



REGIONE SICILIANA - ASSESSORATO REGIONALE DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
– DIPARTIMENTO REGIONALE DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE –
AREA AFFARI GENERALI

PROGETTO F.A.R.O

FORMAZIONE, ANIMAZIONE, RICERCA PER LA CREAZIONE E SPERIMENTAZIONE
DI UN OSSERVATORIO REGIONALE SULLA FORMAZIONE
CIG 03783418DC

Intervento finanziato dall'Unione Europea e dalla Regione Siciliana - P.O. FSE Sicilia 2007-2013

STUDIO

**Piano formativo per il settore dei servizi
socio-assistenziali della Regione Siciliana**

CUP: G79C09000060009

Roma, novembre 2013



INDICE

1. PREMESSA _____	3
2. GLI ELEMENTI GENERALI DI CONTESTO _____	4
3. IL SETTORE “DEI SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI” IN SICILIA: CARATTERISTICHE E TENDENZE EVOLUTIVE _____	20
4. LE FIGURE PROFESSIONALI E LE COMPETENZE DA RAFFORZARE _____	27
5. INDICAZIONI PER UNA POLITICA FORMATIVA A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO DEL SETTORE _____	46
6. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLA POLITICA FORMATIVA PER IL SETTORE _____	50



1. PREMESSA

Il percorso utilizzato per la redazione del presente Piano formativo settoriale rilascia, oltre ad indicazioni utili per l'individuazione dei fabbisogni e dei contenuti di formazione strategici per lo sviluppo economico ed occupazionale regionale, principalmente un modello di lavoro che può essere ripetuto ed aggiornato ed i cui risultati possono essere monitorati. Il Piano, sotto tale aspetto può essere aggiornato e valutato.

Il percorso sperimentato può essere **ripetuto** in quanto il modello restituisce una serie di azioni/attività codificate:

- a) studio dei fattori di sviluppo economico del territorio attraverso i dati statistici e la loro interpretazione dinamica e prospettica ed individuazione di linee di sviluppo regionale;
- b) discussione dei risultati delle analisi territoriali con i principali stakeholders regionali, attraverso la realizzazione di focus group, per condividere e validare i risultati dell'analisi "desk" e per far emergere i settori economici regionali "strategici" per lo sviluppo economico;
- c) ascolto diretto del sistema imprenditoriale dei settori economici regionali "strategici", attraverso interviste condotte utilizzando appositi questionari costruiti "ad hoc" e finalizzati a verificare sia condizioni "macro", ovvero le linee di sviluppo aziendali in atto, sia indicazioni sul fabbisogno di sviluppo del capitale umano aziendale (già in organico e da acquisire) in termini di "figure lavorative" ed in tema di contenuti e skills da rafforzare;
- d) individuazione, attraverso l'ascolto diretto del sistema imprenditoriale, per ciascuno dei settori strategici, delle figure professionali "chiave" e delle competenze da rafforzare;
- e) discussione dei risultati dell'attività di ascolto diretto delle imprese per meglio focalizzare sia le figure "chiave" per lo sviluppo del settore che i gap di conoscenza e di competenze da compensare;
- f) esame ed approfondimento dei materiali di studio prodotti dalle istituzioni, dagli osservatori economici e dagli enti di ricerca europei, nazionali e regionali, in tema di evoluzione e previsione della domanda, dell'offerta e del mismatch tra domanda e offerta delle skills, per le diverse figure lavorative;
- g) redazione del Piano formativo in cui confluiscono sia "fabbisogni" che seppure ancora latenti nelle imprese regionali, costituiscono il paradigma futuro di sviluppo globale e sono utilizzate per contribuire ad anticipare le tendenze future; sia fabbisogni specifici che derivano dalle indicazioni dirette delle imprese del territorio, portandole a sistema attraverso:
 - l'esame delle figure lavorative emerse come "figure chiave" per lo sviluppo del settore;
 - l'individuazione dei gap di conoscenza/competenza sui quali è necessario agire;
 - la natura e gli strumenti degli interventi formativi più pertinenti.
- h) valutazione della politica formativa del settore, attraverso il monitoraggio dello stato di esecuzione del piano, da condurre con la verifica di quante e quali azioni formative siano state intraprese tra quelle delineate dal Piano a favore dello specifico settore economico, ed attraverso la realizzazione di focus group volti a verificare la soddisfazione e pertinenza (anche in termini di strumenti formativi utilizzati)



rispetto alle attività del Piano già eseguite.

Il percorso può essere **aggiornato** in quanto ciascuna delle attività descritte al punto precedente sono ripetibili e, appunto, aggiornabili nei loro risultati. L'aggiornamento, nello specifico, può avvenire in due direzioni:

- aggiornamento settoriale (di medio periodo 3 anni dall'emissione del Piano): il piano può essere aggiornato ripetendo tutte le attività descritte al punto precedente con la finalità di "testare" nuovamente i settori strategici dello sviluppo regionale;
- aggiornamento dei fabbisogni (di breve periodo; alla fine di ciascuno dei 2 anni successivi all'emissione del Piano): il Piano può essere aggiornato attraverso un'azione di monitoraggio dei risultati formativi conseguiti nel periodo e raffronto con i contenuti in termini di professioni "chiave" e competenze da rafforzare, ed un'azione di confronto ed approfondimento con gli stakeholders regionali del settore, per rilevare nuove esigenze emergenti nel contesto territoriale e nuove linee di sviluppo globale delle skills lavorative e professionali.

Il percorso può essere **monitorato** attraverso l'esecuzione delle attività descritte alla lettera h) del precedente elenco, avviando sia azioni di verifica quali-quantitativa delle attività di rafforzamento delle competenze realizzate; sia azioni finalizzate a verificare l'impatto ed il grado di soddisfazione presso gli operatori economici dello specifico settore, delle attività effettivamente avviate.

2. GLI ELEMENTI GENERALI DI CONTESTO

2.1 Europa 2020

Nel corso degli ultimi anni le policy europee per la formazione hanno operato un progressivo cambiamento di rotta, spostando sempre più l'attenzione dai livelli di istruzione tradizionalmente intesi, cioè come espressione di un percorso formativo articolato in varie discipline, alle **competenze**, viste come capacità di utilizzare conoscenze e abilità al fine di svolgere compiti e di risolvere problemi. Questo approccio è stato incluso nel set di politiche di Europa 2020¹.

La consapevolezza che la disponibilità di un ricco patrimonio di competenze sia il presupposto per la crescita economica è dunque ormai assai diffusa sul piano internazionale. Massimizzare l'offerta di skills nella forza lavoro ed ottimizzare il loro pieno utilizzo è la chiave di volta anche per la crescita economica e occupazionale e per promuovere l'inclusione sociale delle persone. La mancanza di skills o un forte mismatch tra domanda ed offerta di competenze accresce i rischi degli individui di scivolare ai margini della società. Al tempo stesso ostacola la congiunzione virtuosa fra progresso tecnologico e sviluppo. Le aziende prive di adeguate skills rallentano i propri processi innovativi e subiscono un freno sul fronte della produttività. In

¹ Communication from the commission. EUROPE 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, COM(2010) n. 2020. An Agenda for New Skills and Jobs. A European contribution toward full employment . COM (2010) n. 682. New Skills for New Jobs, COM(2008) n. 868.



una società globale basata sulla conoscenza ciò può determinare una minore competitività complessiva del sistema Paese.

Con la Comunicazione della Commissione “Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva” – COM(2010) 3.3.2010, vengono poste le basi della strategia di intervento che l’Europa ha individuato per governare la profonda fase di trasformazione che il continente sta vivendo. Il documento, pertanto, individua le basi strategiche delle policy da porre in essere per uno sviluppo equilibrato e inclusivo dei territori europei e richiede che essi vengano tradotti in obiettivi e percorsi nazionali.

“Europa 2020” si muove rispetto a tre priorità che si rafforzano a vicenda:

- crescita intelligente: sviluppare un’economia basata sulla conoscenza e sull’innovazione;
- crescita sostenibile: promuovere un’economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva;
- crescita inclusiva: promuovere un’economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale;

e propone una batteria di obiettivi principali da raggiungere:

- il 75% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni deve avere un lavoro;
- il 3% del PIL dell’UE deve essere investito in R&S;
- i traguardi 20/20/20 in materia di clima/energia devono essere raggiunti (compreso un incremento del 30% della riduzione e delle emissioni se le condizioni lo permettono);
- il tasso di abbandono scolastico deve essere inferiore al 10% e almeno il 40% dei giovani deve essere laureato;
- 20 milioni di persone in meno devono essere a rischio povertà.

Per favorire la realizzazione degli obiettivi la Commissione presenta 7 iniziative faro per catalizzare i progressi relativi a ciascuno dei tre temi prioritari:

1. “L’Unione dell’innovazione” per migliorare le condizioni generali e l’accesso ai finanziamenti per la ricerca e l’innovazione, facendo in modo che le idee innovative si trasformino in nuovi prodotti e servizi tali da stimolare la crescita e l’occupazione;
2. “Youth on the move” per migliorare l’efficienza dei sistemi di insegnamento e agevolare l’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro;
3. “Un’agenda europea del digitale” per accelerare la diffusione dell’internet ad alta velocità e sfruttare i vantaggi di un mercato unico del digitale per famiglie ed imprese;
4. “Un’Europa efficiente sotto il profilo delle risorse” per contribuire a scindere la crescita economica dall’uso delle risorse, favorire il passaggio a un’economia a basse emissioni di carbonio, incrementare l’uso delle fonti di energia rinnovabile, modernizzare il settore dei trasporti e promuovere l’efficienza energetica;
5. “Una politica industriale per l’era della globalizzazione” onde migliorare il clima imprenditoriale,



specialmente per le PMI, e favorire lo sviluppo di una base industriale solida e sostenibile in grado di competere su scala mondiale;

6. “Un’agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro” onde modernizzare i mercati occupazionali e consentire alle persone di migliorare le proprie competenze lungo tutto l’arco della vita al fine di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro e di conciliare meglio l’offerta e la domanda di manodopera, anche tramite la mobilità dei lavoratori;
7. “La Piattaforma europea per la povertà” per garantire coesione sociale e territoriale in modo tale che i benefici della crescita e i posti di lavoro siano equamente distribuiti e che le persone vittime della povertà e esclusione sociale possano vivere in condizioni dignitose e partecipare attivamente alla società.

La nuova strategia “Europa 2020” contiene diversi ed importanti spunti di riflessione sullo scenario ed in particolare sulle sfide che aspettano le imprese (domanda di lavoro - *occupazione*) ed i lavoratori/disoccupati (offerta di lavoro - *occupabilità*), ma anche il sistema didattico/formativo che caratterizzeranno i prossimi anni.

Di rilievo sono le sfide poste dall’orientamento della crescita economica sui temi della conoscenza e dell’innovazione (crescita intelligente) e della crescita sostenibile (crescita sostenibile), ciò che richiede:

- un’operazione di rinnovamento all’interno delle imprese che dovranno aumentare la propria “capitalizzazione” delle funzioni di R&S agendo, prioritariamente, sul capitale umano;
- un’operazione di rafforzamento dei sistemi di insegnamento e di formazione finalizzati ad agevolare l’ingresso dei giovani sul mercato del lavoro ed a consentire alle persone, lungo tutto l’arco della vita, di migliorare e rinnovare le proprie competenze;
- un’operazione di rinnovamento all’interno delle imprese in termini di utilizzo delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, agendo, prioritariamente, sul capitale umano.
- un’operazione di rinnovamento delle traiettorie di sviluppo delle imprese che dovrà promuovere la sostenibilità dei processi e dei prodotti/servizi e l’efficienza nell’utilizzo delle risorse (risorse idriche, energia, suolo).

Il “Position Paper” dei Servizi della Commissione sulla preparazione dell’Accordo di Partenariato e dei Programmi in Italia per il periodo 2014-2020 consegna ulteriori indicazioni in ordine allo scenario futuro dell’Italia che possono determinare spunti di riflessione sugli elementi che si frappongono rispetto al conseguimento degli obiettivi di crescita 2020 individuati dall’Europa e che possono essere dirimenti per le policy di istruzione/formazione del capitale umano.

Riguardo alle sfide principali poste all’Italia, le indicazioni del “Position Paper” rilevano un ambiente sfavorevole all’innovazione delle imprese determinato da scarsi investimenti nel settore della R&S, soprattutto nel settore privato; dalla scarsa interazione tra gli attori della R&S; all’assenza di un adeguato capitale umano qualificato, soprattutto in campo scientifico-tecnologico e scarsa valorizzazione degli individui disponibili.

Il basso livello di occupazione, in particolare quello giovanile e femminile, ed il divario tra le competenze acquisite e quelle richieste dal mercato sono ulteriori elementi di sistema rispetto ai quali è indicato



prioritario l'intervento. In particolare un sistema dell'istruzione che non risponde efficacemente alle esigenze del mercato del lavoro ed un'insufficiente attenzione ad adeguate politiche del lavoro attive e per la conciliazione vita professionale/vita privata vengono indicate quali sfide da cogliere.

Per affrontare specificatamente la questione dello squilibrio tra domanda e offerta di competenze il Position Paper propone l'accrescimento della pertinenza dell'istruzione e della formazione rispetto alle esigenze del mercato del lavoro. Inoltre, il rafforzamento all'apprendimento permanente, attraverso il coordinamento dei fondi QCS con altri fondi, deve poter garantire una maggiore partecipazione delle persone più bisognose, tra cui i lavoratori più anziani, al fine di vedere accresciute ed aggiornate le proprie competenze. I Fondi QCS, inoltre, dovranno investire nelle competenze necessarie in futuro.

Di rilievo, rispetto ai contenuti del Position Paper, sono le sfide poste in termini di innalzamento delle competenze del capitale umano, ciò che richiede:

- un'azione di rafforzamento e reindirizzamento del sistema dell'istruzione, al fine di renderlo maggiormente allineato alle esigenze di mercato;
- un'azione di rafforzamento del capitale umano, che dovrà essere maggiormente qualificato in campo scientifico-tecnologico;
- un'azione di indirizzo dell'istruzione e della formazione che accresca la pertinenza rispetto alle esigenze del mercato del lavoro;
- un'azione di rafforzamento dell'apprendimento permanente, che dovrà adeguare le competenze dei lavoratori lungo tutto l'arco della vita.

2.2. I servizi socio-assistenziali come nuovi bacini di occupazione

Il set di policy "2020" indicate dalla Commissione e che trovano specifico riferimento per l'Italia (Position Paper) accordano un ruolo importante alle attività dei servizi socioassistenziali sia come nuovi bacini di occupazione, sia anche come risposta alle sfide poste in termini di inclusione sociale.

