

LA FORMAZIONE CONTINUA E GLI INTERVENTI FINANZIATI DA FONDIMPRESA • EMILIA-ROMAGNA



LA FORMAZIONE CONTINUA E GLI INTERVENTI FINANZIATI DA FONDIMPRESA

RAPPORTO TERRITORIALE 2020 EMILIA-ROMAGNA

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

Coordinamento scientifico: Matteo Giuliano Caroli

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

Sono Autori di questo Rapporto:

Ilaria Armaroli (Fondazione ADAPT): redazione integrale del report e elaborazione e raccolta, analisi dei dati illustrati nei paragrafi "Il sistema dell'Istruzione: dinamiche della domanda e dell'offerta" (Istituti Tecnici Superiori-Istruzione e Formazione Professionale) e "La domanda e l'Offerta formativa nel sistema delle imprese".

Giuseppe Arbia (Luiss); Vieri Del Panta (Luiss) elaborazione e analisi dei dati primari Fondimpresa.

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

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

Parte I. Analisi degli scenari.....	5
Capitolo 1. Lo scenario socio-economico regionale	6
1.1. Produzione di ricchezza	6
1.1.1. <i>Il Prodotto Interno Lordo</i>	6
1.1.2. <i>Valore aggiunto</i>	7
1.2. Imprese, struttura e specializzazione produttiva	11
1.2.1. <i>Demografia d'impresa</i>	11
1.2.2. <i>Principali caratteristiche delle imprese del territorio</i>	14
1.3. Il mercato del lavoro.....	18
1.3.1. <i>Principali indicatori del mercato del lavoro</i>	18
1.3.2. <i>Occupati per tipologia di impiego</i>	24
1.3.3. <i>Occupati per settore di attività</i>	27
1.3.4. <i>Occupati under 35</i>	35
1.3.5. <i>Occupati e professione</i>	36
1.4. Il sistema dell'istruzione: dinamiche della domanda e dell'offerta	39
1.4.1. <i>Principali indicatori dell'offerta di istruzione e livello di istruzione della popolazione</i>	39
1.4.2. <i>Gli Istituti Tecnici Superiori</i>	42
1.4.3. <i>Istruzione e Formazione Professionale</i>	43
1.4.4. <i>Il tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione</i>	43
1.5. La domanda e l'offerta formativa nel sistema delle imprese	44
1.5.1. <i>Le attività formative delle imprese</i>	44
1.5.2. <i>La formazione degli occupati</i>	48
1.5.3. <i>L'apprendistato</i>	50
1.6. Principali evidenze emerse	52
Parte II. Analisi dei dati primari	57
Capitolo 1. Gli spazi operativi di Fondimpresa	58
1.1. Le aziende aderenti al 31 dicembre 2020	58
1.2. Capacità di attrazione del Fondo	65
1.3. Aziende coinvolte nelle attività di formazione.....	68
1.4. La partecipazione alle attività formative	74
Capitolo 2. Analisi delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti in attività formative	77
2.1. Caratteristiche individuali delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.....	77
2.2. La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per settore	82

2.3. La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori per tipologia d'impresa	83
Capitolo 3. Analisi dei Piani e delle attività formative	87
3.1. Analisi della struttura dei Piani Formativi finanziati dal Conto Formazione	87
3.2. Analisi della struttura dei Piani Formativi finanziati dal Conto di Sistema.....	92
Parte III. Analisi qualitativa	97
Capitolo 1. La formazione nel contesto economico-imprenditoriale della Regione Emilia-Romagna. Domanda, offerta, fabbisogni e opportunità di finanziamento	98
1.1 Nota metodologica.....	98
1.2 Struttura e principali dinamiche dell'economia e del sistema delle imprese della Regione nel 2020 (innovazione, competitività, sistema delle competenze).....	101
1.3. Il valore attribuito alla formazione come leva per la competitività e lo sviluppo delle imprese della Regione.....	101
1.4 L'individuazione dei fabbisogni formativi nell'impresa	102
1.5. La domanda di formazione espressa per le figure professionali aziendali	103
1.6. I fabbisogni per tipologia dimensionale dell'impresa e per comparto di appartenenza	104
1.7. I fabbisogni formativi inespressi e potenziali	105
1.8. L'attività formativa e l'impatto della pandemia da Covid-19	105
1.9. L'offerta di formazione nella Regione: adeguatezza e aderenza ai bisogni	106
1.10. L'accesso delle imprese alla formazione	108
1.10.1. <i>Opportunità, difficoltà e vincoli</i>	108
1.10.2. <i>Le possibili azioni per migliorare l'accesso</i>	109
1.11. Il futuro della formazione professionale: i cambiamenti attesi nella domanda e nell'offerta	110
Nota metodologica	112
Universo di riferimento.....	112
Calcolo degli indicatori.....	113
Classificazioni	113
Bibliografia e sitografia	114

Parte I.
Analisi degli scenari

Capitolo 1.

Lo scenario socio-economico regionale

In questo paragrafo è presentato un quadro sintetico delle condizioni socio-economiche e dell'andamento del sistema delle imprese nella Regione.

1.1. Produzione di ricchezza

1.1.1. Il Prodotto Interno Lordo

Il PIL dell'Emilia-Romagna si attesta, nel 2020, a poco più di 149 miliardi di euro (Tabella 1.1), in diminuzione rispetto al 2019 dell'8,1% in prezzi correnti e del 9,3% in valori concatenati. La percentuale di decrescita, trainata presumibilmente dalla crisi pandemica, si è rivelata superiore rispetto a quella registrata nell'intero territorio italiano (-7,9% in prezzi correnti e -8,9% in valori concatenati) e in linea, in prezzi correnti (-8,1%), ma leggermente superiore, in valori concatenati, a quella delle Regioni del Nord (-9,1%). Benché la diminuzione del PIL regionale nel 2020 abbia interrotto il trend di leggera crescita del biennio precedente 2018/2019 (+0,9% in prezzi correnti e +0% in valori concatenati), la porzione del PIL dell'Emilia-Romagna rispetto al PIL nazionale si è mantenuta intorno al 9%.

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

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
Valori correnti					
Emilia-Romagna	161.486,8	162.860,5	149.633	0,9	-8,1
Nord	996.430,6	1.008.058,1	926.868,8	1,2	-8,1
Italia	1.771.391,2	1.794.934,9	1.653.577,2	1,3	-7,9
Valori concatenati (anno di riferimento 2015)					
Emilia-Romagna	157.374,6	157.315	142.643,8	0	-9,3
Nord	969.463,5	971.664,7	883.182,3	0,2	-9,1
Italia	1.720.515,2	1.727.574,1	1.573.153,3	0,4	-8,9

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Le variazioni negative tra l'anno dello scoppio della pandemia e il 2019, si confermano anche se si considera il PIL pro capite (Tabella 1.2), che nel 2020 si attesta sui 33.614 € in valori correnti e sui 32.044 € in valori deflazionati, in diminuzione rispettivamente del 7,9% e del 9,1% rispetto al 2019. La variazione percentuale è superiore sia a quella registrata nelle Regioni del Nord (-7,8% in prezzi correnti e -8,9% in valori concatenati), sia a quella riscontrata come media sull'intero territorio italiano (-7,4% in prezzi correnti e -8,5% in valori concatenati). Tuttavia, in valori assoluti, il PIL pro capite regionale si rivela leggermente inferiore a quello delle Regioni del Nord (circa 33.641 € in prezzi correnti), ma superiore rispetto alla media italiana (circa 27.819 € in prezzi correnti).

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

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
Valori correnti					
Emilia-Romagna	36.267,2	36.501,1	33.614,1	0,6	-7,9
Nord	36.077,7	36.495,5	33.641,4	1,2	-7,8
Italia	29.583,7	30.051,3	27.819,8	1,6	-7,4
Valori concatenati (anno di riferimento 2015)					
Emilia-Romagna	35.343,6	35.258,2	32.044	-0,2	-9,1
Nord	35.101,3	35.178	32.055,8	0,2	-8,9
Italia	28.734,1	28.923,5	26.466,7	0,7	-8,5

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

1.1.2. Valore aggiunto

Il valore aggiunto prodotto dall'Emilia-Romagna nel 2020 ammonta a circa 134,9 miliardi di euro in prezzi correnti e a circa 128,3 miliardi di euro in valori concatenati, con una decrescita rispettivamente del 7,5% e del 9,1% rispetto al 2019: dati coerenti con quanto registrato per il PIL. Si confermano, anche per il valore aggiunto, variazioni negative superiori in Emilia-Romagna rispetto a quelle riscontrate nelle Regioni del Nord (-7,4% in prezzi correnti e -8,9% in valori concatenati) e nell'intero territorio italiano (-7,2% in prezzi correnti e -8,7% in valori concatenati; Tabella 1.3). Come per il PIL pare che la pandemia da Covid19 abbia interrotto il trend di leggera crescita del valore aggiunto regionale che si era registrato nel biennio precedente (+0,8% in prezzi correnti e +0% in valori concatenati).

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

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
Valori correnti					
Emilia-Romagna	144.634,5	145.790,3	134.867,7	0,8	-7,5
Nord	891.417,1	901.352,6	834.553,9	1,1	-7,4
Italia	1.589.576,2	1.609.654,9	1.493.117,2	1,3	-7,2
Valori concatenati (anno di riferimento 2015)					
Emilia-Romagna	141.184,8	141.127	128.268,7	0	-9,1
Nord	868.826,9	870.744,3	793.423,5	0,2	-8,9
Italia	1.546.749,4	1.553.098,3	1.417.989,8	0,4	-8,7

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

A livello provinciale, i dati disponibili si fermano al 2019 e vedono Bologna primeggiare in quanto a ricchezza prodotta, attestandosi a circa 38,6 miliardi di euro di valore aggiunto, corrispondenti a oltre il 28% dell'intero valore regionale (Tabella 1.4). Al contrario, le Province con i valori aggiunti a prezzi correnti più bassi nel 2019 sono Ferrara (circa 8,4), Piacenza (circa 8,7) e Rimini (circa 9,4). Se la variazione percentuale 2018/2017 è stata positiva per tutte le Province, quella 2019/2018 è stata negativa per Ravenna (-0,7%), Ferrara (-1,6%) e soprattutto Modena (-1,9%). Al contrario, la crescita maggiore è stata registrata, ancora una volta, nel capoluogo emiliano-romagnolo (+2,4%).

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

	Valori correnti				
	2017	2018	2019	Var. % 18/17	Var. % 19/18
Piacenza	8.232,6	8.570,2	8.717,2	4,1	1,7
Parma	15.043,7	15.633,8	15.854,6	3,9	1,4
Reggio nell'Emilia	17.065,5	17.391,5	17.676,9	1,9	1,6
Modena	24.453,5	24.621,9	24.142,2	0,7	-1,9
Bologna	36.580,7	37.710,9	38.611,1	3,1	2,4
Ferrara	8.418,3	8.489,2	8.352,1	0,8	-1,6
Ravenna	11.186,4	11.341,1	11.266,7	1,4	-0,7
Forlì-Cesena	11.371,7	11.680,9	11.799,2	2,7	1
Rimini	9.006,4	9.195	9.370,3	2,1	1,9

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

I valori pro capite (Tabella 1.5) evidenziano che nel 2020 il valore aggiunto per abitante si è attestato sui 30.297 € in prezzi correnti e sui 28.815 € in valori concatenati, con una diminuzione rispettivamente del 7,3% e dell'8,9% nel confronto con l'anno precedente. Il valore aggiunto pro capite regionale è superiore rispetto a quello delle Regioni del Nord (30.291 € in prezzi correnti e 28.798 € in valori concatenati) e soprattutto rispetto alla media registrata nell'intero territorio italiano (25.120 € in prezzi correnti e 23.856 € in valori concatenati), nonostante in queste aree la variazione negativa rispetto al periodo pre-pandemico sia risultata leggermente inferiore.

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

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
Valori correnti					
Emilia-Romagna	32.482	32.675	30.297	0,6	-7,3
Nord	32.276	32.632	30.291	1,1	-7,2
Italia	26.547	26.949	25.120	1,5	-6,8
Valori concatenati (anno di riferimento 2015)					
Emilia-Romagna	31.708	31.630	28.815	-0,2	-8,9
Nord	31.458	31.524	28.798	0,2	-8,6
Italia	25.832	26.002	23.856	0,7	-8,3

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Guardando ai dati territoriali (Tabella 1.6), Bologna si conferma la Provincia con il valore aggiunto più elevato anche in termini pro capite nel 2019 (37.869 € in prezzi correnti), mentre i territori con i valori più bassi sono Ferrara (24.209 € in prezzi correnti) e Rimini (27.830 € in prezzi correnti). Anche in valori pro capite, le uniche variazioni negative rispetto al 2018 si sono registrate a Ravenna (-0,4%), Ferrara (-1,3%) e soprattutto Modena (-2,3%), mentre la crescita maggiore si è riscontrata a Bologna (+1,9%).

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

	Valori correnti				
	2017	2018	2019	Var. % 18/17	Var. %19/18
Piacenza	28.765	29.945	30.448	4,1	1,7
Parma	33.468	34.626	34.945	3,5	0,9
Reggio nell'Emilia	32.229	32.827	33.365	1,9	1,6
Modena	34.874	34.955	34.152	0,2	-2,3
Bologna	36.176	37.154	37.869	2,7	1,9
Ferrara	24.253	24.535	24.209	1,2	-1,3
Ravenna	28.691	29.124	29.008	1,5	-0,4
Forlì-Cesena	28.892	29.594	29.841	2,4	0,8
Rimini	26.917	27.391	27.830	1,8	1,6

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

La disaggregazione del valore aggiunto a prezzi correnti per settore di attività (Tabella 1.7) consente di rilevare che sono i servizi a trainare l'economia regionale, producendo nel 2020 una ricchezza che supera gli 89 miliardi, corrispondente al 66% del valore aggiunto prodotto in tutta l'Emilia-Romagna. Segue il settore industriale, il cui valore aggiunto, però, non arriva nemmeno alla metà di quello prodotto dai servizi (circa 42 miliardi), e infine il settore primario, che si attesta sui 3,36 miliardi. Nonostante il peso consistente dei servizi in Emilia-Romagna, se si guardano i dati registrati nel Nord e sull'intero territorio italiano, si nota che mediamente il settore terziario è responsabile di una quota anche superiore al 70% del totale del valore aggiunto e che, al contrario, tanto il settore secondario quanto quello primario possono avere una incidenza ancor più limitata.

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

	Agricoltura	Industria	- di cui in senso stretto	- di cui costruzioni	Servizi	Totale
Valori assoluti						
Emilia-Romagna	3.367,3	42.443,3	36.964,3	5.479	89.057,1	134.867,7
Nord	14.717,9	234.965	198.051,1	36.913,9	584.871	834.553,9
Italia	32.858,1	357.569,3	291.455,1	66.114,2	1.102.689,7	1.493.117,2
Composizione %						
Emilia-Romagna	2,5	31,5	27,4	4,1	66	100
Nord	1,8	28,2	23,7	4,4	70,1	100
Italia	2,2	23,9	19,5	4,4	73,9	100

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

La composizione del valore aggiunto provinciale per settore di attività (Tabella 1.8) corrisponde, in larga parte, a quella registrata per l'intero territorio regionale: con un peso preponderante dei servizi (che a Bologna e soprattutto a Rimini supera il 70% dell'intero valore aggiunto provinciale), un'incidenza più limitata ma comunque significativa dell'industria (che a Modena, Reggio Emilia e Parma è superiore al 36% del totale), e un contributo minore dell'agricoltura (che, comunque, a Forlì-Cesena, Ravenna e soprattutto Ferrara si spinge ben oltre il 4%).

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

	Agricoltura	Industria	- di cui in senso stretto	- di cui costruzioni	Servizi	Totale
Valori assoluti						
Piacenza	301,3	2.466,7	2.122,1	344,6	5.949,2	8.717,2
Parma	381,4	5.805,1	5.099,4	705,7	9.668,1	15.854,6
Reggio nell'Emilia	425,6	6.794,7	6.123,5	671,2	10.456,6	17.676,9
Modena	395,2	9.519,1	8.470,1	1.049	14.227,9	24.142,2
Bologna	381,9	10.911,6	9.704,2	1.207,4	27.317,5	38.611,1
Ferrara	433,2	2.185,3	1.870,9	314,5	5.733,6	8.352,1
Ravenna	527,1	2.915,9	2.431,4	484,5	7.823,7	11.266,7
Forlì-Cesena	529,4	3.422,8	2.890,6	532,2	7.846,9	11.799,2
Rimini	108,8	1.870,5	1.478,5	392	7.391,1	9.370,3
Composizione %						
Piacenza	3,5	28,3	24,3	4	68,2	100
Parma	2,4	36,6	32,2	4,5	61	100
Reggio nell'Emilia	2,4	38,4	34,6	3,8	59,2	100
Modena	1,6	39,4	35,1	4,3	58,9	100
Bologna	1	28,3	25,1	3,1	70,8	100
Ferrara	5,2	26,2	22,4	3,8	68,6	100
Ravenna	4,7	25,9	21,6	4,3	69,4	100
Forlì-Cesena	4,5	29	24,5	4,5	66,5	100
Rimini	1,2	20	15,8	4,2	78,9	100

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Un ultimo dato considerato per la descrizione del contesto socioeconomico, concerne i risultati di bilancio delle imprese emiliano-romagnole, aggiornati al 2018 dall'Istat. Dalla Tabella 1.9 possiamo osservare che il fatturato della Regione è in crescita (+2,3%) rispetto al 2017 e si attesta all'incirca sui 315 miliardi di euro. Il valore dei salari e degli stipendi è, invece, di poco superiore ai 32 miliardi, sempre in aumento (+2,8%) rispetto all'anno precedente. Si tratta però di variazioni inferiori rispetto a quelle registrate nelle Regioni del Nord e nell'intero territorio italiano. L'aumento 2018/2017 degli investimenti fissi lordi (che si attestano sui 31 miliardi) è stato invece in linea con la variazione riscontrata nel Nord e superiore a quella dell'intero territorio nazionale. Infine, relativamente all'incidenza dei salari sul fatturato, il valore regionale (10,3%) appare costante rispetto al 2017 e piuttosto in linea con i dati registrati nel Nord e in tutta Italia.

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

	2018	Var. % 18/17
Emilia-Romagna		
Fatturato	314.895,5	2,3
Salari e stipendi	32.433,7	2,8
Investimenti fissi lordi	31.417,4	4,4
Incidenza salari su fatturato (%)	10,3	0*
Nord		
Fatturato	1.932.956,4	3,2
Salari e stipendi	199.078,3	3,7
Investimenti fissi lordi	188.033,4	4,4
Incidenza salari su fatturato (%)	10,3	0*
Italia		
Fatturato	3.135.112,6	3
Salari e stipendi	315.518,9	3,1
Investimenti fissi lordi	315.139,4	3,9
Incidenza salari su fatturato (%)	10,1	0*

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

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

1.2. Imprese, struttura e specializzazione produttiva

1.2.1. Demografia d'impresa

In base ai dati Infocamere-Movimprese, nel 2020 le imprese registrate in Emilia-Romagna sono 449.361, in diminuzione (-0,6%) rispetto al 2019 (Tabella 1.10). La variazione è uguale a quella registrata per le imprese del Nord Italia, ma leggermente superiore rispetto a quella riscontrata sull'intero territorio nazionale (-0,2%). Il dato più negativo riguarda le Province di Ferrara e Ravenna, con una variazione rispettivamente del -1,1% e del -1%, mentre Bologna è la città con lo stock più elevato di imprese (94.775), seguita da Modena (72.238). Con riferimento, invece, al tasso di crescita, calcolato come rapporto percentuale del saldo tra imprese attive e cessate e il numero di imprese registrate nell'anno precedente, i risultati per il biennio 2019-2020 sono negativi, ma piuttosto stabili, passando dal -0,31% al -0,49%: dati, in linea di massima coerenti, anche se leggermente inferiori, con quelli registrati nello stesso periodo nelle Regioni del Nord e in tutta Italia. Guardando ai tassi di crescita provinciali, nel 2020 Ferrara (-1,11%) e Ravenna (-0,96%) hanno registrato i valori più negativi, anche se i differenziali maggiori hanno riguardato le Province con il maggior numero di imprese: Bologna e Modena, che sono passate rispettivamente da -0,02% a -0,39%, e da -0,17% a -0,49%.

Tabella 1.10 – *Stock* di imprese registrate e tasso di crescita (2020). Anni 2019-2020, valori assoluti e variazioni % 2020/2019

	Imprese registrate			Tasso di crescita*		
	2019	2020	Var. % 20/19	2019	2020	Diff. % 20/19
Piacenza	29.110	28.912	-0,7	-0,86	-0,69	0,17
Parma	45.811	45.687	-0,3	-0,21	-0,26	-0,05
Reggio nell'Emilia	54.064	53.964	-0,2	-0,01	0,01	0,02
Modena	72.761	72.238	-0,7	-0,17	-0,49	-0,32
Bologna	95.273	94.775	-0,5	-0,02	-0,39	-0,37
Ferrara	34.803	34.417	-1,1	-0,98	-1,11	-0,13
Ravenna	38.674	38.298	-1	-0,64	-0,96	-0,32
Forlì-Cesena	41.985	41.704	-0,7	-0,68	-0,69	-0,01
Rimini	39.495	39.366	-0,3	-0,11	-0,31	-0,2
Emilia-Romagna	451.976	449.361	-0,6	-0,31	-0,49	-0,18
Nord	2.705.798	2.689.871	-0,6	0,12	-0,10	-0,22
Italia	6.091.971	6.078.031	-0,2	0,44	0,32	-0,12

**(Imprese attive – Imprese cessate) / Imprese registrate dell'anno precedente*100. Per il Nord il tasso di crescita è stato ottenuto ponderando i valori di Nord-Ovest e Nord-Est per il numero di imprese registrate nelle due macroaree territoriali*

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

Passando ai dati sulle imprese iscritte e cessate (Tabella 1.11), si rileva una diminuzione su entrambi i fronti: -18,5% da un lato e -16% dall'altro. Dati perlopiù in linea con quelli registrati nel Nord Italia, ma leggermente superiori a quelli dell'intero territorio nazionale (-17,2% delle imprese iscritte e -15,1% delle imprese cessate). A livello provinciale, la variazione 2020/2019 per le imprese iscritte è piuttosto omogenea, mentre maggiori differenze si riscontrano per le imprese cessate, con la variazione più negativa registrata a Reggio Emilia (-28,5%) e quella più positiva rilevata a Ferrara (-8,4%).

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

	Imprese iscritte			Imprese cessate		
	2019	2020	Var. % 20/19	2019	2020	Var. % 20/19
Piacenza	1.410	1.174	-16,7	1.721	1.374	-20,2
Parma	2.546	1.953	-23,3	2.664	2.088	-21,6
Reggio nell'Emilia	3.411	2.682	-21,4	3.908	2.794	-28,5
Modena	4.270	3.427	-19,7	4.543	3.954	-13
Bologna	5.644	4.499	-20,3	5.786	5.039	-12,9
Ferrara	1.680	1.469	-12,6	2.030	1.859	-8,4
Ravenna	1.935	1.634	-15,6	2.377	2.023	-14,9
Forlì-Cesena	2.147	1.841	-14,3	2.440	2.136	-12,5
Rimini	2.371	2.035	-14,2	2.438	2.178	-10,7
Emilia-Romagna	25.414	20.714	-18,5	27.907	23.445	-16
Nord	158.030	129.300	-18,2	175.516	146.134	-16,7
Italia	353.052	292.308	-17,2	362.218	307.686	-15,1

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

L'Indice di imprenditorialità in Emilia-Romagna, calcolato come il numero di imprese registrate su 100 abitanti, si attesta su 10,1 unità nel 2020 (Tabella 1.12): un dato pari a quello del 2019, leggermente superiore a quello registrato nel Nord Italia (9,8) e perlopiù in linea con quello riscontrato per l'intero territorio nazionale (10,2). I valori a livello provinciale sono piuttosto simili tra loro, con il dato più basso registrato a Bologna (9,3) e quello più alto a Rimini (11,7).

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

	2019	2020	Diff. % 20/19
Piacenza	10,2	10,1	0
Parma	10,1	10,1	0
Reggio nell'Emilia	10,2	10,2	0
Modena	10,3	10,2	-0,1
Bologna	9,3	9,3	-0,1
Ferrara	10,1	10	-0,1
Ravenna	10	9,9	-0,1
Forlì-Cesena	10,6	10,6	0
Rimini	11,7	11,7	0
Emilia-Romagna	10,1	10,1	0
Nord	9,8	9,8	0
Italia	10,2	10,2	0

*Imprese registrate per 100 residenti

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

1.2.2. Principali caratteristiche delle imprese del territorio

In Emilia-Romagna, nel 2020, il 59,5% delle imprese si concentra nel settore dei servizi (257.892 unità in termini assoluti; Tabella 1.13). Segue l'industria, dove operano 120.161 imprese della Regione (corrispondenti al 27,7% del totale), delle quali il 16,4% è attivo nel settore delle costruzioni e l'11,4% nell'industria in senso stretto. L'agricoltura è il settore dove operano 55.111 imprese (corrispondenti al 12,7% del totale). La composizione delle imprese emiliano-romagnole rispecchia, generalmente, quella del tessuto produttivo italiano, dove il 62,2% delle imprese si concentra sui servizi, il 24,8% sull'industria e il 13% sul comparto agricolo. Per quanto riguarda il livello territoriale, in tutte le Province si rileva una prevalenza delle attività nel terziario, con picchi raggiunti a Rimini (71,5%) e Bologna (65,7%). Il secondo settore per concentrazione di imprese è l'industria, con il valore più importante registrato a Reggio Emilia (36,6%). Nel settore industriale, il comparto edile interessa un maggior numero di imprese rispetto all'industria in senso stretto. Infine, l'agricoltura riguarda la percentuale minore delle imprese registrate in tutte le Province emiliano-romagnole, anche se a Ferrara interessa ben il 22,6% del totale: un valore di poco inferiore a quello registrato nella stessa Provincia per l'industria (22,9%). Diversamente, la Provincia a minor vocazione agricola risulta essere Rimini (6,6% del totale delle imprese).

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

	Agricoltura	Industria	- di cui in senso stretto	- di cui costruzioni	Servizi	Non classificate	Totale
Valori assoluti							
Piacenza	4.773	7.599	2.889	4.710	15.699	841	28.912
Parma	5.719	13.368	5.901	7.467	24.678	1.922	45.687
Reggio nell'Emilia	5.879	19.136	7.434	11.702	27.306	1.643	53.964
Modena	7.649	21.657	10.197	11.460	40.522	2.410	72.238
Bologna	7.964	23.407	9.581	13.826	60.091	3.313	94.775
Ferrara	7.535	7.620	2.819	4.801	18.115	1.147	34.417
Ravenna	6.726	8.708	3.120	5.588	21.446	1.418	38.298
Forlì-Cesena	6.412	10.459	4.321	6.138	23.304	1.529	41.704
Rimini	2.454	8.207	2.932	5.275	26.731	1.974	39.366
Emilia-Romagna	55.111	120.161	49.194	70.967	257.892	16.197	449.361
Nord	268.917	699.078	291.222	407.856	1.603.664	118.212	2.689.871
Italia	735.466	1.410.542	577.670	832.872	3.530.312	401.711	6.078.031
Composizione %							
Piacenza	17	27,1	10,3	16,8	55,9	-	100
Parma	13,1	30,5	13,5	17,1	56,4	-	100
Reggio nell'Emilia	11,2	36,6	14,2	22,4	52,2	-	100
Modena	11	31	14,6	16,4	58	-	100
Bologna	8,7	25,6	10,5	15,1	65,7	-	100
Ferrara	22,6	22,9	8,5	14,4	54,4	-	100
Ravenna	18,2	23,6	8,5	15,2	58,2	-	100
Forlì-Cesena	16	26	10,8	15,3	58	-	100
Rimini	6,6	21,9	7,8	14,1	71,5	-	100
Emilia-Romagna	12,7	27,7	11,4	16,4	59,5	-	100
Nord	10,5	27,2	11,3	15,9	62,4	-	100
Italia	13	24,8	10,2	14,7	62,2	-	100

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

Guardando al numero di imprese attive per classe di addetti (gli ultimi dati disponibili sono del 2019), si evince che in Emilia-Romagna, come del resto in tutta Italia, le microimprese (fino a 9 addetti) sono quelle più diffuse (337.047 unità, pari al 93,9% del totale) (Tabella 1.14). Seguono: le imprese di piccole dimensioni (da 10 a 49 addetti) che ammontano a 19.043 unità, pari al 5,3% del totale; le medie imprese (da 50 a 249 addetti) che sono 2.456, pari allo 0,7% del totale; e infine, le imprese grandi (con almeno 250 addetti) che ammontano a 471 unità, pari allo 0,1% del totale. Anche a livello territoriale, la composizione delle imprese per classi di addetti rispecchia quella regionale. Bologna e Ferrara sono rispettivamente le Province con il maggior e il minor numero di imprese in termini assoluti per tutte le classi di addetti.

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

	0-9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	250 e + addetti	Totale
Valori assoluti					
Piacenza	20.490	1.109	135	19	21.753
Parma	33.202	1.938	259	53	35.452
Reggio nell'Emilia	38.207	2.323	327	60	40.917
Modena	53.644	3.349	414	89	57.496
Bologna	81.891	4.284	656	121	86.952
Ferrara	22.363	952	99	21	23.435
Ravenna	26.547	1.598	191	45	28.381
Forlì-Cesena	29.175	1.828	220	39	31.262
Rimini	31.528	1.662	155	24	33.369
Emilia-Romagna	337.047	19.043	2.456	471	359.017
Nord	2.044.818	113.798	15.562	2.877	2.177.055
Italia	4.149.572	199.340	24.288	4.179	4.377.379
Composizione %					
Piacenza	94,2	5,1	0,6	0,1	100
Parma	93,7	5,5	0,7	0,1	100
Reggio nell'Emilia	93,4	5,7	0,8	0,1	100
Modena	93,3	5,8	0,7	0,2	100
Bologna	94,2	4,9	0,8	0,1	100
Ferrara	95,4	4,1	0,4	0,1	100
Ravenna	93,5	5,6	0,7	0,2	100
Forlì-Cesena	93,3	5,8	0,7	0,1	100
Rimini	94,5	5	0,5	0,1	100
Emilia-Romagna	93,9	5,3	0,7	0,1	100
Nord	93,9	5,2	0,7	0,1	100
Italia	94,8	4,6	0,6	0,1	100

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Infine, considerando il numero di addetti nelle imprese per classe dimensionale, in Emilia-Romagna, sono le microimprese a impiegare il maggior numero di addetti (625.500 in termini assoluti, pari al 38,4% del totale), seguite però dalle imprese grandi (419.892 in termini assoluti, pari al 25,8% del totale), da quelle medie (343.049 in termini assoluti, pari al 21% del totale) e infine, da quelle piccole (241.851 in termini assoluti, pari al 14,8% del totale) (Tabella 1.15). Questa distribuzione degli addetti è coerente con quella registrata nelle Regioni del Nord e in tutto il territorio italiano. Per quanto riguarda la composizione territoriale, si riscontrano alcune divergenze. Bologna è la Provincia con il maggior numero di addetti (430.499, corrispondenti al 26% del totale degli addetti impiegati nella Regione), seguita da Modena e Reggio Emilia. Solo Parma, Reggio Emilia, Modena e Forlì-Cesena hanno una distribuzione degli addetti coerente con quella registrata per l'intera Regione. A Bologna, invece, le imprese grandi occupano il 33,5% del totale degli addetti, subito seguite dalle microimprese (con il 33% degli addetti); mentre, le imprese

piccole impiegano il 18,1% degli addetti e quelle medie il 15,4%. Diversamente, a Piacenza e Rimini, la concentrazione di addetti è inversamente correlata alla grandezza delle imprese, con il maggior numero di lavoratori impiegati nelle microimprese e il minor numero in quelle grandi. Una situazione ancora differente si riscontra a Ferrara e Ravenna, dove le microimprese occupano il maggior numero di addetti, seguite da quelle piccole, grandi e infine dalle medie.

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

	0-9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	250 e + addetti	Totale
Valori assoluti					
Piacenza	38.404	20.296	13.530	8.606	80.837
Parma	60.938	34.857	24.429	48.820	169.043
Reggio nell'Emilia	71.300	42.824	33.096	67.632	214.852
Modena	100.133	60.393	40.325	66.317	267.168
Bologna	141.862	77.961	66.356	144.320	430.499
Ferrara	41.236	16.224	9.673	12.820	79.952
Ravenna	50.433	28.956	18.078	22.707	120.174
Forlì-Cesena	56.439	33.505	21.510	35.349	146.803
Rimini	64.756	28.034	14.855	13.321	120.965
Emilia-Romagna	625.500	343.049	241.851	419.892	1.630.292
Nord	3.762.610	2.064.369	1.522.705	2.813.031	10.162.716
Italia	7.506.860	3.573.390	2.361.035	3.996.793	17.438.078
Composizione %					
Piacenza	47,5	25,1	16,7	10,6	100
Parma	36	20,6	14,5	28,9	100
Reggio nell'Emilia	33,2	19,9	15,4	31,5	100
Modena	37,5	22,6	15,1	24,8	100
Bologna	33	18,1	15,4	33,5	100
Ferrara	51,6	20,3	12,1	16	100
Ravenna	42	24,1	15	18,9	100
Forlì-Cesena	38,4	22,8	14,7	24,1	100
Rimini	53,5	23,2	12,3	11	100
Emilia-Romagna	38,4	21	14,8	25,8	100
Nord	37	20,3	15	27,7	100
Italia	43	20,5	13,5	22,9	100

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

1.3. Il mercato del lavoro

In questo paragrafo è presentato un quadro sintetico delle condizioni del mercato del lavoro a livello regionale. In particolare, sono descritti gli andamenti dell'occupazione, i principali indicatori e vi sono, inoltre, alcuni approfondimenti relativi ai giovani under 35 e alle categorie professionali.

1.3.1. *Principali indicatori del mercato del lavoro*

Complessivamente, il tasso di occupazione in Emilia-Romagna nel 2020 si attesta, in media, per le persone dai 15 ai 64 anni, sul 68,8%, in diminuzione dell'1,6% rispetto al 2019: il dato è leggermente superiore a quello riscontrato nell'intero Nord-Est d'Italia (67,5%), dove però la variazione 2020/2019 in termini percentuali è stata minore (-1,4%; Tabella 1.16). Il tasso di occupazione è maggiore nelle fasce di età 35-44 e 45-54 anni (rispettivamente 84,3% e 84,6%), mentre per i più giovani si ferma al 49,3%. Peraltro, il tasso di occupazione giovanile è anche quello che registra una diminuzione maggiore rispetto al 2019 (-2,4%). Guardando invece alle differenze di genere, sono i maschi a vantare i più alti tassi di occupazione per tutte le fasce d'età. Tuttavia, il tasso di occupazione femminile nella Regione, pari al 62%, è superiore al valore registrato nel Nord-Est (59,5%), ma in calo del 2,1% rispetto al 2019. Sempre nel confronto con l'anno precedente alla pandemia, il tasso di occupazione femminile ha subito una variazione positiva solo nella fascia di età 55-64 anni (+0,4%), mentre la variazione più negativa si riscontra, ancora una volta, tra i più giovani (-4,2% di donne occupate tra i 15 e 34 anni e -2% tra i 35 e i 44 anni). Per gli uomini, invece, le variazioni 2020/2019 più negative si sono registrate nelle fasce di età più adulte (-1,3% di uomini occupati tra i 45 e i 54 anni e -1,2% tra i 55 e i 64 anni). In generale, sono le donne e i giovani a essere stati maggiormente penalizzati dall'emergenza sanitaria legata al Covid-19: un'evidenza coerente con quella registrata nell'intero Nord-Est.

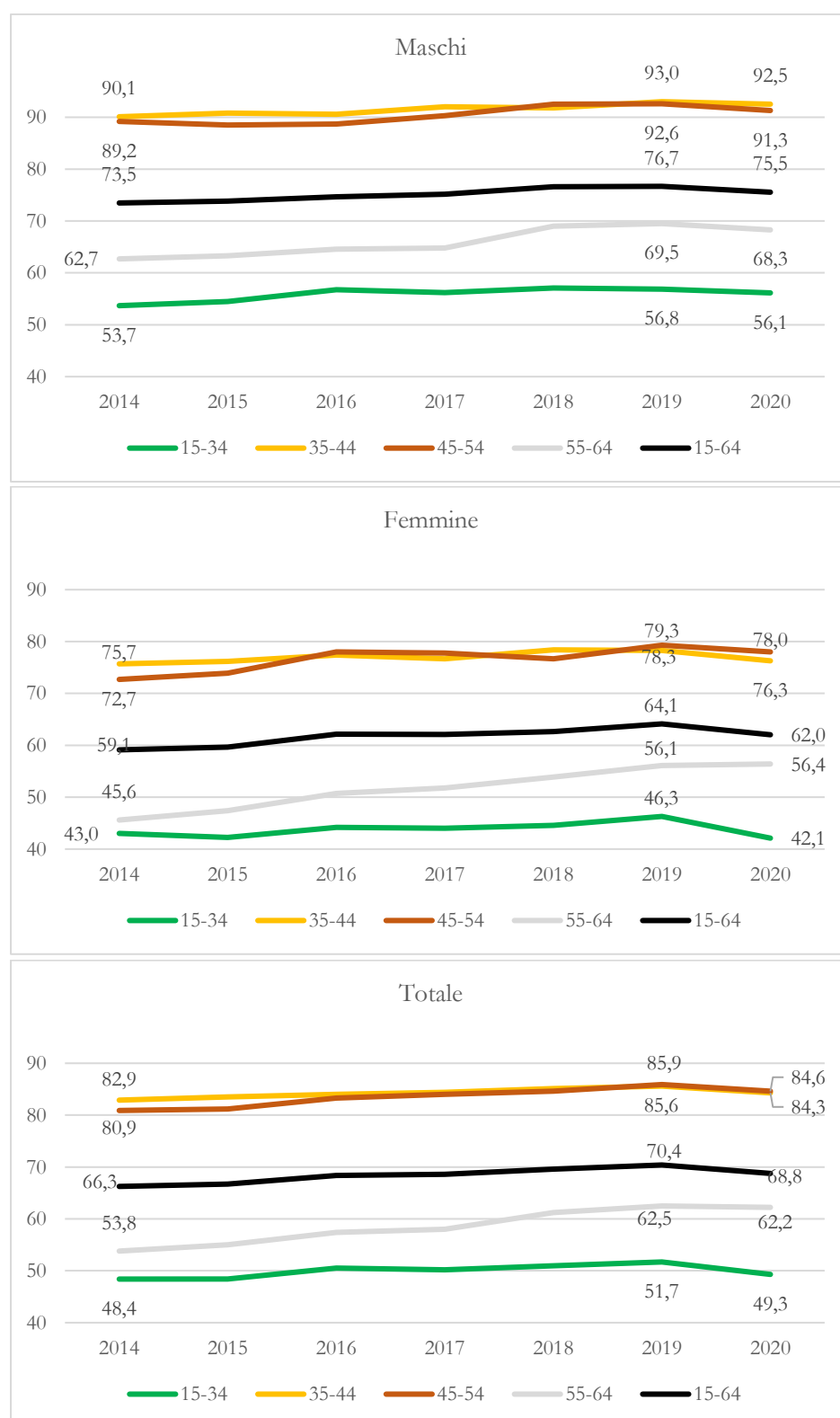
Tabella 1.16 – Tasso di occupazione per classe di età e genere (anno 2020 e variazione rispetto al 2019)

EMILIA- ROMAGNA	Tasso di occupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
15-34	56,1	42,1	49,3	-0,7	-4,2	-2,4
35-44	92,5	76,3	84,3	-0,5	-2	-1,3
45-54	91,3	78	84,6	-1,3	-1,3	-1,3
55-64	68,3	56,4	62,2	-1,2	0,4	-0,4
15-64	75,5	62	68,8	-1,2	-2,1	-1,6
NORD-EST						
15-34	56,3	42,5	49,5	-0,9	-3,7	-2,2
35-44	93,7	74,7	84,2	0,3	-0,9	-0,3
45-54	91,3	74,6	82,9	-0,6	-0,9	-0,8
55-64	67,7	51,3	59,3	-0,8	-0,8	-0,8
15-64	75,5	59,5	67,5	-0,8	-1,9	-1,4

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

Analizzando questi stessi dati rispetto a un arco temporale più ampio (a partire dal 2014), si rileva una crescita del tasso di occupazione sia femminile che maschile e per tutte le classi di età, almeno fino al 2019 (Figura 1). Peraltro, le donne hanno registrato la crescita maggiore, di circa 5 punti percentuali, in 6 anni, soprattutto per via della variazione di oltre 10 punti percentuali nella fascia di età 55-64 anni (il cui tasso di occupazione femminile è passato dal 45,6% nel 2014 al 56,1% nel 2019). Del resto, proprio la classe compresa tra i 55 e i 64 anni, presumibilmente per via dell'allungamento dell'età pensionabile, ha registrato la crescita più significativa nel tasso di occupazione, anche considerando la sola popolazione maschile che, come abbiamo osservato prima, è stata la sola a non arrestare il proprio andamento positivo nemmeno nell'anno della pandemia. Aumenti più leggeri sono stati rilevati nelle altre classi di età, indipendentemente dal genere, fino al 2019, quando la variazione del tasso di occupazione ha cominciato a registrare segni negativi.

