



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 della pesca della Regione Siciliana

CUP: G79C09000060009

Roma, novembre 2013



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Ufficio Centrale per l'Orientamento e
la Formazione Professionale dei Lavoratori



fse
Fondo Sociale Europeo



INDICE

1. PREMESSA	3
2. ALCUNI ELEMENTI DI CONTESTO	4
3. IL SETTORE DELLA PESCA IN SICILIA: CARATTERISTICHE E TENDENZE EVOLUTIVE	24
4. LE FIGURE PROFESSIONALI E LE COMPETENZE DA RAFFORZARE	33
5. INDICAZIONI PER UNA POLITICA FORMATIVA A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO DEL SETTORE	53
6. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLA POLITICA FORMATIVA PER IL SETTORE	59



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. ALCUNI ELEMENTI 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 indirizzamento 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 il nuovo Quadro programmatico: la Politica Comune per la Pesca (PCP)2014-2020 ed il Programma nazionale della pesca e dell'acquacoltura 2013-2015

Il nuovo quadro programmatico "Strategia Europa 2020" della politica comune della pesca si pone in forte rottura rispetto al passato e trova il proprio avvio con la presentazione del "Libro verde sul futuro della Politica Comune della Pesca", pubblicato dalla Commissione nel marzo 2011 e nel quale vengono delineate le motivazioni che richiedono un intervento di rivisitazione radicale della stessa politica comune.

Secondo quanto riportato nel Libro Verde sono cinque le carenze strutturali della PCP che devono essere colmate urgentemente: la prima è la sovraccapacità della flotta, nonostante gli interventi già adottati in tale direzione; la seconda è la carenza di obiettivi politici precisi e quindi orientamenti chiari per i policy maker; la terza è la visione miope sulla quale si basa la PCP adottata, che ha lasciato venisse attribuita troppa importanza ai ricavi di breve periodo a discapito della sostenibilità del settore a lungo termine; la quarta è la limitata responsabilità del settore; la quinta è il mancato rispetto delle regole.



Per mitigare le carenze strutturali individuate, la Commissione ha proposto una riforma della politica comune che per il 2014-2020 agirà attraverso un Fondo unico per le politiche UE in materia di affari marittimi e pesca (FEAMP).

Le priorità del FEAMP coincideranno con gli obiettivi strategici a lungo periodo della Politica Comune della Pesca e della Politica marittima integrata: per la PCP, nel favorire la sostenibilità e la competitività della pesca e dell'acquacoltura; e per la Politica Marittima Integrata (PMI) per garantire un quadro politico coerente e contribuire allo sviluppo territoriale equilibrato ed integrato delle zone di pesca.

In linea con tali obiettivi strategici il FEAMP si articolerà intorno a 4 pilastri:

- **pesca intelligente ed ecocompatibile** (gestione concorrente): avrà l'obiettivo di promuovere la pesca sostenibile, la salvaguardia degli ecosistemi marini e dell'ambiente, la riduzione degli sprechi, l'abolizione dei rigetti, la creazione di valore aggiunto e l'innovazione;
- **acquacoltura intelligente ed ecocompatibile** (gestione concorrente): punterà allo sviluppo dell'acquacoltura sostenibile, all'aumento della sua competitività sui mercati comunitari e mondiali, al miglioramento della qualità dei prodotti;
- **sviluppo territoriale sostenibile ed inclusivo** (gestione concorrente): favorirà lo sviluppo sostenibile delle aree costiere e interne dipendenti dalla pesca, promuovendo la crescita del valore aggiunto dei prodotti e la diversificazione delle attività;
- **politica marittima integrata** (gestione centralizzata diretta): finanzierà le iniziative indispensabili ai fini dello sviluppo del settore ittico ma che gli Stati membri sono restii ad intraprendere (ricerca marina, pianificazione dello spazio marittimo, gestione integrata delle zone costiere, sorveglianza marittima integrata ed adattamento agli effetti avversi del cambiamento climatico sulle zone costiere).

Il FEAMP (per il quale sono stati stanziati 6,5 miliardi di euro) avrà il compito di sostenere gli imprenditori ittici durante la fase di transizione verso una pesca a basso impatto sull'ambiente e sulle risorse. Norme e risorse per dare un futuro al modello europeo di pesca sostenibile, eliminare la pesca eccessiva, consentire una buona gestione della capacità della flotta, permettere ai pescatori di poter vivere con i proventi derivanti dalla loro professione, aiutandoli a rispettare le regole della nuova politica per la pesca.

In termini più operativi la nuova politica comune per la pesca, che impone agli Stati membri di fissare, a partire dal 2015, le quote per la pesca sostenibile e introduce un divieto di rigetto delle catture indesiderate, il Fondo aiuterà i pescatori a conformarsi alle nuove norme e sosterrà gli investimenti in attrezzature da pesca più selettive per facilitare la movimentazione, lo sbarco e lo stoccaggio delle catture indesiderate.

Il nuovo Fondo finanzierà anche la raccolta e la gestione dei dati sulla pesca, necessari per rispettare il rendimento massimo sostenibile richiesto dalla nuove norme della PCP (M_{SY}: ovvero sfruttamento compatibile da un punto di vista ambientale delle risorse ittiche).

La proposta di Regolamento prevede anche il supporto del Fondo per il ritiro, la sostituzione e l'ammodernamento dei motori (a condizione di riduzione di potenza non inferiore al 40% rispetto al



precedente). Attenzione viene prestata anche ai giovani pescatori, che potranno usufruire di contributi a sostegno dell'avvio dell'esercizio della piccola pesca.

Con Decreto del 31 gennaio 2013 è stato adottato il Programma nazionale triennale della pesca e dell'acquacoltura 2013-2015, lo strumento di governo della pesca italiana per le competenze di natura nazionale, che debbono essere strettamente integrate a quelle dell'Ue ed a quelle assegnate alle Regioni. In tal senso la programmazione nazionale si inserisce nel più vasto ambito della "Strategia Europa 2020", che punta a rilanciare l'economia dell'Unione europea nel prossimo decennio sotto il segno della "crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" ed in cui acquista peso come "priorità strategica" la Politica marittima integrata (PMI), volta a liberare il potenziale di crescita sostenibile dell'economia del mare.

Gli obiettivi del programma nazionale

Durabilità e sostenibilità delle risorse ittiche. Il Programma, si propone di rafforzare le misure di gestione finora messe in campo e che si basano largamente sulla regolazione dello sforzo di pesca in un contesto gestionale di "command and control". Ed in altri casi attraverso l'impiego di tecniche di pesca più efficaci, ovvero l'arresto temporaneo.

Il rafforzamento delle azioni a favore della durabilità e sostenibilità delle risorse ittiche, anche alla luce dei contenuti del dibattito sulla nuova PCP, implica l'adozione di una strategia che:

- differenzi e delimiti aree omogenee di intervento per gruppi di specie e per sistema di pesca la cui dimensione risulti funzionale agli obiettivi da perseguire ed agli strumenti da utilizzare;
- tenga conto della multi specificità degli stock e delle presenza di segmenti di pesca diversi che incidono sulle risorse;
- individui misure di intervento appropriate e coerenti con la nuova PCP;
- confermi l'attività di contrasto a qualsiasi tipo di pesca illegale anche attraverso forme di responsabilizzazione e coinvolgimento delle associazioni di categoria.

Il Programma triennale, inoltre, nel quadro delle linee programmatiche pone in evidenza la necessità di tenere in debito conto le novità di carattere istituzionale che andranno a modificare il quadro geo politico dell'area europea. In particolare a seguito della formalizzazione dell'adesione della Croazia all'Unione europea, viene prevista l'esigenza di condividere, nell'ambito della stesura dei Piani di gestione nazionali, strumenti di gestione validi in un quadro di regionalizzazione Mediterranea.