Nell'ambito dei nuovi Fondi QCS la Commissione individua tra le priorità di finanziamento per l'Italia *"l'aumento della partecipazione al mercato del lavoro, la promozione dell'inclusione sociale ed il miglioramento della qualità del capitale umano"* all'interno della quale rileva tre ruoli importanti allo sviluppo dei servizi socio assistenziali.

In termini di contributo alla promozione dell'occupazione, viene indicato tra gli obiettivi assegnati ai nuovi QCS, il sostegno alla creazione di posti di lavoro in particolare nelle aree² che offrono nuove fonti di crescita, tra cui vengono individuati i servizi socio-assistenziali.

² Le aree indicate dal Position Paper dei servizi della Commissione sono: economia verde, le TIC, i servizi alla persona ed i servizi socio-sanitari.



In termini di promozione dell'inclusione sociale e lotta alla povertà, e più in particolare del promozione dell'economia sociale e le imprese sociali, i nuovi Fondi QCS dovranno essere rivolti verso l'obiettivo di promuovere la creazione di nuove imprese nel settore socio assistenziale e di industrie legate all'invecchiamento per la fornitura di servizi di assistenza in comunità ad individui e famiglie.

In termini di investimento in istruzione, competenze ed apprendimento permanente, e più in particolare del rafforzamento dell'accesso all'apprendimento permanente, elevare le abilità e le competenze delle forze lavoro, accrescere la pertinenza dei sistemi di istruzione e formazione rispetto al mercato del lavoro, i nuovi Fondi QCS dovranno essere investiti in particolari abilità richieste dai quattro settori che offrono nuove fonti di crescita, quali, tra gli altri i servizi socio assistenziali.

2.3 Previsioni di occupazione CEDEFOP: professioni e competenze

Secondo quanto diffuso dal CEDEFOP³ (Centro Europeo per lo sviluppo della formazione professionale) e riprese dall'Isfol nel Rapporto 2012 sulle "Competenze per l'occupazione e la crescita", nel biennio 2009-2010, in Europa, malgrado il periodo di congiuntura economica negativa, si è assistito ad un incremento delle occupazioni ad alto contenuto di conoscenza, cioè *high skilled*.

Le proiezioni al 2020 mostrano come nei prossimi anni si avrà un rallentamento delle opportunità di lavoro in riferimento alle professioni che richiedono competenze di livello medio, di contro ad una più marcata tendenza alla polarizzazione, cioè ad un incremento delle professioni sia a maggiore sia a minore intensità di competenze. A tutti i livelli di competenza le professioni richieste saranno comunque caratterizzate da compiti di tipo *non routinario* e, nel complesso, la domanda si orienterà verso professioni che richiedono qualifiche molto specifiche. In sostanza, non vi sarà domanda di lavoro aggiuntiva per coloro che sono privi di una qualificazione e questo anche nelle occupazioni elementari. Alla polarizzazione delle professioni si affiancherà, dunque, una tendenza unica verso una forza lavoro più istruita e più qualificata.

Un aspetto importante dello scenario futuro riguarda una domanda elevata di mansioni di tipo non routinario, non rimpiazzabili con l'innovazione tecnologica. Il processo di sostituzione tra mansioni routinarie e automazione tecnologia sembra, infatti, essere in fase di assestamento: il calo della domanda di mansioni di natura ripetitiva, sostituite progressivamente dalle tecnologie, farà emergere nei prossimi anni le professioni caratterizzate da mansioni non sostituibili.

Tuttavia, il processo di lungo periodo secondo cui le professioni con maggiore intensità di competenze cresceranno sensibilmente nel prossimo futuro prosegue nonostante il rallentamento dell'occupazione dovuto alla crisi economica. Tale processo è un fenomeno di medio-lungo periodo che generalmente

³ a) Europe's Skill challenge, 2012 Luxembourg, Publications Office of the European Union (Briefing Notes); b) Skill mismatch. The role of the enterprise, 2012, Luxembourg, Publication Office of the European Union, (Research Paper, 21); c) Future Skills supply and demand in Europe. Forecast 2012, 2012 Luxembourg, Publications Office of the European Union (Publication).



accompagna il progresso tecnologico, l'aumento della produttività dei fattori e la delocalizzazione nei Paesi emergenti di filiere di produzione labour-intensive.

Il CEDEFOP individua alcuni fattori critici nella dinamica delle competenze nel mercato del lavoro, segnalando una più veloce crescita dell'offerta di competenze elevate rispetto alla domanda. Tale fenomeno potrà generare fenomeni di *overeducation* e *sottoinquadramento*.

La tabella che segue indica le cinque categorie professionali più richieste fino al 2020 per come individuate dal CEDEFOP (previsioni 2012). Tali categorie rappresentano circa il 90% dei nuovi posti di lavoro che saranno presumibilmente creati ed il 37% delle opportunità di lavoro totali.

Le cinque professioni più richieste entro il 2020 (in milioni)

Professione	Domanda di espansione	Domanda sostituiva	Opportunità di lavoro totali
Altre professioni associate	2,9	5,8	8,7
Vendite e servizi	1,0	6,2	7,2
Attività di base			
Operatori nei servizi personali e nella protezione e sicurezza	0,5	5,6	6,1
Altre professioni	2,0	4,0	6,0
Amministratori, dirigenti e direttori di società controllanti	1,0	4,1	5,1
Totale	7,4	25,7	33,1

Previsioni CEDEFOP, marzo 2012

A tutti i livelli di competenza, le professioni più richieste saranno caratterizzate da compiti di tipo non routinario, che non possono cioè essere facilmente sostituiti dalle tecnologie o tramite cambiamenti sul piano organizzativo. Non esiste, difatti, un nesso diretto tra livello di competenze ottenuto e ripetitività: i posti di lavoro nel settore manifatturiero, per esempio, possono essere ripetitivi, ma lo stesso si può dire di molte attività qualificate, tra cui alcune attività artigianali e impiegatizie. Alcune attività di base, come i servizi alla persona, non sono routinarie e sono quindi relativamente poco interessate dalle innovazioni tecnologiche o dai cambiamenti organizzativi.

Il grado di ripetitività di una professione dipende dalle sue componenti specifiche sul piano lavorativo e strutturale. I posti di lavoro che richiedono competenze di livello medio o basso sono caratterizzate da una più importante componente specifica, costituita fondamentalmente dalle mansioni caratteristiche di una professione che non possono essere modificate da cambiamenti di tipo tecnologico, organizzativo e perfino



legislativo. Ciò implica la necessità di ridisegnare percorsi di studio a livello secondario e post secondario dell'istruzione e formazione professionale per le occupazioni caratterizzate da una consistente componente lavorativa specifica.

Le tendenze individuate dalla previsione quantitativa del Cedefop sono state supportate da un'analisi qualitativa, che distingue l'andamento economico ciclico da quello strutturale. La tabella che segue mostra i settori in cui presumibilmente si registrerà una crescita più significativa e quelli in cui, al contrario, si prevede un calo negli anni fino al 2020. I settori destinati ad espandersi indipendentemente dal tasso di crescita dell'economia e dai livelli della domanda, sono riportati nella prima metà della colonna di destra. I settori nella colonna di sinistra sono più sensibili al ciclo economico ed ai fattori esterni, tra cui le misure politiche e gli shock esterni.

Settori(*): crescita e incertezza

		Incertezza	
		Alta	Bassa
Tasso di crescita: entro il 2020	Alta	<ul style="list-style-type: none"> - settore farmaceutico - ingegneria meccanica - veicoli a motore - edilizia - distribuzione - alberghi e ristorazione - trasporto via terra - trasporto aereo - assicurazione - istruzione - sanità ed altri servizi sociali 	<ul style="list-style-type: none"> - settore manifatturiero (se non classificato altrove) - approvvigionamento idrico - commercio al dettaglio - trasporto per via d'acqua - comunicazioni - banca e finanza - servizi informatici - servizi professionali - altri servizi commerciali - servizi vari
	Bassa	<ul style="list-style-type: none"> - petrolio e gas - alimenti, bevande e tabacchi - legno e carta - stampa e pubblicità - sostanze chimiche (se non classificate altrove) - gomma e plastiche - produzioni di minerali non metallici - metalli di base - ingegneria elettrica e strumenti elettrici - energia elettrica 	<ul style="list-style-type: none"> - agricoltura, silvicoltura e pesca - carbone - altre attività minerarie - tessili, abbigliamento e cuoio - combustibili agglomerati - beni in metallo - elettronica - altri mezzi di trasporto - approvvigionamento di gas - pubblica amministrazione e difesa

Stime CEDEFOP, marzo 2012

(*) I settori non sono elencati in ordine prioritario



Le tipologie e i livelli di qualifiche della forza lavoro in Europa variano da paese a paese, con segnali soltanto minimi di una certa convergenza. Ciò a causa delle diverse tradizioni nazionali dei sistemi scolastico e professionale e della diversa domanda di competenze. Nel complesso in Europa il numero di persone in possesso di qualifiche di alto e medio livello continuerà a crescere poiché, in linea di massima, i giovani saranno più qualificati rispetto ai lavoratori che andranno in pensione.

La percentuale di lavoratori altamente qualificati dovrebbe aumentare fino ad interessare oltre un terzo della forza lavoro.

Per quanto riguarda l'Italia, essa si allontana dal trend europeo: le previsioni per il futuro mostrano una stagnazione della crescita delle professioni a elevata specializzazione e una crescita delle professioni elementari. Le professioni tecniche, dopo un quindicennio di crescita, mostrano un assestamento sui valori registrati nel 2010. Prosegue l'andamento decrescente delle professioni manuali qualificate.

Il disallineamento tra offerta e domanda di competenze, segnalato dal Cedefop, è in Italia più elevato rispetto ad altri Paesi: il fenomeno del sottoinquadramento caratterizza i livelli più scolarizzati della forza lavoro, specialmente la componente giovanile nella fase di ingresso nell'occupazione. Anche il livello delle competenze della forza lavoro qualificata nel nostro Paese risulta inferiore rispetto ai maggiori Paesi europei: oltre ad avere una quota di professioni ad elevata specializzazione tra le più basse nel confronto continentale (superiore solo ad Austria e Portogallo), la base occupazionale con i livelli professionali più elevati è composta per poco più della metà (53,6%) da lavoratori con istruzione terziaria, a fronte del 70,6% della media comunitaria, del 72% della Germania e del 71% della Francia.

La dinamica registrata nel periodo 2004-2010 evidenzia come in Italia ad un incremento di occupati con istruzione terziaria, di poco superiore alla media europea, non sia corrisposto un aumento delle professioni *high-skilled*, che risultano invece diminuite con un tasso di variazione negativo secondo solo a quello del Portogallo. Un simile scenario rivela una distorsione sensibile nella dinamica delle competenze nel nostro Paese, dove l'incremento di laureati non viene assorbito in misura sufficiente dall'aumento delle professioni ad elevata specializzazione, tradizionalmente composte da occupati con istruzione terziaria. Il meccanismo virtuoso che rende incentivante l'investimento in capitale umano sia per i lavoratori che per le imprese (e in ultima analisi per l'intero sistema) sembra aver subito un rallentamento, allontanandolo dai principali competitor dell'area continentale.

La nota informativa diffusa da Cedefop nel mese di giugno del 2013⁴ comprende le più recenti previsioni dell'istituto sulla domanda e l'offerta di competenze per l'Unione europea, estendendo il periodo di previsione dal 2020 al 2025.

In linea con le previsioni precedenti le proiezioni del Cedefop per l'offerta e la domanda di competenze nell'UE prevedono un graduale ritorno alla crescita dell'occupazione e una forza lavoro più vecchia ma

⁴ Roads to recovery: three skill and labour market scenarios for 2025. 2013, Luxembourg, Publications Office of the European Union (Briefing Notes).



meglio qualificata. **L'ultima previsione si differenzia da quelle precedenti in quanto indica un'accelerazione della domanda di qualifiche di alto livello.**

Le previsioni considerano tre scenari; di riferimento, ottimistico e pessimistico, per mostrare come circostanze economiche diverse potrebbero influenzare il mercato del lavoro da qui al 2025. I tre scenari tengono conto degli sviluppi economici globali fino a ottobre 2012, delle previsioni macroeconomiche a breve termine della Commissione europea e delle più recenti proiezioni demografiche di Eurostat.

Lo **scenario di riferimento**: una modesta ripresa economica lentamente aumenta la fiducia. Il credito è più facilmente disponibile, aiutando la crescita degli investimenti e della spesa dei consumatori. Il costante aumento della domanda al di fuori dell'Europa aumenta le esportazioni e l'inflazione rimane dentro gli obiettivi previsti. I governi continuano a ridurre il debito, ma le entrate fiscali più elevate alleviano la pressione per il taglio delle spese. I tassi di interesse rimangono bassi.

Lo **scenario ottimistico**: una ripresa economica più rapida, una maggiore fiducia e la migliore disponibilità di prestiti bancari aumentano gli investimenti e la spesa dei consumatori. Una forte ripresa economica al di fuori dell'Europa avvantaggia tutti i settori e aumenta le esportazioni. L'aumento della domanda mondiale fa alzare l'inflazione, ma il gettito fiscale più elevato rende più facile per i governi far quadrare i bilanci, il che allenta la pressione sui tassi di interesse.

Lo **scenario pessimistico**: una crisi economica prolungata riduce la fiducia. L'accesso limitato al credito e l'insicurezza del lavoro deprimono gli investimenti e la spesa dei consumatori. La ripresa economica mondiale è lenta ed i mercati delle esportazioni sono fragili. La domanda ridotta abbassa l'inflazione. Ma i problemi del debito pubblico persistono, aumentando la pressione rivolta all'aumento delle tasse e ai tagli di spesa. I tassi di interesse salgono per evitare crisi valutarie.

Secondo lo scenario di riferimento, l'occupazione nell'UE-27 torna al suo livello pre-crisi tra il 2017 e il 2018; secondo lo scenario ottimistico, ciò si verificherà tra il 2015 ed il 2016, mentre secondo lo scenario pessimistico, nel 2025 l'occupazione sarà ancora al di sotto del livello pre-crisi.

Data la natura della crescita delle opportunità di occupazione (domanda da espansione – che dipende dal ciclo economico – e domanda da sostituzione – che dipende essenzialmente da tendenze demografiche e dalle età di pensionamento -), la portata delle opportunità di occupazione nei tre diversi scenari riflette essenzialmente la creazione di nuovi posti di lavoro.

Le previsioni elaborate da Cedefop, considerata anche la portata della domanda di sostituzione, prevedono in tutti e tre gli scenari opportunità di lavoro in tutte le professioni e per tutti i livelli di competenza. La maggior parte dei posti di lavoro di nuova creazione richiederà competenze più elevate, anche se non necessariamente qualifiche di alto livello.