Figura 1 – Tasso di occupazione per classe di età e genere (%) – anni 2014-2020



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

Con riferimento al tasso di disoccupazione, esso si attesta nel 2020 al 5,7%, leggermente superiore a quello registrato nell'intero Nord-Est e in crescita (dello 0,2%) rispetto al 2019 (Tabella 1.17). La fascia d'età con il maggior tasso di disoccupazione è, ancora una volta, quella giovanile tra i 15 e i 34 anni (11,7%), seguita dalla classe 35-44 (4,7%) e infine dalle classi 45-54 e 55-64 (3,8% per entrambe). Rispetto al 2019, la disoccupazione è aumentata per tutte le fasce di età, ad eccezione di quella compresa tra i 45 e i 54 anni, che ha registrato una riduzione dello 0,5%. Il tasso di disoccupazione femminile è più alto rispetto a quello maschile in tutte le classi di età, ad eccezione di quella più anziana (dove è inferiore di 0,3 punti percentuali), ed è in crescita rispetto al 2019, tranne che per la fascia tra i 45 e i 54 anni. Di rilievo è il dato registrato tra i più giovani, dove la disoccupazione femminile tocca il 14,2% con un aumento dell'1,2% rispetto al periodo pre-pandemico. Questi dati sono perlopiù in linea con quelli registrati in media in tutto il Nord-Est, dove, però, il tasso di disoccupazione si è lievemente ridotto anche nella fascia d'età 35-44 anni.

Tabella 1.17 – Tasso di disoccupazione per classe di età e genere (anno 2020 e variazione rispetto al 2019)

EMILIA-ROMAGNA	Tasso di disoccupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
15-34	9,8	14,2	11,7	0,2	1,2	0,6
35-44	3	6,7	4,7	0,3	0,9	0,6
45-54	3,1	4,5	3,8	-0,4	-0,7	-0,5
55-64	4	3,7	3,8	0,7	0,7	0,7
15-74	4,8	6,9	5,7	0,1	0,3	0,2
NORD-EST						
15-34	9,4	13,7	11,2	0,5	1,5	0,9
35-44	2,7	6,2	4,3	0	-0,3	-0,1
45-54	3,3	5	4,1	-0,1	-0,5	-0,3
55-64	2,8	4,2	3,4	0	0,8	0,4
15-74	4,5	7	5,6	0,1	0,2	0,1

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

A livello territoriale, è la Provincia di Rimini a registrare, nel 2020, il più alto tasso di disoccupazione (9,8%), mentre Bologna vanta il dato più positivo (4,4%) (Tabella 1.18). La disoccupazione femminile è maggiore di quella maschile in tutte le Province emiliano-romagnole e a Rimini tocca l'11,3%. Rispetto al 2019, il tasso di disoccupazione è cresciuto a Parma, Reggio Emilia e soprattutto Rimini (+1,8%) e Ravenna (+2,3%): se però nella prima ad aumentare è stato soprattutto il dato riferito alla popolazione maschile (+2,6%), nella seconda sono state le donne a veder crescere il proprio tasso di disoccupazione (+3,1%). La disoccupazione è invece diminuita tra il 2019 e il 2020 a Piacenza, Modena, Forlì-Cesena, Bologna e soprattutto Ferrara (-1,7%), talvolta grazie alla riduzione del tasso relativo alla componente femminile (come a Modena e Forlì-Cesena), altre volte grazie a quella maschile (come a Piacenza e Bologna).

Tabella 1.18 – Tasso di disoccupazione (15-74) per genere nelle Province (anno 2020 e variazione rispetto al 2019)

	Tasso di disoccupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
PIACENZA	4,5	6,9	5,5	-1,1	1	-0,2
PARMA	5,3	6,5	5,8	1,2	0,6	0,9
REGGIO NELL'EMILIA	3,4	6,2	4,7	0,8	0,5	0,6
MODENA	5	6,7	5,8	-0,7	-0,8	-0,8
FERRARA	5,4	8,8	7	-2	-1,5	-1,7
RAVENNA	4,7	9,5	6,9	1,6	3,1	2,3
FORLÌ	4,3	6,4	5,2	0	-0,6	-0,3
RIMINI	8,6	11,3	9,8	2,6	0,9	1,8
BOLOGNA	4	4,8	4,4	-0,5	0,3	-0,1

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

Il tasso di inattività nella Regione nel 2020 è pari al 27%, in crescita di oltre 1,5 punti percentuali rispetto al 2019, ma inferiore sia a quello delle Regioni del Nord sia a quello dell'intero territorio nazionale (Tabella 1.19). Sono le donne, anche in questo caso, a detenere il dato più negativo con un'inattività pari al 33,3%. A livello territoriale, è la Provincia di Rimini a registrare il peggior tasso di inattività (29,5%), seguita da Reggio Emilia (28,6%), mentre il minor tasso di inattività spetta a Bologna (25,1%). L'inattività è aumentata rispetto al 2019 in tutte le Province emiliano-romagnole, dove peraltro la situazione di inattività femminile è la più preoccupante, essendo superiore a quella maschile anche di oltre 10 punti percentuali e registrando dati particolarmente alti a Rimini e Piacenza (rispettivamente 36,1% e 37,6%).

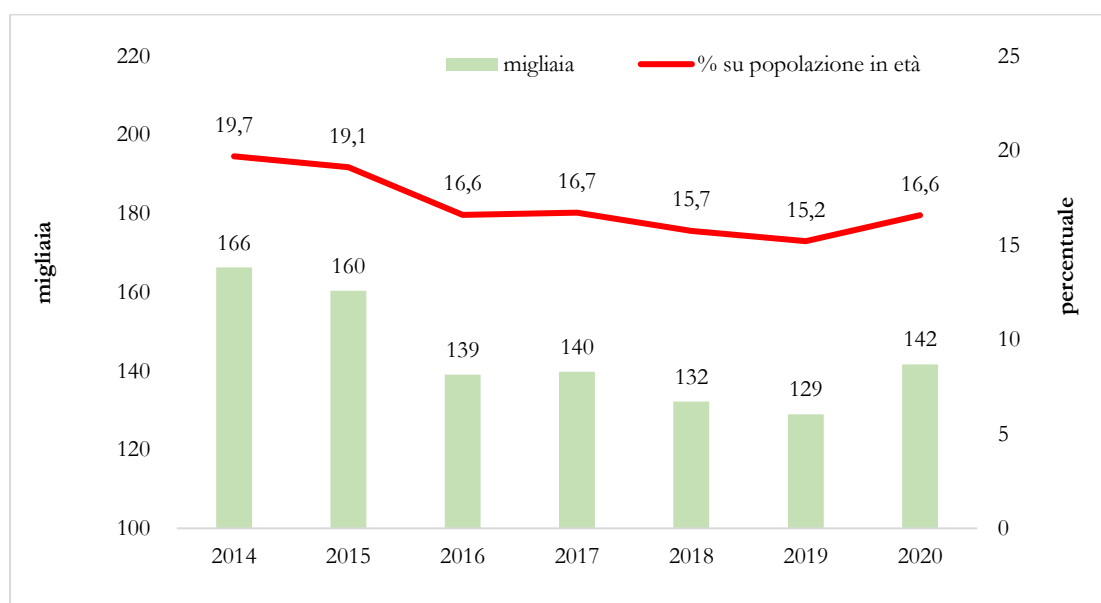
Tabella 1.19 – Tasso di inattività (15-64) per genere e Provincia di residenza (%) – Anni 2019-2020

		MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
Emilia-Romagna	PIACENZA	18,3	18,4	33,4	36,1	25,8	27,1
	PARMA	21,4	21,1	33,8	34,8	27,6	27,9
	REGGIO NELL'EMILIA	20,4	23,2	33,2	34,2	26,7	28,6
	MODENA	19,3	20,6	31,2	33,8	25,2	27,2
	FERRARA	17,9	20,5	30,9	30,9	24,4	25,7
	RAVENNA	20,9	21,9	31	33	26	27,5
	FORLÌ	19,5	18	29,1	33,8	24,3	25,9
	RIMINI	19,6	21,2	34	37,6	26,9	29,5
	BOLOGNA	18,6	19,9	28,7	30,3	23,7	25,1
	TOTALE	19,5	20,6	31,3	33,3	25,4	27
Nord		20,6	22	34,6	36,5	27,6	29,2
ITALIA		25	26,5	43,5	45,3	34,3	35,9

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

Il numero di NEET (giovani tra i 15 e i 34 anni né occupati né inseriti in percorsi di studio) in Emilia-Romagna è di 142.000 unità, pari al 16,6% della popolazione in quella fascia di età (Figura 2). Il dato è in aumento di 1,4 punti percentuali rispetto al 2019, nonostante si stesse registrando dal 2014 una progressiva diminuzione, pur con la lieve inclinazione del 2016/2017.

Figura 2 – Numero di NEET (15-34 anni) e peso percentuale sulla popolazione in età (2014-2020)



Fonte: elaborazioni FDV su dati Istat

1.3.2. Occupati per tipologia di impiego

Nel 2020, sono stati oltre 1,9 milioni gli occupati in Emilia-Romagna, in calo del 2,1% rispetto al 2019 (Tabella 1.20). La gran parte degli occupati (66,3% del totale) ha rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, come è logico attendersi, ha subito meno impatti negativi per gli effetti economici della pandemia da Covid-19, registrando comunque una crescita dello 0,6% rispetto al 2019. Nel 2020, in Emilia-Romagna, il 12,8% degli occupati (pari a 254.000 unità) è classificato come temporaneo, intendendo con questa accezione sia i dipendenti a tempo determinato, sia i collaboratori coordinati e continuativi: si tratta della tipologia di occupati che ha subito gli effetti più negativi della pandemia, registrando una diminuzione del 13,4% rispetto al 2019. Diversamente, i lavoratori autonomi ammontano a 415.000 (corrispondenti al 20,9% del totale), con una variazione negativa del 2,6% rispetto al 2019. Questi dati sono comunque piuttosto in linea con quelli registrati nell'intero Nord-Est d'Italia.

Tabella 1.20 – Occupati per posizione (anni 2019 e 2020 e variazione 2020/2019)

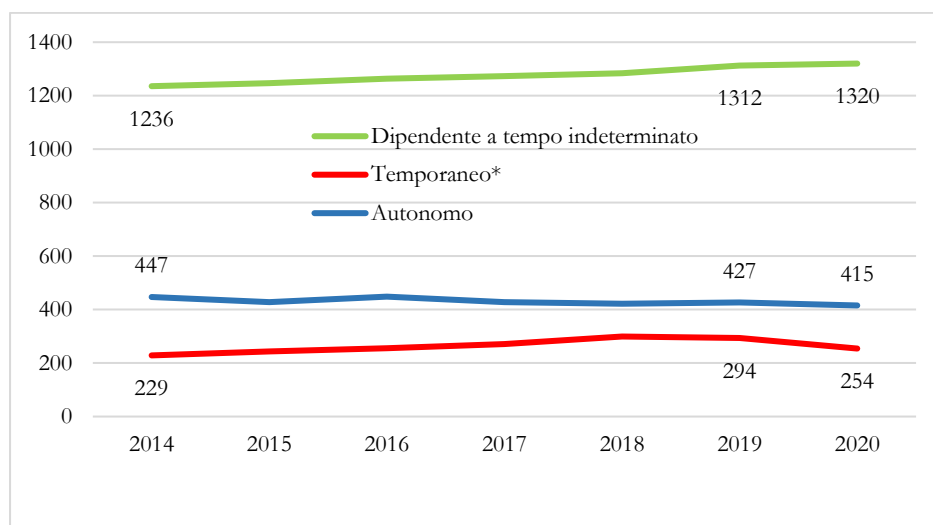
EMILIA-ROMAGNA	2019		2020		VARIAZIONE 20/19	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Dipendente a tempo indeterminato	1312	64,6	1320	66,3	8	0,6
Temporaneo*	294	14,4	254	12,8	-39	-13,4
Autonomo	427	21	415	20,9	-11	-2,6
Totale	2033	100	1990	100	-43	-2,1
NORD-EST						
Dipendente a tempo indeterminato	3.406	65,4	3.441	67,4	35	1
Temporaneo*	716	13,7	625	12,2	-91	-12,7
Autonomo	1.089	20,9	1.042	20,4	-47	-4,3
Totale	5.210	100	5.108	100	-102	-2

(*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

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

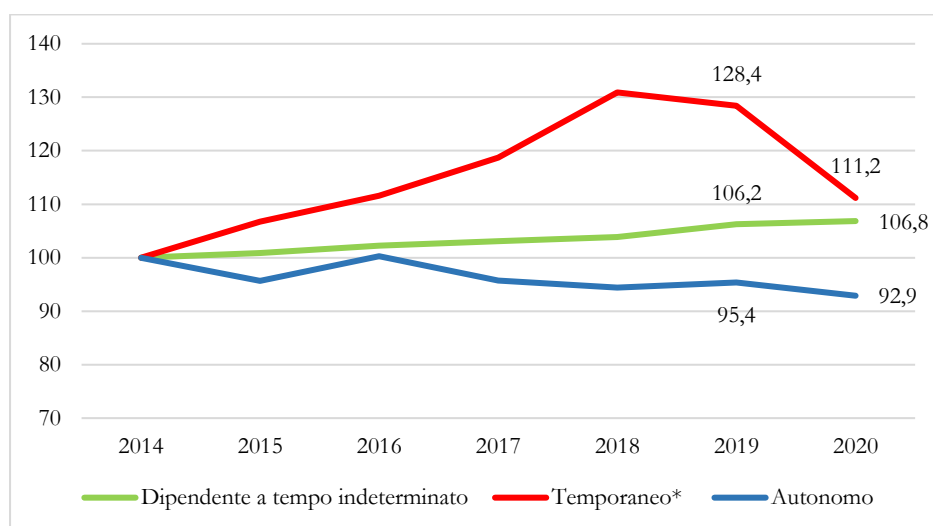
Considerando un arco temporale più lungo (a partire dal 2014), si denota una crescita progressiva dei dipendenti a tempo indeterminato e soprattutto degli occupati temporanei (Figure 3 e 4). Questi ultimi hanno sperimentato la variazione maggiore tra il 2014 e il 2018, quando però, presumibilmente per via dell'approvazione del c.d. Decreto Dignità e dei relativi vincoli all'assunzione a termine, hanno invertito la tendenza e cominciato a registrare una variazione negativa, che si è acuita nell'anno dello scoppio della pandemia. Diversamente, l'andamento del numero di lavoratori autonomi è stato altalenante nel primo biennio analizzato, per poi diminuire progressivamente negli anni successivi, anche se con una leggera inversione positiva registrata tra il 2018 e il 2019.

Figura 3 – Occupati per posizione (migliaia) – anni 2014-2020



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

Figura 4 – Occupati per posizione (numeri indice: 2014=100) – anni 2014-2020



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

A livello territoriale, il maggior numero di occupati nel 2020 si registra a Bologna (con 472.000 unità), seguita da Modena (con 315.000 unità) e Reggio Emilia (con 238.000 unità); la Provincia col minor numero di occupati è invece Piacenza (con 127.000 unità; Tabella 1.21). La distribuzione degli occupati per tipologia di impiego riflette quella registrata a livello regionale, con una proporzione maggiore di dipendenti a tempo indeterminato (con percentuali che spaziano dal 59,2% a Rimini, a oltre il 68% a Modena e Bologna), seguiti (a distanza di oltre 30/40 punti percentuali) dai lavoratori autonomi (particolarmente numerosi a Rimini dove ammontano al 26,3%) e infine, da quelli temporanei (con quote che variano dal 10,9% a Bologna, al 16,8% a Forlì-Cesena).

Tabella 1.21 – Occupati per posizione nelle Province (anno 2020)

	Dipendente a tempo indeterminato		Temporaneo*		Autonomo		TOTALE	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
PIACENZA	85	67	14	11,1	28	21,9	127	100
PARMA	137	67,9	24	12	40	20,1	201	100
REGGIO NELL'EMILIA	161	67,5	27	11,5	50	21	238	100
MODENA	216	68,5	42	13,3	57	18,2	315	100
FERRARA	97	65,1	21	13,8	31	21,1	149	100
RAVENNA	107	64,1	24	14,4	36	21,5	167	100
FORLÌ	111	62,2	30	16,8	37	21	178	100
RIMINI	83	59,2	21	14,5	37	26,3	141	100
BOLOGNA	323	68,4	51	10,9	98	20,7	472	100

(*) *Dipendenti a tempo determinato + collaboratori*

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

Nel confronto col 2019, gli occupati in tutte le Province emiliano-romagnole hanno registrato variazioni negative tra il -1% a Ferrara e il -8% a Reggio Emilia, Ravenna e Rimini (Tabella 1.22). In particolare, proprio come riscontrato a livello regionale, sono stati i lavoratori temporanei a subire i maggiori impatti dell'emergenza pandemica: le variazioni riscontrate in tutte le Province della Regione sono negative per questa tipologia di lavoratori, spaziando da valori di poco inferiori al 10% a Parma e Bologna, a valori oltre il 16% a Rimini, Forlì e Reggio Emilia. Al contrario, i dipendenti a tempo indeterminato sono cresciuti tra il 2019 e il 2020 a Bologna, Forlì, Parma, Modena e soprattutto Ferrara (+3,5%), mentre sono diminuiti nelle restanti Province, senza però superare il -2,7% registrato a Ravenna. Dai dati sembra emergere che anche i lavoratori autonomi abbiano sofferto per la crisi pandemica, in particolare a Rimini dove sono diminuiti di oltre il 9%. Variazioni negative, ma non superiori al 3,5%, si sono registrate anche a Parma, Modena, Ferrara, Ravenna e Bologna, mentre un leggero aumento dei lavoratori autonomi si è riscontrato a Piacenza, Reggio Emilia e Forlì-Cesena.

Tabella 1.22 – Variazione degli occupati nelle diverse posizioni all'interno delle Province (2020/2019)

	Dipendente a tempo indeterminato		Temporaneo*		Autonomo		TOTALE	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
PIACENZA	0	-0,6	-2	-10,5	0	1,2	-2	-1,4
PARMA	1	1,1	-2	-7,7	-1	-3,5	-2	-1
REGGIO NELL'EMILIA	-3	-1,8	-6	-17,4	0	0,8	-8	-3,4
MODENA	5	2,4	-8	-15,7	-2	-3	-4	-1,4
FERRARA	3	3,5	-3	-12,5	-1	-3,5	-1	-0,5
RAVENNA	-3	-2,7	-4	-14,7	-1	-2,7	-8	-4,6
FORLÌ	2	1,5	-6	-16,5	1	1,6	-4	-2,1
RIMINI	-1	-0,7	-4	-16,1	-4	-9,2	-8	-5,5
BOLOGNA	3	1	-5	-9,1	-3	-3,1	-5	-1,1

(*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

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

1.3.3. Occupati per settore di attività

La scomposizione dell'occupazione nei quattro macrosettori di attività mostra che nel 2020, il 64,2% dei lavoratori dell'Emilia-Romagna è occupato nel settore dei servizi e all'interno di questo, in particolare nei comparti dell'istruzione, sanità e altri servizi sociali (14,2%), del commercio (13,3%) e delle attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali (10,6%; Tabella 1.23). Il secondo settore con la maggiore quota di occupati in Emilia-Romagna è quello secondario con il 31,7% di lavoratori, di cui il 5,3% impiegato nelle costruzioni e il 26,4% nell'industria in senso stretto. Infine, il settore primario occupa nel 2020 il 4,1% dei lavoratori della Regione.

Il confronto con l'anno 2019 mostra una riduzione dei lavoratori nel settore terziario superiore al 20%, trainata dal forte decremento dell'occupazione nell'ambito del turismo e della ristorazione (-17,5%), anche se la contrazione degli occupati ha interessato, seppur in misura minore, anche altri comparti. Anche l'industria in senso stretto ha visto ridurre il numero dei propri occupati del 5%, mentre nel settore edile si è registrata una, seppur minima, crescita dell'occupazione (+1,1%). Il settore primario, come noto, è stato quello che ha continuato le proprie attività anche nelle fasi di *lockdown* e conseguentemente ha potuto sperimentare un aumento nel numero di lavoratori impiegati pari al 13,4%.

Guardando però al periodo pre-pandemico, a partire dal 2014 e fino al 2019, spicca la crescita degli occupati nel terziario, pari al 92%, con il contributo soprattutto dei servizi di informazione e comunicazione (+40%), del trasporto e magazzinaggio (+14,3%), delle attività finanziarie e assicurative (+12,1%) e dell'istruzione, sanità e altri servizi sociali (+9,7%). Diversamente, la crescita dell'occupazione nel settore primario e nell'industria in senso stretto è stata più contenuta (rispettivamente +10,9% e +9,9%), mentre le costruzioni sono l'unico comparto ad aver registrato un decremento del numero di occupati (-12,4%) in sei anni.

Tabella 1.23 – Occupati per settore di attività (anni 2014, 2019 e 2020 e variazioni 19/14 e 20/19)

	2014		2019		2020		variazione %	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	19/14	20/19
Agricoltura, silvicoltura e pesca	65	3,4	72	3,6	82	4,1	10,9	13,4
Industria in senso stretto	504	26,3	553	27,2	526	26,4	9,9	-5
Costruzioni	119	6,2	105	5,1	106	5,3	-12,4	1,1
Servizi	1.224	64	1.302	64,1	1.275	64,2	92	-20,1
Commercio	274	14,3	271	13,3	264	13,3	-1,1	-2,2
Alberghi e ristoranti	108	5,6	112	5,5	92	4,6	3,8	-17,5
Trasporto e magazzinaggio	85	4,5	97	4,8	95	4,8	14,3	-2,1
Servizi di informazione e comunicazione	35	1,8	49	2,4	51	2,6	40	4,2
Attività finanziarie e assicurative	53	2,8	59	2,9	57	2,9	12,1	-3,2
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	196	10,3	207	10,2	211	10,6	5,6	1,9
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	74	3,9	75	3,7	74	3,7	2	-1,5
Istruzione, Sanità e altri servizi sociali	261	13,6	286	14,1	282	14,2	9,7	-1,3
Altri servizi collettivi e personali	138	7,2	146	7,2	149	7,5	5,6	1,6
TOTALE	1.911	100	2.033	100	1.990	100	6,3	-2,1

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

Nelle singole Province, nel 2020, la distribuzione degli occupati per settore di attività è abbastanza in linea con quella registrata a livello regionale: il settore terziario impiega la gran parte (mai inferiore al 58%) dei lavoratori nelle varie Province, cui fa seguito il settore secondario (con valori che spaziano dal 24,6% di Rimini – dove più ampia è la concentrazione nei servizi – a oltre il 38% nelle Province industriali di Modena e Reggio Emilia), e infine quello primario (con proporzioni che variano dal 2% di Rimini al 10,3% di Forlì-Cesena; Tabelle 1.24a, 1.24b e 1.24c). In tutte le Province, proprio come a livello regionale, i comparti del terziario che impiegano il maggior numero di lavoratori sono il commercio, le attività immobiliari, servizi alle imprese e attività professionali e imprenditoriali e l'istruzione, sanità e altri servizi sociali. Tuttavia, nelle Province di Ferrara, Ravenna e soprattutto Forlì-Cesena, la percentuale di lavoratori in agricoltura, silvicoltura e pesca è superiore a quella impiegata nelle costruzioni: tratto che le distingue da ciò che accade nelle altre Province e a livello regionale.

Tabella 1.24a – Occupati per settore di attività nelle singole Province (anno 2020)

	PIACENZA		PARMA		REGGIO NELL'EMILIA	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	5	4	7	3,6	7	2,9
Industria in senso stretto	32	25,2	57	28,2	78	32,9
Costruzioni	8	6,4	12	5,9	13	5,4
Servizi	80	64,4	126	62,4	141	58,8
Commercio	16	12,9	20	9,8	33	13,8
Alberghi e ristoranti	6	4,6	6	3,2	11	4,7
Trasporto e magazzinaggio	11	8,7	9	4,5	12	5
Servizi di informazione e comunicazione	2	1,7	5	2,4	4	1,7
Attività finanziarie e assicurative	3	2,6	6	2,8	8	3,6
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	12	9,7	26	12,9	22	9
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	4	3,5	5	2,5	6	2,5
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	18	14,1	29	14,3	30	12,4
Altri servizi collettivi e personali	8	6,6	20	10	15	6,1
TOTALE	127	100	201	100	238	100

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

Tabella 1.24b – Occupati per settore di attività nelle singole Province (anno 2020)

	MODENA		FERRARA		RAVENNA	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	9	2,9	11	7,2	9	5,3
Industria in senso stretto	110	34,8	38	25,6	41	24,6
Costruzioni	12	3,8	6	4,2	9	5,1
Servizi	185	58,4	94	63	110	65
Commercio	42	13,3	20	13,4	24	14,1
Alberghi e ristoranti	13	4	9	6,3	9	5,3
Trasporto e magazzinaggio	12	3,7	7	4,4	10	6
Servizi di informazione e comunicazione	12	3,7	2	1,3	3	1,8
Attività finanziarie e assicurative	10	3,1	3	2	4	2,4
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	29	9,3	14	9,3	16	9,7
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	9	3	6	4,2	6	3,3
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	41	12,9	21	13,8	21	12,3
Altri servizi collettivi e personali	17	5,4	12	8,3	17	10,1
TOTALE	315	100	149	100	167	100

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

Tabella 1.24c – Occupati per settore di attività nelle singole Province (anno 2020)

	FORLÌ		RIMINI		BOLOGNA	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	18	10,3	3	2	13	2,7
Industria in senso stretto	40	22,2	26	18,6	104	22
Costruzioni	10	5,7	8	6	27	5,8
Servizi	111	61,8	103	73,2	328	69,4
Commercio	27	15,1	25	17,6	58	12,3
Alberghi e ristoranti	10	5,6	9	6,7	18	3,9
Trasporto e magazzinaggio	6	3,6	5	3,8	23	4,9
Servizi di informazione e comunicazione	3	1,4	5	3,2	16	3,5
Attività finanziarie e assicurative	4	2	2	1,1	18	3,7
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	13	7,5	20	14,5	58	12,2
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	8	4,3	8	5,8	22	4,6
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	24	13,4	20	14	81	17,1
Altri servizi collettivi e personali	16	8,9	9	6,5	34	7,2
TOTALE	178	100	141	100	472	100

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

Rispetto al 2019, le Province dell'Emilia-Romagna hanno registrato variazioni differenti. Il settore primario ha visto crescere il proprio numero di occupati in tutte le Province, ad eccezione di Bologna, dove invece si è riscontrata una riduzione del 4,2% (Tabelle 1.25a, 1.25b e 1.25c). Ma anche nei casi di variazione positiva, l'entità registrata può essere molto diversa nei vari territori, spaziando dall'1,3% di Reggio Emilia al 32,1% di Parma, fino addirittura al 144% di Modena. L'industria in senso stretto, invece, ha registrato perlopiù valori negativi e qualche variazione positiva (nelle sole Province di Ferrara, Ravenna e Piacenza), comunque all'interno di un *range* di circa 15 punti percentuali: dal -11,5% di Parma al +3,5% di Ravenna. Nelle costruzioni, lo scenario è maggiormente diversificato e la forbice più ampia, con variazioni negative anche superiori al 30% come a Ferrara, e differenziali positivi oltre il 20% come a Piacenza e Bologna. I servizi hanno subito una decrescita di oltre 30 punti percentuali in 6 Province su 9, con un picco registrato a Forlì-Cesena (-85,5%). Tuttavia, nei tre territori che hanno registrato un incremento occupazionale, ci sono state variazioni superiori anche al 50% come a Modena e soprattutto Ferrara (+102,2%), dove la crescita è stata trainata dall'amministrazione pubblica e difesa e dalle attività connesse all'assicurazione sociale obbligatoria. L'unico comparto del terziario a registrare valori negativi in tutte le Province (ad eccezione della lievissima crescita di Ferrara) è quello degli alberghi e ristoranti. Negli altri comparti afferenti al mondo dei servizi, l'andamento delle singole Province è stato più variegato.

Tabella 1.25a – Variazione degli occupati nei settori di attività delle singole Province (2020/2019)

	PIACENZA		PARMA		REGGIO NELL'EMILIA	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1	17,9	2	32,1	0	1,3
Industria in senso stretto	0	1,1	-7	-11,5	-1	-1,8
Costruzioni	1	20,2	1	8,3	-3	-16,7
Servizi	-5	-74,5	4	12	-3	-32,4
Commercio	-1	-5,5	-2	-10,1	1	3,6
Alberghi e ristoranti	-1	-14,9	-2	-23,3	-2	-17,4
Trasporto e magazzinaggio	-1	-7,2	2	22,2	1	6,1
Servizi di informazione e comunicazione	-1	-19,2	1	22,3	0	-4,4
Attività finanziarie e assicurative	0	-11,8	-2	-22,4	1	9,9
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	0	3,3	4	16,9	-1	-6,3
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	-1	-20,1	0	-5,1	-1	-11,6
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	0	1,5	1	2,8	0	-1,3
Altri servizi collettivi e personali	0	-0,6	2	8,7	-2	-11,5
TOTALE	-2	-1,4	-2	-1	-8	-3,4

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

Tabella 1.25b – Variazione degli occupati nei settori di attività delle singole Province. (2020/2019)

	MODENA		FERRARA		RAVENNA	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	5	144	0	4,8	0	5,3
Industria in senso stretto	-14	-11,2	0	0,7	1	3,5
Costruzioni	-1	-5,1	-3	-32,7	-2	-21,4
Servizi	4	52,8	1	102,2	-7	-43,5
Commercio	0	-0,7	-3	-11,2	-2	-9
Alberghi e ristoranti	-4	-22,2	0	0,5	-2	-15,9
Trasporto e magazzinaggio	-2	-12,7	2	32,2	2	23,6
Servizi di informazione e comunicazione	3	31,7	0	35,4	0	-4,2
Attività finanziarie e assicurative	2	28,3	-1	-23,7	0	-10,2
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	5	20,8	1	6,3	-1	-7,7
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	1	16,1	2	53,6	-1	-16,3
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	1	2,7	-2	-9,4	-5	-18,9
Altri servizi collettivi e personali	-2	-11,2	2	18,5	2	15,1
TOTALE	-4	-1,4	-1	-0,5	-8	-4,6

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

Tabella 1.25c – Variazione degli occupati nei settori di attività delle singole Province (2020/2019)

	FORLÌ		RIMINI		BOLOGNA	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1	4,5	0	16,8	-1	-4,2
Industria in senso stretto	-2	-4	-2	-5,5	-4	-3,4
Costruzioni	1	13,2	0	3,1	6	27,7
Servizi	-4	-85,5	-6	-53,9	-9	-31,4
Commercio	5	24	-5	-16,8	1	1,6
Alberghi e ristoranti	-2	-17,4	-3	-25,4	-4	-16,7
Trasporto e magazzinaggio	-2	-19,5	0	-3,7	-4	-13,3
Servizi di informazione e comunicazione	-2	-37,5	1	23,8	-1	-3,5
Attività finanziarie e assicurative	-1	-29,5	-1	-34,5	1	5,9
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	-1	-8	2	8	-4	-6
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	0	-4,1	1	9	-2	-7,5
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	-4	-13,6	2	11,9	3	4
Altri servizi collettivi e personali	3	20,1	-3	-26,2	1	4,1
TOTALE	-4	-2,1	-8	-5,5	-5	-1,1

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

Disgregando il dato occupazionale in base alla tipologia contrattuale dei lavoratori e considerando i vari settori di attività, l'incidenza dei dipendenti a tempo indeterminato risulta largamente maggioritaria nella pubblica amministrazione (dove rappresentano il 96,3% del totale dei lavoratori) e a seguire, nell'industria in senso stretto, nelle attività finanziarie e assicurative e nell'istruzione, sanità e altri servizi sociali (Tabella 1.26). Al contrario, nel settore primario, la gran parte di lavoratori è classificata come temporanea o autonoma, rappresentando rispettivamente il 34,1% e il 46,7% della manodopera. Ma anche nelle costruzioni, negli alberghi e ristoranti, nelle attività immobiliari e servizi alle imprese, la quota di lavoratori temporanei e autonomi è considerevole, superando complessivamente la metà di tutta la forza lavoro occupata. Nel commercio, sebbene la maggior parte dei lavoratori risulti impiegata con rapporto subordinato a tempo indeterminato, i lavoratori cosiddetti temporanei e autonomi rappresentano rispettivamente il 12,7% e il 30,5% della forza lavoro.

La distribuzione degli occupati per tipologia di impiego nei diversi settori, registrata nel 2020, appare abbastanza coerente con quella del 2019 e prima ancora, del 2014. Si rileva comunque, quasi per tutti i settori, una crescita della percentuale dei dipendenti a tempo indeterminato, mentre per i lavoratori temporanei la pandemia pare aver rallentato, se non addirittura invertito in diversi settori, il trend di crescita registratosi dal 2014. Con riferimento agli autonomi, già nei sei anni precedenti all'emergenza sanitaria, si era registrato un andamento negativo in diversi settori.

Tabella 1.26 – Distribuzione % degli occupati per posizione nei settori di attività (anni 2014, 2019 e 2020)

	Dipendente a tempo indeterminato			Temporaneo*			Autonomo		
	2014	2019	2020	2014	2019	2020	2014	2019	2020
Agricoltura, silvicoltura e pesca	13	16,9	19,2	30,4	36,4	34,1	56,6	46,7	46,7
Industria in senso stretto	80,6	79	81,8	10,5	12,1	9,2	8,9	8,9	9
Costruzioni	40,8	46,7	48,6	6,7	9,1	9,5	52,5	44,2	42
Commercio	52,3	54,8	56,8	10,3	12,4	12,7	37,4	32,8	30,5
Alberghi e ristoranti	42,6	43,6	48,1	26,1	32,5	25,7	31,3	23,9	26,2
Trasporto e magazzinaggio	75,4	68,7	67,1	9,4	15,1	16,3	15,1	16,2	16,7
Servizi di informazione e comunicazione	69,4	68,4	67,3	5,7	9,7	12	24,8	21,9	20,7
Attività finanziarie e assicurative	81,2	77,8	81,3	5,7	3,7	4,7	13	18,5	14
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	45,7	47,5	48,4	11,9	12,4	10,3	42,4	40,1	41,3
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	95	95,3	96,3	5	4,7	3,7	.	.	.
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	76,4	71,8	74,6	12,7	16,5	14,7	10,9	11,8	10,6
Altri servizi collettivi e personali	67,2	65,3	66,8	13,4	15,7	13,7	19,4	19	19,5
TOTALE	64,6	64,6	66,3	12	14,4	12,8	23,4	21	20,9

(*) *Dipendenti a tempo determinato + collaboratori*

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

1.3.4. Occupati under 35

Il peso dei giovani under 35 sul totale occupati in Emilia-Romagna è cresciuto nei sei anni precedenti alla pandemia, passando dal 21,4% nel 2014 al 21,6% nel 2019. Tuttavia, la pandemia da Covid-19 pare aver arrestato il trend di crescita, facendo registrare nel 2020 una presenza dell'occupazione giovanile nella Regione pari al 21,2%.

Nella Tabella 1.27 è possibile osservare la distribuzione dell'occupazione giovanile in relazione ai diversi settori produttivi nel 2020. Il settore degli alberghi e ristoranti è quello con la concentrazione maggiore di giovani (40,2% nel 2020). Segue il settore dei servizi di informazione e comunicazione (29,9%), dove peraltro l'aumento degli occupati under 35 rispetto al 2014 ha superato i 10 punti percentuali e ha continuato anche nell'anno dello scoppio della pandemia. I settori del trasporto e magazzinaggio e del commercio vantano una concentrazione di occupazione giovanile intorno al 25%. Buoni risultati anche per l'industria in senso stretto (22,6%) e le attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali (21,1%), dove però la quota è minore rispetto a quella del 2019 e anche del 2014. La minor incidenza di occupati under 35 si riscontra nella pubblica amministrazione (5,2%), peraltro in diminuzione rispetto al 2014 e soprattutto tra il 2019 e il 2020. Anche nelle costruzioni, nei servizi collettivi e personali e nelle attività finanziarie e assicurative, che pure non spiccano per la concentrazione di giovani, il peso percentuale degli under 35 è sensibilmente diminuito col passare degli anni.

