0	-	15	11,1
≥10 ore	0	-	120	88,9	0	-	0	-	120	88,9
TOTALE	0	-	135	100,0	0	-	0	-	135	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Una ulteriore analisi ha riguardato la distribuzione delle 170 Unità Produttive che hanno beneficiato degli Avvisi del Conto di Sistema, distinte per tematica formativa e per dimensione del programma.

Dalla Tabella 3.11 emerge una maggiore concentrazione delle Unità Produttive nelle tematiche di Gestione aziendale - amministrazione (56 unità produttive). Notevole interesse è riscontrabile anche per quelle relative a Tecniche di produzione (29), Qualità (24) e Informatica (22).

Non risultano azioni formative intraprese per tematiche su Impatto ambientale, Lavoro in ufficio ed attività di segreteria e Sicurezza sul luogo di lavoro.

Una durata superiore la media si riscontra per numerosi percorsi formativi intrapresi che eccedono le 10 ore, come quelli riguardanti Contabilità – finanza, Lingue, Tecniche di produzione, Qualità, Informatica, Marketing e vendite. Per quelli compresi tra 5 e 10 ore, invece, si distingue Gestione aziendale – amministrazione; mentre per quelli fino a 4 ore Abilità personali e Informatica.

Tabella 3.11 - Unità Produttive per classi di durata delle Tematiche formative delle azioni intraprese

	fino a 4 ore		da 5 a 10 ore		≥ 10 ore		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Abilità personali	2	10,5	1	5,3	16	84,2	19	100,0
Contabilità - finanza	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Gestione aziendale - amministrazione	0	0,0	15	26,8	41	73,2	56	100,0
Impatto ambientale	0	-	0	-	0	-	0	-
Informatica	2	9,1	0	0,0	20	90,9	22	100,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0	-	0	-	0	-	0	-
Lingue	0	0,0	0	0,0	9	100,0	9	100,0
Marketing vendite	0	0,0	1	10,0	9	90,0	10	100,0
Qualità	0	0,0	2	8,3	22	91,7	24	100,0
Tecniche di produzione	0	0,0	0	0,0	29	100,0	29	100,0
TOTALE	4	2,4	19	11,2	147	86,5	170	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Infine, per quanto riguarda specificatamente la distribuzione delle Unità Produttive lucane in funzione delle tematiche formative (Tabella 3.12), si osserva una netta prevalenza nei corsi di Gestione aziendale amministrazione (32,9%); seguono con poco più del 17% le Tecniche di produzione e con il 14,1% la Qualità. Anche in questo caso non risultano coinvolte Unità Produttive in alcune tematiche formative come Impatto ambientale, Lavoro in ufficio ed attività di segreteria e Sicurezza sul luogo di lavoro.

Tabella 3.12 - Unità Produttive nelle ripartizioni per tematica formativa delle azioni intraprese

	Basilicata	
	N.	%
Abilità personali	19	11,2
Contabilità - finanza	1	0,6
Gestione aziendale - amministrazione	56	32,9
Impatto ambientale	0	0,0
Informatica	22	12,9
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0	0,0
Lingue	9	5,3
Marketing vendite	10	5,9
Qualità	24	14,1
Tecniche di produzione	29	17,1
TOTALE	170	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Parte III

Analisi qualitativa

Capitolo 1 La formazione nel contesto economico-imprenditoriale della regione Basilicata. Domanda, offerta, fabbisogni e opportunità di finanziamento

1.1 Nota metodologica

Un elemento di forte originalità del progetto e della conseguente analisi sugli interventi finanziati da Fondimpresa è dato, come accennato nelle pagine introduttive, da una impostazione metodologica che accanto a una approfondita indagine di contesto, ricorre a diversi strumenti di analisi quantitativa e qualitativa.

In questa sezione del Rapporto regionale 2020 vengono descritti i risultati delle azioni di carattere qualitativo, che hanno raccolto e posto a confronto il ricco contributo di esperienza, valutazione e proposta di diversi attori del sistema della formazione, sia dal lato della domanda (cioè le imprese) sia dal lato dell'offerta, riservando particolare attenzione al ruolo di Fondimpresa e alla sua collocazione nel quadro economico-produttivo nonché nello scenario competitivo regionale.

Per quanto riguarda la regione Basilicata, l'analisi qualitativa è stata articolata in due fasi:

- prima fase (Novembre 2021): è stato effettuato un incontro, della durata di due ore, attraverso una piattaforma telematica, con i rappresentanti dell'Articolazione Territoriale di Fondimpresa Basilicata per rilevare impressioni e considerazioni in merito a quanto accaduto a livello economico-sociale, di richiesta di formazione, di fabbisogni di formazione e soprattutto di capacità di rispondere a questi fabbisogni nel 2020;
- seconda fase (Marzo 2022): è stato organizzato un focus group per rilevare i fabbisogni formativi espressi e quelli inespressi che potranno indirizzare le future strategie formative. Per questo incontro, della durata di un'ora e mezza, sono stati coinvolti i referenti di alcune aziende lucane selezionate in quanto utilizzatrici delle risorse messe a disposizione per la realizzazione di attività formative da parte del suddetto Fondo interprofessionale. In particolare, ai soggetti coinvolti è stato chiesto di esprimersi sia in merito ai bisogni formativi espressi sia a quelli non espressi, che quindi guideranno le azioni formative negli anni a seguire.

1.2. Il punto di vista dell'Articolazione Territoriale di Fondimpresa Basilicata

L'impatto della pandemia e delle misure di contenimento sull'economia e sul sistema delle imprese della regione

La situazione pandemica nel contesto territoriale della regione Basilicata, sia pure con caratteristiche di virulenza meno pronunciate rispetto ad altri territori del Paese e con logiche conseguenze di natura sanitaria, ha generato rilevanti strascichi anche sull'ambito economico. Questa situazione, pur interessando il contesto globale, ha avuto delle ripercussioni differenti a livello dei singoli territori per effetto del diverso grado di apertura, della struttura fisica, della numerosità e distribuzione della popolazione, della frequenza degli scambi, ecc.

Le maggiori criticità generate dalla pandemia si sono manifestate dalla fine di febbraio - inizio marzo 2020, con una dinamica nefasta che si è un pò attenuata nei mesi estivi. Tale situazione ha avuto un significativo ed eterogeneo impatto su interi settori. Le problematiche sono ascrivibili anche al modello di specializzazione produttiva lucano, fortemente incentrato su specifici comparti come l'automotive, il turismo, la ristorazione, i trasporti, il commercio e le costruzioni (prima dell'introduzione del bonus del 110%), che hanno subito ripercussioni particolarmente gravi in seguito all'entrata in vigore di stringenti provvedimenti governativi al fine di contenere la diffusione dei contagi (il riferimento è alle misure di distanziamento fisico, ai blocchi della mobilità, ai fermi produttivi e alla chiusura parziale delle attività).

Nel manifatturiero le vendite di auto prodotte in Basilicata sono calate nei mesi primaverili, per poi tornare a crescere nella seconda metà dell'anno. Nell'estrattivo il valore della produzione è diminuito, a causa della forte contrazione dei corsi petroliferi innescata dalla crisi pandemica, ma si è contestualmente registrato un aumento delle quantità estratte riconducibile all'avvio dello sfruttamento del giacimento di Tempa Rossa. La flessione dell'attività ha riguardato in misura meno intensa le costruzioni e l'agricoltura. Nei servizi, le restrizioni alla mobilità hanno inciso soprattutto nel commercio non alimentare e nel turismo; il calo delle presenze, più intenso nel primo semestre del 2020, si è attenuato durante la stagione estiva a seguito dell'allentamento delle restrizioni di cui ha beneficiato soprattutto il turismo di prossimità.

Un impatto minore lo ha subito il settore della produzione di fossili (energia fossile), che comunque ha dovuto adottare degli accorgimenti sanitari particolarmente stringenti.

Nonostante la grave situazione pandemica, per il 2020, si devono evidenziare le performance positive conseguite nel territorio lucano dal settore agroindustriale e in modo particolare da due importanti organizzazioni industriali che hanno continuato a lavorare regolarmente perché c'era la necessità di dover garantire la filiera dell'approvvigionamento alimentare. Un andamento simile lo ha fatto registrare anche il comparto della chimica e specificatamente le aziende di produzione di prodotti chimici localizzate nella zona della Val Basento. Infatti, performance decisamente positive sono state ottenute, per esempio, dalle imprese produttrici di dispositivi igienizzanti e di sanificazione ambientale che hanno anche generosamente contribuito a mettere a disposizione della comunità locale una parte della produzione per consentire di poter fronteggiare l'emergenza sanitaria, proprio in un momento in cui questa situazione aveva colto tutti alla sprovvista.