E' previsto un aumento della percentuale di persone occupate in posti di lavoro altamente qualificati. Nel 2025 si prevede che il 44,1% degli occupati svolgerà un lavoro altamente qualificato, rispetto al 41,9% del 2010 ed al 36,5% del 2000. Anche la quota di occupazione delle professioni elementari continuerà ad aumentare, passando dal 9,8% del 2000, al 10,2% del 2010, all'11,2% del 2025.



Anche i lavori “elementari” che tradizionalmente non richiedono qualifiche o ne richiedono di basso livello sono destinati a diventare più complessi. Nel valutare le tendenze del fabbisogno di competenze, non è sufficiente considerare il livello di qualifica richiesto per un lavoro, ma occorre anche considerare quanto sia diventando complesso o di routine.

Tra oggi ed il 2025 sempre più spesso i posti di lavoro disponibili a tutti i livelli di competenze saranno quelli non facilmente sostituibili dalla tecnologia e dai cambiamenti organizzativi o dall’outsourcing. Saranno posti di lavoro che richiedono di pensare, comunicare, organizzare e decidere.

2.4 Il contesto regionale di riferimento

L’economia reale nella regione

Uno sguardo di insieme sulle variabili relative alla contabilità regionale ed all’occupazione risulta essere pertinente al fine di individuare l’attuale fase economica che sta vivendo la Regione. Secondo le rilevazioni effettuate dall’Istituto nazionale di statistica, nel 2011 il Prodotto Interno Lordo della Sicilia ha raggiunto gli 86,8 miliardi di euro a valori correnti, il 5,5% del valore del PIL nazionale e il 23,8% di quello del Mezzogiorno.

Al netto della componente inflazionistica, il tasso di sviluppo in termini reali dell’economia regionale fa registrare una flessione dell’1,3% rispetto al 2010, a fronte di un calo più contenuto nel complesso delle regioni meridionali (-0,3%) e di una leggera crescita realizzata a livello nazionale (+0,4%). I dati sintetizzano lo scenario che ha caratterizzato l’economia regionale e nazionale negli ultimi anni e che ha visto, dopo il parziale rilancio dell’attività nel corso del 2010, un progressivo indebolimento ed il riacuirsi, nel 2011, di una nuova fase recessiva.

Valori al ribasso si riscontrano anche per i consumi e per gli investimenti (entrambi riferiti però al 2010) a testimonianza della profonda crisi di fiducia che ha interessato da un lato le famiglie, gravate da una progressiva erosione del potere d’acquisto associata al deterioramento delle aspettative riguardanti il mondo del lavoro, e dall’altro le imprese, la cui domanda di investimento è stata fortemente condizionata dalle pessime prospettive del mercato, dalla caduta della domanda e dalle difficoltà di accesso al credito.

Dal 2007 i consumi finali interni, che ammontano nel 2010 a 93,6 miliardi di euro correnti, sono calati mediamente dell’1,6% in termini reali. L’andamento degli investimenti, 17 miliardi di euro a valori correnti nel 2010, risulta ancora più negativo, mostrando un calo medio annuo del 5,8% a valori concatenati.

A livello settoriale, il valore aggiunto dell’agricoltura valutato ai prezzi di mercato è stato pari, nel 2011, a 2,9 miliardi di euro rappresentando il 10,3% dell’analogo aggregato nazionale. A valori concatenati l’andamento del valore aggiunto è apparso in costante contrazione negli ultimi 5 anni (-1,9% in media annua).



Nel periodo considerato, le situazioni più preoccupanti si riscontrano comunque nel settore dell'industria. In termini monetari il valore aggiunto dell'industria in senso stretto è stato pari a 6,8 miliardi di euro mentre quello delle costruzioni si è assestato su quota 4,1 miliardi di euro, mostrando, rispetto al 2010 e al netto della variazione dei prezzi, una contrazione pari al 2,2% e al 5,0% rispettivamente.

Anche per il terziario siciliano che, con un valore aggiunto di 62,4 miliardi di euro, rappresenta il principale settore dell'economia siciliana rappresentando l'82% di tutto il valore aggiunto prodotto nella regione, si riscontrano segnali di debolezza. Dopo il parziale recupero del 2010 (+1,1% in termini reali) della flessione subita nel biennio 2008-2009 (- 3,8%), il valore aggiunto del settore ha infatti ripreso nel 2011 la dinamica negativa (-0,4%).

Il prodotto interno lordo per abitante, considerato l'indicatore per eccellenza della capacità produttiva unitaria del territorio, nel 2011 è stato valutato in 17.189 euro, con un divario sfavorevole del 33,9% rispetto all'Italia (26.003 euro). Nel confronto con l'anno precedente, il PIL pro capite a prezzi correnti è aumentato dell'1,4 per cento (231 euro in più), mentre risulta più basso dell'1,0% rispetto al 2008, anno di inizio della crisi economica.

L'articolazione più recente dei dati a livello sub regionale è riferita al 2008 e ha confermato la provincia di Palermo al vertice della graduatoria del valore aggiunto realizzato con 19.532 milioni di euro (il 26 per cento del valore aggiunto regionale), seguita da Catania (16.111, pari al 21%) e Messina (10.207 milioni di euro, 13%). In coda la provincia di Enna con un valore aggiunto complessivo pari a 2.397 milioni di euro.

La situazione recessiva dell'economia regionale porta con sé l'inasprirsi delle condizioni del mercato del lavoro. Nel corso del 2011, secondo i dati ISTAT, si è registrata, rispetto all'anno precedente, una diminuzione di oltre 5.900 occupati (-0,4%) e una riduzione di circa il 3% del numero di coloro che cercano lavoro (oltre 7 mila unità).

In riferimento ai settori economici, perdite marcate si evidenziano nelle costruzioni (8.741 unità, pari al 7,1% in meno del comparto), nell'industria in senso stretto (0,9%) e nei servizi (-0,5%) mentre in agricoltura si registra una crescita della base occupazionale (8.681 unità, pari ad un incremento dell'8,16%).

La distribuzione per ramo di attività economica ha confermato nel 2011, il forte divario tra la quota di occupati nell'industria in senso stretto della regione (9,3%) e quella dell'Italia in complesso (20,4%) nonché, a conferma della mancata industrializzazione e della permanente vocazione agricola, una percentuale di addetti nel settore primario pari al 8% della regione contro il 3,7% della nazione.

Nel 2011 le persone in cerca di occupazione (240.703 unità) rappresentavano l'11,4 per cento del complesso nazionale, e al 21,3% se rapportate al totale della ripartizione Sud-Isole.

Rispetto all'anno precedente risulta in lieve calo il tasso di disoccupazione (dal 14,7 al 14,4) mentre cresce il numero degli inattivi di età compresa tra i 15 e i 64 anni, che superano ormai il milione e 686 mila unità, e rappresentano l'11,3% del totale nazionale. La crescita degli inattivi ha interessato sia i giovani, che ritardano l'ingresso nel mercato del lavoro proseguendo gli studi, sia gli adulti, soprattutto donne, che non cercano un'occupazione ma sarebbero disponibili a lavorare qualora se ne presentasse l'occasione.



Le province di Palermo (338.797 addetti), Catania (302.660) e Messina (195.930) registrano da sole il 58,4% del totale degli occupati dell'Isola. I tassi di attività più elevati si riscontrano a Ragusa (56,2%), Siracusa (52,2%) e Agrigento (51,7%), mentre Catania, e Caltanissetta si confermano le province meno "attive", con valori dell'indicatore prossimi, in media, al 47,8 per cento. Segue Trapani con valori di poco superiori (48,8%).

Maggiori difficoltà a trovare lavoro persistono nelle province di Palermo, dove il tasso di disoccupazione si attesta al 16%, Agrigento (17,7%) e Caltanissetta (17,1%), mentre migliori opportunità sembrano avere i residenti di Catania (12,5%), Trapani e Messina (12,8% e 12,5% rispettivamente) e Ragusa (11,5%).

Nel corso del 2012 la situazione ha visto un aggravarsi dei conti pubblici regionali. Come rilevato dalla relazione sulle economie regionali della Banca d'Italia, all'interno di una dinamica negativa del PIL nazionale, la fase ciclica recessiva nella regione è stata particolarmente grave. In base alle stime Prometeia il PIL è sceso del 2,7%. I settori più colpiti sono stati l'industria e l'edilizia.

Nel manifatturiero è diminuito il fatturato ed il perdurare dell'incertezza sulle prospettive dell'economia ha causato una nuova contrazione delle spese per investimenti.

La domanda estera è risultata favorevole con una ripresa delle esportazioni per alcuni comparti, come il petrolifero, l'elettronico ed il farmaceutico.

Nel mercato del lavoro l'occupazione è diminuita per il sesto anno consecutivo. L'aumento del numero di persone in cerca di lavoro ha spinto in alto il tasso di disoccupazione, in misura più marcata tra i più giovani.

Alcuni indicatori di riferimento per le politiche di sviluppo

Al fine di arricchire il quadro conoscitivo all'interno del quale si andrà a collocare l'azione dei Piani formativi, si ritiene di interesse approfondire alcune specifiche variabili del contesto regionale che illustrano il percorso ed i risultati raggiunti dalle policy di sviluppo regionale intraprese e che, comunque rimangono, alla base delle nuove traiettorie di sviluppo già evidenziate nel documento "Europa 2020".

Tale approfondimento è stato eseguito attraverso l'osservazione degli indicatori per le politiche di sviluppo rilasciate ed aggiornate dall'ISTAT e si riferiscono specificatamente ad alcuni indicatori del mercato del lavoro, alla demografia e competitività delle imprese, alla società dell'informazione, all'istruzione e formazione, all'internazionalizzazione, alla R&I.

Gli indicatori osservati in tema di lavoro si ritengono utili per meglio inquadrare le caratteristiche qualitative del lavoro dal lato dell'offerta e risultano significative per focalizzare l'attenzione dei piani sui livelli di conoscenza che caratterizzano il mercato del lavoro regionale.

Come già rilevato in precedenza la forza lavoro regionale si caratterizza per una forte presenza di giovani (15-24 anni) disoccupati. Il tasso di disoccupazione all'interno di tale classe di età nel 2012 arriva a pesare



per il 51%, (Italia 35,3%) ritornando, peraltro, sui livelli del 1995 e nettamente superiori ai livelli pre-crisi, che registravano un tasso del 39,3% nell'anno 2008.

Stesso andamento per il tasso di disoccupazione complessivo che nel 2012 raggiunge il 18,6% (Italia 10,7) con un trend in crescita che ha caratterizzato il periodo post crisi.

L'incidenza della disoccupazione di lunga durata che nel 2012 nella regione raggiunge un valore del 62% (Italia:53,1 – Mezzogiorno: 61,1%) è una variabile che rileva come i periodi di lontananza dal lavoro risultano essere mediamente lunghi per le persone in cerca di lavoro nella regione, generando potenziali fenomeni di perdita delle competenze del capitale umano.

I tassi di attività di genere mostrano tutta la debolezza del mercato del lavoro regionale, evidenziando una struttura economica che tiene ancora lontana dal lavoro un'importante quota della popolazione. Il tasso di attività maschile regionale, pari a 65,9% nel 2012, si colloca su livelli nettamente inferiori a quello medio nazionale (73,9%), ma anche al di sotto di quello medio delle regioni del mezzogiorno (67,0%). La presenza delle donne sul mercato del lavoro risulta essere molto limitata, con un tasso di attività che nel 2012 non va oltre il 36,2%, il gap di genere si rileva molto più elevato di quanto si registra a livello nazionale, dove il valore di riferimento è del 53,5%, ma anche nelle regioni meridionali, dove il valore di riferimento è del 39,3%.

Gli indicatori relativi alla demografia di impresa, osservati nel periodo 2008-2012, fanno registrare un dinamismo regionale che segue quello di riferimento nazionale e che rileva un trend di crescita annuo al di sotto del 7,5% per ambedue i contesti, rispetto ai tassi lordi di iscrizione al registro delle imprese ed un tasso netto di iscrizione che non raggiunge l'1%.

Nella regione il tasso di iscrizione lordo passa da 6,6 del 2008 a 7,3 del 2012; mentre il tasso di iscrizione netto passa da -0,3 del 2008 allo 0,9 del 2012.

La declinazione provinciale del tasso di iscrizione nell'anno 2012 netto rileva forti contrazioni, frutto di un elevato dinamismo delle iscrizioni, nelle provincie di Catania (-61,4%) e Trapani (-10,3%). Saldi netti positivi, invece, si registrano in tutte le altre provincie ad esclusione di quella di Siracusa, nella quale il tasso di iscrizione netto è del -2,4%.

Gli indicatori relativi alla società dell'informazione possono, a loro volta, essere elementi conoscitivi che restituiscono l'evoluzione e la situazione del grado di utilizzo delle tecnologie informatiche all'interno delle aziende regionali, il cui sviluppo, come rilevato dalla lettura del documento "Europa 2020", viene considerato strategico per alimentare i processi di crescita.

I dati che vengono osservati restituiscono una situazione strutturale della regione che evidenzia la presenza di gap rispetto al contesto nazionale in riferimento alle imprese industria-servizi di più grande dimensione, che si osservano amplificati nelle imprese di minore dimensione.

Il 94,8% (Italia 97,6%; Sud: 96,9%) delle imprese con più di 10 addetti dei settori industria e servizi dispone di un personal computer.



Se si passano a considerare le imprese con meno di 10 addetti, pur in presenza di un forte miglioramento nel periodo in osservazione in tutti i contesti osservati, tale percentuale nella regione arriva al 66,1% (Italia: 63,4%, Sud: 63,2%).

La diffusione dei siti web delle imprese con più di dieci addetti che operano nei settori industria e servizi nel periodo 2008-2012 subisce un importante rafforzamento, con la percentuale di imprese che dispongono di un sito internet che passa dal 32,8% al 54,0%. Nonostante tali progressi il gap regionale rispetto al valore di riferimento nazionale rimane significativo, assestandosi su 10,5 punti percentuali in meno.

Le condizioni infrastrutturali rispetto alle quali la regione ha seguito il percorso nazionale intercettano la disponibilità di collegamenti alla banda larga da parte delle imprese, rispetto alla quale la regione ha azzerato quasi completamente il gap di partenza. Nel periodo 2003-2012 l'indice di diffusione della banda larga nelle imprese con più di dieci addetti dei settori industria e servizi passa dal 26,1% al 91,4%. (Italia: da 31,3 a 93,6).

Il grado di utilizzo di internet nelle imprese della stessa tipologia è tuttavia ancora particolarmente basso. Nella regione passa da 15,3% del 2003 a 24,1% del 2012, mantenendo ancora un gap consistente rispetto all'indicatore medio nazionale, che si assesta su un valore del 36,6%.