Tabella 1.27 – Peso percentuale degli occupati under 35 sul totale occupati nei settori (anni 2014, 2019 e 2020)

	2014	2019	2020
Agricoltura, silvicoltura e pesca	15,4	18,4	16,8
Industria in senso stretto	21,8	23,4	22,6
Costruzioni	23,6	17,7	17,2
Commercio	23,8	23,4	24,5
Alberghi e ristoranti	38	40,1	40,2
Trasporto e magazzinaggio	19,5	23,5	25,6
Servizi di informazione e comunicazione	18,2	23,1	29,9
Attività finanziarie e assicurative	23,3	15,4	13,4
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	21,5	22,5	21,1
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	7,9	7	5,2
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	16,2	16,5	16,7
Altri servizi collettivi e personali	20,9	18,5	17,5
TOTALE	21,4	21,6	21,2

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

1.3.5. Occupati e professione

Sotto il profilo professionale, in Emilia-Romagna, la categoria più rappresentata nel 2020 è quella delle professioni tecniche (20,6%; Tabella 1.28). Seguono le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (15,9%) e gli artigiani, operai specializzati e agricoltori (14,9%): entrambe le categorie, però, in diminuzione rispetto al 2014. E poi, le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (14,1%), che invece sono in particolare crescita negli ultimi anni. Proseguendo nella graduatoria, si incontrano le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (11,2%), i conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (9,4%), i legislatori, imprenditori e l'alta dirigenza (3,2%) e infine, le forze armate (0,7%).

La distribuzione femminile è particolarmente rilevante nelle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (dove rappresenta il 18% della forza lavoro, mentre quella maschile si ferma al 5,8%) e nelle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (dove rappresenta il 22,8% della forza lavoro, mentre quella maschile è pari al 10,4%). Seppur in misura minore in rapporto a quella maschile, una buona concentrazione di occupazione femminile si registra nelle professioni tecniche (dove la forza lavoro maschile è diminuita negli ultimi sette anni a vantaggio di quella femminile), nelle professioni non qualificate, nonché in quelle intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (dove la forza lavoro femminile rappresenta il 16,7% del totale, mentre quella maschile si ferma all'11,9%). Al contrario, sono professioni prevalentemente maschili quelle degli artigiani, operai specializzati e agricoltori, dei conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli, delle forze armate e dei legislatori, imprenditori e alti dirigenti, nonostante nelle ultime due categorie, la manodopera femminile sia cresciuta rispetto al 2014.

Tabella 1.28 – Distribuzione % degli occupati per categoria professionale e genere (anni 2014, 2019 e 2020)

	Maschio			Femmina			Totale		
	2014	2019	2020	2014	2019	2020	2014	2019	2020
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	3,7	4,2	4	1,8	2	2,2	2,9	3,2	3,2
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	10,7	11,7	11,9	15,6	16,4	16,7	12,9	13,8	14,1
Professioni tecniche	22	21,3	20,5	19,2	20,1	20,7	20,7	20,7	20,6
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	5,8	5,9	5,8	18,1	18,2	18	11,2	11,5	11,2
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	10,4	10,4	10,4	24,8	24,7	22,8	16,8	16,9	15,9
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	25,6	23	23,2	4,7	4,7	4,6	16,3	14,7	14,9
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	13,1	14,3	14,3	4,8	4,4	4,5	9,4	9,8	10
Professioni non qualificate	7,6	8	8,6	11	9,5	10,4	9,1	8,7	9,4
Forze armate	1,1	1,1	1,2	0	0	0,1	0,6	0,6	0,7
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Come si può osservare dalla Tabella 1.29, la prima professione registrata nel 2020 in ordine di frequenza è quella degli addetti alla segreteria e agli affari generali (5% sul totale degli occupati), cui fanno seguito, a parità in numero assoluto, gli esercenti e addetti nella ristorazione e gli addetti alle vendite. Proseguendo nella graduatoria, si incontrano i tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive, i tecnici della salute e il personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna delle merci. Scendendo sotto il 3% sul totale degli occupati, si registrano i meccanici artigiani, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili, i conduttori di veicoli a motore e a trazione animale, gli specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie e il personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli.

Tabella 1.29 – Le dieci professioni più frequenti registrate nel 2020 (numero assoluto e peso percentuale sul totale occupati – anni 2014, 2019 e 2020)

	2014		2019		2020	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	83	4,4	106	5,2	100	5
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	86	4,5	92	4,5	78	3,9
Addetti alle vendite	79	4,2	80	3,9	78	3,9
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	67	3,5	68	3,3	66	3,3
Tecnici della salute	57	3	71	3,5	66	3,3
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	48	2,5	63	3,1	64	3,2
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (esclusi gli addetti alle linee di montaggio industriale)	43	2,2	57	2,8	53	2,7
Conducenti di veicoli a motore e a trazione animale	43	2,2	47	2,3	48	2,4
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	42	2,2	51	2,5	47	2,4
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	43	2,2	38	1,9	46	2,3

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

È interessante notare che dal 2014 al 2019 tutte le professioni più frequentemente registrate nel 2020 in Emilia-Romagna hanno registrato una crescita (che è stata particolarmente rilevante per i meccanici artigianali, montatori, riparatori, manutentori, per gli addetti allo spostamento e alla consegna delle merci e per gli impiegati nei servizi di segreteria e affari generali; Tabella 1.30). Fa eccezione il personale occupato nei servizi di pulizia, per il quale la variazione 2019/2014 è risultata negativa (-10,1%). Relativamente invece alla differenza tra il 2019 e il 2020, si nota una decrescita nella frequenza della gran parte delle professioni più registrate (e in particolare per gli esercenti e addetti nelle attività di ristorazione), con l'eccezione del personale addetto allo spostamento e alla consegna delle merci (+0,2%), dei conducenti di veicoli a motore a trazione animale (+2,5%) e soprattutto, del personale non qualificato nei servizi di pulizia (+18,8%), che non a caso nell'anno dello scoppio della pandemia e della diffusione dei contagi, ha subito una crescita considerevole.

Tabella 1.30 – Variazioni delle dieci professioni più frequenti registrate nel 2020 (2019/2014 e 2020/2019)

	VARIAZIONE 19/14		VARIAZIONE 20/19	
	migliaia	%	migliaia	%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	23	27	-6	-5,5
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	6	7,5	-14	-14,8
Addetti alle vendite	1	1	-2	-2,6
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	1	0,9	-2	-3,3
Tecnici della salute	14	24	-5	-7,2
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	16	33,6	0	0,2
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (esclusi gli addetti alle linee di montaggio industriale)	15	34,3	-5	-8
Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	5	11,1	1	2,5
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	9	22,6	-4	-7,2
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	-4	-10,1	7	18,8

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

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

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

Stando agli ultimi dati disponibili (riferiti al 2019), in Emilia-Romagna quasi il 48,5% della popolazione possiede un diploma di maturità e tra questi il 35,9% ha conseguito una laurea o un titolo di studio post-laurea (Tabella 1.31). Quasi il 37% della popolazione regionale è invece in possesso almeno della licenza media e tra questi oltre il 20% ha ottenuto una qualifica professionale. Infine, il 14,5% della popolazione ha soltanto la licenza elementare o nessun titolo. Complessivamente, quindi, oltre il 51% della popolazione dell'Emilia-Romagna ha un livello di istruzione inferiore al diploma di istruzione secondaria di II grado.

Confrontando questi dati con quelli disponibili a livello nazionale, si evince che il livello di istruzione della popolazione emiliano-romagnola è leggermente superiore rispetto alla media italiana, dove l'incidenza delle persone con 15 anni o più, che hanno almeno un diploma di maturità, si ferma al 46,4% e tra queste, solo il 32,9% ha conseguito un titolo di laurea o post-laurea.

Guardando alla dinamica regionale, tra il 2019 e il 2020 è possibile osservare un lieve incremento delle persone in possesso di titoli di studio superiori alla licenza elementare.

Tabella 1.31 – Popolazione 15 anni e più per titolo di studio. Anni 2019-2020, valori assoluti (in migliaia) e % (2020)

	2019	2020	V.% (2020)
Emilia-Romagna			
Nessun titolo/licenza elementare	569	559	12,59
Licenza media	1.130	1.138	25,64
Qualifica professionale	284	286	6,44
Diploma di maturità (4-5 anni)	1.194	1.196	26,94
Laurea e post-laurea	664	671	15,12
Totale	3.841	3.850	100
Nord-Est			
Nessun titolo/licenza elementare	1.472	1.434	-
Licenza media	3.082	3.098	-
Qualifica professionale	940	916	-
Diploma di maturità (4-5 anni)	2952	2.992	-
Laurea e post-laurea	1.566	1.594	-
Totale	10.012	10.034	100
Nord			
Nessun titolo/licenza elementare	3.413	3.337	12,14
Licenza media	7.648	7.628	27,75
Qualifica professionale	2.068	2.061	7,5
Diploma di maturità (4-5 anni)	7.023	7.094	25,81
Laurea e post-laurea	3.726	3.805	13,84
Totale	23.878	23.925	100
Italia			
Nessun titolo/licenza elementare	8.425	8.263	13,95
Licenza media	16.852	16.733	28,25
Qualifica professionale	2.862	2.841	4,8
Diploma di maturità (4-5 anni)	16.077	16.197	27,34
Laurea e post-laurea	7.777	7.944	13,41
Totale	51.993	51.978	100

Fonte: Elaborazioni ADAPT su dati Istat

Andando ad analizzare alcuni indicatori sintetici diffusi dall'Istat (anno 2017, ultimo disponibile) in merito all'istruzione terziaria, si rileva che il 51,5% dei diplomati dell'Emilia-Romagna si è iscritto all'università (Tabella 1.32): un valore superiore a quello del Nord-Est (51,1%) e soprattutto al livello medio nazionale (50,3%). Il tasso di iscrizione all'università (per 100 giovani di 19-25 anni residenti) evidenzia poi che circa il 35% dei giovani emiliano-romagnoli frequentava l'università: un valore superiore alla media del Nord-Est (33,9%), ma inferiore al dato nazionale (38,5%). Venendo, infine, al conseguimento dei titoli di studio, nel 2017 il 34,8% dei 25enni ha ottenuto una laurea (triennale o a ciclo unico) per la prima volta, mentre quasi il 20% ha ricevuto un titolo di secondo livello (magistrale biennale o a ciclo unico).

Tabella 1.32 – Indicatori dell'istruzione universitaria. Anno 2017, valori %

Regione	tasso di passaggio dalla scuola secondaria di II grado*	tasso di iscrizione**	tasso di conseguimento del primo titolo universitario***	tasso di conseguimento titolo magistrale****
Emilia-Romagna	51,5	35,2	34,8	19,8
Nord-Est	51,1	33,9	33,7	18,9
Italia	50,3	38,5	33,8	20,2

*diplomati nell'anno t che si sono immatricolati all'università nell'a.a. $t+1$; ** iscritti all'università – in qualunque sede – residenti in una Regione, per 100 giovani di 19-25 anni residenti nella stessa Regione; *** % di 25enni che ha conseguito una laurea per la prima volta (sono escluse le magistrali biennali); **** % di 25enni che ha completato un percorso di formazione universitaria lungo (a ciclo unico e biennale)

Fonte: Elaborazioni LUISS su dati Istat

Sempre con riferimento all'istruzione terziaria, il confronto con l'Unione europea è particolarmente interessante. La Tabella 1.33 mostra infatti che in Emilia-Romagna nel 2020, il 32,8% della popolazione tra i 30 e i 34 anni è in possesso di un titolo di istruzione terziaria: un valore superiore alla media nazionale, ma di oltre 8 punti percentuali inferiori rispetto alla media dei Paesi europei.

Tabella 1.33 – Popolazione (30-34 anni) per livello di istruzione (istruzione terziaria*). Anni 2019-2020, valori %

	2019	2020
Emilia-Romagna	34,1	32,8
Italia	27,6	27,8
EU27	40,3	41

*ISCED livelli 5-8

Fonte: Elaborazioni ADAPT su dati Eurostat

Un altro indicatore utile a delineare il quadro della partecipazione all'istruzione e alla formazione è il tasso di abbandono prematuro della popolazione in età compresa tra i 18 e i 24 anni (Tabella 1.34). Nel 2020, in Emilia-Romagna, il 9,3% dei giovani ha abbandonato prematuramente gli studi: un dato inferiore a quello registrato nel Nord-Est e nell'intero territorio italiano. La disaggregazione di genere mostra che il tasso di abbandono è superiore per gli uomini (10,1%), rispetto alle donne (8,4%): evidenza coerente con quella registrata nel Nord-Est e con il dato nazionale, dove peraltro il divario è anche più considerevole superando i 5 punti percentuali.

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

	Maschi	Femmine	Totale
Emilia-Romagna	10,1	8,4	9,3
Nord-Est	11,6	8,1	9,9
Italia	15,6	10,4	13,1

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Istat

1.4.2. Gli Istituti Tecnici Superiori

In Emilia-Romagna, nel 2019, sono solo 7 gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) esistenti, a fronte di 104 Fondazioni (forma giuridica con cui si costituiscono gli ITS) presenti sull'intero territorio italiano (Tabella 1.35). Come noto, essi costituiscono percorsi di studio terziari a ciclo breve, professionalizzanti e ad alta specializzazione tecnologica, nati, secondo quanto riportato dal sito del Ministero dell'Istruzione, per sostenere gli interventi destinati ai settori produttivi, con particolare riferimento ai fabbisogni di innovazione e di trasferimento tecnologico delle piccole e medie imprese. Essi permettono di conseguire il diploma di tecnico superiore.

Tabella 1.35 – Distribuzione Fondazioni ITS presenti e di quelle con percorsi terminati nel 2019

	Fondazione ITS	Fondazioni ITS in monitoraggio	
		N. ITS	% ITS
Emilia-Romagna	7	7	100
Italia	104	83	79,8

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Indire

Nel 2019, sono 438 gli studenti iscritti agli ITS emiliano-romagnoli, mentre coloro che si sono ritirati sono 69 (Tabella 1.36). In generale, il tasso di abbandono è del 15,8%: un valore rilevante ma inferiore di circa 7 punti percentuali rispetto al dato nazionale.

Tabella 1.36 – Iscritti, ritirati e tasso di abbandono dei percorsi terminati nel 2019 (valori assoluti e percentuali)

	N. iscritti	N. Ritirati	Tasso di abbandono %
Emilia-Romagna	438	69	15,8
Totale	5.097	1.164	22,8

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Indire

Con riferimento ai 18 percorsi individuali terminati negli ITS regionali nel 2019 (Tabella 1.37), la stragrande maggioranza di questi ha ricevuto un punteggio classificabile come “premiabile” (10); seguono quelli descritti come “sufficienti” (5) e in misura minore i cosiddetti “critici” (2) e un solo caso definito “problematico”. Si tratta di risultati coerenti con quelli registrati per i percorsi conclusi negli ITS su base nazionale.

Tabella 1.37 – Distribuzione dei percorsi monitorati e fascia di punteggio, percorsi terminati nel 2019

	Premiabili	Sufficienti	Problematici	Critici	Totale
Emilia-Romagna	10	5	1	2	18
Totale	111	45	20	25	201

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Indire

1.4.3. Istruzione e Formazione Professionale

Per Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) si intendono tutte le tipologie e i livelli di istruzione generale e di istruzione e formazione professionale. Si tratta di corsi erogati da strutture formative accreditate e dagli Istituti professionali di Stato. I corsi triennali o quadriennali di istruzione e formazione professionale sono rivolti ai ragazzi e alle ragazze che hanno completato il primo ciclo di istruzione e formazione e consentono di acquisire qualifiche o diplomi professionali, che sono di competenza regionale, ma riconosciuti e spendibili a livello nazionale.

Il monitoraggio nazionale dell'Inapp sull'annualità formativa 2017-18 registra in Emilia-Romagna un totale di iscritti ai percorsi di IeFP pari a 26.895 unità, con una diminuzione del 2,8% rispetto all'annualità precedente (Tabella 1.38): una flessione piuttosto coerente con quella registrata su base nazionale. Gli studenti emiliano-romagnoli sono iscritti per oltre il 70% dei casi presso istituzioni scolastiche, mentre soltanto 7.119 alunni frequentano corsi presso istituzioni formative non scolastiche accreditate. Questa rilevazione è in linea con quella riscontrata a livello nazionale, benché in questo caso, la preponderanza degli iscritti presso istituti scolastici risulti meno marcata.

Tabella 1.38 – Iscritti ai corsi per IeFP (anni I-III) e corsi di Istruzione e Formazione Professionale per tipologia di istituzione erogante- a.f.2017-2018

	Emilia-Romagna	Italia
Totale iscritti a.f. 2017-2018 (v.a.)	26.895	289.532
- di cui presso istituzioni scolastiche	19.776	153.373
- di cui presso istituzioni formative non scolastiche	7.119	139.450
Scarto tra totale iscritti 2017-18 e 2016-17 (%)	-2,8	-2,7
Numero di Corsi	1.386	14.855
- di cui presso istituzioni scolastiche	1.011	7.843
- di cui presso istituzioni formative non scolastiche	376	7.012

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Inapp

1.4.4. Il tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione

Nel 2020, la partecipazione degli adulti a un'esperienza di apprendimento recente in Emilia-Romagna è pari al 9,2%, in lieve decrescita rispetto al 2019 (Tabella 1.39). Si tratta però di un tasso di partecipazione superiore a quello nazionale e in linea con quello registrato come media tra i 27 Paesi membri dell'Unione europea. Sia a livello nazionale, sia a livello comunitario, tra il 2019 e il 2020 si è riscontrata una diminuzione del tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione nelle ultime 4 settimane precedenti alla rilevazione.

Tabella 1.39 – Tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione (ultime 4 settimane), nella popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni. Anni 2019-2020, valori %

	2019	2020
Emilia-Romagna	10,4	9,2
Italia	8,1	7,2
EU27	10,8	9,2

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati EUROSTAT

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

In questo paragrafo è fornito un quadro sintetico della domanda e dell'offerta formativa nel sistema produttivo dell'Emilia-Romagna, prendendo in considerazione sia i dati disponibili sulla formazione erogata dalle imprese sia quelli sui lavoratori che hanno usufruito di tali attività o che sono inseriti in percorsi di inserimento lavorativo, come l'apprendistato.

1.5.1. Le attività formative delle imprese

I dati tratti dall'Indagine continua di Unioncamere mostrano che in Emilia-Romagna, oltre il 58% delle imprese ha svolto formazione per il proprio personale nel 2019 (Tabella 1.40). Quasi la metà delle imprese che hanno erogato attività formative (27,7%) l'ha fatto in modalità affiancamento, ovvero inserendo in un gruppo di lavoro uno o più colleghi esperti con competenze specifiche; il 22,7% si è invece rivolto a strutture formative esterne, l'11,2% ha organizzato internamente i corsi di formazione, mentre il 14,9% ha impiegato altre modalità.

La disaggregazione settoriale dei dati rileva che il 62,3% delle imprese operanti nei settori industriali ha avviato attività formative nel 2019, a fronte del 56,6% delle realtà operanti nel terziario. All'interno dei due macrosettori, si riscontra una eterogeneità anche maggiore. Nell'industria, ad esempio, oltre il 70% delle imprese operanti nei comparti chimici e farmaceutici e delle *public utilities* (energia, gas, acqua e ambiente) ha organizzato corsi di formazione nel 2019, a fronte del 39,7% delle imprese del tessile, abbigliamento e calzaturiero; negli altri comparti, invece, la percentuale delle imprese che ha svolto attività formative si attesta su una media del 60% senza grosse variazioni. Nel mondo del terziario, sono i comparti della sanità e assistenza sociale, dei servizi informatici e delle telecomunicazioni e, soprattutto, dei servizi finanziari e assicurativi ad avere oltre il 70% delle imprese attive in percorsi di formazione per i propri dipendenti. La percentuale più bassa riguarda invece i servizi di alloggio, ristorazione e turistici, con il 48,9% che nel 2019 ha erogato attività formative.

Tabella 1.40 – Imprese che hanno effettuato attività di formazione per il personale nel 2019 per settore di attività e tipologia di formazione svolta (quote % sul totale)

Settore di attività	Per tipologia di formazione svolta*				
	Imprese che hanno svolto formazione nel 2019	con corsi esterni	con corsi interni	con affiancamento	altre modalità
Industria	62,3	29,2	13,3	28	11,3
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	57,8	19,4	16,1	29,9	9,6
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	39,7	13,7	9,8	17,1	9,5
Industrie del legno e del mobile	55,5	20,7	10,7	25,9	10,2
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	56,9	19,6	11,3	30,4	9,4
Industrie dell'estrazione e lavorazione di minerali	62,2	27	14,7	34,4	13,5
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	68,6	27,6	14,8	38,4	15,6
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	66,3	27,3	15,9	32,4	11,4
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	67,2	29	17,8	34,1	12,9
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	72,4	32,4	30	39,2	17,1
Industrie della gomma e delle materie plastiche	66,9	30,4	17,3	34,4	12,6
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	60,1	23,8	10,8	30	12,7
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre	71,7	34,9	27,5	36,7	13,3
Costruzioni	63,5	38,7	8,2	21,3	10,4
Servizi	56,6	19,8	10,3	27,6	16,5
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di	55	20,3	8,9	26,8	15,7
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	48,9	14,2	5,4	26,6	11,9
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	73,9	18,8	12,2	42,3	31,5
Servizi avanzati di supporto alle imprese	69,3	21,1	13	35,6	26,2
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	55,2	20,3	12,1	26	14,5
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	57	23,2	13,2	23,6	13,7
Servizi finanziari e assicurativi	78,6	30,1	41,1	24,7	35
Servizi dei media e della comunicazione	51	15,6	10,9	19,8	18,1
Istruzione e servizi formativi privati	60,8	24,6	14,9	26,9	15,6
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	71,9	28,6	26,3	31,1	21,1
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	56,7	23,1	8,6	26,5	16,2
Totale imprese	58,3	22,7	11,2	27,7	14,9

*Trattasi di una domanda con risposte multiple.

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

Disaggregando il dato per classe dimensionale, si nota che in Emilia-Romagna l'incidenza della formazione professionale decresce al diminuire della dimensione aziendale (Tabella 1.41). Ben il 71,1% delle imprese con oltre 250 dipendenti ha, infatti, erogato formazione nel 2019; segue la

classe 50-249 dipendenti, con il 61,3% delle imprese coinvolte in attività formative; il dato scende al 47,1% per le imprese piccole dai 10 ai 49 dipendenti, mentre solo il 31,3% delle realtà fino a 9 dipendenti ha organizzato attività di formazione nel 2019. La crescita tendenziale della quota di imprese che fanno formazione all'aumentare della classe dimensionale si conferma, pur al variare delle singole percentuali, nei settori secondario e terziario e all'interno dei rispettivi comparti. Lievi scostamenti si riscontrano nelle imprese elettriche, elettroniche, ottiche e medicali, in quelle metallurgiche e della gomma-plastica, in quelle operanti nei servizi informatici e delle telecomunicazioni e nei media e nella comunicazione, dove la percentuale delle medie imprese che hanno svolto formazione rispetto al totale è leggermente maggiore rispetto a quella rilevata nelle grandi imprese. Nelle costruzioni, invece, le piccole imprese, anche per la loro elevata concentrazione sono seconde solo alle grandi imprese per percentuale di realtà coinvolte in attività formative rispetto al totale.

Tabella 1.41 – Imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi per il personale nel 2019 per settore di attività e classe dimensionale in Emilia-Romagna (quote % sul totale)

Settori	Numero di addetti (classi)			
	≤9	10-49	50-249	≥250
Industria	25,1	33,6	54,8	58,2
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	13,7	28,9	38,3	55,3
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	21,4	33,3	41,5	--
Industrie del legno e del mobile	14,8	33,3	56,1	--
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	20,6	36,7	58,1	72,2
Industrie dell'estrazione e lavorazione di minerali	25,7	41,3	56,9	47,4
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	29	46,9	61,6	48,7
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	27,2	46,3	72,7	81,8
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	24,7	51,6	69,2	85,5
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	26,8	51,2	56,8	56,5
Industrie della gomma e delle materie plastiche	19	38,2	--	--
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	23,1	49,7	60,3	93,4
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	42,7	69	65,1	79,7
Costruzioni	21,4	35,5	46,6	65
Servizi	20,3	39,6	40,6	56,1
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli	15,3	26,1	26,9	53,8
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	20,2	27,9	64	63,8
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	24	39,3	43,8	80
Servizi avanzati di supporto alle imprese	21,7	32,6	55,6	60
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	26,9	29,1	46,4	61,5
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	50,3	52	59,6	90,7
Servizi finanziari e assicurativi	18,8	28,3	37	34,8
Servizi dei media e della comunicazione	27,6	43,2	59	--
Istruzione e servizi formativi privati	30,4	74,3	67,8	89,4
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	27,5	35,4	47,3	75,9

Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	24,2	40,5	51,9	66,5
Totale imprese	31,3	47,1	61,3	71,1

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

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

Passando alle motivazioni della formazione secondo le imprese, i risultati dell'indagine Unioncamere mostrano che nel 70,2% dei casi, l'attività formativa erogata è stata finalizzata ad aggiornare il personale su mansioni già svolte, mentre nel 18,4% dei casi ha riguardato la formazione dei neoassunti e nell'11,4% dei casi ha avuto lo scopo di formare il personale per lo svolgimento di nuovi compiti e mansioni (Tabella 1.42). La preponderanza di attività formative rivolte all'aggiornamento del personale su mansioni già svolte interessa tutti i settori e comparti presi in esame. A variare, talvolta, è il peso relativo alle altre due motivazioni addotte dalle imprese in Emilia-Romagna, che restano però marginali. Ad esempio, la formazione per lo svolgimento di nuove mansioni supera il 20% dei casi esclusivamente nelle imprese della gomma-plastica, in quelle operanti nei servizi informatici e delle telecomunicazioni e negli ambiti dell'istruzione e dei servizi formativi privati.

Tabella 1.42 - Imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi per il personale nel 2019 per settore di attività e finalità principale (quote % sul totale)

Settore di attività	Formare i neo-assunti	Aggiornare il personale sulle mansioni già svolte	Formare il personale per svolgere nuove mansioni/lavori
Industria	16,3	72,5	11,2
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	20	70,8	9,2
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	21,6	70,2	8,2
Industrie del legno e del mobile	19,6	67	13,5
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	21,7	67,5	10,8
Industrie dell'estrazione e lavorazione di minerali	19,9	73,2	6,9
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	15,1	67	17,9
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	17,4	67,8	14,8
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	16	71	13
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	9	76,7	14,3
Industrie della gomma e delle materie plastiche	8,9	70,3	20,8
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	14,3	76,2	9,5

Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	6,2	79,7	14,1
Costruzioni	15,8	76,1	8,1
Servizi	19,7	68,7	11,6
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	21	70,1	8,9
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	27	60,8	12,2
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	15,5	62,6	21,9
Servizi avanzati di supporto alle imprese	19	69,9	11,1
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	20,8	68,9	10,3
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	17,2	75,7	7
Servizi finanziari e assicurativi	6,1	81,6	12,3
Servizi dei media e della comunicazione	7	82,5	10,5
Istruzione e servizi formativi privati	21,2	55,4	23,4
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	13,2	77,6	9,2
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	18,5	63,2	18,3
Totale imprese	18,4	70,2	11,4

Fonte: Elaborazioni ADAPT su Indagine continua di Unioncamere. I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese dell'industria e dei servizi 2020. Regione Emilia-Romagna

1.5.2. La formazione degli occupati

Spostando l'attenzione sui lavoratori, gli ultimi risultati della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro (anno 2020) mostrano che in Emilia-Romagna, il 75,2% degli occupati tra i 20 e i 64 anni non frequenta né ha frequentato in passato corsi di istruzione e formazione riconosciuti dalla Regione (Tabella 1.43). Al contrario, al momento della rilevazione, il 15,4% degli occupati partecipa ad attività formative e seminariali non scolastiche, mentre l'8% degli occupati ha seguito in passato corsi formativi riconosciuti a livello regionale e solo l'1,4% è iscritto a scuola o all'università. Questi dati sono piuttosto in linea con quelli riscontrati nel 2019.

Tabella 1.43 – Occupati di 20-64 anni in Emilia-Romagna per attività formative. Anni 2019-2020, valori assoluti (in migliaia) e composizione %

	2019		2020	
	migliaia	%	migliaia	%
Iscritto a scuola o all'università	25	1,3	26	1,4
Segue attività formative, seminari, conferenze, corsi di sport, musica, ecc.	297	15,9	283	15,4
Ha seguito in passato corsi riconosciuti dalla Regione	147	7,8	147	8
Non fa attività di istruzione o formazione, né ha seguito in passato corsi riconosciuti dalla Regione	1402	75	1.381	75,2
Totale	1.870	100	1.836	100

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

Gli occupati che hanno seguito attività formative per motivi professionali (e non, dunque, per ragioni private, finalizzate ad esempio a un miglioramento della propria condizione lavorativa) nel 2020 sono stati invece pari soltanto al 13,9% (256.000 unità): un dato comunque in crescita rispetto al 2019 (Tabella 1.44). L'incidenza maggiore di occupati coinvolti in percorsi formativi si è avuta nel settore finanziario e assicurativo (28,9%), nell'istruzione, sanità e servizi sociali (24,3%) e nei servizi di informazione e comunicazione (21,2%), mentre le percentuali minori si sono riscontrate negli alberghi e ristoranti (4,1%), in agricoltura, silvicoltura e pesca (5,2%) e nel trasporto e magazzinaggio (7,4%).

Tabella 1.44 – Occupati di 20-64 anni in Emilia-Romagna che hanno seguito attività formative per motivi professionali nei diversi settori di attività. Anni 2019-2020, valori assoluti (in migliaia) e incidenza % sul totale degli occupati del settore

	2019		2020	
	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	5	7,6	4	5,2
Industria in senso stretto	54	10,5	59	12,1
Costruzioni	12	11,7	9	9,3
Commercio	19	8	22	9,3
Alberghi e ristoranti	6	6,7	3	4,1
Trasporto e magazzinaggio	12	12,6	7	7,4
Servizi di informazione e comunicazione	8	16,8	10	21,2
Attività finanziarie e assicurative	13	24,2	16	28,9
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	31	16,6	34	18
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	13	17,6	15	20,1
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	65	24	65	24,3
Altri servizi collettivi e personali	11	8,1	11	8,5
TOTALE	249	13,3	256	13,9

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

1.5.3. L'apprendistato

Per completare il quadro della formazione professionale si riportano sinteticamente alcuni dati relativi ai contratti di apprendistato, che oltre alla prestazione lavorativa, hanno come elemento imprescindibile la formazione dell'apprendista. A tale riguardo, gli ultimi dati desumibili dal XIX *Rapporto Inapp* mostrano che nel 2018 (ultimo anno disponibile), il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato in Emilia-Romagna era pari a 53.476, corrispondenti a circa l'11% dei contratti di apprendistato in Italia (Tabella 1.45). Si tratta di un dato in crescita rispetto al 2017, con una variazione positiva (15,1%) sostanzialmente coerente con quella registrata su tutto il territorio italiano (15,2%) e maggiore rispetto a quella rilevata nel biennio precedente (12,1%).

Tabella 1.45 – Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per Regione di lavoro. Valori assoluti e variazione % su anno precedente. Anni 2016-2018

	Valori assoluti (medie annuali)			Variazione % su anno precedente	
	2016	2017	2018	2017	2018
Emilia-Romagna	41.423	46.442	53.476	12,1%	15,1%
Nord-Est	108.607	121.340	138.587	11,7%	14,2%
Italia	382.775	429.427	494.758	12,2%	15,2%

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

Esaminando la distribuzione dei dati in base alla tipologia di azienda (Tabella 1.46), si osserva che solo il 26,1% dei contratti di apprendistato avviati in Emilia-Romagna nel 2018 ha coinvolto le aziende di tipo artigianale: un valore in diminuzione rispetto al 2017 (27,7%) e al 2016 (28,3%). Confrontando il dato con il Nord-Est, si rileva in Emilia-Romagna una più bassa incidenza regionale dei contratti in apprendistato tra le imprese artigiane, con un valore che però è superiore rispetto alla media nazionale (24,2%).

Tabella 1.46 – Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per Regione e per tipo di azienda. Valori assoluti (medie annuali) e incidenza % dei dipendenti da aziende artigianali su totale. Anni 2016-2018

		2016			2017			2018	
	Artigianale	Altro tipo	Artig. %	Artigianale	Altro tipo	Artig. %	Artigianale	Altro tipo	Artig. %
Emilia-Romagna	11.735	29.689	28,3%	12.870	33.572	27,7%	13.940	39.536	26,1%
Nord-est	32.439	76.168	29,9%	35.517	85.823	29,3%	38.362	100.225	27,7%
Italia	102.333	280.442	26,7%	111.43	318.284	25,9%	119.763	374.995	24,2%

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

Per quanto riguarda gli apprendistati di primo livello (finalizzati a favorire l'inserimento dei giovani tra i 15 e i 25 anni nel mondo del lavoro attraverso l'acquisizione della qualifica e diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore), la Regione Emilia-Romagna ne vanta 393 nel 2018, corrispondenti a circa il 10% dei contratti sottoscritti nel Nord-Est e a quasi il 4% di quelli siglati in tutta Italia (Tabella 1.47). Tra i rapporti di apprendistato avviati, la stragrande maggioranza riguarda giovani maschi. Il tasso di permanenza nel rapporto di lavoro a distanza di un mese dall'avvio supera lievemente l'84%, anche se è maggiore fra i maschi che fra le femmine. A tre mesi dall'inizio dell'apprendistato, il tasso di permanenza si riduce di oltre 30 punti percentuali, restando superiore tra i ragazzi rispetto alle ragazze. I tassi di permanenza regionali, a uno e a tre mesi dall'avvio del rapporto di lavoro, si rivelano inferiori rispetto a quelli calcolati nel Nord-Est (rispettivamente 87,4% e 58,6%) e su base nazionale (rispettivamente 88,4% e 60,4%).

Tabella 1.47 – Numero di rapporti di lavoro in apprendistato di I livello avviati nell'anno per Regione di lavoro e tassi di permanenza a 1 e a 3 mesi dall'assunzione. Anno 2018

	I livello		Tasso di permanenza					
	Totale	Di cui maschi	A 1 mese			A 3 mesi		
			Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Emilia-Romagna	393	267	85,4%	81,7%	84,2%	53,9%	50%	52,7%
Nord-Est	3.992	2.777	87,6%	87%	87,4%	60,4%	54,7%	58,6%
Italia	9.979	6.653	89%	87,2%	88,4%	61,9%	57,5%	60,4%

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

Con riferimento, invece, ai rapporti di apprendistato di secondo livello o professionalizzanti, nel 2018 in Emilia-Romagna sono stati avviati 44.570 contratti, corrispondenti al 42% dei contratti avviati nel Nord-Est e al 12,6% di quelli avviati nell'intero territorio italiano (Tabella 1.48). Oltre la metà dei rapporti avviati (25.263) hanno riguardato persone di sesso maschile. Il tasso di permanenza a un mese dall'avvio del contratto è di oltre il 91%, superiore per i maschi che per le femmine. Dopo tre mesi dall'inizio del contratto, il tasso di permanenza scende al 67,9%, mantenendosi superiore tra le persone di sesso maschile. I tassi di permanenza regionali a uno e a tre mesi dall'avvio dell'apprendistato, anche in questo caso, sono leggermente inferiori rispetto a quelli rilevati nel Nord-Est e in Italia.

Tabella 1.48 – Numero di rapporti di lavoro in apprendistato di II livello avviati nell'anno per Regione di lavoro e tassi di permanenza a 1 e a 3 mesi dall'assunzione. Anno 2018

	Il livello		Tasso di permanenza					
	Totale	Di cui maschi	A 1 mese			A 3 mesi		
			Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Emilia-Romagna	44.570	25.263	92,3%	90,8%	91,6%	69,7%	65,6%	67,9%
Nord-Est	105.392	59.856	92,9%	91,4%	92,3%	71,2%	66,9%	69,4%
Italia	353.525	203.292	93,8%	93%	93,5%	74%	71,4%	72,9%

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

1.6. Principali evidenze emerse

Economia e sistema produttivo

- Il PIL dell'Emilia-Romagna si attesta, nel 2020, a poco più di 149 miliardi di euro, in diminuzione rispetto al 2019 dell'8,1% in prezzi correnti e del 9,3% in valori concatenati. Benché la diminuzione del PIL regionale nel 2020 abbia interrotto il trend di leggera crescita del biennio precedente, la porzione del PIL dell'Emilia-Romagna rispetto al PIL nazionale si è mantenuta intorno al 9%.
- Il valore aggiunto prodotto dall'Emilia-Romagna nel 2020 ammonta a circa 134,9 miliardi di euro in prezzi correnti e a circa 128,3 in valori concatenati, con una decrescita rispettivamente del 7,5% e del 9,1% rispetto al 2019.
- A livello provinciale, i dati disponibili si fermano al 2019 e vedono Bologna primeggiare in quanto a ricchezza prodotta, attestandosi a circa 38,6 miliardi di euro di valore aggiunto, corrispondenti a oltre il 28% dell'intero valore regionale. Al contrario, le Province con i valori aggiunti a prezzi correnti più bassi sono Ferrara (circa 8,4 miliardi), Piacenza (circa 8,7) e Rimini (circa 9,4).
- Sono i servizi a trainare l'economia regionale, producendo nel 2020 una ricchezza superiore a 89 miliardi di euro, corrispondenti al 66% del valore aggiunto prodotto in tutta l'Emilia-Romagna. Seguono il settore industriale, il cui valore aggiunto, però, non arriva nemmeno alla metà di quello prodotto dai servizi (circa 42 miliardi), e infine il settore primario, che si attesta sui 3,36 miliardi di euro.
- Nel 2020 le imprese registrate in Emilia-Romagna sono 449.361, in diminuzione (-0,6%) rispetto al 2019. La variazione è uguale a quella registrata per le imprese del Nord Italia, ma leggermente superiore rispetto a quella riscontrata sull'intero territorio nazionale (-0,2%). Il dato più negativo riguarda le Province di Ferrara e Ravenna (rispettivamente -

1,1% e del -1%), mentre Bologna è la città con lo stock più elevato di imprese (94.775), seguita da Modena (72.238).