Ulteriori risultati particolarmente positivi, in controtendenza rispetto agli anni precedenti, sono stati rilevati anche per alcuni comparti che nel territorio lucano vantano elementi di specializzazione produttiva come quello del mobile imbottito e più in particolare quello relativo alla produzione di sedute di divani. Quest'ultimo segmento, dopo un primo momento di blocco di domanda, ha fatto registrare un trend in consistente crescita per le mutate esigenze dovute al prolungato *lockdown*, che ha costretto gli individui a restare in casa e quindi a vivere in una dimensione più domestica.

L'individuazione dei fabbisogni formativi nell'impresa, la domanda di formazione espressa e l'attività realizzata

L'emergenza sanitaria, dovuta proprio alla pandemia, ha avuto degli effetti specifici sulla domanda di formazione e sulla fruizione dell'offerta. Infatti, almeno fino ai mesi di luglio-agosto 2020, è stato riscontrato un accentuato rallentamento della domanda di formazione rispetto agli anni precedenti. Le attività già avviate, però, sono state comunque erogate a distanza, supportando anche alcune aziende sia dal punto di vista tecnologico sia per gli adempimenti amministrativi. Complessivamente l'attività svolta, può considerarsi decisamente positiva perchè l'Articolazione Territoriale è riuscita ad allineare delle situazioni piuttosto differenziate, dovute soprattutto a eterogenee dotazioni di risorse tecnologiche a disposizione delle imprese del territorio.

Nella fase del lockdown post-estiva, però, è emersa una concreta difficoltà a svolgere formazione a distanza, meglio conosciuta come fase sincrona. Infatti, si è reso necessario l'avvio di un percorso evolutivo, che ha interessato sia l'Articolazione Territoriale sia le imprese lucane, in primis di tipo culturale e poi di natura tecnologica. Basti pensare ai cambiamenti attuati per far fronte alla totale mancanza, in Basilicata, di "dorsali ottiche" che consentissero di poter utilizzare piattaforme di ultima generazione che tenessero conto delle linee guida dettate dall'Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro (Anpal) per la tracciabilità. In aggiunta a tutto ciò bisogna considerare l'innovazione attuata per la gestione delle attività formative durante la prima e la seconda fase del lockdown. Ciò è avvenuto nel momento in cui sono state sviluppate piattaforme rispondenti ai requisiti di Anpal e soprattutto coerenti con i requisiti delle aziende e dei soggetti, a partire dai docenti e dai consulenti, che hanno dovuto affrontare un nuovo modo di fare formazione.

Una diretta conseguenza di questa situazione è che proprio l'esperienza fatta con la formazione a distanza ha evidenziato la necessità di procedere con percorsi di riqualificazione non solo dei docenti e dei tutor ma anche delle metodologie didattiche utilizzate, che non possono più limitarsi al mero ricorso al docente che parla per ore seppure supportato da slide o da altro materiale didattico. Infatti, le piattaforme di ultima generazione danno la possibilità di creare delle *virtual room* che consentono di poter gestire le ore di formazione prevedendo anche un maggior coinvolgimento del lavoratore. Chiaramente questo è possibile per determinate attività formative, mentre è meno incisiva se bisogna utilizzare dei laboratori. Si tratta di un tema ancora aperto e che in una fase pandemica non ancora conclusa può rappresentare un terreno su cui, a prescindere dalle finalità del presente studio, in un prossimo futuro dovrà necessariamente attivare un confronto per capire come meglio sfruttare le potenzialità che sono state rilevate.

La domanda di formazione espressa per le diverse figure professionali aziendali

L'Articolazione Territoriale della Basilicata ovviamente non ha effettuato una valutazione in merito alla provenienza delle richieste di formazione previste nell'ambito della convenzione con le imprese. Soprattutto nel primo semestre dell'anno 2020, tuttavia, è stato riscontrato uno stato di disorientamento generale per la situazione imprevista e imprevedibile che tutti ci siamo trovati a dover affrontare. Comunque, non si sono registrate particolari differenze né di settore né di carattere sociale o economico sulla domanda rivolta al Fondo.

La domanda di formazione espressa dalle imprese iscritte a Fondimpresa nel 2020, così come avveniva in passato, ha riguardato corsi sulla sicurezza. Con l'avvento della pandemia la domanda si fondava su come formare adeguatamente i lavoratori a gestire le procedure e le attività lavorative in sicurezza. Ovviamente tutte le attività che erano iniziate prima della pandemia, e che non riguardavano le attività sulla sicurezza, erano legate principalmente all'aggiornamento professionale e tecnico soprattutto nel settore della metalmeccanica in cui era in atto una importante trasformazione digitale. Infatti, in presenza di significativi investimenti aziendali destinati a nuove tecnologie, è stato associato un percorso di adeguamento della formazione che, ovviamente, nella fase iniziale veniva svolta da remoto in modalità sincrona. Si trattava per lo più di corsi brevi perché

i lavoratori erano di fronte ad una modalità di formazione nuova. Infatti, si cercava di concentrare il più possibile le attività formative anche per evitare situazioni di avversione rispetto all'uso delle piattaforme telematiche.

Per quanto riguarda le figure aziendali fruitrici di questi corsi di formazione la maggior parte erano figure tecniche, quindi operai specializzati che operavano nell'ambito delle catene produttive.

Il valore attribuito alla formazione come leva per la competitività

Volendo formulare una valutazione di tipo tecnico dell'attività svolta dall'Articolazione Territoriale della Basilicata, il bilancio può considerarsi come pienamente positivo anche confrontandolo con quanto accaduto sul fronte regionale e soprattutto in termini di velocità di risposta e vicinanza alle esigenze e alle contingenze che giorno per giorno sono emerse. Tali considerazioni derivano dal fatto che le aziende con le quali l'Articolazione Territoriale lucana si è interfacciata, sicuramente hanno apprezzato anche la possibilità di trasformare rapidamente la già avviata formazione in presenza in formazione a distanza, garantendo seppur da remoto gli stessi contenuti e risultati tipici della formazione tenuta in aula.

Nonostante la situazione pandemica, le aziende hanno avuto sempre un punto di riferimento nella sede lucana del Fondo per qualsiasi tipo di informazione di natura tecnica, procedurale e/o amministrativa. L'Articolazione Territoriale della Basilicata, infatti, è stata molto presente e attiva per tutta la fase che ha riguardato i percorsi di formazione, anche brevi, relativi al fronteggiamento della situazione generata dal Covid. Tutto ciò si è reso necessario perché le aziende non avendo a disposizione precise linee guida hanno cercato, soprattutto in quanto associate di Confindustria e come iscritte a Fondimpresa, una soluzione a quelle che erano state le prescrizioni indicate nei vari DPCM emanati a livello governativo.

Nonostante il generale clima negativo, l'Articolazione Territoriale lucana è riuscita a fornire valide e tempestive risposte garantendo una formazione che potesse consentire alle aziende di adeguare la loro organizzazione per risolvere sia le questioni più semplici (a titolo esemplificativo si citano i percorsi di entrata e di uscita per garantire il distanziamento ed evitare gli assembramenti, l'utilizzo o meno di guanti), sia quelle più complesse riguardanti i settori che hanno potuto operare regolarmente nonostante la situazione (come la filiera agroalimentare) e che nel breve termine hanno registrato un aumento generale del fatturato con effetti positivi anche sul PIL regionale.

Con specifico riferimento al comparto agroalimentare, l'Articolazione Territoriale ha operato con mirati corsi di formazione sulla sicurezza a supporto delle aziende e dei loro dipendenti. In senso opposto, relativamente ai comparti che hanno subito il blocco di tutte le attività, è stato attuato un supporto fattivo per fronteggiare procedure amministrative relative a istanze finalizzate a ottenere l'autorizzazione per continuare a svolgere attività che prevedevano processi a ciclo continuo, oppure perché avevano rilevanza sociale operando nell'ambito di servizi essenziali di pubblica utilità.

Proprio per il comparto dei servizi di pubblica utilità, laddove le aziende erogatrici avevano delle dimensioni organizzative strutturate, i problemi di compliance erano molto ridotti o quasi inesistenti. In caso di aziende che per livelli dimensionali e operativi erano state inizialmente escluse, successivamente e in seguito a una specifica richiesta alla prefettura, hanno avuto bisogno di un supporto, in termini di formazione, per capire come avrebbero dovuto operare.

In un secondo momento quando sono stati emanati tutta una serie di protocolli, da parte di Confindustria e dalle varie organizzazioni sindacali, è emersa una specifica domanda di formazione volta a favorire una completa comprensione combinata di tutta una serie di norme, a cui hanno fatto seguito rinvii normativi e protocolli di riferimento alle linee guida che venivano emanati dalla

conferenza stato-regione e che poi trovavano una parziale attuazione all'interno delle ordinanze ministeriali, che in diversi casi erano particolarmente articolate e complesse.