Tutela della concorrenza e competitività delle imprese di pesca e acquacoltura italiana. In aggiunta all'azione di conservazione delle risorse, il Programma individua obiettivi strategici che consentano un'adeguata redditività ed il recupero di una concorrenzialità nazionale ed internazionale delle imprese di pesca, di seguito sintetizzati:

- il rafforzamento dell'impresa ittica e dell'acquacoltura tramite l'espansione della multifunzionalità, sia attraverso una maggiore integrazione con la filiera della distribuzione e commercializzazione, sia attraverso la sinergia con altri settori produttivi come il turismo, il catering e la ristorazione e



l'affidamento all'impresa ittica di servizi ambientali, come funzioni pubbliche collettive, per la tutela attiva dell'ambiente marino ed il presidio delle coste;

- la valorizzazione del pescato attraverso processi di ammodernamento ed innovazione del sistema commerciale;
- la riqualificazione dei programmi di comunicazione per il miglioramento dell'immagine del settore e della tutela dei consumatori attraverso un'informazione efficace e trasparente;
- il rilancio dei processi di investimento e dell'innovazione tecnologica, mediante forme agevolate di accesso al credito ed ai meccanismi assicurativi;
- la ricerca di una maggiore semplificazione delle procedure amministrative che oggi impegnano le imprese di pesca e di acquacoltura un adempimenti particolarmente impegnativi per lo svolgimento delle ordinarie attività produttive;
- lo sviluppo dei processi di aggregazione fra consorzi, cooperative, organizzazioni di produttori, ecc., per promuovere il loro riposizionamento competitivo sui mercati;
- l'avvio di un negoziato con la Commissione europea nel quadro delle procedure per l'approvazione della nuova OCM;
- il rafforzamento dell'assistenza tecnica e di servizi alle imprese e lo sviluppo delle conoscenze;
- la revisione delle strategie e degli strumenti della comunicazione e dell'informazione istituzionale come leva per promuovere l'adattamento del settore ai nuovi scenari nonché la nuova identità della filiera come risorsa multifunzionale del Paese;
- il rafforzamento dei programmi di ricerca volti a sostenere la sostenibilità ecologica, economica e sociale delle attività di pesca e di acquacoltura.

Gli strumenti del Programma nazionale

Gli strumenti individuati dal Programma nell'ambito dell'obiettivo di tutela e ricostituzione delle risorse biologiche ricadono prioritariamente nel dotarsi di nuovi modelli di gestione delle attività di pesca, quali specifici piani di gestione nazionali o locali, redatti in funzione delle esigenze dei diversi sistemi di pesca e degli operatori e che siano in grado di disegnare nuovi scenari strutturali a sostegno delle flotte nazionali. Complementari a tale obiettivo sono l'attuazione delle aree di tutela biologica e le misure di controllo.

All'interno dell'obiettivo di sviluppo della produzione e dell'occupazione, il Programma triennale individua la necessità di introdurre un sistema di ammortizzatori sociali per i lavoratori dipendenti delle imprese di pesca e per i soci lavoratori delle cooperative di settore, al pari di quanto già accade per i settori industriali, ivi comprese le costruzioni, e dell'agricoltura. Un secondo livello di intervento riguarda la realizzazione di iniziative volte all'integrazione del reddito mediante lo sviluppo di attività connesse alla pesca ed all'acquacoltura di cui all'art. 2 del D.Lgs 4/2012. In particolare lo sviluppo del pesca turismo e dell'ittiturismo e delle imprese di servizio. In questo ambito si collocano le iniziative dirette a promuovere la multifunzionalità, sia attraverso una maggiore integrazione con la filiera delle distribuzione e



commercializzazione, sia attraverso la sinergia con altri settori produttivi, come il turismo, il catering e la ristorazione, l'integrazione dell'attività con l'utilizzazione e produzione di fonti energetiche alternative e l'affidamento all'impresa ittica di servizi ambientali, come funzioni pubbliche collettive, per la tutela attiva dell'ambiente marino ed il presidio sulle coste.

Il Programma pone rilievo sul ruolo della partecipazione del mondo cooperativo, associativo e sindacale nella conduzione ed applicazione degli strumenti previsti dal Programma, adottando strumenti di delega di funzioni, promozione della cooperazione e dell'associazionismo, promozione di attività a favore dei lavoratori dipendenti, tra cui iniziative di aggiornamento e riqualificazione.

La comunicazione di settore e tutela del consumatore viene indicata come strumento per favorire il riposizionamento della filiera, attraverso due modalità di intervento:

- comunicazione istituzionale in senso stretto, ovvero quella propria dell'organismo pubblico;
- comunicazione convenzionata, ovvero quella effettuata dall'organismo pubblico in Convenzione con i soggetti associativi destinatari degli interventi del Programma.

La tutela della concorrenza e nuovi strumenti assicurativo-finanziari mirano a mitigare un ulteriore elemento di debolezza del sistema, in termini di azione di modernizzazione degli strumenti a sostegno delle imprese per il superamento degli ostacoli che ancora impediscono il raggiungimento di un livello operativo analogo a quello di cui godono altri settori. Il Programma, pertanto, richiama la necessità di attivare un Fondo per lo sviluppo dell'imprenditoria ittica; un Fondo interbancario di garanzia; l'innovazione del Fondo di solidarietà nazionale.

Un accento importante viene assegnato alla semplificazione delle procedure amministrative, elemento determinante per restituire maggiore concorrenzialità alle imprese. Mentre l'aggiornamento e riqualificazione professionale e divulgazione dei fabbisogni formativi è un ulteriore elemento strategico per il conseguimento degli obiettivi del Programma. In tal senso il Programma prevede:

- la promozione di studi di settore, il monitoraggio del mercato del lavoro, il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di lavoro a bordo ed a terra;
- individuazione delle deleghe nel campo dell'assistenza agli operatori di settore, con particolare riguardo all'evoluzione degli strumenti e delle tecnologie di navigazione e di pesca che comportano significativi cambiamenti sulle modalità di organizzazione e gestione del lavoro ed alle norme sempre in evoluzione riguardanti la sicurezza marittima, la sicurezza e salute degli operatori della pesca e la salubrità e qualità dei prodotti e dei processi;
- l'organizzazione di un sistema informativo/divulgativo specifico per la filiera ittica, anche attraverso uno specifico "portale della pesca", con banche dati sui contratti, consuetudini locali ed altri aspetti che si integrano con le politiche della pesca.

Pur essendo l'acquacoltura nelle acque interne materia di competenza regionale, il Programma triennale individua alcune questioni rilevanti da affrontare che si integrano con le politiche della pesca, per restituire certezze ad un settore che stenta a decollare, per dare risposta ai principali fattori di debolezza che ne



bloccano lo sviluppo. Sono quattro gli aspetti principali che vengono individuati come ragioni di una crescita limitata:

- complessità delle procedure relativamente alla creazione ed alla gestione dell'attività di allevamento e, in particolare, le difficoltà per gli operatori di ottenere concessioni in mare con procedure snelle e garanti della tutela ambientale attraverso una corretta scelta dei siti;
- costo delle concessioni demaniali;
- mortalità dei progetti che hanno avuto accesso ai finanziamenti pubblici per una cattiva gestione dei siti e per la bassa qualità delle scelte progettuali;
- mancanza di politiche a sostegno delle imprese dal punto di vista finanziario ed assicurativo, considerato il ruolo di questo aspetto in acquacoltura che prevede cicli produttivi comunque lunghi e soggetti a notevoli rischi biologici ed ambientali.

In base ad i punti di debolezza individuati il Programma indica alcune questioni rilevanti che il periodo di programmazione triennale dovrà affrontare, in stretta collaborazione e sussidiarietà con le Regioni:

- canoni demaniali marittimi per l'acquacoltura e per le questioni collegate alle forme associative diversa dai consorzi o loro cooperative;
- disciplina del lavoro subacqueo per i lavoratori dipendenti delle società di maricoltura, da rivedere ed adeguare alle esigenze settoriali;
- trasparenza nella produzione di mangimi per acquacoltura.

2.3 Previsioni di occupazione CEDEFOP: professioni e competenze

Secondo quanto diffuso dal CEDEFOP² (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

² 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).



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 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 competitors dell'area continentale.

La nota informativa diffusa da Cedefop nel mese di giugno del 2013³ 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 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 allievano 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.

³ Roads to recovery: three skill and labour market scenarios for 2025. 2013, Luxembourg, Publications Office of the European Union (Briefing Notes).



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 riavvicinarsi, 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 del 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 è la disponibilità di collegamenti alla banda larga da parte delle imprese, rispetto alla quale 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, 8 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 DELLA PESCA IN SICILIA: CARATTERISTICHE E TENDENZE EVOLUTIVE

Con la finalità di avere un quadro di contesto e di scenario quanto più ampio 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 tendenze strutturali di medio-lungo periodo del settore; 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 disegnano le caratteristiche e le tendenze evolutive del settore ittico regionale e di dare un contributo in termini di anticipazione degli impatti delle tendenze in atto sulle competenze del capitale umano.