- Nel 2020 il 59,5% delle imprese emiliano-romagnole si concentra nel settore dei servizi (257.892 unità in termini assoluti). Segue l'industria, dove operano 120.161 imprese della Regione (corrispondenti al 27,7% del totale), delle quali il 16,4% è attivo nel settore delle costruzioni e l'11,4% nell'industria in senso stretto. L'agricoltura è il settore dove operano 55.111 imprese (corrispondenti al 12,7% del totale). Per quanto riguarda il livello territoriale, in tutte le Province si rileva una prevalenza delle attività nel terziario, con picchi raggiunti a Rimini (71,5%) e Bologna (65,7%). Il secondo settore per concentrazione di imprese è l'industria, con il valore più importante registrato a Reggio Emilia (36,6%). Infine, l'agricoltura riguarda la percentuale minore delle imprese registrate in tutte le Province emiliano-romagnole, anche se a Ferrara interessa ben il 22,6% del totale. Diversamente, la Provincia a minor vocazione agricola risulta essere Rimini (6,6% del totale delle imprese).
- Considerando il numero di imprese attive per classe di addetti (gli ultimi dati disponibili sono del 2019), si evince che in Emilia-Romagna, le microimprese (fino a 9 addetti) sono quelle più diffuse (337.047 unità, pari al 93,9% del totale). Seguono: le imprese di piccole dimensioni (da 10 a 49 addetti) che ammontano a 19.043 unità, pari al 5,3% del totale; le medie imprese (da 50 a 249 addetti) che sono 2.456, pari allo 0,7% del totale, e infine, le imprese grandi (con almeno 250 addetti), che ammontano a 471 unità, pari allo 0,1% del totale. Anche a livello territoriale, la composizione delle imprese per classi di addetti rispecchia quella regionale.
- Infine, considerando il numero di addetti nelle imprese per classe dimensionale, in Emilia-Romagna, sono le microimprese a impiegare il maggior numero di addetti (625.500 in termini assoluti, pari al 38,4% del totale), seguite però dalle imprese grandi (419.892 in termini assoluti, pari al 25,8% del totale), da quelle medie (343.049 in termini assoluti, pari al 21% del totale) e piccole (241.851 in termini assoluti, pari al 14,8% del totale).

Il Mercato del lavoro

- Il tasso di occupazione regionale nel 2020 si attesta in media sul 68,8%, in diminuzione dell'1,6% rispetto al 2019. Il tasso di occupazione è maggiore nelle fasce di età 35-44 e 45-54 anni (rispettivamente 84,3% e 84,6%), mentre per i più giovani si ferma al 49,3%. Peraltro, il tasso di occupazione giovanile è quello che registra una diminuzione maggiore rispetto al 2019 (-2,4%). Considerando invece le differenze di genere, sono i maschi a vantare i più alti tassi di occupazione per tutte le fasce d'età. Nel confronto con l'anno precedente alla pandemia, il tasso di occupazione femminile ha subito una variazione positiva solo nella fascia di età 55-64 anni (+0,4%), mentre la variazione più negativa si riscontra, ancora una volta, tra i più giovani (-4,2% di donne occupate tra i 15 e 34 anni e -2% tra i 35 e i 44 anni). In generale, sono le donne e i giovani ad essere stati maggiormente penalizzati dall'emergenza sanitaria legata al Covid-19.
- Il tasso di disoccupazione si attesta nella Regione sul 5,7%, leggermente superiore a quello registrato nell'intero Nord-Est e in crescita rispetto al 2019 (+0,2%). La fascia d'età con il maggior tasso di disoccupazione è, ancora una volta, quella giovanile tra i 15 e i 34 anni (11,7%), seguita dalla classe 35-44 (4,7%) e infine dalle classi 45-54 e 55-64 (3,8% per entrambe). Rispetto al 2019, la disoccupazione è aumentata per tutte le fasce di età, ad eccezione di quella compresa tra i 45 e i 54 anni, che ha registrato una riduzione dello 0,5%. Il tasso di disoccupazione femminile è più alto rispetto a quello maschile in tutte le classi

di età, ad eccezione di quella più anziana (dove è inferiore di 0,3 punti percentuali), ed è in crescita rispetto al 2019, tranne che per la fascia tra i 45 e i 54 anni. Di rilievo è il dato registrato tra i più giovani, dove la disoccupazione femminile tocca il 14,2%, con un aumento dell'1,2% rispetto al periodo pre-pandemico. A livello territoriale, è la Provincia di Rimini a registrare, nel 2020, il più alto tasso di disoccupazione (9,8%), mentre Bologna vanta il dato più positivo (4,4%).

- Il tasso di inattività regionale nel 2020 è pari al 27%, in crescita di oltre 1,5 punti percentuali rispetto al 2019, ma inferiore sia a quello delle Regioni del Nord sia a quello dell'intero territorio nazionale. Sono le donne, anche in questo caso, a detenere il dato più negativo con un'inattività pari al 33,3%. A livello territoriale, è la Provincia di Rimini a registrare il peggior tasso di inattività (29,5%), seguita da Reggio Emilia (28,6%), mentre il minor tasso di inattività spetta a Bologna (25,1%).
- Il numero di NEET (giovani tra i 15 e i 34 anni né occupati né inseriti in percorsi di studio) in Emilia-Romagna è di 142.000 unità, pari al 16,6% della popolazione in quella fascia di età. Il dato è in aumento di 1,4 punti percentuali rispetto al 2019, nonostante si stesse registrando dal 2014 una progressiva diminuzione, pur con la lieve inclinazione del 2016/2017.
- La gran parte degli occupati nella Regione (66,3% del totale) ha rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato: il dato è in crescita dello 0,6% rispetto al 2019. Nel 2020, il 12,8% degli occupati emiliano-romagnoli (pari a 254.000 unità) è invece classificato come temporaneo (comprendendo sia i dipendenti a tempo determinato che i collaboratori coordinati e continuativi): si tratta della tipologia di occupati che ha subito gli effetti più negativi della pandemia, registrando una diminuzione del 13,4% rispetto al 2019. Diversamente, i lavoratori autonomi ammontano a 415.000 (corrispondenti al 20,9% del totale), con una variazione negativa del 2,6% rispetto al 2019.
- La scomposizione dell'occupazione nei quattro macro-settori di attività mostra che nel 2020, il 64,2% dei lavoratori nella Regione è occupato nel settore dei servizi e all'interno di questo, in particolare nei comparti dell'istruzione, sanità e altri servizi sociali (14,2%), del commercio (13,3%) e delle attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali (10,6%). Il secondo settore con la maggiore proporzione di occupati è quello secondario con il 31,7% di lavoratori, di cui il 5,3% impiegato nelle costruzioni e il 26,4% nell'industria in senso stretto. Infine, il settore primario occupa il 4,1% dei lavoratori della Regione. Il confronto con l'anno 2019 mostra su una riduzione dei lavoratori nel settore terziario superiore al 20%, trainata dal forte decremento dell'occupazione nell'ambito del turismo e della ristorazione (-17,5%). Anche l'industria in senso stretto ha visto ridurre il numero dei propri occupati del 5%, mentre nel settore edile si è registrata una, seppur minima, crescita dell'occupazione (+1,1%). Il settore primario ha continuato le proprie attività anche nelle fasi di *lockdown* e ha potuto sperimentare un aumento nel numero di lavoratori impiegati pari al 13,4%.
- L'incidenza dei dipendenti a tempo indeterminato risulta largamente maggioritaria nella pubblica amministrazione (dove rappresentano il 96,3% del totale dei lavoratori) e a seguire, nell'industria in senso stretto, nelle attività finanziarie e assicurative e nell'istruzione, sanità e altri servizi sociali. Al contrario, nel settore primario, la gran parte di lavoratori è classificata come temporanea o autonoma, rappresentando rispettivamente il 34,1% e il 46,7% della manodopera. Ma anche nelle costruzioni, negli alberghi e ristoranti, nelle attività immobiliari e servizi alle imprese, la proporzione di lavoratori temporanei e autonomi è considerevole, superando complessivamente la metà di tutta la forza lavoro occupata.
- Il peso dei giovani under 35 sul totale degli occupati nella Regione è cresciuto nei sei anni precedenti alla pandemia, passando dal 21,4% nel 2014 al 21,6% nel 2019. Tuttavia, la

pandemia da Covid-19 pare aver arrestato il trend di crescita, facendo registrare nel 2020 una presenza dell'occupazione giovanile pari al 21,2%.

- Sotto il profilo professionale, in Emilia-Romagna, la categoria più rappresentata nel 2020 è quella delle professioni tecniche (20,6%). Seguono le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (15,9%) e gli artigiani, operai specializzati e agricoltori (14,9%): entrambe le categorie, però, in diminuzione rispetto al 2014. E poi, le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (14,1%), che invece sono in particolare crescita negli ultimi anni. Proseguendo nella graduatoria, si trovano le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (11,2%), i conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli (9,4%), i legislatori, imprenditori e l'alta dirigenza (3,2%) e infine, le forze armate (0,7%).

Istruzione e formazione

- In Emilia-Romagna, nel 2019, quasi il 48,5% della popolazione possiede un diploma di maturità e tra questi il 35,9% ha conseguito una laurea o un titolo di studio post-laurea. Quasi il 37% della popolazione regionale è invece in possesso almeno della licenza media e tra questi oltre il 20% ha ottenuto una qualifica professionale. Infine, il 14,5% della popolazione ha soltanto la licenza elementare o nessun titolo. Oltre il 51% della popolazione dell'Emilia-Romagna ha, quindi, un livello di istruzione inferiore al diploma di istruzione secondaria di II grado.
- Nel 2020, il 32,8% della popolazione emiliano-romagnola tra i 30 e i 34 anni è in possesso di un titolo di istruzione terziaria: un valore superiore alla media nazionale, ma di oltre 8 punti percentuali inferiori rispetto alla media dei Paesi europei.
- Sempre nello stesso anno, il 9,3% dei giovani nella Regione ha abbandonato prematuramente gli studi: un dato inferiore a quello registrato nel Nord-Est e nell'intero territorio italiano. La disaggregazione di genere mostra che il tasso di abbandono è superiore per gli uomini (10,1%), rispetto alle donne (8,4%).
- Nel 2020, la partecipazione degli adulti a un'esperienza di apprendimento recente è pari al 9,2%, in lieve decrescita rispetto al 2019. Si tratta però di un tasso di partecipazione superiore a quello nazionale e in linea con quello registrato come media tra i 27 Paesi membri dell'Unione europea.
- In Emilia-Romagna oltre il 58% delle imprese ha svolto formazione per il proprio personale nel 2019. Quasi la metà delle imprese che ha erogato attività formative (27,7%) l'ha fatto in modalità affiancamento; il 22,7% si è invece rivolto a strutture formative esterne, l'11,2% ha organizzato internamente i corsi di formazione, mentre il 14,9% ha impiegato altre modalità. La disaggregazione settoriale dei dati mostra che il 62,3% delle imprese operanti nei settori industriali ha avviato attività formative nel 2019, a fronte del 56,6% delle realtà operanti nel terziario. Si riscontra una eterogeneità anche maggiore tra i singoli comparti caratterizzanti i due macrosettori: in alcuni, oltre il 70% delle imprese ha organizzato attività formative, e in altri, questa percentuale è inferiore al 50/40%.
- Disaggregando il dato per classe dimensionale, si nota che in Emilia-Romagna l'incidenza della formazione professionale decresce al diminuire della dimensione aziendale. Ben il 66,5% delle imprese con oltre 250 dipendenti ha infatti erogato formazione nel 2019; segue la classe 50-249 dipendenti, con il 51,9% delle imprese coinvolte in attività formative; la proporzione scende al 40,5% per le imprese piccole dai 10 ai 49 dipendenti, mentre solo il 24,2% delle realtà fino a 9 dipendenti ha organizzato attività di formazione nel 2019.

- Nel 70,2% dei casi, l'attività formativa erogata è stata finalizzata ad aggiornare il personale su mansioni già svolte, mentre nel 18,4% dei casi ha riguardato la formazione dei neoassunti e nell'11,4% dei casi ha avuto lo scopo di formare il personale per lo svolgimento di nuovi compiti e mansioni.
- Spostando l'attenzione sui lavoratori, gli ultimi risultati della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro (anno 2020) mostrano che in Emilia-Romagna, il 75,2% degli occupati tra i 20 e i 64 anni non frequenta né ha frequentato in passato corsi di istruzione e formazione riconosciuti dalla Regione. Al contrario, al momento della rilevazione, il 15,4% degli occupati partecipa ad attività formative e seminariali non scolastici, mentre l'8% degli occupati ha seguito in passato corsi formativi riconosciuti a livello regionale e solo l'1,4% è iscritto a scuola o all'università.
- Gli occupati che nel 2020 hanno seguito attività formative per motivi professionali sono stati invece pari soltanto al 13,9% (256.000 unità): un dato comunque in crescita rispetto al 2019. L'incidenza maggiore di occupati coinvolti in percorsi formativi si è avuta nel settore finanziario e assicurativo (28,9%), nell'istruzione, sanità e servizi sociali (24,3%) e nei servizi di informazione e comunicazione (21,2%), mentre le percentuali minori si sono riscontrate negli alberghi e ristoranti (4,1%), in agricoltura, silvicoltura e pesca (5,2%) e nel trasporto e magazzinaggio (7,4%).

Parte II.
Analisi dei dati primari

Capitolo 1.

Gli spazi operativi di Fondimpresa

I dati presentati nel primo capitolo illustrano le distribuzioni delle aziende della Regione Emilia-Romagna aderenti a Fondimpresa alla data del 31 dicembre 2020: in questa sede si fa riferimento alle posizioni contributive, identificate dalla Matricola Inps, e non alle aziende propriamente dette, riconosciute queste ultime dal Codice fiscale¹.

Nel secondo paragrafo si propone una misura della capacità di attrazione del Fondo con riferimento all'universo delle imprese residenti nella Regione, come rappresentato dai registri Inps dell'*Osservatorio sulle imprese del settore privato non agricolo*.

Nel terzo paragrafo sono presentate le distribuzioni delle aziende coinvolte in attività di formazione nel corso dell'anno solare 2020, usando questa volta, quale unità di osservazione, le Unità Produttive.

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

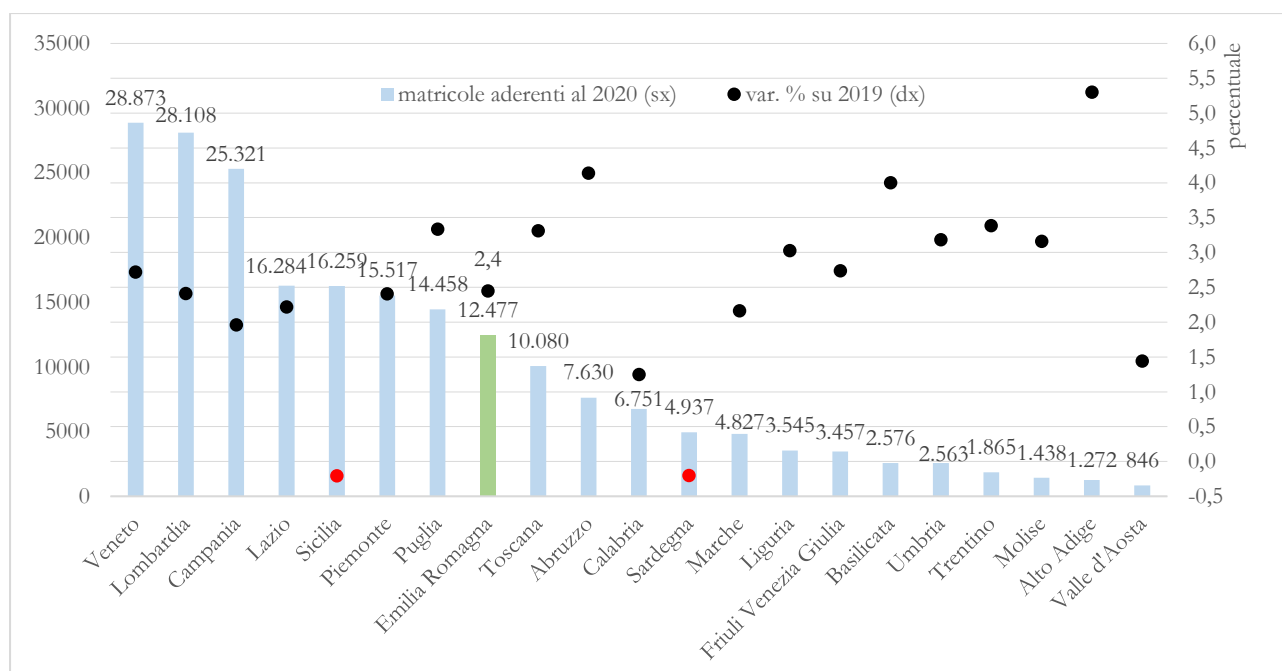
1.1. Le aziende aderenti al 31 dicembre 2020

Con 12.477 aziende aderenti (posizioni contributive o “Matricole Inps”), l'Emilia-Romagna si collocava a fine 2020 all'ottavo posto in Italia (Figura 1.1 e Tabella 1.1): rispetto al 2019 si osserva un aumento del 2,4%, di poco maggiore rispetto a quello registrato a livello nazionale (+2,3%)².

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

² Le Matricole Inps aderenti a Fondimpresa al 31 dicembre 2020 sono 209.115, ma di 31 (0,015%) non è indicata la Regione. Le differenze tra i totali delle distribuzioni delle aziende per Regione, per classe dimensionale o per settore di attività sono imputabili ai dati mancanti e sono, in generale, di entità del tutto trascurabile.

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

I lavoratori dipendenti associati alle Matricole Inps aderenti sono quasi 435 mila (+11,9% sul 2019), con una media per azienda pari a 34,9 dipendenti, che è maggiore rispetto alla media relativa a tutte le aziende italiane aderenti al Fondo (23,2).

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

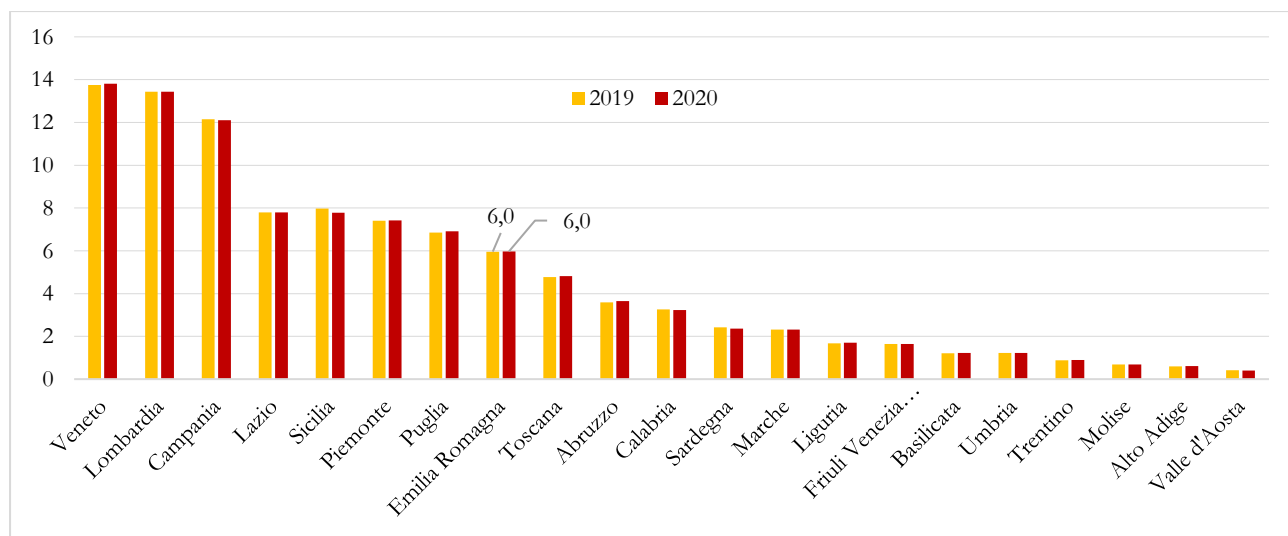
Regione	Num. Matricole Inps			Num. dipendenti			Dipendenti per azienda	
	2019	2020	var.% su 2019	2019	2020	var.% su 2019	2019	2020
Veneto	28.110	28.873	2,7	562.161	574.409	2,2	20	19,9
Lombardia	27.447	28.108	2,4	1.085.504	1.104.608	1,8	39,5	39,3
Campania	24.835	25.321	2	271.647	277.958	2,3	10,9	11
Lazio	15.931	16.284	2,2	713.135	722.149	1,3	44,8	44,3
Sicilia	16.293	16.259	-0,2	158.185	158.404	0,1	9,7	9,7
Piemonte	15.153	15.517	2,4	471.793	477.698	1,3	31,1	30,8
Puglia	13.992	14.458	3,3	163.987	169.919	3,6	11,7	11,8
E. Romagna	12.179	12.477	2,4	388.561	434.921	11,9	31,9	34,9
Toscana	9.757	10.080	3,3	213.851	218.461	2,2	21,9	21,7
Abruzzo	7.327	7.630	4,1	123.027	129.933	5,6	16,8	17
Calabria	6.668	6.751	1,2	59.018	59.930	1,5	8,9	8,9
Sardegna	4.947	4.937	-0,2	52.192	52.836	1,2	10,6	10,7

Marche	4.725	4.827	2,2	114.788	117.590	2,4	24,3	24,4
Liguria	3.441	3.545	3	77.348	77.353	0	22,5	21,8
F.V. Giulia	3.365	3.457	2,7	95.555	95.993	0,5	28,4	27,8
Basilicata	2.477	2.576	4	30.694	31.655	3,1	12,4	12,3
Umbria	2.484	2.563	3,2	51.344	52.097	1,5	20,7	20,3
Trentino	1.804	1.865	3,4	38.945	40.897	5	21,6	21,9
Molise	1.394	1.438	3,2	13.409	13.900	3,7	9,6	9,7
Alto Adige	1.208	1.272	5,3	38.738	39.969	3,2	32,1	31,4
V. d'Aosta	834	846	1,4	8.418	8.625	2,5	10,1	10,2
ITALIA	204.371	209.084	2,3	4.732.300	4.859.305	2,7	23,2	23,2

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Le adesioni al Fondo risultano, quindi, in aumento anche nell'anno della pandemia, sia in termini di Matricole Inps sia di dipendenti in esse rappresentati, in quasi tutte le Regioni italiane (fanno eccezione soltanto la Sicilia e la Sardegna): le aziende emiliano-romagnole a fine 2020 costituiscono quasi il 6% della totalità delle aziende italiane aderenti, confermando il peso rilevato un anno prima (Figura 1.2)

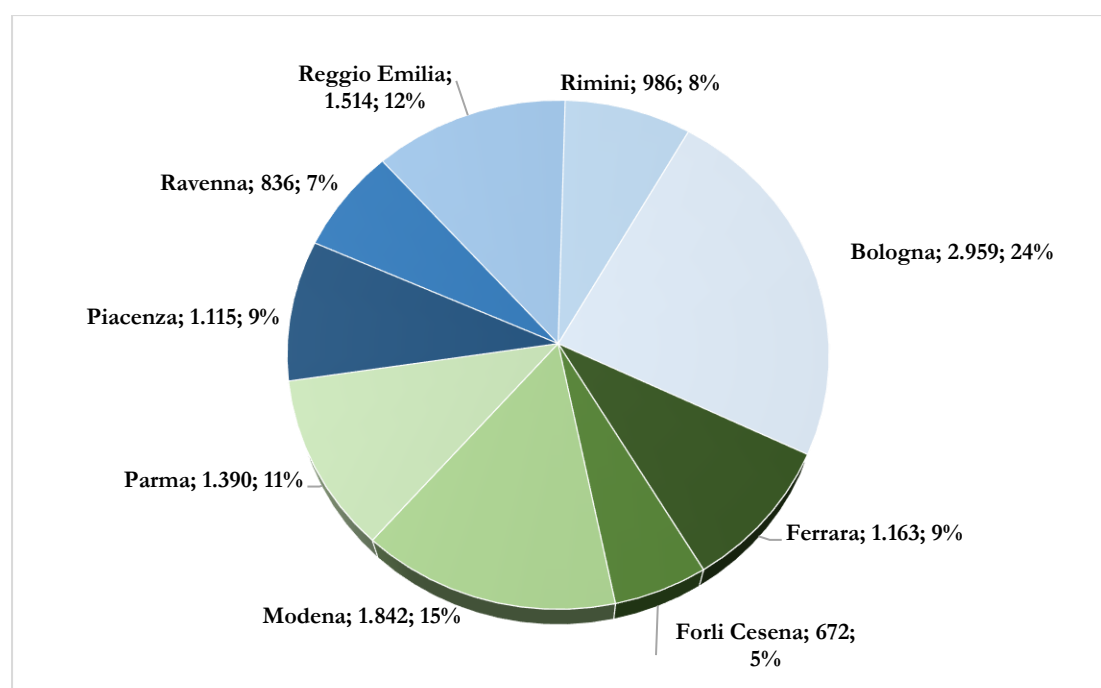
Figura 1.2. – Distribuzione percentuale delle Matricole Inps aderenti per Regione – anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Nella Provincia di Bologna risiede il 24% delle aziende aderenti della Regione (Figura 2.3): seguono, nell'ordine, Modena (15%), Reggio Emilia (12%), Parma (11%), Ferrara e Piacenza (9% ciascuna), Rimini (8%), Ravenna (7%) e Forlì-Cesena (5%).

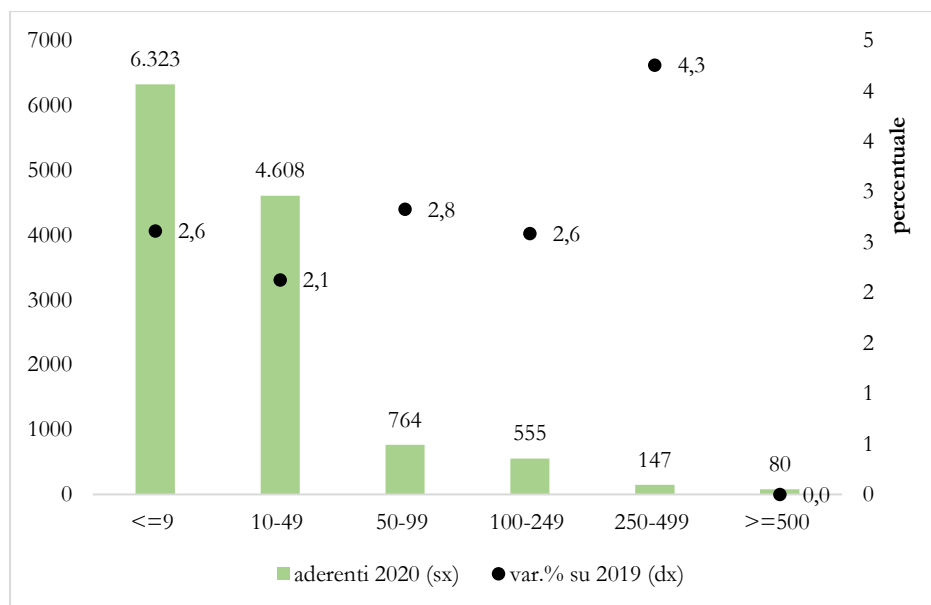
Figura 1.3 – Emilia-Romagna, anno 2020. Matricole Inps aderenti per Provincia



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

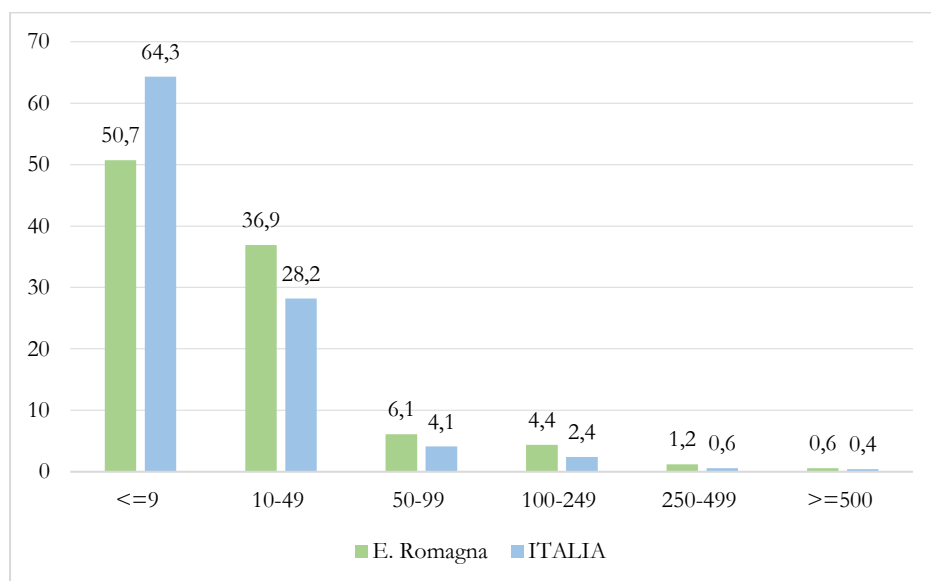
La distribuzione delle aziende aderenti per classe dimensionale (Figure 1.4 e 1.5) dimostra il peso preponderante delle micro e piccole imprese (fino a 49 addetti), che con quasi 11 mila unità (oltre 6,3 mila per le microimprese e oltre 4,6 mila per le piccole imprese), coprono oltre l'87% del totale. Le Matricole Inps con almeno 50 dipendenti rappresentano invece il 12,3% della totalità delle aderenti. Si tratta di dati in linea con il livello nazionale, dove, però, il peso delle microimprese, superando da solo il 64%, è ancor più preponderante rispetto a quello delle piccole realtà (28,2%) e soprattutto di quelle con almeno 50 dipendenti (7,5%). Rispetto al 2019, in tutte le classi di imprese, ad eccezione di quella con almeno 500 addetti che è rimasta stabile, si è registrato un incremento nel numero di aderenti al Fondo.

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

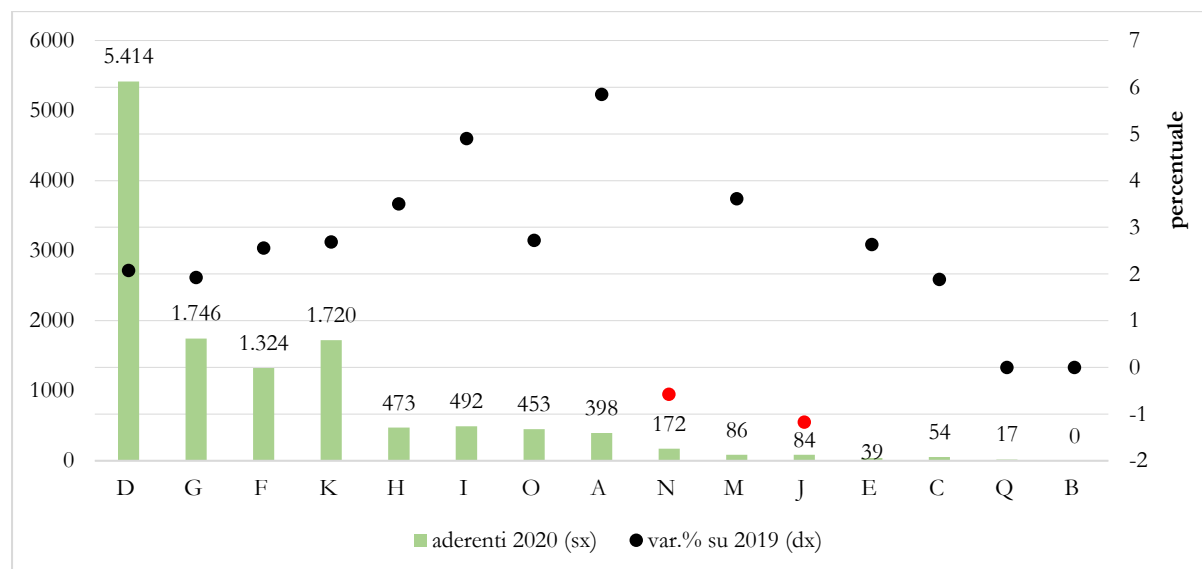


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Oltre un terzo (43,4%) delle aziende aderenti si concentra nel settore della produzione e fabbricazione (Figura 1.7): seguono, nell'ordine, il commercio e la riparazione di autoveicoli, motocicli e beni personali e per la casa (14%), le attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese (13,8%) e le costruzioni (10,6%). Per ciascuno degli altri settori, la percentuale di aziende aderenti rispetto al totale non supera il 3,8%. Rispetto al 2019, come rileva la Figura 1.6, si è registrato un aumento delle aziende aderenti a Fondimpresa in tutti i settori, ad eccezione della sanità e assistenza sociale (-0,6%) e delle attività finanziarie (-1,2%). Mentre le variazioni positive più significative hanno interessato il settore agricolo (+5,9%) e i trasporti, il magazzinaggio e le comunicazioni (+4,9%).

La distribuzione regionale per settore di attività risulta piuttosto coerente con quella registrata a livello nazionale, anche se il peso del comparto manifatturiero in Emilia-Romagna è superiore di oltre 10 punti percentuali rispetto al dato rilevato in Italia (Figura 1.7).

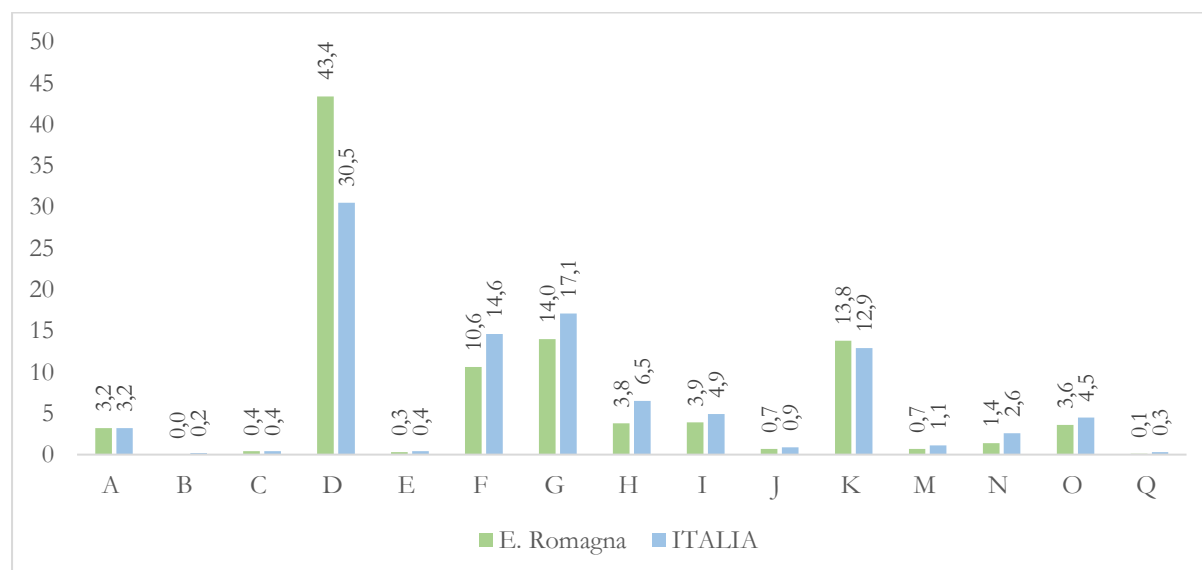
Figura 1.6 – Emilia-Romagna, anno 2020. Matricole Inps aderenti e variazione percentuale sul 2019 per settore di attività



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

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Il dettaglio provinciale rileva una distribuzione delle Matricole Inps per settore di attività piuttosto coerente con il dato regionale (Tabella 1.2). Il comparto manifatturiero occupa, infatti, un peso preponderante in tutte le province, tendenzialmente seguito dai settori G (commercio e riparazione di autoveicoli e altri beni), K (attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese) e F (costruzioni): questi ultimi, però, non sempre seguono l'ordine emerso a livello regionale. Si distinguono, rispetto allo scenario appena descritto, la Provincia di Ravenna, dove il settore agricolo è secondo per concentrazione di aziende aderenti a Fondimpresa (18,9%), e la Provincia di Rimini, dove alberghi e ristoranti si collocano in quarta posizione con l'11,6% della totalità delle aziende iscritte, precedendo il settore delle costruzioni.

