



LA FORMAZIONE CONTINUA E GLI INTERVENTI FINANZIATI DA FONDIMPRESA • MOLISE

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 MOLISE

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:

Michele Modina (Luiss); Sara Kullafi (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.....	5
1.1 Produzione di ricchezza.....	5
1.1.1 Prodotto Lordo.....	5
1.1.2 Valore aggiunto.....	6
1.2 Imprese e struttura produttiva.....	8
1.2.1 Demografia d'impresa.....	8
1.2.2 Principali caratteristiche delle imprese del territorio.....	9
1.3 Il mercato del lavoro.....	12
1.3.1 Andamento dell'occupazione.....	12
1.3.2 Principali indicatori del mercato del lavoro.....	15
1.3.3 Giovani non occupati e non in formazione.....	16
1.3.4 Occupati per settore di attività.....	17
1.3.5 Occupati con meno di 35 anni.....	20
1.3.5 Occupazione e professioni.....	21
1.4 La partecipazione al sistema dell'istruzione e della formazione.....	22
1.4.1 Quadro regionale sul livello di Istruzione della popolazione.....	22
1.4.2 L'abbandono precoce degli studi.....	24
1.4.3 Istituti tecnici e professionali.....	24
1.4.4 Istruzione e formazione professionale (IeFP).....	24
1.4.5 Il tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione.....	25
1.5 La domanda e l'offerta formativa nel sistema delle imprese.....	25
1.5.1 Le attività formative delle imprese.....	25
1.5.2 Il sistema dell'Apprendistato.....	28
Parte II - Analisi dei dati primari.....	30
Capitolo 1 Gli spazi operativi di Fondimpresa.....	30
1.1 Le aziende aderenti al 31/12/2020.....	30
1.2 Capacità di attrazione del Fondo.....	36
1.3. Aziende coinvolte nelle attività di formazione.....	38
1.4. La partecipazione alle attività formative.....	43
Capitolo 2 Analisi delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti in attività formative.....	46
2.1 Caratteristiche individuali delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.....	46
2.2 La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per settore.....	51
2.3 La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori per tipologia d'impresa.....	52
Capitolo 3 Analisi dei Piani e delle attività formative.....	55

3.1	Analisi della struttura dei Piani Formativi finanziati dal Conto Formazione	55
3.2	Analisi della struttura dei Piani Formativi finanziati dal Conto di Sistema	59
Parte III - Analisi qualitativa		63
Capitolo 1.....		63
1.1	Struttura e principali dinamiche dell'economia e del sistema delle imprese della regione nel 2020 (innovazione, competitività, sistema delle competenze).....	63
1.2	I fabbisogni formativi nel sistema delle imprese.....	68
1.3	L'offerta di formazione nella regione: adeguatezza e aderenza ai bisogni	73
1.4	Attività e distintività dell'offerta di Fondimpresa nel panorama dell'offerta formativa regionale 75	
1.5	Il futuro della formazione e le traiettorie di miglioramento	75
1.6	Proposte per il rafforzamento dell'offerta di formazione alle imprese e del loro accesso	76
Nota metodologica		79
Universo di riferimento		79
Calcolo degli indicatori		80
Classificazioni		80
Bibliografia e sitografia		81

Parte I - Analisi degli scenari

Capitolo 1 Lo scenario socio-economico regionale

1.1 Produzione di ricchezza

Nel corso di questa prima sezione verrà presentato un quadro sintetico delle condizioni economiche e dell'andamento del sistema-imprese nella regione Molise riferendoci, in particolare, al Prodotto Lordo regionale e alla generazione di Valore Aggiunto.

1.1.1 Prodotto Lordo

La Tabella 1.1 mostra l'andamento del Prodotto lordo del Molise negli ultimi anni. Dalla tabella emerge come esso si sia attestato intorno ai 6 miliardi di euro nel 2020 (Tabella 1.1), con una riduzione del 7,3 % rispetto al 2019 in termini di valori correnti e dell'8,7 % in termini di valori concatenati. Tale andamento appare in linea con quello delle altre regioni meridionali e a quello nazionale riflettendo gli effetti negativi dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

Tabella 1.1 Prodotto 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 (stime ITER- Banca d'Italia)

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
	Valori correnti				
Molise	6.361,3	6.478,9	6.008,3	1,8	-7,3
Sud e Isole	391.765,6	396.373,3	367.231,3	1,2	-7,4
Italia	1.771.391,2	1.794.934,9	1.653.577,2	1,3	-7,9
	valori concatenati con anno di riferimento 2015				
Molise	6.247,8	6.320,2	5.770,9	1,2	-8,7
Sud e Isole	379.265,3	380.270,6	347.746,5	0,3	-8,6
Italia	1.720.515,2	1.727.574,1	1.573.153,3	0,4	-8,9

Fonte: Elaborazioni su dati Istat e Banca d'Italia

Il calo registrato per il Prodotto Lordo in termini di valori assoluti trova conferma anche nei valori pro capite (Tabella 1.2) i quali rivelano un calo 2020 del 7,2%, appena più contenuto di quello registrato nell'intera area del Mezzogiorno (-7,7%) e del suolo nazionale (-7,4%). Tale indicazione emerge in maniera evidente anche osservando le variazioni espresse in valori concatenati su base 2015.

Tabella 1.2 Pil pro capite a prezzi correnti e in valori concatenati (anno di riferimento 2015)

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

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
	Valori concatenati (anno di riferimento 2015)				
Molise	20.471,2	20.913,9	19.404,5	-7,2	20.471,2
Sud e Isole	18.610,3	18.771,5	17.319,3	-7,7	18.610,3
Italia	29.583,7	30.051,3	27.819,8	-7,4	28.734,1
	Valori correnti				
Molise	20.471,2	20.913,9	19.404,5	-7,2	20.471,2
Sud e Isole	18.610,3	18.771,5	17.319,3	-7,7	18.610,3
Italia	29.583,7	30.051,3	27.819,8	-7,4	28.734,1

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

1.1.2 Valore aggiunto

La Tabella 1.3 mostra come il valore aggiunto prodotto in Molise nel 2020 si sia fermato a 5,5 miliardi registrando un calo del 6,9% rispetto all'anno precedente. Tale calo, coerentemente con quanto visto per il Prodotto Lordo è stato in linea con i valori registrati nel Mezzogiorno nel suo complesso e in Italia.

Tabella 1.3 Valore aggiunto a prezzi correnti e in valori concatenati (anno di riferimento 2015)
Anni 2018-2019-2020, valori assoluti (in Mln di euro) e variazioni % 2020/2019

	valori concatenati con anno di riferimento 2015				valori correnti			
	2018	2019	2020	Var. % 20/19	2018	2019	2020	Var. % 20/19
Italia	1.546.749,4	1.553.098,3	1.417.989,8	-8,7	1.589.576,2	1.609.654,9	1.493.117,2	-7,2
Sud e Isole	332.555,1	336.203,6	307.071,6	-8,7	342.668,3	349.261,5	323.907,8	-7,3
Molise	36.918,8	37.081,0	33.858,5	-8,7	37.898,9	38.456,1	35.814,8	-6,9

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

Scendendo nel dettaglio provinciale (i cui risultati sono disponibili solo fino al 2019), la Tabella 1.4 mostra come nella provincia di Campobasso si siano concentrati 4,3 miliardi del valore aggiunto corrispondente all'80% dell'intera regione. Tuttavia, nell'ultimo anno per il quale i dati sono disponibili, si nota un calo del valore aggiunto a Isernia e una crescita di quello prodotto nella provincia di Campobasso.

Tabella 1.4 Valore aggiunto a prezzi correnti. Dati provinciali
Anni 2017-2019, valori assoluti (in Mln di euro) e variazioni % 2019/2018

	2017	2018	2019	Var % 19/18
Campobasso	4.146,7	4.232,5	4.346,7	2,70
Isernia	1.527,6	1.548,8	1.543,1	-0,37
Molise	-	5.781,4	5.889,7	1,90

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

I valori pro capite del valore aggiunto, riportati nella Tabella 1.5, evidenziano che nel 2020 il valore aggiunto per abitante è sceso del 5,2% rispetto all'anno precedente, invertendo il trend positivo osservato nell'anno precedente. Tale calo è risultato inferiore a quello registrato nel Mezzogiorno (-5,9%) e a livello nazionale (-6,8%).

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

	2018	2019	2020	Var. % 20/19	2018	2019	2020	Var. % 20/19
Molise	18.942,9	19.489,6	18.485,3	-5,2	25.832,0	26.002,4	23.856,3	-8,3
Sud e Isole	17.375,2	17.668,9	16.626,9	-5,9	16.862,2	17.012,0	15.742,1	-7,5
Italia	26.547,3	26.949,3	25.120,2	-6,8	18.667,0	19.078,1	17.752,7	-6,9

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

Il dettaglio provinciale (Tabella 1.6) rivela una crescita del 3,7% del valore aggiunto per abitante nella provincia di Campobasso e una crescita molto più contenuta invece nella provincia di Isernia (+0,7%).

Tabella 1.6 Valore aggiunto pro capite a prezzi correnti.

Dati provinciali. Anni 2017-2018-2019, valori assoluti in euro e variazioni % 2019/2018

	Valori correnti			
	2017	2018	2019	Var % 19/18
Campobasso	18.653,4	19.177,8	19.884,1	3,7
Isernia	17.929,4	18.329,5	18.457,9	0,7
Molise	-	18.942,9	19.489,6	2,9

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

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

Da esse emerge un peso predominante del settore dei Servizi, i quali rappresentano il 72,9% del Valore Aggiunto regionale con un peso comparabile tra Campobasso (73,3%) e Isernia (74%). Rispetto alla media nazionale tale valore è tuttavia più basso (in Italia il peso dei Servizi è del 73,9%) mentre nel complesso delle regioni del Mezzogiorno tale peso sale ulteriormente al 78,8%.

Tabella 1.7 Valore aggiunto a prezzi correnti per settore di attività

Anno 2019, valori assoluti (in Mln di euro) e composizione %

	agricoltura	Industria	- di cui in senso stretto	- di cui costruzioni	servizi	Totale
Molise	309,5	1.182,9	876,1	306,8	4.005,1	5.497,5
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 %						
Molise	5,6	21,5	15,9	5,6	72,9	100,0
Sud e Isole	3,8	17,3	12,5	4,9	78,8	100,0
Italia	2,2	23,9	19,5	4,4	73,9	100,0

Fonte: Elaborazioni 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
Campobasso	243,2	918,4	697,2	221,2	3.185,0	4.346,7
Isernia	72,6	329,2	218,2	111,0	1.141,3	1.543,1
Composizione %						
Campobasso	5,6	21,1	16,0	5,1	73,3	100,0
Isernia	4,7	21,3	14,1	7,2	74,0	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

Un ultimo dato considerato per la descrizione del contesto socio-economico, concerne i risultati di bilancio delle imprese molisane, dato desumibile dall'ISTAT con ultimo aggiornamento al 2018 (Tabella 1.9). Da essa si rileva una diminuzione del fatturato delle imprese rispetto all'anno precedente (-5,5%) che si attesta a circa 8 miliardi di euro, in controtendenza rispetto ai valori osservati nelle regioni del Sud e delle Isole (+0,3%) e al dato nazionale (+3,0%). In aumento invece il valore complessivo dei salari dei lavoratori (+3%), dato superiore a quello riscontrato nel Mezzogiorno (+1,5%) ma in linea con quello nazionale (+3,1%). Il dato relativo agli investimenti fissi lordi registra, al contrario, una crescita superiore sia al dato del Mezzogiorno e (+5% contro il 3,8%) che alla media nazionale (+3,9%). Infine, l'incidenza percentuale dei salari sul fatturato delle imprese molisane registra nel 2018 una lieve crescita (0,9%) in contrasto con la stabilità registrata, rispetto all'anno precedente, sia nel Mezzogiorno (0,1%) che nel resto del paese (0,0%).

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
Molise		
Fatturato	7.855,8	-5,5
Salari e stipendi	841,0	3,0
Investimenti fissi lordi	1.280,2	5,0
Incidenza salari su fatturato (%)	10,7	0,9*
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*

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

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

1.2 Imprese e struttura produttiva

1.2.1 Demografia d'impresa

In base ai dati Infocamere-Movimprese, lo stock di imprese registrate in Molise ha raggiunto le 35 mila unità al 31 dicembre 2020, con una lievissima diminuzione di -0,47% rispetto all'anno precedente; un valore inferiore al totale del Mezzogiorno che registrava nel medesimo periodo una lieve crescita dello 0,09% e al resto dell'Italia (-0,12%; 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 +0,38% del 2019 al +0,47% del 2020, il che rispecchia, seppur con valori superiori, anche il dato registrato nelle altre regioni del Mezzogiorno.

Passando ad analizzare l'andamento a livello provinciale, si rileva che la maggior parte delle imprese è localizzata nella provincia di Campobasso (25.856 imprese registrate nel 2020), mentre in quella di Isernia se ne registrano solo 9.311. Il confronto con il 2019 evidenzia un calo dello 0,26% per la provincia di Campobasso e dell'1,05 % nella provincia di Isernia.

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
Campobasso	26.125	25.856	-1,0	-0,24	-0,50	-0,26
Isernia	9.345	9.311	-0,4	0,93	-0,12	-1,05
Molise	35.470	35.167	-0,9	0,07	-0,40	-0,47
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

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

NOTA: *(Imprese attive - Imprese cessate) / Imprese registrate dell'anno precedente*100

Per ciò che riguarda le imprese iscritte e cessate si nota per entrambe una forte diminuzione nel 2020 rispetto al 2019, con una dinamica decisamente peggiore a Campobasso rispetto a Isernia. Il valore relativo alle imprese iscritte è risultato pari al -16,8% (-17,5% a Campobasso e -15,1% a Isernia) mentre quello delle imprese cancellate si è attestato a -7,1% (-9,8 a Campobasso e +1,5% a Isernia).

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
Campobasso	1.319	1.088	-17,5	1.507	1.359	-9,8
Isernia	537	456	-15,1	476	483	1,5
Molise	1.856	1.544	-16,8	1.983	1.842	-7,1
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 Molise siano presenti in media 11,8 imprese ogni 100 abitanti (erano 11,7 nel 2019), un risultato superiore sia alla media nazionale sia al complesso delle regioni del Mezzogiorno (10,2 in entrambi i casi) mentre a livello territoriale non si registrano significative differenze tra le due province.

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

	2019	2020	Diff. % 20/19
Campobasso	12,0	12,0	0,0
Isernia	11,2	11,3	0,1
Molise	11,7	11,8	0,0
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

NOTA: *Imprese registrate per 100 residenti

1.2.2 Principali caratteristiche delle imprese del territorio

La metà delle imprese che risultano registrate nel 2020 appartiene al settore terziario (50,1%), un dato inferiore rispetto a quello nazionale (62,2%) e a quello del complesso delle regioni meridionali dove le imprese dei servizi rappresentano il 60,3% di quelle registrate (Tabella 1.13). Le imprese industriali rappresentano circa il 20,7% del totale: di queste, il 12,7% afferisce al settore delle costruzioni e l'8% all'industria in senso stretto. Infine, il 29,2% delle imprese ricade all'interno del comparto agricolo, un valore di molto superiore a quello nazionale (13%) e a quello del meridione nel suo complesso (18,1%). Tale importanza del settore agricolo si conferma sia nella provincia di Campobasso che in quella di Isernia (rispettivamente 32,7% e 19%).

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

	Agricoltura	Industria	- <i>in senso stretto</i>	- <i>costruzioni</i>	Servizi	Non classificate	Totale
Valori assoluti							
Campobasso	7.956	4.666	1.839	2.827	11.678	1.556	25.856
Isernia	1.621	2.137	790	1.347	4.785	768	9.311
Molise	9.577	6.803	2.629	4.174	16.463	2.324	35.167
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 %							
Campobasso	32,7	19,2	7,6	11,6	48,1	-	100,0
Isernia	19,0	25,0	9,2	15,8	56,0	-	100,0
Molise	29,2	20,7	8,0	12,7	50,1	-	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, si osserva una fortissima prevalenza delle microimprese (0-9 addetti) in linea con quanto osservato nel resto d'Italia. Infatti, il 96,2% delle imprese rientra in questa categoria (96,3% a Campobasso e 95,8% a Isernia) mentre le piccole (10-49 addetti) rappresentano il 3,5% del totale regionale. Le medie imprese (50-249 addetti) sono costituite soltanto da 62 unità mentre si osserva una sola impresa, localizzata nella provincia di Campobasso, con più di 250 addetti.

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					
Campobasso	13.791	492	37	1	14.321
Isernia	5.821	228	25	0	23.755
Molise	19.612	720	62	1	96.811
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 %					
Campobasso	96,3	3,4	0,3	0,0	100,0
Isernia	95,8	3,8	0,4	0,0	100,0
Molise	96,2	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

In merito al numero di addetti delle imprese attive si può notare come dei 53 mila lavoratori coinvolti il 65% si concentra nelle microimprese, un valore sensibilmente più elevato rispetto al valore nazionale (43%) e al Mezzogiorno nel suo complesso (58,9%; Tabella 1.15). Tale percentuale è leggermente più elevata nella provincia di Campobasso (66,9%) rispetto a quella di Isernia (60,7%).

Tabella 1.15 Numero di addetti alle 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					
Campobasso	24.595	8.381	3.371	395	36.741
Isernia	10.194	4.091	2.511	0	16.796
Molise	34.789	12.472	5.882	395	53.537
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 %					
Campobasso	66,9	22,8	9,2	1,1	100,0
Isernia	60,7	24,4	14,9	0,0	100,0
Molise	65,0	23,3	11,0	0,7	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

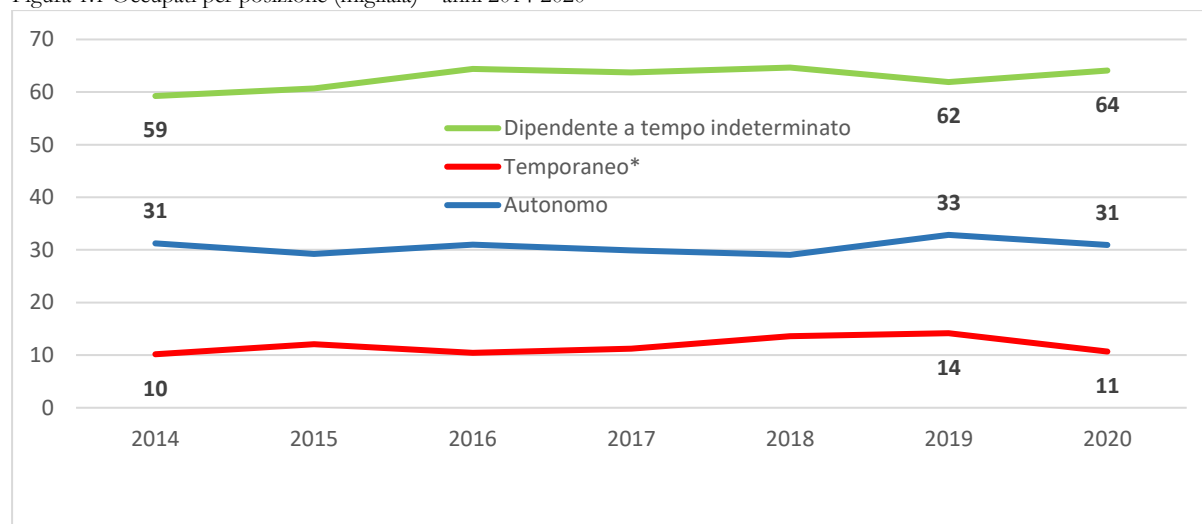
1.3 Il mercato del lavoro

La presente sezione è dedicata a fornire un quadro sintetico delle condizioni del mercato del lavoro in Molise con riferimento, in particolare, agli andamenti dell'occupazione e della disoccupazione regionale.

1.3.1 Andamento dell'occupazione

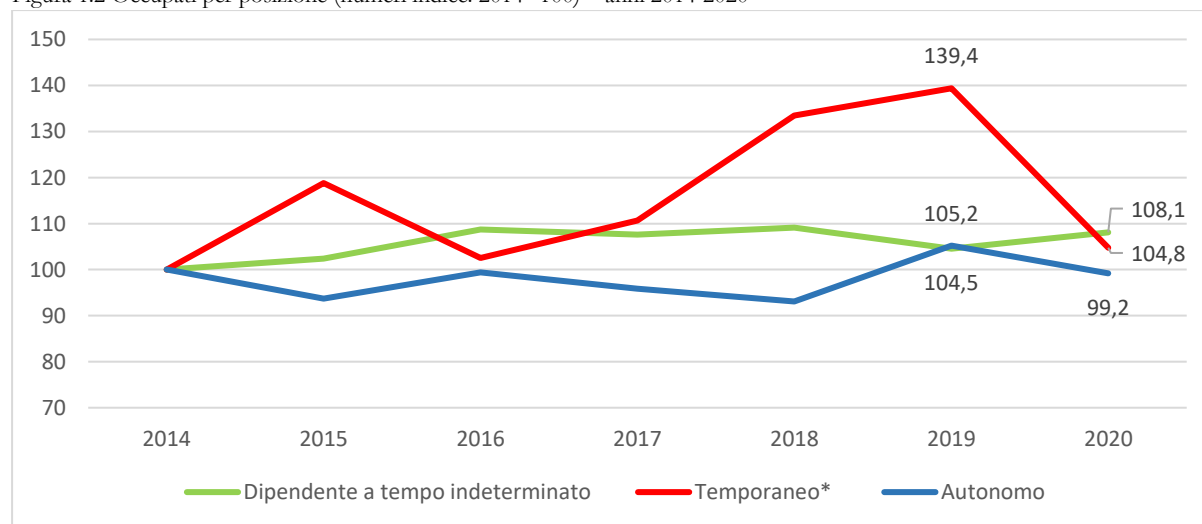
La crisi provocata dalla pandemia ha determinato in Molise una riduzione dell'occupazione nell'ultimo anno (Figura 1.1), in particolare per ciò che riguarda il lavoro temporaneo e autonomo.

Figura 1.1 Occupati per posizione (migliaia) – anni 2014-2020



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

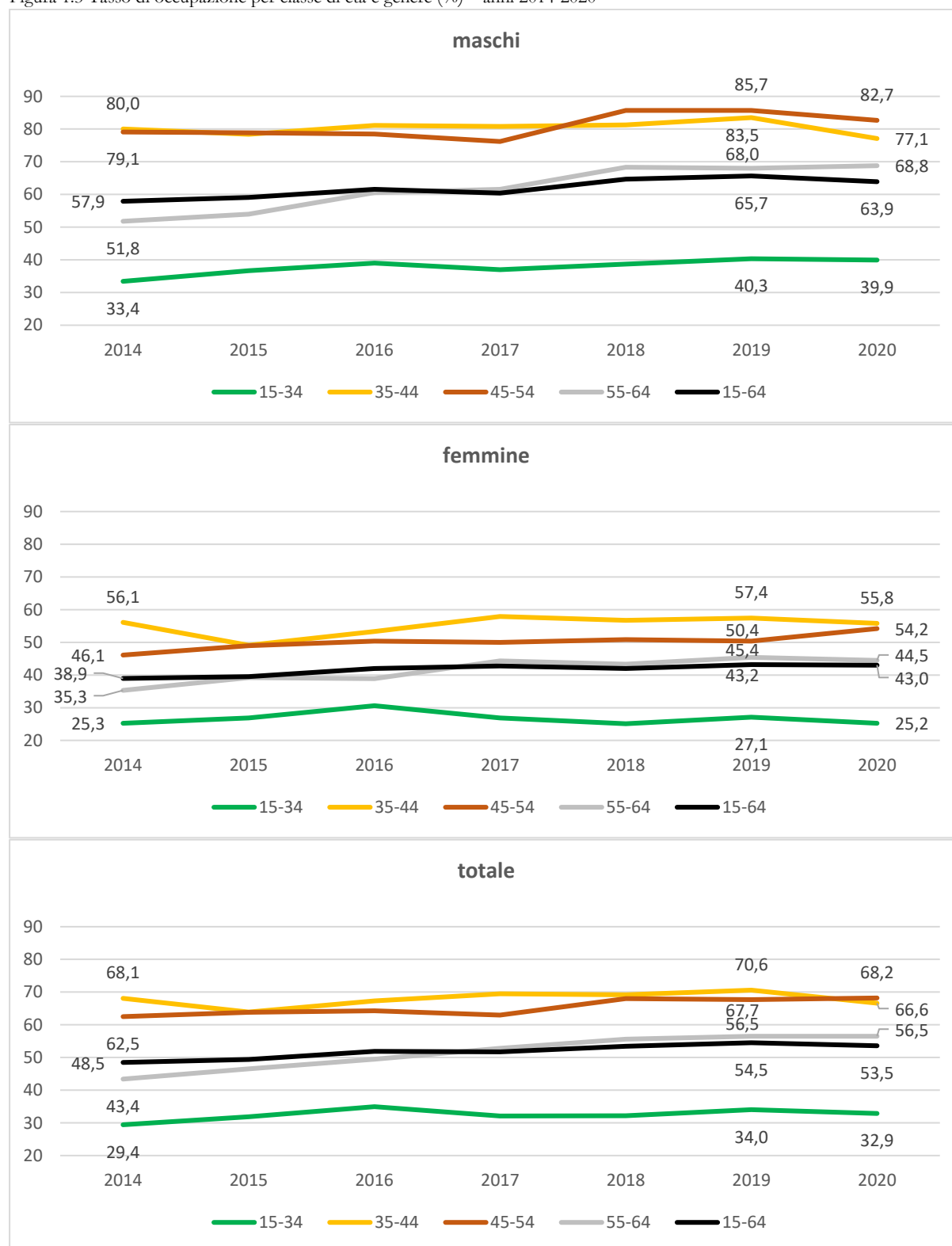
Figura 1.2 Occupati per posizione (numeri indice: 2014=100) – anni 2014-2020



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

L'andamento dei tassi di occupazione specifici per genere ed età (Figura 1.3) mostra come il predetto trend negativo abbia riguardato soprattutto le classi di età 35-44 e 45-54 per gli uomini e 15-34 e 35-44 per le donne.

Figura 1.3 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

L'andamento occupazionale della regione è stato peggiore di quello verificatosi negli ultimi due anni sia a livello nazionale sia nel Mezzogiorno. Il numero di occupati è diminuito in media d'anno del 3,0 per cento (-2,0 nel Mezzogiorno) e la riduzione ha riguardato soprattutto il numero di lavoratori temporanei e in misura minore gli autonomi (-24,8% e -5,8% rispettivamente contro il -10,3% ed il -2,4% registrati nel Mezzogiorno nello stesso periodo). Al contrario, i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato hanno registrato una crescita del 3,4% superiore al valore registrato nel Mezzogiorno che nello stesso periodo è stato del +0,6% (Tabella 1.16).

Tabella 1.16 Occupati per posizione (anni 2019 e 2020 e variazione 2020/2019)

Molise	2019		2020		VARIAZIONE 20/19	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Dipendente a tempo indeterminato	62	56,8	64	60,6	2	3,4
Temporaneo*	14	13,0	11	10,1	-4	-24,8
Autonomo	33	30,2	31	29,3	-2	-5,8
Totale	109	100,0	106	100,0	-3	-3,0
Sud						
Dipendente a tempo indeterminato	2.484	58,8	2.501	60,3	16	0,6
Temporaneo*	720	17,0	646	15,6	-74	-10,3
Autonomo	1.024	24,2	999	24,1	-25	-2,4
Totale	4.228	100,0	4.145	100,0	-83	-2,0

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

NOTA: (*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

Dall'osservazione delle Tabelle 1.17 ed 1.18 si può notare come l'occupazione sia calata soprattutto nella provincia di Campobasso nella quale, a fronte di un calo generalizzato del 4,7%, le categorie maggiormente penalizzate sono state quelle del lavoro temporaneo (-22,3%) e autonomo (-5,1%) con i lavoratori a tempo indeterminato, invece, sostanzialmente stabili. Nella provincia di Isernia, al contrario, si è osservata una crescita del 13,6% dei lavoratori a tempo indeterminato la quale si è tradotta, per la provincia, in una lieve crescita dell'occupazioni a livello globale nonostante la forte diminuzione del lavoro temporaneo (-30,6%) e una diminuzione più contenuta, ma comunque rilevante, del lavoro autonomo (- 7,5%).