Gli indicatori relativi al sistema di istruzione e formazione rilevano un livello di istruzione della popolazione adulta, popolazione in età 25-64 anni che ha conseguito al più un livello di istruzione secondaria inferiore, che continua a mantenersi più elevato di quello medio nazionale e di quello medio delle regioni meridionali, passando, nel periodo 2004-2012 dal 59,5% al 52,1% (Italia da 51,9% a 43,1%; Sud da 57,7% a 50,3%).

Il livello di istruzione della popolazione più giovane (classe di età 15-19 anni) in possesso almeno della licenza media inferiore si assesta, al 2012, su una quota percentuale del 96,6% (Italia: 98%, Sud: 97,8%).

Il tasso di scolarizzazione superiore della popolazione più giovane (20-24 anni) che ha conseguito almeno il diploma di scuola superiore evidenzia, pur in presenza di miglioramenti nel periodo 2004-2012, una situazione di svantaggio del contesto regionale. I giovani siciliani in possesso di tale grado di istruzione sono, al 2012, circa il 70%, contro un valore di riferimento nazionale del 77,1% e delle regioni meridionale del 74,6%.

Lo stesso tasso di partecipazione nell'istruzione secondaria superiore, ovvero gli studenti iscritti nelle scuole secondarie superiori - statali e non statali - sulla popolazione residente nella classe di età 14-18 anni, pari nell'anno 2012 al 90,6% risulta essere più basso di quello che si registra nelle regioni meridionali (94,9%) e dell'Italia nel complesso (92,2%).

Un indicatore di svantaggio regionale è rappresentato anche dal più elevato tasso di abbandono degli studi alla fine del secondo anno delle scuole secondarie superiori, calcolato dal rapporto tra gli abbandoni sul totale degli iscritti al secondo anno. Nella regione tale tasso di abbandono passa dal 5,1% del 2004 al 4,6% del 2011, ultimo anno di rilevazione disponibile. Lo stesso si mantiene quasi doppio rispetto al valore di riferimento nazionale, pari al 2,5%, ed è sensibilmente più elevato rispetto al valore di riferimento registrato nelle regioni meridionali (2,8%).



I giovani che abbandonano prematuramente gli studi, popolazione nella classe di età 18-24 anni con al più la licenza media e che non frequentano altri corsi scolastici o attività formative, rappresentano fino a tutto il 2012 una percentuale sensibilmente elevata che arriva a poco meno del 21%, contro un valore di riferimento nazionale del 17,6% e del 21,1% delle regioni meridionali. Dati che mantengono la situazione italiana e quella della Regione Siciliana, ancora molto lontana dal target obiettivo 2020 individuato dall'Europa ad un tasso del 10%.

Gli indicatori relativi alle attività di formazione rivolte ai lavoratori e, più in generale alle forze lavoro evidenziano una situazione di debolezza relativa per la regione.

Nella regione gli occupati che partecipano ad attività formative e di istruzione, adulti occupati nella classe di età 25-64 anni per 100 adulti occupati nella stessa classe di età, nel 2012 sono pari a 4,1, contro un rapporto a livello nazionale di 6,5 per ogni 100 e di 4,9 per ogni 100 nelle regioni del sud. Rispetto al 2004, primo anno disponibile della serie di rilevazione, il dato relativo alle regioni meridionali ed alla regione Siciliana evidenziano un trend decrescente (Sicilia da 4,9 a 4,1), mentre il dato nazionale risulta essere stabile.

I non occupati che partecipano ad attività formative e di istruzione nella classe di età 25-64 su 100 persone nella stessa classe di età rilevano un rapporto di poco più elevato rispetto a quello degli occupati.

Nella regione, al 2012, il rapporto raggiunge un valore di 5,5 per ogni 100 persone, inferiore sia a quello di riferimento delle regioni del sud, pari a 6,4 per ogni 100 persone, che a quello medio nazionale, pari a 6,4 per ogni 100 persone.

Deficitario rispetto al contesto nazionale e delle regioni meridionali è l'indicatore che registra la partecipazione della popolazione adulta all'apprendimento permanente. Mentre l'indicatore è in leggera regressione in tutti e tre i contesti considerati, nel periodo di osservazione 2004-2012.

La percentuale di popolazione nella classe di età 25-64 anni che frequenta un corso di studio o di formazione professionale, nella regione, al 2012, è pari al 4,8% (5,2% nel 2004), contro valori di riferimento del 5,7% per le regioni meridionali e del 6,6% per l'Italia nel suo complesso.

L'aspetto dell'internazionalizzazione delle imprese è un ulteriore elemento di interesse per comprendere le strategie di sviluppo adottate dalle imprese e rilasciare delle considerazioni in merito al fabbisogno di competenze delle stesse.

Con riferimento agli Investimenti Diretti Esteri (IDE), misurati in percentuale del PIL, si rileva, come tra l'altro per il contesto nazionale, una bassa apertura dei mercati regionali sia in termini di IDE netti della regione all'estero, nel 2012 pari a 0,1%; sia in termini di IDE diretti dall'estero verso la regione, nel 2012 pari a 0,3%.

La capacità di esportare, misurata attraverso il valore delle esportazioni di merci sul PIL, nel periodo di osservazione 2004-2011 migliora sensibilmente, passando dal 7,2% al 12,3%, ma si mantiene comunque lontana dai valori di benchmark nazionali, nel 2011 pari a 23,8%. Mentre la performance regionali è migliore di quella delle regioni meridionali nel complesso, che registrano un valore dell'indicatore pari a 11,6%.



Il grado di dipendenza economica, misurato attraverso il valore percentuale delle importazioni nette sul PIL, rileva una regione fortemente dipendente dall'esterno, in cui le importazioni nette arrivano a rappresentare il 30% del PIL, contro un valore minore ma comunque elevato delle regioni meridionali (21,7%), ed un valore nazionale del 2,9%.

La capacità di esportare in settori a domanda mondiale dinamica, quota del valore delle esportazioni in settori a domanda mondiale dinamica sul totale delle esportazioni, risulta essere in regressione in tutti e tre i contesti considerati, rimanendo comunque evidente la debolezza relativa della regione sia rispetto al contesto nazionale che quello delle regioni meridionali e la perdita di una situazione di leggero vantaggio delle regioni meridionali. Nel periodo 2004-2012 l'indicatore regionale passa dal 25,0 al 13,8%, quello del Mezzogiorno dal 34,8 al 29,0%, quello italiano dal 30,0% al 28,6%.

Un contesto particolarmente sensibile rispetto alle linee di sviluppo dell'economia regionale è quello delle funzioni di ricerca e innovazione.

Un primo indicatore che misura la debolezza del sistema regionale è quello rilevato attraverso il numero di laureati in discipline scientifiche e tecniche. I laureati in tali discipline, in età compresa tra 20 e 29 anni, nel 2012 sono pari a 7,5 per ogni 1000 abitanti e risultano essere nettamente sottodimensionati rispetto al valore di riferimento nazionale, che raggiunge la quota di 12,4, ma sono anche inferiori al valore che si registra all'interno del Mezzogiorno, in cui il rapporto è di 8,4 per mille abitanti.

Gli addetti alla Ricerca e Sviluppo delle imprese, delle università, delle istituzioni private no profit e della pubblica amministrazione, sono un ulteriore punto che rileva la debolezza regionale e dell'intera ripartizione territoriale delle regioni del sud, rispetto al contesto nazionale di riferimento.

Nel 2010, ultimo anno di rilevazione disponibile, il numero di addetti alla R&S per ogni 1000 abitanti nella regione è pari a 1,6, contro un valore leggermente superiore fatto registrare dal complesso delle regioni meridionali (1,8) ed un valore medio nazionale di 3,7.

In valore assoluto, nella regione si tratta di 1790 addetti equivalenti a tempo pieno, 195 addetti in più rispetto al 2004.

L'osservazione dell'incidenza della spesa delle imprese pubbliche e private in R&S sul PIL rileva tutta l'estrema debolezza del contesto nazionale e, in maniera amplificata di quello regionale. Nel 2010 nella regione la percentuale di spesa in R&S delle imprese è pari allo 0,2% del PIL, poco superiore quella del complesso delle regioni meridionali (0,3%); mentre quella registrata a livello nazionale è pari allo 0,7% del PIL.

Le imprese regionali dei settori industria e servizi che hanno introdotto innovazioni di prodotto e/o di processo sul totale delle imprese, nel periodo 2004-2010 risultano essere in crescita sia nella regione che nel contesto delle regioni meridionali che a livello nazionale. Anche se si mantiene il gap tra il dato delle regioni meridionali e quello nazionale.

In Sicilia le imprese che hanno innovato passano dal 20,4% al 22,0%, mentre nel contesto nazionale esse passano dal 30,7% al 31,5%.



La spesa media regionale per innovazione nelle imprese, misurata dalla spesa media regionale per innovazione per addetto nella popolazione totale delle imprese, rileva un ulteriore punto di forte debolezza di sistema delle regioni meridionali. A questo deve aggiungersi che nella regione Siciliana nel periodo 2004-2010 si assiste anche ad una riduzione del valore medio della spesa per addetto e ad una perdita del vantaggio rispetto al complesso delle regioni meridionali. Il valore regionale passa da 3,0 a 1,4 migliaia di euro correnti, mentre in Italia la variazione è da 3,7 al 4,0 migliaia di euro correnti.

3. IL SETTORE “DEI SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI” IN SICILIA: CARATTERISTICHE E TENDENZE EVOLUTIVE

Con la finalità di avere un quadro di contesto e di scenario quanto più ampio, data anche la disponibilità di dati ed osservazioni specifiche che interessano il settore dei servizi di cura socio-assistenziali, si è proceduto alla disamina ed illustrazione delle caratteristiche e delle tendenze evolutive del settore attraverso due fasi: una prima fase in cui vengono poste sotto osservazione le caratteristiche strutturali del settore, attraverso l'osservazione di dati statistici ufficiali ISTAT; una seconda fase di osservazione dei risultati emersi dalla CATI settoriale in termini di scenari di sviluppo, e dalla loro discussione attraverso il relativo focus group settoriale.

Gli elementi conoscitivi sono stati, quindi, messi a sistema con la finalità di individuare i fabbisogni professionali e formativi di ordine generale/trasversale che caratterizzano fattori e tendenze evolutive del settore regionale e di dare un contributo in termini di anticipazione degli impatti delle tendenze in atto sulle competenze del capitale umano.

3.1 I servizi di socio assistenziali nella Regione Siciliana

Per conseguire un quadro informativo di sintesi della presenza sul territorio regionale dei servizi di cura si è fatto ricorso all'osservazione di alcuni indicatori delle politiche di sviluppo, disponibili con un livello di disaggregazione regionale e resi disponibili dall'ISTAT.

Sono stati osservati quegli indicatori di sviluppo che mirano a misurare la capacità di presa in cura della persona da parte del sistema regionale di quelle che sono le debolezze e/o le necessità familiari e sociali, derivanti da specifiche condizioni che impediscono la piena affermazione del singolo soggetto all'interno della società (lavorativa, scolastica e di istruzione, di non autosufficienza, di disabilità a abilità limitata, di rischio emarginazione, di povertà, di indisponibilità di una casa, ecc.).

I servizi di cura vengono osservati sotto l'aspetto della presa in carico dei minori in età dell'infanzia e degli anziani.



Riguardo alla presa in carico dell'infanzia, sul territorio regionale al 2011 sono 160 i comuni che hanno attivato asili nido o micro nidi oppure servizi integrativi e/o innovativi, erano 129 nell'anno 2005.

La diffusione dei servizi per l'infanzia, misurata attraverso la quota di comuni che hanno attivato tali servizi in Sicilia all'anno 2011 è del 41,1% e seppure in significativa crescita (era del 33,1% nel 2004), non riesce a colmare il divario con il valore medio nazionale, che si attesta su una percentuale del 55,1%. Nel confronto con le regioni meridionali il contesto regionale si mostra in vantaggio, fermandosi l'indicatore misurato per le regioni meridionali ad una percentuale del 36,4%.

La presa in carico ponderata dell'utenza dei servizi per l'infanzia, per i bambini di età compresa tra 0-3 anni nella Regione si indebolisce nel periodo di osservazione dell'indicatore (2004-2011) passando dal 6% al 5,3%; contrariamente a quanto si registra nel contesto nazionale dove passa dal 11,2% al 13,4% e delle stesse regioni del mezzogiorno, dove l'indicatore fa osservare un lieve miglioramento, passando dal 4,2% al 5,0%.

Il secondo aspetto dei servizi di cura, ovvero quello della presa in carico della popolazione anziana attraverso la predisposizione di servizi di assistenza domiciliare integrata (ADI), evidenzia la debolezza del sistema delle regioni meridionali nel complesso e della stessa regione Siciliana. Pur in presenza di sensibili miglioramenti avvenuti negli ultimi anni, le performance raggiunte nel contesto nazionale e quelle delle regioni meridionali presentano una situazione deficitaria di queste ultime.

Nel 2011 nella Regione la quota di popolazione anziana trattata in ADI è del 2,1% (era dello 0,6 nel 2001), contro un valore del 2,7% delle regioni meridionali ed un valore quasi doppio, 4,1% per il contesto nazionale.

I servizi di assistenza domiciliare prestati a favore di famiglia e minori, nella Regione (dato al 2010) vengono erogati attraverso l'assistenza domiciliare socio-assistenziale. Essi coprono una percentuale particolarmente esigua dei comuni, se confrontati con il contesto nazionale. In Sicilia, infatti, il servizio viene attivato dal 16,7% dei comuni (Italia: 54,7%), con un indice di copertura territoriale del 29,8% (Italia: 53,0%).

I servizi di assistenza domiciliare prestati a favore delle persone con disabilità vengono erogati sia attraverso assistenza domiciliare socio-assistenziale, sia attraverso assistenza domiciliare integrata con servizi sanitari (ADI), che attraverso il riconoscimento di voucher, assegno di cura e buono socio-sanitario.

Più in particolare, nella Regione i servizi di assistenza domiciliare coprono il 30,8% dei comuni (Italia: 71,1%) con un indice di copertura regionale del 63,9% (Italia: 72,6%), ciò che fa presumere una forte concentrazione territoriale del servizio. I servizi di assistenza domiciliare integrata con servizi sanitari ADI presentano una scarsa diffusione. Sono attivati dal 5% dei comuni regionali e registrano un indice di copertura regionale del 8,8%. Valori molto lontani dalla media italiana, dove circa il 32% dei comuni attiva tale servizio, garantendo un indice di copertura territoriale del 32,5%. La tipologia di assistenza rispetto alla quale la regione è più allineata ai valori medi nazionali è quello dell'erogazione di voucher, assegni di cura e buono socio sanitario. Nella regione lo attiva il 41% dei comuni (Italia: 45,7%), raggiungendo performance di copertura territoriale superiori a quella media nazionale. (Sicilia: 56,2%; Italia: 36,9%).