3.1 Le dinamiche strutturali di medio-lungo periodo del settore

Il Rapporto 2012 dell'Osservatorio economico sulle strutture produttive della pesca marittima in Italia (IREPA- Mipaaf) consegna il quadro di un settore ittico nazionale nel che corso del 2011 ha confermato il trend negativo registrato negli ultimi anni.

La crescita sostenuta dei costi intermedi, a fronte di un calo dei livelli produttivi, ha comportato una flessione del valore aggiunto e dei profitti, indebolendo ulteriormente un settore già caratterizzato da marginalità e recessione. Sulla riduzione dei livelli complessivi di cattura e sulla produttività unitaria hanno inciso diversi fattori quali, da un lato, le modifiche nelle aree di pesca indotte dall'aumento dei costi di produzione, dall'altro la diversa composizione del pescato per prediligere specie maggiormente richieste da un mercato nazionale ed internazionale condizionato dalla crisi economica. Non può, inoltre, non essere considerato l'impatto che hanno avuto in maniera diretta sulla produzione, le nuove restrizioni introdotte dal Regolamento Mediterraneo 1967/2006.

Negli ultimi 6 anni, si sono innescati dei meccanismi che hanno ridotto notevolmente i margini di profitto delle imprese pescherecce; la forte crescita della spesa complessiva sta erodendo i redditi dei pescatori come dimostrato dall'incidenza del profitto lordo sui ricavi su valori sempre più bassi.

Il generale peggioramento del conto economico settoriale, inoltre, sta avendo ripercussioni negative sul costo del lavoro. La remunerazione dell'equipaggio, considerata l'applicazione del contratto alla parte, ha raggiunto nel 2011, livelli notevolmente inferiori sia a quelli degli anni precedenti sia alla media del settore primario.

Unica nota positiva riscontrata nell'anno 2011 è rappresentata dall'andamento dei prezzi medi alla produzione; per la prima volta dopo diversi anni, questi ultimi hanno mostrato una tendenza al rialzo che seppur minima, ha permesso di compensare parzialmente il calo delle catture.

All'interno di tale contesto di progressivo indebolimento del settore ittico nazionale, si collocano le performance del comparto regionale che rappresenta ancora oggi in Sicilia uno dei comparti strategici dell'economia regionale. Con un valore aggiunto a prezzi di base di 244.446, il settore pesca e acquicoltura regionale nel 2012 rappresenta il 22% del valore aggiunto nazionale.

La Sicilia è bene rilevare, inoltre, vanta una vocazione naturale per le attività legate alla storia ed alla tradizione del mare come la pesca.



Il primo dato che occorre sottolineare è che, malgrado anche nel corso dell'anno 2012 sia proseguito il drastico processo di ridimensionamento della flotta peschereccia siciliana, essa rimane ancora la flotta regionale più importante nel contesto nazionale. Al 31.12.2011, con 3.021 battelli essa rappresenta il 23,1% della flotta nazionale (13.064 unità). Rappresentando il 30,5% del tonnellaggio ed il 23,7% della potenza motore. E, con 7.597 unità di equipaggio, il 26,4% dell'equipaggio nazionale.

Il sistema di pesca più diffuso nella regione è quello della piccola pesca che dispone di 2.046 battelli (67,7% dei battelli regionali) e di 3.110 unità di equipaggio (40,9% del totale regionale).

Il tonnellaggio e la potenza motore si concentrano, invece, nella pesca a strascico che rappresenta rispettivamente il 65% del tonnellaggio ed il 49,4% della potenza motore della flotta regionale. Il confronto con i valori medi dei principali indicatori di capacità nazionali, posizionano la flotta regionale su un livello di tonnellaggio medio di 17,0 Gt, superiore a quello medio nazionale (12,9 Gt) ed una potenza motore media che supera di 2 Kw il valore medio nazionale, pari a 80 Kw. L'equipaggio medio regionale che presenta un rapporto di 2,5 unità è di poco superiore a quello medio nazionale (2,2 unità).

Per quanto attiene all'andamento delle catture, il contenimento in atto è evidente per tutti i sistemi di pesca, ad eccezione dei sistemi polivalenti passivi. Nel periodo 2004-2011 i volumi di catture passano da 60mila a 45mila tonnellate, rappresentando in quest'ultimo anno il 21% delle catture nazionali.

Sempre nel 2011, le catture in volume nella regione provengono per il 41,2% da sistemi di pesca a strascico, per il 28% da sistemi di pesca a circuizione e per il 13,9% da piccola pesca.

Per quanto riguarda i ricavi, che nel periodo 2004-2011 passano da 378 a 287 milioni di euro (nel 2011 rappresentano il 26% dei ricavi nazionali) nel 2011 essi sono prodotti per il 50% da sistemi di pesca a strascico e per un ulteriore 20% dalla piccola pesca.

I prezzi mediamente conseguiti per sistema di pesca vedono in testa la piccola pesca con un prezzo medio di 9,13€/kg, contro un prezzo medio regionale di 6,38 €/kg.

I dati dell'ultimo Censimento generale industria e servizi, consentono di inquadrare il settore della pesca e dell'acquacoltura e delle relative attività manifatturiere di trasformazione. In base ai dati del Censimento, al 2011, sono attive sul territorio regionale 1.371 imprese di pesca ed acquacoltura che impiegano 5.552 addetti.

Le imprese di pesca regionali, considerando il fatto che si riferiscono al territorio di un'isola, rappresentano lo 0,5% del totale imprese attive regionali (Italia: 0,2%), mentre gli addetti regionali del settore arrivano a pesare per l'1% sugli addetti regionali (Italia: 0,2%).

La dimensione media aziendale risulta essere pertanto di vantaggio per il contesto regionale dove si registrano 4,1 addetti per impresa, contro un valore di 2,8 addetti a livello nazionale.

Le imprese regionali del settore, inoltre, rappresentano il 14% del totale nazionale ed impegnano il 20% degli addetti complessivi del settore a livello nazionale.



Con riferimento alla forma giuridica delle imprese, esse si concentrano, sia a livello regionale che nazionale, nella forma di impresa individuale, raggiungendo rispettivamente il 67% a livello nazionale ed il 65% a livello regionale. A livello regionale seguono le società di persone, prevalentemente società in nome collettivo, quindi le società cooperative che con 178 unità rappresentano il 13% del totale.

Particolarmente significativo risulta essere nella Regione ancora a tutt'oggi il ruolo della pesca rispetto all'acquacoltura. A livello regionale le imprese che esercitano attività di acquacoltura risultano essere 21, pari al 2% delle imprese del comparto pesca e acquacoltura. Gli addetti a tali imprese sono complessivamente 177 (3% del totale).

Di altra intensità è la rappresentatività dell'acquacoltura a livello nazionale, rispetto al quale tali imprese risultano essere pari al 38% dell'intero comparto (pesca + acquacoltura) e gli addetti rappresentano il 21% dello stesso comparto.

Le imprese manifatturiere attive della filiera ittica regionale, che operano in attività di lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi, al 2011, sempre secondo i dati rilasciati dall'ultimo Censimento, sono 104 unità ed occupano 1040 addetti. Esse rappresentano oltre un quarto delle imprese italiane (27%) e occupano il 20% degli addetti nazionali del settore.

Il contributo del settore della conservazione e lavorazione del pesce al comparto manifatturiero dell'industria alimentare nella regione è del 2% in termini di imprese (Italia: 1%) e molto più significativo in termini di addetti, che rappresentano il 4,4% degli addetti totali dell'industria alimentare regionale (Italia: 1%).

Una considerazione a parte merita la situazione dei porti siciliani, che rileva una dotazione infrastrutturale inadeguata: ad un numero elevato di approdi o marinerie, si contrappone un modesto numero di porti pescherecci a causa di gravi problemi di spazio e di mancanza di infrastrutture che ne limitano la funzionalità. Lo scarso sviluppo delle strutture portuali rende lente le operazioni di sbarco del pescato causando ritardi nei tempi di commercializzazione del prodotto. Anche i servizi di supporto per le attività di pesca, come la disponibilità di celle frigorifere per lo stoccaggio dei prodotti ittici, la disponibilità di ghiaccio e la presenza di punti di distribuzione del carburante, risultano piuttosto carenti. In particolare, la maggior parte delle marinerie è sprovvista di mercati ittici comunali e quelli presenti risultano inadeguati, costringendo gli addetti del settore a commercializzare il prodotto pescato direttamente in banchina. Il miglioramento delle infrastrutture potrebbe ridurre al minimo l'evasione e consentirebbe ai pescatori di non svendere il pescato.