Sicuramente le esperienze acquisite, per fronteggiare lo scenario determinatosi in seguito alla pandemia, hanno aumentato il livello di resilienza dell'Articolazione Territoriale della Basilicata, non solo dal punto di vista della generale capacità di reazione rispetto a una situazione avversa enfatizzando i profili di adattamento, ma cercando di far nascere uno spirito di adattabilità anche per quanto concerne l'interpretazione (ermeneutica giuridica). Ciò non è stato assolutamente facile, non per la difficoltà dell'interpretazione del testo normativo in sé, ma per il continuo susseguirsi di disposizioni e differenze attuative in relazione ai vari comparti di attività. Si cita, per esempio, il caso degli stabilimenti balneari e degli alberghi che dovendo riaprire (dopo il lockdown) dovevano prevedere specifiche attività di sanificazione delle pulsantere, di lavaggio dei tessuti, di differenziazione dei percorsi per evitare assembramenti, ecc..

Un altro esempio emblematico è quello riconducibile al settore delle costruzioni, che nel territorio lucano è tra quelli particolarmente rilevanti. Anche in questo caso c'è stato un incremento delle richieste di formazione alla luce della normativa introdotta dal legislatore, che ha rivitalizzato un comparto che per parecchio tempo si è trovato in uno stato di stagnazione.

In aggiunta a tutto ciò, si evidenzia come il ruolo svolto da Fondimpresa, e più in generale da tutti i fondi professionali, si può considerare particolarmente rilevante vista la totale assenza di supporti formativi da parte delle istituzioni territoriali. Pertanto, l'Articolazione Territoriale della Basilicata ha assunto il ruolo di punto di riferimento delle imprese per tentare di risolvere problematiche assolutamente non secondarie per la loro stessa sopravvivenza, come il fronteggiamento della situazione generata dalla pandemia da Covid-19. Tutto ciò ha creato anche i presupposti, nel 2020, per avviare una fattiva collaborazione promossa dall'Articolazione Territoriale di Fondimpresa con l'istituzione Regione Basilicata al fine di dar vita a un network, comprendente anche le organizzazioni sindacali e le associazioni di categoria, che ha agito mediante attività di supporto informativo con l'obiettivo di risolvere problematiche aventi natura cogente. Un caso di proficua interazione è stato attuato per trovare un certo tipo di dispositivo necessario per la sanificazione dei locali, per i ventilatori polmonari oppure per attività di fundraising.

Attività e distintività dell'offerta di Fondimpresa nel panorama dell'offerta formativa regionale

In ottica di promozione delle attività formative svolte da Fondimpresa, l'Articolazione Territoriale della Basilicata ha contattato le imprese telefonicamente e attraverso e-mail, con lo scopo di far percepire la presenza della struttura territoriale che era pienamente consapevole delle problematiche che le stesse organizzazioni imprenditoriali stavano vivendo e affrontando. Inoltre, attraverso la pubblicazione di continue *newsletter* venivano fornite soluzioni alle *faq* relative a problemi contingenti garantendo un fattivo supporto per la continuità delle attività aziendali. Quindi, un punto di forza di Fondimpresa è rinvenibile nella capillarità della rete che, soprattutto in quello scenario, si prodigava mediante interazioni dirette (al di là di semplici comunicazioni pubblicate in bacheca o sul sito web) presidiando il territorio per affrontare tempestivamente la singola situazione che via via emergeva.

L'elemento di differenziazione che contribuisce ad avvalorare ed enfatizzare il posizionamento dell'offerta formativa che si realizza attraverso Fondimpresa è la *quick response*, rispetto ad un meccanismo di formazione che si fonda su altre fonti di finanziamento in cui si registra una tempistica di risposta assolutamente più dilatata. Chiaramente ciò non è generalizzabile per l'eterogeneità delle situazioni riscontrabili nei diversi territori, tra le regioni e tra gli strumenti utilizzati che riflettono tutta una serie di circostanze specifiche.

Secondo i referenti dell'Articolazione Territoriale locale, riguardo al posizionamento di Fondimpresa ha inciso proprio la lentezza con cui la regione Basilicata ha cercato di rispondere

alle problematiche emerse oppure non lo ha fatto in modo esaustivo. Ciò ha contribuito a far percepire un grado di efficacia superiore dell'Articolazione Territoriale rispetto al competitor pubblico. Infatti, nei giorni più bui della pandemia, la presenza di Fondimpresa ha rappresentato un valore aggiunto sia per le aziende sia per gli stessi lavoratori. Con le aziende è stato instaurato un rapporto perfettamente consonante quando si barcamenavano per cercare soluzioni ai problemi sorti. Sull'altro fronte si è cercato di convincere proprio i lavoratori che, attraverso la formazione, avrebbero potuto acquisire le adeguate conoscenze e competenze per operare in condizioni di effettiva sicurezza. Ciò è stato particolarmente rilevante perché, come detto in precedenza, l'istituzione regionale si è mossa lentamente, per non dire che probabilmente ha sofferto proprio di un periodo di immobilismo.

In tale situazione, un rilevante punto di forza attribuibile oggettivamente all'Articolazione Territoriale della Basilicata risiede nell'impegno e nel senso di responsabilità profuso da ciascun componente del team a fornire costantemente e tempestivamente risposte fattive sia in presenza sia a distanza, nonostante le difficoltà personali generate dalla situazione pandemica incombente.

Oltre alla logica basata sulla *quick response*, non si deve trascurare il fattore prossimità. Chiaramente, visto il ridotto ambito territoriale di riferimento, le imprese sono quasi tutte conosciute; pertanto, con esse è stato più semplice instaurare/rafforzare rapporti diretti e costanti. Indubbiamente la prossimità viene amplificata anche dal ruolo assunto dalle piattaforme digitali. La possibilità di offrire anche un contatto diretto (numero telefonico, indirizzo e-mail, ecc.) con il personale dell'Articolazione Territoriale, infatti, ha generato un sistema di relazioni percepite come personalizzate che hanno ridotto, in termini di risposte, le distanze anche geografiche nell'ambito di un determinato territorio. Ciò ha contribuito a far percepire nelle controparti (imprese e lavoratori) un concreto beneficio netto e nell'Articolazione Territoriale il valore effettivamente creato.

Per i referenti territoriali, le best practice attribuibili a Fondimpresa riguardano la rapidità di risposta e la condivisione digitale degli accordi. In merito alla prima esperienza rilevante, bisogna far nuovamente riferimento alla tempestività e all'efficacia con cui l'Articolazione Territoriale è riuscita a fornire risposte rispetto a una situazione imprevista, imprevedibile e particolarmente complessa; si pensi, per esempio alla condivisione digitale degli accordi. Quest'ultimo è un caso esemplificativo di rapidità ed efficacia di risposta rispetto a una problematica evidenziata dalle imprese che, probabilmente, le istituzioni pubbliche avrebbero potuto imitare nelle loro procedure di autorizzazione in modo molto più complicato.

I fabbisogni per tipologia dimensionale dell'impresa e per comparto di appartenenza

Per quanto riguarda l'esistenza di caratteristiche eterogenee della domanda di formazione espressa dal sistema delle imprese in Basilicata, sicuramente nei primi mesi del 2020 è stata riscontrata una differenza sostanziale legata a fattori dimensionali. Le aziende un po' più grandi e quelle medie, già prima della pandemia, avevano sperimentato nuove tecnologie e nuove procedure formative che gli hanno permesso di adeguarsi al nuovo corso in maniera più rapida. Però dal mese di settembre 2020 tali differenze si sono attenuate. A livello di settore non sono state rilevate delle difformità, perché dal punto di vista qualitativo nei primi mesi del 2020, come nel 2019, era stato rilevato un incremento graduale di richieste di formazione professionale tradizionalmente incentrate su tematiche di natura tecnica riguardanti il digitale. Per quanto concerne la posizione competitiva, invece, l'eterogeneità riscontrata ha riguardato solo l'organizzazione dell'attività formativa. Infatti, le aziende di maggiori dimensioni avevano a disposizione delle figure specializzate che potevano dare risposte efficaci. Basti pensare, per esempio, alla questione della formazione a distanza (FAD) che per specifiche e categoriche disposizioni della Anpal è stato possibile esercitarla solo in maniera sincrona. In particolare, si ritiene opportuno rilevare che, al di là dei settori già richiamati come quello edile e metalmeccanico, un ottimo riscontro si è avuto nei settori sanitari o socioassistenziali

i cui imprenditori si sono rivolti all'Articolazione Territoriale di Fondimpresa Basilicata per attività formative riguardanti tematiche che oggi potrebbero sembrare banali, come per esempio un corso di formazione riguardante il triage o addirittura la vestizione e la svestizione dei pazienti. Si è trattato di spiegare anche comportamenti che in una attività sincrona attuata in FAD presentavano notevoli difficoltà, perché si doveva dare per scontato che tutti i lavoratori sottoposti a formazione avessero dei *device* a disposizione per poter seguire le procedure. Anche in questo caso, l'Articolazione Territoriale lucana e il suo staff tecnico, hanno dovuto dare risposte pure da questo punto di vista. Pertanto, si è andati oltre quello che era il compito istituzionale di Fondimpresa, che fosse una news piuttosto che un'e-mail oppure una telefonata; infatti, bisognava dare delle risposte concrete anche alle aziende che non avevano una struttura organizzativa tale da poter risolvere in modo autonomo le contingenze o problematiche di varia natura che via via si presentavano.