I servizi di assistenza domiciliare prestati a favore degli anziani vengono erogati sia in modalità assistenza domiciliare, sia attraverso assistenza domiciliare integrata con servizi sanitari (ADI), che attraverso il riconoscimento di voucher, assegno di cura e buono socio-sanitario.

Nella Regione l'assistenza domiciliare è attivata dal 69,7% dei comuni, un valore molto lontano dalla media nazionale che raggiunge valori dell'87,4%, garantendo una copertura territoriale che nella regione è del 79,7%, contro un valore nazionale dell'88,2%.

L'assistenza domiciliare integrata in ADI, risulta essere, come già osservato per le disabilità, meno diffusa sul territorio regionale. Solo il 6,7% dei comuni la attiva (Italia: 47,6%), garantendo un grado di copertura territoriale del 13,9% (Italia: 48,8%).

Nel caso dell'assistenza agli anziani anche il ricorso alla concessione di voucher, assegni di cura e buono socio assistenziale, risulta debole nella Regione. I comuni che attivano tale forma di intervento sono appena il 30% (Italia 50,7%) con un indice di copertura territoriale che non raggiunge il 30% (Italia 47,1%).

I servizi di assistenza domiciliare a favore di situazioni di povertà, disagio e adulti senza fissa dimora, sono quelli per i quali si osserva il maggiore deficit. Vengono prestati in modalità di assistenza domiciliare integrata e sono presenti solo nel 3,3% dei comuni (Italia 27%), garantendo una copertura territoriale del 2,6% (Italia: 26,8%).

Nella Regione i presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari attivi al 31 dicembre 2010 sono 914 e dispongono complessivamente di 26.150 posti letto, che rappresentano il 6% dell'offerta complessiva nazionale di posti letto (424.705).

A differenza di quanto avviene nel contesto nazionale, in cui l'offerta è fortemente concentrata nei posti letto con funzioni di tipo socio-sanitario, che rappresentano il 72% del totale, nella regione la distribuzione dei posti letto per funzione di protezione sociale risulta essere più equilibrata tra le diverse forme di presidio.

La componente prevalente dell'offerta residenziale è rappresentata dalle "unità di servizio" che svolgono una funzione di tipo socio-sanitario, che mettono a disposizione il 38,1% dei posti letto totali. Seguono i posti letto per prevalente accoglienza abitativa per un ulteriore 24,7% dei posti letto, e quelli per l'accoglienza di emergenza, 12% dei posti letto. Un'ulteriore quota dell'11% ha funzioni socio-educative, seguono i posti letto destinati a prevalente funzione tutelare (8%) ed educativa-psicologica (3,5%).

I posti letto messi a disposizione dal sistema regionale hanno prevalentemente un target di utenza rappresentato dalle persone anziane (14.712, pari al 56%), seguono le utenze per minori e disabili, ambedue con 3.200 dei posti letto disponibili, le utenze per salute mentale (2.014), quindi le utenze per immigrati/stranieri (1.439), dipendenze (625) e adulti con disagio sociale (567). I posti letto multiutenza sono, invece, 383.

Nel 70% dei casi i titolari delle strutture sono enti privati (40,6% no profit, 30,2% profit). In oltre la metà dei casi sono gli stessi titolari a gestire direttamente il presidio.



I presidi finanziati dal settore pubblico nella Regione sono 540, pari al 59,1% del totale e rappresentano una quota minore di quella che si registra a livello nazionale (66,3%), mentre i posti letto finanziati dal pubblico sono complessivamente 16.339, pari al 62,5% del totale (Italia: 76,3%).

Il personale complessivamente impegnato all'interno dei presidi sono pari a 16.686 unità, di cui 14.634 (87,8%) risultano essere personale retribuito, mentre le ulteriori 2.050 unità (12,2%) risultano essere personale volontario.

3.2 Le considerazioni emerse nell'ambito delle attività ascolto del territorio del progetto FARO

Le attività di "ascolto del territorio" effettuate nell'ambito del progetto FARO e ripetibili al fine di progressivi aggiornamenti del Piano formativo settoriale, hanno consentito di operare una verifica dei settori produttivi da considerare potenzialmente strategici per lo sviluppo della Sicilia e per orientare conseguentemente l'indagine sui fabbisogni professionali-formativi delle imprese.

Esse si sono articolate attraverso momenti di discussione collettiva, quali i focus group, ed attività di ascolto diretto delle imprese, tramite la somministrazione di questionari.

Il primo momento è stato quello dell'esecuzione di due focus group "regionali" attraverso i quali si è proceduto all'individuazione dei settori regionali strategici. Per facilitare le riflessioni e la presa di decisione dei partecipanti, il Focus Group è stato progettato e realizzato grazie a due incontri a distanza di due settimane uno dall'altro. Nel corso del primo incontro, è stato fornito ai partecipanti un testo sintetico della Mappatura socio-economica della regione, chiedendo ai partecipanti di iniziare ad esprimere le prime riflessioni circa la richiesta di identificare i settori da essi ritenuti strategici, a breve e/o a medio termine, per lo sviluppo regionale.

Nel secondo incontro, si è proceduto ad illustrare ai partecipanti il risultato della consultazione on line (emerso grazie alla rielaborazione delle schede compilate e ricevute), al fine di giungere ad una piena e conclusiva condivisione di una sorta di ideale graduatoria, che ha condotto alla individuazione dei settori produttivi ritenuti strategici per lo sviluppo, attuale e in prospettiva, della Regione.

Sulla base della selezione dei settori produttivi strategici, è stato dato avvio alla realizzazione di un questionario di rilevazione sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese appartenenti agli stessi settori, successivamente, si è proceduto ad impostare l'architettura complessiva dell'indagine, attraverso l'individuazione delle singole imprese da intervistare con metodo CATI (rilevazione telefonica) tramite elenchi di varia fonte. Il che ha comportato una scelta "randomizzata" delle imprese, non potendo operare secondo un campione statistico effettivamente rappresentativo degli universi settoriali selezionati.

Le attività di intervista presso le imprese, eseguite nel corso del primo semestre 2013, oltre che rilevare i fabbisogni di competenze-formazione, di cui si darà conto al successivo capitolo 4 del presente lavoro, ha inteso raccogliere direttamente indicazioni rispetto allo scenario atteso dagli operatori economici locali: clima di fiducia, strategie aziendali di sviluppo, investimenti a breve-medio termine. Elementi che risultano



essere di interesse per comprendere quali siano le dinamiche del settore considerato all'interno del contesto regionale e quali potranno essere le evoluzioni da attendersi per il breve-medio termine anche in ordine alle scelte occupazionali ed alla domanda di competenze.

Il clima di fiducia delle imprese regionali subisce, evidentemente, la grave crisi economica che continua a caratterizzare il sistema economico nazionale e che nella regione mostra elementi di maggiore asprezza e più nello specifico risente anche del progressivo contenimento delle spese di welfare a carico degli enti locali, che sono il motore primario della domanda/offerta dei servizi di cura socio-assistenziale.

La strategia adottata dalle imprese dei settori strategici regionali in termini di interventi posti in atto per fronteggiare la crisi è quella di attesa. Dalle risposte emerge come i più si siano limitati a resistere senza mettere in atto particolari strategie (si tratta del 61,5%). Poche le imprese che sembrano tentare strategie proattive per fare fronte alla crisi: una percentuale dell'8,9% investe in nuovi macchinari, solo il 2,3% tenta di "fare rete" con le altre imprese, residuale (1%) è la strategia di investire nelle risorse umane.

Il settore dei servizi di cura socio-assistenziale, al pari di quanto accade nel più ampio contesto regionale, è quasi completamente attendista (70% dichiara di non avere adottato nessun intervento), mentre il 6,4% risponde alla crisi ridimensionando i propri volumi di attività/servizi ed un ulteriore 10,0% indebitandosi più che in passato.

Il settore, tuttavia, risulta tra i più dinamici tra quelli ascoltati in termini di investimenti in nuovi macchinari/servizi. E' dell'11,4% la quota delle imprese del settore che rilascia una tale risposta. Tra le strategie proattive sviluppate, segue l'investimento sulle risorse umane che viene indicato dal 6% delle imprese intervistate. Si tiene ad evidenziare, a tale proposito come il settore dei servizi di cura socio-assistenziale si sia dimostrato essere l'unico comparto che adotta strategie di investimento sul proprio capitale umano. Residuale rimane il ricorso a strategie di rete, indicato solo dal 2% delle imprese intervistate.

In termini di politica occupazionale la strategia adottata è anch'essa di tipo attendista, circa il 50% delle imprese intervistate risponde di avere mantenuto il proprio organico aziendale nonostante le difficoltà. Una quota comunque significativa 28,6% ha proceduto ad un ridimensionamento del proprio organico, non rinnovando i contratti di lavoro a termine in scadenza (12,9% dei casi), ovvero licenziando i propri lavoratori (15,7% dei casi). Solo un'impresa su quattro dichiara di non avere problemi legati all'occupazione.

I fattori aziendali sui quali le aziende dei settori strategici regionali interpellate puntano per migliorare le competitività sui mercati sono principalmente qualità e specializzazione del prodotto/servizio, in seconda battuta si punta sul prezzo con cui viene commercializzato il proprio prodotto/servizio. Meno del 10% fa leva sulla qualità delle risorse umane disponibili, residuale è il ricorso all'innovazione tecnologica.

Nel caso del settore dei servizi di cura socio-assistenziali è di maggior rilievo il fattore qualità dei prodotti, ritenuto strategico per il 73% degli intervistati. Seguono i prezzi, indicati dal 34% delle imprese intervistate.



A differenza di quanto avviene per gli altri settori strategici regionali interpellati, il fattore qualità delle risorse umane disponibili (segnalato nel complesso del settore da meno del 10% degli operatori intervistati) viene indicato come strategico nel 14% delle risposte date.

Un ulteriore fattore strategico, da correlare senza alcun dubbio alla specificità dei servizi offerti, è l'assistenza e informazioni al cliente, segnalata dal 10,4% delle imprese intervistate, mentre con intensità minore viene segnalata l'"immagine" dell'azienda.

3.3 I fabbisogni di formazione e di competenze di natura generale-trasversale del settore

Le considerazioni di contesto illustrate ai punti precedenti, vengono in questa fase utilizzate per individuare un sistema di fabbisogni di natura generale/trasversale da porre alla base dei percorsi di formazione e di sviluppo/rafforzamento del settore dei servizi di cura socio-assistenziali in quanto rilevano elementi di scenario sia macroeconomico globale che trasversale allo specifico settore economico, da attenzionare per guidare l'individuazione delle strategie formative e di rafforzamento delle competenze che possono conseguire il maggiore successo in termini di sviluppo economico ed occupazionale della regione.

Di seguito, si riporta una tabella di sintesi attraverso la quale tali fabbisogni vengono messi a sistema rispetto alle seguenti tre categorie di fabbisogni: a) contesto macroeconomico globale; b) contesto regionale; c) contesto regionale/settoriale.

Fabbisogni di formazione e competenze di natura generale/trasversale	
Fabbisogni di contesto macroeconomico globale	<ul style="list-style-type: none"> - spostare l'attenzione delle policy formative verso lo sviluppo ed il rafforzamento delle competenze, viste come capacità di utilizzare conoscenze ed abilità al fine di svolgere compiti e di risolvere problemi; - rinnovamento all'interno delle imprese che dovranno aumentare la propria "capitalizzazione" delle funzioni di R&S agendo, prioritariamente sul capitale umano; - rafforzamento dei sistemi di insegnamento e di formazione finalizzati ad agevolare l'ingresso dei giovani sul mercato del lavoro ed a consentire alle persone, lungo tutto l'arco della vita, di migliorare e rinnovare le proprie competenze; - rinnovamento all'interno delle imprese in termini di utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, agendo prioritariamente sul capitale umano; - rinnovamento delle traiettorie di sviluppo delle imprese in grado di promuovere la sostenibilità dei processi e dei prodotti/servizi ; - rafforzamento e reindirizzo del sistema dell'istruzione, al fine di renderlo maggiormente allineato alle esigenze di mercato; - rafforzamento del capitale umano, che dovrà essere maggiormente



Fabbisogni di formazione e competenze di natura generale/trasversale	
	<p>qualificato in campo scientifico-tecnologico;</p> <ul style="list-style-type: none"> - indirizzo dell'istruzione e della formazione per accrescerne la pertinenza rispetto alle esigenze del mercato del lavoro; - rafforzamento dell'apprendimento permanente, che dovrà adeguare le competenze dei lavoratori lungo tutto l'arco della vita; - rafforzare le competenze di tipo non routinario delle mansioni, ovvero non rimpiazzabili con l'innovazione tecnologica o con cambiamenti sul piano organizzativo (per definire profili professionali che richiedono di pensare, comunicare, organizzare e decidere)
Fabbisogni di contesto regionale	<ul style="list-style-type: none"> - aumento dei tassi di attività totali ed in particolare il tasso di attività femminile; - rafforzamento della dotazione strutturale e delle capacità di utilizzo delle tecnologie dell'informazione e comunicazione all'interno delle PMI di minore dimensione; - aumento dei tassi di utilizzo delle tecnologie dell'informazione all'interno delle imprese (diffusione siti web e grado di utilizzo di internet); - riduzione del tasso di abbandono prematuro degli studi ed incremento del tasso di scolarizzazione superiore della popolazione più giovane (20-24 anni); - aumento del numero di occupati che partecipano ad attività formative e di istruzione lungo tutto l'arco della vita lavorativa; - aumento del numero di non occupati che partecipano ad attività formative e di istruzione; - rafforzamento del sistema di interazioni reciproche tra le imprese innovatrici e le imprese imitatrici per il trasferimento di innovazioni gestionali e tecnologiche.
Fabbisogno di contesto regionale/settoriale	<ul style="list-style-type: none"> - rafforzamento delle capacità di individuare le aree di disagio all'interno dell'ambiente di vita delle persone (analisi dei fenomeni, attenzione alle famiglie, attenzione alle fragilità); - rafforzamento della capacità di gestire i processi e gli aspetti relazionali delle professioni di cura socio-sanitaria; - rafforzamento delle capacità di sviluppare l'area del management e di coordinamento (modelli organizzativi e processi di lavoro); - sviluppare la capacità soggettiva di capire la diversità (diversity management); - sviluppare le conoscenze della giurisdizione e amministrazione nella tutela dei soggetti svantaggiati (consulenza giuridica); - sviluppare la flessibilità dei diversi profili di competenze; - rafforzare la partecipazione e le competenze del volontariato;



Fabbisogni di formazione e competenze di natura generale/trasversale	
	- rafforzare le capacità della P.A. nella programmazione e governo dei sistemi di welfare regionali e locali.

4. LE FIGURE PROFESSIONALI E LE COMPETENZE DA RAFFORZARE

4.1 Dalle attività di ascolto del territorio all'individuazione delle figure chiave settoriale e dei gap di conoscenza/competenza.