Tabella 1.17 Occupati per posizione nelle province (anno 2020)

	Dipendente a tempo indeterminato		Temporaneo*		Autonomo		TOTALE	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
CAMPOBASSO	44	58,8	8	10,2	23	31,0	75	100
ISERNIA	20	65,2	3	9,8	8	25,1	31	100

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

NOTA: (*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

Tabella 1.18 Variazione degli occupati nelle diverse posizioni all'interno delle province (2020/2019)

	Dipendente a tempo indeterminato		Temporaneo*		Autonomo		TOTALE	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
CAMPOBASSO	0	-0,6	-2	-22,3	-1	-5,1	-4	-4,7
ISERNIA	2	13,6	-1	-30,6	-1	-7,5	0	1,5

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

(*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

1.3.2 Principali indicatori del mercato del lavoro

In questa sezione ci occuperemo di analizzare il tasso di occupazione e il tasso di disoccupazione in Molise nel 2020 e le loro variazioni rispetto agli anni passati in relazione alle diverse componenti del mercato del lavoro.

Nel complesso nel 2020 il tasso di occupazione in Molise ha registrato una diminuzione dell'1% rispetto all'anno precedente e si è attestato al 53,5%, ovvero circa 7 punti percentuali al di sopra della media delle regioni del sud dove è pari al 44,6% (Tabella 1.19). I differenziali maggiormente significativi hanno riguardato la componente maschile tra i 35 e i 44 anni per la quale si è registrato un calo del 6,4% e la classe 45-54 in cui invece si riscontra una diminuzione del 3%. Il tasso di occupazione femminile ha registrato invece una crescita nella classe 45-54 (3,8%) e perdite moderate nelle altre classi di età.

Tabella 1.19 Tasso di occupazione per classe di età e genere (anno 2020 e variazione rispetto al 2019)

Molise	Tasso di occupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
15-34	39,9	25,2	32,9	-0,4	-1,9	-1,1
35-44	77,1	55,8	66,6	-6,4	-1,6	-4,0
45-54	82,7	54,2	68,2	-3,0	3,8	0,5
55-64	68,8	44,5	56,5	0,8	-0,9	0,0
15-64	63,9	43,0	53,5	-1,8	-0,1	-1,0
Sud e Isole						
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

In provincia di Isernia, al contrario che in quella di Campobasso (-2%), il tasso di occupazione ha avuto una variazione percentuale positiva pari all'1,8%. In particolare, si osserva una crescita soprattutto di quello relativo alla componente femminile e un lieve calo per quella maschile mentre a Campobasso si registra un -2% frutto di un calo sia per uomini che per donne (rispettivamente -2,2% e -1,8%; Tabella 1.20).

Tabella 1.20 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
CAMPOBASSO	63,8	40,6	52,3	-2,2	-1,8	-2,0
ISERNIA	64,0	49,6	56,9	-0,6	4,3	1,8

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

Per ciò che riguarda il tasso di disoccupazione (Tabelle 1.21 ed 1.22), attestatosi al 9,5% nella regione, si può notare come ci sia stata una riduzione di quasi tre punti percentuali rispetto all'anno precedente (-2,7%) con un valore più contenuto rispetto alla media del Mezzogiorno (15,6%). Il calo più rilevante si è registrato tra i più giovani (15-34) per la componente maschile (-4,6%), e nelle classi di età 35-44 e 45-54 per donne (-6,3% per entrambe le classi).

Tabella 1.21 Tasso di disoccupazione per classe di età e genere (anno 2020 e variazione rispetto al 2019)

Molise	Tasso di disoccupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
15-34	18,2	23,7	20,3	-4,6	-1,4	-3,4
35-44	8,1	11,2	9,4	-2,1	-6,3	-3,8
45-54	6,8	6,8	6,8	1,1	-6,3	-1,8
55-64	5,2	1,9	3,9	0,3	-2,3	-0,7
15-74	9,1	10,2	9,5	-1,5	-4,5	-2,7
Sud e Isole						
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

Concludiamo osservando la distribuzione provinciale del tasso di disoccupazione, la quale evidenzia una riduzione sostanzialmente uguale nelle due province molisane (-2,5% a Campobasso e -3,1% a Isernia), con valori della disoccupazione più elevati per la componente femminile in entrambe le province (10,1% a Campobasso e 10,6% ad Isernia).

Tabella 1.22 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
CAMPOBASSO	8,8	10,1	9,3	-1,3	-4,4	-2,5
ISERNIA	9,8	10,6	10,1	-1,8	-4,8	-3,1

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

1.3.3 Giovani non occupati e non in formazione

Un aspetto di particolare interesse del mercato del lavoro italiano riguarda i cosiddetti NEET (acronimo del termine inglese 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 la percentuale di NEET è passata dal 22,1% del 2019 al 23,3% del 2020. I dati Eurostat evidenziano, peraltro, che il dato italiano è il peggiore in Europa con quasi 10 punti in più rispetto alla media dell'UE27 (13,7%).

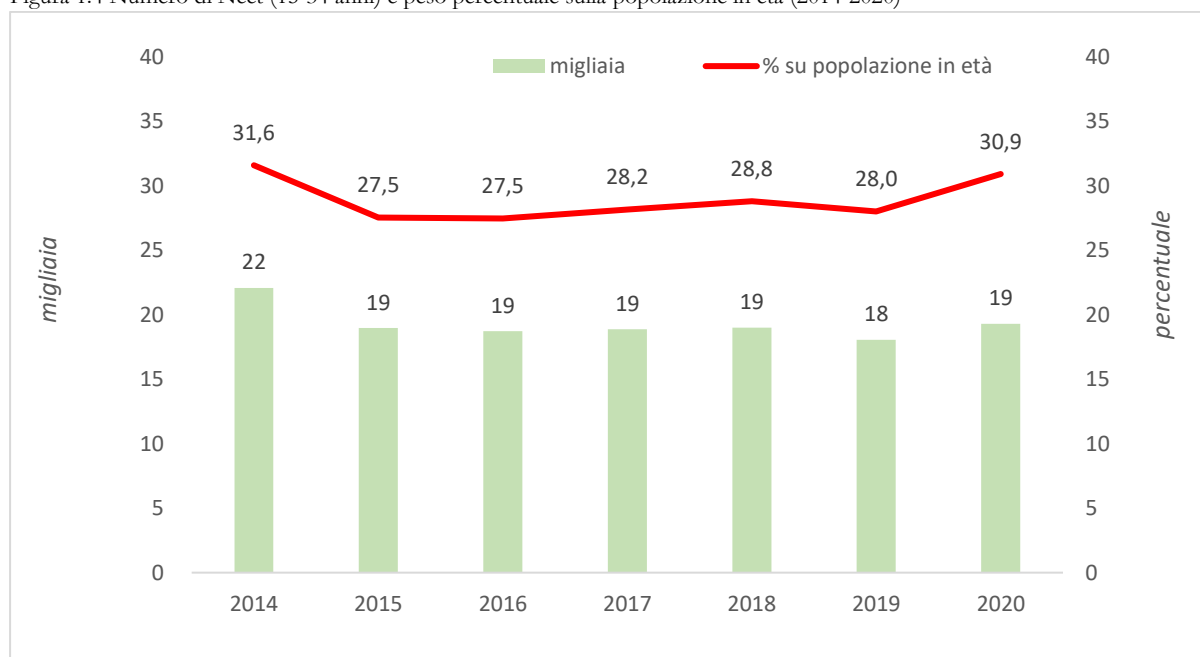
In Molise circa un terzo dei giovani tra i 15 e i 34 anni si trova nella condizione di NEET (30,9%) una percentuale, tuttavia, in calo costante dal 2014 (si veda la Figura 1.4) e che denota, tra il 2019 e il 2020, una certa stabilità in tutte le fasce di età considerate (Tabella 1.23).

Tabella 1.23 Giovani 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
Molise	11	23	24	36	12	23	23	36
Mezzogiorno	577	1.079	1.129	1.663	560	1.062	1.099	1.648
Italia	1.060	1.902	2.003	2.940	1.112	2.015	2.100	3.085

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Istat

Figura 1.4 Numero di Neet (15-34 anni) e peso percentuale sulla popolazione in età (2014-2020)



Fonte: elaborazioni FDV su dati Istat

1.3.4 Occupati per settore di attività

La Tabella 1.24 mostra che nel 2020 circa due terzi (il 67,7%) dei lavoratori molisani era occupata nel Terziario, il 24,9 % nel settore secondario (il 18,5% nell'Industria in senso stretto e il 6,4% nelle Costruzioni) e 7,4% nell'Agricoltura. All'interno del settore Terziario, il comparto maggiormente rappresentativo è stato quello dell'Istruzione, sanità e altri servizi sociali (16,9%), seguito dal Commercio (15,1%) e dalle Attività immobiliari e servizi alle imprese (9,6%).

Dall'analisi dinamica emerge come i settori che sono andati maggiormente in sofferenza nell'ultimo anno sono stati quello dei Servizi di informazione e comunicazione (-28,8%) e il Commercio (-11,4%). In calo anche il settore Istruzione, sanità ed altri servizi sociali (-7,9%), quello delle Costruzioni (-5,7%), gli Alberghi e ristoranti (-5,3%), le Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali (-4%) e l'Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria (-3,9%). A fronte di tali forti cali dovuti alla contrazione delle attività nel periodo di chiusura legata alla diffusione dell'epidemia di Covid19, alcune attività hanno invece registrato un aumento degli occupati, i quali sono cresciuti soprattutto nel settore delle Attività finanziarie e assicurative (+23,8%), negli Altri servizi collettivi e personali (+13,5%) e nel Trasporto e magazzinaggio (+6,2%)

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	8	7,8	7	6,0	8	7,4	-16,5	18,2
Industria in senso stretto	18	17,8	20	18,1	20	18,5	9,8	-0,9
Costruzioni	8	7,8	7	6,6	7	6,4	-8,7	-5,7
Commercio	15	14,7	18	16,5	16	15,1	21,6	-11,4
Alberghi e ristoranti	5	5,1	7	6,0	6	5,9	27,6	-5,3
Trasporto e magazzinaggio	4	4,3	5	4,3	5	4,7	8,5	6,2
Servizi di informazione e comunicazione	1	1,2	2	1,6	1	1,2	45,3	-28,8
Attività finanziarie e assicurative	1	1,4	1	1,3	2	1,7	-0,3	23,8
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	10	9,7	11	9,7	10	9,6	8,5	-4,0
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	10	9,8	8	7,5	8	7,4	-17,5	-3,9
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	14	14,3	19	17,8	18	16,9	35,3	-7,9
Altri servizi collettivi e personali	6	6,1	5	4,5	6	5,3	-18,9	13,5
TOTALE	101	100,0	109	100,0	106	100,0	8,3	-3,0

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. Da notare la più elevata quota di lavoratori agricoli a Campobasso rispetto a Isernia e, al contrario, la maggiore concentrazione a Isernia dei lavoratori del settore Alberghi e ristoranti e dell'Industria in senso stretto.

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

	CAMPOBASSO		ISERNIA	
	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	8	7,8	7	6,0
Industria in senso stretto	18	17,8	20	18,1
Costruzioni	8	7,8	7	6,6
Commercio	15	14,7	18	16,5
Alberghi e ristoranti	5	5,1	7	6,0
Trasporto e magazzinaggio	4	4,3	5	4,3
Servizi di informazione e comunicazione	1	1,2	2	1,6
Attività finanziarie e assicurative	1	1,4	1	1,3
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	10	9,7	11	9,7
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	10	9,8	8	7,5
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	14	14,3	19	17,8
Altri servizi collettivi e personali	6	6,1	5	4,5
TOTALE	101	100,0	109	100,0

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

Dall'analisi dinamica delle variazioni tra il 2019 e il 2020, riportata nella Tabella 1.26, emerge come il calo generalizzato degli occupati nella regione, (dovuto al calo registrato a Campobasso (-4,7%) a fronte di una lieve crescita osservata ad Isernia (+1,5%), abbia colpito maggiormente il settore dei Servizi di informazione e comunicazione (-19,5% a Campobasso e addirittura -45% a Isernia), e il Commercio (-11,2 a Campobasso e -12,2% a Isernia). In forte calo a Campobasso anche l'Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria (-13,8%) ed Istruzione, sanità ed altri servizi sociali (-11,6%) a Campobasso ed il settore

delle Costruzioni a Isernia (-10,5%). In crescita al contrario l'agricoltura (+14,2% a Campobasso e +40% ad Isernia), le Attività finanziarie e assicurative (+27,5% a Campobasso e +13,6% ad Isernia) e gli Altri servizi collettivi e personali (+2,8% a Campobasso e +40,5% ad Isernia). Va comunque osservato che le elevate variazioni percentuali registrate ad Isernia vanno ascritte ai bassi numeri assoluti considerati.

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

	CAMPOBASSO		ISERNIA	
	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1	14,2	0	40,0
Industria in senso stretto	0	-2,4	0	3,0
Costruzioni	0	-3,4	0	-10,5
Commercio	-1	-11,2	-1	-12,2
Alberghi e ristoranti	0	-6,4	0	-3,1
Trasporto e magazzinaggio	0	10,3	0	-6,2
Servizi di informazione e comunicazione	0	-19,5	0	-45,8
Attività finanziarie e assicurative	0	27,5	0	13,6
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	0	-5,1	0	-0,7
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	-1	-13,8	1	32,0
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	-2	-11,6	0	-0,6
Altri servizi collettivi e personali	0	2,8	1	40,5
TOTALE	-4	-4,7	0	1,5

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

Disaggregando il dato occupazionale in base alla posizione professionale dei lavoratori nei 12 settori di attività (Tabella 1.27), si rileva come in Molise, gli occupati a tempo indeterminato, rappresentino nel 2020 il 60,6% del totale (un valore inferiore al dato nazionale pari a circa il 66% nel 2020), seguiti dai lavoratori autonomi (29,3%) e dai lavoratori temporanei (10,1%).

L'incidenza dei lavoratori a tempo indeterminato risulta, come è ovvio, preponderante nella pubblica amministrazione (88,7%), seguita dai Servizi di informazione e comunicazione settore (che sono passati dal 71,4% all'87,5% nel periodo dal 2014 al 2020) e dal Trasporto e magazzinaggio (78,4%).

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	10,4	16,7	15,1	9,4	7,2	5,8	80,2	76,1	79,1
Industria in senso stretto	84,1	74,6	83,6	7,2	12,6	8,2	8,7	12,8	8,2
Costruzioni	50,9	37,0	46,7	7,6	20,3	11,6	41,5	42,7	41,7
Commercio	38,7	38,7	41,2	3,6	7,3	7,7	57,7	54,0	51,1
Alberghi e ristoranti	45,4	34,3	45,6	21,3	18,4	18,5	33,3	47,3	35,9
Trasporto e magazzinaggio	71,5	77,5	78,4	10,5	14,2	7,5	18,0	8,3	14,1
Servizi di informazione e comunicazione	71,4	79,2	87,5	13,2	12,7	6,5	15,4	8,0	6,0
Attività finanziarie e assicurative	57,9	52,9	52,8	11,1	-	-	31,0	47,1	47,2
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	37,8	37,4	40,0	13,4	10,1	8,5	48,8	52,5	51,5
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	89,9	91,4	88,7	10,1	8,6	11,3	-	-	-
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	77,0	75,0	78,6	13,2	19,4	13,4	9,8	5,6	7,9
Altri servizi collettivi e personali	47,3	50,8	53,9	15,6	16,5	14,7	37,2	32,7	31,4
TOTALE	58,9	56,8	60,6	10,1	13,0	10,1	31,0	30,2	29,3

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

NOTA: (*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

1.3.5 Occupati con meno di 35 anni

La Tabella 1.28 riporta un focus sui lavoratori e sulle lavoratrici con meno di 35 anni in rapporto al totale degli occupati nel periodo tra il 2014 e il 2020. Dall'osservazione dei dati riportati si può notare come il loro peso sia cresciuto nell'arco di tempo considerato passando dal 19,5% del 2014 al 22% del 2020.

La Tabella 1.28 mostra anche la disaggregazione settoriale e rivela come il settore Servizi di informazione e comunicazione sia quello che registra il maggior numero di giovani sotto i 35 anni con un peso oscillante tra il 50% del 2018 e il 41% del 2020. Ciò non deve stupire visto che in questo settore sono diffuse competenze specifiche maggiormente diffuse proprio tra i più giovani. In crescita anche il settore Agricoltura, silvicoltura e pesca (che passa dal 11,1% al 17,8% dal 2014 al 2020), dell'industria in senso stretto (che passa dal 19,5% al 22%) e degli Altri servizi collettivi e personali (che passano dal 11,1% al 17,8%).

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	11,1	26,8	17,8
Industria in senso stretto	19,5	18,9	22,0
Costruzioni	19,4	17,8	15,3
Commercio	27,5	27,9	25,3
Alberghi e ristoranti	39,8	35,9	36,8
Trasporto e magazzinaggio	16,4	12,8	13,1
Servizi di informazione e comunicazione	50,0	29,2	41,0
Attività finanziarie e assicurative	13,4	16,1	22,0
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	19,6	16,1	15,2
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	10,2	7,3	7,5
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	19,2	15,5	12,9
Altri servizi collettivi e personali	11,1	26,8	17,8
TOTALE	19,5	18,9	22,0

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

1.3.5 Occupazione e professioni

Dal punto di vista delle categorie professionali in Molise quella maggiormente rappresentata nel 2020 è stata quella delle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (21,3%, in crescita rispetto al 2014) e quella degli Artigiani, operai specializzati e agricoltori (17,9%, pure in crescita rispetto al 2014). Seguono le categorie delle Professioni tecniche (15,5%) e delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (13,5%), entrambe pure in crescita nell'ultimo anno. La distribuzione delle professioni per genere conferma l'andamento tipico del mercato del lavoro italiano, con una minor presenza delle donne rispetto agli uomini nel gruppo Artigiani, operai specializzati e agricoltori e tra i tecnici e, viceversa, una maggior presenza nelle Professioni esecutive/impiegate e nelle 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	3,9	2,3	1,9	1,6	1,4	1,6	3,0	1,9	1,8
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	10,1	10,5	9,5	16,5	22,0	19,6	12,7	15,0	13,5
Professioni tecniche	15,5	16,1	15,8	13,3	15,4	15,0	14,6	15,8	15,5
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	7,2	6,0	7,1	13,4	12,1	11,2	9,7	8,4	8,7
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	14,5	15,5	14,1	29,2	30,0	32,4	20,4	21,2	21,3
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	22,2	24,6	23,8	8,8	8,2	8,8	16,9	18,2	17,9
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	16,4	15,4	17,8	4,3	3,1	3,2	11,6	10,6	12,0
Professioni non qualificate	8,6	8,6	8,8	12,5	7,8	8,2	10,1	8,3	8,6
Forze armate	1,7	1,2	1,2	0,2	-	-	1,1	0,7	0,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Osservando le dieci professioni più frequenti registrate in Molise nel 2020 (Tabella 1.30) la prima professione in ordine di frequenza è quella degli Addetti alle vendite (5,1%), seguita dagli Esercenti ed

addetti nelle attività di ristorazione (4,6%) e dagli esercenti delle vendite (4,3%). Tuttavia, la Tabella 1.31 mostra che, mentre le categorie degli Addetti alle vendite e degli Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione siano state in crescita nel periodo considerato, quella degli Esercenti delle vendite è risultata in calo nel medesimo periodo.

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	%
Addetti alle vendite	4	4,5	5	4,7	5	5,1
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	4	4,2	5	4,9	5	4,6
Esercenti delle vendite	5	4,8	6	5,1	5	4,3
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	3	3,4	4	3,7	4	4,2
Operatori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali	2	2,3	4	3,5	4	3,7
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	3	2,9	3	2,8	4	3,5
Tecnici della salute	3	2,8	4	3,6	3	3,2
Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate	2	2,1	4	3,4	3	3,0
Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	3	3,3	3	2,9	3	3,0
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	2	2,0	2	2,3	3	2,5

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

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	%
Addetti alle vendite	1	14,2	0	4,5
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	1	26,7	0	-8,4
Esercenti delle vendite	1	15,8	-1	-18,9
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	1	17,1	0	9,8
Operatori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali	1	63,7	0	2,8
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	0	3,3	1	23,9
Tecnici della salute	1	41,6	-1	-14,9
Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate	2	74,7	0	-13,3
Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	0	-4,6	0	-1,1
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	1	25,7	0	6,8

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

1.4 La partecipazione al sistema dell'istruzione e della formazione

1.4.1 Quadro regionale sul livello di Istruzione della popolazione

I dati Istat relativi all'anno 2020 riportati nella Tabella 1.32 mostrano come in Molise, nel suo complesso, circa la metà della popolazione oltre i 15 anni (46,5%) presenti un livello di istruzione inferiore al diploma di istruzione secondaria di II grado, valore comunque più basso rispetto alla media del Mezzogiorno (49,7) e in linea con quella nazionale (46,9). Più nel dettaglio, nel 2020 la percentuale di persone con nessun titolo di studio o con la licenza elementare è stata del 16,9% (in linea con la media del Mezzogiorno e superiore alla media nazionale), quella relativa alla licenza media è stata del 27,2% (inferiore alla media del

Mezzogiorno e a quella nazionale), la percentuale della popolazione che ha conseguito una qualifica professionale è stata del 2,4% (superiore al resto del mezzogiorno, ma inferiore alla media nazionale). Inoltre, le persone in possesso di diploma di maturità sono state nel 2020 il 31,3% (superiori in maniera significativa sia alla media del Mezzogiorno che a quella nazionale) e coloro con un diploma di laurea o post-laurea sono stati il 12,6%, un dato superiore alla media del Mezzogiorno ma inferiore alla media nazionale (13,4%).

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

Nessun titolo /licenza di scuola elementare			
	2019	2020	% su popolazione
Italia	8.425	8.263	13,9
Sud e Isole	3.496	3.428	17,2
Molise	51	50	16,9
Licenza media			
	2019	2020	% su popolazione
Italia	16.852	16.733	28,2
Sud e Isole	6.187	6.092	30,5
Molise	81	80	27,2
Qualifica professionale			
	2019	2020	% su popolazione
Italia	2.862	2.841	4,8
Sud e Isole	389	393	2,0
Molise	5	7	2,4
Diploma di maturità (4-5 anni)			
	2019	2020	% su popolazione
Italia	16.077	16.197	27,3
Sud e Isole	5.490	5.541	27,8
Molise	93	92	31,3
Laurea e post laurea			
	2019	2020	% su popolazione
Italia	7.777	7.944	13,4
Sud e Isole	2.168	2.222	11,1
Molise	38	37	12,6

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Istat

Andando ad analizzare gli indicatori Istat relativi al sistema dell'istruzione terziaria, si rileva che il tasso di passaggio dalla scuola secondaria di secondo grado è risultato del 47,3%, un valore che è risultato superiore a quanto rilevato nel Mezzogiorno (44,7%) ma al di sotto del livello medio nazionale (50,3%). Il tasso di iscrizione all'università è al di sopra della media del Mezzogiorno (38,5%) e della media del Paese nel complesso (38,5%), con un valore pari al 42,2%. Il tasso di conseguimento del primo titolo universitario si attesta al 35,1% (Mezzogiorno 30,7%; Italia 33,8%), mentre il tasso di conseguimento del titolo di laurea magistrale è del 22,3% in Molise, del 19,1% nel Mezzogiorno e del 20,2% dell'Italia.

Tabella 1.33 Indicatori di istruzione universitaria. Anno 2017, valori percentuali.

	tasso di passaggio dalla scuola secondaria di secondo grado	tasso di iscrizione	tasso di conseguimento del primo titolo universitario	tasso di conseguimento titolo magistrale
Molise	47,3	42,2	35,1	22,3
Sud e Isole	44,7	38,5	30,7	19,1
Italia	50,3	38,5	33,8	20,2

Fonte: Istat. Anno di riferimento: 2017

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, la quale si traduce in una più bassa probabilità di inserimento stabile nel mercato del lavoro. Da questo punto di vista i giovani del Molise si presentano avvantaggiati rispetto al resto del Mezzogiorno e del Paese come evidenziato nella Tabella 1.34. Il tasso di abbandono prematuro si attesta al 8,6% in Molise contro il 13,1 % del Mezzogiorno e il 16,3% dell'Italia. Rispecchiando l'andamento nazionale tale tasso è risultato nel 2020 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), anno 2020

	Maschi	Femmine	TOTALE
Molise	11,4	5,5	8,6
Italia	15,6	10,4	13,1
Sud e Isole	19,1	13,2	16,3

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Istat

1.4.3 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 corsi terziari a ciclo breve professionalizzanti, erogati dagli Istituti Tecnici Superiori, ovvero Scuole di Specializzazione Tecnica Post Diploma. Ciò è particolarmente evidente per il Molise dove, secondo i dati diffusi da Indire, è presente 1 solo ITS (in fase di monitoraggio) al quale, nel 2019, sono risultati iscritti 5.097 studenti, ma con un tasso di abbandono del 22%.

1.4.4 Istruzione e formazione professionale (IeFP)

Per Istruzione e Formazione Professionale” (IeFP) si intendono tutte le tipologie e i livelli di istruzione generale e 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. Consentono di acquisire una qualifica professionale riconosciuta dalla Regione dove si svolge il corso e contemporaneamente di assolvere all'obbligo formativo.

Il monitoraggio nazionale dell'INAPP sull'annualità formativa 2017-18 registra in Molise un totale di iscritti agli 81 corsi di IeFP (comprensivi del solo triennio) pari a 1.441 unità (Tabella 1.35).

Tabella 1.35 Corsi per IeFP (anni I-III) ed iscritti a corsi di Istruzione e Formazione Professionale - a.f. 2017-2018

	Totale corsi a.f. 2017-2018 (v.a.)	Totale iscritti a.f. 2017-2018 (v.a.)
Molise	81	1.441
Italia	14.855	289.532

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati INAPP

1.4.5 Il tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione

La nuova Agenda europea per le competenze¹ fissa gli obiettivi in termini di apprendimento da conseguire entro i prossimi cinque anni, 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 Europa2020, 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).

Nel 2020, la partecipazione degli adulti a un'esperienza di apprendimento recente in Molise è stata pari al 7,1% registrando una lieve decrescita rispetto all'anno precedente (Tabella 1.36). Tale valore registrato nella regione è appena inferiore al valore nazionale (che è pari al 7,2%), ma decisamente al di sotto del valore medio dei Paesi EU27 (9,2%).

Tabella 1.36 Tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione (ultime 4 settimane), 25-64 anni, 2019 e 2020, valori %

	2019	2020
EU27	10,8	9,2
Italia	8,1	7,2
Molise	7,7	7,1

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati EUROSTAT

1.5 La domanda e l'offerta formativa nel sistema delle imprese

In questa sezione verrà fornito un quadro sintetico della domanda e dell'offerta formativa nel sistema produttivo molisano. A tal fine faremo 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.

1.5.1 Le attività formative delle imprese

I dati tratti dall'Indagine continua di Unioncamere mostrano come nel 2019 il 50,8% delle imprese molisane abbia messo in atto attività formative per il proprio personale. In particolare, il 22,7% ha realizzato un'attività in affiancamento (ovvero inserendo in un gruppo di lavoro uno o più esperti con competenze specifiche), il 14,8% si è affidato a strutture formative esterne, il 10% a strutture formative interne e il 16% ha utilizzato altre modalità (Tabella 1.37).