Ovviamente l'Articolazione Territoriale non effettua alcun tipo di selezione sulle attività di formazione. Infatti, si attribuisce eguale rilevanza a tutte le richieste provenienti dal mercato. Sicuramente il settore sanitario e quello socioassistenziale erano molto attenzionati in questo in quello scenario particolarmente critico.

L'accesso delle imprese alla formazione finanziata (opportunità, difficoltà e vincoli; le possibili azioni per migliorare l'accesso)

Come evidenziato dai referenti territoriali, tutte le problematiche che le aziende hanno avuto per la fruizione dell'offerta formativa organizzata da Fondimpresa sono equiparabili a quelle degli altri canali. La principale criticità rilevata riguarda la difficoltà di interfacciarsi con i lavoratori, che ha un po' limitato la possibilità di progettare in modo efficace tutti i percorsi.

In senso opposto, un vantaggio di cui ha potuto beneficiare Fondimpresa è riconducibile alla capacità di sviluppare il processo formativo totalmente attraverso strumenti digitali. Infatti, mediante qualsiasi tipo di *device*, ha potuto continuare tutte le attività relative a progettazione, docenza, gestione e rendicontazione. Dopo un primo periodo, definibile di assestamento, le problematiche si sono limitate all'analisi dei fabbisogni proprio perché era diventato più difficile interfacciarsi con i lavoratori e con i responsabili del personale.

Per quanto riguarda la rendicontazione delle attività formative già svolte, ancora oggi non sono pervenute quelle di alcune imprese relativamente a progetti avviati nel 2019 e nel 2020.

Sulla percezione del reale beneficio per l'azienda dell'attività formativa svolta dall'Articolazione Territoriale non sono state rilevate differenze sostanziali tra il 2020 e gli anni precedenti. Tuttavia, è innegabile il valore generato per tutte le questioni legate alla gestione dei comportamenti in azienda legati ai nuovi protocolli sanitari. Nel periodo esaminato la durata dei corsi di formazione anche se è stata più breve è stata più incisiva perché i contenuti sono stati modificati dando un taglio più pratico per cercare di essere comunque altamente efficaci.

Il coinvolgimento delle imprese potenzialmente fruitrici, nei primi sei mesi è stato piuttosto difficile, perché ovviamente avevano collocato in secondo piano lo sviluppo e la gestione dei processi formativi. Successivamente proprio la formazione è rientrata tra i fattori prioritari, per la necessità di diffondere nuova conoscenza cruciale per la ripresa delle attività.

Per quanto riguarda le procedure amministrative relative all'attività di formazione offerta dall'Articolazione Territoriale, le imprese non hanno avuto grandi problemi perché venivano svolte in modo digitale. Pertanto, al di là di sparuti fenomeni legati alla rendicontazione non sono state percepite grandi difficoltà. È bene enfatizzare ancora come, nel primo periodo di lockdown, l'intera

struttura operativa di Fondimpresa ha dovuto rimodulare i bandi, in un processo a cascata che ha riguardato anche la progettazione e lo svolgimento delle proprie attività.

Si cita a titolo esemplificativo, la difficoltà a reperire una piattaforma sincrona che rispondesse a determinati requisiti, soprattutto in un territorio come la Basilicata in cui tutti i presidi erano privi di una rete di fibra ottica.

Si trattava di un problema particolarmente rilevante in una situazione in cui era necessario erogare una specifica attività formativa legata al Covid attraverso le piattaforme digitali e coinvolgendo un elevato numero di lavoratori (si pensi a quelli delle grandi imprese dei poli del petrolio e dell'automotive).

Nel 2020, infatti, la formazione legata al Covid è stata incentrata sul tema della sicurezza per due ordini di motivi:

- l'adeguamento del Documento di Valutazione dei Rischi per includere il rischio biologico;
- la trasmissione di questa informativa ai lavoratori.

Proprio l'informativa prevedeva una vera e propria attività di formazione, anche questa a distanza. Tuttavia, bisognava tener presente una grande criticità dovuta al fatto che non tutti i lavoratori disponevano di un *device*.

Nonostante le dimensioni di Fondimpresa, la presenza capillare su tutto il territorio nazionale delle articolazioni territoriali e le capacità organizzative anche delle imprese, una situazione contingente come quella generata dalla pandemia ha messo in discussione tutti i pilastri su cui è stata sempre fondata la formazione. In quel momento storico molte aziende piccole, medie e grandi, hanno dovuto organizzare anche la propria catena del valore (soprattutto per la produzione) per mancanza del personale (quindi per motivi oggettivi) e perché illuminati imprenditori si sono immediatamente resi conto che in quello scenario o si cambiava organizzazione del lavoro oppure si rischiava il fallimento (motivi soggettivi). Pertanto, c'era da tener presente una grande responsabilità, relativa a una formazione dei lavoratori adeguata a consentirgli di affrontare un nuovo modo di lavorare.

Il futuro della formazione: i cambiamenti attesi nella domanda e nell'offerta

Per quanto riguarda le prospettive future probabilmente ci sarà una maggiore presenza della formazione effettuata attraverso le piattaforme telematiche. Diverse aziende già prima della pandemia lavoravano molto mediante questi strumenti, soprattutto quelle di grandi dimensioni come per esempio Telecom, Poste Italiane ed Enel, per diffondere contenuti tendenzialmente standard da replicare ad una platea vasta e sparsa sul territorio. In questi casi è logico che il sistema digitale da remoto offre dei vantaggi indiscutibili. Però bisogna tener presente che la stragrande maggioranza delle aziende italiane; quindi, la stragrande maggioranza delle aziende che sono iscritte a Fondimpresa, sono piccole e piccolissime. Soprattutto per quest'ultima tipologia probabilmente la formazione in presenza verrà attuata ancora per molto tempo.

In merito ai contenuti della formazione rivolta a operai e impiegati, come già detto, c'è sicuramente un crescente interesse sull'utilizzo degli strumenti digitali anche all'interno delle procedure amministrative.

Per quanto riguarda la tipologia di utenti, l'attività formativa viene rivolta trasversalmente a tutti.

Alla luce di queste considerazioni l'Articolazione Territoriale della Basilicata ha piena consapevolezza che probabilmente è opportuno rimodulare i suoi compiti, prevedendo delle differenze formative a livello territoriale. Inoltre, ipotizza di prevedere in futuro degli eventi per diffondere i principali riscontri di questa ricerca e di condividerli sul territorio in modo da creare le condizioni per alimentare una cultura della formazione anche in coloro che non hanno

partecipato a uno specifico progetto. Ciò sarebbe rilevante per evidenziare l'efficacia della formazione mediante testimonianze dei lavoratori, che hanno partecipato a specifici progetti, e delle aziende coinvolte che ne dovranno evidenziarne le effettive ricadute.

Proposte per il rafforzamento dell'offerta di formazione alle imprese e del loro accesso

Nell'attuale scenario competitivo un ruolo rilevante è svolto dai nuovi driver come digitalizzazione e transizione ecologica. Quindi tutto ciò che riguarda l'economia circolare e varie esperienze virtuose legate alla sostenibilità, come per esempio alcune esperienze di recupero degli imballaggi.

Questa può essere considerata come una frontiera tematica che dovrà essere tenuta presente perché le istituzioni territoriali lucane, al di là delle normative derivanti da istituzioni come il Ministero dello Sviluppo Economico (MISE), il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (MIMS) o altre, su questi temi influenzano le scelte strategiche delle imprese (non solo il management aziendale, ma anche tutti gli stakeholder primari e secondari) per indurle ad affrontare concretamente questo tipo di sfide. Si pensi al PNRR che ha previsto delle missioni specifiche dedicate al riguardo: per esempio la Missione 2 (Rivoluzione verde e transizione ecologica). Inoltre, bisogna tener presente che per esempio sul tema dell'economia circolare sono usciti proprio alcuni bandi i cui destinatari non sono solo i comuni o le Autorità d'Ambito (ATO), ma anche le imprese che se vogliono continuare a essere competitive devono necessariamente adeguare i propri paradigmi gestionali e la propria cultura aziendale.