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 all'individuazione dei settori produttivi ritenuti strategici per lo sviluppo, attuale e in prospettiva, della Regione, tra i quali è stato individuato il settore della pesca.

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 3 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.



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 della pesca, al pari di quanto accade nel più ampio contesto regionale, è prevalentemente attendista (69% dichiara di non avere adottato nessun intervento), mentre il 16,7% risponde alla crisi indebitandosi più che in passato ed il 10,4% ridimensionando i propri volumi di attività. Solo il 6,3% delle imprese di pesca intervistate ricorre a nuovi investimenti in macchinari e servizi ed una quota ancora più residuale (4,2%) punta a raggiungere nuovi mercati esteri. Mentre non viene considerata una variabile strategica per rispondere alla crisi quella dell'investimento sulle proprie risorse umane.

Nonostante non sia stato considerato strategico agire sul rafforzamento delle competenze del capitale umano, le imprese del settore hanno attuato, prioritariamente (poco meno della metà di quelle intervistate) una difesa, nonostante le difficoltà, dell'intero organico aziendale. Le imprese del settore ittico sono tra quelle che sembrano star meglio da questo punto di vista; il 27% delle intervistate infatti, dichiara di non avere nessun problema legato all'occupazione, ed un ulteriore 48% dichiara di essere riuscito a mantenere per intero l'organico aziendale.

A fare ricorso a forme di riduzione dell'organico aziendale sono state il 16% delle imprese interpellate, ben il 12% ha dichiarato di avere fatto ricorso a licenziamenti e un ulteriore 4% di non avere rinnovato contratti di lavoro a termine in scadenza; mentre un ulteriore 16% ha fatto ricorso ad ammortizzatori sociali (6,3%) a ad un blocco/riduzione delle ore di lavoro dei propri dipendenti.

Il settore pesca presenta scarse performance in termini di presenza sui mercati esteri e di investimenti in tecnologie/prodotti a risparmio energetico/minor impatto ambientale.

Meno del 21% delle imprese intervistate dichiara di essere presente sui mercati esteri. Mentre, nonostante il forte cambiamento strutturale che sta interessando il settore rispetto ai temi della compatibilità e dell'impatto ambientale, rimane bassa (37,5%) la quota di imprese intervistate che hanno già investito o hanno intenzione di investire in tecnologie/prodotti a risparmio energetico e/o a minore impatto ambientale. Una percentuale che presenta un forte gap anche rispetto a quanto accade nel settore agricolo regionale.

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 della pesca viene ritenuto importante il fattore qualità dei prodotti, strategico per l'66,7% degli intervistati, anche se ciò sembra in contrasto con le azioni di risposta alla crisi adottate, rispetto alle quali tale fattore non viene considerato dalle imprese del settore.



Di interesse, oltre al prezzo praticato (18,8%) è la qualità delle risorse umane disponibili che viene considerato un fattore strategico da parte degli operatori della pesca nell'8,3% delle risposte date.

Seguono fattori rivolti a migliorare le prestazioni a favore della clientela, come l'assistenza e l'informazione al cliente, la flessibilità nella fornitura del prodotto e la gamma di prodotti/servizi offerta, che vengono segnalati da percentuali comprese tra il 6% e l'8%. Mentre con la stessa intensità le imprese segnalano l'importanza della posizione strategica sul territorio.

Un atteggiamento contraddittorio delle imprese intervistate sembrerebbe emergere dalla lettura dei punti di forza che vengono individuati all'interno del proprio contesto territoriale. Le imprese dei settori strategici regionali, pur non assegnando un peso significativo alla qualità delle risorse umane aziendali ed all'innovazione quali leve strategiche di competitività, le pongono tra i maggiori punti di forza del contesto territoriale. E' come se le imprese fossero consapevoli dell'importanza strategica dei due fattori ma non fossero in grado di determinarne l'opportuna "domanda" per la propria azienda.

Questo ultimo dato emerso, messo a sistema con le strategie di "mantenimento" ed "attesa" delle imprese, e con l'urgente necessità di innovazione (in termini di modelli e di prodotti) del settore della pesca, sembrerebbe confermare una caratterizzazione del sistema delle attività di pesca regionale che potrà generare, con elevata probabilità, fenomeni di mismatch tra l'offerta di lavoro (con skills bassi) e la domanda di lavoro (ad elevato grado di skills/competenze).

I fattori di debolezza del proprio contesto locale vengono individuati principalmente nella presenza di lavoro ed economia irregolare, segnalati da più del 70% degli intervistati, seguono le infrastrutture ed il sistema dei trasporti e la scarsa incidenza degli istituti di credito; i servizi pubblici in generale e la disponibilità di aree attrezzate.

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 della pesca 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" del 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; - 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; - rafforzamento 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 delle vita lavorativa; - aumento del numero di non occupati che partecipano ad attività



Fabbisogni di formazione e competenze di natura generale/trasversale	
	<p>formative e di istruzione;</p> <ul style="list-style-type: none">- aumento delle capacità di esportazione delle imprese, favorendo l'apertura dei mercati, prioritariamente in settori a domanda mondiale dinamica, e riducendo il grado di dipendenza economica dalle importazioni;- rafforzamento della spesa per l'innovazione e dell'occupazione con mansioni di R&S all'interno delle imprese (pubbliche e private);- rafforzamento del sistema di interazioni reciproche tra il settore della ricerca pubblica e le imprese e tra le imprese innovatrici e le imprese imitatrici.
Fabbisogno di contesto regionale/settoriale	<ul style="list-style-type: none">- rafforzamento del sistema delle competenze non routinarie degli imprenditori del settore pesca;- rafforzamento del sistema delle competenze in grado di sostenere processi di sviluppo sostenibile delle imprese di pesca;- rafforzamento del sistema delle competenze al fine di generare ed esplicitare la propria domanda di innovazione e di skills associate al capitale umano;- rafforzamento del sistema delle competenze per la creazione di reti di impresa ed aggregazione della filiera a valle;- rafforzamento del sistema delle competenze in grado di guidare processi di diversificazione e di multifunzionalità delle imprese di pesca;- rafforzamento del sistema delle competenze in grado di guidare processi di ristrutturazione verso le attività di acquacoltura;- rafforzamento del sistema delle competenze non routinarie delle professioni di pesca;- rafforzamento delle competenze delle professioni di pesca in termini di lettura del contesto normativo/regolamentare;- rafforzamento delle capacità di gestione della funzione dei costi aziendali.



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 F.A.R.O., 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, finalizzate 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.

La rilevazione sui fabbisogni formativi e professionali delle imprese siciliane ha coinvolto 48 imprese operanti nel settore della pesca, di cui la maggioranza relativa (39,6%) istituite sotto forma di cooperativa. Si tratta essenzialmente di realtà di modeste dimensioni, in quanto il 31,3% utilizza al massimo 4 addetti ed un altro 27,1% da 5 a 9 addetti. Non mancano comunque anche realtà importanti: infatti, il 14,6% dichiara di avere più di 49 addetti ed il 18,8% da 20 a 49 addetti.

Il volume del personale utilizzato, rispetto al 2012, è rimasto stabile per il 62,5% mentre il 29,2% ha subito una contrazione e solo l'8,3% ha viceversa incrementato il proprio organico.

Il 22,9% dichiara di avere o aver avuto nel passato difficoltà a reperire personale con le caratteristiche necessarie. 11 delle 48 aziende intervistate hanno espresso la necessità di interventi di formazione sull'attuale organico, indicando un ampio ventaglio di figure da coinvolgere; si tratta sia di profili con compiti di responsabilità, sia le diverse figure di livelli operativi.

Nel corso dell'indagine i referenti delle aziende consultate hanno segnalato l'esigenza di investire in termini di formazione e di riqualificazione su profili che ricoprono funzioni di responsabilità. In particolare si è fatto riferimento a:

- Capo barca
- Capo pesca
- Comandante

Un ulteriore profilo professionale da potenziare nel settore riguarda l'esperto di **marketing**. Il pesce siciliano fresco appare ancora poco diffuso nei canali della grande distribuzione e ciò rende difficile l'accesso da parte della popolazione che ne apprezza le qualità. C'è bisogno di promuovere la formazione di figure professionali



in grado di comunicare e di rendere accessibile il pesce fresco siciliano anche nei canali della grane distribuzione in modo da rendere più facilmente accessibile un prodotto di qualità.

