



LA FORMAZIONE CONTINUA E GLI INTERVENTI FINANZIATI DA FONDIMPRESA • LOMBARDIA

Luiss
Business
School

Fondazione **ADAPT**

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



fondimpresa

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

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:

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.

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

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

Parte I. Analisi degli scenari.....	5
Capitolo 1. Lo scenario socio-economico regionale	6
1.1. Produzione di ricchezza	6
1.1.1. <i>Il Prodotto Interno Lordo</i>	6
1.1.2. <i>Valore aggiunto</i>	7
1.2. Imprese, struttura e specializzazione produttiva	12
1.2.1. <i>Demografia d'impresa</i>	12
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>	34
1.3.5. <i>Occupati e gruppi professionali</i>	34
1.4. Il sistema dell'istruzione: dinamiche della domanda e dell'offerta	38
1.4.1. <i>Principali indicatori dell'offerta di istruzione e livello di istruzione della popolazione</i>	38
1.4.2. <i>Gli Istituti Tecnici Superiori</i>	41
1.4.3. <i>Istruzione e Formazione Professionale</i>	42
1.4.4. <i>Tasso di partecipazione ai percorsi di istruzione e formazione</i>	43
1.5. Il sistema della formazione: dinamiche della domanda e dell'offerta	43
1.5.1. <i>Attività formative nelle imprese</i>	43
1.5.2. <i>La formazione degli occupati</i>	49
1.5.3. <i>Il sistema dell'apprendistato</i>	50
1.6. Lo scenario economico regionale: le principali evidenze	54
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	78
2.1. Caratteristiche individuali delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.....	78

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	88
3.1. Analisi della struttura dei Piani finanziati dal Conto Formazione.....	88
3.2. Analisi della struttura dei Piani finanziati dal Conto di Sistema.....	94
Parte III. Analisi qualitativa	100
Capitolo 1. La formazione nel contesto economico-imprenditoriale della Regione Lombardia. Domanda, offerta, fabbisogni e opportunità di finanziamento	101
1.1. Nota metodologica.....	101
1.2. Il punto di vista dell'Articolazione Territoriale di Fondimpresa Lombardia.....	101
1.3. Il punto di vista delle imprese sui fabbisogni espressi: analisi delle evidenze emerse in sede di focus group	105
1.4. Il punto di vista delle imprese sui fabbisogni inespressi: analisi delle evidenze emerse in sede di <i>facilitated workshop</i>	108
1.5. Conclusioni	111
Nota metodologica	114
Universo di riferimento.....	114
Calcolo degli indicatori.....	115
Classificazioni	115
Bibliografia e sitografia	116

Parte I.
Analisi degli scenari

Capitolo 1.

Lo scenario socio-economico regionale

1.1. Produzione di ricchezza

In questo primo paragrafo vengono approfonditi gli aspetti riguardanti la produzione di ricchezza in Lombardia e, più in particolare, le dinamiche riguardanti il Prodotto Interno Lordo (generale e pro capite) e il valore aggiunto (anche in questo caso, generale e pro capite).

1.1.1. Il Prodotto Interno Lordo

Il PIL della Regione Lombardia nell'anno 2020 evidenzia l'impatto della crisi pandemica (si veda la Tabella 1.1). La crescita dell'1% registrata tra il 2018 e il 2019 (corrispondente a 3.854,4 Mln di euro) viene drasticamente interrotta e ridimensionata dalla crisi pandemica, i cui effetti – seppur in linea con le performance della ripartizione territoriale di riferimento – sono stati più pronunciati rispetto a quelli dell'Italia nel suo complesso, con una diminuzione registrata nel 2020 sull'anno precedente del -8,1%. Tale decrescita si registra anche considerando i valori concatenati tenendo come anno di riferimento l'anno 2015: la flessione della Lombardia, speculare a quella del Nord, è significativa (-8,9%), ma più contenuta se confrontata con quella del territorio nazionale.