Le attività di approfondimento territoriale del progetto FARO, condotte attraverso l'indagine CATI presso le imprese dei settori economici "strategici" per l'economia regionale, ed approfondita attraverso focus group settoriali condotti sul territorio, hanno consentito di implementare un modello di ascolto ed interazione con gli operatori economici territoriali, finalizzato a definire le figure professionali maggiormente richieste dal tessuto produttivo, i relativi profili professionali e le conoscenze/competenze ad essi correlati, utili allo sviluppo dell'economia siciliana.

L'indagine di campo sulle imprese e la verifica dei risultati condotta attraverso i focus group, pertanto, forniscono un contributo all'individuazione delle "figure chiave" ed alla tracciabilità dei fabbisogni formativi e professionali emergenti a livello di singoli settori produttivi.

In linea generale, le indicazioni che provengono dalle attività di ascolto degli operatori economici del settore regionale dei servizi di cura socio-assistenziali condotte nel corso del 1° semestre 2013 rilevano una situazione di diffusa contrazione del proprio organico rispetto all'anno precedente.

In larga maggioranza le imprese del settore dichiarano di non avere avuto difficoltà nel reperimento del personale di cui hanno bisogno, solo il 14,3% dichiara di avere avuto una difficoltà di tale natura.

Più di un terzo (33,6%) di tali imprese ha inoltre espresso la necessità di effettuare interventi di aggiornamento, riqualificazione o riconversione del proprio personale.

Le figure che vengono segnalate più frequentemente con necessità di aggiornamento/qualificazione/riconversione sono prevalentemente di inquadramento medio, seguono quelle di inquadramento alto.

Le "figure chiave", ovvero quelle che vengono segnalate con maggiore intensità da parte delle imprese, risultano essere 7. Si alternano figure specializzate nell'erogazione di servizi più prettamente sanitari, a quelle con profili più prettamente specializzate nell'erogazione di servizi sociali e di cura dei minori e degli anziani.



Tra le sette figure segnalate con maggiore intensità: due risultano essere di profilo alto (psicologo e medico), cinque di profilo medio (animatore sociale, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, fisioterapista, operatore socio sanitario, infermiere), nessuna di profilo basso.

Figure professionali occupate negli organici aziendali con necessità di aggiornamento/riqualificazione/riconversione segnalate dalle aziende settore dei servizi di cura socio-assistenziale (val %)

<i>Figura professionale</i>	<i>%</i>	<i>Inquadramento</i>
Addetto all'assistenza personale	2,1	basso
Animatore sociale	10,6	medio
Assistente domiciliare e dei servizi tutelari	17,0	medio
Coordinatore di settore	2,1	medio
Educatore per la prima infanzia	6,4	alto
Educatore professionale	6,4	alto
Educatore specializzato in igiene mentale	2,1	alto
Fisioterapista	17,0	medio
Operatore psico-pedagogico	2,1	medio
Operatore socio-sanitario (Oss)	25,5	medio
Psicologo	12,8	alto
Tecnico dell'accoglienza sociale	2,1	basso
Medico	12,8	alto
Infermiere	14,9	medio
Assistente sociale	8,5	medio
Tecnico di laboratorio	8,5	medio
Ausiliario	2,1	basso

Fonte: Indagine Farolab, 2013

Interrogati sui fabbisogni di nuove figure professionali, circa il 60% delle imprese ascoltate ha espresso tale necessità, anche se l'inserimento in azienda è condizionato dal permanere della crisi, indicando prevalentemente figure professionali che corrispondono a quelle già presenti in azienda. Le figure più richieste sono i fisioterapisti, gli infermieri, gli operatori socio-sanitari, gli educatori professionali, i medici, gli operatori socio-assistenziali e gli assistenti domiciliari.



Il quadro indicativo che emerge dall'indagine *Farolab* sposta l'attenzione prevalentemente rispetto alle figure con elevata specializzazione e profili di competenze molto marcati rispetto all'erogazione dei singoli servizi. Emergono indicazioni di fabbisogni formativi anche per le figure mediche *high skill*, impegnate anch'esse nell'erogazione dei servizi. Mancano dalla segnalazione figure apicali che si occupano degli aspetti manageriali dell'attività e della progettazione dei servizi.

Interrogate sui contenuti dell'aggiornamento/riqualificazione/riconversione le imprese segnalano in maniera prioritaria le tematiche dell'aggiornamento sui nuovi servizi, sui metodi e sulle tecniche relative agli specifici servizi erogati. Seguono i temi del rafforzamento delle competenze medico-sanitarie, per le quali necessita un più alto livello di competenze anche per le figure a medio inquadramento che assistono le figure più propriamente mediche; quindi lo sviluppo di metodologie e tecniche per la gestione delle relazioni, anche queste da rafforzare per tutti i profili professionali segnalati.

In linea generale, inoltre, si può rilevare come le aziende intervistate assegnino un peso importante al rafforzamento delle competenze e delle conoscenze correlate alla capacità di lettura e risposta ai fabbisogni di cura propriamente medica dell'utente ed a quelli più ampi di accoglienza, (re)inserimento sociale, di cura, ricreativi/creativi e di didattica a favore dell'infanzia e dei soggetti in età scolare.

Con riferimento specifico alle competenze di base richieste alle figure professionali da inserire in azienda, esse, si concentrano prioritariamente sulla capacità di un'efficace comunicazione e sulle tecniche professionali in genere, mentre in larga parte non ne vengono declinati i contenuti.

Presente, anche se in misura residuale, è il fabbisogno di competenze di base in tema di conoscenze linguistiche e conoscenze informatiche.

Un primo esercizio, affinato anche attraverso le indicazioni emerse nell'ambito del focus group settoriale, utile per individuare i "gap" di competenze e conoscenze che caratterizzano tutte le figure (ivi comprese quelle "chiave" per il settore dei servizi di cura socio-assistenziali) è stato quello di incrociare i contenuti dell'aggiornamento/riqualificazione/riconversione segnalati dalle aziende ed i fabbisogni di natura "generale" individuati di riferimento per lo scenario futuro delle skill di maggiore interesse, con le figure professionali segnalate dalle imprese con fabbisogni di aggiornamento e di formazione.

I risultati di tale esercizio sono rappresentati nella tavola riportata a seguire nella quale ciascuno dei "contenuti" dell'aggiornamento/qualificazione/riconversione, viene associato alle singole figure professionali segnalate, con l'obiettivo di far emergere, per ciascuna figura, i "gap" sui quali è prioritario agire per equilibrare il capitale umano presente nelle aziende rispetto ai fabbisogni di sviluppo delle stesse imprese.



Tavola di raccordo figure/contenuti da rafforzare

Contenuti	Indagine Farolab, 2013													Fabbisogni di contesto globale, regionale e settoriale									
	Aggiornamento nuovi servizi, metodi, tecniche relative agli interventi	Amministrazione e controllo di gestione	Certificazione qualità	Competenze medico-sanitarie	Competenze socio-antropologiche	Informatica avanzata	Leadership, problem solving, lavoro di gruppo, project management	Lingue straniere	Metodologie per la gestione di relazioni	Pedagogia	Sicurezza sul posto di lavoro (D.Lgs 81/2008 - ex legge 626)	Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo,	Nuove normative di assistenza	Utilizzo di impianti e macchinari	Sviluppo e rafforzamento delle "competenze" (funzioni non routinarie)	Rafforzamento capacità di leggere i fenomeni ed il contesto sociale	Sviluppare l'area del management e di coordinamento	Sviluppare la capacità soggettiva di capire la diversità	Sviluppare conoscenze legislative, giurisdizionali	Sviluppare la flessibilità dei profili professionali	Rafforzare la partecipazione e le competenze del volontariato	Rafforzare la capacità della P.A. nella programmazione e governo dei sistemi	
Figure professionali																							
Addetto all'assistenza personale	x			x					x	x		x	x		x					x	x		
Animatore sociale	x				x	x	x	x	x	x		x			x	x		x		x	x		
Assistente domiciliare e dei servizi tutelari	x				x		x	x	x	x		x	x		x	x		x	x	x	x		
Coordinatore di settore	x	x	x			x	x		x		x	x	x		x		x		x	x			x
Educatore per la prima infanzia	x		x		x	x	x	x	x	x	x	x			x					x	x		
Educatore professionale	x		x		x	x	x	x	x	x	x	x			x		x			x	x		
Educatore specializzato in igiene	x		x			x	x	x	x	x	x	x			x	x		x	x	x			



Regione Siciliana



Contenuti	Indagine Farolab, 2013											Fabbisogni di contesto globale, regionale e settoriale											
	Aggiornamento nuovi servizi, metodi, tecniche relative agli interventi	Amministrazione e controllo di gestione	Certificazione qualità	Competenze medico-sanitarie	Competenze socio-antropologiche	Informatica avanzata	Leadership, problem solving, lavoro di gruppo, project management	Lingue straniere	Metodologie per la gestione di relazioni	Pedagogia	Sicurezza sul posto di lavoro (D.Lgs 81/2008 - ex Legge 626)	Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo,	Nuove normative di assistenza	Utilizzo di impianti e macchinari	Sviluppo e rafforzamento delle "competenze" (funzioni non routinarie)	Rafforzamento capacità di leggere i fenomeni ed il contesto sociale	Sviluppare l'area del management e di coordinamento	Sviluppare la capacità soggettiva di capire la diversità	Sviluppare conoscenze legislative, giurisdizionali	Sviluppare la flessibilità dei profili professionali	Rafforzare la partecipazione e le competenze del volontariato	Rafforzare la capacità della P.A. nella programmazione e governo dei sistemi	
mentale																							
Fisioterapista	x			x		x			x		x	x		x									
Operatore psico-pedagogico	x			x	x		x		x	x	x			x	x			x	x	x	x		
Operatore socio-sanitario	x			x	x		x		x		x		x	x						x	x		
Psicologo	x		x	x			x	x	x			x	x		x	x	x	x	x	x	x		
Tecnico dell'accoglienza sociale	x				x		x	x	x						x	x		x	x		x		
Medico	x		x	x			x	x	x				x						x				
Infermiere	x		x	x			x	x	x		x	x		x	x					x			



Regione Siciliana



Contenuti	Indagine Farolab, 2013										Fabbisogni di contesto globale, regionale e settoriale											
	Aggiornamento nuovi servizi, metodi, tecniche relative agli interventi	Amministrazione e controllo di gestione	Certificazione qualità	Competenze medico-sanitarie	Competenze socio-antropologiche	Informatica avanzata	Leadership, problem solving, lavoro di gruppo, project management	Lingue straniere	Metodologie per la gestione di relazioni	Pedagogia	Sicurezza sul posto di lavoro (D.Lgs 81/2008 - ex Legge 626)	Sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo,	Nuove normative di assistenza	Utilizzo di impianti e macchinari	Sviluppo e rafforzamento delle "competenze" (funzioni non routinarie)	Rafforzamento capacità di leggere i fenomeni ed il contesto sociale	Sviluppare l'area del management e di coordinamento	Sviluppare la capacità soggettiva di capire la diversità	Sviluppare conoscenze legislative, giurisdizionali	Sviluppare la flessibilità dei profili professionali	Rafforzare la partecipazione e le competenze del volontariato	Rafforzare la capacità della P.A. nella programmazione e governo dei sistemi
Assistente sociale	x				x		x	x	x		x			x	x		x	x	x	x		
Tecnico di laboratorio	x			x		x				x			x	x						x		
Ausiliario								x		x	x			x					x			



4.2 I gap da colmare per le figure professionali chiave del settore

Gli elementi raccolti e descritti al paragrafo precedente consentono di proporre, per ciascuna delle figure “chiave” del settore, i principali gap sui quali intervenire attraverso le azioni di formazione. Di seguito, per ciascuna di tali figure viene proposta una scheda illustrativa che sintetizza:

- nella prima sezione, i contributi attesi dalla specifica figura professionale come descritti nei repertori delle professioni (ISFOL, ISTAT), nei CCNL e ricordati, lì dove il dato è disponibile, ai livelli di inquadramento delle figure professionali previsti nell’European Qualification Framework (EQF), strumento che consente di rendere trasparente il parallelismo tra funzione e livello di apprendimento, nonché la riconoscibilità e trasferibilità del profilo professionale raggiunto in diversi contesti territoriali e di mercato del lavoro europei. Per le professioni per le quali non è disponibile un immediato riferimento ai livelli di inquadramento delle qualifiche previsti nell’EQF, è stato riportato il livello basso, medio e alto ai livelli dell’EQF, secondo quanto riportato nella tabella a seguire.

Sebbene l’EQF non individui percorsi di istruzione e formazione specifici per ciascun livello di qualificazione ma considera i risultati dell’apprendimento (learning outcomes) in forma di conoscenze, abilità e competenze che sostanziano la figura in oggetto, è possibile “ordinare” i diversi percorsi di istruzione e formazione e rapportarli ad una gerarchia delle professioni, come di seguito indicato:

Livello generale	Livello EQF	Tipologia di qualificazione	Livello del percorso di apprendimento
basso	1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo di istruzione	Scuola secondaria di I grado
	2	Certificazione obbligo di istruzione	Biennio Scuole secondarie di II grado, percorsi di IeFP triennali e quadriennali
medio	3	Diploma o Attestato di Qualifica di Operatore Professionale	Percorsi triennali dell’Istituto Professionale, di IeFP, Percorsi formativi in apprendistato per il diritto/dovere o percorsi triennali in apprendistato per la qualifica e per il diploma
	4	Diploma: professionale di tecnico, liceale, di istruzione tecnica, professionale, Certificato di specializzazione tecnica superiore	Percorsi quadriennali di IeFP, Percorsi quinquennali liceali, tecnici, professionali Percorsi IFTS
	5	Diploma di tecnico superiore	Corsi ITS
alto	6	Laurea Diploma accademico di primo livello	Percorso Triennale
	7	Laurea Magistrale Diploma accademico di secondo livello Master universitario di primo livello Diploma accademico di specializzazione Diploma di perfezionamento o master	Percorso Biennale o, nel caso di Master, minimo annuale per il raggiungimento di un valore minimo di 60 crediti - CFU



	8	<p>Dottorato di ricerca</p> <p>Diploma accademico di formazione alla ricerca</p> <p>Diploma di specializzazione</p> <p>Master di secondo livello</p> <p>Diploma accademico di specializzazione</p>	<p>Percorso triennale, nel caso del dottorato e Diploma di formazione alla ricerca</p> <p>Percorso biennale, per il diploma di specializzazione</p> <p>Percorso minimo annuale, per il Master</p>
--	---	--	---

- La seconda sezione delinea le aree di intervento prioritarie ed efficaci al fine di rafforzare il profilo professionale in linea con le tendenze evolutive del settore produttivo di riferimento. E' questa la sezione che integra i risultati quantitativi e qualitativi dei percorsi di indagine previsti nel progetto FARO e proietta le esigenze formative in un quadro interpretativo di tendenza del settore.
- Introiettando le logiche dell'apprendimento permanente, la terza sessione della scheda individua i target potenzialmente destinatari del rafforzamento del quadro di competenze e conoscenze, delineando di volta in volta la modalità di intervento prevalente di qualificazione, aggiornamento o riqualificazione professionale.