Si evince da ciò una domanda di potenziamento delle figure professionali strategiche nel settore, che possano evidentemente farsi carico di un rinnovamento e ammodernamento generale del settore. La pesca, infatti, è un settore produttivo tradizionale e che ha visto uno scarso ricambio generazionale. I capibarca e i comandanti sono spesso lavoratori maturi, con una grande esperienza di mare, ma che con grande difficoltà si sono adattati ai profondi mutamenti del settore, determinati da un lato dalla globalizzazione dei mercati e dall'altro dalle numerose innovazioni di carattere tecnologico e normativo-regolamentare nazionale e europeo.

Con minore intensità vengono poi indicate altre figure professionali di carattere più tecnico, specialistico:

- Marinaio autorizzato
- Motorista abilitato
- Mozzo
- Pescatore
- Operaio di gestione e manutenzione delle strutture galleggianti

Infine, accanto alle figure professionali segnalate ce ne sono altre, oramai quasi scomparse legate tradizionalmente al settore: in particolare è stato citato il **Retiere** (colui che cuce e ripara le reti). Su tali figure è opportuno rilevare i fabbisogni specifici per promuovere una formazione professionale ad hoc.

Rispetto alle conoscenze delle figure professionali di cui c'è esigenza si fa riferimento in misura prioritaria ad aspetti tipicamente legati alla **gestione complessiva** e alla **manutenzione** dei **macchinari** di bordo, quali:

- Conoscenza dell'apparato motore di bordo, dei sistemi di navigazione e della loro manutenzione (prioritario)
- Conoscenza delle principali tipologie di prodotti ittici
- Conoscenze di elementi di biologia delle specie ittiche
- Conoscenza di elementi e tecniche di navigazione

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 della pesca) 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 della pesca.

Tavola di raccordo figure interne/contenuti da rafforzare

Contenuti	Indagine Farolab, 2013								Fabbisogni di contesto globale, regionale e settoriale							
	Conoscenza dell'apparato motore e loro bordo, dei sistemi di navigazione e loro	Conoscenza dei principali prodotti ittici	Conoscenza di elementi di biologia e delle specie ittiche	Conoscenza di elementi e tecniche di navigazione	Informatica	Nuove etichettature	Sicurezza e tecniche di sopravvivenza	Sistema di controllo e regolamentazione	Sviluppo e rafforzamento delle "competenze" (funzioni non routinarie)	Sviluppo competenze di governo della pesca	Sviluppo competenze per la creazione di reti di impresa ed aggregazione della filiera "a valle"	Rafforzamento delle competenze per guidare processi di diversificazione e di multifunzionalità delle imprese di pesca	Rafforzamento delle competenze per guidare i processi di ristrutturazione verso attività di acquacoltura	Rafforzamento delle competenze in termini di lettura del contesto normativo/regolamentare	Rafforzamento dell'apprendimento permanente	Rafforzamento delle capacità di intervenire sui costi di gestione dell'azienda
Figure professionali																
Capo barca	x			x	x	x	x	x	x		x			x	x	x
Capo pesca		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Comandante	x		x	x	x	x	x	x	x			x				x
Esperto marketing		x	x		x			x			x					
Marinaio autorizzato	x	x			x				x		x			x		
Motorista abilitato	x															



Contenuti →	Indagine Farolab, 2013							Fabbisogni di contesto globale, regionale e settoriale								
	Conoscenza dell'apparato motore di bordo, dei sistemi di navigazione e loro	Conoscenza dei principali prodotti ittici	Conoscenza di elementi di biologia e delle specie ittiche	Conoscenza di elementi e tecniche di navigazione	Informatica	Nuove etichettature	Sicurezza e tecniche di sopravvivenza	Sistema di controllo e regolamentazione	Sviluppo e rafforzamento delle "competenze" (funzioni non routinarie)	Sviluppo competenze di governo processi di sviluppo sostenibile della pesca	Sviluppo competenze per la creazione di reti di impresa ed aggregazione della filiera "a valle"	Rafforzamento delle competenze per guidare processi di diversificazione e di multifunzionalità delle imprese di pesca	Rafforzamento delle competenze per guidare i processi di ristrutturazione verso attività di acquacoltura	Rafforzamento delle competenze in termini di lettura del contesto normativo/regolamentare	Rafforzamento dell'apprendimento permanente	Rafforzamento delle capacità di intervenire sui costi di gestione dell'azienda
Figure professionali																
Mozzo	x			x			x		x						x	
Pescatore		x	x	x		x	x		x	x		x	x			
Operaio di gestione e manutenzione delle strutture galleggianti	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 raccordati, 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 – Capo barca/comandante	
<p>I principali contributi attesi dalla figura professionale</p>	<p>Si tratta di due figure professionali <i>a medio inquadramento (5° livello EQF)</i> che le imprese hanno indicato come strategica nei piani di adeguamento delle competenze aziendali.</p> <p>Vengono trattate congiuntamente in quanto ambedue assumono un ruolo direzionale sull'imbarcazione di pesca ed i gap professionali rilevati sono sovrapponibili.</p> <p>Ad esse si assegna un ruolo trasversale che tocca diversi aspetti del processo di pesca che avviene sia a terra (nella fase di preparazione) sia a mare (nella fase operativa).</p> <p>Il contributo atteso da tali due figure professionali è molteplice e flessibile ed interessa le diverse funzioni dell'impresa di pesca:</p> <ul style="list-style-type: none"> - direzione, controllo, cura e manutenzione della barca; - utilizzo efficiente dei fattori produttivi e governo della funzione dei costi aziendali; - tecniche di navigazione; - sicurezza e sopravvivenza; - multifunzionalità degli strumenti di pesca.
<p>I principali "gap" da colmare per la figura professionale</p>	<p>La complessità delle figure in esame necessita prioritariamente di un intervento di rafforzamento delle capacità di leadership, problem solving, lavoro in gruppo. 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 la partecipazione a stage aziendali di breve periodo, rispetto a tematiche specifiche che incidono sulla competitività dell'azienda, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - costruzione ed uso dei natanti di pesca (tecnologia utilizzata e modelli efficienti di utilizzo); - gestione e manutenzione dell'apparato motore di bordo e sistemi di navigazione; - nuovi sistemi/strumenti tecnologici di navigazione e di monitoraggio; - tecniche di gestione innovative e sostenibili dello sforzo di pesca e riduzione dell'impatto ambientale delle attività di pesca; - gestione efficiente del fabbisogno di energia di processo; - diversificazione e multifunzionalità delle imprese di pesca; - lettura del contesto normativo/regolamentare - gestione del rischio ambientale delle attività di pesca. <p>Vengono indicati interventi di aggiornamento su tematiche di natura trasversale che contribuiscono a rafforzare le capacità individuali di lettura del contesto</p>



SCHEDA 1 – Capo barca/comandante

	<p>normativo/tecnico in cui opera l'azienda rispetto alle seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none">- informatica;- sicurezza sul posto di lavoro e sicurezza in mare;- adempimenti normativi cogenti delle imprese di pesca.
<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 (ri-qualificazione-aggiornamento);- ai giovani diplomati non ancora inseriti nel mercato del lavoro (orientamento);- agli imprenditori della pesca che intendano rafforzare le proprie competenze in termini di funzione dei costi, sostenibilità dei processi e dei prodotti (aggiornamento).