La disaggregazione settoriale dei dati rileva che il 52% delle imprese operanti nei settori industriali ha avviato attività formative nel 2019, a fronte del 50,2% delle realtà operanti nei servizi. Andando ad analizzare più approfonditamente i due macrosettori, si riscontra che nell'industria il 53% delle imprese operante nel settore alimentare ha organizzato corsi di formazione nel 2019, seguito dal 52,8% delle imprese delle costruzioni; negli altri comparti la percentuale delle imprese che ha svolto attività formative si attesta su valori tra il 51,5% e il 49,4%. Nel mondo dei servizi è il comparto della sanità e assistenza sociale a registrare il 67,4% delle imprese attive in percorsi di formazione per i propri dipendenti. La percentuale più bassa riguarda invece il commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli con il 42,7% che nel 2019 ha erogato attività formative.

¹ L'Agenda, presentata a luglio 2020, fissa degli obiettivi ambiziosi da conseguire in Europa nei prossimi 5 anni e introduce un nuovo approccio in materia di competenze, che si concentra 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, e 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.

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	52,0	23,5	9,3	17,7	15,3
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	53,0	17,4	7,7	19,0	17,4
Industrie metalmeccaniche ed elettroniche	49,4	18,9	10,4	16,8	15,2
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	51,2	23,2	14,6	19,5	19,5
Altre industrie manifatturiere	51,5	15,6	13,7	18,1	19,3
Costruzioni	52,8	28,7	7,8	17,4	13,3
Servizi	50,2	11,2	10,3	24,8	16,3
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	42,7	7,1	7,0	25,7	10,1
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	56,5	13,8	13,0	24,1	14,1
Servizi avanzati di supporto alle imprese	49,5	13,6	9,8	24,8	19,2
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	67,4	17,4	15,2	32,1	22,8
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	59,1	16,4	7,1	24,5	31,4
Altri servizi alle imprese e alle persone	50,5	12,2	14,1	22,8	21,7
Totale imprese	50,8	14,8	10,0	22,7	16,0

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

NOTA: *Trattasi di una domanda con risposte multiple.

Passando ad esaminare la struttura delle imprese interessata alla formazione per classe dimensionale, la Tabella 1.38 mostra come nel 2019 il sistema formativo in Molise abbia riguardato prevalentemente le imprese con più di 250 dipendenti, le quali hanno effettuato attività formative nel 64,4% dei casi senza grande differenza per settore di attività (*industria* 75,6%; *servizi* 61%).

Per le altre imprese di più piccola dimensione le percentuali di attività si fermano a valori molto più bassi che vanno dal 18,2% per le piccole imprese con un numero inferiore a 9 dipendenti, al 36,8% 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	28,1	42,0	39,1	75,6
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	23,6	24,3	-	-
Industrie metalmeccaniche ed elettroniche	19,2	40,7	-	-
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	14,6	-	-	-
Altre industrie manifatturiere	17,7	41,4	-	-
Costruzioni	34,8	48,3	-	-
SERVIZI	14,2	32,1	35,9	61,0
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	8,5	32,4	25,0	55,8
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	18,1	41,0	-	-
Servizi avanzati di supporto alle imprese	17,5	24,0	-	-
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	19,2	34,2	51,9	-
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	22,4	40,0	-	-
Altri servizi alle imprese e alle persone	15,8	26,8	36,8	66,2
Totale imprese	18,2	35,7	36,8	64,4

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

NOTA: 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.

Se si passa ad analizzare le motivazioni che hanno spinto le imprese a fare formazione (Tabella 1.39), emerge con chiarezza come la motivazione principale risieda nella necessità di Aggiornare il personale sulle mansioni già svolte (78,4% nel complesso dei settori di attività con valori molto elevati in tutti i settori), seguita da Formare il personale per svolgere nuove mansioni/lavori (11,5%) e Formare i neoassunti (10%).

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 di attività	Formare i neoassunti	Aggiornare il personale sulle mansioni già svolte	Formare il personale per svolgere nuove mansioni/lavori
Industria	14,5	73,8	11,7
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	30,0	33,3	36,7
Industrie metalmeccaniche ed elettroniche	11,9	71,4	16,7
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	12,0	80,0	8,0
Altre industrie manifatturiere	19,4	63,9	16,7
Costruzioni	11,8	82,5	5,8
Servizi	6,8	81,8	11,4
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	19,4	51,6	29,0
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	3,8	92,4	3,8
Servizi avanzati di supporto alle imprese	2,3	95,5	2,3
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	0,0	89,5	10,5
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	0,0	100,0	0,0
Altri servizi alle imprese e alle persone	2,8	88,7	8,5
Totale imprese	10,0	78,4	11,5

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

1.5.2 Il sistema dell'Apprendistato

Un ultimo aspetto, necessario a completare il quadro della formazione professionale, è quello relativo ai contratti di apprendistato, i quali prevedono l'obbligo da parte del datore di lavoro di garantire all'apprendista l'acquisizione delle competenze professionali necessarie a svolgere la mansione prevista nel contratto (Tabella 1.40). Per quantificare tale aspetto gli unici dati disponibili sono quelli dell'archivio Inps relativi alle denunce retributive mensili fermi all'anno solare 2018.

Secondo tale archivio il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato in Molise era pari nel 2018 a 920, con una crescita in tale anno del 17,2% rispetto all'anno precedente, con una dinamica più accelerata rispetto alla media delle regioni de Mezzogiorno (16,3%) e dell'Italia nel suo complesso (15,2%).

Tabella 1.40 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
Molise	674	785	920	16,5	17,2
Sud	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 come nel 2018 il 27,1% dei contratti di apprendistato abbia coinvolto le aziende di tipo artigianale, una percentuale che risulta in calo costante negli ultimi tre anni. Tale valore è superiore sia al dato relativo al Mezzogiorno (20,2%) che a quello nazionale (24,2%).

Tabella 1.41 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 artigiane su totale. Anni 2016-2018

	2016			2017			2018		
	Artigianale	Altro tipo	Artig.	Artigianale	Altro tipo	Artig.	Artigianale	Altro tipo	Artig.
Molise	219	455	32,5	238	547	30,3	249	671	27,1
Sud	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 2 soli lavoratori (Tabella 1.42) tutti rimasti presso l'azienda a tre mesi dall'assunzione.

Tabella 1.42 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
Molise	2	1	100	100	100	100	100	100
Sud	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

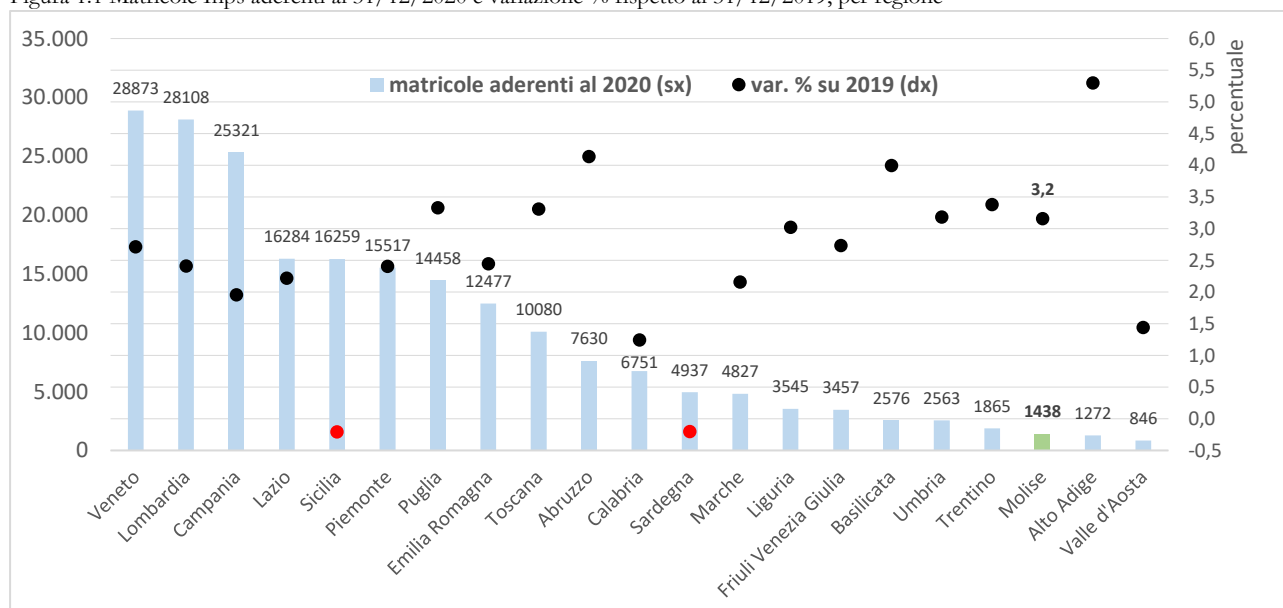
Capitolo 1 Gli spazi operativi di Fondimpresa

I dati presentati nel primo paragrafo illustrano le distribuzioni delle aziende della regione Molise che risultavano aderenti a Fondimpresa alla data del 31/12/2020: in questa sede si fa riferimento alle posizioni contributive, identificate dalla matricola INPS, e non alle aziende propriamente dette, riconosciute queste ultime dal codice fiscale². 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, nel quarto e 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 1.438 aziende aderenti (posizioni contributive o “Matricole Inps”), il Molise si collocava a fine 2020 al terz'ultimo posto in Italia (Figura 1.1 e Tabella 1.1)³: rispetto al 2019 si osserva una crescita regionale del 3,2%.

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

² 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

³ 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.

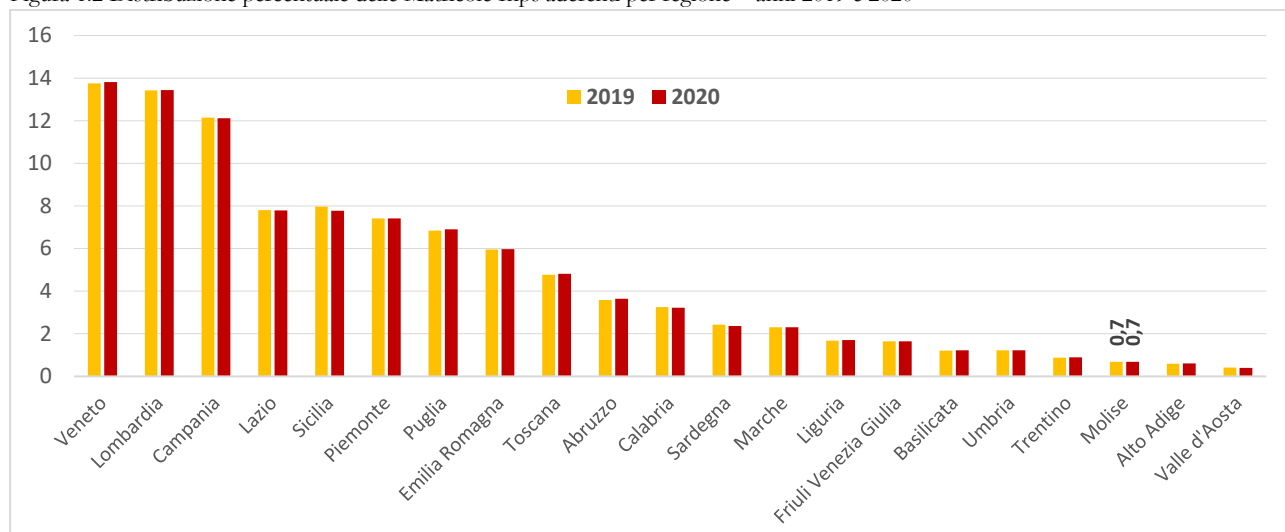
Tabella 1.1 Aziende aderenti (Matricole Inps) e dipendenti delle stesse aziende per regione(numero e variazione %) - anni 2019 e 2020

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 in Molise risultano quindi in aumento anche nell'anno della pandemia, sia in termini di Matricole Inps che di dipendenti in esse rappresentati, come del resto in tutte le regioni italiane ad eccezione della Sicilia e la Sardegna. I lavoratori dipendenti associati alle Matricole Inps aderenti sono 13.900 (+3,7% rispetto al 2019), con una media per azienda pari a 9,7 dipendenti, sensibilmente più bassa della media relativa alle aziende aderenti al Fondo (23,2).

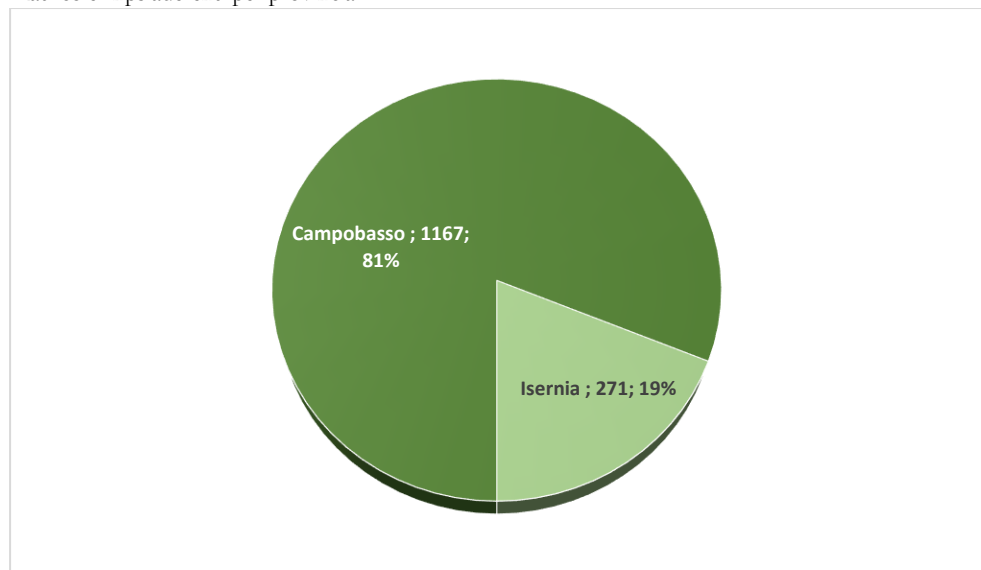
Figura 1.2 Distribuzione percentuale delle Matricole Inps aderenti per regione – anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Nella provincia di Campobasso risiede l'81%% delle aziende aderenti della regione contro il 19% nella provincia di Isernia.

Figura 1.3 Molise, anno 2020
Matricole Inps aderenti per provincia

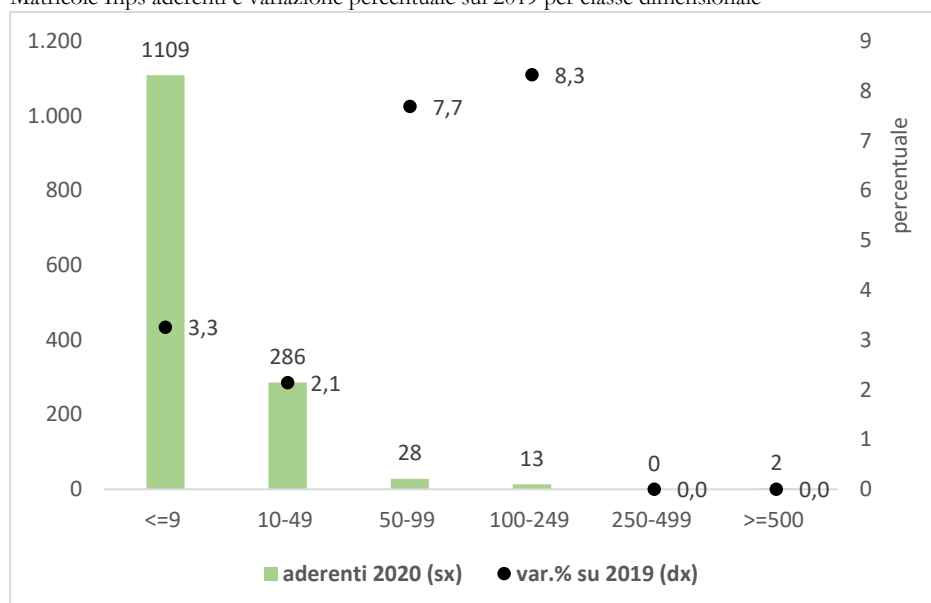


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La distribuzione delle aziende aderenti per classe dimensionale (Figure 1.4 e 1.5) dimostra il peso preponderante delle microimprese (meno di 9 dipendenti) che, con 1.109 unità, coprono i tre quarti (77,12%) del totale, 12,8 punti sopra la stessa percentuale calcolata a livello nazionale (relativa, cioè, alle imprese aderenti di pari dimensioni di tutto il Paese) rispecchiando la struttura delle imprese molisane. D'altra parte, in Molise le Matricole Inps con almeno 50 dipendenti sono solo 43 (il 3,8% della totalità delle aziende aderenti), contro il 7,5% rilevato per le aderenti della stessa classe a livello nazionale (Figura 1.5). Il forte aumento registrato nelle classi delle imprese con 50-249 dipendenti va valutato alla luce del numero ridotto di matricole INPS considerate.

Figura 1.4 Molise, anno 2020

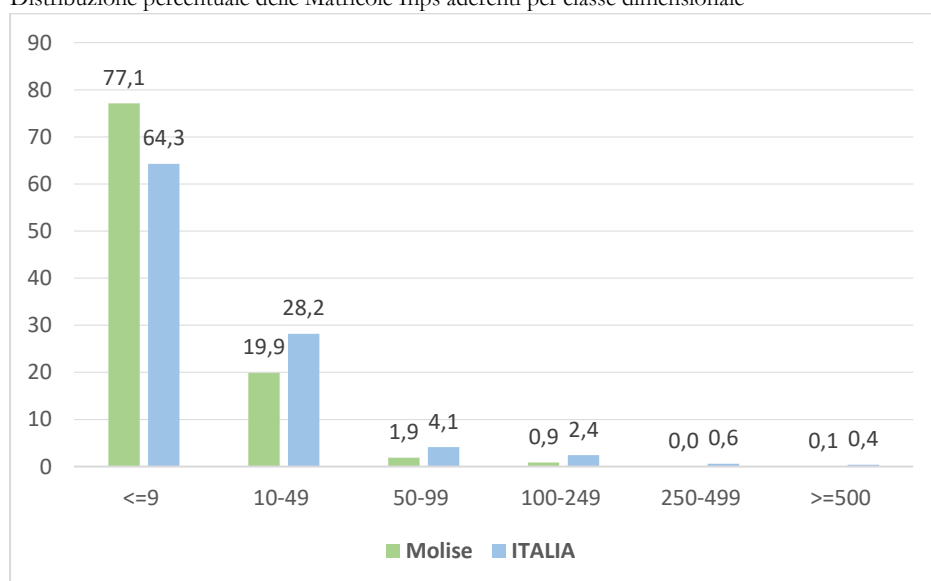
Matricole Inps aderenti e variazione percentuale sul 2019 per classe dimensionale



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Figura 1.5 Molise e Italia, anno 2020

Distribuzione percentuale delle Matricole Inps aderenti per classe dimensionale

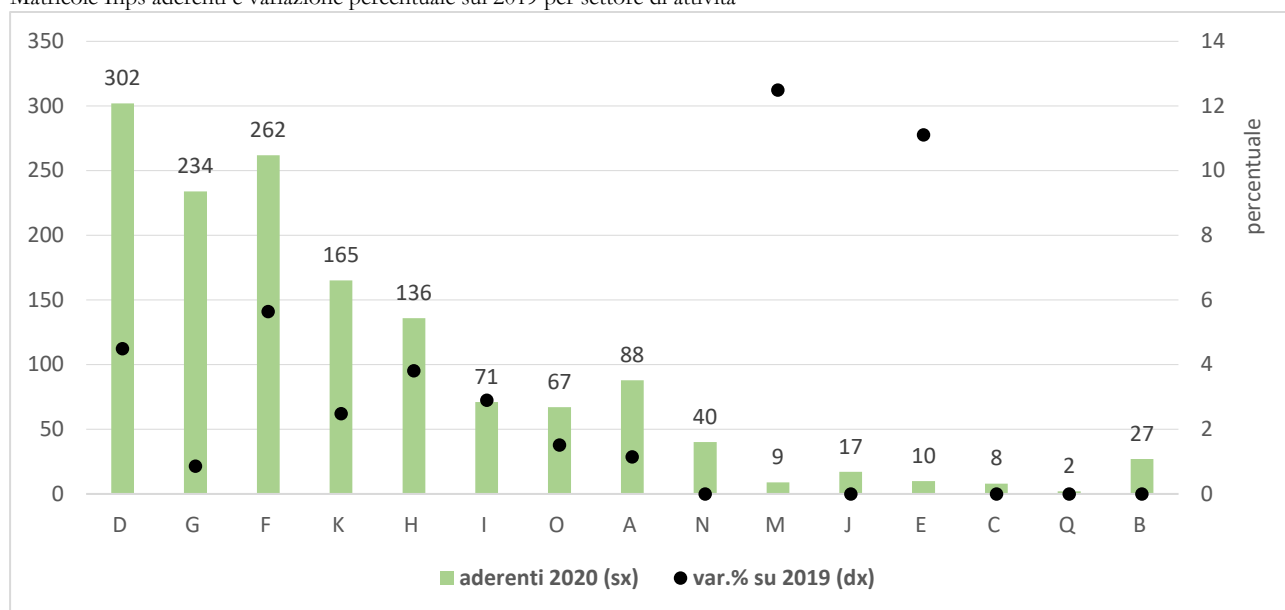


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La maggior parte delle aziende aderenti si concentra in 3 macrosettori: *manifattura*, *costruzioni* e *commercio*. 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%, 9,5 punti al di sotto del dato medio nazionale (30,5%; Figura 1.7). Di contro, in Molise, il peso dei settori A (*agricoltura, caccia e silvicoltura*), F (*costruzioni*), G (*commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa*) e H (*alberghi e ristoranti*) risulta maggiore di quello che gli stessi settori registrano nel contesto nazionale.

Figura 1.6 Molise, anno 2020

Matricole Inps aderenti e variazione percentuale sul 2019 per settore di attività

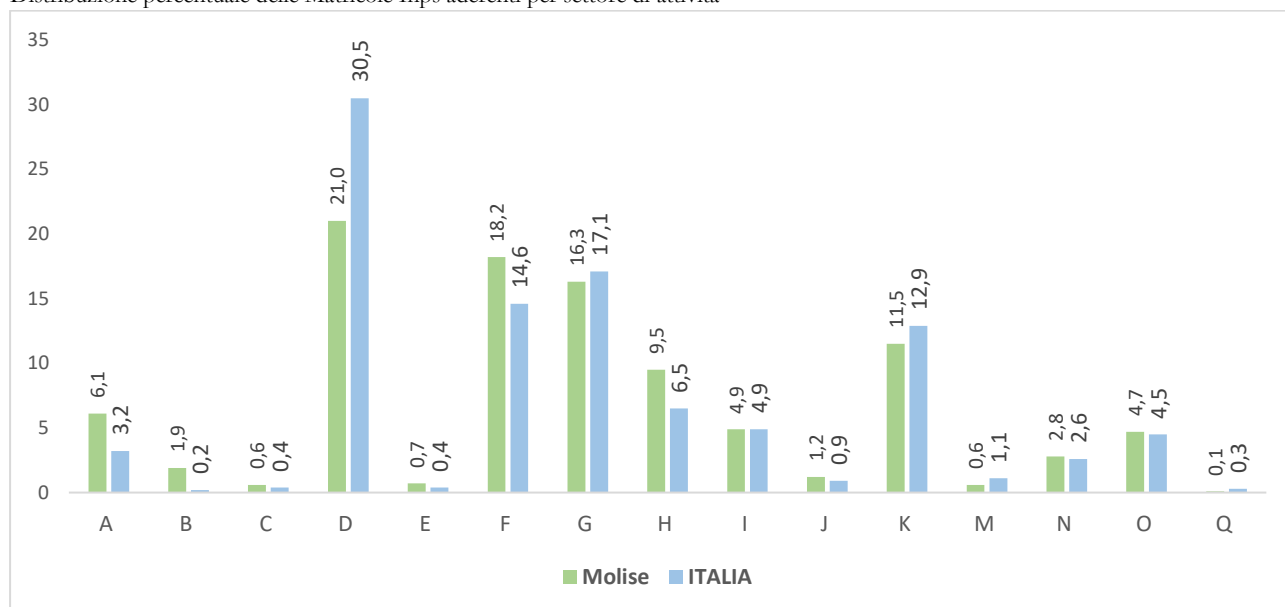


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

Figura 1.7 Molise 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

Nel dettaglio della distribuzione provinciale delle Matricole Inps aderenti per settore di attività (Tabella 1.2) si legge il peso relativamente più modesto del comparto manifatturiero (D) nella provincia di Campobasso (19,6% contro 26,9% a Isernia). Nella provincia di Campobasso si registra una percentuale di aziende

aderenti del settore Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa particolarmente elevata (17,5%), mentre nell'altra provincia della regione è rimarchevole il peso del settore delle Costruzioni (F) con il 25,5%.

Tabella 1.2 Molise, anno 2020

Matricole Inps aderenti nelle singole province per settore di attività

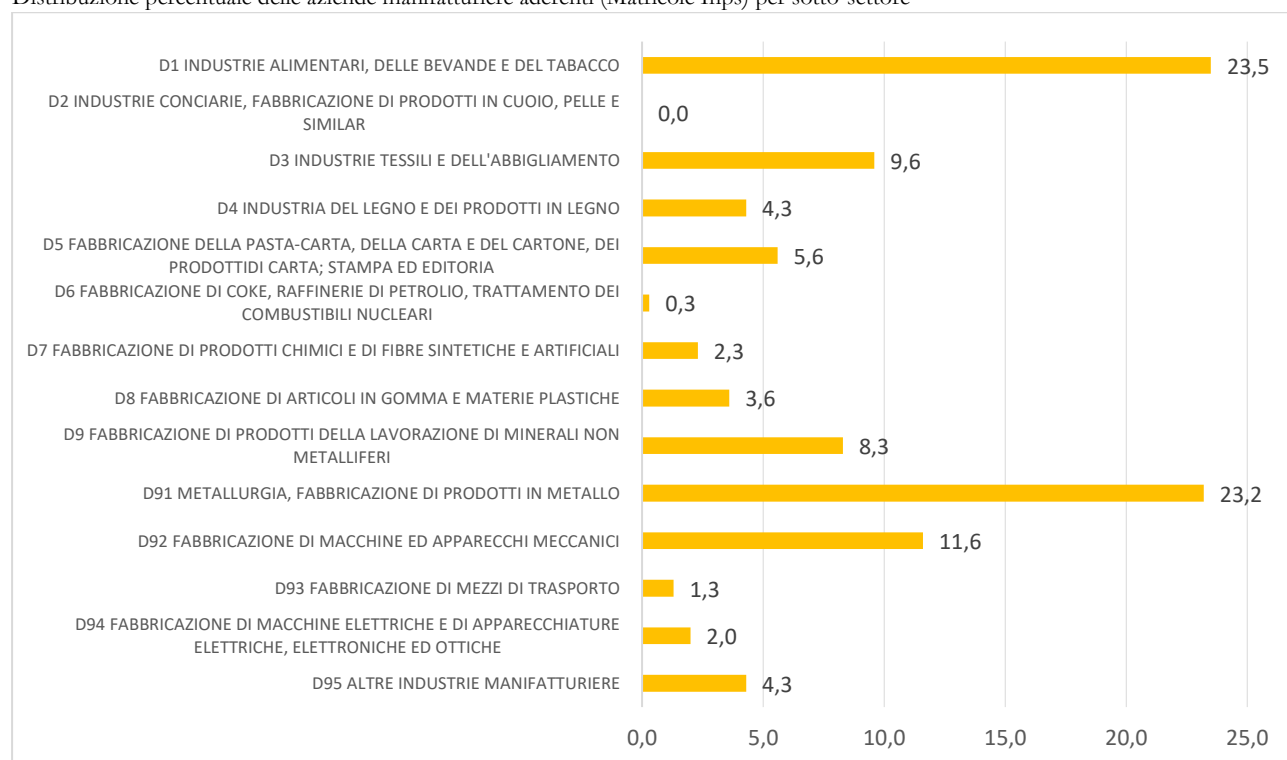
Settore	CB		IS		Totale	
	N	%	N	%	N	%
A	85	7,3	3	1,1	88	6,1
B	27	2,3	.	.	27	1,9
C	6	0,5	2	0,7	8	0,6
D	229	19,6	73	26,9	302	21,0
E	6	0,5	4	1,5	10	0,7
F	193	16,5	69	25,5	262	18,2
G	204	17,5	30	11,1	234	16,3
H	119	10,2	17	6,3	136	9,5
I	57	4,9	14	5,2	71	4,9
J	16	1,4	1	0,4	17	1,2
K	122	10,5	43	15,9	165	11,5
M	9	0,8	.	.	9	0,6
N	32	2,7	8	3,0	40	2,8
O	60	5,1	7	2,6	67	4,7
Q	2	0,2	.	.	2	0,1
Totale	1167	100,0	271	100,0	1438	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Circa la metà delle aziende manifatturiere aderenti (settore D) si concentra nei soli due settori della metallurgia (23,2%) e alimentare (23,5%).