Si sviluppano di seguito le schede riferite alle figure professionali emerse come prioritarie nell'indagine CATI e nelle fasi di ascolto attivo del territorio previste in FARO.

SCHEDA 1 – Animatore sociale	
<p>I principali contributi attesi dalla figura professionale</p>	<p>Si tratta di una delle figure professionali a medio inquadramento (4° livello EQF) che le imprese hanno indicato come strategica nei piani di adeguamento delle competenze aziendali.</p> <p>Ad essa si assegna un ruolo molto complesso che va dalla lettura dei fabbisogni (anche latenti) delle potenziali utenze all'intervento di mitigazione sul fabbisogno espresso.</p> <p>Il contributo atteso da tale figura professionale deve essere caratterizzato da un'estrema flessibilità e deve comprendere capacità relazionali molto spiccate.</p>
<p>I principali "gap" da colmare per la figura professionale</p>	<p>La flessibilità della figura in esame necessita prioritariamente di un intervento di rafforzamento delle capacità di problem solving, lavoro in gruppo.</p> <p>Il tema centrale da questo punto di vista, deve essere affrontato intervenendo sulla capacità di utilizzare conoscenze ed abilità al fine di risolvere problemi.</p> <p>Più nel dettaglio vengono indicati interventi di aggiornamento delle competenze, anche attraverso lo studio di buone prassi e/o stage presso strutture pubbliche e private, rispetto a tematiche specifiche che incidono sulla capacità di lettura dei contesti in cui si opera e di relazione con i potenziali utenti, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aggiornamento su nuovi metodi e tecniche relative alle attività di interrelazione con il contesto locale; - aumento delle capacità di lettura ed interpretazione della missione strategica della struttura in cui si opera e della professione esercitata; - rafforzamento della capacità di osservazione e studio del contesto locale; - rafforzamento della capacità di far emergere fabbisogni latenti nel contesto sociale in cui si opera; - rafforzamento delle capacità soggettive di capire le diversità; - nuove metodologie e tecniche di gestione delle



SCHEDA 1 – Animatore sociale

	<p>relazioni;</p> <ul style="list-style-type: none">- rafforzamento della capacità di relazionarsi con i soggetti del volontariato locale. <p>Vengono indicati interventi di aggiornamento su tematiche di natura trasversale che contribuiscono a rafforzare le capacità individuali di lettura del contesto normativo/tecnico in cui opera l'azienda rispetto alle seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none">- pedagogia;- lingue straniere;- informatica avanzata.
<p>I target di riferimento destinatari delle attività di rafforzamento delle competenze</p>	<p>Rispetto ai target potenzialmente destinatari degli interventi sui gap descritti, si rileva l'opportunità di poter estendere gli interventi:</p> <ul style="list-style-type: none">- alle figure professionali già presenti negli organici aziendali (riqualificazione-aggiornamento);- ai giovani che intendano avviarsi alla partecipazione a forme di volontariato, attraverso forme di alternanza scuola-lavoro (orientamento, conoscenza del mondo del lavoro)- ai diplomati provenienti dagli istituti pedagogico-umanistici disoccupati di lungo periodo che intendano avviare un percorso di riqualificazione per acquisire le skills richieste dalla domanda di lavoro per la specifica professione (-ri-qualificazione).



SCHEDA 2 – Assistente domiciliare e dei servizi tutelari	
<p>I principali contributi attesi dalla figura professionale</p>	<p>Si tratta di una delle figure professionali a medio inquadramento che le imprese hanno indicato come strategica nei piani di adeguamento delle competenze aziendali.</p> <p>Ad essa si assegna un ruolo particolarmente flessibile in quanto deve essere in grado di rispondere tempestivamente a fabbisogni personali di natura specifica, che mutano da persona a persona ma anche in diversi momenti di vita della stessa persona.</p> <p>La figura professionale deve essere in grado di leggere i fabbisogni ed orientare il proprio intervento attraverso un vero e propri “programma” di intervento sulla persona.</p> <p>Il contributo atteso da tale figura professionale interessa le diverse funzioni strategiche di sviluppo del servizio prestato che deve essere costantemente tenuto sotto controllo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lettura e acquisizione dei fabbisogni dell’utenza; - sviluppo di un piano di intervento; - gestione dell’intervento.
<p>I principali “gap” da colmare per la figura professionale</p>	<p>La complessità della figura in esame necessita prioritariamente di un intervento di rafforzamento delle capacità di problem solving e lavoro in gruppo, inoltre essa deve essere in grado di trasferire operativamente all’esterno la missione e la strategia della struttura di cui fa parte. Il tema centrale da questo punto di vista, deve essere affrontato intervenendo sulla capacità di utilizzare conoscenze ed abilità al fine di risolvere problemi.</p> <p>Più nel dettaglio vengono indicati interventi di aggiornamento delle competenze rispetto a tematiche che incidono sulla competitività, sulla qualità dei prodotti servizi prestati e sulle performance economiche dell’azienda, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aggiornamento su nuovi metodi e tecniche relative alle attività di interrelazione con il contesto locale; - aggiornamento delle conoscenze e dell’applicazione delle nuove normative di assistenza; - rafforzamento della capacità di far emergere



SCHEDA 2 – Assistente domiciliare e dei servizi tutelari

	<p>fabbisogni latenti dei target di riferimento;</p> <ul style="list-style-type: none"> - rafforzamento delle capacità soggettive di capire le diversità; - nuove metodologie e tecniche di gestione delle relazioni; - rafforzamento della capacità di relazionarsi con i soggetti del volontariato locale. <p>Vengono indicati interventi di aggiornamento su tematiche di natura trasversale che contribuiscono a rafforzare le conoscenze individuali in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - competenze socio-antropologiche; - conoscenze linguistiche; - pedagogia.
<p>I target di riferimento destinatari delle attività di rafforzamento delle competenze</p>	<p>Rispetto ai target potenzialmente destinatari degli interventi sui gap descritti, si rileva l'opportunità di poter estendere gli interventi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle figure professionali già presenti negli organici aziendali (riqualificazione-aggiornamento); - ai giovani agli ultimi anni di corso di studio superiore, attraverso forme di alternanza scuola-lavoro (orientamento, conoscenza del mondo del lavoro); - a disoccupati, anche di lungo periodo, ed a coloro che intendano avviare un percorso di partecipazione al volontariato, acquisendo opportune skills qualificanti (-ri-qualificazione; contratti di apprendimento).



SCHEDA 3 – Fisioterapista - Infermiere	
<p>I principali contributi attesi dalla figura professionale</p>	<p>Si tratta di due delle figure professionali a <i>medio inquadramento</i> che le imprese hanno indicato come strategiche nei piani di adeguamento delle competenze aziendali. Le due figure vengono riportate nella medesima scheda in quanto i loro profili ed i gap rilevati possono essere considerati all'interno di una stessa linea di sviluppo "tecnico-motivazionale".</p> <p>A tali figure si assegna un ruolo operativo, flessibile, in quanto toccano molteplici aspetti delle attività di prestazione di servizio dell'azienda, svolgendo prevalentemente funzioni <i>non routinarie</i> di natura paramedica.</p> <p>Il contributo atteso da tale figura professionale interessa le principalmente le seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interfaccia, accoglienza e conoscenza dell'utente; - programmazione e sviluppo di un piano di intervento; - esecuzione dell'intervento.
<p>I principali "gap" da colmare per la figura professionale</p>	<p>La flessibilità della figura in esame necessita prioritariamente di un intervento di sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo, missione e strategia dell'impresa. Il tema centrale da questo punto di vista, deve essere affrontato intervenendo sulla capacità di utilizzare conoscenze ed abilità al fine di risolvere problemi tecnici autonomamente.</p> <p>Più nel dettaglio vengono indicati interventi di riqualificazione delle competenze, anche attraverso attività di accompagnamento pratico on the job, ovvero stage in strutture pubbliche e/o private, rispetto a tematiche specifiche che incidono sulla qualità del lavoro, e sulla capacità di interfacciarsi con il proprio target di utenza, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - paradigmi e modelli che introducono/migliorano i metodi e le tecniche relative alla progettazione ed all'esecuzione dell'intervento; - capacità di lettura del bisogno dell'utente; - capacità di programmazione dell'intervento sull'utente;



SCHEDA 3 – Fisioterapista - Infermiere

	<ul style="list-style-type: none"> - capacità di gestione delle relazioni; - capacità di lavorare in gruppo; - utilizzo di impianti e macchinari, tecniche di applicazione sull'utente; - nuove soluzioni tecniche e tecnologiche da applicare a specifici fabbisogni. <p>Vengono indicati interventi di aggiornamento su tematiche di natura trasversale che contribuiscono a rafforzano le conoscenze individuali in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - competenze medico-sanitarie; - informatica avanzata; - sicurezza sul posto di lavoro.
<p>I target di riferimento destinatari delle attività di rafforzamento delle competenze</p>	<p>Rispetto ai target potenzialmente destinatari degli interventi sui gap descritti, si rileva l'opportunità di poter estendere gli interventi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle figure professionali già presenti negli organici aziendali (riqualificazione-aggiornamento); - ai giovani disoccupati ed ai disoccupati di lungo periodo in possesso di specifici titoli di studio (lauree professioni sanitarie) che intendano inserirsi all'interno delle imprese del comparto, acquisendo opportune skills qualificanti (-ri-qualificazione; contratto di apprendistato); - ai lavoratori fuoriusciti dal settore, per l'avvio di attività di lavoro autonomo (orientamento, -ri-qualificazione, aggiornamento).



SCHEDA 4 – Operatore socio sanitario OSS	
<p>I principali contributi attesi dalla figura professionale</p>	<p>Si tratta della figura professionali a <i>medio inquadramento</i> per la quale viene segnalato con maggiore intensità il fabbisogno di aggiornamento da parte delle imprese.</p> <p>A tale figura si assegna un ruolo operativo, flessibile, in quanto toccano molteplici aspetti delle attività di prestazione di servizio dell'azienda, svolgendo prevalentemente funzioni <i>non routinarie</i>.</p> <p>Il contributo atteso da tale figura professionale interessa le principalmente le seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interfaccia, accoglienza e conoscenza dell'utente; - programmazione e sviluppo di un piano di intervento; - esecuzione dell'intervento.
<p>I principali "gap" da colmare per la figura professionale</p>	<p>La flessibilità della figura in esame necessita prioritariamente di un intervento di sviluppo delle abilità personali, conoscenza del contesto lavorativo, missione e strategia dell'impresa. Il tema centrale da questo punto di vista, deve essere affrontato intervenendo sulla capacità di utilizzare conoscenze ed abilità al fine di risolvere problemi operativi autonomamente.</p> <p>Più nel dettaglio vengono indicati interventi di riqualificazione delle competenze, anche attraverso attività di stage in strutture pubbliche e/o private, rispetto a tematiche specifiche che incidono sulla qualità del lavoro, e sulla capacità di interfacciarsi con il proprio target di utenza, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - paradigmi e modelli che introducono/migliorano i metodi e le tecniche relative all'esecuzione dell'intervento; - capacità di lettura del bisogno dell'utente; - capacità di trasferimento del bisogno dell'utente al personale medico e para-medico; - capacità di gestione delle relazioni; - capacità di lavorare in gruppo; - metodologie per la gestione delle relazioni; - rafforzamento della capacità di capire le diversità; - sviluppare conoscenze su nuove normative di assistenza.



SCHEDA 4 – Operatore socio sanitario OSS

	<p>Vengono indicati interventi di aggiornamento su tematiche di natura trasversale che contribuiscono a rafforzano le conoscenze individuali in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none">- competenze medico-sanitarie;- competenze pedagogiche;- lingue straniere;- informatica avanzata;- sicurezza sul posto di lavoro.
<p>I target di riferimento destinatari delle attività di rafforzamento delle competenze</p>	<p>Rispetto ai target potenzialmente destinatari degli interventi sui gap descritti, si rileva l'opportunità di poter estendere gli interventi:</p> <ul style="list-style-type: none">- alle figure professionali già presenti negli organici aziendali (riqualificazione-aggiornamento);- ai giovani disoccupati ed ai disoccupati di lungo periodo che intendano inserirsi all'interno delle imprese del comparto, acquisendo opportune skills qualificanti (-ri-qualificazione; contratto di apprendistato);- ai lavoratori fuoriusciti dal settore, per l'avvio di attività di lavoro autonomo (orientamento, -ri-qualificazione, aggiornamento).