SCHEDA 2 – Capo pesca

<p>I principali contributi attesi dalla figura professionale</p>	<p>Si tratta di una figura professionale <i>a medio inquadramento (5° livello EQF)</i> che le imprese hanno indicato come strategica nei piani di adeguamento delle competenze aziendali.</p> <p>Ad essa si assegna un ruolo trasversale che tocca diversi aspetti dell'attività aziendale correlata alla gestione sostenibile delle risorse di pesca ed agli habitat marini/costieri.</p> <p>Il contributo atteso da tale figura professionale è molteplice e flessibile ed interessa le diverse funzioni aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sostenibilità ambientale dell'attività; - controllo della qualità del pescato lungo tutte le fasi di lavoro "in mare" ed "a terra"; - utilizzo efficiente dei fattori produttivi, ivi inclusi risorse di pesca ed habitat naturali e costieri, e governo della funzione dei costi aziendali; - programmazione delle attività di pesca; - nuovi prodotti e nuove funzioni d'uso dei prodotti; - etichettatura dei prodotti; - capacità di innovazione in termini di ristrutturazione verso attività di acquacoltura.
<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 leadership, problem solving, lavoro in gruppo, project management. 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 la partecipazione a stage aziendali o presso laboratori pubblico/privati di breve periodo, rispetto a tematiche specifiche che incidono sulla competitività dell'azienda, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tecniche di gestione innovative e sostenibili delle risorse ittiche, della biodiversità marina e degli ambienti costieri; - gestione efficiente e sostenibile del fabbisogno di energia di processo, energie rinnovabili; - tecniche innovative dei sistemi di pesca; - principali prodotti ittici; - elementi di biologia e delle specie ittiche; - utilizzo nuovi sistemi tecnologici di monitoraggio e controllo delle attività di pesca; - tracciabilità di filiera e marchi "ambientali" dei prodotti di pesca; - tecniche e metodi di produzione in acquacoltura;



SCHEDA 2 – Capo pesca

	<ul style="list-style-type: none">- ittiturismo e pesca turismo. <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">- informatica;- sicurezza sul posto di lavoro ed in mare;- adempimenti normativi cogenti delle imprese di pesca. <p>Vengono indicati interventi rivolti a rafforzare le conoscenze individuali in grado di determinare le strategie innovative e la domanda di innovazione delle aziende:</p> <ul style="list-style-type: none">- la funzione innovativa nelle aziende di pesca;- l'attuale posizionamento dei fattori produttivi all'interno della funzione innovativa delle aziende di pesca;- gestione del rischio ambientale delle attività di pesca.
<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 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 3 – Esperto marketing

<p>I principali contributi attesi dalla figura professionale</p>	<p>Si tratta di una delle figure professionali <i>a medio inquadramento</i>, che corrisponde almeno al 5° livello dell’EQF in quanto le conoscenze e competenze sollecitate per svolgere al meglio la professione lasciano presagire qualifiche anche più elevate di quanto sia previsto per il 5° livello EQF. Le imprese hanno indicato come strategica questa figura professionale nei piani di adeguamento delle competenze aziendali.</p> <p>Ad essa si assegna un ruolo incentrato nelle funzioni commerciali-marketing dell’attività aziendale.</p> <p>Il contributo atteso da tale figura professionale interessa prioritariamente le seguenti funzioni aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conoscenza dei principali prodotti ittici; - scouting di mercato, collocazione sui mercati dei prodotti aziendali, internazionalizzazione e capacità di esportazione; - strategie commerciali e di distribuzione, ivi incluse “reti di impresa”, “poli” e rapporti di filiera a valle delle operazioni di pesca (trasformazione, catering, ristorazione, ecc.) - comunicazione delle caratteristiche e delle qualità dei prodotti aziendali.
<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 project management dell’azione commerciale. 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 specifiche che incidono sulla competitività e sulle performance economiche dell’azienda, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - strumenti di scouting commerciale e posizionamento del prodotto alimentare; - etichettatura dei prodotti di pesca; - politiche di internazionalizzazione delle produzioni alimentari: regole dei principali Paesi importatori; - sistemi di certificazione di qualità e di tracciabilità dei prodotti ittici; - politiche di distribuzione: reti di impresa e rapporti di filiera. <p>Vengono indicati interventi di aggiornamento su tematiche di natura trasversale che contribuiscono a rafforzano 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"> - informatica; - lingue straniere; - adempimenti normativi cogenti delle imprese ittiche; - reti di impresa. <p>Vengono indicati interventi rivolti a rafforzare le conoscenze individuali in grado di</p>



SCHEDA 3 – Esperto marketing

	<p>determinare le strategie di rete delle imprese:</p> <ul style="list-style-type: none">- i contratti di rete;- i servizi di rete;- la cooperazione.
<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 non ancora inseriti nel mercato del lavoro (orientamento);- ai 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);- agli imprenditori della pesca che intendano rafforzare le proprie competenze in termini di management aziendale (aggiornamento).



SCHEDA 4 – Marinaio autorizzato

<p>I principali contributi attesi dalla figura professionale</p>	<p>Si tratta di una figura professionale <i>a basso-medio inquadramento (3° livello EQF) di natura operativa</i> che le imprese hanno indicato come strategica nei piani di adeguamento delle competenze aziendali.</p> <p>Ad essa si assegna un ruolo puntuale rispetto alle attività di pesca che tocca tuttavia diversi aspetti dell'attività aziendale.</p> <p>Il contributo atteso da tale figura professionale è molteplice e flessibile ed interessa le diverse funzioni aziendali:</p> <ul style="list-style-type: none">- sostenibilità ambientale dell'attività;- conoscenza dei principali prodotti ittici;- conduzione delle attività di pesca;- tracciabilità dei prodotti di pesca;- conduzione di attività di ittiturismo e pesca turismo.
<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 leadership, problem solving, lavoro in gruppo, project management. 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 la partecipazione a stage aziendali o presso laboratori pubblico/privati di breve periodo, rispetto a tematiche specifiche che incidono sulla competitività dell'azienda, quali:</p> <ul style="list-style-type: none">- tecniche di gestione innovative e sostenibili delle risorse ittiche, della biodiversità marina e degli ambienti costieri;- riduzione dell'impatto ambientale delle attività di pesca;- gestione efficiente del fabbisogno di energia di processo, energie rinnovabili;- tecniche innovative dei sistemi di pesca;- utilizzo nuovi sistemi tecnologici di monitoraggio e controllo delle attività di pesca;- tracciabilità di filiera e marchi "ambientali" dei prodotti di pesca;- tecniche e metodi di produzione in acquacoltura;- ittiturismo e pesca turismo. <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">- informatica;



SCHEDA 4 – Marinaio autorizzato

	<ul style="list-style-type: none">- sicurezza sul posto di lavoro ed in mare;- adempimenti normativi cogenti delle imprese di pesca.
I target di riferimento destinatari delle attività di rafforzamento delle competenze	<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 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 5 – Motorista autorizzato

<p>I principali contributi attesi dalla figura professionale</p>	<p>Si tratta di una figura professionale <i>a medio inquadramento di natura prettamente operativa (3° livello EQF)</i> che le imprese hanno indicato come strategica nei piani di adeguamento delle competenze aziendali.</p> <p>Ad essa si assegna un ruolo specifico che tocca i diversi aspetti del processo di pesca che avviene sia a terra (nella fase di preparazione) sia a mare (nella fase operativa) e che si rivolge alla gestione delle macchine.</p> <p>Il contributo atteso da tale figura professionale è flessibile ed interessa le seguenti funzioni dell'impresa di pesca:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cura e manutenzione dei motori della barca; - utilizzo efficiente dei motori; - tecniche di navigazione; - sicurezza e sopravvivenza.
<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 e lavoro in gruppo in quanto soggetta a direzione. 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 la partecipazione a stage aziendali di breve periodo anche presso i laboratori degli armatori, per acquisire dimestichezza e conoscenza rispetto alle nuove tecnologie e modelli di utilizzo della potenza dei natanti.</p> <p>Di seguito le tematiche specifiche che richiedono un intervento prioritario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - costruzione ed uso dei natanti di pesca (tecnologia utilizzata e modelli efficienti di utilizzo); - gestione e manutenzione dell'apparato motore di bordo e sistemi di navigazione; - nuovi sistemi/strumenti tecnologici di navigazione e di monitoraggio; - gestione efficiente del fabbisogno di energia di processo. <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"> - informatica; - sicurezza sul posto di lavoro e sicurezza in mare.
<p>I target di riferimento destinatari delle attività di rafforzamento delle</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 (ri-qualificazione-



SCHEDA 5 – Motorista autorizzato

competenze	aggiornamento); - ai giovani 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 6 – Mozzo, Operaio di gestione e manutenzione delle strutture galleggianti

<p>I principali contributi attesi dalla figura professionale</p>	<p>Si tratta di due figure professionali <i>a basso inquadramento (1° e 2° livello EQF)</i> che le imprese hanno indicato come strategiche nei piani di adeguamento delle competenze aziendali.</p> <p>Vengono trattate congiuntamente in quanto ambedue assumono un ruolo operativo ed i gap professionali rilevati sono sovrapponibili.</p> <p>Ad esse si assegna un ruolo puntuale che tocca l'aspetto puramente operativo di supporto al personale di direzione e di pesca.</p> <p>Il contributo atteso da tali due figure professionali è flessibile e richiede prioritariamente la conoscenza dei processi che avvengono in terra ed in mare e la capacità di eseguire le attività di supporto operativo ed interessa le seguenti funzioni dell'impresa di pesca:</p> <ul style="list-style-type: none">- cura e manutenzione degli spazi di lavorazione;- movimentazione e logistica;- supporto alle operazioni di carico/scarico.
<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 lavorare in gruppo e lo sviluppo di abilità personali e conoscenza del contesto lavorativo.</p> <p>Di seguito le tematiche specifiche che richiedono un intervento prioritario:</p> <ul style="list-style-type: none">- conoscenza dei sistemi di navigazione;- sistemi ed operazioni di pesca;- elementi e tecniche di navigazione;- sostenibilità ed impatto ambientale delle attività di pesca;- ittiturismo e pesca turismo. <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">- informatica;- sicurezza sul posto di lavoro e sicurezza in mare.