Quindi, un corretto approccio di politica industriale dovrà essere implementato concretamente e fattivamente, rifuggendo da slogan ad effetto, perché le ricadute delle attività svolte si ripercuotono sulla vita delle persone, sui destini dei territori, su approcci che devono essere attuati con gradualità e basati su una sostenibilità che non è soltanto ambientale, ma anche economica e sociale.

Urge quindi un necessario cambiamento di mentalità perché, nell'attuale scenario, l'ambiente competitivo non riguarda solo un'azienda individualmente intesa, ma soprattutto la competizione per sistemi di imprese e per filiere su base territoriale, nazionale o addirittura di tipo continentale. La visione strategica per poter essere efficace deve essere condivisa e deve essere percepita e interpretata da tutti i collaboratori, indipendentemente dal livello occupazionale. Questo obiettivo si raggiunge se si agisce mediante specifiche attività formative di sensibilizzazione. In questa ottica, Fondimpresa già da qualche tempo sostiene tali argomenti avendoli inseriti nel proprio panel tematico.

1.3 Il punto di vista delle imprese

Il ruolo della formazione nell'impresa

Mentre fino al 2019 l'idea della formazione era legata solo a un adempimento normativo obbligatorio da parte delle aziende, focalizzato essenzialmente sulla sicurezza, nel 2020 si assiste alla transizione verso una maggiore consapevolezza sulla rilevanza dell'acquisizione di competenze attraverso percorsi formativi che vengono considerati come momento di crescita professionale. Pertanto, al di là delle attività formative obbligatorie rivolte agli operai e agli impiegati tecnici, le aziende iniziano a immaginare attraverso un'analisi del fabbisogno reale e concreto quali possono essere le nuove esigenze da soddisfare. Sicuramente la formazione obbligatoria è quella accettata meno, solitamente per esigenze contrattuali, perché spesso riguarda tematiche già trattate e si ripete con una certa frequenza.

L'ottica evolutiva è legata alla rilevanza attribuita al tema dell'innovazione quale processo fondamentale ai fini della competitività aziendale, sia per quanto riguarda quella legata al digitale sia all'innovazione delle competenze correlate ai processi. Durante il focus group, infatti, è stato possibile rilevare come mentre prima del 2020 le aziende legavano l'innovazione delle competenze alla conoscenza della lingua inglese, successivamente questa esigenza ha perso un po' di valore. Piuttosto è emerso un notevole interesse verso un'innovazione delle competenze legate al digitale, alla trasformazione dei processi che non riguardano solo per il processo produttivo ma proprio il fattore cognitivo, nonché la gestione della comunicazione interna ed esterna. Le aziende hanno percepito il valore fondamentale della comunicazione verso l'esterno, quindi la gestione dei *social media* e l'utilizzo di specifici strumenti per farsi conoscere in modo semplice e facilmente accessibile per la clientela rispetto al mero sito web. Inoltre, le imprese sono interessate all'innovazione che consente di snellire il processo produttivo e migliorare l'efficienza. Per raggiungere questi obiettivi sia i manager aziendali sia i dipendenti sono disposti a dare priorità alla formazione rispetto all'attività produttiva visto che ritengono che, per un salto di qualità, proprio la formazione debba diventare un reale processo di cambiamento.

Ulteriori interessi formativi delle aziende riguardano la digitalizzazione informatica e le nuove normative a sostegno della transizione ecologica. Quindi sono interessate ad accrescere competenze e conoscenze anche su sostenibilità, economia circolare e responsabilità sociale che possano favorire il coinvolgimento dei dipendenti verso questi approcci. Soprattutto la qualità e la tutela ambientale rappresentano ambiti strategici particolarmente rilevanti.

Qualche azienda ha iniziato un percorso di crescita aziendale facendo rilevare la necessità di avere all'interno dell'organizzazione personale ben formato dal punto di vista dell'utilizzo dei sistemi informativi e dei processi. Quindi i ruoli, le responsabilità, la reportistica, l'utilizzo del gestionale e di Office (Word, Excel, Power Point, ecc.), sono considerati temi da affrontare necessariamente per omogeneizzare le attività del personale in modo da favorire le interazioni e la predisposizione di una corretta reportistica. Ciò ha assunto una particolare rilevanza nel 2020 quando, per la nota situazione pandemica, molti dipendenti sono ricorsi allo *smart working* e quindi hanno dovuto condividere le informazioni e i dati tramite piattaforme virtuali come i *cloud*.

Un significativo interesse hanno avuto anche i percorsi formativi finalizzati a incrementare la qualità della vita lavorativa in azienda, come per esempio quelli di customer care, di benessere organizzativo e di eliminazione dei conflitti interni. Quindi si è cercato di andare al di là della formazione obbligatoria e di quella relativa alle competenze informatiche o linguistiche, in modo da favorire la crescita non del dipendente ma della persona che lavora in azienda.

Da tutto questo emerge un netto orientamento verso una formazione riguardante tematiche legate alle strategie aziendali. Ciò comporta un ampliamento della visione visto che, mentre in passato la formazione era considerata come un fattore secondario, allo stato attuale viene intesa come un

valore aggiunto che consente di raggiungere efficacemente ed efficientemente gli obiettivi prefissati.

Pertanto, dovendo affrontare una sfida epocale, la formazione rappresenterà un volano indispensabile per vivere il cambiamento in maniera anche propositiva.

L'individuazione dei fabbisogni formativi

Per l'analisi del fabbisogno formativo non si parte dall'età dei lavoratori piuttosto che dalla mansione svolta, ma dalle esigenze aziendali specifiche. Quindi, se bisogna, per esempio, utilizzare un nuovo software, una nuova tecnologia oppure se entra in vigore una nuova normativa si coinvolgono le figure direttamente interessate, come per esempio il personale amministrativo, gli impiegati e/o gli operai.

Anche per quanto riguarda la formazione obbligatoria, per esempio in tema di sicurezza, si parte da un interesse che viene espresso dalla direzione aziendale; poche volte o comunque non in maniera puntuale viene interessato il lavoratore. Durante il focus group è emerso come il coinvolgimento del lavoratore avviene tramite un questionario spot, per comprendere sia la consapevolezza che lo stesso ha del ruolo della formazione sia per valorizzare il fattore umano e quindi la centralità della risorsa. Proprio attraverso questo modello, non soltanto il lavoratore acquisisce più consapevolezza della formazione e fa una sorta di bilancio delle proprie competenze, ma in qualche modo è anche in grado di supportare la direzione nel suggerire quelli che possono essere degli interventi formativi - piuttosto che delle metodologie di apprendimento - utili a sé stesso e all'azienda. Quindi sarebbe opportuno agire su questo fronte, perché proprio il coinvolgimento dei lavoratori stessi li induce a leggere il percorso formativo come qualcosa che non viene calato dall'alto ma che nasce dal basso. Tuttavia, si evidenzia che, per specifici piani formativi, le aziende più strutturate devono relazionarsi con la rappresentanza sindacale per condividerne necessariamente la scelta/decisione. Quindi sono le specifiche esigenze che guidano l'attivazione del piano formativo e l'evoluzione che sta attuando l'azienda.

Un aspetto significativo correlato all'analisi dei fabbisogni riguarda le metodologie di erogazione della formazione. Tutto il personale aziendale dal livello più alto a quello più basso predilige una formazione pratica, fatta di competenze che devono essere trasferite *on the job*. Quindi si tende ad accantonare la formazione teorica, fondamentale per il trasferimento di conoscenze necessarie ai fini dell'avvio dell'apprendimento, soprattutto se il tema da trattare è l'innovazione.

Dal focus group emerge chiaramente che c'è una netta preferenza per metodologie "attive", fondate su condivisione, scambio e soprattutto adattamento ai singoli contesti aziendali. Pertanto, l'orientamento è verso un processo formativo, che pur potendo avere delle basi comuni, di fatto viene adattato alla singola organizzazione.

Nonostante il periodo pandemico di fatto abbia imposto una formazione interattiva attraverso strumenti informatici, si evidenzia l'insostituibile ruolo della formazione in presenza. Anche se la formazione può essere proficuamente erogata a distanza, comunque è necessario mantenere momenti di scambio in presenza perché la relazione/contatto personale è fondamentale soprattutto nel momento di restituzione delle risposte dopo aver trasferito le competenze.

Per quanto riguarda le categorie, i dipendenti manifestano, indistintamente, la volontà di accrescere le competenze anche se più si sale di livello e più c'è la consapevolezza della rilevanza della formazione, mentre tra quelli più bassi è un po' indotta. Tuttavia, è stato possibile riscontrare come anche tra i livelli più bassi si stiano creando i presupposti per una sorta di cambiamento. Per esempio, se l'operatore di linea riesce a percepire che attraverso la formazione può snellire le procedure svolte ovviamente è invogliato a partecipare ad attività formative.