Tabella 1.2 – Emilia-Romagna, anno 2020. Matricole Inps aderenti nelle singole Province per settore di attività

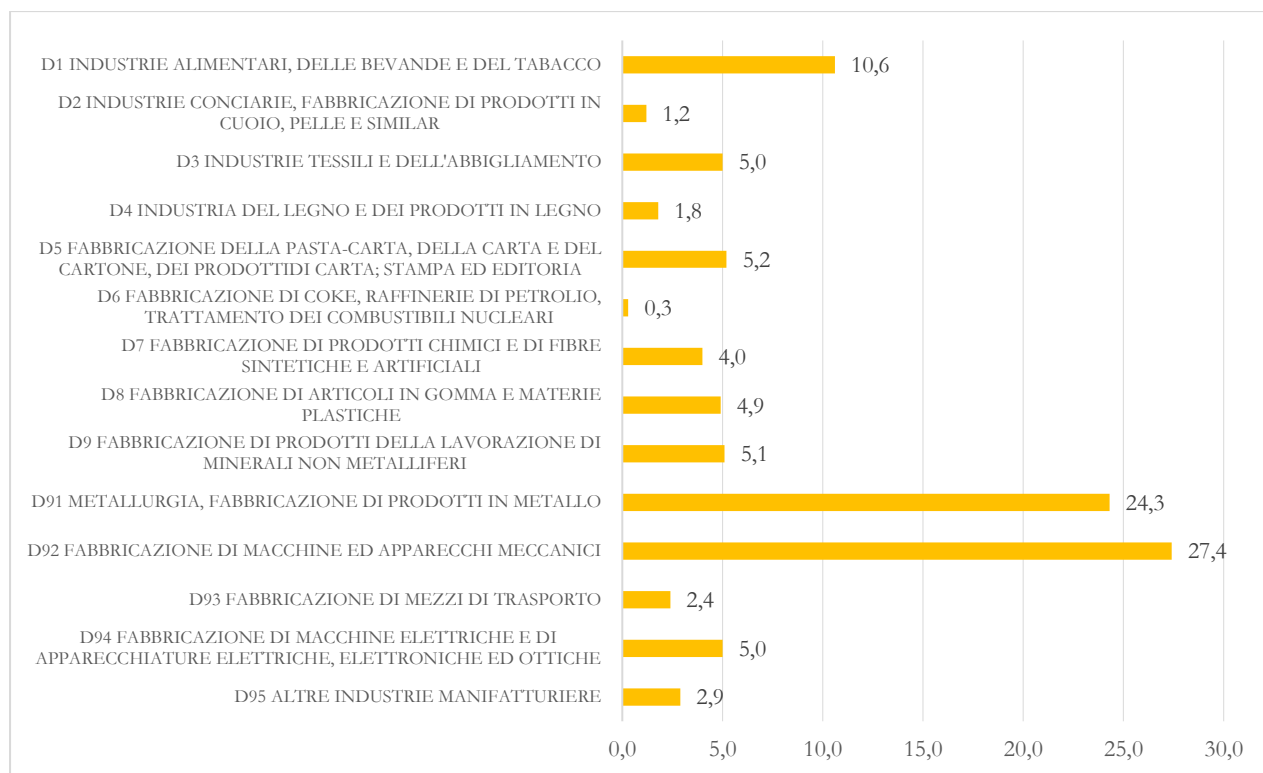
Settore	BO		FC		FE		MO		PC		PR		RA		RE		RN		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
A	54	1,8	64	9,6	60	5,2	21	1,1	2	0,2	9	0,6	158	18,9	6	0,4	24	2,4	398	3,2
C	3	0,1	8	1,2	1	0,1	4	0,2	9	0,8	9	0,6	5	0,6	9	0,6	6	0,6	54	0,4
D	1.257	42,5	281	41,9	384	33	946	51,4	443	39,7	702	50,6	295	35,3	815	53,8	291	29,5	5.414	43,4
E	5	0,2	3	0,4	11	0,9	4	0,2	1	0,1	8	0,6	3	0,4	1	0,1	3	0,3	39	0,3
F	311	10,5	99	14,8	135	11,6	161	8,7	180	16,1	191	13,8	47	5,6	105	6,9	95	9,6	1.324	10,6
G	437	14,8	87	13	175	15	239	13	166	14,9	168	12,1	81	9,7	216	14,3	177	18,0	1.746	14
H	131	4,4	3	0,4	96	8,3	47	2,6	29	2,6	13	0,9	23	2,8	17	1,1	114	11,6	473	3,8
I	97	3,3	13	1,9	26	2,2	56	3	72	6,5	61	4,4	70	8,4	54	3,6	43	4,4	492	3,9
J	18	0,6	4	0,6	8	0,7	12	0,7	9	0,8	8	0,6	7	0,8	11	0,7	7	0,7	84	0,7
K	478	16,2	65	9,7	146	12,6	261	14,2	148	13,3	153	11	100	12	220	14,5	149	15,1	1.720	13,8
M	23	0,8	8	1,2	10	0,9	7	0,4	7	0,6	7	0,5	6	0,7	10	0,7	8	0,8	86	0,7
N	42	1,4	8	1,2	16	1,4	33	1,8	17	1,5	15	1,1	9	1,1	15	1	17	1,7	172	1,4
O	99	3,3	25	3,7	90	7,7	44	2,4	32	2,9	44	3,2	32	3,8	35	2,3	52	5,3	453	3,6
Q	3	0,1	2	0,3	5	0,4	7	0,4	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	17	0,1
Totale	2.958	100	670	100	1.163	100	1.842	100	1.115	100	1.388	100	836	100	1.514	100	986	100	12.472	100

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

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Oltre la metà delle 5.414 aziende manifatturiere emiliano-romagnole aderenti a Fondimpresa, si concentra nei comparti della fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici (27,4%) e della metallurgia (24,3%) (Figura 1.8). Seguono le industrie alimentari, delle bevande e del tabacco (10,6%), mentre ciascuno dei restanti comparti ha una concentrazione di aziende iscritte al Fondo che non supera il 5,1%.

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



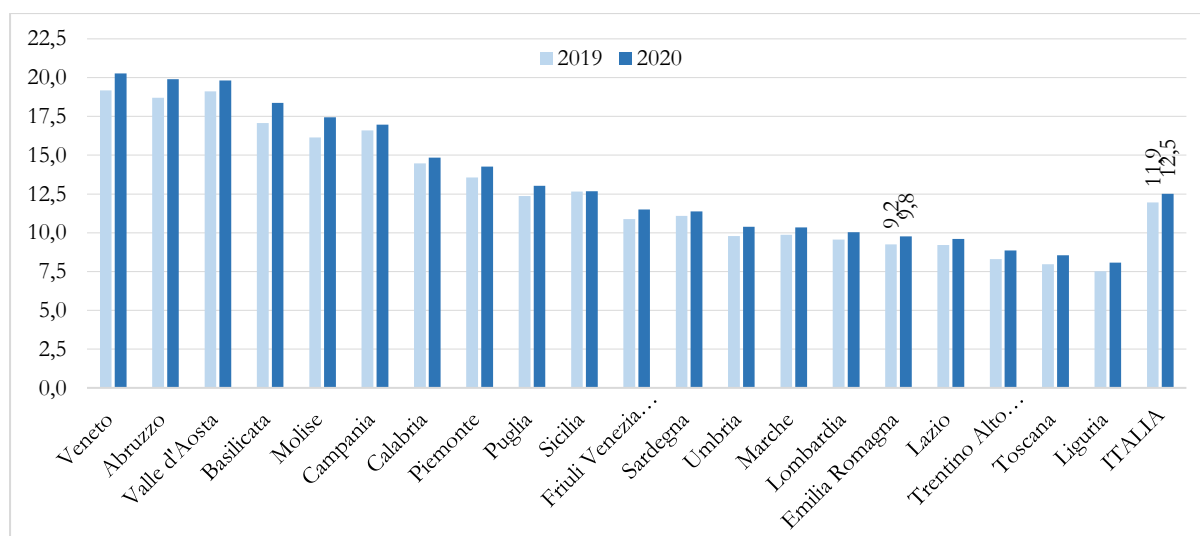
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

1.2. Capacità di attrazione del Fondo

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

L’indice generale – pari a 11,9% nel 2019 – si attestava nel 2020 al 12,5% (+0,6 p.p. in un anno), a sintesi di aumenti più o meno marcati che, con l’eccezione della Sicilia, hanno interessato tutte le Regioni italiane. In Emilia-Romagna, l’indice ha guadagnato 6 decimi di punto rispetto al 2019 e ha toccato il 9,8%: un dato, quindi, inferiore rispetto a quello rilevato a livello nazionale, che colloca la Regione in quintultima posizione nella classifica delle Regioni italiane.

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

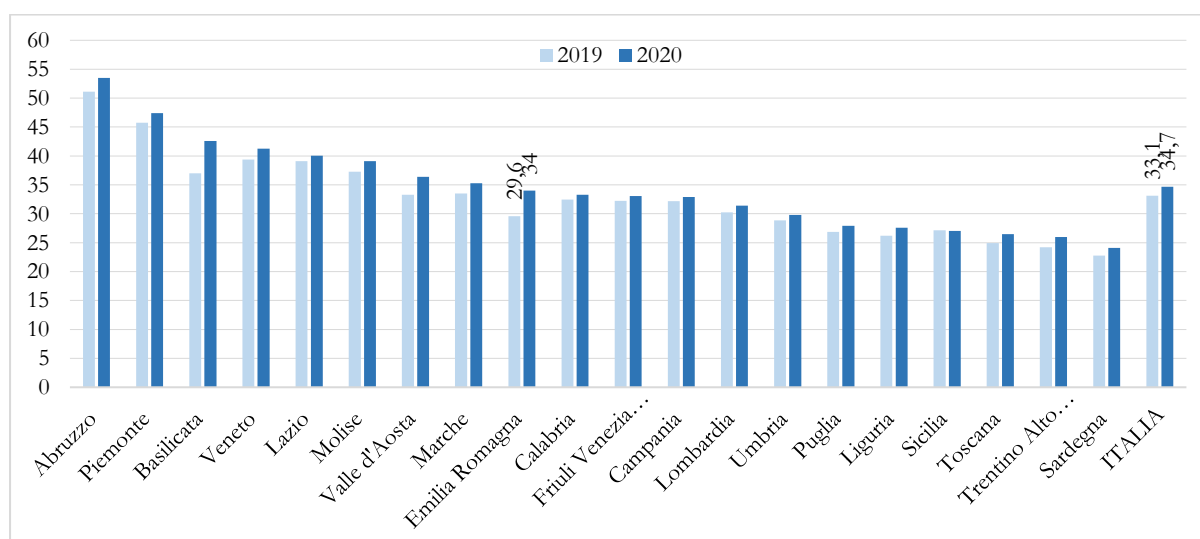


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

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

Come si evince dalla lettura della Figura 1.10, i dipendenti delle aziende aderenti a Fondimpresa rappresentano, nel 2020, circa un terzo (34,7%) dei lavoratori dell'universo Inps, con differenze rilevanti tra le singole Regioni. Nel primo anno della pandemia l'indice generale è cresciuto di 1,6 punti percentuali, mentre in Emilia-Romagna l'aumento è stato maggiore (+4,4%), attestandosi al 34%: valore di poco inferiore rispetto a quello registrato per l'Italia.

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

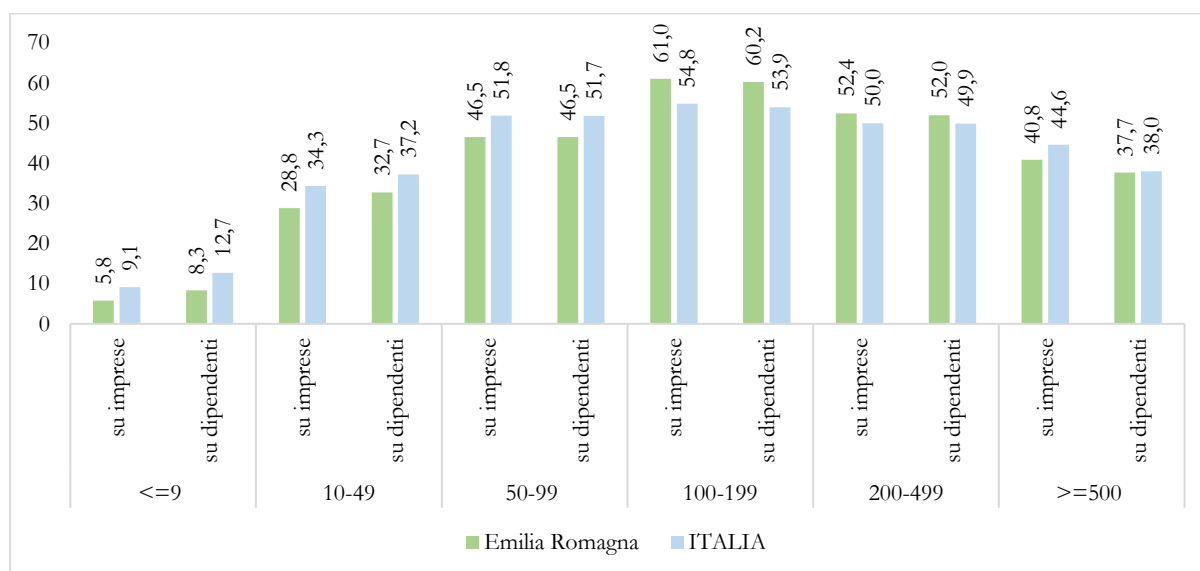


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

La copertura del Fondo in termini di dipendenti è quindi molto maggiore rispetto alla copertura in termini di aziende. L'indice di attrattività sulle imprese è, infatti, con ogni evidenza associato alla classe dimensionale delle aziende, tanto a livello nazionale quanto a livello regionale (Figura 1.11): in Emilia-Romagna, in particolare, è minimo nelle microimprese fino a 9 addetti (5,8% in termini di imprese; 12,7% in termini di dipendenti), sale progressivamente nelle piccole imprese (28,8% in termini di imprese; 32,7% in termini di dipendenti) e soprattutto in quelle medie fino a 199 dipendenti arrivando a superare il 60%, per poi scendere gradualmente delle realtà più grandi, fino a toccare il 40,8% (37,7% in termini di dipendenti) nella classe delle aziende con almeno 500 addetti.

In Emilia-Romagna, i valori dell'indice nelle prime tre classi (fino a 199 addetti) e in quella più grande con almeno 500 dipendenti sono più bassi rispetto a quelli registrati per il territorio italiano, mentre l'attrazione esercitata dal Fondo in Regione è maggiore rispetto al dato nazionale nelle due classi corrispondenti alle medie e grandi imprese dai 100 ai 499 dipendenti.

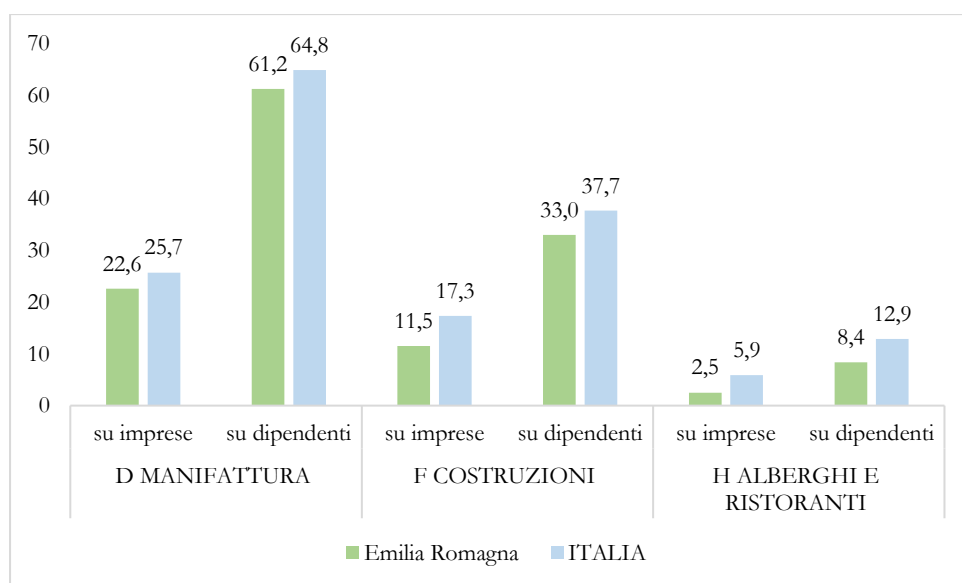
Figura 1.11 – Emilia-Romagna e Italia, anno 2020. Indice di attrattività su imprese e su dipendenti del settore privato non agricolo per classe dimensionale (%)



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

Nella Figura 1.12 è messo a fuoco l'indice di attrattività su imprese e dipendenti in tre grandi comparti: il settore manifatturiero, nel quale si registrano valori piuttosto elevati sia a livello regionale (22,6% in termini di imprese; 61,2% in termini di dipendenti) sia a livello nazionale (25,7% in termini di imprese; 64,8% in termini di dipendenti); quello delle costruzioni, che dimostra valori più contenuti tanto in Emilia-Romagna (11,5% in termini di imprese; 33% in termini di dipendenti) quanto in Italia (17,3% in termini di imprese; 37,7% in termini di dipendenti); quello dei servizi alberghieri e della ristorazione che presenta valori ancor più bassi sia a livello regionale (2,5% in termini di imprese; 8,4% in termini di dipendenti) che a livello nazionale (5,9% in termini di imprese; 12,9% in termini di dipendenti). In tutti e tre i settori, l'indice di attrattività su imprese e dipendenti in Emilia-Romagna risulta quindi leggermente più basso rispetto a quello registrato su tutto il territorio italiano.

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

1.3. Aziende coinvolte nelle attività di formazione

I dati relativi alle Unità Produttive che hanno svolto formazione per il tramite del Fondo nell'anno solare 2020 (Unità Produttive “beneficiarie”, UPB³) sono parziali, poiché il lavoro di monitoraggio dei piani e delle azioni formative è ancora in corso. Per questo motivo le UPB che risultano nel database oggi disponibile (febbraio 2022) sono meno di quelle effettivamente raggiunte dal Fondo nel 2020⁴ e non è possibile, quindi, svolgere l'analisi dell'impatto dell'emergenza sanitaria in termini di numero di imprese coinvolte. In questa sede, l'analisi si limita a una valutazione delle distribuzioni delle UPB per dimensione e settore, assumendo che quelle che mancano all'appello si distribuiscano come le unità attualmente archiviate.

Le Unità Produttive beneficiarie nel 2020 sono complessivamente 30.560⁵ (Tabella 1.3.1), un numero relativamente basso (-11.252 UPB rispetto al 2019, pari a -26,9%) che sconta, insieme alle oggettive difficoltà di fare formazione nell'anno della pandemia, il fatto che l'iter autorizzativo delle attività formative svolte nel 2020 non era ancora concluso alla data di estrazione del dataset (ottobre 2021).

In Emilia-Romagna, le UPB del 2020 accertate ad oggi sono 2.696 (erano 3.595 nel 2019), ma il loro peso sulla totalità delle aziende italiane coinvolte è aumentato dall'8,6% del 2019 all'8,8%. L'Emilia-Romagna si conferma quindi al quarto posto per numero di unità beneficiarie, preceduta solo da Lombardia, Veneto e Piemonte (Figura 1.13).

³ Nel corso della trattazione si considerano equivalenti gli aggettivi *beneficiaria*, *raggiunta* e *coinvolta*.

⁴ Si stima che nel database Fondimpresa disponibile a febbraio 2022 (aggiornato a ottobre 2021) manchi circa il 20% delle Unità Produttive che hanno effettivamente realizzato attività di formazione nell'anno solare 2020 (Fonte: *Ufficio Studi Fondimpresa*).

⁵ Le Unità Produttive beneficiarie presenti nel database del Fondo sono esattamente 30.571 ma 11 di queste hanno regione di residenza non determinata.

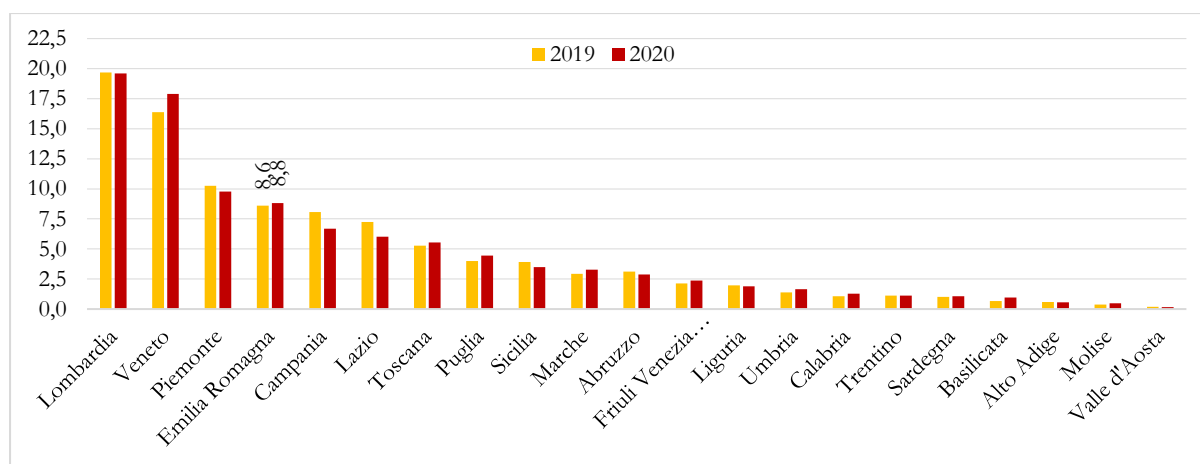
Tabella 1.3.1 – Unità produttive beneficiarie per Regione, anni 2019 e 2020

Regione	2019		2020	
	Num.	%	Num. (*)	%
Lombardia	8.224	19,7	5986	19,6
Veneto	6.847	16,4	5.468	17,9
Piemonte	4.291	10,3	2.988	9,8
Emilia-Romagna	3.595	8,6	2.696	8,8
Campania	3.375	8,1	2.045	6,7
Lazio	3.031	7,3	1.839	6,0
Toscana	2.207	5,3	1.693	5,5
Puglia	1.676	4,0	1.363	4,5
Sicilia	1.634	3,9	1.068	3,5
Marche	1.223	2,9	1.002	3,3
Abruzzo	1.310	3,1	884	2,9
Friuli Venezia Giulia	892	2,1	720	2,4
Liguria	820	2,0	582	1,9
Umbria	583	1,4	503	1,7
Calabria	448	1,1	393	1,3
Trentino	464	1,1	342	1,1
Sardegna	426	1,0	324	1,1
Basilicata	286	0,7	295	1,0
Alto Adige	245	0,6	175	0,6
Molise	153	0,4	147	0,5
Valle d'Aosta	82	0,2	47	0,2
Totale	41.812	100	30.560	100

(*) dati parziali

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Figura 1.13 – Distribuzione percentuale delle Unità Produttive beneficiarie per Regione – anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Merita di essere sottolineata la maggiore dimensione media delle aziende beneficiarie (numero di dipendenti per Unità Produttiva, Tabella 1.3.2) rispetto alla dimensione registrata sulle aziende aderenti (dipendenti per matricola, Tabella 1.1). Nel 2020 in Emilia-Romagna, il numero medio di dipendenti per Unità Produttiva coinvolta è 80,1 (contro 73,4 delle UPB a livello nazionale): dato in aumento rispetto a quello calcolato per il 2019.

Tabella 1.3.2 – Unità produttive beneficiarie e dipendenti delle stesse unità⁶ per Regione, anni 2019 e 2020

Regione	Num. UPB		Num. dipendenti		Dipendenti per UPB	
	2019	2020 (*)	2019	2020 (*)	2019	2020 (*)
Lombardia	8.206	5.967	678.765	525.775	82,7	88,1
Veneto	6.840	5.457	380.599	312.563	55,6	57,3
Piemonte	4.280	2.980	321.033	247.286	75	83
E. Romagna	3.585	2.688	272.624	215.346	76	80,1
Campania	3.349	2.027	155.211	114.901	46,3	56,7
Lazio	3.010	1.828	308.687	260.527	102,6	142,5
Toscana	2.195	1.691	145.891	104.926	66,5	62
Puglia	1.657	1.348	85.802	57.219	51,8	42,4
Sicilia	1.629	1.059	72.878	57.036	44,7	53,9
Marche	1.219	1.000	70.736	56.292	58	56,3
Abruzzo	1.299	879	58.902	45.709	45,3	52
F.V. Giulia	892	717	67.959	59.248	76,2	82,6
Liguria	816	582	60.449	50.776	74,1	87,2
Umbria	581	503	34.415	27.998	59,2	55,7
Calabria	447	389	21.226	16.840	47,5	43,3
Trentino	464	342	30.356	21.320	65,4	62,3

⁶ Il numero di UPB della Tabella 2.3.2 risulta in alcune Regioni minore del numero di UPB della Tabella 2.3.1, poiché nella Tabella 2.3.2 non sono considerate le UPB di cui non sia registrato il numero di dipendenti.

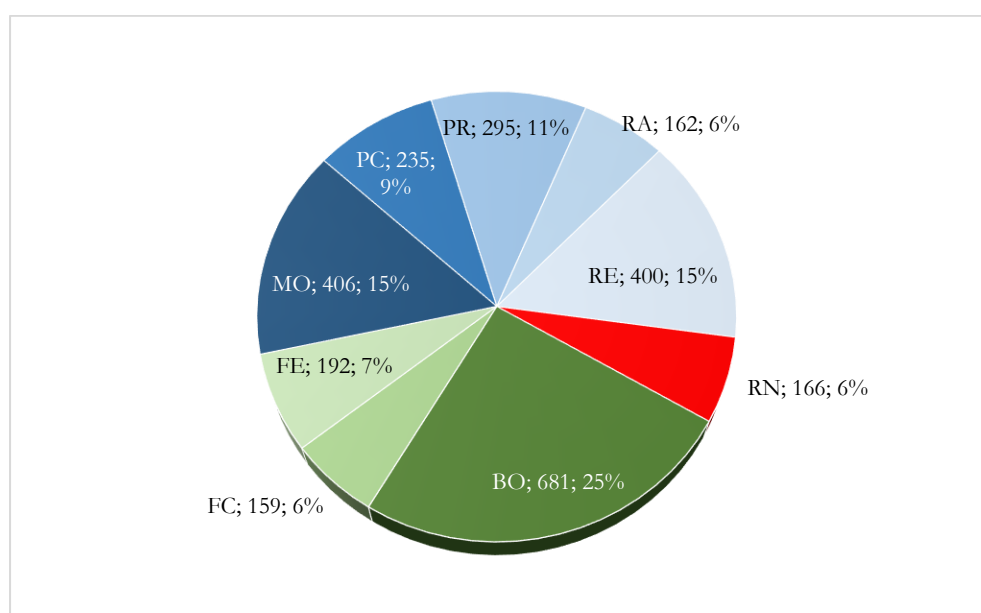
Sardegna	421	323	20.149	14.969	47,9	46,3
Basilicata	285	295	22.838	16.702	80,1	56,6
Alto Adige	244	175	22.739	18.661	93,2	106,6
Molise	152	145	7.873	6.765	51,8	46,7
V. d'Aosta	82	47	5.978	2.817	72,9	59,9
ITALIA	41.653	30.442	2.845.110	2.233.676	68,3	73,4

(*) dati parziali

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La distribuzione percentuale delle UPB tra le Province è sostanzialmente sovrapponibile alla distribuzione delle aziende aderenti, con scostamenti non rilevanti (cfr. Figura 1.14 con Figura 2.3).

Figura 1.14 – Emilia-Romagna, anno 2020. Unità produttive beneficiarie per Provincia

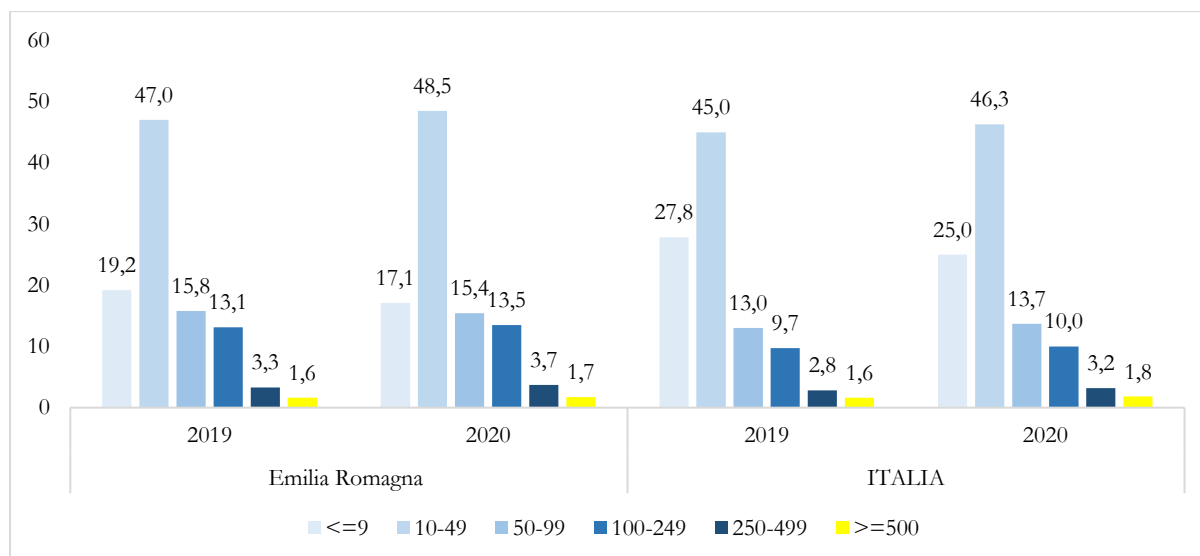


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Tra le unità impegnate in attività di formazione finanziata da Fondimpresa nel 2020 (Figura 1.15), prevale la classe di quelle piccole (10-49 addetti), il cui peso si attesta al 48,5% (era il 47% nel 2019), seguita dalla classe delle micro (17,1% nel 2020 *vs.* 19,2% nel 2019), delle medie fino a 99 addetti (15,4% nel 2020 *vs.* 15,8% nel 2019), delle medio-grandi fino a 249 addetti (13,5% nel 2020 *vs.* 13,1% nel 2019), delle grandi fino a 499 addetti (3,7% nel 2020 *vs.* 3,3% nel 2019) e di quelle con almeno 500 dipendenti (1,7% nel 2020 *vs.* 1,6% nel 2019). Si tratta di una distribuzione coerente con quella registrata a livello nazionale dove però nel 2020, a fronte di un peso lievemente inferiore occupato dalle piccole imprese, aumenta di quasi 8 punti percentuali il coinvolgimento delle microimprese.

Sulla base dei dati a nostra disposizione, la diminuzione delle UPB nel primo anno della pandemia, benché allo stato non sia quantificabile con certezza per l'incompletezza del database relativo al 2020, avrebbe interessato in misura maggiore le imprese più piccole.

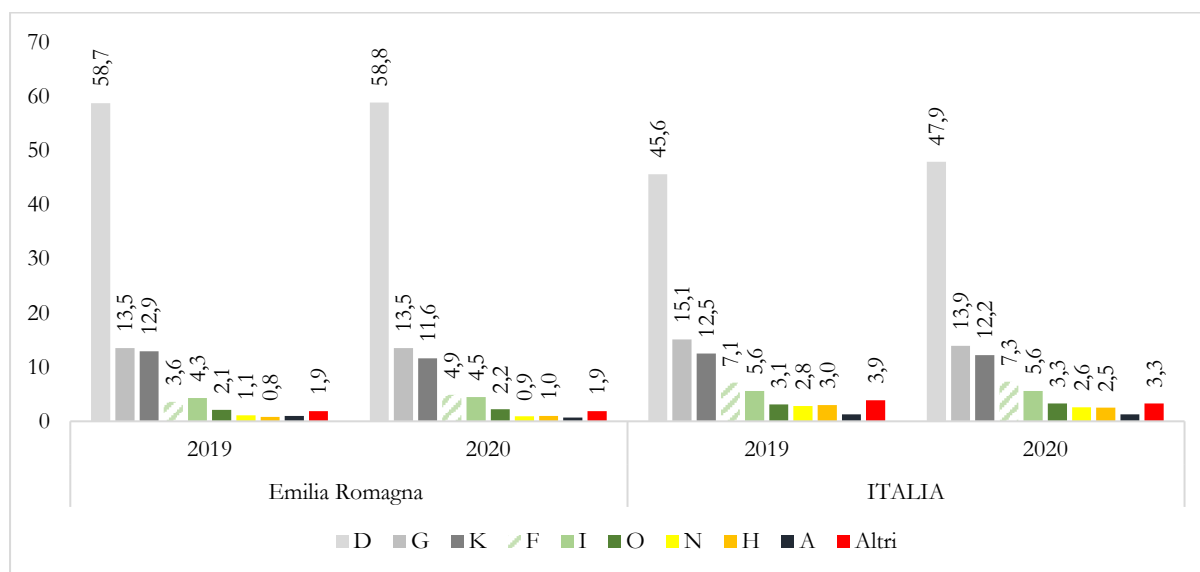
Figura 1.15 – Emilia-Romagna e Italia, anni 2019 e 2020. Distribuzione percentuale delle Unità Produttive beneficiarie per classe dimensionale



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

In Emilia-Romagna, oltre la metà (58,8%) delle UPB afferiscono al settore della manifattura (Figura 1.16): percentuale di oltre 10 punti percentuali superiore rispetto a quella registrata a livello nazionale (47,9%). Alle spalle per numero di aziende raggiunte, con oltre 40 punti percentuali di distanza, si collocano i settori del commercio e della riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa (G), quello delle attività immobiliari, noleggio, informativa, ricerca e servizi alle imprese (K), quello delle costruzioni (F) e quello dei trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (I), nello stesso ordine osservato sulla distribuzione riferita all'Italia nel suo complesso, ma con percentuali leggermente più basse.

Figura 1.16 – Emilia-Romagna e Italia, anni 2019 e 2020. Distribuzione percentuale delle Unità Produttive beneficiarie per settore di attività



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Le imprese del comparto manifatturiero prevalgono tra le UPB, superando il 50% e talvolta anche il 60% della totalità, in tutte le Province emiliano-romagnole (Tabella 1.4). Si distingue Ferrara, dove la quota scende a 42,7%, mentre tocca il 20,3% quella relativa alle imprese del commercio e della riparazione di autoveicoli e altri beni.

Tabella 1.4 – Emilia-Romagna, anno 2020. Unità produttive beneficiarie nelle singole Province per settore di attività

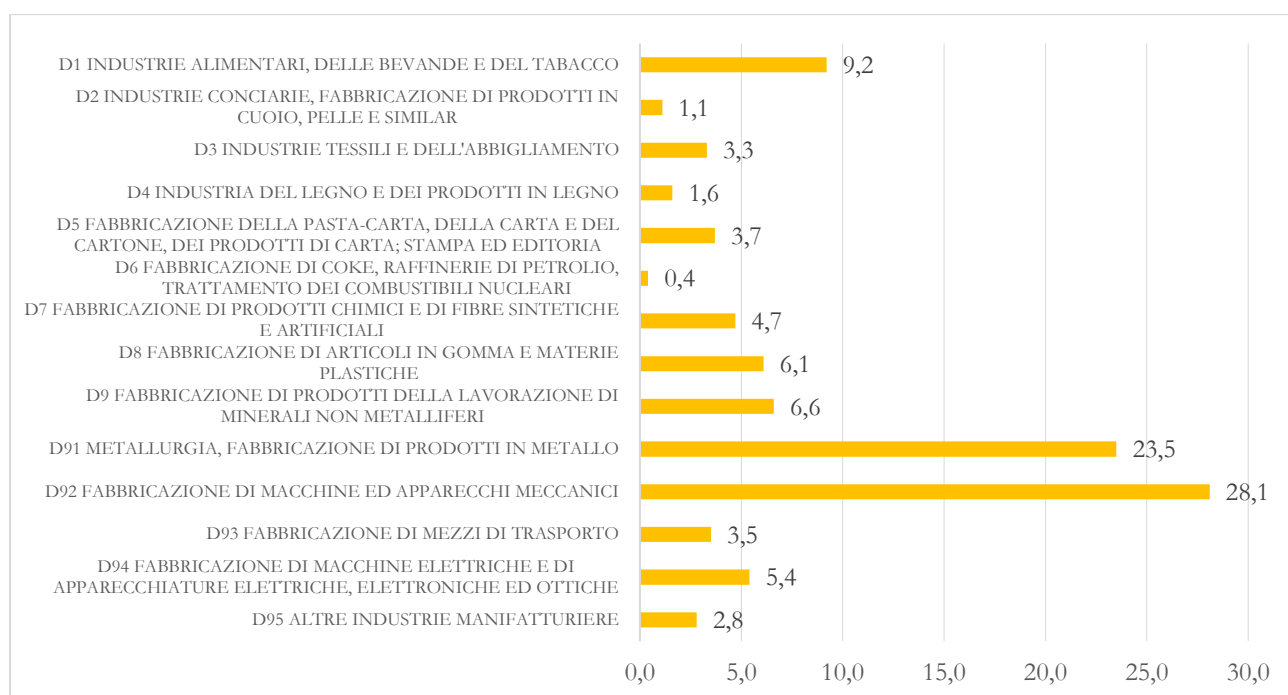
Settore	BO		FC		FE		MO		PC		PR		RA		RE		RN		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
A	2	0,3	1	0,6	11	5,7	1	0,2	.	.	.	.	2	1,2	1	0,3	1	0,6	19	0,7
C	2	0,3	.	.	1	0,5	1	0,2	5	2,1	2	0,7	3	1,9	1	0,3	.	.	15	0,6
D	396	58,1	87	55,4	82	42,7	252	62,1	129	54,9	180	61,0	96	59,3	277	69,3	85	51,2	1.584	58,8
E	.	.	2	1,3	3	1,6	1	0,2	1	0,4	2	0,7	.	.	.	.	2	1,2	11	0,4
F	26	3,8	17	10,8	9	4,7	19	4,7	22	9,4	19	6,4	2	1,2	11	2,8	7	4,2	132	4,9
G	92	13,5	21	13,4	39	20,3	51	12,6	34	14,5	40	13,6	17	10,5	44	11	26	15,7	364	13,5
H	5	0,7	.	.	4	2,1	5	1,2	1	0,4	1	0,3	3	1,9	2	0,5	7	4,2	28	1
I	36	5,3	6	3,8	3	1,6	14	3,4	10	4,3	16	5,4	13	8	13	3,3	10	6	121	4,5
J	2	0,3	.	.	.	.	2	0,5	2	0,9	.	.	.	.	1	0,3	1	0,6	8	0,3
K	97	14,2	12	7,6	29	15,1	47	11,6	28	11,9	24	8,1	19	11,7	40	10	17	10,2	313	11,6
M	3	0,4	2	1,3	5	2,6	2	0,5	.	.	2	0,7	.	.	2	0,5	1	0,6	17	0,6
N	5	0,7	2	1,3	.	.	5	1,2	2	0,9	2	0,7	2	1,2	2	0,5	4	2,4	24	0,9
O	15	2,2	7	4,5	6	3,1	6	1,5	1	0,4	7	2,4	5	3,1	6	1,5	5	3	58	2,2
Totale	681	100	157	100	192	100	406	100	235	100	295	100	162	100	400	100	166	100	2.694	100

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

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Tra le UPB del settore manifatturiero (Figura 1.17), prevalgono quelle attive nella fabbricazione di macchine e apparecchi in metallo e nella metallurgia (che complessivamente superano il 51%); segue, come si è visto per le aziende aderenti al Fondo, il gruppo di quelle che operano nel comparto dell'alimentare, delle bevande e del tabacco (9,2%).

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

1.4. La partecipazione alle attività formative

Per valutare la propensione delle aziende aderenti a partecipare alle attività formative erogate dal Fondo è stato calcolato il *tasso di partecipazione* (T.P.), vale a dire il rapporto tra il numero di Matricole Inps con almeno una Unità Produttiva che ha fatto formazione nel corso di un anno (“Matricole Inps beneficiarie”) e il totale delle Matricole Inps aderenti alla fine dello stesso anno⁷.