SCHEDA 6 – Mozzo, Operaio di gestione e manutenzione delle strutture galleggianti

I target di riferimento destinatari delle attività di rafforzamento delle competenze

Rispetto ai target potenzialmente destinatari degli interventi sui gap descritti, si rileva l'opportunità di poter estendere gli interventi:

- alle figure professionali già presenti negli organici aziendali (ri-qualificazione-aggiornamento);
- ai giovani 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 7 – Pescatore	
I principali contributi attesi dalla figura professionale	<p>Si tratta di una delle figure professionali a <i>medio inquadramento (3° livello EQF)</i> che le imprese hanno indicato come strategica nei piani di adeguamento delle competenze aziendali.</p> <p>Ad essa si assegna un ruolo operativo, multifunzionale, in quanto tocca molteplici aspetti delle attività che si svolgono all'interno dell'azienda di pesca, svolgendo prevalentemente funzioni <i>non routinarie</i>.</p> <p>Il contributo atteso da tale figura professionale interessa le diverse operazioni aziendali che si riferiscono ai sistemi ed alle tecniche di pesca e, più in generale, alla diversificazione delle attività delle imprese ittiche.</p>
I principali "gap" da colmare per la figura professionale	<p>La multifunzionalità 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 accompagnamento pratico on the job, rispetto a tematiche specifiche che incidono sulla produttività del lavoro, sulla qualità delle produzioni, e sulla competitività generale dell'azienda quali:</p> <ul style="list-style-type: none">- paradigmi e modelli che introducono/migliorano le tecniche di pesca associate ai (nuovi) prodotti ittici;- paradigmi e modelli che introducono/migliorano tecniche di pesca associate all'efficiente utilizzo delle risorse (risorse ittiche, territorio, habitat marino, energia di processo) ed alla sostenibilità dei processi aziendali;- strategie della qualità dei prodotti ittici: la certificazione di qualità;- diversificazione e multifunzionalità nelle aziende ittiche. <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">- informatica (di base e avanzata);- sicurezza sul posto di lavoro;- rischi ambientali delle attività agricole/zootecniche.
I target di riferimento destinatari delle attività di rafforzamento delle competenze	<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 ittico, acquisendo opportune skills qualificanti (-ri-qualificazione; contratto di apprendistato);



SCHEDA 7 – Pescatore

	<ul style="list-style-type: none">- ai giovani disoccupati o agli operai del settore ittico fuoriusciti dal lavoro, per l'avvio di lavoro autonomo sotto forma di impresa ittica e/o di impresa ittiturismo, pescaturismo (orientamento, -ri-qualificazione, aggiornamento);- piccoli imprenditori di pesca che intendano rafforzare le proprie competenze in termini di funzioni strategiche dello sviluppo delle aziende agricole (aggiornamento).
--	---

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 della pesca regionale, che utilizzi i diversi strumenti e 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.

Le indicazioni qui proposte costituiscono una prima rassegna di tematiche formative che sono emerse dal confronto con le aziende del settore della pesca. Un'attività diffusa e periodica di ascolto delle aziende può consentire di alimentare e di aggiornare in corso d'opera i Piani formativi promossi a livello regionale

5.1. Formazione professionale e specialistica per gli operatori del settore

Nel quadro riassuntivo che segue sono state evidenziate per ciascuna figura professionale ritenuta chiave per lo sviluppo del settore gli ambiti di professionalità e di competenze da rafforzare. Si tratta di una prima selezione di ambiti prioritari che sono emersi dalla realizzazione degli incontri con gli operatori del settore.



LE FIGURE PROFESSIONALI DA RIQUALIFICARE E AGGIORNARE	I PRINCIPALI GAP DA COLMARE IN TERMINI DI FUNZIONI CHIAVE PER L'AZIENDA	OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E SPECIALISTICA
Potenziare le figure professionali che svolgono un ruolo di responsabilità		
Capo barca	Informatica	Nuovi strumenti di navigazione
Capo pesca		Codici e uso delle moderne strumentazioni
Comandante	Normative e regolamentazioni europee e nazionali	Obiettivi della regolamentazione per la salvaguardia del mare e del pescato Indicazioni Ue e Nazionali Aggiornamenti sulle regolamentazioni
	Nuove etichettature	Il sistema di etichettatura in vigore dal 2014
	Riconoscimento della qualifica basata sull'esperienza	È utile valorizzare le competenze e le esperienze accumulate negli anni per facilitare il ricambio tra le funzioni di responsabilità di nel settore, anche attraverso un sistema di riconoscimento di qualifiche sulla base dell'esperienza realizzata.
Esperto di marketing comunicazione e commercializzazione	Promozione commerciale/marketing	Favorire un ampliamento dei mercati interni ma soprattutto esteri
	Comunicazione	Comunicare la qualità della produzione per rendere il pesce fresco di qualità più accessibile alle famiglie
	Accesso ai mercati esteri	Prima individuazione di opportunità di accesso ai mercati interni oltre che esteri. Tale figura professionale potrebbe, in una prima fase, anche non essere internalizzata nell'azienda ma svolgere le attività come professionista esterno



LE FIGURE PROFESSIONALI DA RIQUALIFICARE E AGGIORNARE	I PRINCIPALI GAP DA COLMARE IN TERMINI DI FUNZIONI CHIAVE PER L'AZIENDA	OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E SPECIALISTICA
Marinaio autorizzato Motorista abilitato Mozzo Pescatore Operaio di gestione e manutenzione delle strutture galleggianti	Elementi di gestione e di management/team work	Anche per le figure di minore responsabilità è ormai fondamentale trasferire conoscenze e competenze di gestione per una maggiore autonomia nelle attività e una maggiore capacità di cooperazione con gli altri
	Manutenzione macchinari di bordo	I macchinari di bordo sono tecnologicamente più avanzati e complessi e richiedono una capacità specifica di manutenzione
	Elementi e tecniche di navigazione	Di pari passo con l'innovazione tecnologica è necessario un aggiornamento sulle tecniche di navigazione ed è fondamentale che tali insegnamenti siano diffusi a tutti coloro che operano nella barca.
	Varietà di specie ittiche e elementi di biologia delle specie ittiche	Maggiore conoscenza delle specie ittiche e degli elementi di biologia delle specie ittiche favorisce la capacità di salvaguardia del mare.
Promozione di una maggiore polifunzionalità negli addetti alla produzione e potenziamento delle capacità di base applicate alle attività produttive svolte		
Tutte le figure professionali impegnate nelle attività di pesca	Conoscenze informatiche	Es. Capacità e familiarità nell'uso di computer e tastiere per rendere più agevole il lavoro sui sistemi informatici di navigazione Conoscenza del sistema
	Comunicazione, capacità di lettura e di scrittura	Documentare adeguatamente il lavoro realizzato, comunicare utilizzando gli strumenti previsti, ecc.
	Conoscenza complessiva della sicurezza e delle tecniche di sopravvivenza	Consapevolezza e conoscenza delle norme della sicurezza in mare e delle tecniche di sopravvivenza, saper leggere le etichette
	Nuove etichettature	Condivisione del sistema di etichettatura in vigore dal 2014



LE FIGURE PROFESSIONALI DA RIQUALIFICARE E AGGIORNARE	I PRINCIPALI GAP DA COLMARE IN TERMINI DI FUNZIONI CHIAVE PER L'AZIENDA	OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E SPECIALISTICA
Potenziare figure professionali della produzione collegati a specifici mestieri di difficile reperibilità		
Marinaio retiere	È fondamentale rilevare gli antichi mestieri collegati al settore della pesca e che ormai sono in disuso anche se ha sempre svolto un ruolo fondamentale. Nel corso della ricerca è emersa più volte la figure del Marinaio retiere (colui che aggiusta e costruisce le reti da pesca).	