Figura 1.8 Molise, anno 2020

Distribuzione percentuale delle aziende manifatturiere aderenti (Matricole Inps) per sotto-settore

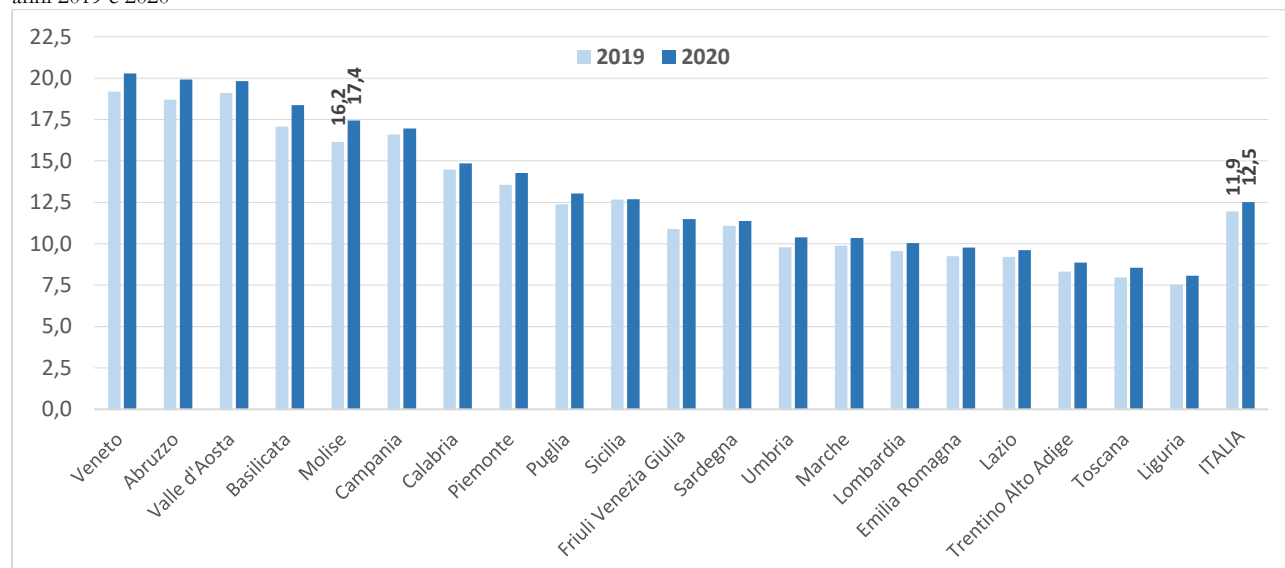


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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 a livello nazionale – 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 Molise tale indice si pone al 17,4 con una lieve crescita di 1,2 punti percentuali rispetto al 2019. Tali valori pongono il Molise al quinto posto nella graduatoria tra le regioni italiane quanto a penetrazione del Fondo

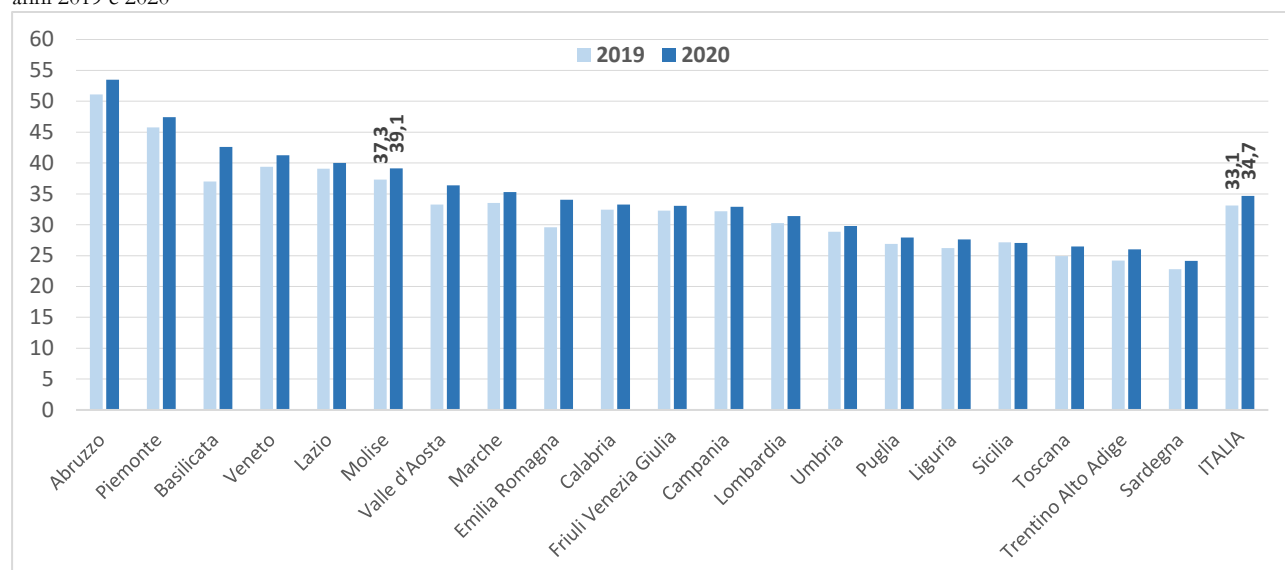
Figura 1.9 Indice di attrattività sulle imprese del settore privato non agricolo nelle regioni (%), anni 2019 e 2020



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, in Italia 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 in Italia l'indice generale è cresciuto di 1,6 punti percentuali mentre in Molise si è attestato al 39,1% con una crescita di circa 2 punti percentuali rispetto al 2019.

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

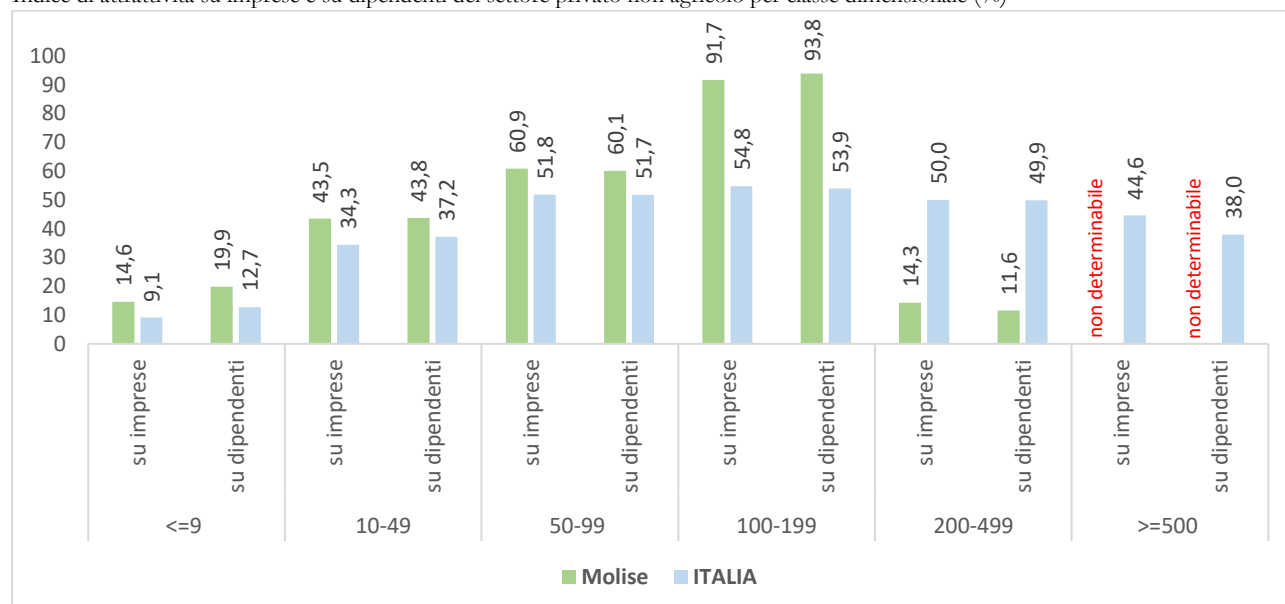


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

La copertura del Fondo in termini di dipendenti è quindi molto maggiore rispetto alla copertura in termini di aziende. L'indice di attrattività sulle imprese è infatti associato alla classe dimensionale delle aziende, tanto a livello nazionale quanto a livello regionale. In Molise emerge un risultato migliore rispetto a quello nazionale per le tipologie di micro, piccole, medio-piccole e medie; l'attrattività è invece inferiore per le classi superiori. L'attrattività per quanto concerne i dipendenti riporta risultati sostanzialmente analoghi (Figura 1.11)⁴.

Figura 1.11 Molise 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

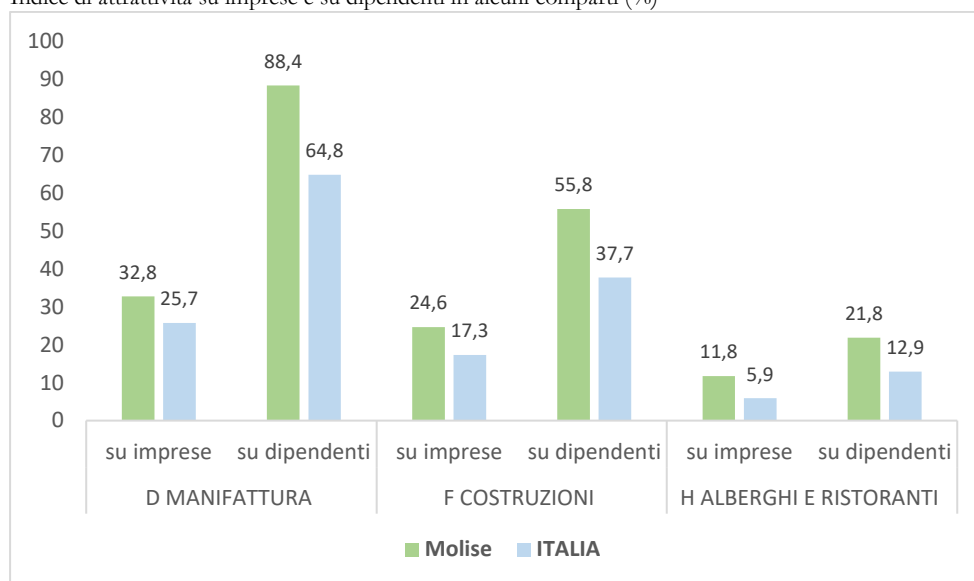
⁴ Non è possibile analizzare il dato per le imprese molto grandi (con più di 499 addetti) poiché non è indicato il numero delle aziende molisane di quella dimensione nel database Inps di riferimento.

In Molise i valori dell'indice in tutte le classi (fino a 199 addetti) sono più alti rispetto alla media nazionale, a testimoniare l'attrazione esercitata dal Fondo sulle piccole imprese della regione; viceversa, i valori dell'indice nelle classi delle aziende con più di 200 addetti sono più bassi della media nazionale.

Nella Figura 1.12 è messo a fuoco l'indice di attrattività su imprese e dipendenti in tre grandi comparti: il settore manifatturiero (D), nel quale si registrano valori relativamente alti sia a livello regionale che a livello nazionale; quello delle costruzioni (F), che mostra valori più contenuti e tuttavia sopra la media; quello dei servizi alberghieri e della ristorazione (H) che pure presenta valori sopra la media. È interessante osservare la maggiore copertura delle imprese del settore manifatturiero in Molise rispetto al Paese tutto (32,8% vs 25,7%), ancora più evidente se osservata a livello dei dipendenti rappresentati (88,4% vs 64,8%).

Figura 1.12 Molise 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 cosiddette "beneficiarie", u. p. b.⁵) 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 2020⁶ 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 (-11252 rispetto al 2019, pari a -26,9%) il quale 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).

⁵ Nel corso della trattazione si considerano equivalenti gli aggettivi "beneficiaria", "raggiunta" e "coinvolta".

⁶ 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)

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

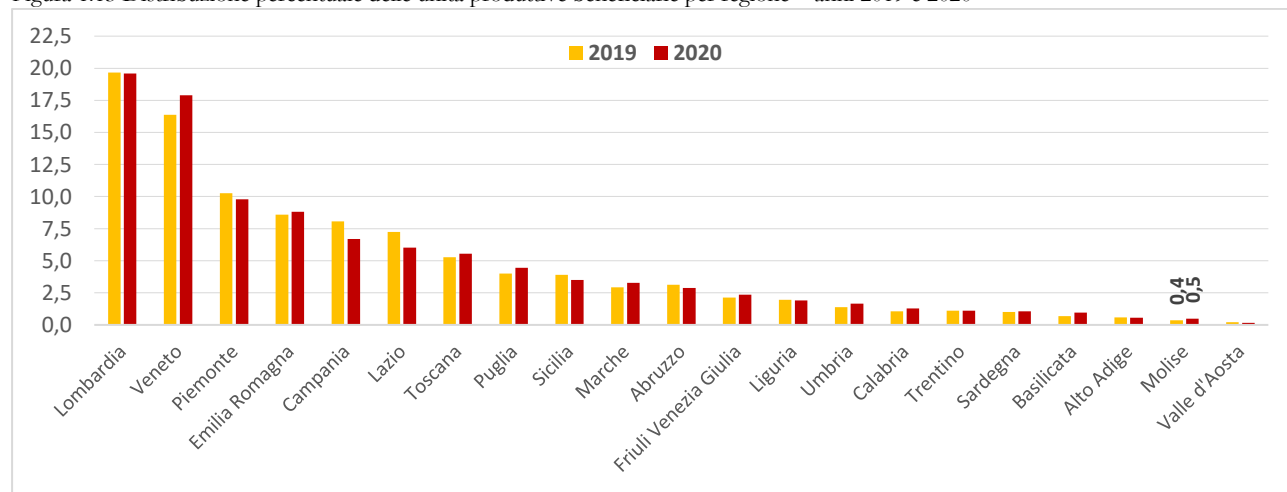
Regione	2019		2020	
	Num.	%	Num. (*)	%
Lombardia	8224	19,7	5986	19,6
Veneto	6847	16,4	5468	17,9
Piemonte	4291	10,3	2988	9,8
Emilia-Romagna	3595	8,6	2696	8,8
Campania	3375	8,1	2045	6,7
Lazio	3031	7,3	1839	6,0
Toscana	2207	5,3	1693	5,5
Puglia	1676	4,0	1363	4,5
Sicilia	1634	3,9	1068	3,5
Marche	1223	2,9	1002	3,3
Abruzzo	1310	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	41812	100	30560	100

(*) dati parziali

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

In Molise le u. p. b. del 2020 coinvolte in formazione accertate ad oggi sono 147 (erano 153 nel 2019) e il loro peso sulla totalità delle aziende italiane coinvolte è salito leggermente dallo 0,4% allo 0,5%. Nonostante questo aumento il Molise si conferma al penultimo posto per numero di unità beneficiarie prima della Val d'Aosta (Tabella 1.3 e Figura 1.13).

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Merita di essere sottolineata la maggiore dimensione media delle aziende beneficiarie (numero di dipendenti per unità produttiva, Tabella 1.4) rispetto alla dimensione registrata sulle aziende aderenti (dipendenti per matricola, Tabella 1.1). Nel 2020 in Molise i dipendenti per u.p.b. erano 46,7 con una diminuzione rispetto al 2019 (51,8): un valore più basso di quello delle u.p.b. a livello nazionale (73,4). La distribuzione percentuale delle u.p.b. tra le province registra valori molto più bassi di Campobasso rispetto alla distribuzione delle aziende aderenti (si confronti la Figura 1.14 con la Figura 1.3).

Tabella 1.4 Unità produttive beneficiarie e dipendenti delle stesse unità⁷
per regione, anni 2019 e 2020

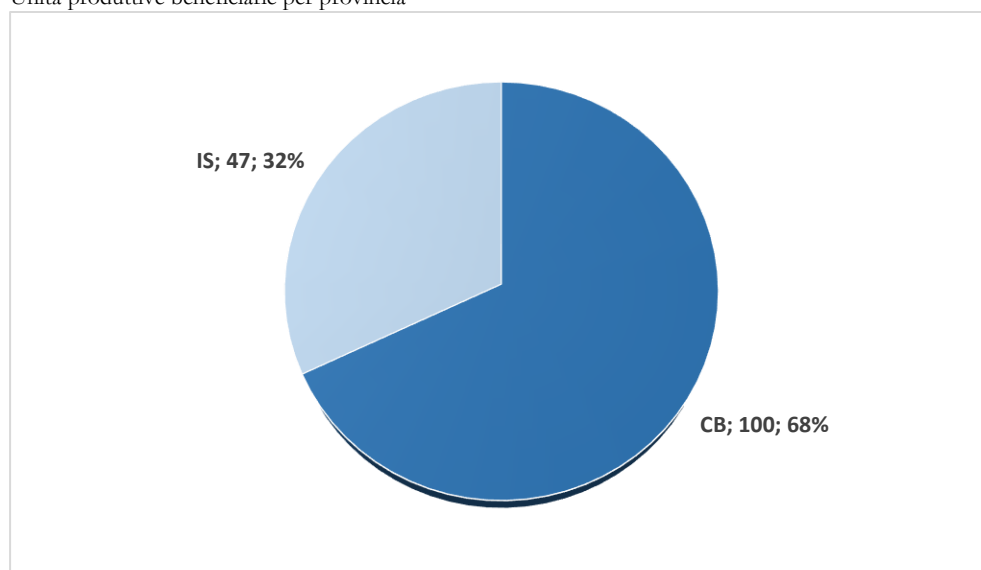
Regione	Num. u.p.b.		Num. dipendenti		Dipendenti per u.p.b.	
	2019	2020 (*)	2019	2020 (*)	2019	2020 (*)
Lombardia	8206	5967	678765	525775	82,7	88,1
Veneto	6840	5457	380599	312563	55,6	57,3
Piemonte	4280	2980	321033	247286	75,0	83,0
E. Romagna	3585	2688	272624	215346	76,0	80,1
Campania	3349	2027	155211	114901	46,3	56,7
Lazio	3010	1828	308687	260527	102,6	142,5
Toscana	2195	1691	145891	104926	66,5	62,0
Puglia	1657	1348	85802	57219	51,8	42,4
Sicilia	1629	1059	72878	57036	44,7	53,9
Marche	1219	1000	70736	56292	58,0	56,3
Abruzzo	1299	879	58902	45709	45,3	52,0
F.V. Giulia	892	717	67959	59248	76,2	82,6
Liguria	816	582	60449	50776	74,1	87,2
Umbria	581	503	34415	27998	59,2	55,7
Calabria	447	389	21226	16840	47,5	43,3
Trentino	464	342	30356	21320	65,4	62,3
Sardegna	421	323	20149	14969	47,9	46,3
Basilicata	285	295	22838	16702	80,1	56,6
Alto Adige	244	175	22739	18661	93,2	106,6
Molise	152	145	7873	6765	51,8	46,7
V. d'Aosta	82	47	5978	2817	72,9	59,9
ITALIA	41653	30442	2845110	2233676	68,3	73,4

(*) dati parziali

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

⁷ Il numero di u.p.b. della Tabella 2.3.2 risulta in alcune regioni minore del numero di u.p.b. della Tabella 2.3.1 poiché nella Tabella 2.3.2 non sono considerate le u.p.b. di cui non sia registrato il numero di dipendenti.

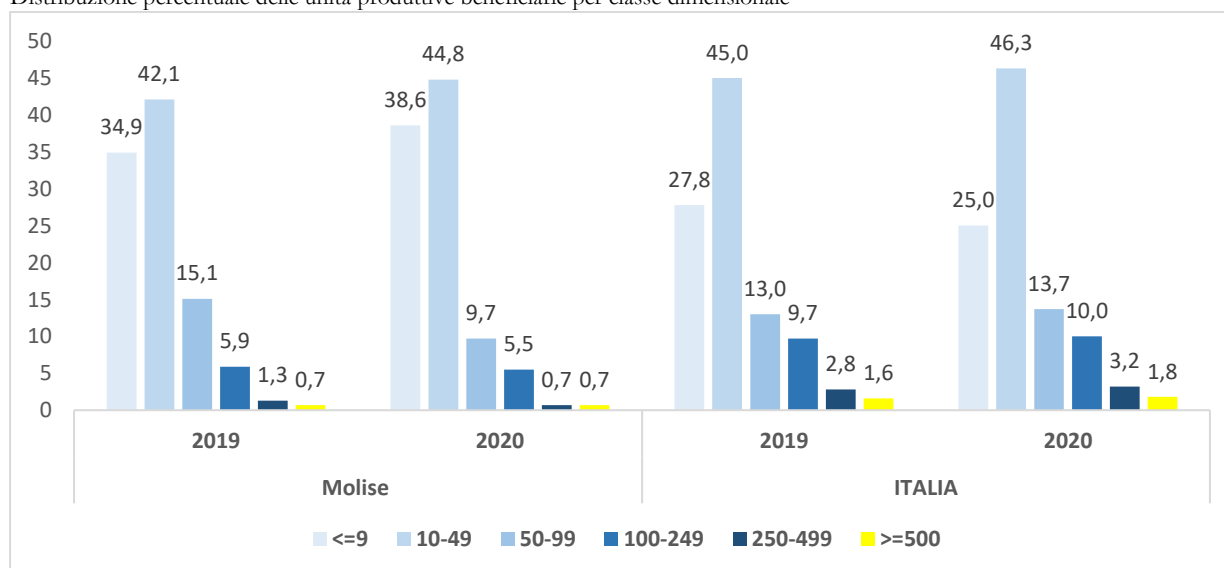
Figura 1.14 Molise, anno 2020
Unità produttive beneficiarie per provincia



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Tra le unità impegnate in attività di formazione nel 2020 in Molise, prevale la classe di quelle medio-piccole (10-49 addetti), il cui peso si attesta al 44,8% (era il 42,1% nel 2019) con valori più bassi di quelli nazionali. Segue la classe delle microimprese (fino a 9 dipendenti), la quale è salita dal 34,9% al 38,6% dal 2019 al 2020 e si posiziona su valori invece più elevati di quelli nazionali.

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

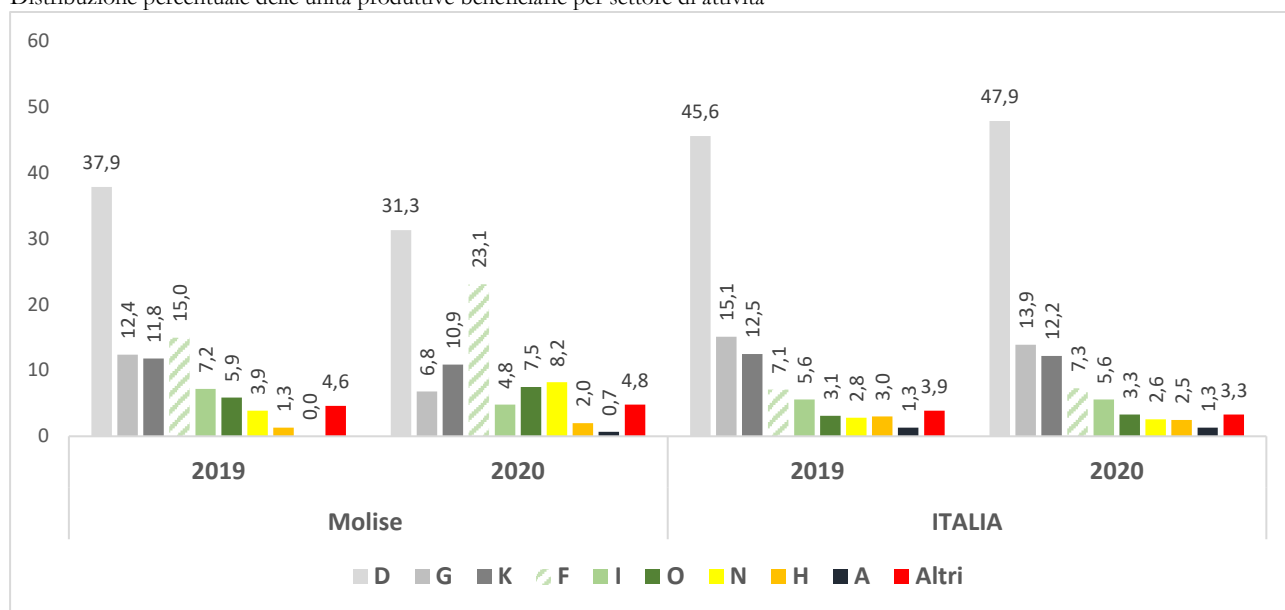


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

In Molise quasi un terzo (31,3%) delle imprese coinvolte afferiscono al comparto della manifattura, una percentuale nettamente più bassa di quella registrata a livello nazionale (47,9%) e in diminuzione rispetto al 2019 (37,9%). Alle spalle del comparto manifatturiero per numero di aziende raggiunte si collocano i settori delle costruzioni (F; 23,1%, più elevato del comparto a livello nazionale) e quello delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese (K; 10,9%) in calo rispetto all'anno precedente e su valori appena un po' più bassi rispetto alla distribuzione riferita all'Italia nel suo complesso (Figura 1.16).

Figura 1.16 Molise 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

Le imprese del comparto manifatturiero prevalgono tra le unità beneficiarie in tutte le province molisane, con il 31% a Campobasso e 31,9% a Isernia. Da notare anche il forte peso del settore delle Costruzioni (F) a Isernia.