La tipologia di formazione che viene proposta è legata a fattori anagrafici e al genere; è stato riscontrato che se è prevalentemente tecnica è ben accettata da soggetti di qualsiasi età. Se invece si tratta di una formazione innovativa è ovvio che più si è giovani e maggiore è l'interesse a farla. Una situazione simile si riscontra per le metodologie adottate; per esempio, relativamente alla formazione a distanza è stato particolarmente difficile far avvicinare chi è avanti con gli anni al punto che ciò ha rappresentato un ostacolo in più da dover affrontare.

Per quanto riguarda le donne bisogna tener presente come sono strutturate le imprese sui territori. In Basilicata il numero di donne è sicuramente inferiore rispetto a quello degli uomini per quanto riguarda la formazione più tecnica mentre sono più numerose nell'ambito delle figure un po' più apicali, anche se comunque sono ancora molto limitate.

Tuttavia, nessun dipendente, indipendentemente dalla fascia d'età, dalla mansione e dal genere, ha chiesto di poter partecipare a percorsi formativi né ne ha richiesto la predisposizione di specifici. Quindi è sempre il management aziendale che, rilevati eventuali gap formativi del personale, ne sollecita la partecipazione. Una volta avviata l'attività formativa, seppur a distanza nel 2020, il dipendente riuscendo a coglierne i reali benefici, in termini di efficacia dello svolgimento delle mansioni che deve svolgere, partecipa volontariamente e autonomamente.

In merito alle competenze, soprattutto le figure più operative, tendono a preferire una formazione tecnica rispetto a quella gestionale. I giovani con una visione lungimirante, molto attenti alla loro carriera e quindi protesi verso la crescita del loro ruolo in azienda (anche se nelle aziende di ridotte dimensioni è molto limitata), sono interessati anche alla formazione gestionale oltre che a quella tecnica, come per esempio riguardante i processi, l'innovazione, la digitalizzazione e le soft skills.

Prendendo in considerazione l'età anagrafica sicuramente, soprattutto nell'approccio alle nuove tecnologie e alla tele-formazione, il coinvolgimento delle persone anziane che hanno dei gap in termini di competenze digitali è stato molto più complesso. La resistenza iniziale è stata superata mediante un intervento dell'azienda in qualità di tutor per favorire al meglio il percorso formativo.

Proprio la consapevolezza che il personale un po' più avanti con l'età solitamente non ha un approccio propositivo verso la formazione, per favorirne l'accesso e una fattiva partecipazione le aziende agiscono su due fronti: creando dei gruppi eterogenei per età e selezionando docenti di comprovata preparazione ed esperienza.

L'attività formativa è svolta, in base alle esigenze, sia da docenti esterni sia da soggetti interni.

L'opportunità di confrontarsi con un docente esterno favorisce, secondo le aziende, anche la capacità di leggere elementi critici dell'azienda; questo può considerarsi come un valore aggiunto da non sottovalutare.

Solitamente si utilizza il formatore interno per le attività tecniche (per esempio in merito al funzionamento di software aziendali). Si tratta di figure particolarmente esperte con riferimento alla tematica da affrontare, che deve avere la capacità di suscitare l'interesse dei fruitori richiamandone l'attenzione attraverso la richiesta di interventi finalizzati a esprimere il proprio parere su specifici casi che vengono affrontati pragmaticamente e che riguardano i processi produttivi aziendali.

La selezione del formatore interno non tiene conto dell'età anagrafica. Per un lavoratore che magari non ha più stimoli, perché ormai non ha più obiettivi di carriera, proprio il coinvolgimento come docente ne può accrescere la motivazione a condividere le strategie aziendali inducendolo a trasferire l'esperienza accumulata nel tempo ai giovani.

Quando possibile si ricorre a un'attività formativa svolta *on the job* per avere personale che può esprimere le proprie competenze in modo flessibile su linee diverse di produzione. In tal modo è possibile sia utilizzare efficacemente ed efficientemente le linee di produzione, sia far crescere le

persone in modo da raggiungere un livello di standard minimo e quindi poterle coinvolgere costantemente in azienda in qualsiasi attività si renda necessaria in un dato istante.

Il formatore, comunque, ha un ruolo fondamentale nell'accrescere soprattutto l'interesse nel dipendente anziano che deve essere incoraggiato a raccontare delle esperienze lavorative vissute che poi vengono ampliate/aggiornate rispetto alle nuove normative. Tutto ciò pone ulteriormente in evidenza il ruolo della lezione in presenza rispetto a quella a distanza. Soprattutto per quanto riguarda la formazione tecnica, il personale preferisce partecipare ad attività formative in presenza soprattutto al crescere del numero di ore dell'attività formativa. Invece, la propensione verso la formazione a distanza cresce via via che si passa ai livelli più elevati della struttura organizzativa.

Le principali attività formative realizzate: destinatari e metodologie

Come emerso durante il focus group, a causa della situazione pandemica, alcune aziende non hanno svolto attività formative per affrontare esclusivamente problemi organizzativi particolarmente complessi. Altre, invece, seppur abbiano partecipato costantemente per diversi anni a molte attività formative erogate da Fondimpresa, nel 2020 ne hanno fatte pochissime pur non avendole mai sospese.

Le principali attività formative svolte, al di là di quelle obbligatorie sulla sicurezza, sono state incentrate sulla normativa riguardante le linee guida da seguire per fronteggiare la pandemia. I destinatari delle attività realizzate in alcune aziende sono state tutte le figure dell'organigramma; invece, in altre, seppur tra molte difficoltà, solo i dipendenti sulla base di specifici progetti formativi all'uopo delineati.

In ulteriori organizzazioni, l'attività formativa è stata rivolta ai clienti e ai fornitori per esigenze tecnico-operative.

Per tutti i fabbisogni formativi colmati da specifiche attività è stato effettuato un monitoraggio continuo in itinere, seguito da una verifica ex post. Il monitoraggio, considerato dalle aziende imprescindibile, è stato fatto in itinere per poter eventualmente avviare delle azioni correttive visto che tra la predisposizione del progetto formativo e l'effettiva erogazione intercorre un certo lasso di tempo, per cui potrebbero subentrare degli aspetti che rendono necessarie modifiche e/o integrazioni. La valutazione finale, invece, è essenziale per valutare l'efficacia della formazione, prendendo in considerazione anche la qualità dei docenti (soprattutto se esterni), l'efficienza dell'organizzazione dell'attività formativa e di tutti gli aspetti ad essa correlati, nonché l'eventuale estensione al fine di favorire percorsi di formazione continua. Si innesca così un processo di valutazione circolare che coinvolge tutto il percorso formativo, perché quella finale fornisce tutta una serie di informazioni che fungono da input per ulteriori attività formative o per avviare azioni correttive.

Qualche azienda, seguendo il suddetto approccio, ha utilizzato una scheda di follow-up da sottoporre almeno a un campione di destinatari della formazione due mesi dopo la chiusura della fase formativa. Questo lasso di tempo è ritenuto necessario perché, rispetto all'epoca della formazione e a quella dell'applicazione pragmatica, la percezione che avrà l'azienda sui reali benefici è postergata di circa 2/3 mesi. Purtroppo, però, ancora si riscontrano molte resistenze da parte della direzione di molte aziende ad attuare un approccio valutativo con *follow-up*.

In altre aziende per la valutazione della formazione, che avviene in itinere, si segue un approccio personale; questo metodo non è esente da limiti soprattutto quando l'attività formativa è prolungata nel tempo, perché non si riesce ad avere un feedback costante a meno che non si tratti di una formazione tecnica per cui si ha un riscontro piuttosto tempestivo sul campo.

Nel corso del focus group, è emerso che la formazione continua del personale tecnico e degli operai riportata nei loro curriculum è essenziale da un punto di vista strategico anche per la

partecipazione dell'azienda a delle gare d'appalto visto che può beneficiare di un punteggio più alto. Inoltre, attribuisce all'azienda una migliore reputazione nei rapporti contrattuali con i propri clienti.

Nessuna azienda che ha partecipato al focus group ha previsto corsi di recupero per offrire ai dipendenti la possibilità di recuperare le lezioni a cui non hanno partecipato come da calendario.

La formazione nel panorama regionale

Nel corso degli anni i percorsi formativi attuati nelle medio-grandi imprese non hanno visto come destinatari solo i responsabili delle divisioni ma anche il personale con responsabilità intermedie, come per esempio della linea di produzione o tecnica. In particolare, sono stati effettuati corsi per accrescere gli approcci relazionali con stakeholder esterni, il lavoro in team, la gestione dello stress, la leadership e le competenze manageriali. In questi casi i feedback ottenuti sono stati decisamente positivi grazie anche al continuo richiamo alle attività effettivamente svolte quotidianamente dalle figure coinvolte.