5.2. La certificazione delle competenze e il riconoscimento dei profili

Un aspetto che è emerso nel corso dell'indagine ha riguardato l'esigenza di favorire l'acquisizione di profili professionali direttivi riconoscendo l'esperienza maturata in mare. In particolare, è stato sottolineato un eccessivo appesantimento burocratico nell'acquisizione di certificazioni professionali relative al capobarca e al capopesca che tiene scarsamente in considerazione la vera esperienza di lavoro in mare.

È opportuno in questo quadro favorire lo sviluppo di iniziative che consentano di verificare e certificare le competenze riconoscendo l'esperienza maturata, anche attraverso un sistema di validazione tramite esami.

Prevedendo delle forme di integrazione di competenze per completare la qualifica professionale. In particolare si fa riferimento soprattutto alle qualifiche di capobarca e di capopesca.

I vantaggi derivanti dall'adozione di modalità di riconoscimento di competenze e certificazione di profili professionali acquisiti dall'esperienza

Riconoscere l'esperienza e valorizzare il lavoratore. La valorizzazione delle competenze acquisite dall'esperienza consente di praticare una politica formativa strettamente legata al lavoro, proprio in linea con le indicazioni comunitarie e nazionali

Efficacia e efficienza della formazione. I lavoratori coinvolti possono vedere riconosciuto il proprio valore professionale rapidamente, semplicemente sottoponendosi ad una procedura di valutazione trasparente e radicata fortemente con la realtà del lavoro. Per coloro che hanno fatto registrare alcune carenze sarà possibile colmarle con un impegno molto più esiguo in termini di impegno e di tempo a vantaggio della capacità di lavorare durante la formazione.



Risparmio di risorse economiche. L'amministrazione regionale potrebbe utilizzare in modo più efficiente le risorse da destinare alla formazione. I percorsi formativi, infatti, potrebbero svilupparsi in modo puntuale solo per colmare le carenze di carattere tecnico specialistico, valorizzando la grande esperienza realizzata in mare.

Flessibilità e funzionalità della formazione. Tale approccio permetterebbe di valorizzare la struttura modulare dei percorsi formativi e l'organizzazione flessibili delle strutture di formazione, in una cooperazione funzionale tra operatori privati della formazione e amministrazione locale evitando il rischio di autoreferenzialità, dispersione di risorse e di tempo e il rischio di "scollamento" con la pratica del lavoro.

5.3. *Il rafforzamento delle competenze trasversali per tutti: l'inglese, l'informatica e la capacità di scrittura e lettura funzionali alla produzione*

Tra le competenze trasversali si è fatto riferimento a tre ambiti fondamentali:

- l'informatica
- le nuove etichettature (in vigore dal 2014)
- la sicurezza e le tecniche di sopravvivenza

Per quanto riguarda l'informatica è stata sottolineata l'esigenza di promuovere interventi di carattere più generali ma anche in riferimento alle conoscenze di tipo più tecnico. Nel corso degli ultimi anni, infatti, sono stati introdotti nelle barche **strumenti di navigazione e di monitoraggio** della posizione della barca così come del pescato sempre più sofisticati che utilizzano strumenti informativi e sistemi di codificazione specifici.

Le barche sono fornite di strumenti tecnologici altamente avanzati, che sono utilizzati come tablet con modalità touch, e che richiedano l'inserimento di informazioni tramite codici.

Per i pescatori più anziani (la maggior parte) lo strumento così come il sistema dei codici risulta particolarmente difficile all'uso. Nonostante gli strumenti sono considerati dai più particolarmente friendly, questi possono risultare invece totalmente "artefatti" da chi non utilizza ordinariamente strumenti informatici. Comprendere la logica dei codici così come familiarizzare con i mezzi informatici consente di gestire in modo più consapevole strumenti che costituiscono ormai un necessario attrezzo del mestiere del pescatore.

Un secondo aspetto su cui è utile soffermare l'attenzione riguarda il **sistema di controllo e di regolamentazione**. Il settore della pesca ha subito nel corso degli ultimi decenni numerosi interventi di carattere normativo e regolamentare a livello europeo e nazionale funzione a garantire la qualità e la



sostenibilità del pescato. A partire dal 2014 sarà in vigore un **nuovo sistema di etichettatura**. Si tratta di un sistema complesso che in prima battuta sembrerebbe complicare la vita del pescatore che dovrà preoccuparsi di inserire codici specifici in riferimento al tipo di pescato. È fondamentale far comprendere l'importanza la motivazione dell'introduzione di tale sistema sia in chiave di controllo e verifica dell'attività delle barche che di monitoraggio del pesce, anche con l'obiettivo di salvaguardare la fauna marina, di rendere sostenibile la pesca evitando blocchi biologici o lo spreco del pesce (pescato che viene gettato in mare per evitare le multe). Si tratta di una grande rivoluzione che potrà comportare cambiamenti profondi nel modo di lavorare e che soprattutto richiede un intervento anche di carattere culturale con una prospettiva di lungo periodo.

Un terzo ambito prioritario per quanto riguarda le competenze trasversali sono state citate le conoscenze in tema di **sicurezza, primo soccorso sanitario, salvataggio e procedure di sopravvivenza**. L'attività della pesca presenta pericoli legati al mare per i quali è fondamentale mantenere sempre un'alta attenzione e una capacità di gestione dei pericoli che si possono presentare.

5.4. Azioni formative di accompagnamento: iniziative di carattere culturale sul senso della tutela del mare e del pescato e la promozione del pesce di qualità

Da sottolineare anche l'esigenza di procedere ad attività di formazione e di sensibilizzazione culturale nei confronti dei pescatori, soprattutto coloro più anziani. I numerosi interventi normativi di carattere europeo sono stati recepiti come dannosi e incoerenti da parte di molti pescatori. In realtà, in molti casi non è stato compreso il senso. Per troppo tempo l'atteggiamento di diversi pescatori del settore è stato un atteggiamento poco attento alla sostenibilità futura (si è pescato di tutto senza rispettare i limiti del rinnovamento biologico). Le norme e le regolamentazioni, forse in alcuni casi eccessive e non adeguatamente flessibili, hanno permesso di ripopolare i mari e se rispettate, consentono di mantenere vivo il settore per gli anni futuri. È utile realizzare una azione di forte sensibilizzazione di carattere culturale sul senso di tale normative per evitare comportamenti dannosi per il mare e per il sistema produttivo locale. Ciò comporta per molti pescatori la necessità di cambiare radicalmente l'approccio alla pesca.

Un secondo ambito di intervento di carattere culturale e di sensibilizzazione dovrebbe essere rivolto alla popolazione. È importante comunicare a tutti il **valore nutritivo del pesce fresco** italiano e siciliano in particolare. È tuttora poco noto. Un'azione diffusa di sensibilizzazione culturale accompagnata, da un supporto alla diffusione più capillare del prodotto presso i luoghi di maggiore commercializzazione, può aiutare il settore a diffondere maggiormente la propria produzione.



5.5. Orientamento alle professioni

Le indicazioni emerse precedentemente suggeriscono l'esigenza di sviluppare iniziative di orientamento da destinare ai ragazzi dell'ultimo anno delle scuole medie inferiori, così come agli ultimi anni delle scuole superiori relative agli ambiti di professionalità particolarmente importanti per lo sviluppo del settore della pesca. Sdi tratta di un settore che ancorché tradizionale presenta importanti potenzialità di sviluppo anche in collegamento con altri settori, quali il settore agroalimentare (in riferimento alla trasformazione dei prodotti, come trattato nel paragrafo iniziale) e il settore del turismo con lo sviluppo della pesca-turismo che presenta grande consenso da parte di chi l'ha praticata.

Si potrebbero prospettare percorsi di orientamento specifici per la presentazione delle figure professionali che operano nel settore, mostrando particolare attenzione a quegli ambiti di professionalità per le quali l'offerta è tutt'ora limitata.

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 della pesca.

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.