Tabella 1.4 Molise, anno 2020

Unità produttive beneficiarie nelle singole province per settore di attività

Settore	CB		IS		Totale	
	N	%	N	%	N	%
A	1	1,0	.	.	1	0,7
C	1	1,0	1	2,1	2	1,4
D	31	31,0	15	31,9	46	31,3
E	2	2,0	1	2,1	3	2,0
F	19	19,0	15	31,9	34	23,1
G	9	9,0	1	2,1	10	6,8
H	3	3,0	.	.	3	2,0
I	7	7,0	.	.	7	4,8
K	9	9,0	7	14,9	16	10,9
M	2	2,0	.	.	2	1,4
N	8	8,0	4	8,5	12	8,2
O	8	8,0	3	6,4	11	7,5
Totale	100	100,0	47	100,0	147	100,0

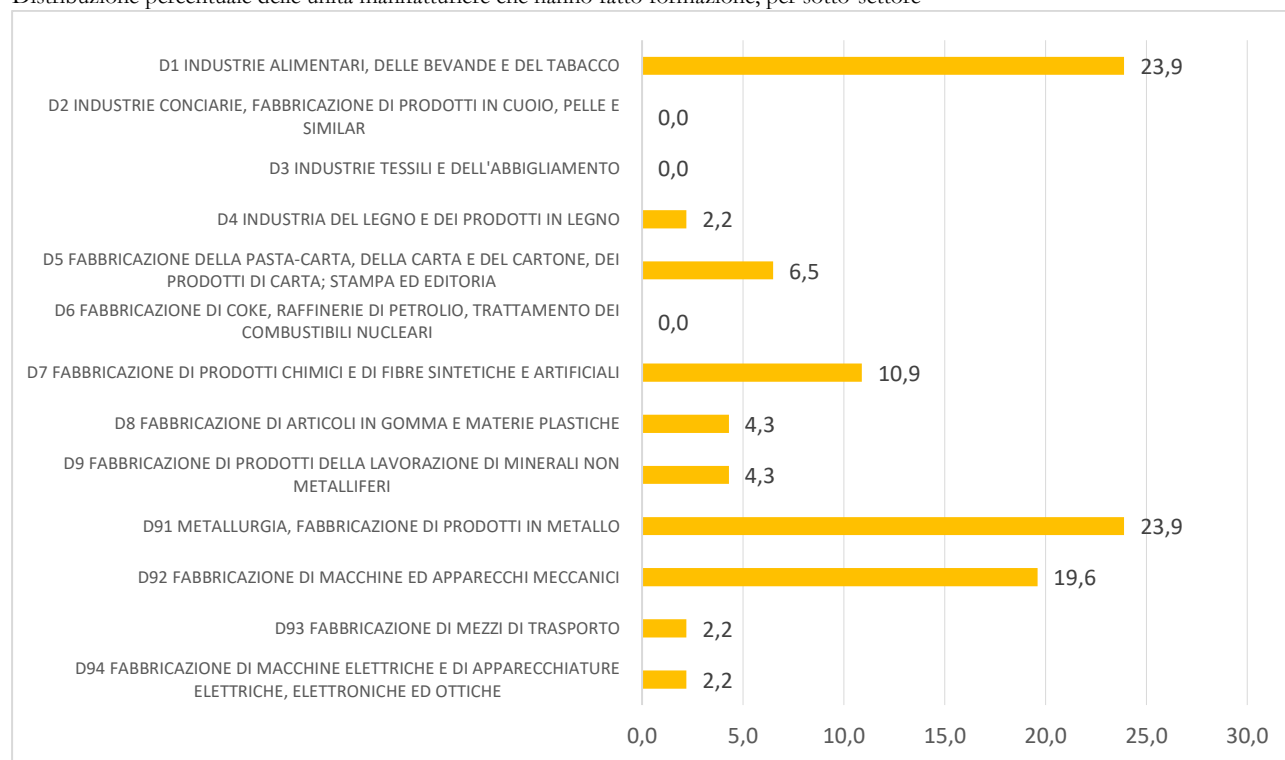
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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) prevalgono quelle attive nei settori alimentare (23,9%), metallurgico (pure 23,9%) e fabbricazione di macchine (19,6%).

Figura 1.17 Molise, 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 anno⁸.

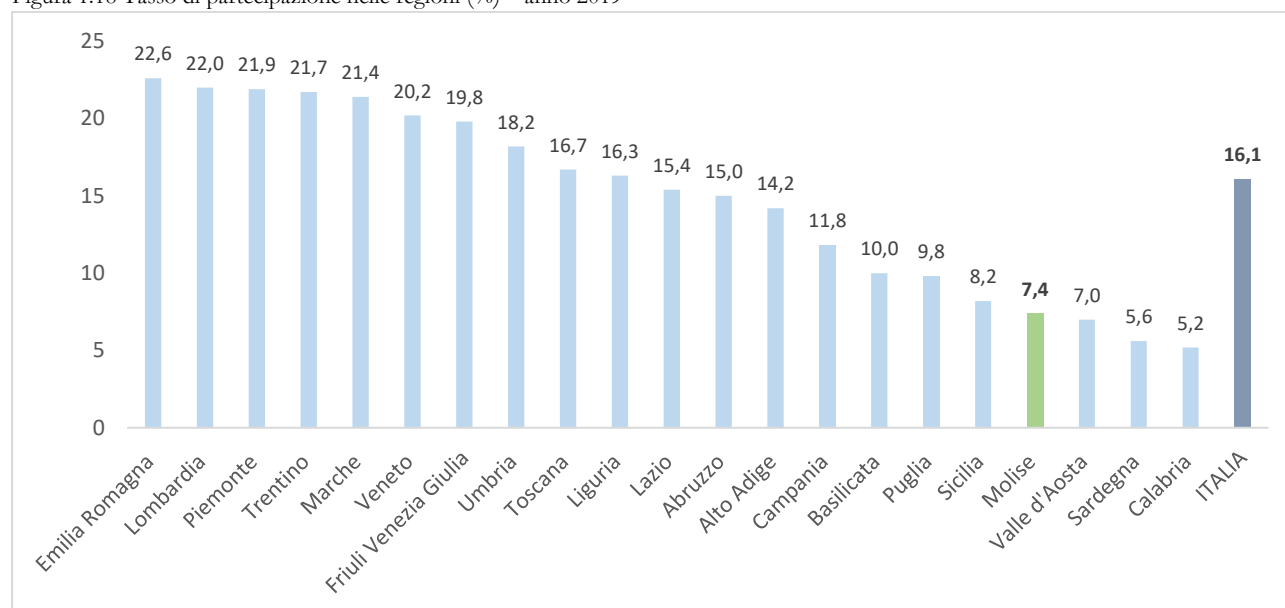
A causa del carattere parziale del database relativo alle unità raggiunte dal Fondo nel 2020, il tasso di partecipazione è calcolato solo sul 2019⁹, nella consapevolezza che durante il primo anno di pandemia la platea delle u.p.b. ha subito una generale contrazione (e con quella il tasso di partecipazione), soprattutto nella classe delle microimprese fino a 9 addetti.

In Molise il tasso di partecipazione è tra i più bassi in Italia con un valore del 7,4%, inferiore alla media nazionale (16,1%) e superiore solo a Val d'Aosta, Sardegna e Calabria (Figura 1.18)

⁸ 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.

⁹ 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

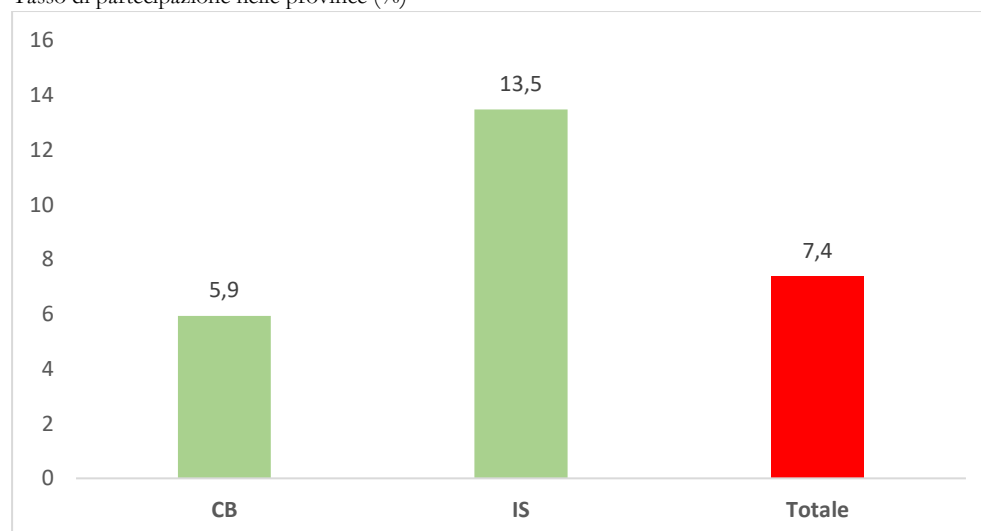


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Il tasso di partecipazione al livello provinciale passa dal 5,9% di Campobasso al 13,5% di Isernia (Figura 1.19).

Figura 1.19 Molise, anno 2019

Tasso di partecipazione nelle province (%)

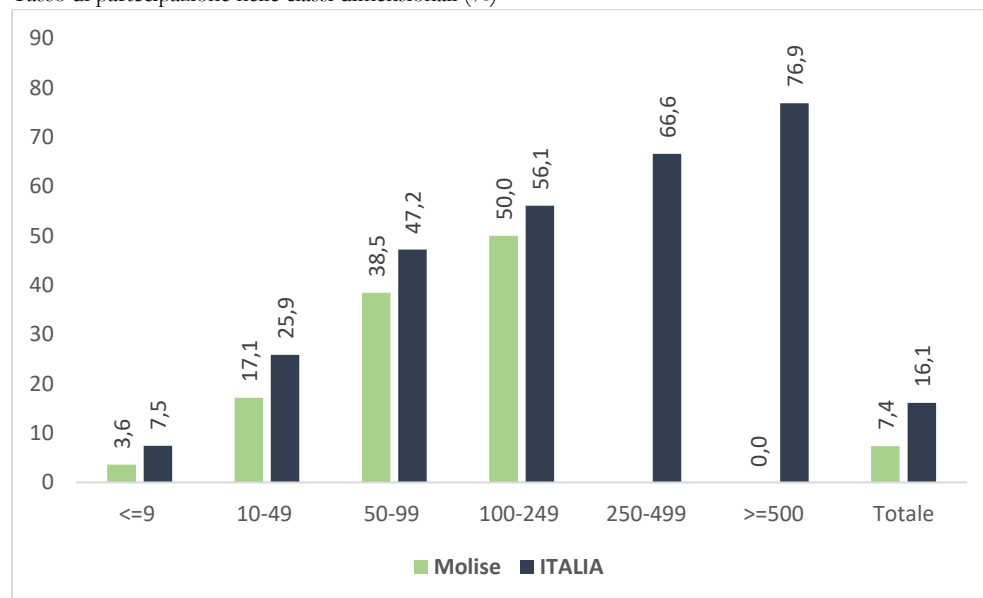


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Il tasso di partecipazione è crescente al crescere della dimensione aziendale fino a 100 dipendenti. Il numero di imprese sopra quella dimensione in Molise a fine 2019 non consente il calcolo dell'indicatore (Figura 1.20).

Figura 1.20 Molise e Italia, anno 2019

Tasso di partecipazione nelle classi dimensionali (%)

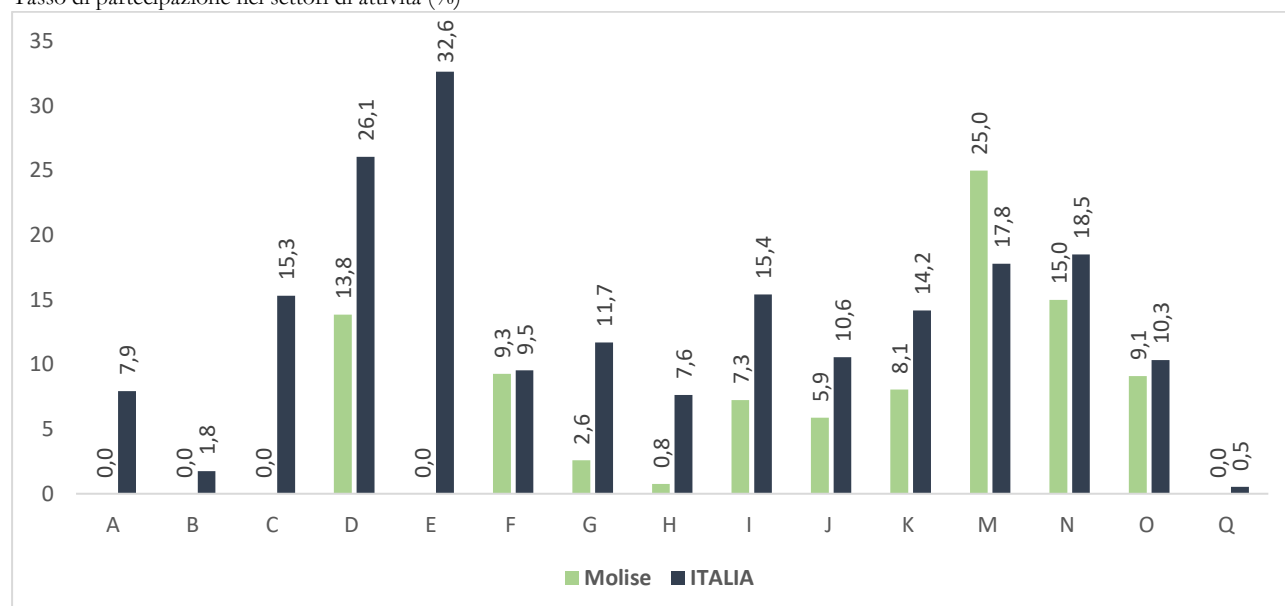


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Il tasso di partecipazione è relativamente più elevato (Figura 1.21) nel settore dell'Istruzione (25,0%), seguito da quello della Sanità e assistenza sociale (15,0%) e dal Manifatturiero (13,8%).

Figura 1.21 Molise 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

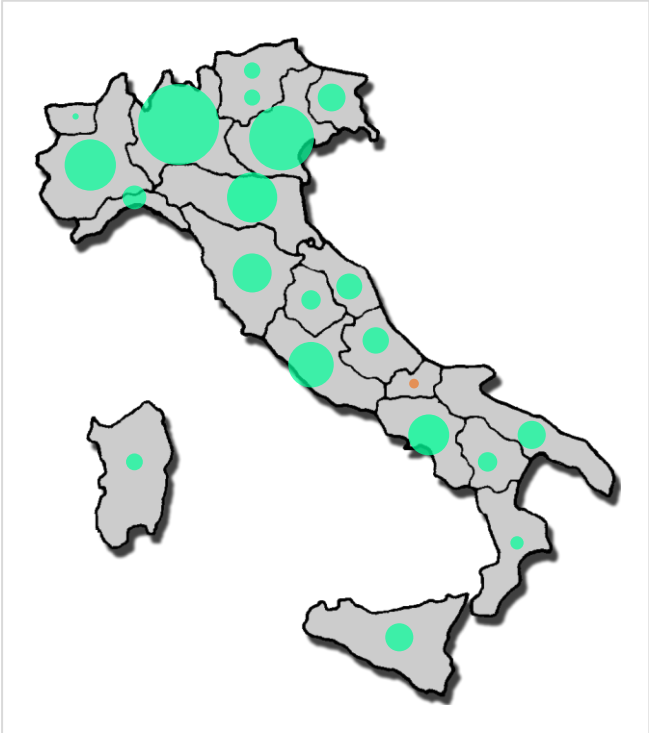
2.1 Caratteristiche individuali delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti

Nel Capitolo 1 sono state descritte le caratteristiche delle aziende beneficiarie delle attività di formazione del Fondo. In questo secondo capitolo, invece, descriveremo le caratteristiche delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nelle medesime attività con particolare riferimento alla loro provenienza geografica, 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 coinvolti 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).

In Italia si osserva (Figura 2.1a) un'elevata concentrazione dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti nel nord Italia con il numero più elevato registrato in Lombardia.

Nel 2020, i lavoratori che hanno beneficiato nel Molise di attività formative finanziate da Fondimpresa sono stati 1.263, pari al 0,3% del totale quasi equamente distribuiti tra le due province con un lieve prevalenza di Campobasso. La distribuzione geografica dei lavoratori coinvolti riflette quella delle imprese beneficiarie (Figura 2.1b).

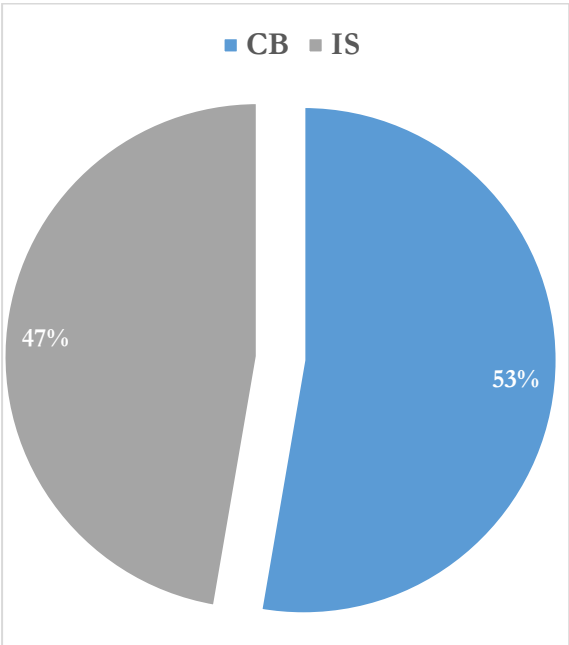
Figura 2.1 Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per provincia



(a)

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

regione e per



(b)

Provincia	N	%
CB	671	52,7
IS	602	47,3
TOTALE	1.273	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Oltre il 99% dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti sono cittadini italiani (Tabella 2.1), solo lo 0,3% è costituito da persone di altri Paesi UE. Va considerato che, soprattutto nel corso di questi ultimi quindici anni, le PMI “straniere”, cioè guidate da imprenditori non cittadini italiani, sono divenute un fenomeno numericamente non irrilevante; questo dato suggerisce quindi che tale tipologia di impresa sia ancora complessivamente poco partecipe nei programmi finanziati da Fondimpresa.

Tabella 2.1 Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per cittadinanza

Area geografica	N	%
Africa	0	0,0
Altri paesi UE	4	0,3
America	0	0,0
Asia	1	0,1
Italiana	1.264	99,3
Oceania	0	0,0
Paesi extra UE	4	0,3
TOTALE	1.273	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

È, purtroppo, ancora significativa la differenza di genere: il 67,2% 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	408	32,1
Uomini	865	67,9
TOTALE	1.273	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

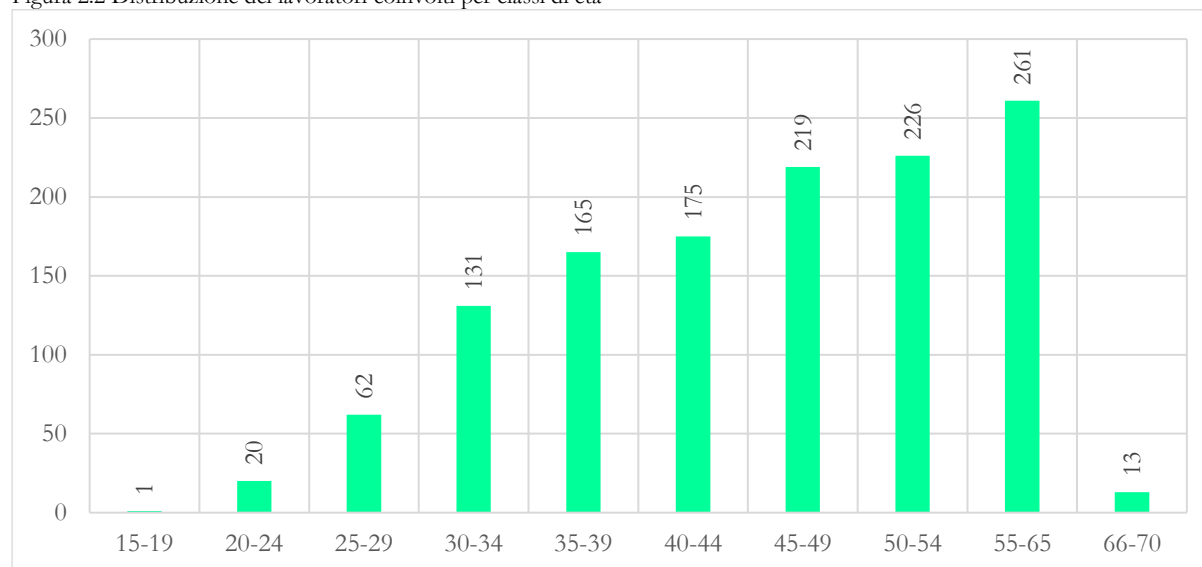
È anche significativo che la classe di età dove si concentra la maggior parte dei beneficiari sia quella tra i 55 e i 65 anni, seguita da quella “50-54” e a poca distanza dalla seconda, quella “45-49”.

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

La terza evidenza rilevante a livello generale (Tabella 2.3) è la netta prevalenza tra i fruitori di persone con diploma di scuola media superiore (56% del totale) e poi con laurea (25,1%) e con licenza media o titolo professionale (16%).

Tale evidenza sottolinea 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	8	0,6
Laurea e successive specializzazioni	319	25,1
Diploma di scuola media superiore	713	56,0
Qualifica professionale	25	2,0
Licenza media	204	16,0
Nessun titolo/licenza elementare	4	0,3
TOTALE	1.273	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 (più del 91%) sia con un contratto a tempo indeterminato. Seguono in misura molto minore coloro che sono assunti con contratto a tempo determinato (6,5%) e gli apprendisti (1,5%). È evidente che questa distribuzione è almeno in parte correlata a quella relativa all'età degli stessi beneficiari.

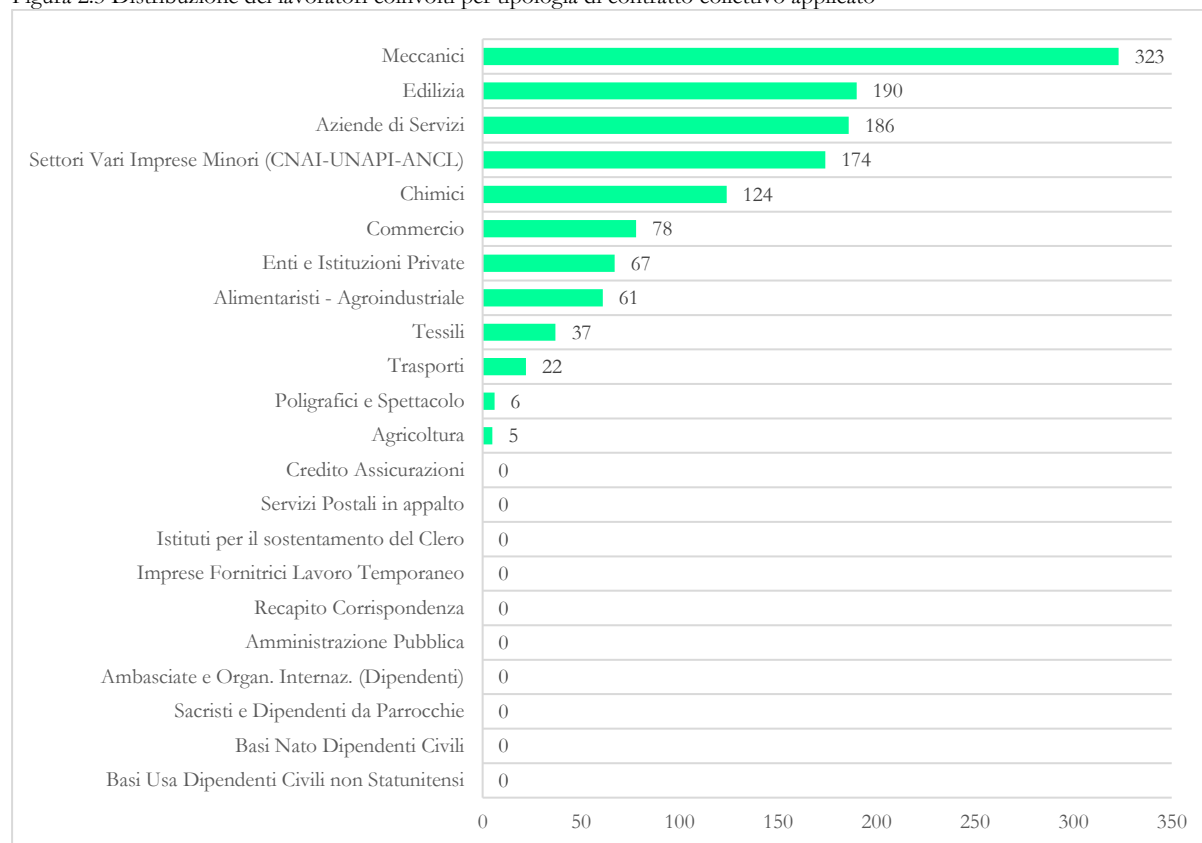
Tabella 2.4 Distribuzione dei lavoratori coinvolti per tipologia contrattuale

Tipologia contrattuale	N	%
Apprendisti	19	1,5
Cont. a tempo indet.	1.162	91,3
Cont. a tempo det.	83	6,5
Altre forme contrattuali ¹⁰	9	0,7
TOTALE	1.273	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, seguito a distanza da Edilizia e Aziende di Servizi.

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



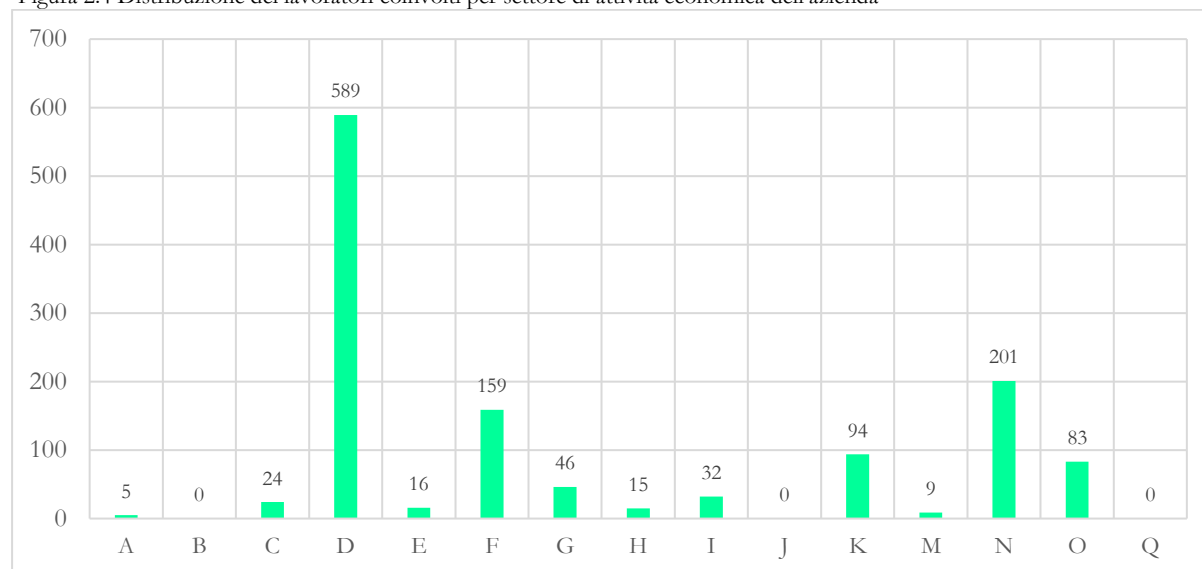
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

¹⁰ 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.

2.2 La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per settore

I finanziamenti di Fondimpresa raggiungono lavoratori in tutti i settori economici, ma con una nettissima prevalenza di quelli nel manifatturiero¹¹ (Figura 2.4). Questo dato è diretta conseguenza del fatto che in questo comparto si concentra la maggior parte delle aziende aderenti e beneficiarie a Fondimpresa. Esso spiega anche la netta prevalenza di lavoratori nelle regioni settentrionali dove è maggiore la presenza di imprese nel comparto in questione.