Per alcune aziende la focalizzazione su corsi di formazione riguardanti i processi è ritenuta essenziale per la loro crescita e il loro sviluppo, al punto da ritenere che ciò debba avvenire costantemente nel tempo anche se dedicare delle ore di formazione può essere una buona base di partenza. Tutto ciò però è subordinato a una evoluzione della cultura aziendale pure su tutti i temi di natura manageriale, che potrebbe essere sviluppata attraverso la logica del *training on the job* altrimenti si ritiene difficile trasferire competenze simili.

In qualche caso l'interesse verso la formazione manageriale si è concretizzato in un percorso di *project management* destinato esclusivamente alle figure manageriali, che è stato valutato positivamente anche se l'attività è stata effettuata a distanza. Ciò rappresenta un primo cambiamento visto che in passato l'attività formativa era indirizzata solo verso il personale addetto alla produzione. Inoltre, sono stati così creati i presupposti per sviluppare proprio la formazione di natura manageriale anche in futuro.

Nel 2020, in Basilicata, è stato avviato un piano formativo settoriale che coinvolge diverse aziende del settore metalmeccanico al fine di favorire l'attuazione di un cambio di paradigma puntando sulla resilienza e sul capitale umano. Sono state attuate azioni formative, destinate alle figure che hanno una responsabilità all'interno dell'azienda, centrate sul pensiero laterale piuttosto che il pensiero creativo, sul *risk management* piuttosto che sul *business continuity*. Per quanto riguarda in particolare il tema del cambio di paradigma ulteriori percorsi formativi, nell'ambito dei quali sono state coinvolte anche risorse più operative, sono stati incentrati ad esempio su *lean production* e quindi sull'ottimizzazione dei processi produttivi. Tutto ciò, oltre che a un approccio tecnico è legato molto anche alle *soft skills* e quindi inevitabilmente anche ad un pensiero e ad un atteggiamento sul posto di lavoro che deve essere più flessibile.

La formazione e la pandemia

Il contesto pandemico ha riaccessato l'interesse sulla formazione, che è stata percepita come lo strumento per concretizzare la resilienza organizzativa e quindi per sostenere l'innovazione tecnologica che molte aziende hanno dovuto affrontare. Per cercare di uscire dalla crisi è emersa la necessità di ricorrere anche a una formazione nuova, non soltanto votata a quella obbligatoria sulla sicurezza. Il fabbisogno formativo nel 2020, infatti, ha riguardato anche la trasformazione digitale del business; quindi, quello relativo all'industria 4.0 piuttosto che alla gestione dei *big data*, e l'innovazione organizzativa. Molti percorsi formativi sono stati incentrati ad esempio sulla *lean production*, sull'ottimizzazione dei tempi e dei metodi, nonché in larga misura sulla comunicazione verso gli stakeholder interni ed esterni. Una significativa richiesta di formazione ha riguardato la

supply chain 4.0 e il *risk management*. In termini pragmatici, la domanda è stata incentrata su una formazione trasversale che ha coinvolto tutti i livelli dell'organizzazione (dagli operai al management).

La formazione ha quindi assunto un ruolo diverso per favorire il conseguimento di una maggiore efficienza e competitività. Ciò è correlato all'interesse pure verso percorsi di formazione di stampo manageriale, per accrescere le competenze trasversali necessarie ad affrontare le sfide innovative.

Nel 2020, un aspetto fortemente positivo da evidenziare, è stata la capacità di evitare un vuoto formativo ricorrendo a degli strumenti (formazione a distanza e *smart working*) che, sebbene fossero conosciuti da tempo, fino a quel momento erano stati utilizzati solo da pochi operatori e per sporadiche iniziative. Proprio mediante tali strumenti si ha avuto la possibilità di ridurre le distanze e di continuare a erogare la formazione in un momento in cui soprattutto nel comparto del manifatturiero era tutto fermo. La formazione è diventata quindi un valore aggiunto perché ha consentito, nonostante la situazione pandemica la cui evoluzione era assolutamente imprevedibile, di guardare con fiducia al futuro.

Per quanto riguarda invece le principali criticità riscontrate, si annoverano per esempio l'impossibilità di effettuare un confronto costante con le controparti e spazi in cui si creavano situazioni di distrazione che li rendevano spesso inadeguati per le attività formative; si pensi per esempio al fatto che il lavoratore era nella propria abitazione e che cercava di svolgere contemporaneamente più attività.

Il passaggio dalla formazione in presenza a quella realizzata mediante strumenti digitali è stato critico anche per docenti che, seppur molto bravi nella gestione dell'aula, hanno avuto notevoli difficoltà a creare e stimolare lavori di gruppo e a percepire differenti modalità di apprendimento da parte dei singoli. Infatti, non sempre sono riusciti a cogliere eventuali situazioni di difficoltà dei discenti e solo alcune volte hanno avuto la capacità di mantenere alto il loro livello di partecipazione e di interesse verso le tematiche trattate.

Nelle organizzazioni imprenditoriali operanti nell'ambito di servizi di pubblica utilità, che non sono stati mai interrotti, l'avvento della pandemia ha determinato profondi cambiamenti e quindi la selezione delle priorità su cui focalizzarsi in quel momento. In tali realtà, la formazione è stata posticipata nei periodi di minore virulenza del Covid-19 e ha riguardato aspetti prettamente tecnici trattati in presenza, rinviando a momenti successivi la parte teorica anche se poi è stato veramente complicato recuperare.

Il futuro (prossimo) della formazione professionale

Per quanto concerne il futuro prossimo della formazione professionale, durante il focus group è stata evidenziata la necessità di attuare un'innovazione delle competenze verso tematiche riguardanti l'industria 4.0 (perché molte aziende hanno effettuato specifici investimenti in tal senso), sicurezza informatica, certificazioni, digitalizzazione dei processi, miglioramento organizzativo legato alle relazioni tra le persone. Un ulteriore fabbisogno inespresso è stato riscontrato anche sull'accrescimento delle competenze manageriali.

Per la definizione dei futuri fabbisogni formativi, si dovrebbero tener presenti anche le caratteristiche del tessuto produttivo, perché ancora non è significativo in Basilicata il numero di aziende attente alla sostenibilità ambientale. Pertanto, imporre questa tematica significherebbe rischiare di erogare una formazione che non è oggi ancora ritenuta particolarmente rilevante da tante aziende.

Dal momento che è stato anche evidenziato come in futuro bisognerebbe definire percorsi formativi che rappresentino un processo di crescita della persona prima ancora che del dipendente, le tematiche non dovrebbero essere definite a priori per evitare che il fabbisogno non sia

strettamente correlato alle esigenze della singola organizzazione se non addirittura del singolo soggetto. L'obiettivo dovrà essere quello di colmare il gap di ciascuna risorsa.

Il valore aggiunto della formazione futura, quindi, risiede in percorsi formativi condivisi e partecipati. Mentre prima della pandemia la formazione era calata dall'alto senza una specifica analisi dell'effettivo fabbisogno, successivamente è emersa la necessità di un confronto non solo con il management aziendale ma anche con i dipendenti e quindi con i fruitori finali.

Comunque, la sensibilità del management verso le attività formative è fondamentale e dovrebbero essere incentrate su percorsi formativi differenziati comprendenti sia le competenze sia la strategia aziendale.

In concreto, il futuro della formazione potrebbe essere in primis incentrato sull'innovazione dei metodi e delle metodologie, seguita dall'innovazione nella condivisione della definizione dei percorsi formativi che dovrà essere allargata non solo alle rappresentanze sindacali, ma anche a coloro che dovranno essere i protagonisti della formazione. Quindi bisognerebbe seguire una logica di tipo *bottom up* per pianificare solo le attività formative che realmente servono alle aziende e ai fruitori finali. Tale visione è emersa chiaramente con l'avvento della pandemia che ha messo in luce tutta una serie di competenze inesprese dei lavoratori (skills e soft skills), i quali potrebbero essere coinvolti per far sì che la costruzione del processo formativo sia poi realmente efficace e rispondente a quello che è che l'obiettivo primario da raggiungere.

Secondo i partecipanti al focus group, la formula più adeguata e corretta è quella dell'erogazione dell'attività formativa in modalità mista, quindi sia in presenza sia a distanza. La sola modalità a distanza non può essere ritenuta come accettabile. La relazione diretta e personale è e resta fondamentale, perché la formazione è rivolta alle risorse umane. Chiaramente gli strumenti telematici possono snellire e facilitare tale attività, ma non possono sostituirsi assolutamente all'uomo e alla donna. In tale contesto è molto rilevante anche il ruolo del docente che funge da raccordo tra le persone. Chi eroga formazione deve, quindi, selezionare con attenzione i propri interlocutori e dare la priorità alla formazione in presenza perché non tutti apprendono nello stesso modo e nei medesimi tempi.