SCHEDA 5 – Profili medici: psicologo-medico

<p>I principali contributi attesi dalla figura professionale</p>	<p>Si tratta delle due figure professionali <i>high skill</i> che le imprese hanno indicato come strategiche nei piani di adeguamento delle competenze aziendali. Le due figure vengono riportate nella medesima scheda in quanto i loro profili ed i gap rilevati possono essere considerati all'interno di una stessa linea di sviluppo "tecnico-motivazionale".</p> <p>A tali figure si assegna un ruolo operativo, flessibile, in quanto toccano gli aspetti più sensibili di intervento medico e psicologico delle attività di prestazione di servizio dell'azienda, svolgendo prevalentemente funzioni <i>non routinarie</i> di natura propriamente di indirizzo delle attività.</p> <p>Il contributo atteso da tale figura professionale interessa principalmente le seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - progettazione dei paradigmi generali di intervento e predisposizione dei progetti di intervento della struttura (piano dei servizi); - coordinamento, direzione e sviluppo scientifico dei singoli piani di intervento; - esecuzione dell'intervento medico.
<p>I principali "gap" da colmare per la figura professionale</p>	<p>L'elevata specializzazione delle figure in esame, che richiede la capacità di programmare i progetti di intervento (sanitario e sociale), necessita prioritariamente di un intervento di rafforzamento della capacità di problem solving.</p> <p>Il tema centrale da questo punto di vista, deve essere affrontato intervenendo sulla capacità di utilizzare conoscenze ed abilità al fine di risolvere problemi, lavorare in gruppo ed affrontare gli aspetti scientifici del project management.</p> <p>Più nel dettaglio vengono indicati interventi di riqualificazione delle competenze, anche attraverso attività di accompagnamento pratico on the job o attraverso stage presso aziende pubbliche e/o private, rispetto a tematiche scientifiche che incidono sulla capacità di programmare le linee di intervento della</p>



SCHEDA 5 – Profili medici: psicologo-medico

	<p>struttura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rafforzamento della capacità di leggere i fenomeni ed il contesto sociale ed individuare target di utenza; - rafforzamento della capacità di leggere i fabbisogni anche latenti dei target di utenza; - aggiornamento su nuovi servizi, metodi e tecniche relative agli interventi; - utilizzo di impianti e macchinari, tecniche di applicazione sui target di utenza; - sviluppare la capacità soggettiva di capire le diversità; - sviluppare le conoscenze legislative e giurisdizionali; - sviluppare le capacità di relazione con i diversi target di utenza. <p>Vengono indicati interventi rivolti a rafforzare le conoscenze individuali in grado di determinare le strategie innovative di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la funzione innovativa nelle aziende dei servizi di cura socio-assistenziale; - attuale posizionamento delle diverse professionalità e, in generale, dei fattori produttivi all'interno della funzione innovativa delle aziende dei servizi di cura socio-assistenziale; - la rete nazionale e regionale della ricerca e della divulgazione nel campo di studio del contesto socio-economico e sanitario. <p>Vengono indicati interventi di aggiornamento su tematiche di natura trasversale che contribuiscono a rafforzare le conoscenze individuali in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - competenze medico sanitarie; - competenze socio-antropologiche; - competenze linguistiche; - competenze informatiche; - sicurezza sul posto di lavoro.
<p>I target di riferimento destinatari delle attività di rafforzamento delle competenze</p>	<p>Rispetto ai target potenzialmente destinatari degli interventi sui gap descritti, si rileva l'opportunità di poter estendere gli interventi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle figure professionali già presenti negli organici aziendali (riqualificazione-aggiornamento); - ai giovani laureati disoccupati ed ai laureati disoccupati di lungo periodo che intendano inserirsi



SCHEDA 5 – Profili medici: psicologo-medico

	<p>all'interno delle imprese del comparto, acquisendo opportune skills qualificanti (riqualificazione);</p> <ul style="list-style-type: none">- ai giovani agli ultimi anni di corso di studio di corsi di laurea a contenuto medico, attraverso forme di alternanza istruzione-lavoro (orientamento, conoscenza del mondo del lavoro).
--	---



5. INDICAZIONI PER UNA POLITICA FORMATIVA A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO DEL SETTORE

Le indicazioni sui fabbisogni, sviluppate al paragrafo precedente, possono essere declinate al fine di avere un quadro di riferimento per una politica formativa a sostegno dello sviluppo del settore dei servizi di cura socio-assistenziali, che utilizzi i diversi strumenti e le modalità disponibili.

Più in particolare possono essere delineati i contenuti da assegnare ai diversi strumenti della politica di formazione per avere un quadro di insieme dell'intervento formativo sul settore.

Le schede delle figure professionali "chiave" del settore sono state declinate in base ai loro contenuti principali ed in base ai "gap" di conoscenze/competenze che ad esse vengono ricondotte, ragione per cui da esse possono trarsi indicazioni sugli ambiti formativi da approfondire per qualificare e rafforzare le stesse figure professionali.

5.1. Formazione professionale e specialistica per gli operatori del settore

Le attività di formazione professionale e specialistica per le figure "chiave" del settore possono essere ricondotte a due differenti livelli di intervento:

- un livello di competenza specialistica, da destinare alle figure professionali a medio inquadramento;
- un livello di competenza elevato, da destinare alle figure professionali *high skill* in grado di trasferire conoscenze ed abilità al fine di risolvere problemi e, più nello specifico, adempiere alla progettazione scientifica degli interventi/servizi da prestare.

Con riferimento agli strumenti formativi, è possibile declinare una modulazione nell'utilizzo degli stessi, in base al livello delle conoscenze/competenze da trasferire:

- per il livello di competenza specialistica, di natura tecnico-operativa, è possibile definire come ottimale un intervento che implementi elementi teorici ad attività di stage presso aziende e/o enti pubblici per il trasferimento di competenze e per il rafforzamento del grado di apprendimento;
- per il livello di competenze elevate (professioni *high skill*) è possibile definire come ottimale un intervento che implementi elementi teorici con una forte caratterizzazione verso attività di stage presso aziende pubbliche e/o private, reti di ricerca e reti informative/divulgative di caratura nazionale ed internazionale.

Con riferimento agli ambiti formativi da approfondire anche questi possono essere declinati in base ai due livelli di conoscenza/competenza da rafforzare. In particolare, riconoscendo strategico l'intervento su tre principali ambiti aziendali: a) sviluppo di nuovi servizi, di nuovi metodi e tecniche di intervento; b) sviluppo delle capacità di lettura dei contesti sociali e individuazione di fabbisogni e specifici target; c) sviluppo e



rafforzamento delle competenze *non routinarie*; gli ambiti formativi prioritari da approfondire possono essere indicati nei seguenti:

- processi innovativi (servizi, metodi e tecniche);
- lettura dei fenomeni sociali ed individuazione di nuovi fabbisogni;
- individuazione dei target di riferimento;
- metodologie per la gestione delle relazioni;
- *mission* delle professioni socio-sanitarie;
- sviluppo capacità individuali di gestire i processi applicativi dei progetti di cura socio-sanitaria;
- legislazione e normative di assistenza;
- gestione scientifica e manageriale della progettazione degli interventi;
- lingue straniere;
- informatica avanzata;
- sicurezza sul posto di lavoro.

5.2 Riconoscimento professionale basato sull'esperienza

I percorsi di riconoscimento professionale basati sull'esperienza sono un ulteriore strumento di formazione/politiche del lavoro che attiva la logica del *lifelong learning*, spostando l'accento delle politiche formative dall'educazione/ formazione all'apprendimento ed allo sviluppo di un'efficace integrazione tra "soggetto e lavoro", tra apprendimento formale e non formale.

Per quanto attiene specificatamente alle esperienze regionali di strategie finalizzate al consolidamento di dispositivi di validazione degli apprendimenti non formali e informali, si è intervenuto con il Decreto dell'Assessore alla Famiglia, alle Politiche sociali e del lavoro n. 699 del 12 agosto 2010 con il quale si è avviata, nel territorio regionale, la sperimentazione del "libretto formativo del cittadino".

Il Decreto promuove, attraverso l'utilizzo del Libretto Formativo, l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione delle competenze apprese in contesti non formali e informali (in apprendistato, in alternanza scuola lavoro, durante gli stage) ma anche la valorizzazione delle professionalità degli adulti attraverso una messa in trasparenza delle competenze e una facilitazione del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Potrebbe, pertanto, essere interessante avviare nella Regione la seconda fase del processo di formalizzazione di una strategia istituzionalizzata di validazione degli apprendimenti non formali e informali, procedendo nella determinazione degli opportuni passaggi normativi.

Al di là di tali considerazioni di natura generale, per alcuni tipi di professioni emerse come strategiche per il settore dei servizi di cura, la sperimentazione di percorsi di riconoscimento professionale potrebbe essere considerata di interesse soprattutto in termini di creazione di una funzione del valore all'interno della filiera dei servizi di cura socio-assistenziale. Il grado di apprendimento al "progettare" ed al "fare" che alcune delle professioni possono acquisire attraverso percorsi informali può costituire un importante valore aggiunto per il lavoratore (e per l'impresa) che si porta sul mercato del lavoro. Si tratta, in particolare, delle figure per le



quali è stato individuato un intervento di apprendimento da svolgersi in collegamento impresa/istruzione (alternanza istruzione/lavoro):

- infermiere dei servizi di cura socio-assistenziali;
- medico dei servizi di cura socio-assistenziali;
- psicologo dei servizi di cura socio-assistenziali.

5.3 Orientamento alle professioni

Un contributo agli obiettivi di “accompagnamento” dello sviluppo del settore che persegue contestualmente lo sviluppo di occupazione (anche nuova) qualificata, può essere acquisito attraverso un’azione di orientamento alle professioni da svolgersi presso gli istituti scolastici e le università. In particolare la funzione di orientamento, considerata l’attuale struttura del sistema produttivo regionale e le previsioni future di sviluppo del settore dei servizi di cura socio-assistenziali, può essere proficuamente rivolta a nuove professioni in grado di gestire lo sviluppo dei servizi in termini di maggiore capacità di risposta del sempre più complesso sistema del welfare che si affianca al servizio meramente sanitario.

In tali termini occorrono (nuove) figure in grado di sviluppare servizi in cui viene rivista ed innovata l’organizzazione e le modalità di intervento, mettendo al centro della riflessione e dell’impegno, la persona considerata nel suo ambiente di vita. Tali figure, pertanto, devono essere in grado di aprirsi e confrontarsi con i contesti locali dove gli individui vivono, per riconoscere i legami di solidarietà, rafforzare le pratiche di vicinanza, condivisione, corresponsabilità, che vanno responsabilizzati.

L’attività di orientamento destinata agli studenti che si accingono ad ultimare un corso di studio di scuola media superiore, ovvero un corso di laurea a contenuto medico o delle professioni sanitarie, potrebbe dimostrare la sua efficacia se indirizzata alla conoscenza dei nuovi saperi e delle nuove competenze che caratterizzeranno nel futuro lo sviluppo dei fabbisogni del settore e, quindi, delle società locali e, più in generale della persona che affronta una debolezza e/o una inabilità. Queste, dovranno pertanto contribuire ad indirizzare gli studenti, consentendogli di affrontare una scelta più consapevole, sia rispetto al proseguimento nel livello di istruzione, che rispetto al proprio collocamento nel mercato del lavoro.

Muovendo dal presupposto che il lavoro del futuro dovrà contenere sempre più elevati contenuti di competenze, l’attività di orientamento potrebbe comprendere i seguenti temi, ritenuti di maggiore interesse per l’accesso al mercato del lavoro nel settore dei servizi di cura socio-sanitari:

- all’autoimprenditorialità nel settore dei servizi di cura personali domiciliari;
- alle professionalità manageriali in grado di programmare, gestire e monitorare i progetti socio-sanitari;
- alle professionalità scientifiche in grado di programmare i progetti socio-sanitari;
- alle professionalità di in grado di gestire autonomamente gli interventi e le operazioni dei progetti socio-sanitari;



- alle professionali in grado di gestire gli aspetti giuridico/amministrativi delle attività di presa in carico e tutela di persone in difficoltà.

5.4. Sensibilizzazione e diffusione (azioni formative di accompagnamento)

Una policy di formazione destinata ad uno specifico settore produttivo può raggiungere migliori risultati se le linee di sviluppo di fondo verso le quali si muove, vengono condivise dall'intero sistema coinvolto (istituzioni, operatori economici, enti di formazione, scuole, università, enti ed istituti di ricerca).

Individuare e diffondere i punti cardine della strategia formativa di settore, ovvero verso quali obiettivi essa si muove, consentirà all'intero sistema di stakeholders (anche indiretti) della policy di finalizzare i propri contributi ed i propri sforzi. Ragione per cui potrebbe essere di interesse sperimentare, in partnership tra le istituzioni pubbliche, le parti sociali, le organizzazioni delle imprese del terzo settore e del settore dei servizi di cura socio-assistenziali, delle professioni mediche e delle professioni sanitarie; percorsi seminariali e/o workshop di approfondimento attraverso i quali focalizzare i diversi aspetti più importanti dei fabbisogni locali di contesto e delle innovazioni di intervento in termini di nuovi servizi, metodi e tecniche di progettazione e di intervento.

Termini quali invecchiamento attivo, qualità della vita, rischio povertà ed emarginazione sociale, immigrazione, accompagnamento e superamento della diversità, creatività dei bambini e dei ragazzi, riduzione delle risorse pubbliche per il welfare, ecc. sono tutti collegati allo sviluppo del settore e devono poter essere attenzionati dagli operatori socio-sanitari, ma anche dagli operatori sanitari, dal mondo dell'istruzione ed universitario e non in ultimo dall'operatore pubblico.

Più in particolare, rispetto alle tematiche dell'innovazione, assume un ruolo importante l'azione di accompagnamento che può essere rivolta a far interagire il settore dei servizi di cura socio-sanitaria con il settore medico e con gli enti locali, attuali programmatori dei servizi socio-assistenziali sul territorio, in particolare:

- i soggetti rappresentativi delle professioni mediche al fine di approfondire i temi della interazione tra la cura medica ed il decorso verso la normalità di vita e/o l'accompagnamento di specifiche patologie o inabilità;
- gli enti locali, al fine di scambiare conoscenze ed esigenze reciproche in termini di nuovi fabbisogni, nuovi target di intervento, nuove priorità emergenti nella programmazione dei servizi di cura socio-sanitari.

Le attività di confronto tra gli operatori del settore e le amministrazioni pubbliche locali possono altresì essere un valido strumento di rafforzamento delle capacità della pubblica amministrazione nelle attività di programmazione e conduzione dei servizi di welfare sul territorio, essendo esse rivolte ad agire sia sulle capacità di lettura dei contesti sociali che sulle indicazioni dei servizi, metodi e strumenti innovativi che possono essere utilizzati per rispondere a specifici fabbisogni.



6. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLA POLITICA FORMATIVA PER IL SETTORE

Come veniva già accennato nel capitolo introduttivo, il presente Piano è frutto di un processo codificato di attività, pertanto si mantiene monitorabile e valutabile e, quindi, può essere aggiornato in funzione dei cambiamenti di contesto globale, locale, settoriale.

Inoltre il piano può essere valutato rispetto ai risultati che vengono conseguiti in termini di esecuzione di attività formative che si richiamano allo stesso.

Data la natura dei processi che hanno portato alla redazione del Piano è possibile, pertanto, proporre le seguenti indicazioni per il monitoraggio e l'aggiornamento dei contenuti strategici ed operativi del piano settoriale del settore dei servizi assistenziali.

A breve termine (alla fine del 1° e del 2° anno dall'emissione del Piano), si procede ad una verifica delle attività formative effettivamente eseguite a favore del settore e rispetto alle figure professionali ed ai temi espressamente richiamati dal Piano.

Vengono raccolte e poste a sistema le informazioni di base quali-quantitative (numero di attività formative, persone coinvolte, occupati coinvolti, disoccupati coinvolti, imprese coinvolte, ore di formazione, tematiche trattate, etc.) delle attività formative effettuate. Viene redatto un quadro complessivo di raffronto tra i fabbisogni professionali e tematici indicati dalle imprese e le attività formative realizzate.

Tale raffronto può essere utile per verificare eventuali tematiche che sono state sovraeccitate o, al contrario, che sono state poco attivate o non sono state attivate del tutto.

I risultati di tale analisi vengono sottoposti al focus group di settore per raccogliere indicazioni sul grado di "soddisfazione" delle attività effettuate e su eventuali aggiustamenti rispetto ai profili ed ai gap di conoscenze competenze indicati nella fase di redazione del Piano formativo.

I risultati di monitoraggio e valutazione sono oggetto di un apposito report di aggiornamento del Piano di formazione, ove emergessero novità e rilievi importanti di indirizzo strategico della politica formativa del settore.