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

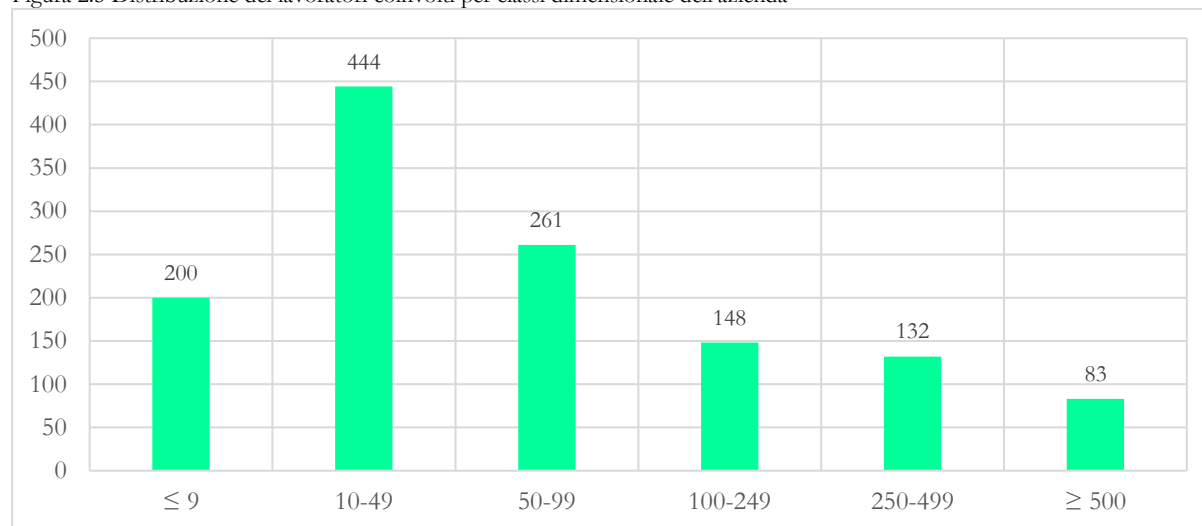
Legenda: A Agricoltura, allevamento bestiame, caccia e silvicoltura; B Pesca e allevamento pesci; C Estrazione di minerali (industria mineraria); D Manifatturiero; E Approvvigionamento di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di veicoli, motocicli 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

¹¹ 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, magazzinaggio 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).

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

Si osserva (Figura 2.5) che la maggior parte dei beneficiari appartiene alla classe dimensionale delle piccole imprese (da 10 a 49 dipendenti), seguita dalle medie imprese (da 50 a 99 dipendenti) e dalle microimprese (≤ 9 dipendenti).

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Nel confronto regionale, Il Molise ha una concentrazione più alta di lavoratori beneficiari nelle microimprese. Mentre sono relativamente meno “rappresentati” i lavoratori nelle aziende di dimensione più elevata (Tabella 2.5 a). Il dato va considerato con attenzione perché per un gran numero di beneficiari non è possibile risalire alla classe dimensionale dell'impresa di appartenenza. A livello provinciale (Tabella 2.5 b) si conferma che in entrambe le province la concentrazione di lavoratori beneficiari più elevata nelle imprese più piccole.

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	%
CB	161	80,5	271	61,0	81	31,0	72	48,6	0	0,0	83	100,0	3	60,0	671	52,7
IS	39	19,5	173	39,0	180	69,0	76	51,4	132	100,0	0	0,0	2	40,0	602	47,3
TOTALE	200	100,0	444	100,0	261	100,0	148	100,0	132	100,0	83	100,0	5	100,0	1.273	100,0

(b)

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

È anche utile esaminare la distribuzione dei lavoratori coinvolti nelle attività formative in relazione sia al settore di attività economica che all'area geografica dell'impresa di appartenenza, sia per Regione (Tabella 2.6a), sia per Provincia (Tabella 2.6b). In sintesi, si osserva una netta prevalenza dei lavoratori operanti nei settori raggruppati nel comparto *manifatturiero* (D) seguiti, a notevole distanza, da quelli della *sanità e servizi sociali* (N) e delle *costruzioni* (F).

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

Settore	Molise	
	N	%
A	5	0,4
B	0	0,0
C	24	1,9
D	589	46,3
E	16	1,3
F	159	12,5
G	46	3,6
H	15	1,2
I	32	2,5
J	0	0,0
K	94	7,4
M	9	0,7
N	201	15,8
O	83	6,5
Q	0	0,0
n.d.	0	0,0
TOTALE	1.273	100,0

(a)

Settore	CB		IS		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%
A	5	0,7	0	0,0	5	0,4
B	0	0,0	0	0,0	0	0,0
C	19	2,8	5	0,8	24	1,9
D	301	44,9	288	47,8	589	46,3
E	14	2,1	2	0,3	16	1,3
F	91	13,6	68	11,3	159	12,5
G	45	6,7	1	0,2	46	3,6
H	15	2,2	0	0,0	15	1,2
I	32	4,8	0	0,0	32	2,5
J	0	0,0	0	0,0	0	0,0
K	28	4,2	66	11,0	94	7,4
M	9	1,3	0	0,0	9	0,7
N	45	6,7	156	25,9	201	15,8
O	67	10,0	16	2,7	83	6,5
Q	0	0,0	0	0,0	0	0,0
n.d.	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTALE	671	100,0	602	100,0	1.273	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 (Capitoli 1 e 2), il terzo 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 ha finanziato in Molise, attraverso il Conto Formazione, 94 Piani Formativi: 59 Piani Ordinari e 35 attraverso Avvisi con Contributo Aggiuntivo.

Tabella 3.1 Piani Formativi per canale di finanziamento

	Aziendale		Aziendale Multiregionale		Interaziendale		Interaziendale Multiregionale		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Avvisi con contributo aggiuntivo	34	50,7	0	0,0	1	12,5	0	0,0	35	37,2
Piani ordinari	33	49,3	16	100,0	7	87,5	3	100,0	59	62,8
TOTALE	67	100,0	16	100,0	8	100,0	3	100,0	94	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La comparazione regionale evidenzia come il Molise raccolga lo 0,3% dei Piani Formativi dell'intero paese. Essa è la regione con una delle percentuali più basse rispetto alle altre regioni essendo superiore alla sola Valle d'Aosta (Tabella 3.2 e Figura 3.1).¹²

¹² 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.

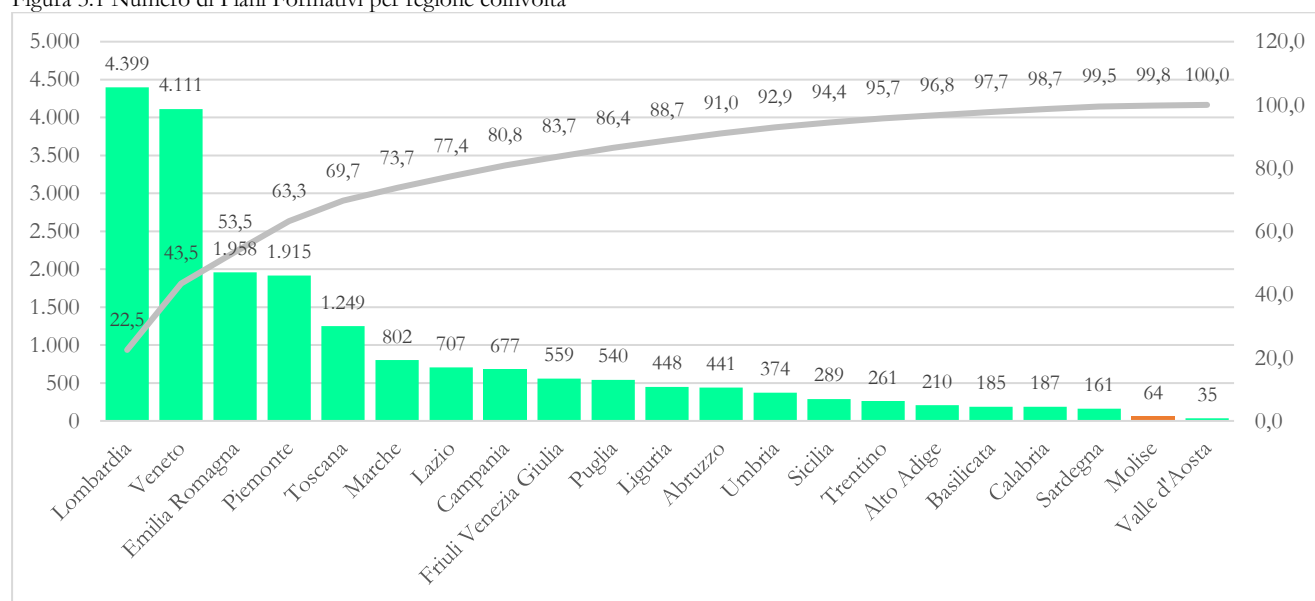
Tabella 3.2 Numero di piani per regione coinvolta

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 47% dei Piani rientra nella categoria finalizzata alla “competitività d’impresa e innovazione”. Interessante è anche il fatto che un terzo del totale è assorbito da Piani finalizzati al Mantenimento/aggiornamento delle competenze. La terza tipologia è quella relativa alla “formazione ex lege” che si riferisce a quella relativa alla “sicurezza sul lavoro”. Quest’ultima, come si vede, incide per il 17,6% sul totale. I rimanenti piani (2%) si riferiscono alla Competitività settoriale.

Tabella 3.3 Tipologia del Piano per finalità

	Aziendale		Aziendale Multiregionale		Interaziendale		Interaziendale Multiregionale		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Competitività d'impresa / Innovazione	40	56,3	5	27,8	2	25,0	1	20,0	48	47,1
Competitività settoriale	1	1,4	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	2,0
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Formazione ex-legge (obbligatoria)	10	14,1	5	27,8	2	25,0	1	20,0	18	17,6
Formazione in ingresso	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Mantenimento occupazione	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	20	28,2	8	44,4	4	50,0	2	40,0	34	33,3
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sviluppo locale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTALE	71	100,0	18	100,0	8	100,0	5	100,0	102	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 programmi con oltre dieci ore (circa il 42% del totale) e per classi tra 5 e 9 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	25	50,0	8	16,0	12	10,7	27	36,0	72	25,1
da 5 a 10 ore	3	6,0	19	38,0	38	33,9	33	44,0	93	32,4
>10 ore	22	44,0	23	46,0	62	55,4	15	20,0	122	42,5
TOTALE	50	100,0	50	100,0	112	100,0	75	100,0	287	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Come prevedibile, risulta che la quasi totalità delle azioni formative, 283, sono svolte durante l'orario di lavoro (Tabella 3.5) con solo 4 azioni svolte al di fuori dello stesso.

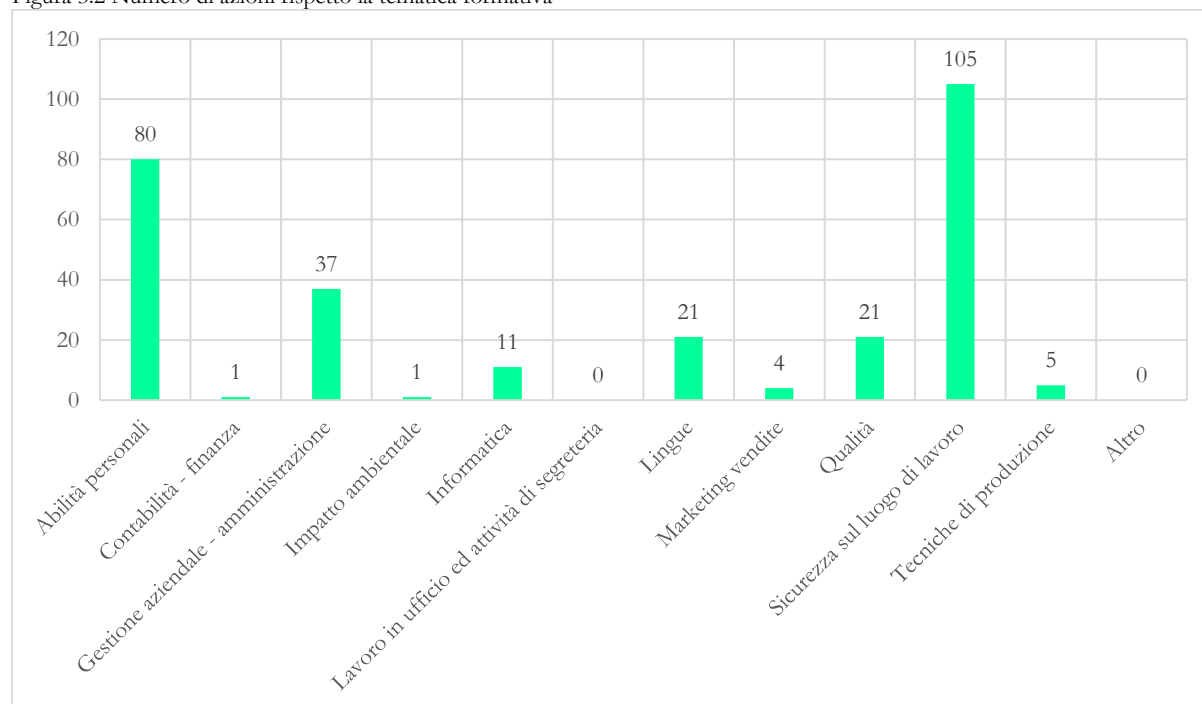
Tabella 3.5 Azioni formative per classi di durata e orario di svolgimento rispetto a quello di lavoro

	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	1	25,0	71	25,1	0	-	0	-	72	25,1
da 5 a 10 ore	3	75,0	90	31,8	0	-	0	-	93	32,4
>10 ore	0	0,0	122	43,1	0	-	0	-	122	42,5
TOTALE	4	100,0	283	100,0	0	-	0	-	287	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La Figura 3.2 illustra la distribuzione delle azioni formative in relazione alla tematica. Emerge come le tematiche prevalenti siano state quelle relative alla Sicurezza sul luogo di lavoro (105) e alle Abilità personali (80). Nel loro queste due categorie rappresentano circa i due terzi del totale delle azioni.

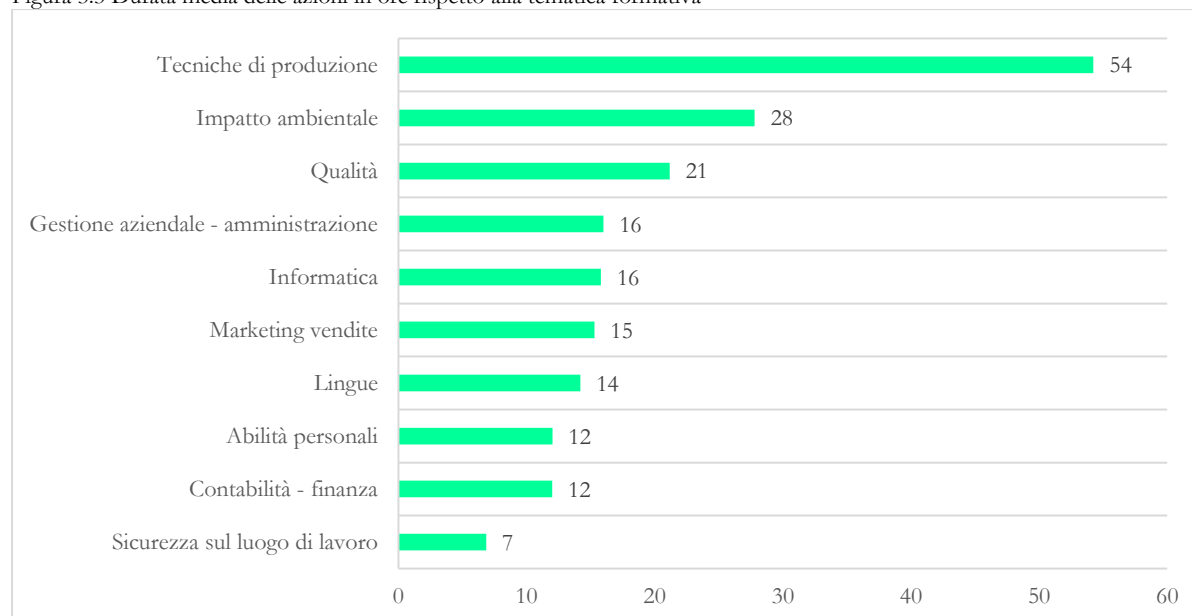
Figura 3.2 Numero di azioni rispetto la tematica formativa



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 dei corsi di Tecniche di produzione (54 ore) seguiti da quelli di Impatto ambientale (28 ore) e di Qualità (21 ore). I corsi mediamente più brevi sono quelli relativi alla Sicurezza sul luogo del lavoro con un valore al di sotto delle dieci 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 al Conto di Sistema. Il numero di Piani realizzati in Molise nel 2020 è di 17 (Tabella 3.5). Il 64% dei Piani realizzati nell'ambito del Conto di Sistema hanno natura settoriale e il 36% sono invece di natura territoriale. Nel periodo considerato, la quasi totalità dei Piani è stata finanziata attraverso gli Avvisi Competitività (88,2%) con soli due piani formativi relativi alle Politiche Attive.

Tabella 3.5 Piani Formativi per tipologia e per Avviso¹³

	Aziendale		Settoriale		Territoriale		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Avviso 3/2018 - Competitività I Scadenza	0	-	9	81,8	1	16,7	10	58,8
Avviso 3/2018 - Competitività II Scadenza	0	-	2	18,2	2	33,3	4	23,5
Avviso 4/2017 - Competitività II Scadenza	0	-	0	0,0	1	16,7	1	5,9
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	2	33,3	2	11,8
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	0	0,0	0	0,0
Avviso 1/2011/1 - Sicurezza	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTALE	0	-	11	100,0	6	100,0	17	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

L'indicazione di dettaglio delle tipologie di piano (Tabella 3.6) mostra che quasi il 47% dei Piani ha riguardato il tema della competitività delle imprese e della loro innovazione mentre un altro 21,4% la competitività a livello di settore. Vanno segnalati i piani per “mantenimento e aggiornamento delle competenze” che pesano per quasi il 18% del totale. Si evidenzia la buona diffusione di programmi formativi che vanno a 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 programmi dedicati alle altre tematiche come delocalizzazione e Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione.

Tabella 3.6 Tipologia del Piano per finalità

	Aziendale		Settoriale		Territoriale		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Competitività d'impresa / Innovazione	0	-	9	40,9	4	66,7	13	46,4
Competitività settoriale	0	-	6	27,3	0	0,0	6	21,4
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	0	-	2	9,1	0	0,0	2	7,1
Formazione in ingresso	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Mantenimento occupazione	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	0	-	5	22,7	0	0,0	5	17,9
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	0	-	0	0,0	2	33,3	2	7,1
Sviluppo locale	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Formazione ex-lege (obbligatoria)	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTALE	0	-	22	100,0	6	100,0	28	100,0

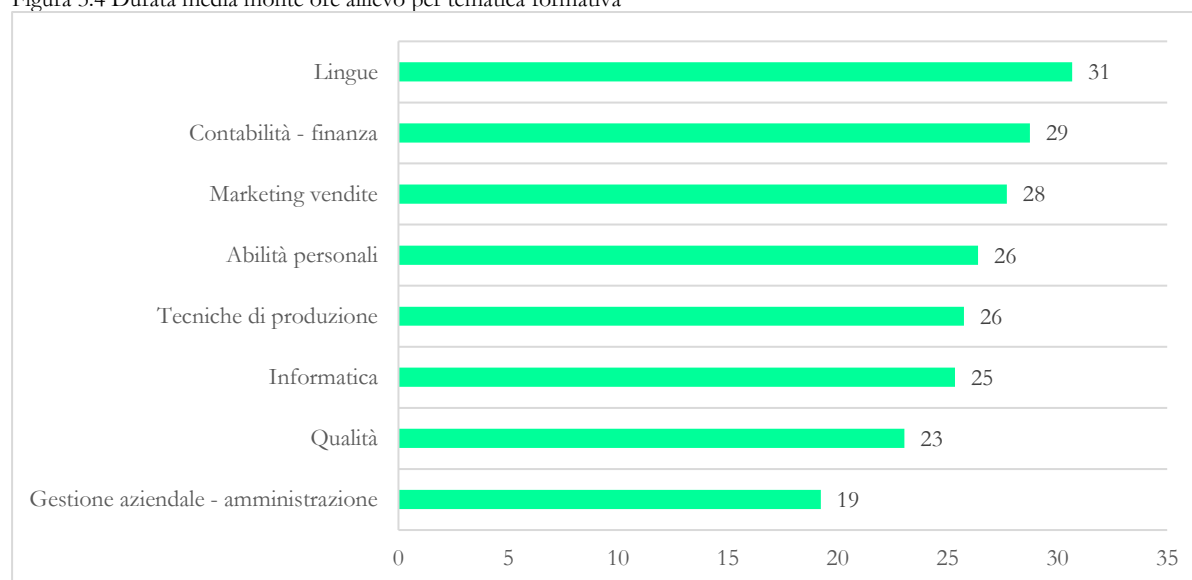
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

NOTA: I totali della Tabella 4.6 risultano superiori a quelli della Tabella 4.5 in quanto per ogni piano è possibile una classificazione in più di una finalità.

¹³ Si precisa che sono riportati dati relativi agli Avvisi in anni precedenti la cui attuazione e rendicontazione è stata completata nell'anno 2019 a cui questo rapporto è riferito.

Rispetto alle diverse Tematiche della formazione la durata media (in termini di numero di ore) delle azioni formative (Figura 3.4), risulta piuttosto differenziata. Piuttosto brevi (intorno alle 19 ore) i programmi relativi alla Gestione aziendale (19 ore), più lunghi quelli dedicati alla tematica linguistica (31 ore) e Contabilità-finanza (29 ore). In linea generale, si osserva che questi programmi hanno una durata meno variabile di quelli rientranti nel Conto Formazione.

Figura 3.4 Durata media monte ore allievo per tematica formativa



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Utile anche osservare (Tabella 3.7) che oltre il 90% dell'attività formativa ha durata superiore alle dieci ore, dove si concentrano tutti i corsi con un numero elevato di partecipanti (oltre dieci persone) sono in proporzione.

Tabella 3.7 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	0,0	0	0,0
da 5 a 10 ore	0	-	4	9,1	4	10,5	0	0,0	8	9,3
>10 ore	0	-	40	90,9	34	89,5	4	100,0	78	90,7
TOTALE	0	-	44	100,0	38	100,0	4	100,0	86	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 3.8). Per quanto concerne le Tematiche formative più diffuse, i programmi relativi a materie come Gestione aziendale, Informatica, Marketing, Qualità e Tecniche della produzione) siano appannaggio di persone con titoli di studio avanzati.

Tabella 3.8 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	21,7	26,0	33,3	0,0	28,6	0,0	26,0
Contabilità - finanza	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	14,3	0,0	0,9
Gestione aziendale - amministrazione	0,0	17,9	17,0	1,7	0,0	0,0	0,0	14,9
Impatto ambientale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Informatica	0,0	17,0	7,3	5,0	0,0	0,0	0,0	9,1
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	0,9	3,1	0,0	0,0	14,3	0,0	2,4
Marketing vendite	0,0	10,4	8,7	0,0	0,0	0,0	0,0	7,8
Qualità	0,0	14,2	17,3	30,0	0,0	28,6	0,0	18,4
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	17,9	19,7	30,0	0,0	14,3	0,0	20,6
TOTALE (N)	0	106	289	60	0	7	0	462

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Come nel caso precedente, anche per i programmi finanziati dal Conto di Sistema la totalità dell'attività formativa è svolta durante l'orario di lavoro (Tabella 3.9).

Tabella 3.9 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	-	8	9,3	0	-	0	-	8	9,3
≥10 ore	0	-	78	90,7	0	-	0	-	78	90,7
TOTALE	0	-	86	100,0	0	-	0	-	86	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Ci si sofferma, infine, sulla distribuzione delle Unità Produttive che hanno beneficiato dei programmi del Conto di Sistema, distinti per tematica formativa e per dimensione del programma. Importante sottolineare che le unità produttive beneficiarie sono state complessivamente 100. Dalla Tabella 3.10 si osserva una maggiore concentrazione delle Unità Produttive nelle tematiche di Tecniche di produzione (26) e Abilità personali (21).

Tabella 3.10 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	0	0,0	1	4,8	20	95,2	21	100,0
Contabilità - finanza	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Gestione aziendale - amministrazione	0	0,0	4	25,0	12	75,0	16	100,0
Impatto ambientale	0	-	0	-	0	-	0	-
Informatica	1	11,1	1	11,1	7	77,8	9	100,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0	-	0	-	0	-	0	-
Lingue	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
Marketing vendite	1	14,3	1	14,3	5	71,4	7	100,0
Qualità	2	11,1	5	27,8	11	61,1	18	100,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	0	-	0	-	0	-	0	-
Tecniche di produzione	0	0,0	0	0,0	26	100,0	26	100,0
TOTALE	4	4,0	12	12,0	84	84,0	100	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto riguarda specificatamente la distribuzione delle Unità Produttive molisane in funzione delle tematiche formative dei programmi cui hanno aderito (Tabella 3.11), si osserva una netta prevalenza nei corsi di Tecniche di produzione (26%) e di Abilità personali (il 21%); seguono con il 18% i corsi di Qualità e con il 16% quelli di Gestione aziendale - amministrazione.

Tabella 3.11 Unità Produttive nelle ripartizioni per tematica formativa delle azioni intraprese

	Molise	
	N	%
Abilità personali	21	21,0
Contabilità - finanza	1	1,0
Gestione aziendale - amministrazione	16	16,0
Impatto ambientale	0	0,0
Informatica	9	9,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0	0,0
Lingue	2	2,0
Marketing vendite	7	7,0
Qualità	18	18,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	0	0,0
Tecniche di produzione	26	26,0
TOTALE	100	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Parte III - Analisi qualitativa

Capitolo 1

1.1 Struttura e principali dinamiche dell'economia e del sistema delle imprese della regione nel 2020 (innovazione, competitività, sistema delle competenze)

Al momento della redazione del presente documento, la pandemia Covid-19 ha causato più di sei milioni di morti in tutto il mondo. Il reale impatto del Covid sulla nostra salute, sulle nostre vite, sulle nostre economie e sulla società del suo complesso richiederà un tempo molto lungo per essere pienamente compreso e correttamente interpretato.

L'epidemia di Covid-19 ha prodotto due immediate conseguenze: da un lato, ha determinato la brusca contrazione dell'economia globale; dall'altro, ha mostrato come il mondo non fosse pronto ad affrontare una pandemia. Il Covid ha prodotto un forte impatto sull'economia mondiale di entità pari, se non superiore, a quello delle più famose crisi (grande depressione del '29, shock petrolifero degli anni '70, crisi finanziaria del 2008). Generato da cause di natura non strettamente economica, l'effetto del Covid-19 è senza precedenti soprattutto per l'incertezza che riguarda i tempi di ripresa (Carnazza e Giorgio, 2020). La rapida diffusione del contagio ha avuto un forte impatto negativo sull'attività economica, con particolare riguardo al settore dei servizi. Sebbene quantificare l'impatto del Covid-19 non sia semplice, le stime definiscono una rilevante contrazione dell'economia soprattutto nei paesi che hanno adottato le misure più rigide di contenimento della pandemia (Banca d'Italia, 2020). Il crollo del Prodotto Interno Lordo (PIL) italiano si è, infatti, attestato ad un valore pari all'8,9 per cento nel 2020.

Le crisi, in generale, non sono una novità per imprenditori e lavoratori. In risposta a periodi di flessione economica, la cui durata e intensità è ogni volta diversa, le imprese si adattano ristrutturandosi, introducendo nuovi metodi di lavoro e nuove tecnologie, avviando nuovi investimenti per ridurre i costi o realizzare piani di crescita attraverso fusioni e acquisizioni (Cowling et al., 2015). Tuttavia, lo shock che ha interessato il mondo economico a causa del Covid-19 è stato particolarmente intenso (Modina, 2020). La flessione della domanda, le difficoltà di approvvigionamento, le tensioni sulla liquidità delle imprese e l'impatto sull'occupazione, rappresentano i principali effetti negativi attribuibili alla pandemia sul sistema economico italiano (Carnazza e Giorgio, 2020).

In Molise, la pandemia ha avuto profonde ripercussioni sull'attività economica, seppure con effetti differenziati tra i principali settori. (Banca d'Italia, 2021).