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

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
	Valori correnti				
Lombardia	395.485,4	399.339,8	367.167,2	1	-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)				
Lombardia	385.470,3	386.065	351.707,1	0,2	-8,9
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

Una situazione differente è osservabile se si considera non il PIL regionale, ma quello pro capite (valori correnti). In questo caso, l'impatto della crisi pandemica sui cittadini lombardi sembra essere stato meno marcato (si veda la Tabella 1.2). Il PIL pro capite stava comunque crescendo (+0,8 se si considera la variazione 2019-2018) anche se in maniera più contenuta rispetto alle Regioni del Nord (+1,2%) e all'Italia (+1,6%). Invece, la “frenata” indotta dalla pandemia è stata leggermente più intensa, con una decrescita del 7,9%, rispetto ad una media del Nord del -7,8% e nazionale del 7,4%. In termini generali, comunque anche nel 2020, il PIL pro capite della Regione Lombardia risulta comunque essere superiore a quello registrato per il Nord e considerevolmente più alto in comparazione con il dato nazionale.

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					
Lombardia	39.552,5	39.857,5	36.700,2	0,8	-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)					
Lombardia	38.550,9	38.532,5	35.154,9	0	-8,8
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

Considerando l'indicatore del valore aggiunto, si notano dati coerenti con quanto emerso dall'analisi del PIL. In Lombardia (si veda la Tabella 1.3) il valore aggiunto a prezzi correnti – considerando l'intero territoriale regionale – risultava in crescita nel 2019 rispetto all'anno precedente, con una variazione leggermente più contenuta (+1%) rispetto sia a quello del Nord Italia (+1,1%) che a quello dell'intero Paese (+1,3%).

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					
Lombardia	353.111,6	356.475,1	330.045,9	1	-7,4
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)					
Lombardia	344.823	345.313,4	315.380,4	0,1	-8,7
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

Valori simili, in termini di performance della Lombardia, si ottengono dall'osservazione dei valori concatenati. E anche in questo caso l'impatto, almeno in termini prettamente economici, della crisi pandemica è stato più marcato: considerando i valori correnti, osserviamo una diminuzione pari al 7,4% in Lombardia nel 2020, in linea con il 7,4% del Nord e il -7,2% italiano, mentre considerando i valori concatenati la diminuzione è pari all'8,7% contro il -8,9% del Nord.

Andando ad approfondire le diverse dinamiche territoriali e, precisamente, provinciali, osserviamo che prima della crisi pandemica il valore aggiunto a prezzi correnti lombardo presentava segnali di eterogeneità soprattutto nel raffronto tra le dinamiche dell'area metropolitana di Milano e le altre

province (si veda la Tabella 1.4). Mentre infatti nel 2018, rispetto all'anno precedente, il valore aggiunto era aumentato in tutte le province, con un minimo di +0,4% della provincia di Lodi e un +3,4% della provincia di Milano, già nel 2019 si assisteva a variazioni più contenute, eccezion fatta per le province di Sondrio (+4,6%), Lodi (+4,8%) e Monza e Brianza (+2%) e in un caso (Mantova), che presentava valori addirittura negativi (-1,1%). Scomponendo quindi il dato regionale si può notare come, alla vigilia dell'emergenza da Covid-19, il territorio lombardo presentava province che confermavano un processo di crescita del valore aggiunto, e altre che invece già mostravano delle difficoltà.

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
Varese	23.498,5	24.127,9	24.328,8	2,7	0,8
Como	15.475,6	15.583,5	15.669,5	0,7	0,6
Sondrio	4.732,8	4.825,1	5.047,8	2	4,6
Milano	156.891,1	162.229,6	162.507,4	3,4	0,2
Bergamo	32.632,5	33.654,5	34.514,6	3,1	2,6
Brescia	37.811,6	38.887,7	39.581,8	2,8	1,8
Pavia	12.014,1	12.271,3	12.448	2,1	1,4
Cremona	10.182,8	10.322	10.456,9	1,4	1,3
Mantova	11.718,6	11.927,6	11.791,4	1,8	-1,1
Lecco	9.350	9.562,2	9.670,3	2,3	1,1
Lodi	5.455	5.477,9	5.740,6	0,4	4,8
Monza e Brianza	23.833,5	24.242,2	24.718	1,7	2

Fonte: elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Passando a considerare il valore aggiunto pro capite, si osservano dinamiche simili (si veda la Tabella 1.5). La crescita osservabile nel 2019 rispetto all'anno precedente è più marcata in Italia (+1,5%) rispetto al dato del Nord (+1,1%) e della Lombardia (+0,7%), mentre l'impatto del 2020 è più marcato, con una decrescita del -7,3% rispetto al -7,2% del Nord e al -6,8% italiano. Guardando ai valori concatenati, vi è una inversione in termini di intensità di performance negative tra ripartizione territoriale di riferimento (-8,6%) e dato regionale (-8,5%), con valori sempre più contenuti della contrazione considerando il territorio nazionale (-8,3%).