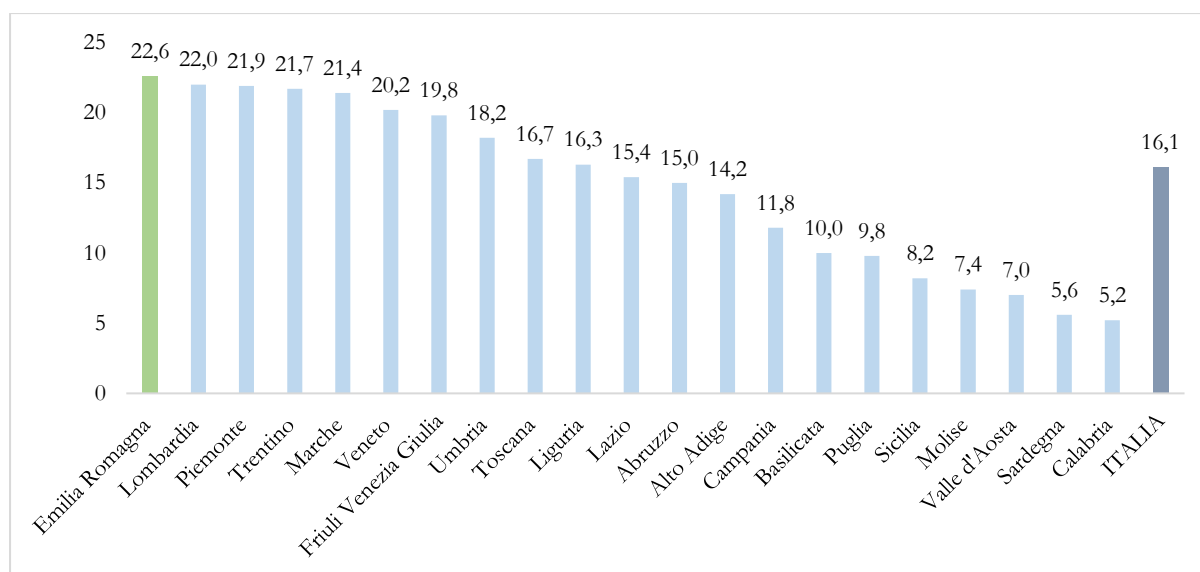
A causa del carattere parziale del database relativo alle unità raggiunte dal Fondo nel 2020, il tasso di partecipazione è calcolato solo sul 2019⁸, nella consapevolezza che durante il primo anno di pandemia la platea delle UPB ha subito una generale contrazione (e con quella il tasso di partecipazione), soprattutto nella classe delle microimprese fino a 9 addetti.

In Emilia-Romagna il T.P. si attestava nel 2019 al 22,6% (Figura 1.18): il valore più alto registrato tra le Regioni italiane e superiore di oltre 6 punti percentuali rispetto al dato nazionale (16,1%).

⁷ Poiché l'unità di osservazione è la Matricola Inps accentratrice, il calcolo del T.P. per Provincia, classe dimensionale e settore di attività fa riferimento al profilo di quella matricola: in altre parole, se una Matricola Inps risulta *beneficiaria* in virtù di attività di formazione svolte da u.p. da essa controllate, residenti in altre Province e di diversa dimensione, quella matricola entra nel calcolo del T.P. con la Provincia nella quale essa ha sede legale e con la sua dimensione in termini di addetti.

⁸ Rapporto tra il numero di Matricole Inps con almeno una Unità Produttiva che ha fatto formazione nel corso del 2019 e il totale delle Matricole Inps aderenti al 31 dicembre 2019.

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Come si legge dalla Figura 1.19, il tasso di partecipazione va dal minimo di Rimini (16,6%) al massimo della Provincia di Reggio Emilia (27,5%). Bologna, invece, che pure detiene il 24% delle Matricole Inps aderenti, ha un tasso di partecipazione inferiore alla media regionale (20,1%).

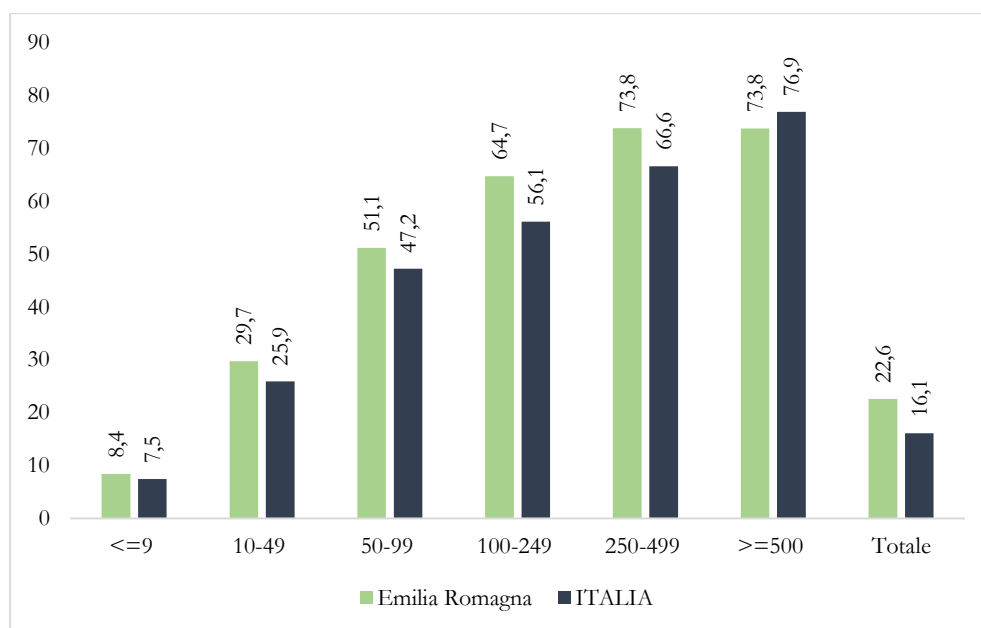
Figura 1.19 – Emilia-Romagna, anno 2019. Tasso di partecipazione nelle Province (%)



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Come nelle attese, il tasso di partecipazione aumenta al crescere della classe dimensionale (Figura 1.20): è minimo nella classe delle microimprese (8,4%) e raggiunge il massimo nelle due classi delle grandi imprese (73,8%). I dati regionali sono superiori rispetto a quelli nazionali per tutte le classi dimensionali, ad eccezione di quella riferita alle realtà con almeno 500 addetti, dove il valore italiano ammonta al 76,9%.

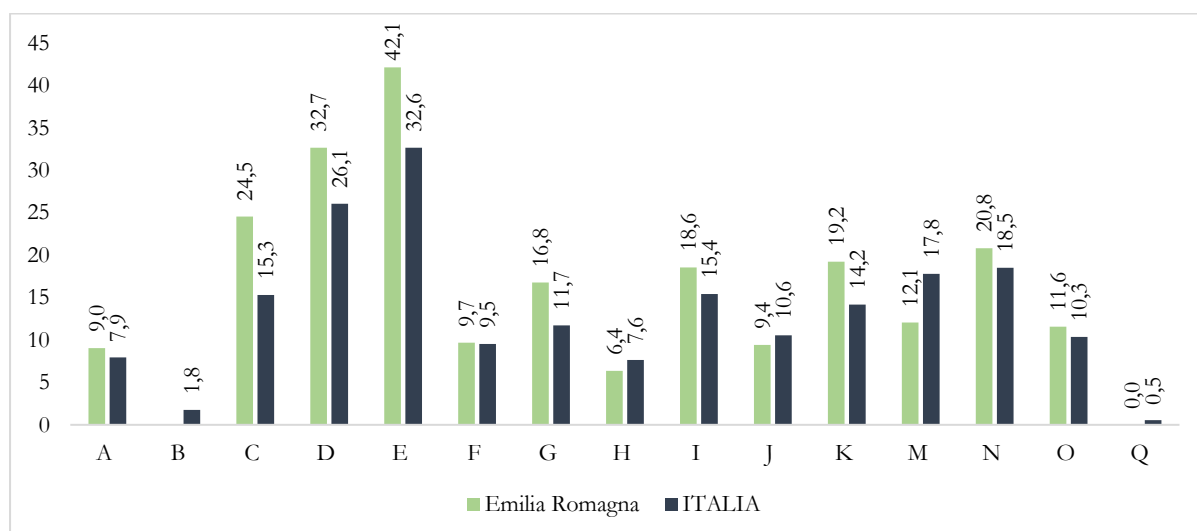
Figura 1.20 – Emilia-Romagna e Italia, anno 2019. Tasso di partecipazione nelle classi dimensionali (%)



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La partecipazione alle attività formative finanziate da Fondimpresa nel 2019 è risultata in Emilia-Romagna particolarmente elevata nel settore E (produzione e distribuzione di elettricità, gas e acqua; 42,1%; Figura 1.21): settore che tuttavia ha un peso trascurabile in termini di adesioni al Fondo. Se prendiamo in considerazione i primi 4 settori per numero di aziende aderenti (nell'ordine: D, G, K, F; v. Figura 2.6)⁹, osserviamo che la partecipazione è maggiore nel manifatturiero (D; 32,7%) e minore nelle costruzioni (F; 9,7%). I tassi di partecipazione regionali per settori di attività sono comunque tendenzialmente superiori rispetto a quelli registrati a livello nazionale, salvo rare eccezioni (settori B, H, J, M, Q).

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

⁹ I primi 5 comparti per numero di adesioni a fine 2020 (Figura 1.6) sono gli stessi osservati a fine 2019.

Capitolo 2.

Analisi delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti in attività formative

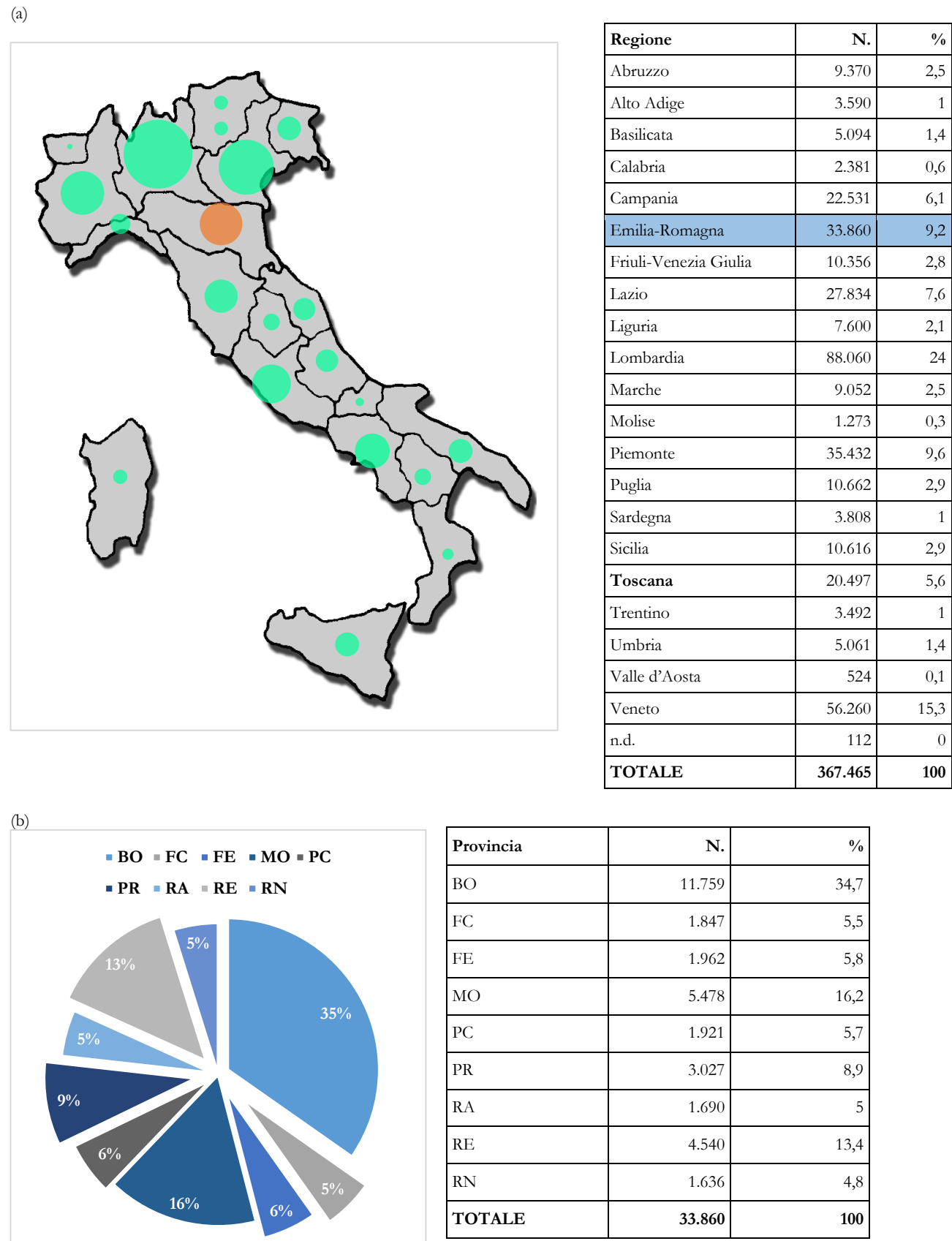
2.1. Caratteristiche individuali delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti

Nel capitolo 1 sono state descritte le caratteristiche delle aziende beneficiarie delle attività di formazione del Fondo. In questo secondo capitolo, invece, descriveremo le caratteristiche delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nelle medesime attività con particolare riferimento alla loro provenienza geografica, alle loro caratteristiche sociali e alla dimensione e al settore di attività delle aziende di provenienza. Poiché le decisioni relative all'adesione al Fondo e alla partecipazione ai programmi formativi da esso finanziati sono in capo all'impresa (che opera di concerto con le rappresentanze sindacali), le evidenze relative ai lavoratori coinvolti sono sostanzialmente determinate dalle dinamiche relative appunto alle imprese. Di conseguenza, va sottolineata l'importanza di un'azione che coinvolga fortemente le imprese di dimensione minore, evitando che i collaboratori di tali imprese si trovino di fatto in posizione svantaggiata rispetto a quelli delle grandi aziende. Il rafforzamento dei meccanismi che favoriscono la partecipazione delle piccole e microaziende ai bandi, in particolare ovviamente del *Conto di Sistema*, è quindi essenziale non solo nella prospettiva della loro competitività, ma anche per evitare il divario di opportunità tra i lavoratori impiegati al loro interno e quelli operanti in grandi aziende.

Nel 2020, i lavoratori che hanno beneficiato in Emilia-Romagna di attività formative finanziate da Fondimpresa sono stati 33.860, pari al 9,2% del totale.

La distribuzione geografica dei lavoratori coinvolti riflette appunto quella delle imprese beneficiarie. Si osserva, infatti, un'elevata concentrazione dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti nel nord Italia con il numero più elevato registrato in Lombardia (Figura 2.1a). L'Emilia-Romagna si colloca al terzo posto in Italia. Bologna è la città dell'Emilia-Romagna con la maggior concentrazione di lavoratori coinvolti in attività formative finanziate da Fondimpresa (35% del totale), staccando di 18 punti percentuali la seconda città, che è Modena (Figura 2.1b).

Figura 2.1 – Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per Regione e per Provincia



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Oltre il 95% dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti sono cittadini italiani (Tabella 2.1), il 2,2% è costituito da persone provenienti da Paesi europei extra UE, mentre l'1,5% è costituito da persone di altri Paesi UE. Va considerato che, soprattutto nel corso di questi ultimi quindici anni, le PMI “straniere”, cioè guidate da imprenditori non cittadini italiani, sono divenute un fenomeno numericamente non irrilevante; questo dato suggerisce quindi che tale tipologia di impresa sia ancora complessivamente poco partecipe nei programmi finanziati da Fondimpresa.

Tabella 2.1 – Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per cittadinanza

Area geografica	N.	%
Africa	187	0,6
Altri paesi UE	520	1,5
America	20	0,1
Asia	105	0,3
Italiana	32.269	95,3
Oceania	0	0
Paesi extra UE	759	2,2
n.d.	0	0
TOTALE	33.860	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

È, purtroppo, ancora significativa la differenza di genere: il 65,9% dei beneficiari è infatti di sesso maschile (Tabella 2.2). Questa forte asimmetria è spiegata principalmente dal fatto che la popolazione aziendale è ancora prevalentemente maschile, in particolare nei settori dove opera la parte prevalente delle aziende beneficiarie e nelle aree organizzative/figure professionali ove si concentra la richiesta di programmi formativi. Nonostante vi siano motivazioni “intrinseche” a spiegarlo, si tratta di uno squilibrio che evidenzia la necessità di azioni mirate a stimolare il coinvolgimento del pubblico femminile.

Tabella 2.2 – Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per genere

Genere	N.	%
Donne	11.548	34,1
Uomini	22.312	65,9
n.d.	0	0
TOTALE	33.860	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

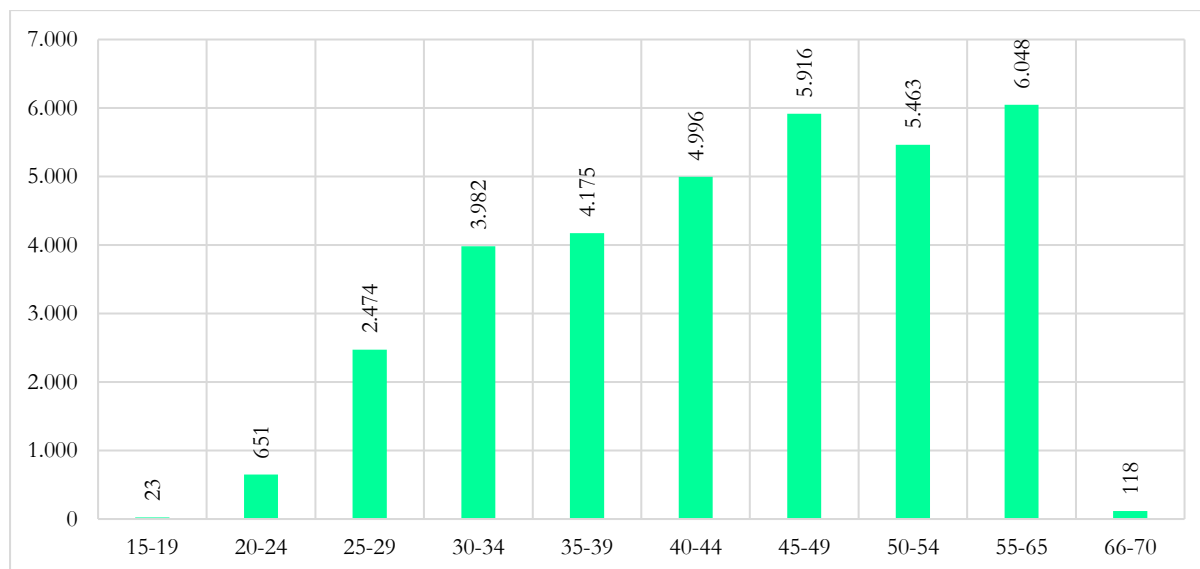
È anche significativo che la classe di età dove si concentra la maggior parte dei beneficiari sia quella tra i 55 e i 65 anni, seguita da quella “45-49” e a poca distanza dalla seconda, quella “50-54”.

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

Tuttavia, il fatto che persone in età relativamente avanzata siano diffusamente coinvolte in attività formative ha due risvolti positivi. In primo luogo, rappresenta un’evidenza che si sta favorendo il *life long learning* delle persone, del tutto essenziale in fasi di profonda trasformazione come la nostra. Inoltre, testimonia l’opportunità di irrobustire le competenze delle persone meno giovani e quindi la loro “resilienza” di fronte all’incertezza e al cambiamento del mercato del lavoro.

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

Figura 2.2 – Distribuzione dei lavoratori coinvolti per classi di età



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La terza evidenza rilevante a livello generale (Tabella 2.3) è la netta prevalenza tra i fruitori di persone con diploma di scuola media superiore (48,9% del totale) e poi con laurea e successive specializzazioni (26,9%). Seguono le persone con licenza media (18%).

Questo dato rafforza il cruciale posizionamento del sistema di offerta formativa sostenuto da Fondimpresa (ma in generale dai Fondi interprofessionali). Questo sistema agisce su un pubblico che, salvo casi sporadici, non è raggiunto dalle Scuole di matrice universitaria impegnate nella formazione post-laurea, né tanto meno da altri attori del sistema dell'Istruzione del Paese. Persone che, quindi, difficilmente potrebbero trovare opportunità per rafforzare le proprie competenze tecnico-professionali.

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

Tabella 2.3 – Distribuzione dei lavoratori coinvolti per titolo di studio

Titolo di studio	N.	%
Titolo post-diploma non universitario	73	0,2
Laurea e successive specializzazioni	9.118	26,9
Diploma di scuola media superiore	16.549	48,9
Qualifica professionale	1.522	4,5
Licenza media	6.091	18,0
Nessun titolo/licenza elementare	507	1,5
n.d.	0	0,0
TOTALE	33.860	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto concerne la posizione contrattuale dei beneficiari della formazione (Tabella 2.4), si osserva come la stragrande maggioranza (oltre il 90%) sia con un contratto a tempo indeterminato. Seguono in misura molto minore coloro che sono assunti con contratto a tempo determinato (5,9%), gli apprendisti (2,8%) e le persone con altre tipologie contrattuali (1,2%). È evidente che questa distribuzione è almeno in parte correlata a quella relativa all'età degli stessi beneficiari.

Tabella 2.4 – Distribuzione dei lavoratori coinvolti per tipologia contrattuale

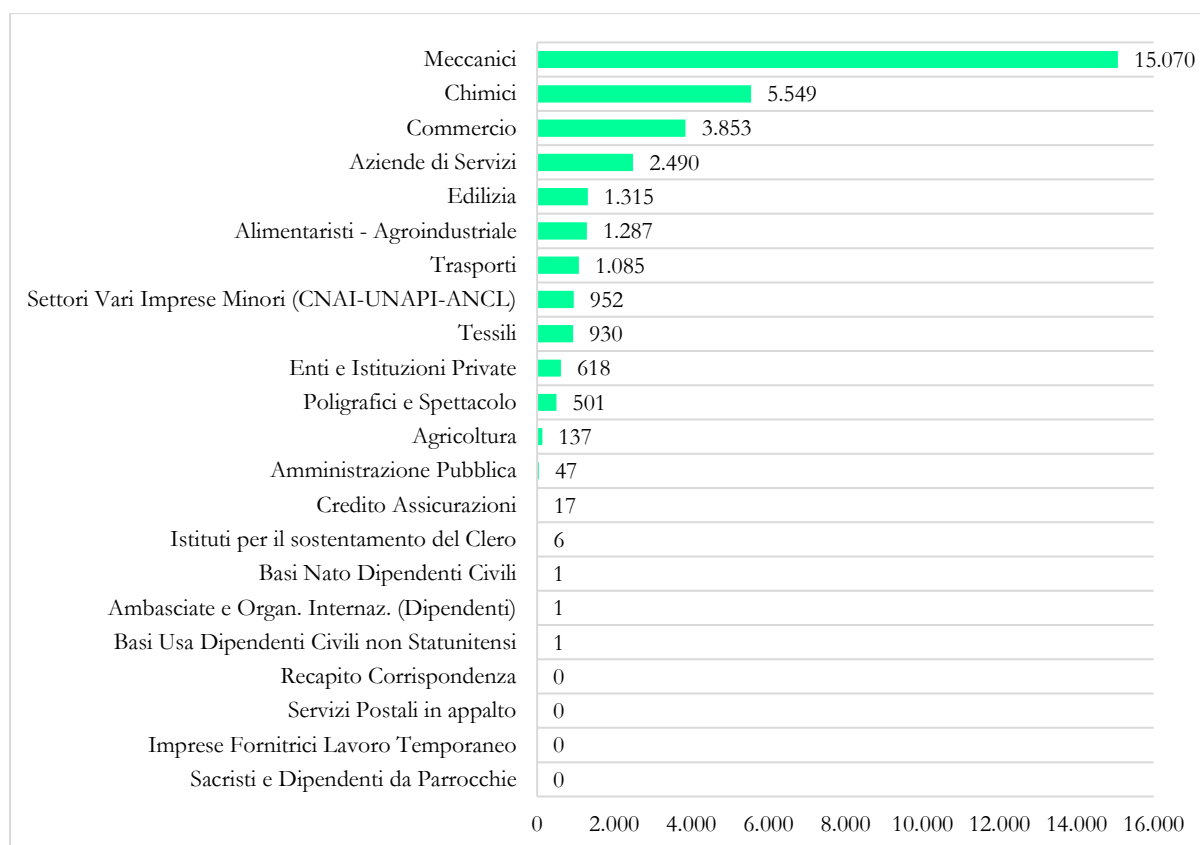
Tipologia contrattuale	N.	%
Apprendisti	960	2,8
Cont. a tempo indet.	30.508	90,1
Cont. a tempo det.	2.000	5,9
Altre forme contrattuali ¹⁰	392	1,2
n.d.	0	0
TOTALE	33.860	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto concerne la distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per tipologia di contratto collettivo applicato (Figura 2.3), si osserva la netta prevalenza di quello dei Meccanici, seguito da Chimici e Commercio.

¹⁰ La voce *Altre forme contrattuali* si riferisce a Cassa integrazione, Contratto a progetto, Contratto a tempo parziale, Contratto intermittente, Contratto ripartito, Contratto inserimento, Disoccupato e Mobilità.

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



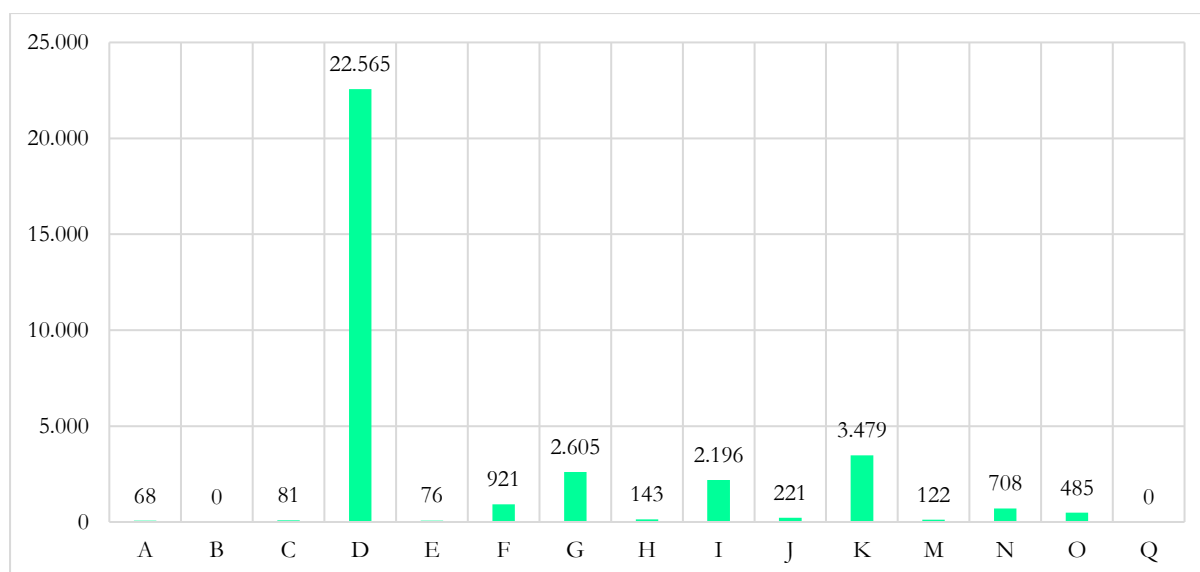
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

2.2. La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per settore

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

¹¹ Rientrano in questo settore i lavoratori coinvolti nella produzione di cibo, bevande e tabacco, materiali e prodotti tessili, cuoio, legno, carta, coke e prodotti della raffinazione del petrolio e del carburante nucleare, prodotti chimici e fibre artificiali, gomma e prodotti plastici, prodotti minerali non metallici, metalli, macchinari e attrezzature, attrezzature elettriche ed ottiche, attrezzature per i trasporti ed altri prodotti non altrove classificati. A seguire in ordine di importanza, risulta elevato il numero dei partecipanti alle iniziative del Fondo provenienti dal settore Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze, dal settore Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di veicoli, motocicli e beni personali/della casa e dal settore Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni.

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



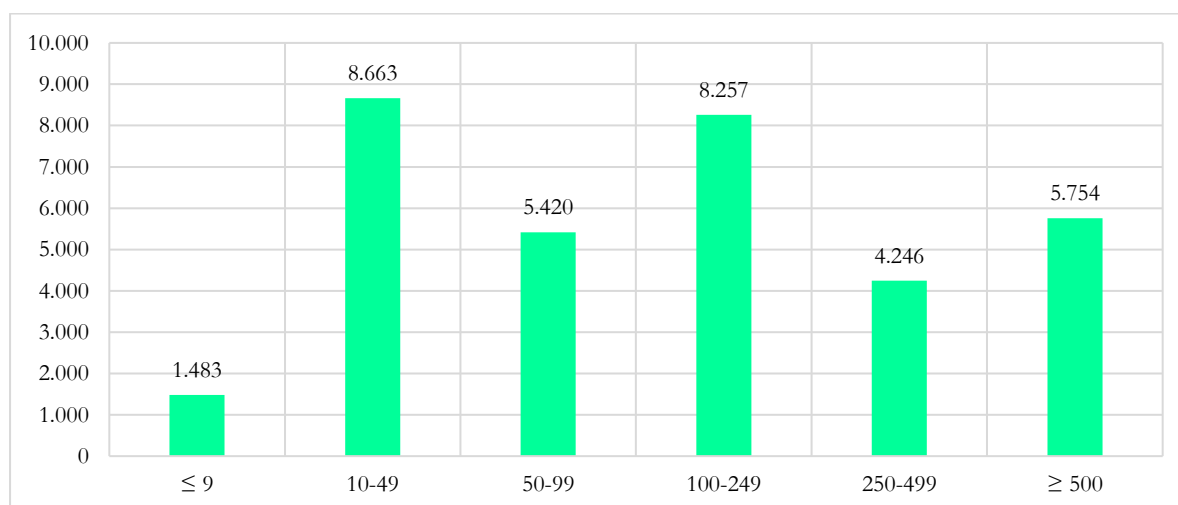
Legenda: A Agricoltura, allevamento bestiame, caccia e silvicoltura; B Pesca e allevamento pesci; C Estrazione di minerali (industria mineraria); D Manifatturiero; E Approvvigionamento di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di veicoli, motocicli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

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

Si osserva (Figura 2.5) che la maggior parte dei beneficiari appartiene alla classe dimensionale delle piccole imprese (da 10 a 49 dipendenti), seguita dalle medie (100-249 dipendenti). Al terzo posto si colloca l'insieme di beneficiari operanti nelle grandi imprese (≥ 500 dipendenti), subito seguito da quelle medio piccole (50-99 dipendenti).

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Nel confronto regionale, l'Emilia-Romagna ha una concentrazione più alta di lavoratori beneficiari nelle imprese medie (100-249 dipendenti) e in quelle grandi (250-499 dipendenti). Mentre sono relativamente meno “rappresentati” i lavoratori delle microimprese (Tabella 2.5a). Il dato va considerato con attenzione perché per circa l'8,3% del totale dei beneficiari non è possibile risalire alla classe dimensionale dell'impresa di appartenenza. A livello provinciale (Tabella 2.5b) si riscontra una certa varietà, con Bologna che vede una concentrazione molto alta di lavoratori beneficiari nelle imprese con oltre 500 dipendenti e invece, Ferrara, Piacenza, Parma e Rimini che hanno percentuali più elevate nelle microimprese. A Forlì-Cesena e Modena sono soprattutto i lavoratori delle imprese grandi (250-499 dipendenti) ad essere destinatari di azioni formative finanziate da Fondimpresa, mentre a Reggio Emilia e Ravenna c'è una percentuale più alta di lavoratori nelle medie imprese (50-99 dipendenti). In tutte le Province, però, si osserva una certa quota di lavoratori ai quali non è stato possibile attribuire una classe dimensionale dell'azienda di appartenenza.

Tabella 2.5 – Distribuzione dei lavoratori coinvolti per classe dimensionale dell'azienda per Regione (a) e per Provincia (b)

	≤ 9		10-49		50-99		100-249		250-499		≥ 500		n.d.		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Abruzzo	1.251	4,4	2.563	2,5	861	1,5	1.875	2,5	479	1,2	2.325	3,7	16	3,6	9.370	2,5
Alto Adige	66	0,2	577	0,6	421	0,7	984	1,3	1.209	2,9	333	0,5	0	0	3.590	1
Basilicata	397	1,4	931	0,9	464	0,8	423	0,6	412	1	2.467	3,9	0	0	5.094	1,4
Calabria	638	2,2	706	0,7	408	0,7	258	0,3	264	0,6	101	0,2	6	1,3	2.381	0,6
Campania	3.469	12,2	7.098	7,1	2.500	4,3	2.469	3,2	1.566	3,8	5.344	8,5	85	19,1	22.531	6,1
Emilia-Romagna	1.483	5,2	8.663	8,6	5.420	9,4	8.257	10,8	4.246	10,3	5.754	9,1	37	8,3	33.860	9,2
Friuli Venezia Giulia	497	1,8	2.575	2,6	1.840	3,2	2.391	3,1	1.171	2,8	1.876	3	6	1,3	10.356	2,8
Lazio	2.171	7,7	4.564	4,5	2.804	4,9	3.957	5,2	5.015	12,2	9.274	14,7	49	11	27.834	7,6
Liguria	374	1,3	1.930	1,9	1.153	2	1.689	2,2	1.230	3	1.224	1,9	0	0	7.600	2,1
Lombardia	3.623	12,8	20.755	20,6	15.509	27	23.561	30,9	12.277	29,8	12.259	19,4	76	17,1	88.060	24
Marche	787	2,8	2.780	2,8	1.430	2,5	1.961	2,6	764	1,9	1.324	2,1	6	1,3	9.052	2,5
Molise	200	0,7	444	0,4	261	0,5	148	0,2	132	0,3	83	0,1	5	1,1	1.273	0,3
Piemonte	2.565	9	9.448	9,4	5.354	9,3	5.831	7,6	4.034	9,8	8.160	12,9	40	9	35.432	9,6
Puglia	2.073	7,3	3.605	3,6	1.540	2,7	1.520	2	629	1,5	1.250	2	45	10,1	10.662	2,9
Sardegna	343	1,2	1.082	1,1	616	1,1	1.200	1,6	145	0,4	421	0,7	1	0,2	3.808	1
Sicilia	1.728	6,1	3.529	3,5	1.107	1,9	1.505	2	465	1,1	2.257	3,6	25	5,6	10.616	2,9
Toscana	1.340	4,7	6.350	6,3	3.473	6	5.043	6,6	2.160	5,2	2.127	3,4	4	0,9	20.497	5,6
Trentino	247	0,9	1.297	1,3	843	1,5	650	0,9	220	0,5	235	0,4	0	0	3.492	1
Umbria	348	1,2	2.057	2	970	1,7	919	1,2	220	0,5	547	0,9	0	0	5.061	1,4
Valle d'Aosta	42	0,1	220	0,2	102	0,2	115	0,2	45	0,1	0	0	0	0	524	0,1
Veneto	4.720	16,6	19.328	19,2	10.415	18,1	11.511	15,1	4.520	11	5.722	9,1	44	9,9	56.260	15,3
n.d.	13	0	8	0	5	0	0	0	8	0	78	0,1	0	0	112	0
TOTALE	28.375	100	100.510	100	57.496	100	76.267	100	41.211	100	63.161	100	445	100	367.465	100

(a)

	≤ 9		10-49		50-99		100-249		250-499		≥ 500		n.d.		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
BO	346	23,3	2.242	25,9	1.424	26,3	2.796	33,9	1.518	35,8	3.416	59,4	17	45,9	11.759	34,7
FC	61	4,1	506	5,8	387	7,1	332	4,0	442	10,4	117	2,0	2	5,4	1.847	5,5
FE	196	13,2	570	6,6	194	3,6	221	2,7	176	4,1	599	10,4	6	16,2	1.962	5,8
MO	174	11,7	1.198	13,8	930	17,2	1.551	18,8	885	20,8	740	12,9	0	0,0	5.478	16,2
PC	186	12,5	810	9,4	232	4,3	542	6,6	151	3,6	0	0,0	0	0,0	1.921	5,7
PR	169	11,4	935	10,8	555	10,2	800	9,7	249	5,9	314	5,5	5	13,5	3.027	8,9
RA	99	6,7	575	6,6	437	8,1	186	2,3	128	3,0	259	4,5	6	16,2	1.690	5,0
RE	137	9,2	1.349	15,6	1.064	19,6	1.343	16,3	422	9,9	225	3,9	0	0,0	4.540	13,4
RN	115	7,8	478	5,5	197	3,6	486	5,9	275	6,5	84	1,5	1	2,7	1.636	4,8
TOTALE	1.483	100	8.663	100	5.420	100	8.257	100	4.246	100	5.754	100	37	100	33.860	100

(b)

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

È anche utile esaminare la distribuzione dei lavoratori coinvolti nelle attività formative in relazione sia al settore di attività economica, sia all'area geografica dell'impresa di appartenenza, sia per Regione (Tabella 2.6a), sia per Provincia (Tabella 2.6b).

In sintesi, si osserva una netta prevalenza dei lavoratori operanti nei settori raggruppati nel comparto Manifatturiero (D) seguiti, a notevole distanza, dalle Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze (K).

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

Settore	Emilia-Romagna	
	N.	%
A	68	0,2
B	0	0
C	81	0,2
D	22.565	66,6
E	76	0,2
F	921	2,7
G	2.605	7,7
H	143	0,4
I	2.196	6,5
J	221	0,7
K	3.479	10,3
M	122	0,4
N	708	2,1
O	485	1,4
Q	0	0
n.d.	190	0,6
TOTALE	33.860	100

(a)

Settore	BO		FC		FE		MO		PC		PR		RA		RE		RN		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
A	0	0	10	0,5	33	1,7	3	0,1	0	0	0	0	11	0,7	11	0,2	0	0	68	0,2
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	3	0	0	0	1	0,1	4	0,1	21	1,1	20	0,7	25	1,5	7	0,2	0	0	81	0,2
D	6.726	57,2	1.270	68,8	1.327	67,6	4.085	74,6	1.299	67,6	2.052	67,8	1.189	70,4	3.441	75,8	1.176	71,9	22.565	66,6
E	0	0	18	1	16	0,8	1	0	15	0,8	15	0,5	0	0	0	0	11	0,7	76	0,2
F	233	2	204	11	41	2,1	154	2,8	81	4,2	116	3,8	8	0,5	58	1,3	26	1,6	921	2,7
G	817	6,9	163	8,8	147	7,5	277	5,1	222	11,6	295	9,7	138	8,2	368	8,1	178	10,9	2.605	7,7
H	20	0,2	0	0	26	1,3	46	0,8	5	0,3	5	0,2	12	0,7	4	0,1	25	1,5	143	0,4
I	1.702	14,5	23	1,2	11	0,6	70	1,3	40	2,1	115	3,8	78	4,6	98	2,2	59	3,6	2.196	6,5
J	185	1,6	0	0	0	0	7	0,1	7	0,4	0	0	0	0	20	0,4	2	0,1	221	0,7
K	1.670	14,2	93	5	198	10,1	540	9,9	183	9,5	161	5,3	118	7	420	9,3	96	5,9	3.479	10,3
M	12	0,1	3	0,2	21	1,1	7	0,1	0	0	26	0,9	0	0	49	1,1	4	0,2	122	0,4
N	130	1,1	6	0,3	0	0	228	4,2	35	1,8	177	5,8	84	5	9	0,2	39	2,4	708	2,1
O	208	1,8	42	2,3	45	2,3	36	0,7	13	0,7	45	1,5	27	1,6	55	1,2	14	0,9	485	1,4
Q	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
n.d.	53	0,5	15	0,8	96	4,9	20	0,4	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0,4	190	0,6
TOTALE	11.759	100	1.847	100	1.962	100	5.478	100	1.921	100	3.027	100	1.690	100	4.540	100	1.636	100	33.860	100

(b)

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Capitolo 3.