Per quanto riguarda gli aspetti burocratici della formazione professionale che dovrebbero essere migliorati in futuro, si rileva quello della risposta di Fondimpresa alla verifica dei piani formativi, riguardanti soprattutto il conto di sistema rispetto al conto formazione, e alla successiva eventuale approvazione che al momento è piuttosto lenta. Nel lasso di tempo che può durare anche mesi, l'azienda potrebbe rispondere diversamente a una specifica necessità formativa, potrebbe avere la necessità di cambiarla oppure essendo diventata ormai obsoleta richiedere una revisione dell'analisi del fabbisogno che non è sempre accettata dal Fondo. Ciò rappresenta per l'impresa, quindi, una criticità che si potrebbe eliminare se ci fosse una correlazione temporale tra il momento dell'analisi del fabbisogno e della relativa progettazione e quello dell'approvazione del piano formativo.

Nota metodologica

L'analisi è stata condotta sui database Fondimpresa relativi alle aziende aderenti alla data del 31 dicembre 2020 e su quelli relativi alle unità beneficiarie, raggiunte da attività formative promosse dal fondo e realizzate nell'anno solare 2020 (anche se associate a bandi, per quanto riguarda il Conto di Sistema, pubblicati negli anni precedenti). Tuttavia, poiché il database con le unità beneficiarie era ancora parziale quando è stato acquisito (ottobre 2021), il tasso di partecipazione (si veda più avanti) è calcolato solo sul 2019, attingendo ai database Fondimpresa di quell'anno.

Universo di riferimento

Nell'analisi delle aziende aderenti l'unità di osservazione è la Matricola Inps, vale a dire la posizione contributiva dell'azienda, a sua volta identificata dal Codice Fiscale. Unità locali diverse di una stessa azienda possono avere diverse Matricole Inps. Peraltro, come documentato nell'ultimo rapporto Anpal sulla formazione continua¹⁹, “in larga maggioranza le imprese aderenti ai Fondi hanno una sola unità produttiva” (e quindi un'unica Matricola Inps): il rapporto tra numero di Matricole Inps e Codici Fiscali nel 2018 era pari a 1,07, lo stesso valore osservato per Fondimpresa al 31 dicembre 2019.

La scelta della Matricola Inps in luogo del CF consente di depurare l'analisi dall'effetto distorsivo delle imprese plurilocalizzate, ramificate sul territorio con diverse posizioni contributive. Nel caso di imprese caratterizzate da assetti territoriali molto articolati (aziende con più unità locali aventi la stessa Matricola Inps), si è fatto riferimento alla sede responsabile di tutti gli adempimenti contributivi (unità accentrante, la cosiddetta “posizione contributiva madre”).

Nell'analisi delle aziende beneficiarie l'unità di osservazione è invece la singola unità produttiva (UP) che consiste, nell'accezione proposta dall'Istituto Nazionale di Previdenza²⁰, in “quel plesso organizzativo dotato di autonomia in termini di:

- risorse in essa operanti (deve avere delle maestranze ivi adibite in modo continuativo);
- realizzazione dell'intero ciclo produttivo o di una fase di esso;
- gestione finanziaria oppure tecnico funzionale, tale da permettere, in condizioni di indipendenza, le scelte organizzative più idonee alle caratteristiche funzionali e produttive dell'unità stessa”

Concretamente le unità produttive si possono identificare nella sede legale, in stabilimenti, filiali, laboratori distaccati e perfino in cantieri temporanei, tenuto conto, in quest'ultimo caso, delle indicazioni di durata temporale prevista dall'Inps. Come accennato sopra, più unità produttive possono avere la stessa Matricola Inps ma il rapporto tra numero di UP e numero di Matricole Inps è ancora prossimo all'unità.

¹⁹ Il rapporto tra matricole e codici fiscali delle aziende aderenti ai Fondi Interprofessionali è quasi sempre di poco superiore all'unità: è più elevato ($\geq 1,1$) per Fond.E.R. (1,31), per il Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali (1,13), per il Fondo Banche Assicurazioni (1,12) e per Fon.Coop. (1,1) che hanno tra le loro aderenti entità di grandi dimensioni. Di contro, i rapporti più bassi si registrano, come nelle attese, nel Fondo Artigianato Formazione (1,01) e nel Fondo Professioni (1,01). *ANPAL - XIX-Rapporto sulla formazione continua, annualità 2017-2018*

²⁰ Inps, Messaggio numero 1444 del 31-03-2017 (<https://www.inps.it/Messaggi/Messaggio%20numero%201444%20del%2031-03-2017.htm>)

Calcolo degli indicatori

L'indice di attrattività (o "livello di penetrazione") di Fondimpresa risulta dal rapporto tra il numero di imprese aderenti al Fondo al 31 dicembre 2020 (identificate dalla Matricola Inps, escluse quelle del settore agricolo e della pesca) e il numero di imprese del settore privato non agricolo dell'universo Inps aggiornato allo stesso anno. L'indice di attrattività riferito ai lavoratori è calcolato rapportando la totalità dei dipendenti delle aziende aderenti (con esclusione del settore agricolo) al numero medio annuo delle posizioni lavorative del settore privato non agricolo di fonte Inps.

Il tasso di partecipazione – che, per quanto accennato sopra, è calcolato sul 2019 – consiste nel rapporto tra il numero di Matricole Inps con almeno una unità produttiva che ha fatto formazione nel corso del 2019 (Matricole Inps "beneficiarie") e il totale delle Matricole Inps aderenti alla fine dello stesso anno. La dimensione e la sede delle Matricole Inps beneficiarie corrispondono alla dimensione e alla sede delle relative unità accentranti.

Classificazioni

Per la classificazione delle attività economiche ci si è attenuti ai codici Ateco 2007, i quali costituiscono una versione della nomenclatura europea Nace Rev. 2, (https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2&StrLanguageCode=IT&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHI C) pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 20 dicembre 2006 (https://www.istat.it/it/files/2011/03/1_39320061230it00010039.pdf), adattata dall'ISTAT alle caratteristiche specifiche del sistema economico italiano. La classificazione dei settori è la seguente: A Agricoltura, allevamento bestiame, caccia e silvicoltura; B Pesca e allevamento pesci; C Estrazione di minerali (industria mineraria); D Manifatturiero; E Approvvigionamento di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di veicoli, motocicli e beni personali/della casa; H Hotel, ristoranti e bar; I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; J Intermediazione finanziaria; K Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze; L Pubblica Amministrazione, difesa, sicurezza sociale obbligatoria; M Educazione; N Sanità e servizi sociali; O Altre attività sociali, personali e di comunità; P Attività domestiche; Q Attività di enti e organizzazioni non territoriali.

Per le classificazioni della tipologia contrattuale, dei settori di intervento, delle finalità e delle tematiche formative ci si è attenuti alle definizioni di Fondimpresa.

Bibliografia e sitografia

- ANPAL, 2019, XIX Rapporto sulla formazione continua
- Banca d'Italia (2021), Economie regionali, Rapporto annuale n. 17, giugno 2021
- Cran (2021) documentazione pacchetto ca
(<https://cran.r-project.org/web/packages/ca/ca.pdf>)
- Cran (2021) documentazione pacchetto mapcan
(<https://cran.r-project.org/web/packages/mapcan/mapcan.pdf>)
- Cran (2021) documentazione pacchetto shapefiles
(<https://cran.r-project.org/web/packages/shapefiles/shapefiles.pdf>)
- Cran (2021) documentazione pacchetto spdep
(<https://cran.r-project.org/web/packages/spdep/spdep.pdf>)
- Fabbri, L. (1997) Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati, McGraw-Hill Companies.
- Fondimpresa, 2018, La formazione continua e gli interventi finanziati da Fondimpresa, IV Rapporto Nazionale.
- Greenacre, M. (2007) Correspondence Analysis in Practice. Second Edition. London: Chapman
- Greenacre, M. e Blasius, J (1994) Correspondence Analysis in the social sciences: recent developments and applications, Academic Press.
- Inps, 2021, Imprese del settore private non agricolo, anni 2011-2020, Statistiche in breve dell'Osservatorio Statistico sulle Imprese
(<https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1031>)
- Ires Basilicata (2021), La Basilicata tra declino e rinascita, Quarto rapporto
- Istat (2007) Classificazione statistica delle attività economiche NACE
(https://www.istat.it/it/files/2011/03/l_39320061230it00010039.pdf),
- Istat (2021) Archivio delle basi territoriali e variabili censuarie
(<https://www.istat.it/it/archivio/104317>)
- Nenadic, O. e Greenacre, M. (2007) Correspondence analysis in R, with two- and three-dimensional graphics: The ca package. Journal of Statistical Software, 20 (3), <http://www.jstatsoft.org/v20/i03/>