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

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
Valori correnti					
Lombardia	35.315	35.579	32.990	0,7	-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)					
Lombardia	34.486	34.465	31.524	-0,1	-8,5
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

L'eterogeneità di matrice territoriale sopra ricordata a proposito del valore aggiunto viene confermata da un'analisi dedicata a questa variabile, considerata pro capite (Tabella 1.6). Le diverse province lombarde vedono tutte variazioni positive nel 2018 sull'anno precedente, mentre già nel 2019 alcune mostrano segnali negativi (Milano, Mantova) o scarsamente positivi (Varese, Como). Le performance migliori sono attribuibili, invece, alle province di Sondrio e Lodi (entrambe superiori al 4%, rispetto a una media dell'1,6%).

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
Varese	26.555	27.263	27.490	2,7	0,8
Como	25.892	26.077	26.216	0,7	0,5
Sondrio	26.137	26.673	27.950	2,1	4,8
Milano	48.667	50.049	49.884	2,8	-0,3
Bergamo	29.513	30.410	31.162	3	2,5
Brescia	30.211	31.038	31.542	2,7	1,6
Pavia	22.150	22.653	23.009	2,3	1,6
Cremona	28.555	28.986	29.373	1,5	1,3
Mantova	28.715	29.256	28.943	1,9	-1,1
Lecco	27.852	28.493	28.841	2,3	1,2
Lodi	24.063	24.142	25.267	0,3	4,7
Monza e Brianza	27.569	27.977	28.451	1,5	1,7

Fonte: elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

È necessario approfondire ulteriormente i dati riguardanti il valore aggiunto regionale considerando anche i settori produttivi, prendendo come riferimento l'anno 2020. In coerenza con il dato del Nord Italia e dell'intero Paese, anche in Lombardia il settore che contribuisce maggiormente in termini di valore aggiunto è quello dei servizi, dove il valore pesa per il 72,5% sul totale, seguito da quello dell'industria (26,3%), dell'industria in senso stretto (22,2%), delle costruzioni (4,2%) e infine dell'agricoltura (1,2%).

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						
Lombardia	3.824,5	86.810,1	73.105,7	13.704,3	239.411,3	330.045,9
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 %						
Lombardia	1,2	26,3	22,2	4,2	72,5	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

Questo primo quadro territoriale viene ulteriormente arricchito dalle informazioni sul valore aggiunto per settore di attività disaggregato a livello provinciale (si veda la Tabella 1.8). In questo caso viene considerato come riferimento l'anno 2019. È così possibile osservare alcune particolarità locali, utili ai successivi approfondimenti (si veda il paragrafo § 1.2) dedicati alla struttura imprenditoriale locale. Le province che più di altre generano un valore aggiunto comparativamente maggiore (rispetto agli altri settori di attività) nell'agricoltura sono Mantova e Cremona. Se invece ci si concentra sull'industria nel suo complesso, emerge il primato di Lecco, Bergamo e Brescia. Per quanto riguarda i servizi è possibile segnalare la “specializzazione” di Milano. La geografia locale del valore aggiunto è utile però, come anticipato, per leggere anche la presenza o meno di specifici “distretti produttivi” e ulteriori caratteristiche della struttura produttiva locale.