Analisi dei Piani e delle attività formative

Dopo aver descritto nei capitoli precedenti la struttura delle aziende e dei lavoratori che hanno beneficiato delle azioni formative del Fondo (Capitoli 1 e 2), il terzo capitolo sarà dedicato ad approfondire la struttura dei Piani e delle attività formative, la loro durata e le tematiche affrontate nel corso dell'anno 2020.

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

3.1. Analisi della struttura dei Piani Formativi finanziati dal Conto Formazione

Nel 2020, Fondimpresa in Emilia-Romagna ha finanziato, attraverso il Conto Formazione, 2.214 Piani Formativi: 1.830 Piani Ordinari e 384 attraverso Avvisi con Contributo Aggiuntivo.

Tabella 3.1 – Piani Formativi per canale di finanziamento¹²

	Aziendale		Aziendale Multiregionale		Interaziendale		Interaziendale Multiregionale		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Avvisi con Contributo aggiuntivo	375	19,4	3	1,7	6	7,3	0	0,0	384	17,3
Piani ordinari	1.554	80,6	172	98,3	76	92,7	28	100,0	1.830	82,7
TOTALE	1.929	100	175	100	82	100	28	100	2.214	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La comparazione regionale evidenzia come l'Emilia-Romagna raccolga il 10% dei Piani Formativi dell'intero Paese. È la Regione con la terza percentuale più elevata in tutto il Paese, dopo Lombardia e Veneto (Tabella 3.2 e Figura 3.1).

¹² Si sottolinea che la differenza tra i totali della Tabella 3.1 e quelli della Tabella 3.2 e della Figura 3.1 è determinata dal diverso criterio di elaborazione del dato che è stato utilizzato. Nel primo caso (Tabella 3.1) sono stati conteggiati tutti i piani in cui è presente almeno un'azienda della regione oggetto di analisi, compresi i piani multiregionali (dati rilevati a preventivo). Nel secondo caso (Tabella 3.2 e Figura 3.1) sono stati conteggiati tutti i piani a consuntivo in cui è presente almeno un lavoratore in formazione proveniente da almeno un'unità produttiva della regione oggetto di analisi.

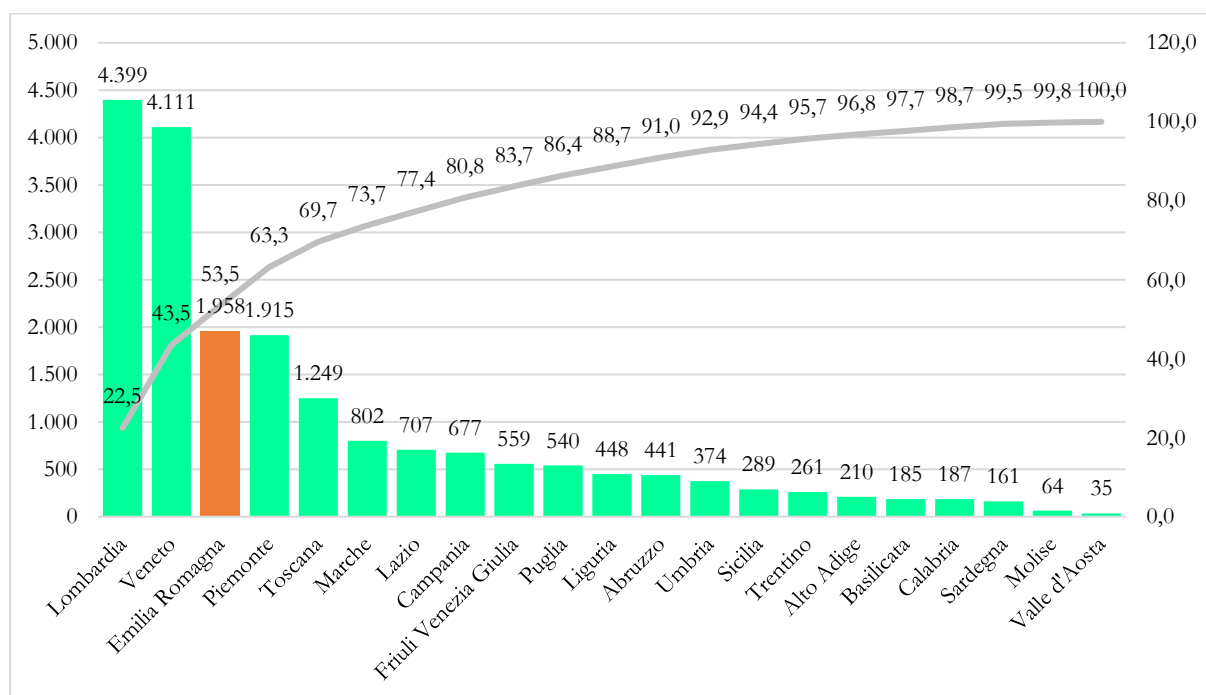
Tabella 3.2 – Numero di piani per Regione coinvolta

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

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

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Figura 3.1 – Numero di Piani Formativi per Regione coinvolta



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

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

È importante dare evidenza delle diverse tipologie di Piano, individuate in funzione della “finalità” e del loro rilievo numerico (Tabella 3.3). Oltre il 52% dei Piani rientra nella categoria finalizzata al “mantenimento e aggiornamento delle competenze”; è evidente che la prevalenza di questa tipologia è spiegata dalle numerose articolazioni che possono assumere le “competenze” che attraverso la formazione si vogliono mantenere e aggiornare. Interessante è il fatto che oltre un quarto del totale (29,3%) è assorbito da Piani finalizzati alla “competitività d’impresa e innovazione”. Questo testimonia l’impegno veicolato da Fondimpresa ad una formazione che possa riflettersi nel modo più diretto possibile sul rafforzamento dell’impresa nel suo contesto di mercato e sul miglioramento delle sue capacità innovative, condizione essenziale per uno sviluppo strutturale. La formazione *ex lege*, relativa alla sicurezza sul lavoro, incide per l’11,3% sul totale. Mentre, il 5,4% dei piani formativi è dedicato alla “competitività settoriale”. Anche se sul piano dei numeri sono residuali (pesano complessivamente circa l’1,4%) le altre tipologie di piani appaiono significative. Le azioni formative relative a “delocalizzazione e internazionalizzazione”, “formazione in ingresso” e “mantenimento occupazione” riguardano questioni più particolari delle precedenti, ma di notevole importanza, soprattutto in determinati settori e/o contesti geografici.

Tabella 3.3 – Tipologia del Piano per finalità

	Aziendale		Aziendale Multiregionale		Interaziendale		Interaziendale Multiregionale		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Competitività d’impresa / Innovazione	736	30,4	48	19,4	29	25,4	14	30,4	827	29,3
Competitività settoriale	124	5,1	13	5,3	11	9,6	4	8,7	152	5,4
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	17	0,7	2	0,8	1	0,9	0	0	20	0,7
Formazione <i>ex-lege</i> (obbligatoria)	245	10,1	56	22,7	12	10,5	6	13	319	11,3
Formazione in ingresso	9	0,4	2	0,8	0	0,0	0	0	11	0,4
Mantenimento occupazione	5	0,2	2	0,8	1	0,9	0	0	8	0,3
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	1.282	53	124	50,2	60	52,6	22	47,8	1.488	52,7
Mobilità esterna, <i>outplacement</i> , ricollocazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sviluppo locale	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTALE	2.419	100	247	100	114	100	46	100	2.826	100

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

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Se si incrocia il dato relativo alla durata del programma formativo con quello relativo al numero di persone coinvolte (Tabella 3.4), si osserva il prevalere di programmi con oltre dieci ore per classi tra 2 e 4 persone. Diminuisce la durata delle azioni formative quando sono destinatari gruppi più grandi, di 10 o più lavoratori.

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

	1 lavoratore		da 2 a 4		da 5 a 9		≥10 lavoratori		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
fino a 4 ore	1.002	35,3	645	25,9	702	32	465	35,5	2.814	31,8
da 5 a 10 ore	794	28	634	25,4	597	27,2	418	31,9	2.443	27,6
>10 ore	1.043	36,7	1.215	48,7	896	40,8	427	32,6	3.581	40,5
TOTALE	2.839	100	2.494	100	2.195	100	1.310	100	8.838	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Come prevedibile, risulta che la quasi totalità (97%) delle azioni formative sono svolte durante l'orario di lavoro (Tabella 3.5). Non è, comunque, trascurabile il fatto che vi siano 203 azioni (pari a circa il 2,3% del totale) che hanno previsto l'impegno dei partecipanti in parte o del tutto al di fuori del loro orario di lavoro. Tra le azioni svolte anche al di fuori dell'orario di lavoro prevalgono quelle di più lunga durata.

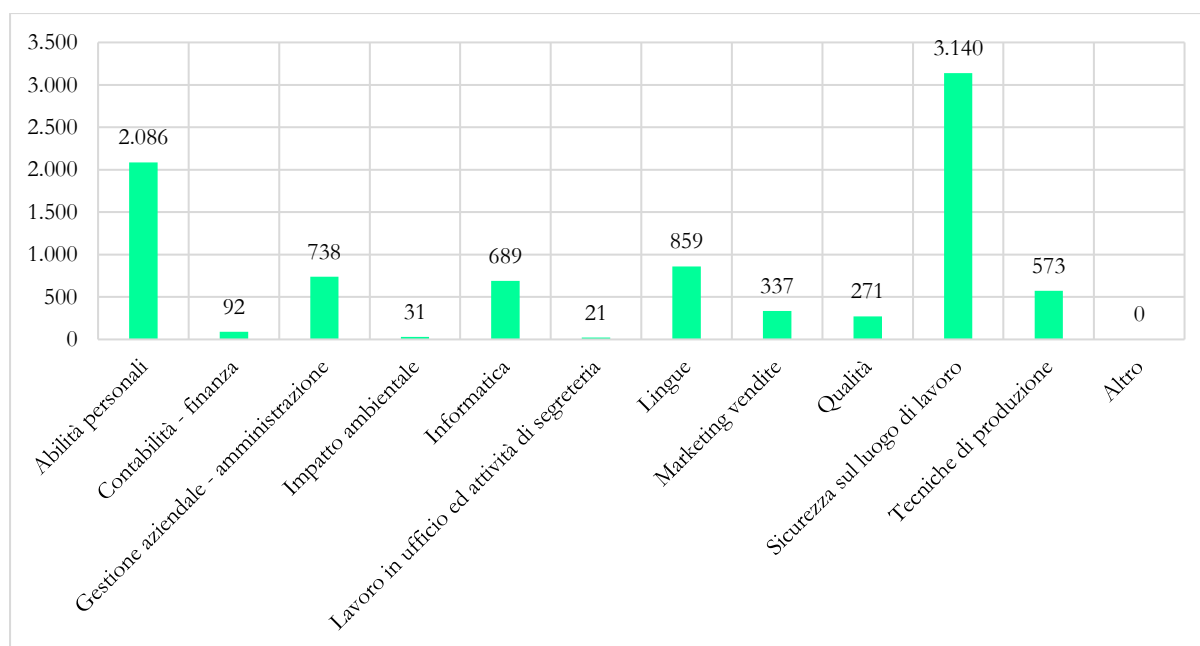
Tabella 3.5 – Azioni formative per classi di durata e orario di svolgimento rispetto a quello di lavoro

	Al di fuori dell'orario di lavoro		Durante l'orario di lavoro		Nei periodi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa		Parte durante e parte fuori dall'orario di lavoro		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 4 ore	13	32,5	2.779	32,4	3	17,6	19	9,4	2.814	31,8
da 5 a 10 ore	3	7,5	2.350	27,4	13	76,5	77	37,9	2.443	27,6
>10 ore	24	60	3.449	40,2	1	5,9	107	52,7	3.581	40,5
TOTALE	40	100	8.578	100	17	100	203	100	8.838	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La Figura 3.2 illustra la distribuzione delle azioni formative in relazione alla tematica. Emerge come le tematiche prevalenti siano state quelle relative alla Sicurezza sul luogo di lavoro (3.140, pari al 35,5%) e alle Abilità personali (2.086, pari al 23,6%).

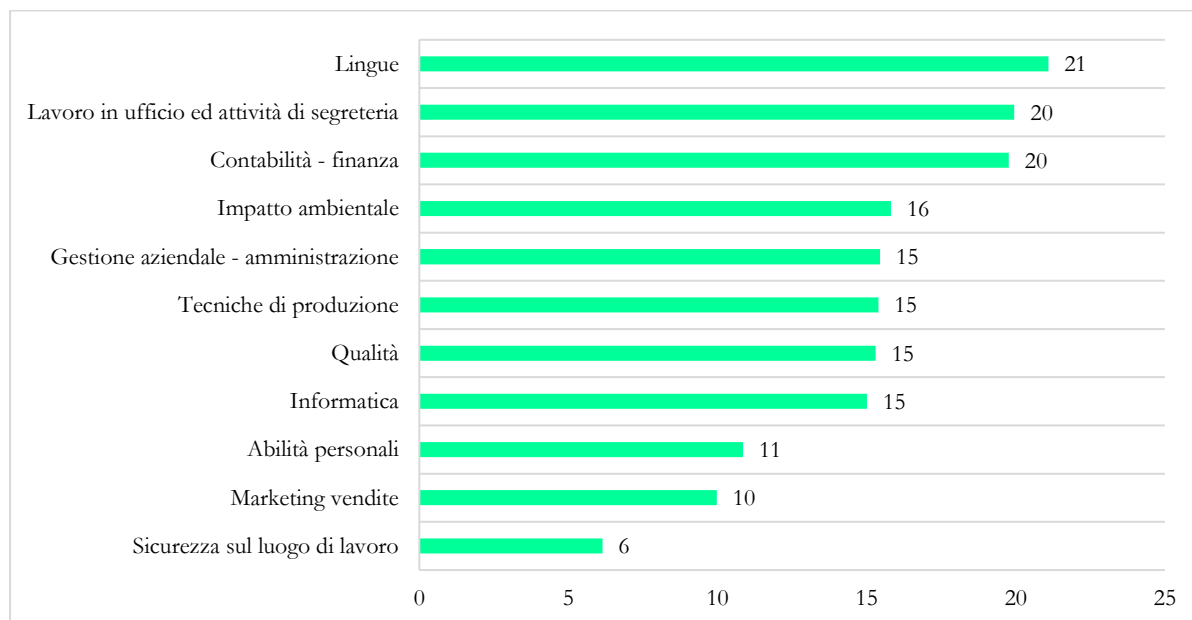
Figura 3.2 – Numero di azioni rispetto la Tematica formativa



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto concerne la durata media dei corsi rispetto alle diverse Tematiche formative, si osserva (Figura 3.3) una maggiore durata dei corsi di Lingue (21 ore), seguiti da quelli sul Lavoro in ufficio e da quelli di Contabilità e finanza (entrambi con durata media di 20 ore). I corsi mediamente più brevi sono quelli relativi a Sicurezza sul luogo del lavoro (6 ore), Marketing e vendite (10 ore) e Abilità personali (11 ore).

Figura 3.3 – Durata media delle azioni in ore rispetto alla Tematica formativa



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

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

Il numero di Piani realizzati in Emilia-Romagna nel 2020 è di 71 (Tabella 3.6). Il 45% dei Piani realizzati nell'ambito del Conto di Sistema ha natura settoriale e il 26% sono invece territoriali.

Nel periodo considerato, la quasi totalità dei Piani è stata finanziata attraverso gli Avvisi Competitività. Meno numerosi quelli relativi a Innovazione tecnologica e Sicurezza.

Tabella 3.6 – Piani Formativi per tipologia e per Avviso¹³

	Aziendale		Settoriale		Territoriale		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Avviso 3/2018 - Competitività I Scadenza	0	-	37	82,2	16	61,5	53	74,6
Avviso 3/2018 - Competitività II Scadenza	0	-	7	15,6	6	23,1	13	18,3
Avviso 4/2017 - Competitività II Scadenza	0	-	1	2,2	1	3,8	2	2,8
Avviso 4/2018 - Innovazione tecnologica	0	-	0	0	2	7,7	2	2,8
Avviso 3/2019 - Politiche Attive Intervento A	0	-	0	0	0	0	0	0
Avviso 3/2019 - Politiche Attive Intervento B	0	-	0	0	0	0	0	0
Avviso 1/2019 - Innovazione tecnologica	0	-	0	0	0	0	0	0
Avviso 1/2011/1 - Sicurezza	0	-	0	0	1	3,8	1	1,4
TOTALE	0	-	45	100	26	100	71	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

L'indicazione di dettaglio delle tipologie di piano (Tabella 3.7) mostra che oltre il 43% dei Piani ha riguardato il tema della competitività delle imprese e della loro innovazione, mentre il 23,5% la competitività a livello di settore. Vanno segnalati i piani per “mantenimento e aggiornamento delle competenze”, che pesano complessivamente per oltre il 20% del totale, e quelli per “delocalizzazione e internazionalizzazione”, che hanno riguardato il 9,4% del numero complessivo.

Sono complessivamente minoritari quelli dedicati ad altre tematiche come sviluppo locale, formazione in ingresso e formazione obbligatoria.

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

Tabella 3.7 – Tipologia del Piano per finalità

	Aziendale		Settoriale		Territoriale		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Competitività d'impresa / Innovazione	0	-	39	37,1	26	59,1	65	43,6
Competitività settoriale	0	-	34	32,4	1	2,3	35	23,5
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	0	-	11	10,5	3	6,8	14	9,4
Formazione in ingresso	0	-	0	0	1	2,3	1	0,7
Mantenimento occupazione	0	-	0	0	0	0	0	0
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	0	-	19	18,1	11	25	30	20,1
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	0	-	0	0	0	0	0	0
Sviluppo locale	0	-	2	1,9	1	2,3	3	2
Formazione <i>ex-lege</i> (obbligatoria)	0	-	0	0	1	2,3	1	0,7
TOTALE	0	-	39	37,1	26	59,1	65	43,6

NOTA: I totali della Tabella 4.7 risultano superiori a quelli della Tabella 4.6 in quanto per ogni piano è possibile una classificazione in più di una finalità.

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Rispetto alle diverse Tematiche della formazione la durata media (in termini di numero di ore) delle azioni formative (Figura 3.4), risulta piuttosto differenziata. Piuttosto brevi (intorno alle 15 ore) i programmi relativi al Lavoro in ufficio e alle attività di segreteria (11 ore), alle Abilità personali (14 ore) e all'Impatto ambientale (15 ore), mentre hanno durata superiore alle 20 ore i piani dedicati all'Informativa, alle Lingue e alla Qualità.

Figura 3.4 – Durata media monte ore allievo per Tematica formativa



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Utile anche osservare (Tabella 3.8) che oltre l'86% dell'attività formativa ha durata superiore alle dieci ore (ma oltre il 13% dura meno). I piani prevedono classi di persone in larga parte comprese tra 2 e 4. Interessante notare che laddove le azioni formative sono destinate a gruppi più ampi, di almeno 10 lavoratori, si riduce la probabilità di essere coinvolti i programmi che superano le 10 ore.

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

	1 lavoratore		da 2 a 4		da 5 a 9		≥10 lavoratori		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 4 ore	0	-	0	0	0	0	0	0,0	0	0
da 5 a 10 ore	0	-	125	11,9	43	17,3	16	43,2	184	13,8
>10 ore	0	-	923	88,1	205	82,7	21	56,8	1.149	86,2
TOTALE	0	-	1.048	100	248	100	37	100	1.333	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La distribuzione dei programmi per Tematiche formative è stata approfondita in relazione al titolo di studio dei partecipanti (Tabella 3.9). Interessante notare che programmi relativi a competenze trasversali (Abilità personali), alle Lingue e all'Informatica siano appannaggio di persone con titoli di studio avanzati. Diversamente, le persone con qualifica professionale sono maggiormente coinvolte in programmi afferenti alle Tecniche di produzione.

Tabella 3.9 – Tematiche formative per titolo di studio

	Titolo post-diploma non universitario	Laurea e successive specializzazioni	Diploma di scuola media superiore	Licenza media	Nessun titolo/licenza elementare	Qualifica professionale	n.d.	TOTALE (%)
Abilità personali	33,3	7,2	6,7	8	15,5	6,2	0	7,1
Contabilità - finanza	0	2,5	2,4	2,2	1,7	1,8	0	2,4
Gestione aziendale - amministrazione	33,3	28	25,7	23,3	32,8	17,7	0	26
Impatto ambientale	0	1,2	1,7	0,2	0	0,9	0	1,4
Informatica	0	19,4	16,5	12	10,3	5,8	0	16,5
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0	0,5	0,7	0,6	0	0,9	0	0,6
Lingue	33,3	10	8,7	3,9	1,7	6,2	0	8,5
Marketing vendite	0	14	12,9	10,4	5,2	7,5	0	12,7
Qualità	0	6,2	6,1	10,7	10,3	11,5	0	6,8
Sicurezza sul luogo di lavoro	0	0,1	0,2	0,9	5,2	0,4	0	0,3
Tecniche di produzione	0	10,9	18,4	27,7	17,2	41,2	0	17,7
TOTALE (N)	3	2.064	3.524	635	58	226	0	6.510

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Come nel caso precedente, anche per il Conto di Sistema la quasi totalità dell'attività formativa è svolta durante l'orario di lavoro. Si contano solo 4 casi in cui non si verifica tale fattispecie (Tabella 3.10).

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

	Al di fuori dell'orario di lavoro		Durante l'orario di lavoro		Nei periodi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa		Parte durante e parte fuori dall'orario di lavoro		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 4 ore	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0
da 5 a 10 ore	0	0	183	13,8	1	50	0	-	184	13,8
≥10 ore	2	100	1.146	86,2	1	50	0	-	1.149	86,2
TOTALE	2	100	1.329	100	2	100	0	-	1.333	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Ci si sofferma, infine, sulla distribuzione delle Unità Produttive che hanno beneficiato degli Avvisi del Conto di Sistema, distinti per Tematica formativa e per dimensione del programma. Importante sottolineare che le Unità Produttive beneficiarie sono state 1.572. Dalla Tabella 3.11 si osserva una maggiore concentrazione delle Unità Produttive nelle tematiche di Gestione aziendale e amministrazione, seguite da quelle relative all'Informatica, alle Tecniche di produzione e al Marketing vendite.

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

	fino a 4 ore		da 5 a 10 ore		≥ 10 ore		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Abilità personali	5	4,7	44	41,1	58	54,2	107	100
Contabilità-finanza	1	2,3	12	27,9	30	69,8	43	100
Gestione aziendale-amministrazione	13	3,1	75	17,9	330	78,9	418	100
Impatto ambientale	2	8,3	13	54,2	9	37,5	24	100
Informatica	9	3,4	35	13,2	221	83,4	265	100
Lavoro in ufficio e attività di segreteria	1	10	4	40	5	50	10	100
Lingue	5	4,7	9	8,4	93	86,9	107	100
Marketing vendite	8	3,4	20	8,6	205	88	233	100
Qualità	5	4,4	14	12,4	94	83,2	113	100
Sicurezza sul luogo di lavoro	1	33,3	0	0	2	66,7	3	100
Tecniche di produzione	10	4	41	16,5	198	79,5	249	100
TOTALE	60	3,8	267	17,0	1.245	79,2	1.572	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto riguarda specificatamente la distribuzione delle Unità Produttive emiliano-romagnole in funzione delle Tematiche formative dei piani cui hanno aderito (Tabella 3.12), si osserva una prevalenza nei corsi di Gestione aziendale e amministrazione (oltre il 26%); seguono l'Informatica,

le Tecniche di produzione e il Marketing Vendite, rispettivamente con il 16,9%, il 15,8% e il 14,8% delle Unità Produttive.

Tabella 3.12 – Unità Produttive nelle ripartizioni per Tematica formativa delle azioni intraprese

	Toscana	
	N.	%
Abilità personali	107	6,8
Contabilità-finanza	43	2,7
Gestione aziendale-amministrazione	418	26,6
Impatto ambientale	24	1,5
Informatica	265	16,9
Lavoro in ufficio e attività di segreteria	10	0,6
Lingue	107	6,8
Marketing vendite	233	14,8
Qualità	113	7,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	3	0,2
Tecniche di produzione	249	15,8
TOTALE	1.572	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Parte III.
Analisi qualitativa

Capitolo 1.

La formazione nel contesto economico-imprenditoriale della Regione Emilia-Romagna. Domanda, offerta, fabbisogni e opportunità di finanziamento

1.1 Nota metodologica

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

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

Il percorso di analisi qualitativa si è dunque sviluppato attraverso quattro differenti azioni di ricerca: l'incontro con l'Articolazione Territoriale di Fondimpresa, due focus group con la partecipazione di responsabili HR di aziende localizzate in Emilia-Romagna, un *facilitated workshop* con diversi portatori di interesse (rappresentanti sindacali e datoriali, docenti e responsabili di centri di formazione, ecc.), l'indagine Delphi che ha coinvolto tre dirigenti di aziende della Regione.

Nel dettaglio, l'incontro con l'Articolazione Territoriale di Fondimpresa Emilia-Romagna e in particolare con 8 dei suoi componenti (tra rappresentanti sindacali e datoriali di livello territoriale o regionale), si è tenuto su piattaforma online il 9 novembre 2021 ed è durato circa un'ora e mezza. L'incontro, sotto il coordinamento di due ricercatrici di Fondazione ADAPT (tra cui la referente territoriale selezionata per la stesura del presente Rapporto regionale), è servito a presentare gli obiettivi della ricerca e ha promosso il confronto tra i presenti su cinque nuclei tematici: aspetti economico-sociali e aziendali che hanno influenzato la domanda di formazione per il 2020; bilancio dell'attività realizzata dall'Articolazione Territoriale nello stesso anno; caratteristiche della domanda di formazione espressa dalle imprese iscritte; principali difficoltà e aree di miglioramento nella fruizione dell'offerta formativa; scenario competitivo dell'offerta di formazione in Regione.

Successivamente, il 10 febbraio e il 22 marzo 2022, si sono tenuti sempre su piattaforma online 2 focus group della durata di circa due ore l'uno, partecipati rispettivamente da due e quattro rappresentanti di aziende localizzate in Emilia-Romagna. Queste realtà appartengono a un gruppo di trenta aziende individuate dall'Articolazione Territoriale tra quelle maggiormente fruitrici dell'offerta di Fondimpresa. A seguito di inviti mandati via e-mail e telefonicamente, sono state coinvolte nei focus group le sole sei aziende che hanno dato la loro disponibilità. La Tabella 1 sintetizza le principali caratteristiche di queste realtà.

Tabella 1 - Caratteristiche delle aziende coinvolte nei focus group

Denominazione	Principali caratteristiche	Provincia
Azienda 1	Media azienda di 70 dipendenti dislocati su due sedi in Italia, operante nel settore chimico e precisamente nella produzione di coloranti per clienti che vanno dalle cartiere, all'industria tessile, del cuoio e della plastica. Una filiale all'estero.	Forlì-Cesena
Azienda 2	Media azienda di 230 dipendenti in Italia, che produce imballaggi per alimenti e parte di un gruppo multinazionale spagnolo dal 2016	Forlì-Cesena
Azienda 3	Grande azienda di circa 700 dipendenti solo in Italia, che si occupa di automazione industriale per multinazionali operanti nei settori del food, beverage e tissue. 13 filiali estere.	Reggio Emilia
Azienda 4	Grande azienda di circa 1000 dipendenti presente in Italia e in Europa, che produce macchine per il settore alimentare e fa parte di un gruppo multinazionale americano.	Parma
Azienda 5	Grande gruppo del settore alimentare, prevalentemente caseario, con oltre 5000 dipendenti e 5 business unit in Italia	Parma
Azienda 6	Grande azienda chimica che produce vernici per diversi ambiti industriali e commerciali e fa parte di un gruppo multinazionale statunitense	Bologna

Fonte: elaborazione ADAPT

Durante i focus group, la referente territoriale di Fondazione ADAPT per la Regione in esame, in veste di moderatrice, ha sollecitato l'intervento delle persone presenti, e in particolare il loro punto di vista e le loro esperienze, sui seguenti temi: il ruolo della formazione all'interno del processo aziendale; i processi e le figure impegnate nella individuazione dei fabbisogni formativi aziendali; la tipologia di attività formative maggiormente svolte in azienda; l'impatto dell'attività formativa sulle imprese; l'impatto sull'attività formativa della pandemia da Covid-19; le valutazioni circa il futuro prossimo della formazione professionale; gli aspetti relativi al tema della formazione professionale da migliorare o semplificare; e la valutazione dell'esperienza formativa in generale.

Una ulteriore realtà contattata, non potendo prendere parte ai focus group, ha fornito risposte scritte alla traccia contenente i principali temi di discussione e ulteriore materiale relativo alla formazione realizzata in azienda nel 2020. La Tabella 2 contiene le principali caratteristiche dell'azienda menzionata.

Tabella 2 - Caratteristiche dell'azienda che ha fornito risposte scritte alla traccia usata per i focus group

Azienda 7	Media azienda di circa 90 dipendenti, che progetta e realizza impianti per la produzione di materiali isolanti e per la rigenerazione della plastica	Reggio Emilia
-----------	--	---------------

Fonte: elaborazione ADAPT

Il 10 maggio 2022 si è tenuto, su piattaforma online, un *facilitated workshop* condotto dalla referente territoriale di Fondazione ADAPT e partecipato da 10 persone, tra rappresentanti sindacali e datoriali, figure HR e docenti e responsabili di centri di formazione professionali. Il dettaglio delle persone coinvolte è fornito dalla Tabella 3 che segue.

Tabella 3 - Caratteristiche dei partecipanti al *facilitated workshop*

Partecipante 1	Rappresentante sindacale di livello territoriale
Partecipante 2	Coordinatore di un consorzio di Istituti Scolastici Tecnici e Professionali, enti di formazione e aziende di livello territoriale
Partecipante 3	Responsabile di un ente di formazione fondato dalla volontà di Camere di Commercio e di un'agenzia per il lavoro
Partecipanti 4 e 5	Responsabili della scuola di Industrial Management di un'associazione datoriale locale
Partecipante 6	Rappresentante di un'associazione datoriale locale
Partecipante 7	Docente presso un centro di formazione fondato su iniziativa sindacale
Partecipanti 8, 9 e 10	Responsabili HR di una grande azienda che produce motori industriali e commerciali e fa parte di un gruppo multinazionale americano

Fonte: elaborazione ADAPT

Durante il *facilitated workshop*, per circa 2 ore, si sono introdotti e sono successivamente stati discussi i seguenti temi: condivisione e riflessione sull'attuale contesto competitivo regionale e sui cambiamenti in atto; riflessione sul tema generale dei fabbisogni formativi inespressi e sulle azioni da intraprendere per favorire il loro manifestarsi; valutazione e prospettiva rispetto al ruolo di Fondimpresa nell'emersione e soddisfacimento dei fabbisogni formativi.

Infine, si è fatto ricorso ad una indagine Delphi svolta online e rivolta a un panel di testimoni privilegiati e dedicata ai temi ambito della formazione professionale e continua. In termini generali, l'indagine, avviata quale fase consecutiva e supplementare a quella delle interviste in profondità descritta nel Capitolo I del Rapporto Nazionale 2020, è stata implementata con l'obiettivo di perseguire un ulteriore confronto sui temi di interesse per la presente ricerca. Se per il confronto con i portatori di interesse a livello nazionale è stato utilizzato lo strumento delle interviste in profondità, per quanto riguarda la raccolta di informazioni per il tramite del coinvolgimento testimoni privilegiati a livello territoriale si è optato per una indagine esplorativa online Delphi a due round¹⁴. Per l'Emilia-Romagna sono stati intervistati 3 soggetti (dirigenti di aziende localizzate in Regione) che hanno, tuttavia, preso parte solo al primo dei due round di indagine. Ai fini della seguente analisi, ciò costituisce solo limitatamente una criticità, poiché i quesiti di entrambi le sessioni di rilevazione sono stati definiti per permettere la raccolta di informazioni di qualità a prescindere dal coinvolgimento degli esperti durante le due iterazioni.

Di seguito si riportano le principali informazioni emerse dell'analisi qualitativa. Al fine di offrire una panoramica generale dei riscontri ottenuti durante tutte le fasi della ricerca, l'analisi che segue

¹⁴ Per una disamina approfondita di questo strumento metodologico, delle modalità di conduzione dell'indagine e per il dettaglio circa la composizione del panel di testimoni privilegiati si rimanda al Capitolo 2 "Il panorama dell'istruzione e della formazione (professionale e continua: le evidenze emerse dall'indagine esplorativa Delphi)" del Rapporto Nazionale 2020.

tratta le informazioni raccolte in momenti e con strumenti diversi (primo incontro di confronto con l'Articolazione Territoriale, focus group e facilitated workshop, indagine Delphi) in un *continuum* seguendo una descrizione delle stesse razionalizzata e declinata per macro-temi e argomenti chiave.

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

Con riferimento ai settori strategici dell'economia regionale nel 2020, nel facilitated workshop sono stati posti in risalto dagli stakeholder coinvolti gli ambiti dell'agroalimentare, della meccanica e meccatronica, dell'ICT, del biomedicale, dei trasporti e della logistica, della moda e del tessile, nonché il turismo soprattutto in Romagna. Si tratta di settori e comparti che rientrano anche tra i pilastri del sistema economico regionale secondo la Strategia di ricerca e innovazione per la specializzazione intelligente (S3) per il periodo 2021-2027, che è parte integrante del Programma regionale Fesr (2021-2027) e che è stata menzionata da un docente di un centro di formazione che ha preso parte al facilitated workshop. In particolare, la S3 individua nei sistemi produttivi dell'agroalimentare, dell'edilizia e costruzioni, della meccatronica e motoristica, delle industrie della salute e del benessere e delle industrie culturali e creative, l'ossatura fondamentale dell'economia emiliano-romagnola. Con riferimento all'agroalimentare, la S3 menziona, tra i comparti principali, quelli della trasformazione delle carni, il lattiero-caseario, la produzione di pasta e prodotti da forno, l'ortofrutta, la produzione di bevande e vino, l'industria impiantistica e per il packaging alimentare e la produzione di macchine agricole; per quanto riguarda, invece, l'edilizia, il riferimento è soprattutto al distretto storico della ceramica; sulla meccatronica e motoristica, si parla di una specializzazione regionale crescente negli ambiti delle macchine per l'agricoltura, delle macchine e impianti, della meccanica di precisione e dell'elettronica; infine, sono i comparti biomedicale, farmaceutico e dei prodotti salutistici e i segmenti connessi allo sport e al fitness a caratterizzare le industrie della salute e del benessere della Regione. A queste specializzazioni produttive, si aggiungono il turismo, particolarmente colpito dalla pandemia da Covid-19 e al contempo, target privilegiato per un rilancio dell'economia, e gli ambiti trasversali dell'innovazione nei servizi, digitale e logistica (con uno sviluppo dei prodotti e servizi legati all'ICT ma anche della logistica delle merci) e dell'energia e dello sviluppo sostenibile (con una concentrazione di imprese sostenibili nel settore agroalimentare, nel ciclo dei rifiuti, nella meccanica allargata, nelle energie rinnovabili ed efficienza energetica e nell'edilizia). Infine, attenzione crescente è rivolta, per il loro potenziale strategico nell'economia regionale, alle aree produttive dell'*aerospace economy* e delle infrastrutture complesse e critiche.

1.3. Il valore attribuito alla formazione come leva per la competitività e lo sviluppo delle imprese della Regione

Non ci sono dubbi per le imprese coinvolte nell'indagine Delphi sul contributo della formazione per l'accrescimento delle competenze dei lavoratori, e quindi per la competitività delle aziende e l'occupabilità delle persone. Nell'ambito dei focus group, poi, è emerso che la formazione dei lavoratori è spesso sviluppata come strumento di preparazione della forza lavoro alla gestione di cambiamenti organizzativi e tecnologici, già avvenuti o che si intendono avviare in azienda. A titolo esemplificativo, si fa riferimento a corsi di lingua e di cambiamento organizzativo resi necessari con l'ingresso delle aziende in gruppi multinazionali, nonché a corsi di informatica per l'utilizzo di determinati programmi gestionali e a corsi di project management e Supply Chain, resi indispensabili dal tipo di attività svolta e dal posizionamento dell'azienda nella filiera. Un altro importante capitolo è quello della formazione funzionale all'acquisizione di alcune certificazioni internazionali, in tema di gestione della qualità (ISO 9001), gestione ambientale (ISO 14001), salute

e sicurezza sul lavoro (ISO 45001), e *lean production* (ISO 18404). C'è poi la formazione strumentale al rispetto della normativa legale, soprattutto negli ambiti della sicurezza informatica, dell'anticorruzione e della responsabilità per illeciti amministrativi (legge 231/2001). Infine, le imprese intervistate dichiarano di concentrarsi sulla formazione obbligatoria in tema di sicurezza e per l'ottenimento di patentini per l'impiego di determinate attrezzature. Per quanto riguarda le competenze trasversali, queste sono poste in risalto soprattutto nelle realtà di grandi dimensioni. In questo ambito, la formazione è svolta principalmente sulle aree della leadership e della comunicazione, necessarie per le figure dirigenziali sia giovani che adulte.

A dimostrazione del ruolo importante giocato dalla formazione in azienda, alcune realtà medio-grandi dispongono di Academy interne digitali o fisiche che, come nel caso di Azienda 3, disegnano percorsi formativi complessi miranti allo sviluppo e all'aggiornamento annuale delle competenze tecniche di alcuni ruoli chiave, come i programmatori di software.