Come evidenziato nella sezione quantitativa, per il 2020 il Prodotto Interno Lordo del Molise si attesta attorno ai 6 miliardi di euro con una riduzione rispetto al 2019 pari al 7,3 per cento. Allo stesso modo, i valori pro-capite registrano un calo (-7,2 per cento) nel 2020 che risulta essere poco più contenuto rispetto al dato nazionale (- 7,4 per cento). Anche in termini di valore aggiunto il Molise nel 2020 ha registrato una riduzione del 6,9 per cento rispetto all'anno precedente stabilizzandosi a 5,5 miliardi. Questa flessione riflette appieno gli effetti negativi dati dall'emergenza sanitaria e rimane coerente con i dati registrati in Italia e altre regioni meridionali.

A livello provinciale (dati disponibili fino al 2019), nella provincia di Campobasso si è concentrato all'80 per cento del valore aggiunto di tutta la regione (4,3 miliardi di euro). Questo dato è confortato anche dai dati Infocamere-Movimprese, infatti, lo stock di imprese registrate in Molise nel dicembre 2020 era pari a circa 35 mila unità e di queste la maggior parte ha sede nella provincia di Campobasso.

Fonte: Movimprese – la natalità delle imprese registrate presso la Camera di Commercio del Molise

IV trimestre		Sedi di impresa - MOLISE				
	Registrate	Incidenza sul totale regionale	Iscrizioni	Cessazioni	Saldo	Tasso di crescita
Campobasso	25.856	73,52%	237	247	-10	-0,04%
Isernia	9.311	26,48%	99	103	-4	-0,04%
Molise	35.167	100,00%	336	350	-14	-0,04%
ITALIA	6.078.031		71.402	65.164	6.238	0,10%

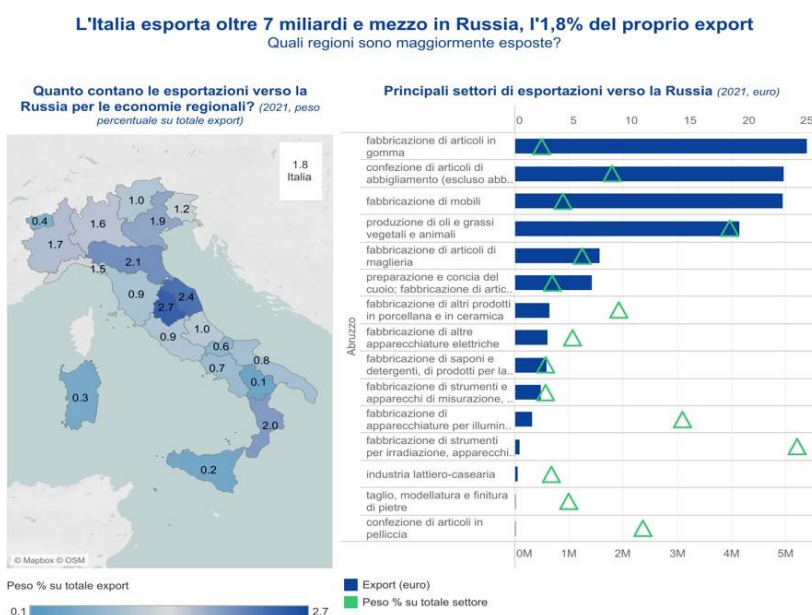
Nel corso del 2020, stando ai dati della Camera di Commercio relativi al quarto trimestre, a pesare maggiormente sul risultato annuale sono stati i numeri relativi alle attività cessate, in particolar modo in Agricoltura, nel Commercio, e nel Turismo. Di contro saldi positivi, relative ad attività neocostituite, si sono registrati, anche se con valori più contenuti per le Attività professionali, scientifiche e tecniche, per i Servizi di informazione e comunicazione e per le Attività finanziarie e assicurative. Infatti, stando a quanto riportato nella sezione quantitativa e ai dati della Camera di Commercio, in termini di tasso di imprenditorialità il Molise non solo riporta risultati superiori sia alla media nazionale che alla media delle regioni del Mezzogiorno ma, per il 2020 viene rilevato un lieve incremento sul 2019 pari allo 0,1 per cento.

Per ciò che concerne le principali caratteristiche delle imprese sul territorio, il 50,1 per cento afferisce al settore terziario, le imprese industriali sono il 20,7 per cento, mentre quelle agricole il 29,2 per cento.

Se nel 2020 il calo del PIL regionale è stato pari al 7,3 per cento rispetto al 2019, nel corso del 2021 l'attività economica in Molise è tornata a crescere, dopo il calo dovuto alla pandemia, grazie alla progressione della campagna vaccinale, all'allentamento delle misure per il contenimento dei contagi e al clima generale di fiducia di famiglie e imprese

La crescita è stata tuttavia accompagnata dall'emergere di tensioni nei mercati delle materie prime e dei semilavorati con effetti sui tempi e sui costi di produzione nonché sulla spesa energetica delle famiglie. Lo scoppio del conflitto in Ucraina ha contribuito ad ampliare l'incertezza post-pandemica raffreddando le prospettive di crescita (Banca d'Italia, 2022). In tale prospettiva si inserisce la relazione commerciale con la Russia: secondo stime Prometeia, per l'Italia, la Russia rappresenta l'1,8 per cento delle esportazioni (7,7 miliardi di euro), mentre le esportazioni verso la Russia per il Molise pesano lo 0,6 per cento sul totale dell'export.

Figura 1: L'esportazione dell'Italia verso la Russia



Fonte: elaborazioni Prometeia su dati Istat

L'intensità della relazione commerciale con i due principali paesi dell'Est Europa contribuisce a definire l'impatto che il conflitto russo-ucraino può avere sull'economia sia italiana sia regionale che, oltre a dover far fronte al pesante aumento dei prezzi delle materie prime, si trova ad affrontare anche problematiche relative alla ricerca di nuove destinazioni per i prodotti (Prometeia, 2021).

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

Secondo le stime condotte dall'ISTAT, le misure di chiusura che hanno interessato l'Italia tra marzo e aprile 2020 hanno coinvolto 2,2 milioni di imprese (il 48 per cento del totale nonché il 65 per cento delle imprese esportatrici). Durante la seconda fase, avviata il 4 maggio 2020, 800 mila imprese hanno ripreso l'attività (con un peso occupazionale del 15,7 per cento).

Al pari di altri paesi, in Italia sono state adottate stringenti misure di contenimento del contagio. Nella prima fase della diffusione del virus gli interventi (blocco delle attività produttive non essenziali, restrizioni alla mobilità delle persone) hanno interessato, in modo uniforme, tutto il territorio nazionale.

A queste azioni è seguito un graduale allentamento nei mesi estivi. Nella seconda fase della pandemia sono state alleggerite le misure restrittive, calibrandole a livello territoriale in base alla gravità del quadro epidemiologico e alla capacità di risposta delle strutture sanitarie. Tra novembre 2020 e marzo 2021, il Molise è stato classificato prevalentemente come zona a rischio basso (zona "gialla"); successivamente le restrizioni sono state intensificate, con la collocazione del Molise tra le zone a rischio alto o medio ("rosse" o "arancioni") per l'intero periodo compreso fino al 25 aprile, per poi attenuarsi nuovamente nelle settimane seguenti. (Banca d'Italia, 2021).

Per poter aver un'idea dell'impatto che la pandemia ha prodotto sull'economia molisana è necessario riportare uno spaccato del sistema imprenditoriale della regione. Questo si articola in due gruppi: il primo è caratterizzato dalle attività manifatturiere e rappresenta la parte prevalente del PIL regionale, composta principalmente da un sistema di imprese medio grandi multi-localizzato e multinazionale; il secondo gruppo è invece composto da micro e piccole imprese. Si tratta di una sezione quantitativamente più rilevante, ma dal punto di vista della produzione della ricchezza e dello sviluppo della regione ha un'incidenza modesta. Con riguardo al dato economico relativo al settore industria, al di là degli interventi volti ad assicurare la sicurezza dell'ambiente e garantire gli approvvigionamenti, i problemi di maggiore entità hanno interessato il settore edile e quello dei servizi commerciali. La pandemia ha bloccato i cantieri rendendo più critica una situazione già non agevole a causa della debole domanda pubblica.

In generale in Molise la pandemia ha frenato la ripresa dell'economia già più debole rispetto ad altre aree del nostro Paese. Ciò ha determinato la reazione tattica delle imprese molisane, soprattutto quelle di minore dimensione. Per affrontare l'impatto della pandemia, forte nella dimensione e incerto nella temporalità, esse si sono concentrate ad assicurare l'operatività quotidiana trascurando, e spesso annullando, le attività quali la formazione, certamente strategica ma non percepita come tale dall'imprenditore più impegnato a sostenere la sopravvivenza della sua azienda.

Sebbene nel 2020 il PIL molisano sia diminuito di più rispetto a quello nazionale, il Molise potrebbe cogliere le opportunità offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) cercando così di colmare il gap tipico di una *lagging region*. Rinviando l'approfondimento al box che segue, per *lagging region* si intende una regione economica che mostra un divario (non solo tecnologico) con altre regioni italiane, già in ritardo rispetto ad altre aree europee. L'European Innovation Scoreboard considera l'Italia come Innovatore Moderato anche se la performance relativa rispetto agli altri paesi dell'UE è in miglioramento.

In media, la performance dell'innovazione nei Paesi UE è cresciuta del 12,5 per cento, con l'Italia che in fase di accelerazione aveva registrato un +25 per cento rispetto al 2014 (Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea, 2021).

Box 1: LAGGING REGION E MOLISE

L'Unione europea è caratterizzata da specifiche disuguaglianze regionali importanti che tenderanno ad ampliarsi qualora le importanti misure introdotte, quali il PNRR, non venissero opportunamente applicate.

Sebbene l'UE abbia ottenuto successi nell'integrazione dei nuovi Stati membri dell'Europa centrale e orientale, la crisi economica del 2008 ha posto fine a un decennio di attività finalizzate alla riduzione del divario economico esistente tra i paesi membri. Il gap si riflette a livello locale mosso da fattori quali l'urbanizzazione e la specializzazione. L'impatto della tecnologia qualora non correttamente affrontato rischia di ampliare tale divario anziché ridurlo.

Si definiscono *lagging regions* quelle regioni i cui progressi (ad esempio nella crescita del PIL) sono significativamente più lenti rispetto alle altre. In altre parole, si tratta di regioni che registrano nel tempo una performance inferiore alla media rispetto ad altro gruppo predefinito (in questo caso Paesi UE)¹⁴.

Il Molise rientra tra le *lagging region* nella prospettiva sia economica sia tecnologica. Sotto il profilo economico il Pil Molisano è inferiore del 25 per cento rispetto alla media del Pil europeo. Dal punto di vista tecnologico, il Molise mostra un netto ritardo in termini di digitalizzazione dei processi produttivi e di dotazioni infrastrutturali per la distribuzione dei servizi internet. Il Digital economy and society index (DESI), elaborato dalla Commissione europea che sintetizza la performance digitale degli stati membri, secondo elaborazioni Banca D'Italia, nel 2019 attestava per la regione Molise un livello di digitalizzazione inferiore alla media nazionale. Il divario interessa tutti i fattori inclusi nel calcolo dell'indicatore ed era particolarmente elevato con riferimento all'integrazione tecnologica dei processi produttivi delle imprese; unicamente per il dato relativo alle competenze digitali della popolazione il livello raggiunto dal Molise appariva prossimo a quello medio nazionale. (Banca D'Italia 2021).

In prospettiva le piccole dimensioni della regione Molise ma ancora di più la dispersione sul territorio di famiglie e imprese (il Molise è la penultima regione d'Italia per densità abitativa) rischiano di ampliare il gap con il resto dell'Europa. Esso si traduce in basse prospettive di crescita a lungo termine, bassi livelli di partecipazione al mercato del lavoro, trasformazioni strutturali incomplete e ampi divari nelle competenze della forza lavoro.

Per colmare il ritardo di sviluppo è necessario un riequilibrio degli strumenti politici utilizzati al fine di rimuovere le distorsioni presenti e introdurre strumenti di sostegno. L'analisi del contesto delle *lagging regions* evidenzia cinque priorità di intervento: (1) affrontare le debolezze macrostrutturali che limitano il potenziale di crescita regionale; (2) migliorare il contesto imprenditoriale regionale (imprese delle regioni in ritardo di sviluppo sono più piccole e tendenzialmente meno produttive) attraverso la costruzione di ecosistemi imprenditoriali innovativi, (3) favorire gli investimenti attraverso un opportuno mix di incentivi fiscali e finanziari, (4) investire sulle competenze presenti al fine di azzerare la fuga di talenti verso l'estero; (5) rafforzare le istituzioni: la debolezza delle istituzioni è una delle caratteristiche che definiscono le regioni in ritardo di sviluppo e il loro miglioramento è fondamentale per valorizzare il potenziale regionale. (Farole et al., 2018).

¹⁴ Hunter, A. (2020). Research for REGI Committee- *EU lagging regions: state of play and future challenges*.

GDP/head (PPS) by NUTS2 region, average 2014-2015-2016

Index, EU-27 = 100

- < 75% (less developed regions)
- 75% - 100% (transition regions)
- >= 100% (more developed regions)

0 500 km

© EuroGeographics Association for the administrative boundaries



Year	Deaths
2014	82
2015	82
2016	85
2017	86
2018	83
2019	87
2020	94
2021	98

[illegible]

The strong increase between 2019 and 2021 is due to improved performance on the indicators using innovation survey data and Broadband penetration.

Italy	Relative to EU 2021 in 2021	Relative to EU 2014 in 2021
SUMMARY INNOVATION INDEX	96.0	82.0 108.1
Human resources	56.2	51.9 59.6
Doctorate graduates	74.0	77.0 65.5
Population with tertiary education	25.0	3.3 32.2
People with above basic overall digital skills	99.1	72.2 77.2
Research and development	100.0	100.0 100.0
R&D expenditures in the public sector	60.0	58.0 74.9
Venture capital expenditures	59.0	75.0 85.7
Government support for business R&D	140.2	85.5 167.2
Firm investments	77.7	66.3 95.9
Non-financial corporations' R&D expenditures	117.0	116.0 123.0
Private equity investments in start-ups and spin-offs	85.9	61.9 100.0
Use of information technologies	74.9	62.2 88.8
Innovators	146.2	197.3
Employed ICT specialists	85.7	38.7 114.2
Linkages	86.2	64.4 116.2
Business process innovators (small)	101.1	157.6 205.5
Innovative SMEs collaborating with others (small, private, for-profit, non-profit)	118.3	107.0 200.7
Intellectual assets	111.5	81.0 100.0
Patent applications	100.0	100.0 100.0
PCT patent applications	68.1	32.8 59.9
Trademark applications	109.7	93.3 114.7
Design patent applications	100.0	100.0 100.0
Employment impacts	126.5	110.3 129.8
Sales impacts	93.2	116.6 138.0
Medium and high tech goods exports	85.3	83.3 95.0
Medium and high tech services exports		91.2 93.5

1.2 I fabbisogni formativi nel sistema delle imprese

La formazione è un processo continuo composto di eventi di apprendimento legati al ciclo di acquisizione, applicazione e aggiornamento delle conoscenze e competenze nell'arco della vita, non solo di quella lavorativa (lifelong learning)¹⁵. In maniera più semplice, il fabbisogno formativo indica l'insieme dei contenuti di specifici interventi di formazione formulati a partire dai bisogni emersi. La definizione di fabbisogno formativo è prevalentemente legata al superamento del divario esistente tra le competenze che un individuo possiede in un dato momento e le competenze che bisogna avere per svolgere una determinata attività. In senso più ampio, la formazione è un processo di apprendimento finalizzato ad agire sul modo di lavorare e di essere di un individuo attraverso specifiche metodologie di apprendimento. Per queste ragioni si parla anche di "processo formativo". I fabbisogni formativi vengono, inoltre, definiti come la necessità, più o meno esplicita, di adeguare le competenze delle persone alle caratteristiche della struttura organizzativa e alle modalità di lavoro aziendali, sulla base di esigenze di produzione e del mercato o di determinati scenari socioeconomici previsionali¹⁶.

Secondo dati OCSE del 2018 più della metà dei posti di lavoro in Italia sono a rischio significativo di automazione e 9 professioni su 10 richiederanno competenze digitali. A questo dato si aggiungono quelli sull'invecchiamento demografico e i non adeguati livelli di conoscenze linguistiche e tecnologiche che interessano quasi il 40 per cento della popolazione adulta. È necessario capire quali siano gli interventi più efficaci da attuare in tema di formazione continua. Si rende necessario un ripensamento dell'idea stessa di istruzione e formazione attorno al concetto cardine dell'*"imparare a imparare"* e cioè della capacità di acquisire conoscenze e competenze costantemente e in ogni fase della vita, non solo nelle scuole e nelle università ma pure nei contesti lavorativi, nelle agenzie formative e nella vita quotidiana.

L'indagine sulla partecipazione degli adulti alle attività formative, armonizzata a livello europeo dall'indagine AES (Adult Education Survey)¹⁷, permette di confrontare i diversi livelli di partecipazione degli adulti alle attività di lifelong learning rilevati nei paesi europei¹⁸.

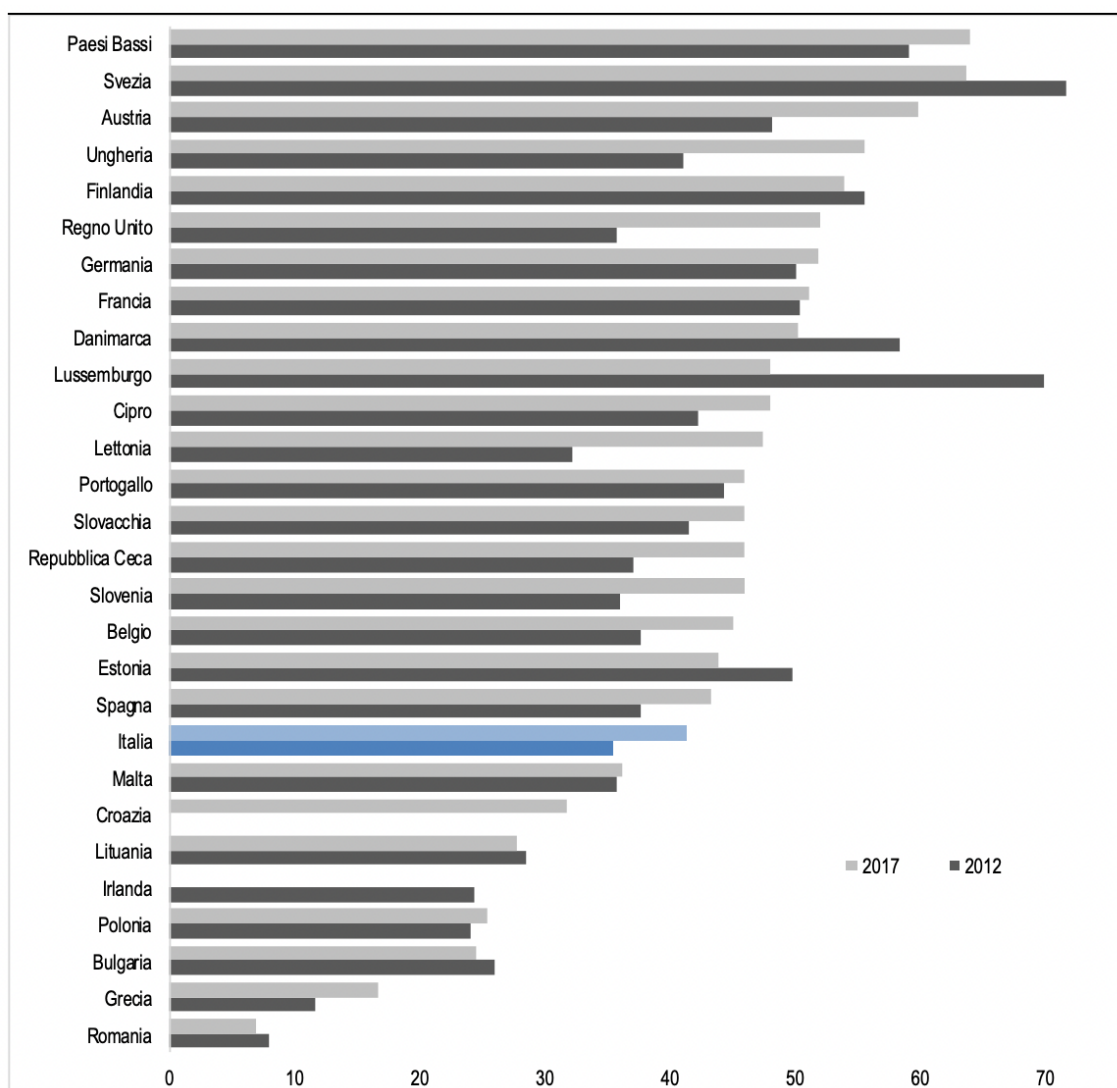
¹⁵ Cfr. Confronta ISTAT. Report 2017. La partecipazione degli adulti all'attività formativa.

¹⁶ Cfr. Isfol (2011). Manuale di progettazione. Linee guida di supporto tecnico e metodologico.

¹⁷ Cfr. Regolamento (UE) No. 1175/2014 della Commissione europea che attua il regolamento (CE) n. 452/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alla produzione e allo sviluppo di statistiche sull'istruzione e sull'apprendimento permanente per quanto riguarda le statistiche sulla partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente.

¹⁸ All'indagine AES hanno partecipato i 28 paesi della UE a cui si sono aggiunti la Norvegia, la Svizzera, la Serbia, la Turchia, la Bosnia- Erzegovina e la Repubblica di Macedonia.

Figura 4: Persone tra i 25 e i 64 anni che hanno partecipato ad attività di formazione in Italia. Confronto con alcuni stati europei.



Fonte: ISTAT. Report 2017. *La partecipazione degli adulti alle attività formative*

Nel nostro Paese, la quota di soggetti tra i 25-64 anni che seguono attività di formazione (41,5 per cento) è inferiore di 3,6 punti rispetto alla media UE (45,1 per cento). Il primato europeo degli stati della penisola scandinava è determinato dalla presenza di un sistema di politiche attive per il quale la popolazione disoccupata tende a frequentare percorsi formativi in misura uguale se non maggiore rispetto agli occupati.

Per quanto concerne la partecipazione ad attività formative degli adulti, questa risulta essere maggiore per le posizioni lavorative più elevate (68,1 per cento nel caso di dirigenti, imprenditori e liberi professionisti; 37,9 per cento per gli operai e 31,5 per cento per coloro che sono occupati in professioni non qualificate). Le PMI e soprattutto le microimprese mostrano più difficoltà nello strutturare programmi di formazione soprattutto in periodi, quale quello della pandemia, in cui, la necessità di sopravvivenza spostava l'attenzione alle attività operative a discapito di quelle più strategiche. Per supportare l'accessibilità ai percorsi formativi delle medie e piccole imprese è necessario non solo investire nella diffusione di una cultura della formazione, ma allineare la formazione ai reali fabbisogni aziendali tenendo conto delle reali preferenze delle aziende (action learning, coaching, affiancamento, training on the job e formazione a distanza), e garantire finanziamenti adeguati alla copertura del fabbisogno formativo.

La crescita e l'innovazione delle imprese e del lavoro non può prescindere dalla rilevanza della formazione continua intesa come costante adeguamento di conoscenze, abilità e competenze al fine di assicurare un efficace equilibrio tra domanda e offerta di lavoro e tra ecosistemi regionali e nazionali.

La domanda di formazione espressa per comparto e per tipologia dimensionale

Per comprendere l'evoluzione dei fabbisogni formativi dell'economia italiana sulla base della dinamica occupazionale è necessario analizzare il rapporto tra domanda e offerta con particolare attenzione ai cambiamenti sociali e agli aspetti relativi alle competenze chiave richieste. La Commissione europea sta ponendo le competenze al centro dell'agenda politica dell'Unione Europea (UE) orientando gli investimenti alle persone e alle loro competenze. L'intento è quello di assicurare il rispetto del diritto alla formazione e all'apprendimento permanente che si configura come pilastro dei diritti sociali del cittadino europeo. In questo senso l'Agenda Europea per le competenze fissa obiettivi ambiziosi e quantitativi per l'aggiornamento delle competenze (miglioramento delle competenze esistenti e formazione di nuove competenze) da raggiungere entro il prossimo quinquennio.

L'Agenda Europea per le competenze è un piano quinquennale volto ad aiutare gli individui e le imprese a sviluppare maggiori e migliori competenze e a metterle a frutto per:

- rafforzare la competitività sostenibile, come stabilito nel Green Deal europeo;
- garantire l'equità sociale, mettendo in pratica il primo principio del pilastro europeo dei diritti sociali: accesso all'istruzione, alla formazione e all'apprendimento permanente per tutti, ovunque nell'UE;
- costruire la resilienza per reagire alle crisi, sulla base delle lezioni apprese durante la pandemia COVID- 19.

Il programma europeo sottolinea 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 Europa2020, tra i suoi obiettivi, aveva individuato anche l'innalzamento ad almeno il 15 per cento della quota di popolazione tra i 25 e i 64 anni che ha partecipato a un'attività di istruzione e/o formazione.

In Molise nel 2020, la partecipazione degli adulti a un'esperienza di apprendimento è stata pari al 7,1 per cento registrando una lieve decrescita rispetto all'anno precedente. Tale valore è appena inferiore al valore nazionale (pari al 7,2 per cento), ma decisamente al di sotto del valore medio dei Paesi Europei (9,2 per cento) come indicato nell'elaborazione ADAPT su dati Eurostat. L'emergenza sanitaria provocata dalla pandemia Covid-19 ha costretto il mondo della formazione a muoversi verso l'erogazione di soli corsi online, in tutti gli ambiti e in tutte le discipline.

Nel 2019 il 50,8 per cento delle imprese molisane ha messo in atto attività formative per il proprio personale. In particolare, il 22,7 per cento ha realizzato un'attività in affiancamento (ovvero inserendo in un gruppo di lavoro uno o più esperti con competenze specifiche), il 14,8 per cento si è affidato a strutture formative esterne, il 10 per cento a strutture formative interne e il 16 per cento ha utilizzato altre modalità. Analizzando la formazione molisana per classe dimensionale e settore di attività nel 2019 il sistema formativo in Molise ha riguardato prevalentemente le imprese con più di 250 dipendenti, le quali hanno effettuato attività formative nel 64,4 per cento dei casi senza grande differenza per settore di attività (Industria 75,6 per cento, Servizi 61 per cento) come deriva dall'elaborazione ADAPT su Indagine continua di Unioncamere¹⁹.

Per le imprese di più piccola dimensione le percentuali di attività si fermano a valori molto bassi che vanno dal 18,2 per cento per le piccole imprese con un numero inferiore a 9 dipendenti, al 36,8 per cento per le imprese medio-grandi tra 50 e 249 dipendenti (elaborazione ADAPT su Indagine continua di Unioncamere²⁰). In generale si osserva una correlazione positiva tra dimensione aziendale e percentuale di imprese che hanno effettuato attività di formazione per il personale confermando quanto precedentemente evidenziato. In particolare, la pandemia ha reso più evidente la differente propensione alla formazione: mentre le poche grandi imprese molisane hanno continuato a erogare

¹⁹ Fonte: Elaborazione ADAPT su Indagine continua di Unioncamere I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese dell'industria e dei servizi 2020. Regione Molise.

²⁰ idem

formazione ai propri collaboratori, quelle più piccole hanno anestetizzato l'attività formativa poiché impegnate nella più stringente operatività quotidiana quale l'applicazione delle disposizioni governative in tema di sanità pubblica.