1.4 L'individuazione dei fabbisogni formativi nell'impresa

Per quanto riguarda l'individuazione dei fabbisogni, questa attività è ritenuta particolarmente importante dai rispondenti coinvolti nell'indagine Delphi ed è svolta annualmente in quasi tutte le realtà che hanno preso parte ai focus group. Anche nel 2020, quindi, anno in cui si è tenuta l'analisi. Il processo è abbastanza semplice nelle imprese di medie dimensioni, coinvolgendo essenzialmente le figure HR e i responsabili di produzione o preposti. Questi ultimi sono chiamati ad esprimere, spesso all'interno di appositi moduli, le esigenze formative che rilevano, mentre le figure HR le analizzano e operano una selezione dei gap su cui concentrarsi nell'anno a venire. Chiaramente, la formazione obbligatoria non è oggetto di cernita dato che il suo svolgimento è imposto dalla legge. All'interno di Azienda 5, l'individuazione dei fabbisogni è attività svolta non solo dagli HR manager e preposti ma anche dal team di Open Innovation, che, per il proprio ambito di competenza, si occupa di rilevare i gap formativi presenti nelle diverse aree aziendali. Un budget specifico è poi riservato alla formazione dei lavoratori nelle aree trasversali della ricerca e sviluppo, Supply Chain e Information Technology. Il processo è in parte bottom-up, coinvolgendo anche i singoli lavoratori, che si confrontano con il manager sulla valutazione dei rispettivi fabbisogni. Idee e suggerimenti da parte dei lavoratori sono contemplati anche all'interno di altre realtà aziendali. In Azienda 6, però, gli operai sono esclusi dal processo di consultazione con i diretti responsabili, essendo destinatari principalmente di corsi di formazione obbligatoria o corsi erogati da personale interno. In Azienda 3, alla raccolta dei fabbisogni formativi si aggiunge anche la compilazione annuale di una scheda di valutazione delle performance individuali: si tratta, al momento, di una pratica applicata solo ad alcuni ruoli professionali ma l'intento è di estenderla all'intera popolazione aziendale. Altrove, come in Azienda 4, la valutazione dei fabbisogni e quella delle performance sono svolte congiuntamente ed entrambe sono funzionali alla strutturazione dei percorsi formativi.

Un tema che emerge in diverse realtà è il coordinamento tra manager e figure HR per quanto riguarda la valutazione dei fabbisogni e/o delle performance. In Azienda 4, sulle competenze tecniche, c'è un sostanziale allineamento, mentre maggiori discrepanze di vedute emergono sulle cosiddette *soft skill*, con riferimento alle quali le figure HR possono avere necessità di consultare direttamente i lavoratori. Manager di linea, responsabili HR e formatori sia interni che esterni sono, inoltre, le figure chiave nei processi di strutturazione dei Piani Formativi secondo le realtà coinvolte nell'indagine Delphi.

Infine, se presenti, rappresentanti dei lavoratori e sindacati di categoria generalmente non partecipano al processo di individuazione dei fabbisogni, mentre più spesso ricevono informazioni su percorsi formativi già erogati o da erogare e sono coinvolti nell'approvazione dei Piani Formativi finanziati dai fondi interprofessionali (in questo caso la firma di parte sindacale è prerequisito per

accedere al finanziamento). Fa in parte eccezione l'Azienda 5, che condivide con la RSU un percorso per lo sviluppo di alcune competenze tecniche e tecnologiche di concerto con gli ITS. Anche Azienda 3 ha recentemente concordato con la RSU un percorso formativo per gli operai di magazzino, finalizzato al passaggio di livello.

1.5. La domanda di formazione espressa per le figure professionali aziendali

Dai focus group condotti emerge che in diverse realtà sono soprattutto i ruoli tecnici e gli impiegati ad essere coinvolti in attività formative. In Azienda 3, la formazione è rivolta in buona parte anche ai project manager e al personale delle funzioni trasversali di Operations e Supply Chain. Altrove, le ore di formazione destinate a operai e impiegati si equivalgono, ma cambiano i contenuti: gli operai sono maggiormente coinvolti in corsi obbligatori sulla sicurezza o su competenze tecniche (es. inerenti alla manutenzione), mentre gli impiegati sono destinatari di attività più variegate, concernenti anche lo sviluppo di competenze trasversali, linguistiche e di leadership. Anche quadri e dirigenti sono target privilegiati della formazione in azienda e anche per loro vi è particolare riguardo alle *soft skill*. Tuttavia, in Azienda 5, i manager lamentano di avere poco tempo per seguire la formazione e si sta quindi lavorando al fine di rendere più appetibile la formazione, orientando i corsi su esigenze specifiche e dettagliate. Di conseguenza, il tempo dedicato alla formazione dei manager è limitato ma di altissima qualità, con interventi personalizzati e in buona parte dedicati al coordinamento del lavoro di squadra: aspetto che è ritenuto di cruciale importanza per le figure dirigenziali. Complessivamente, i rispondenti coinvolti nell'indagine Delphi sottolineano la centralità della formazione per i lavoratori a bassa qualifica da un lato, e per le alte professionalità e i manager dall'altro, comprovando quanto suggerito dal Partecipante 7 che ha partecipato al facilitated workshop, relativamente alla progressiva scomparsa delle figure operative intermedie dai Piani Formativi finanziati da Fondimpresa.

Alcune differenze circa i contenuti della formazione sono riscontrabili nella popolazione con una diversa anzianità di servizio. Tali disparità non sono tuttavia analoghe nelle varie realtà intervistate. In Azienda 6, per quanto riguarda i corsi finalizzati allo sviluppo delle competenze trasversali e linguistiche, si coinvolgono maggiormente le persone con una elevata anzianità aziendale, poiché i nuovi assunti si ritengono tendenzialmente già provvisti di quel tipo di competenze. Diversamente, in Azienda 5 si lavora tanto sulle competenze trasversali e di leadership dei giovani, soprattutto di coloro che coprono o copriranno ruoli dirigenziali. In Azienda 3, invece, la formazione dei neoassunti è quasi del tutto esclusa dal computo della formazione professionale, essendo i giovani inseriti in percorsi formativi di almeno tre mesi continuativi nell'ambito della Corporate Academy. In Azienda 1, sono solo i nuovi ingressi a ricevere formazione direttamente dal personale interno, mentre per i lavoratori con maggiore anzianità di servizio si coinvolgono formatori e consulenti esterni. In generale, secondo le aziende interpellate nell'indagine Delphi, lavoratori anziani e nuovi assunti dovrebbero costituire i destinatari privilegiati delle attività formative in azienda.

Relativamente al genere, in quasi tutte le aziende che hanno partecipato ai focus group, vi è una prevalenza di personale maschile e questo determina una maggiore partecipazione di uomini alle attività formative. Questo dato può associarsi alla concentrazione di uomini in ruoli tecnici, che come evidenziato prima, sono maggiormente interessati alle attività formative rispetto alle funzioni di staff. Tuttavia, in Azienda 4, guardando la proporzione di uomini e donne destinatari di corsi di formazione rispetto alla totalità di dipendenti maschi e femmine in azienda, non emergono particolari differenze.

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

Per quanto concerne i fabbisogni formativi, emerge la rilevanza di competenze sia tecniche che trasversali in risposta ai cambiamenti in atto: principalmente l'emergenza pandemica nonché le transizioni demografica, digitale e ambientale. In primo luogo, è posta in risalto dagli stakeholder coinvolti nel facilitated workshop la necessità che i vertici aziendali, anche in realtà di piccole o medie dimensioni operanti su business apparentemente non impattati, maturino piena coscienza delle trasformazioni in corso e sappiano mettere in atto idonee politiche e soluzioni. Non è un caso che anche i rispondenti coinvolti nell'indagine Delphi abbiano incluso le competenze diagnostiche, relative cioè alla valutazione del contesto, tra quelle da privilegiare, insieme alle competenze tecniche, linguistiche e verdi, nella formazione continua. Trasversalmente ai settori economici, è emersa dal facilitated workshop l'importanza di competenze strumentali ai processi di servitizzazione delle attività di impresa e quindi alle accresciute necessità di fornire servizi e assistenza ai clienti oltre a realizzare prodotti, di capacità di gestione economico-finanziaria da sviluppare non solo sui dirigenti ma su tutta la popolazione aziendale, di competenze inerenti all'impiego di strumenti concreti per la valutazione delle performance ma anche per la collaborazione e comunicazione all'interno e all'esterno dell'azienda. Stando ai risultati del facilitated workshop e dei focus group, altre aree formative da potenziare in maniera trasversale sono individuate nel *project management*, dato l'incremento di strutture organizzative per progetti e la compresenza di più progetti da gestire, nel *supply chain management*, soprattutto nell'ambito di imprese posizionate in filiere complesse, e nell'analisi dei dati, vista la mole crescente di dati raccolti e prodotti a livello aziendale con l'impiego delle moderne tecnologie. Come già menzionato, corsi di lingua si rivelano necessari in quelle aziende inserite in gruppi multinazionali o in network globali di produzione. Nelle realtà più piccole concentrate in attività produttive, tuttavia, si tende a focalizzarsi soprattutto sulla formazione tecnica e obbligatoria in tema di sicurezza sul lavoro.

Per quanto concerne settori specifici, il facilitated workshop ha evidenziato che nella motoristica ci si sta orientando verso competenze negli ambiti dell'elettronica e mecatronica e della ricerca di combustibili alternativi per far fronte alla necessaria transizione ecologica; nella logistica, invece, è posta attenzione, ancora una volta, alla formazione in tema di sicurezza, data l'incidenza degli infortuni sul lavoro; mentre con riferimento al turismo, le competenze da sviluppare sono principalmente quelle digitali (nella gestione, ad esempio, delle prenotazioni online e della comunicazione esterna tramite social media) e quelle trasversali, relative all'ospitalità e alle interazioni con i clienti ma anche alla gestione del personale interno e alla leadership.

Proprio con riguardo alle cosiddette *soft skill*, gli stakeholder coinvolti nel facilitated workshop hanno sottolineato l'importanza di sviluppare competenze di base nel mentoring e nel coaching per potenziare le connessioni intergenerazionali dal più anziano al più giovane e viceversa, nonché competenze nelle relazioni con i collaboratori e nella comunicazione interna, anche a fronte della progressiva diffusione dei compiti di gestione delle risorse umane anche ai responsabili diretti. Un ulteriore ambito su cui puntare è quello dell'inclusione e della *diversity* per la gestione di persone con caratteristiche sempre meno assimilabili sul posto di lavoro, rispetto al genere, all'etnia, alla lingua, all'età, all'orientamento sessuale, ecc. Inoltre, vi è la percezione che il saper mettere in atto queste competenze comunicative e gestionali sia veicolo di attrattività e mantenimento delle risorse, in particolare quelle di più difficile reperibilità sul mercato, come il laminatore di materiali compositi o il programmatore di macchine CNC. Tuttavia, dai focus group sembra emergere maggiore attenzione alle competenze trasversali da parte delle aziende di medio-grande dimensione, mentre nelle realtà più piccole del manifatturiero prevale un focus sulle *hard skill*.

1.7. I fabbisogni formativi inespressi e potenziali

Nell'ambito del facilitated workshop, è emersa la criticità dell'individuazione dei fabbisogni dei ruoli più operativi, che, come sopra evidenziato, risultano meno coinvolti dalle aziende nei percorsi formativi e che, allo stesso tempo, vengono comunemente etichettati come poco sensibili e interessati alla propria formazione. Per ovviare a questo problema e favorire la rilevazione dei bisogni formativi anche di queste figure, che peraltro hanno particolare necessità di stare al passo con i cambiamenti in atto, gli stakeholder coinvolti nel facilitated workshop hanno posto rilievo sull'importanza di coinvolgere le persone e renderle partecipi dei progetti di sviluppo che si stanno costruendo in azienda, così da responsabilizzarle e farle parte attiva nei processi di rilevazione e soddisfazione dei loro fabbisogni formativi. Inoltre, come osservato dal Partecipante 3, la concentrazione di persone scarsamente qualificate nello svolgimento di ruoli operativi contribuirebbe a spiegare la difficoltà di queste figure a comprendere l'importanza della formazione professionale. Dal suo punto di vista, innovare i metodi formativi, oltre ai contenuti, per renderli più interattivi e coinvolgenti (privilegiando, ad esempio, il team coaching rispetto alla formazione in aula), potrebbe consentire di avvicinare un maggior numero di operai ai percorsi di formazione.

Per quanto riguarda alcune competenze specifiche, maggiori difficoltà di rilevazione dei fabbisogni si intercettano, secondo alcuni responsabili e docenti dei centri di formazione coinvolti nel facilitated workshop, da un lato, nelle competenze cosiddette *green*, in parte anche per l'incertezza e la confusione definitoria che le caratterizza, e dall'altro, nelle competenze trasversali, soprattutto nell'ambito delle piccole aziende dove non si è ancora diffusa una piena consapevolezza circa la loro importanza.

Un limite strutturale, poi, all'individuazione dei fabbisogni è rintracciato nella piccola dimensione aziendale, che si assocerebbe a minori risorse da impiegare in questo campo, ma anche a minor tempo a disposizione da investire in occasioni di confronto con altre aziende, professionisti ed esperti, come i seminari, i convegni, i focus group, ecc., che si ritengono importanti esperienze di apprendimento. Inoltre, la presenza di mansionari o *job description* accurate e la definizione chiara degli obiettivi strategici che si intendono perseguire in azienda, faciliterebbero l'emersione dei gap formativi e quindi la strutturazione di percorsi coerenti.

1.8. L'attività formativa e l'impatto della pandemia da Covid-19

Con riferimento alla formazione professionale, la pandemia da Covid-19 ha modificato le modalità di svolgimento degli interventi, remotizzandone una buona parte (con conseguenti criticità per le aziende, soprattutto nelle fasi iniziali, nel trovare piattaforme consone alle esigenze di sicurezza aziendali nonché alle necessità di rendicontazione dei fondi interprofessionali), cambiando luoghi e tempi della formazione in presenza (ad esempio, privilegiando locali con una buona areazione, limitando il numero di partecipanti, spostando la formazione nei periodi estivi caratterizzati da un numero ridotto di contagi, ecc.) e riducendo il monte ore dedicato alla formazione continua (in parte perché alcune attività non remotizzabili sono state del tutto annullate e in parte perché altre attività sono state remotizzate e quindi necessariamente ripensate e anche ridotte in termini di tempo). La pandemia ha quindi sfidato l'organizzazione della formazione in azienda ma ha anche fatto conoscere a diverse realtà le potenzialità del digitale, nei termini di una migliore gestione degli spazi fisici, ad esempio, ma anche a beneficio di tutti quei lavoratori che sono spesso in trasferta o che lavorano in filiali sparse sull'intero territorio nazionale. Inoltre, si è scoperta la possibilità di usare gli strumenti digitali, specie in modalità asincrona, come un primo livello formativo di base da erogare in maniera complementare a successive attività da organizzare in presenza. Tuttavia, nell'incontro con i componenti dell'Articolazione Territoriale di Fondimpresa, è emerso che sono

state soprattutto le aziende più grandi e strutturate a saper ripensare la formazione professionale nel periodo successivo al lockdown, orientandola verso nuovi obiettivi di business, ma anche accelerando quelle innovazioni nelle modalità di erogazione della formazione, ad esempio verso il digitale, che magari erano state solo accennate in precedenza; mentre le realtà più piccole o posizionate in settori particolarmente impattati (come quelli afferenti alla moda o alla produzione di cialde da caffè per i bar) hanno avuto maggiori difficoltà nel riorganizzare le proprie attività anche sul lato della formazione e si sono sentite travolte dalle dinamiche esterne. Complessivamente, però, secondo il presidente dell'Articolazione Territoriale, la domanda di formazione finanziata è cresciuta nella seconda metà del 2020 e nel 2021 sembra essere tornata ai livelli pre-pandemia.

Oggi, le aziende coinvolte nei focus group dichiarano di organizzare sia attività in presenza che da remoto (in modalità sincrona e asincrona), con percentuali variabili a seconda delle specifiche esigenze e preferenze. Tra le attività maggiormente remotizzate si elencano quelle connesse allo sviluppo di competenze linguistiche, informatiche e, in parte, anche trasversali, mentre la formazione sulla sicurezza è tendenzialmente preferita nelle aule fisiche.

Per quanto riguarda i corsi in presenza, spesso è il docente esterno che si reca nelle aule aziendali, ma non mancano casi, come in occasione di corsi di aggiornamento sulla sicurezza, in cui sono i lavoratori a spostarsi presso enti esterni. Tra i formatori esterni, le aziende intervistate parlano di un nucleo solido e di lunga data di docenti fidati, cui si affianca un gruppo di consulenti che vengono individuati di anno in anno sulla base delle esigenze specifiche e che spesso vengono intercettati dai responsabili HR anche a seguito di suggerimenti o indicazioni da parte degli stessi manager di linea e dei lavoratori. Spesso poi è menzionata anche la formazione svolta internamente in affiancamento e diretta soprattutto ai neoassunti, anche se questa tipologia di formazione è generalmente trascurata dalla reportistica aziendale. Menzione a parte meritano invece i formatori interni dotati di un vero e proprio titolo, che, come nel caso di Azienda 3, hanno seguito un percorso di addestramento ad hoc e annualmente progettano ed erogano formazione per i loro colleghi.

Infine, la qualità della formazione erogata è valutata in alcune realtà tramite questionari preparati dall'ente formatore e somministrati ai lavoratori, nonché, talvolta, attraverso verifiche ex post svolte dai responsabili HR. Questa fase finale dell'attività formativa è ritenuta particolarmente importante anche dai rispondenti coinvolti nell'indagine Delphi.

1.9. L'offerta di formazione nella Regione: adeguatezza e aderenza ai bisogni

È condivisa la percezione, soprattutto tra i partecipanti al facilitated workshop ma anche tra i rispondenti coinvolti nell'indagine Delphi, che occorra avvicinare maggiormente il mondo della scuola a quello del lavoro per consentire la costruzione di profili e competenze chiave nel prossimo futuro. In particolare, si registra un bisogno crescente di competenze specialistiche e di nicchia anche nell'ambito di ruoli relativamente semplici e operativi: bisogno cui le aziende (perlomeno quelle più grandi e strutturate) stanno cercando di rispondere avviando collaborazioni e co-progettando percorsi di istruzione con gli ITS (come nel caso di Azienda 5), oppure costruendo e potenziando le Academy interne per fornire ai neoassunti le competenze necessarie sul posto di lavoro e difficilmente reperibili sul mercato (come nel caso di Azienda 3 e dell'azienda dei Partecipanti 8, 9 e 10), o ancora (soprattutto per quanto riguarda le realtà più piccole) potenziando la formazione continua (come nel caso di Azienda 1). Ulteriori suggerimenti forniti dal Partecipante 2 sono la diffusione di progetti aziendali di alternanza formativa, il coinvolgimento delle associazioni datoriali nei servizi di orientamento offerti dalle scuole e la partecipazione di esponenti del mondo produttivo nei comitati tecnici scientifici degli istituti secondari superiori per meglio

orientare l'offerta formativa ai bisogni del tessuto imprenditoriale locale. Le aziende coinvolte nell'indagine Delphi sottolineano invece l'importanza di sviluppare analisi sui fabbisogni formativi e professionali a livello di settore, rafforzare il ruolo delle agenzie per il lavoro come intermediari tra scuola e lavoro e incentivare i percorsi di apprendistato duale. Tuttavia, dai focus group condotti con alcune aziende, sembra esserci poca attenzione allo strumento dell'apprendistato di primo e terzo livello (menzionato esclusivamente dall'Azienda 5), che però potrebbe favorire un allineamento tra percorsi di istruzione e lavoro. Infine, per dare effettivo sostegno ai settori emergenti e strategici, il Partecipante 3 sottolinea l'importanza di orientare la formazione professionale sulle competenze chiave piuttosto che sui ruoli, considerando l'inevitabile evoluzione di questi ultimi e la scomparsa di molti di quelli che siamo oggi abituati a conoscere.

Guardando specificatamente alla formazione continua, un rappresentante sindacale componente dell'Articolazione Territoriale evidenzia come l'offerta formativa di Fondimpresa sia penalizzata da un'eccessiva centralizzazione nella relativa programmazione, che precluderebbe alle Parti Sociali di livello territoriale la possibilità di orientare la progettualità sulla base delle effettive esigenze dei mercati del lavoro locali, anche integrandola con l'offerta di formazione e politica attiva dell'attore pubblico. Da questo punto di vista, si auspica una maggiore autonomia dei corpi intermedi a livello territoriale a beneficio di una programmazione della formazione maggiormente dialogante con le iniziative pubbliche. Sempre dall'incontro avvenuto con l'Articolazione Territoriale di Fondimpresa, è emersa la complementarità tra la formazione finanziata dal fondo interprofessionale e quella gestita dalla Regione con le risorse del Fondo Sociale Europeo: se la prima infatti, proprio per la gestione centralizzata precedentemente accennata, tiene conto e fa sintesi delle dinamiche evolutive che si sviluppano sull'intero territorio nazionale, la seconda può declinarsi maggiormente sulle esigenze specifiche di livello regionale; se la prima privilegia progetti formativi attuati nelle singole realtà aziendali, la seconda permette più spesso la partecipazione di diverse aziende alla medesima attività formativa. Inoltre, è particolarmente apprezzata dalle Parti Sociali, la possibilità offerta dalla Regione Emilia-Romagna di presentare progetti formativi che solo successivamente all'approvazione, vengono dettagliati con l'identificazione delle aziende specifiche che si coinvolgeranno, e vengono quindi adattati in maniera sartoriale alle loro esigenze contingenti. Si tratta di una possibilità che resterebbe in larga parte preclusa dalle procedure di Fondimpresa, che anche quando riferite a piani progettati per piccoli gruppi di aziende, impongono una selezione accurata delle imprese e delle loro esigenze sin dal momento della presentazione del piano, generando, date le lunghe tempistiche di approvazione, problemi di disallineamento tra i bisogni indicati in fase progettuale e quelli effettivamente presenti in fase di implementazione.

Con riferimento, infine, agli enti che si occupano di erogare la formazione, la percezione delle aziende, ma anche delle Parti Sociali interpellate, è di una buona qualità dei soggetti formatori. Tant'è vero che, come già evidenziato in precedenza, sono diverse le realtà coinvolte nei focus group a vantare un nucleo consolidato di soggetti formatori con cui annualmente condividono la progettazione e l'erogazione della formazione.

1.10. L'accesso delle imprese alla formazione

1.10.1. Opportunità, difficoltà e vincoli

Anche nell'ambito del facilitated workshop, gli stakeholder coinvolti portano all'attenzione alcuni dati quantitativi che già abbiamo osservato nei capitoli precedenti di questo Rapporto. In particolare, il Partecipante 7, guardando alle informazioni raccolte dall'organismo bilaterale regionale Orione relativamente all'operatività di Fondimpresa in Emilia-Romagna, parla positivamente della prevalenza di micro e piccole imprese sul totale delle realtà aderenti al fondo interprofessionale: segno questo, secondo l'intervistato, della buona riuscita della strategia di Fondimpresa di prevedere il cosiddetto Contributo aggiuntivo al Conto formazione per favorire l'accesso delle piccole aziende alla formazione finanziata. Tuttavia, come emerge dalla presentazione di Daniele Botti (Presidente di Orione e dell'Articolazione Territoriale di Fondimpresa Emilia-Romagna), *L'andamento di Fondimpresa in Emilia-Romagna (2021)*, citata dal Partecipante 7, oltre il 30% delle realtà aderenti al fondo interprofessionale non si sarebbe registrato e non potrebbe quindi beneficiare della formazione finanziata. I divari più ampi tra imprese aderenti e imprese registrate si riscontrano nelle classi dimensionali fino a 49 dipendenti e soprattutto in quella oltre i 500 dipendenti. L'interpretazione proposta, per quanto riguarda le imprese più grandi, che tendenzialmente sono anche quelle più attive nella formazione professionale, è che trovino più semplice e immediato ricorrere a risorse interne per attuare i propri percorsi formativi. Mentre per quanto riguarda le piccole e microimprese, si suppone che una buona parte di queste, per l'esiguità del proprio Conto formazione (data la ridotta dimensione aziendale) e nonostante le opportunità offerte dal Contributo aggiuntivo e dal Conto di sistema, rinunci a presentare progetti di formazione finanziata per gli eccessivi oneri burocratici e amministrativi. Tuttavia, chi presiede l'Articolazione Territoriale di Fondimpresa dichiara di adoperarsi molto affinché tutte le aziende aderenti in Regione beneficino realmente dei finanziamenti in formazione, attraverso telefonate che vengono indirizzate ai singoli datori di lavoro per presentare il fondo e fornire assistenza sulle questioni tecniche e operative. Soprattutto nel 2020, quando Fondimpresa ha dovuto rivedere certe procedure per via della remotizzazione di buona parte della formazione e delle attività ad essa preliminari, il compito dell'Articolazione Territoriale è stato quello di assistere aziende ed enti formativi nelle loro relazioni con il fondo. Buoni risultati, secondo la presidenza dell'Articolazione Territoriale, sono stati raggiunti, data la partecipazione alle attività formative finanziate anche da parte di molte piccole aziende.

Nonostante questi sforzi, però, alla luce dello scenario sopra descritto, non stupisce che le grandi imprese che hanno preso parte ai focus group rivelino di utilizzare quasi esclusivamente il Conto formazione (per una media di 3/4 progetti all'anno), per via dei tempi troppo lunghi caratterizzanti l'approvazione e l'avvio dei progetti sul conto sistema, che mal si conciliano con esigenze formative quasi sempre urgenti da soddisfare. La criticità è riportata anche dal Partecipante 4, la quale avverte che le lunghe tempistiche per il finanziamento dei progetti presentati sul Conto di sistema ha costretto più volte le imprese a rivedere anche drasticamente le esigenze formative espresse inizialmente. In maniera simile è intervenuta anche una rappresentante sindacale che fa parte dell'Articolazione Territoriale di Fondimpresa, dichiarando che alcune realtà scelgono di progettare, ai fini di chiederne il finanziamento, una formazione orientata alle competenze trasversali, piuttosto che tecniche, perché la prima sarebbe più compatibile con le lunghe tempistiche di approvazione dei piani da parte di Fondimpresa.

Problemi inerenti ai tempi, quindi, ma anche alla documentazione da produrre, ai criteri di accesso ai finanziamenti e ai contenuti degli Avvisi. Con riferimento alla documentazione, ci sarebbero oneri sia per le aziende che per gli enti formativi, con l'effetto che spesso le prime sono costrette

a pagare la consulenza di professionisti esterni, oppure a rinunciare alle risorse di Fondimpresa per portare avanti i propri Piani Formativi. È il caso di Azienda 1, che dichiara di non avere internamente disponibilità e risorse per gestire la documentazione richiesta da Fondimpresa e di essersi trovata più volte a scegliere di non usufruire delle risorse accantonate poiché nemmeno l'ente formativo prescelto era stato in grado di occuparsi della parte amministrativa. Si tratta di problematiche condivise anche dai componenti dell'Articolazione Territoriale di Fondimpresa, che ne criticano soprattutto l'ancoraggio a schemi tradizionali e la mancanza di procedure sufficientemente informatizzate. Questo gap è emerso in modo particolare nel periodo di emergenza pandemica, quando anche realtà che si erano autonomamente dotate di registri elettronici per la formazione, si sono viste negata la possibilità di utilizzarli nell'ambito di progetti finanziati da Fondimpresa. Tuttora, limiti operativi e organizzativi scoraggiano diverse aziende dall'utilizzare le risorse di Fondimpresa per svolgere ad esempio formazione da remoto in modalità asincrona. Per quanto riguarda, invece, i criteri di accesso ai finanziamenti, il Partecipante 2 osserva che alcuni requisiti dimensionali (inerenti ad esempio al coinvolgimento di almeno 4/6 dipendenti in un percorso formativo) possono ostacolare la partecipazione delle micro imprese fino a 9 dipendenti, che per beneficiare delle risorse di Fondimpresa, dovrebbero accettare che circa la metà dei propri dipendenti sia contemporaneamente coinvolta in attività formative e quindi non attiva sul posto di lavoro. Infine, c'è chi sostiene che gli obiettivi enunciati dagli Avvisi lanciati dal Conto di sistema siano maggiormente rispondenti alle esigenze di imprese grandi e strutturate e poco consone a piccole realtà che magari su certi temi complessi, come l'innovazione digitale e la sostenibilità ambientale, necessitano prima di tutto di semplici interventi di alfabetizzazione. Del resto, anche secondo i rispondenti coinvolti nell'indagine Delphi, l'azione svolta dalle Parti Sociali nell'ambito dei fondi interprofessionali non appare sufficientemente adeguata a fornire risposta ai bisogni formativi del mondo imprenditoriale.

Di interesse, secondo il Partecipante 7, è l'elevato disallineamento tra imprese aderenti e registrate rilevato, in particolare, nel settore dei trasposti e della logistica, dove solo il 12% delle realtà che versano i contributi a Fondimpresa beneficia poi dei relativi finanziamenti formativi. Al contrario, come osserva il Partecipante 4, nel corso del 2020 c'è stato modo di coinvolgere attivamente in progetti formativi aziende riconducibili a molti dei settori strategici dell'economia regionale prima individuati, e in particolare agli ambiti della metalmeccanica, del biomedicale, della gomma-plastica, dei servizi ICT, ecc. In molti casi, si tratterebbe di realtà che di anno in anno confermano la loro partecipazione a percorsi di formazione finanziata, aggiornando le competenze da raggiungere e allargando sempre più lo spettro dalle competenze tecniche a quelle trasversali.

Inoltre, il Partecipante 2 denuncia la difficoltà di finanziare gli interventi di riqualificazione della forza lavoro, estremamente necessari alla luce delle attuali trasformazioni ma per loro natura particolarmente lunghi e complessi, con le risorse dei fondi interprofessionali, che invece sono generalmente limitate nell'entità e vincolate a tempistiche di utilizzo troppo strette.

Infine, una criticità è sollevata dai componenti dell'Articolazione Territoriale di Fondimpresa Emilia-Romagna che lamentano una centralizzazione nella gestione delle attività del fondo e la lentezza con cui, in alcune situazioni, si riesce ad accedere a dati relativi, ad esempio, alla tipologia di piani presentati in Regione e ai rispettivi contenuti.

1.10.2. Le possibili azioni per migliorare l'accesso

Secondo il Partecipante 7 che ha preso parte al facilitated workshop, un modo per coinvolgere le piccole e microimprese nell'accesso alla formazione finanziata, diminuendo l'onere amministrativo e burocratico per il singolo datore di lavoro, consisterebbe nell'includerle in progetti formativi inter-aziendali e territoriali. A questo scopo, si propone di rivedere la scelta compiuta a suo tempo

da Fondimpresa che ha privilegiato il Conto formazione come strumento di finanziamento, per ampliare la parte di versamenti a sostegno di progetti sistemici e di rete. Si tratta di un auspicio condiviso anche da un rappresentante sindacale membro dell'Articolazione Territoriale di Fondimpresa, che ha sostenuto, nell'incontro organizzato in novembre 2021, l'opportunità di una progettazione della formazione su base territoriale, auspicabilmente integrata con l'offerta pubblica, proprio per coinvolgere maggiormente le piccole aziende. Tuttavia, il Partecipante 8 avverte che l'idea è interessante e promettente dal punto di vista teorico ma difficilmente attuabile sul piano pratico, per via di alcuni vincoli burocratici ma anche per i diversi fabbisogni formativi delle varie realtà che caratterizzano, ad esempio, una filiera o un territorio. Con riferimento invece al tema delle tempistiche e in particolare ai termini entro i quali i progetti di formazione finanziati col Conto di sistema dovrebbero chiudersi, la stessa responsabile HR auspica una maggiore flessibilità da parte di Fondimpresa, anche alla luce delle sempre meno prevedibili dinamiche di mercato e fluttuazioni che le imprese si trovano ad affrontare. Mentre relativamente ai lunghi tempi di approvazione dei piani e quindi ai problemi di disallineamento tra i fabbisogni individuati in fase progettuale e quelli presenti al momento dell'implementazione, sembrerebbe utile, secondo un rappresentante sindacale che fa parte dell'Articolazione Territoriale, seguire l'esempio dei progetti finanziati in Regione con le risorse del Fondo Sociale Europeo che, come già accennato, lasciano maggiori spazi di adattamento e dettaglio alle fasi successive all'approvazione.

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

Dal lato della domanda, la formazione professionale immaginata dalle aziende coinvolte nei focus group appare orientata allo sviluppo di competenze tecniche funzionali all'apertura su nuovi business e settori, al miglioramento degli standard di salute e sicurezza sul lavoro e all'affinamento di competenze linguistiche per una migliore integrazione delle aziende in partenariati e filiere internazionali.

Con riferimento all'offerta, invece, al di là dei cambiamenti che si auspicano rispetto al funzionamento di Fondimpresa e in generale dei fondi interprofessionali (con riferimento a una loro semplificazione, sburocratizzazione e informatizzazione), le imprese coinvolte nei focus group e in particolare quelle più grandi e strutturate hanno posto l'accento sulla necessità di lavorare di più e meglio sull'analisi e verifica delle competenze acquisite dopo il percorso formativo, per valutare se il fabbisogno individuato è stato effettivamente colmato. Si tratta di un aspetto che risulta particolarmente difficile da sviluppare, ma di cui si riconosce la crescente necessità al fine di soddisfare pienamente le esigenze del sistema economico e produttivo. Si collega a questo discorso anche l'auspicio, condiviso da diverse realtà coinvolte, circa uno spostamento dell'attenzione dalla quantità alla qualità della formazione, superando quindi valutazioni e metriche spesso basate sul mero numero di ore di formazione, per puntare su indicatori di qualità, inerenti ad esempio le competenze acquisite al termine di un percorso formativo. Anche alcuni componenti dell'Articolazione Territoriale di Fondimpresa hanno posto l'accento sull'importanza della validazione delle competenze, auspicando un maggior dialogo tra il fondo interprofessionale e i sistemi di certificazione regionali.

Aumentare le statistiche e la produzione di dati sull'intero percorso formativo, dalla rilevazione del bisogno fino alla validazione delle competenze acquisite, costituisce un ulteriore obiettivo di diverse aziende intervistate, che ricercano maggiore velocità e precisione nei processi di sviluppo e aggiornamento delle competenze. Per quanto riguarda, nello specifico, la modalità di svolgimento della formazione, sono diverse le aziende che ancora non tengono traccia delle attività svolte in affiancamento, soprattutto per i nuovi assunti, e che si ripropongono di mapparle con maggiore accortezza e quindi includerle nei report interni.

Infine, c'è chi intende colmare il divario tra personale dirigenziale o impiegatizio e ruoli più operativi come beneficiari della formazione in azienda, provando a coinvolgere maggiormente questi ultimi anche in percorsi orientati allo sviluppo di competenze trasversali (spesso neglette per questi profili), che potrebbero migliorare le attività lavorative in team.

Nota metodologica

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

Universo di riferimento

Nell'analisi delle aziende aderenti l'unità di osservazione è la Matricola Inps, vale a dire la posizione contributiva dell'azienda, a sua volta identificata dal Codice Fiscale. Unità locali diverse di una stessa azienda possono avere diverse Matricole Inps. Peraltro, come documentato nell'ultimo Rapporto Anpal sulla formazione continua¹⁵, «in larga maggioranza le imprese aderenti ai Fondi hanno una sola Unità Produttiva» (e quindi un'unica Matricola Inps): il rapporto tra numero di Matricole Inps e Codici Fiscali nel 2018 era pari a 1,07, lo stesso valore osservato per Fondimpresa al 31 dicembre 2019.

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

Nell'analisi delle aziende beneficiarie l'unità di osservazione è invece la singola Unità Produttiva (UP) che consiste, nell'accezione proposta dall'Istituto Nazionale di Previdenza¹⁶, in «quel plesso organizzativo dotato di autonomia in termini di:

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

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

¹⁵ Il rapporto tra matricole e codici fiscali delle aziende aderenti ai Fondi Interprofessionali è quasi sempre di poco superiore all'unità: è più elevato ($\geq 1,1$) per Fond.E.R. (1,31), per il Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali (1,13), per il Fondo Banche Assicurazioni (1,12) e per Fon.Coop. (1,1), che hanno tra le loro aderenti entità di grandi dimensioni. Di contro, i rapporti più bassi si registrano, come nelle attese, nel Fondo Artigianato Formazione (1,01) e nel Fondo Professioni (1,01). ANPAL, *XIX-Rapporto sulla formazione continua, annualità 2017-2018*.

¹⁶ Inps, Mess. 31 marzo 2017, n. 1444 (<https://www.inps.it/Messaggi/Messaggio%20numero%201444%20del%2031-03-2017.htm>).

Calcolo degli indicatori

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

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

Classificazioni

Per la classificazione delle attività economiche ci si è attenuti ai codici Ateco 2007, i quali costituiscono una versione della nomenclatura europea Nace Rev. 2, (https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2&StrLanguageCode=IT&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC) pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 20 dicembre 2006 (https://www.istat.it/it/files/2011/03/L_39320061230it00010039.pdf), adattata dall'Istat alle caratteristiche specifiche del sistema economico italiano. La classificazione dei settori è la seguente: A Agricoltura, allevamento bestiame, caccia e silvicoltura; B Pesca e allevamento pesci; C Estrazione di minerali (industria mineraria); D Manifatturiero; E Approvvigionamento di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di veicoli, motocicli e beni personali/della casa; H Hotel, ristoranti e bar; I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; J Intermediazione finanziaria; K Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze; L Pubblica Amministrazione, difesa, sicurezza sociale obbligatoria; M Educazione; N Sanità e servizi sociali; O Altre attività sociali, personali e di comunità; P Attività domestiche; Q Attività di enti e organizzazioni non territoriali.

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

Bibliografia e sitografia

- ANPAL (2019), *XIX Rapporto sulla formazione continua*
- Cran (2021), documentazione pacchetto ca, in <https://cran.r-project.org/web/packages/ca/ca.pdf>
- Cran (2021), documentazione pacchetto mapcan, in <https://cran.r-project.org/web/packages/mapcan/mapcan.pdf>
- Cran (2021), documentazione pacchetto shapefiles, in <https://cran.r-project.org/web/packages/shapefiles/shapefiles.pdf>
- Cran (2021) documentazione pacchetto spdep, in <https://cran.r-project.org/web/packages/spdep/spdep.pdf>
- Fabbris L. (1997), *Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati*, McGraw-Hill Companies
- Fondimpresa (2018), *La formazione continua e gli interventi finanziati da Fondimpresa, IV Rapporto Nazionale*
- Greenacre M. (2007), *Correspondence Analysis in Practice*, Second Edition, Chapman
- Greenacre M., Blasius J. (1994), *Correspondence Analysis in the social sciences: recent developments and applications*, Academic Press
- Inps (2021), *Imprese del settore private non agricolo, anni 2011-2020*, Statistiche in breve dell'Osservatorio Statistico sulle Imprese, in <https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1031>
- Istat (2007), *Classificazione statistica delle attività economiche NACE*, in https://www.istat.it/it/files/2011/03/L_39320061230it00010039.pdf
- Istat (2021), *Archivio delle basi territoriali e variabili censuarie*, in <https://www.istat.it/it/archivio/104317>
- Nenadic O., Greenacre M. (2007), *Correspondence analysis in R, with two- and three-dimensional graphics: The ca package*, in *Journal of Statistical Software*, vol. 20 (3), <https://www.jstatsoft.org/article/view/v20i03>