Il valore attribuito alla formazione come leva per la competitività

In particolare, la flessibilità e la capacità di adeguarsi ai cambiamenti, sono elementi essenziali che qualificano le abilità necessarie per affrontare quotidianamente le sfide. Perché sia possibile superarle è necessario avere una predisposizione che dipende strettamente dal bagaglio formativo. Tale predisposizione consiste nell'individuare le sfide e cercare la soluzione migliore per affrontarle e superarle. Formare significa trasferire metodi e conoscenze nella mente delle persone, per consolidare la consapevolezza sulle proprie capacità e stimolare la sensibilità al cambiamento. La formazione riveste un ruolo fondamentale tanto nelle persone fisiche quanto nelle persone giuridiche, queste intese come insieme di più persone con specifiche peculiarità e che agiscono per realizzare un obiettivo comune.

È evidente come investire sulla formazione rappresenti la migliore strategia per elevare i livelli di competitività. La formazione aziendale, declinata nei diversi aspetti, viene considerata come attività che incrementa il valore degli asset intangibili che, in stretta correlazione con i processi d'innovazione, rappresenta una importante leva strategica per costruire un vantaggio competitivo durevole (Porter, 2008).

Formare in senso lato significa cercare di migliorare le performance dell'organizzazione aziendale innescando dei cambiamenti nei comportamenti, nelle conoscenze e nelle abilità. È evidente che le attività di formazione permettono di conseguire una moltitudine di obiettivi sia di breve che di lungo periodo, all'inizio legati più alla necessità di colmare un gap nelle competenze (soft o hard e che spesso si legano alle novità e costanti cambiamenti che caratterizzano il mercato) tanto del singolo quanto del gruppo di lavoro e, poi, alla volontà di far crescere professionalmente le persone. Mai come oggi la capacità delle imprese di essere competitive sui mercati è strettamente legata alla preparazione dei dipendenti. Non sono definibili come competitività tutte quelle attività semplici e ripetitive, a basso valore aggiunto, che possono essere facilmente automatizzate o ceduti all'esterno. Di contro, lo diventano invece le competenze tecniche specialistiche legate alle innovazioni tecnologiche e alle *soft skills*, le capacità strategiche e di analisi del contesto in cui l'azienda opera, le competenze manageriali per la gestione ottimale delle sue risorse. Investire nella formazione è di cruciale importanza per le imprese che riconoscono il valore delle risorse umane come uno tra gli aspetti più rilevanti nel complesso panorama delle leve della competitività aziendale. È rilevante, infatti, che in ogni azienda le competenze legate a capacità strategiche e di analisi di contesto siano sempre disponibili e si modifichino seguendo la dinamica dei mercati e delle tecnologie. È proprio questo affida un ruolo centrale alla formazione, che non è più quindi semplicemente un obbligo da soddisfare ma diventa un potenziale fattore critico di successo. Per assolvere a questo ruolo, però, anche la formazione deve cambiare e sfruttare le possibilità offerte dall'innovazione digitale.

Come già ricordato, la formazione necessaria all'acquisizione delle competenze relative a una professione rappresenta uno dei passaggi chiave che rendono un'azienda competitiva. L'apprendistato professionalizzante risulta essere la principale tipologia di contratto per incentivare l'assunzione di lavoratori senza esperienza grazie a determinati benefici retributivi, contributivi e fiscali. Favorisce al tempo stesso l'accompagnamento all'ingresso nel mondo del lavoro della forza lavoro giovanile riducendone il rischio di espulsione.

In regioni con ritardo di sviluppo quale il Molise, caratterizzate da una piccola dimensione delle imprese nonché da una forte presenza di lavoratori artigianali, le misure di accompagnamento al mondo del lavoro, quali contratti di apprendistato, sono accolte con favore. I contratti di apprendistato prevedono l'obbligo da parte del datore di lavoro di garantire all'apprendista l'acquisizione delle competenze professionali necessarie a svolgere la mansione prevista nel contratto. Il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato in Molise nel 2018 era pari a 920, con una crescita del 17,2 per cento rispetto

all'anno precedente, con una dinamica più accelerata rispetto alla media delle regioni de Mezzogiorno (16,3 per cento) e dell'Italia nel suo complesso (15,2 per cento). Tali evidenze confermano che i datori di lavoro soprattutto nelle attività artigianali sono favorevoli a interventi e misure che consentono di trasferire la loro conoscenza ai giovani al fine di collocarli in maniera permanente all'interno dell'organizzazione. I dati relativi ai settori di impiego mostrano che nel 2018 il 27,1 per cento dei contratti di apprendistato ha coinvolto le aziende di tipo artigianale, valore superiore sia al dato relativo al Mezzogiorno (20,2 per cento) sia a quello nazionale (24,2 per cento).

I fabbisogni formativi inespressi e potenziali

Un passaggio essenziale affinché le imprese riescano ad adeguarsi alle trasformazioni in atto è l'aggiornamento delle competenze della forza lavoro occupata. Non sarebbe possibile, infatti, cogliere appieno i benefici derivanti dalle innovazioni di prodotto e di processo senza nuovi profili professionali in grado di utilizzare gli strumenti tecnologici.

In questo contesto, la capacità delle imprese di valutare in modo approfondito lo stato delle competenze di cui dispongono e l'eventuale fabbisogno di aggiornamento può rivelarsi determinante al fine di recepire e sviluppare in modo rapido le opportunità di crescita legate alle nuove tecnologie oppure a diventare più efficienti nello svolgimento delle loro attività caratteristiche. L'adeguamento della forza-lavoro ai rinnovati contesti e modelli operativi implica la necessità di comprendere in maniera chiara e analitica il fabbisogno formativo, a livello organizzativo e individuale, la cui errata definizione potrebbe compromettere in maniera più o meno significativa il raggiungimento degli obiettivi strategici.

L'analisi dei fabbisogni professionali inespressi del Molise è strettamente connessa alla crisi pandemica e alle caratteristiche del tessuto produttivo ed economico regionale. L'offerta e l'aggiornamento formativo rappresentano importanti strumenti soprattutto se rapportati ai settori economici più promettenti dal punto di vista delle capacità di assorbimento occupazionale. La qualità della formazione ha inoltre un valore individuale, in quanto il possedere skills adeguate e costantemente aggiornate rappresenta un fattore fondamentale per l'ingresso nel mercato del lavoro in continuo mutamento.

Un'efficace analisi dei fabbisogni formativi inespressi non può prescindere, oltre che dal più volte evocato contesto economico e produttivo di riferimento, dalla cultura d'impresa e dalle tendenze all'innovazione delle imprese del territorio. In Molise nel corso del 2020 il 50,1 per cento delle imprese appartiene al settore terziario. In quest'area del Paese, è più difficile trovare occupazione, ma è anche più difficile trovare, tra gli occupati, un set di conoscenze e competenze in linea con i cambiamenti in atto. Occorre pertanto erogare formazione per gli occupati, con particolare riferimento a set specifici di conoscenze e skills. Così come verificare il set di conoscenze reali dei futuri lavoratori. Ciò vale, in particolare, per il settore dei servizi che rappresenta il segmento più importante del tessuto economico regionale. La necessità di aggiornare conoscenze e skills delle figure presenti in azienda cresce di pari passo con la complessità e la dimensione della realtà produttiva.

In Molise, la grande impresa dialoga con Fondimpresa in modo deciso e frequente, essendo dotata anche di competenze interne che riescono far cogliere al meglio le opportunità derivanti da una formazione più strutturata. La micro e piccola impresa, invece, non ha figure di riferimento in tal senso e la definizione di un fabbisogno diviene più complessa e articolata. Il fabbisogno inespresso riguarda così le micro e piccole imprese che non sempre hanno piena consapevolezza dell'effettivo fabbisogno.

1.3 L'offerta di formazione nella regione: adeguatezza e aderenza ai bisogni

Le specificità della regione Molise

Le specificità della regione Molise sono desunte dai dati relativi alle aziende molisane che risultavano aderenti a Fondimpresa (Fondo) alla data del 31 dicembre 2020. Più precisamente si fa riferimento alle posizioni contributive, identificate dalla matricola INPS, e non al codice fiscale delle aziende.

In Molise il numero delle matricole INPS aderenti al Fondo al dicembre 2020 sono 1.438, mentre il numero di lavoratori dipendenti è di circa 13.900, con una media per azienda pari a 9,7 dipendenti più bassa rispetto alla media nazionale (23,2). Si segnala che, secondo le stime Fondimpresa, circa il 20 per cento delle unità produttive che hanno effettivamente realizzato attività di formazione nell'anno solare 2020 non sia presente nel database.

Le adesioni al Fondo in Molise risultano in aumento nell'anno della pandemia sia in termini di matricole INPS sia di dipendenti (+3,7 per cento rispetto al 2019) (cfr. Tabella 1.1 Aziende aderenti (Matricole Inps) e dipendenti delle stesse aziende per regione - numero e variazione % - anni 2019 e 2020 – Sezione Analisi dei dati primari).

Come evidenziato ancora nella sezione dedicata all'analisi dei dati primari (cfr. Figura 1.4), la distribuzione delle aziende aderenti per classe dimensionale evidenzia il peso delle microimprese (meno di 9 dipendenti) e delle piccole imprese (tra 10 e 49 dipendenti): con 1.109 unità, le prime coprono il 75,9 per cento del totale (+11,6 punti rispetto al valore nazionale), mentre con 286 le seconde pesano per il 19,9 per cento. Le medie e le grandi sono nel complesso pari a 43. I dati confermano l'effettiva minore dimensione media delle imprese molisane rispetto al campione nazionale. Tale elemento, unito alla dispersione delle imprese sul territorio, costituisce un fattore caratterizzante della struttura regionale.

Per quanto concerne l'appartenenza ai settori merceologici, in Molise tre comparti (D: produzione e fabbricazione; G: commercio all'ingrosso e al dettaglio; F: costruzioni) coprono più del 50 per cento rispetto ai valori nazionali, il comparto manifatturiero ha una incidenza inferiore (21 per cento contro il 30,5 per cento).

La polarizzazione delle imprese verso la dimensione micro e piccola (in Molise vi è una sola impresa con più di 250 dipendenti) nonché l'importanza del settore delle costruzioni e del commercio (a discapito di quello manifatturiero) caratterizzano le modalità di formazione nella regione e le modalità di relazione con Fondimpresa.

Le poche imprese più strutturate dialogano con Fondimpresa in modo frequente, essendo dotate di competenze interne in grado di cogliere le opportunità derivanti da una formazione più articolata. All'interno di questo gruppo emerge, tuttavia, una differenza di approccio alla formazione dipesa dal luogo geografico in cui risiede il centro decisionale dell'azienda. Mentre le imprese con sede in Molise hanno un contatto più diretto con l'articolazione regionale di Fondimpresa, quelle i cui centri decisionali si collocano fuori regione programmano in maggiore autonomia le attività formative in termini di scelta sia dei contenuti sia dei docenti/consulenti. Da un lato, si hanno così poche aziende strutturate, dotate di autonomia formativa che ricorrono all'offerta esterna in modo scientifico e mirato (quasi opportunistico). Dall'altro, sia ha un elevato numero di micro e piccole imprese che fatica a esprimere i propri fabbisogni formativi e, di conseguenza, instaura rapporti irregolari, sebbene diretti, con la struttura formativa.

Al fine di facilitare il dialogo, l'AT Molise (Articolazione Territoriale delle imprese molisane) sollecita l'interesse delle aziende ad accendere ai fondi di formazione evidenziando come utilizzare al meglio quanto accantonato, inviando informazioni sui contributi aggiuntivi di Fondimpresa e cercando di favorirne l'aggregazione a un conto di sistema. Dall'intervista con l'articolazione territoriale molisana, traspare la soddisfacente capacità di rispondere alle esigenze delle imprese che sono in grado di trasferire in maniera chiara un bisogno formativo. Per la maggiore parte delle imprese che non hanno figure di riferimento interne, l'AT cerca di accompagnarle nel definire il reale fabbisogno formativo condividendo la pianificazione e progettazione delle attività.

La percezione della qualità dell'offerta da parte delle imprese

Come riportato nella sezione dedicata all'Analisi dei dati primari, per valutare la capacità di attrazione del Fondo si fa riferimento all'indice di attrattività in relazione al numero di matricole INPS. L'indice di attrattività generale – pari all'11,9 per cento nel 2019 – si attestava nel 2020 a livello nazionale al 12,5 per cento. In Molise l'indice in parola si attesta al 17,4 per cento con una crescita di 1,2 punti percentuali rispetto al 2019 con particolare rilevanza nelle imprese di maggiori dimensioni. In altri termini, l'aumento di attrattività è correlato al crescere della dimensione.

La diretta relazione tra l'attrattività e la classe dimensionale riflette le specificità della regione Molise e suggerisce una duplice lettura. Da un lato, essa conferma il fatto che Fondimpresa realizza attività formative utili e percepite di qualità adeguata; dall'altro, fa emergere che la qualità dell'offerta sia apprezzata dalle imprese più strutturate. In altri termini, le imprese del territorio aderiscono a efficaci programmi di formazione continua attraverso i canali Fondimpresa quando i gap formativi sono chiaramente espressi. Tale circostanza si verifica tipicamente nelle imprese di maggiori dimensioni. Le imprese più piccole mostrano maggiori criticità nell'accesso alla formazione continua poiché la mancanza di risorse dedicate e di specifiche competenze interne non consente né di fare emergere il reale fabbisogno né di cogliere le opportunità che il Fondo propone.

Per elevare la percezione qualitativa dell'offerta è così necessario lavorare sulla capacità di attrarre le imprese più piccole. Ciò passa attraverso l'individuazione dei reali fabbisogni formativi, l'accompagnamento alla comprensione dei benefici della formazione e l'erogazione di formazione attraverso modalità innovative. In tale prospettiva occorre dedicare particolare attenzione alla raccolta delle istanze delle imprese e alla mirata comunicazione delle iniziative formative.

Al fine di approfondire la percezione qualitativa dell'offerta è necessario un approfondimento elaborando i dati relativi alle unità produttive che hanno svolto formazione per il tramite del Fondo nell'anno solare 2020 (unità produttive cosiddette "beneficiarie", u. p. b.). Fermo restando la parzialità dei dati essendo il lavoro di monitoraggio dei piani e delle azioni formative ancora in corso, si evidenzia che in Molise le u. p. b. del 2020 sono 147 con una riduzione percentuale del 4% rispetto al 2019. Tuttavia, il peso della regione sulla totalità delle aziende italiane coinvolte è aumentato leggermente con un incremento pari allo 0,1%. Nonostante questa lieve crescita il Molise si conferma al penultimo posto per numero di unità beneficiarie, preceduto solo dalla Valle d'Aosta. Chiaramente il dato assoluto riflette la dimensione del territorio: in termini di imprese beneficiarie le regioni con più limitata estensione territoriale si collocano tra gli ultimi posti della distribuzione, discorso opposto invece per le regioni più estese.

Un ulteriore elemento merita attenzione. Poiché tipicamente le attività formative sono svolte *on the job*, le chiusure imposte dalla pandemia nel 2020 hanno richiesto un radicale cambio di paradigma. La tipica docenza frontale è stata sostituita dalla docenza a distanza che è stata oggetto di fruizione soprattutto da parte delle imprese dotate di adeguata struttura organizzativa e tecnologica. Le imprese minori, già impegnate ad affrontare l'emergenza pandemica, hanno scontato il gap tecnologico facendo fatica a cogliere le opportunità offerte dalla formazione on line. L'avvio della formazione in modalità ibrida e la ripresa della formazione in presenza ha parzialmente mitigato la criticità lasciando comunque aperta la strada alla necessità di trovare nuove modalità erogative.

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

Per quanto riguarda lo scenario competitivo, nell'ambito della formazione continua non si ravvisano particolari competitor. Fondimpresa è il fondo interprofessionale che conta il maggior numero di aderenti e mostra la maggior incidenza in termini di attività di formazione. Le altre realtà presenti sul territorio non presentano la medesima consistenza e presenza di Fondimpresa. La formazione offerta dagli enti accreditati dalla Regione e dalle altre Amministrazioni Pubbliche si rivolge principalmente a disoccupati e inoccupati lasciando così spazio libero alla formazione finanziata rivolta alle imprese.

In merito alle tempistiche relative alle procedure che interessano la formazione in oggetto, Fondimpresa evidenzia tempi mediamente lunghi che, tuttavia, sono inferiori a quelli di altri operatori. Per quanto concerne le collaborazioni esterne, si segnala la collaborazione con enti universitari, principalmente l'Università degli Studi del Molise, spesso necessarie per la partecipazione a bandi.

1.5 Il futuro della formazione e le traiettorie di miglioramento

Le riflessioni sul futuro della formazione prendono le mosse dall'idea di attività finalizzata a offrire l'opportunità di accrescere il sapere attraverso l'incontro tra un formatore, dei partecipanti e un committente. L'orizzonte di partenza si colloca nell'ambito della pratica della formazione, che nel corso degli ultimi tre decenni ha assunto diverse configurazioni fino la cui ultima prevede l'interazione con il mondo digitale (Bonometti, 2021).

La formazione si evolve al pari della nostra società e del nostro modo di lavorare. I mutamenti della società producono riflessi nel mondo della formazione. Cambiano i paradigmi: l'aula, intesa come luogo fisico in cui fare formazione, si dematerializza, i contenuti e le metodologie si trasformano, gli strumenti per fare formazione si ampliano. Le nuove tecnologie favoriscono l'accesso alla formazione, diffondono la cultura dell'innovazione e del cambiamento e contribuiscono a migliorare l'efficienza organizzativa nella duplice dimensione spazio- temporale.

Nel tempo il concetto e l'idea di formazione si sono modificati. La formazione non è più considerata un episodio che interrompe la normale vita aziendale, ma diviene un processo continuo che si inserisce in modo ciclico nell'attività lavorativa. L'ingresso dell'e-learning, accelerato in questo ultimo biennio dalla pandemia, ha rafforzato tale tendenza. Le possibilità di fare formazione si sono ampliate anche in favore di quelle in forma gratuita e costruite dalla singola persona («fai da te») senza alterare la qualità complessiva; il diritto soggettivo alla formazione, che sta alla base della società della conoscenza, trova oggi maggiori opportunità di soddisfacimento. I corsi online offerti dalle imprese, gli eventi formativi quali workshop e webinar mostrano come l'avvento dell'era digitale consenta di rispondere alle necessità formative in modo nuovo e variegato. Le iniziative di formazione e di sviluppo organizzativo capaci di accompagnare il cammino delle aziende verso la quarta rivoluzione industriale non è mai stata così elevata.

L'ampliamento dell'ecosistema della formazione non è neutro, ma produce riflessi sulle sue componenti, ovvero le tre P: people, power e place. La variabile People diviene pluralista perché include sia soggetti interni all'organizzazione sia attori esterni; la P di Power stimola l'empowerment e l'engagement delle risorse; infine, la P di Place beneficia delle potenzialità dell'unione tra fisico e digitale (phygital) nella costruzione di esperienze formative positive e coinvolgenti (Nacamulli e Lazzazzara, 2019).

La combinazione delle tre P disegna nuove modalità di incontro tra la domanda e l'offerta di formazione: il committente richiede percorsi rapidi e mirati in cui i partecipanti devono essere guidati all'applicazione operativa nel contesto di lavoro della competenza descritta in aula. I formatori non devono limitarsi a trasmettere la conoscenza, ma devono diventare sostenitori, motivatori e co-produttori di soluzioni operative (Bonometti, 2021) contribuendo a definire la nuova identità della formazione: non più centro di costo necessario per acquisire competenze, ma investimento funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'azienda e al rafforzamento della competitività aziendale.

In tale prospettiva, l'augurio è che l'emergenza sanitaria, superata la fase più acuta, possa rappresentare un momento di discontinuità che permetta, prima, di osservare meglio il cambiamento in corso e, poi, di coglierne le opportunità. Nel corso della pandemia molte imprese hanno dovuto adottare modalità di lavoro e di formazione da remoto per assicurare la continuità dell'attività produttiva. Tra il 2019 e il 2020 la percentuale di imprese che ha fatto ricorso alle modalità di lavoro in remoto è passata da circa un decimo a un terzo del totale, pur rimanendo ancora inferiore al dato nazionale (Banca d'Italia, 2021); la quota di lavoratori coinvolti risultava nettamente più elevata tra le aziende più orientate all'utilizzo di tecnologie digitali. La modifica di consolidate prassi non dovrebbe limitarsi a interventi episodici e limitati dal tempo, ma offrire lo stimolo per promuovere coraggiosi cambiamenti che facciano emergere con forza il ruolo centrale della formazione.

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

Il successo aziendale non dipende soltanto dai prodotti e dai servizi offerti, dalla competitività di prezzi, dalla qualità produttiva o dall'efficacia della rete commerciale, ma necessita di altri fattori abilitanti quali la capacità di rapportarsi all'esterno e la preparazione del personale. Quest'ultimo fattore deve essere alimentato da un costante processo di aggiornamento teso ad affinare competenze tecniche, regole comportamentali, conoscenze comunicative e tecniche relazionali.

Al fine di raggiungere tale obiettivo, è necessario ridurre tre tipologie di gap presenti in territori periferici quali il Molise: il divario tra le competenze che si acquisiscono alla fine del tradizionale percorso formativo e le competenze richieste dal mondo del lavoro; il diverso orientamento alla formazione da parte delle imprese di minori dimensioni rispetto a quelle più strutturate; la resistenza ad affrontare il cambiamento e a cogliere le opportunità che il cambiamento può produrre.

Il superamento di tali gap richiede la necessità di dare corso a una serie di azioni coordinate. In primo luogo, occorre progettare percorsi formativi che partano dal reale fabbisogno formativo delle imprese e rendere più aderenti ai bisogni delle imprese i percorsi formativi esistenti. In secondo luogo, occorre rafforzare la capacità di ascolto delle imprese soprattutto di più piccola dimensione sforzandosi di coinvolgerle nel processo di erogazione formativa sin dalle fasi iniziali; in terzo luogo, occorre fare conoscere alle imprese cosa sta agitando il cambiamento per comprendere l'importanza di prepararsi ad affrontarlo. In tale prospettiva, percorsi in grado di guidare la digitalizzazione dell'azienda partendo dagli studi di fattibilità fino alla gestione di progetti in diversi campi e applicazioni e la formazione di profili in linea con le competenze richieste dall'Industria 4.0 muovono nella direzione di sviluppare le *soft skills* necessarie per beneficiare e non subire la trasformazione in atto.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha predisposto specifici incentivi alle politiche del lavoro con la finalità di supportare gli investimenti delle aziende destinati alla formazione dei loro dipendenti. È un'occasione straordinaria che non può e non deve essere persa sia per evitare che coorti di lavoratori non riescano a prendere il treno dell'innovazione sia per frenare la ripresa della fuga dei talenti verso destinazioni oltre regione. Nonostante i giornalieri progressi, il lavoro digitale non sostituirà, ancora per un po', il lavoro umano. Le macchine intelligenti, per quanto sempre più potenti e sofisticate, faticano a sostituire le attuali professioni poiché le persone hanno competenze e capacità non completamente automatizzabili. Pertanto, nel breve periodo, le aziende continueranno ad avere bisogno del capitale umano per competere con successo sul mercato.

Tuttavia, il progresso tecnologico non si arresta e, a passo spedito, sta conquistando nuovi spazi. Il compito degli organismi di governo, di quelli intermedi e delle imprese non è solo quello di superare la crisi quale quella pandemica, ma di valutare con attenzione le prospettive a lungo termine alla luce delle tendenze in atto e del nuovo scenario che si configurerà. È nei momenti di difficoltà che chi è al timone deve mostrare coraggio e lungimiranza. In ambito formativo, l'attuazione di piani di azione statici e poco audaci e la realizzazione di progetti che non hanno chiari obiettivi e adeguate modalità di attuazione rischiano di risultare inefficaci nell'adattare l'impresa e i suoi lavoratori al nuovo scenario. Capacità progettuale, attenzione all'ascolto, velocità di azione nell'implementare le azioni programmate saranno gli ingredienti che dovranno guidare nel prossimo futuro il rafforzamento dell'offerta di

formazione alle imprese. Richiamando un pensiero di Venkat Venkatraman, professore alla Boston University e studioso delle modalità con cui le organizzazioni riconoscono e rispondono alla sfida dell'innovazione tecnologica e digitale, il mondo della formazione non ha bisogno di una tecnologia che si sovrapponga ai tradizionali modelli di insegnamento, ma richiede nuovi modelli e nuove forme di insegnamento e apprendimento che utilizzino opportunamente la digitalizzazione e l'analisi dei dati per elevare il livello complessivo della offerta formativa.

Nota metodologica

Il presente rapporto qualitativo è stato redatto sulla base di un'approfondita analisi di contesto realizzata con strumenti di analisi qualitativa e quantitativa.

In particolare, sono state raccolte informazioni sul sistema della formazione continua in Molise dal lato della domanda e dal lato dell'offerta. Nel primo ambito si è proceduto all'analisi dei fabbisogni formativi del sistema imprenditoriale molisano. Nel secondo ambito si è delineato il ruolo di Fondimpresa in relazione ai fabbisogni formativi nel panorama regionale e al rapporto con le imprese aderenti sul territorio.

Nel presente capitolo vengono presentati gli esiti dell'analisi condotta interpretando i dati quantitativi contenuti nel rapporto e gli esiti dell'indagine qualitativa che si è sostanziata in un'intervista all'Articolazione Territoriale del Molise tenutasi a dicembre 2021 mediante l'utilizzo di piattaforma digitale. Si segnala che l'analisi qualitativa non ha potuto beneficiare dei risultati del focus group che non si è tenuto per ragioni indipendenti dalla volontà degli estensori del presente rapporto.

Bibliografia

Banca D'Italia (2021), *Rapporto Annuale sulle economie regionali. L'economia del Molise*.

Banca D'Italia, (2022), *Rapporto Annuale sulle economie regionali. L'economia del Molise*.

Bonometti S. (2022), *Formazione*, in Amadini M., Cadei L., Malavasi P., Simeone D., Parole per educare, Vita e Pensiero, Milano

Giorgio F. e Carnazza P. (2020). *Gli effetti del COVID-19 sull'economia italiana e sul sistema produttivo*. Argomenti, (16), 25-55.

Cowling M., Liu W., Ledger A., Zhang N., (2015) –*What Really Happens to Small and Medium-Sized Enterprises in a Global Economic Recession? UK Evidence on Sales and Job Dynamics*. International Small Business Journal, 33, 488- 513.

Elaborazioni Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea, 2021 Elaborazioni Prometeia, 2021.

Farole T., Goga S., Ionescu-Heroiu M., (2018). *Rethinking Lagging Regions. Using Cohesion Policy to Deliver on the potential of Europe's Regions*. World Bank

Hunter, A. (2020). Research for REGI Committee- *EU lagging regions: state of play and future challenges*.

Indagine AES (2018) - *Adult Education Survey*.

Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (2011). *Manuale di progettazione. Linee guida di supporto tecnico e metodologico*.

Modina M. (2020). *Covid-19 e imprese: impatto, prime risposte e lezioni da apprendere per un ritorno alla prossima normalità*. In: AA.VV. (a cura di): Gianmaria Palmieri, Oltre la pandemia - Società, salute, economia e regole nell'era post Covid- 19. p. 259-270, Napoli: Editoriale Scientifica, ISBN: 978-88-9391-846-6

Movimprese – *la natimortalità delle imprese registrate presso la Camera di Commercio del Molise*- IV trimestre 2020

ISTAT (2018). Report 2018. *La partecipazione degli adulti alle attività formative*. Istat, Roma

Nacamulli R.C.D. e Lazazzara A., (a cura di) (2019) *L'ecosistema della formazione: allargare i confini per ridisegnare lo sviluppo organizzativo*. - [s.l]: EGEA, 2019. - ISBN 8823836905.

Porter, M. E. (2008). *The five competitive forces that shape strategy*. Harvard business review, 86(1), 25-40. Regolamento della Commissione Europea No. 1175/2014.

Unioncamere (2020). *I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese dell'industria e dei servizi 2020*. Regione Molise

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 continua²¹, “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 Previdenza²², 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.

²¹ 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*

²² 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/l_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
- 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>)
- 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/>