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						
Varese	130,6	7.951,6	7.001,2	950,4	16.246,6	24.328,8
Como	153	4.966,8	4.202,2	764,6	10.549,6	15.669,5
Sondrio	91,5	1.498,4	1.200,5	297,8	3.457,9	5.047,8
Milano	251,1	28.106,1	22.916,5	5.189,6	134.150,3	162.507,4
Bergamo	472,3	13.463,2	11.209,6	2.253,6	20.579,1	34.514,6
Brescia	898,4	14.799,4	12.804,9	1.994,5	23.883,9	39.581,8
Pavia	304,3	3.461,7	2.897,6	564,1	8.682	12.448
Cremona	517,1	3.466,4	3.074,8	391,6	6.473,3	10.456,9
Mantova	683,1	4.045,2	3.575,2	470	7.063	11.791,4
Lecco	90,3	3.947,5	3.480,9	466,6	5.632,5	9.670,3
Lodi	195,8	1.612	1.373,9	238,2	3.932,8	5.740,6
Monza e Brianza	64,5	7.577,8	6.541,6	1.036,2	17.075,6	24.718

Composizione %						
Varese	0,5	32,7	28,8	3,9	66,8	100
Como	1	31,7	26,8	4,9	67,3	100
Sondrio	1,8	29,7	23,8	5,9	68,5	100
Milano	0,2	17,3	14,1	3,2	82,6	100
Bergamo	1,4	39	32,5	6,5	59,6	100
Brescia	2,3	37,4	32,4	5	60,3	100
Pavia	2,4	27,8	23,3	4,5	69,7	100
Cremona	4,9	33,1	29,4	3,7	61,9	100
Mantova	5,8	34,3	30,3	4	59,9	100
Lecco	0,9	40,8	36	4,8	58,2	100
Lodi	3,4	28,1	23,9	4,1	68,5	100
Monza e Brianza	0,3	30,7	26,5	4,2	69,1	100

Fonte: elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Infine, considerando (nella Tabella 1.9) i principali risultati di bilancio delle imprese è possibile notare un discreto aumento sia del fatturato che dei salari e degli stipendi (prendendo a riferimento l'anno 2018 e la sua variazione rispetto all'anno precedente), superiori sia al dato del Nord Italia che a quello nazionale. È però opportuno sottolineare anche altri due indicatori. Il primo riguarda l'incidenza dei salari sul fatturato, superiore a quanto osservabile nel Nord Italia e al dato nazionale. Ma soprattutto, il valore degli investimenti fissi lordi: in questo caso, inferiore sia al dato del Nord Italia, sia rispetto a quello nazionale.

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
Lombardia		
Fatturato	839.421,5	3,4
Salari e stipendi	83.646,1	5
Investimenti fissi lordi	68.089,9	2,3
Incidenza salari su fatturato (%)	10	0,2*
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

Il tasso di crescita del numero di imprese registrate mostra valori per lo più negativi o comunque prossimi all'unità se si prende come riferimento l'anno 2020 (si veda la Tabella 1.10).

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
Varese	67.091	67.213	0,2	-09	-0,80	-0,71
Como	47.954	47.859	-0,2	0,22	-0,25	-0,47
Sondrio	14.716	14.455	-1,8	-0,44	-0,78	-0,34
Milano	380.575	377.948	-0,7	1,64	1,19	-0,45
Bergamo	94.522	94.008	-0,5	-0,55	-0,50	05
Brescia	117.576	117.391	-0,2	0,27	04	-0,23
Pavia	46.581	46.349	-0,5	-0,28	-0,53	-0,25
Cremona	29.055	28.879	-0,6	-0,49	-0,66	-0,17
Mantova	39.618	38.791	-2,1	-0,85	-1,26	-0,41
Lecco	25.765	25.655	-0,4	-0,70	-0,48	0,22
Lodi	16.693	16.530	-1	0,54	-0,58	-1,12
Monza e Brianza	74.526	74.321	-0,3	0,52	-03	-0,55
Lombardia	954.672	949.399	-0,6	0,59	0,30	-0,29
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

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

Approfondendo però il dato, considerando anche l'anno 2019, è possibile notare come il tasso di crescita in alcune province è risultato peggiore rispetto a quello successivo (così a Milano, Bergamo, Brescia e Lecco), a dimostrazione di come l'impatto della pandemia abbia avuto un effetto diversificato su territori che già presentavano traiettorie di sviluppo, almeno in parte, differenti. Tassi di crescita negativi, se si considera la differenza tra 2020 e 2019, sono registrabili in tutte le province tranne Bergamo e Lecco. In sintesi, il dato lombardo (-0,29%, considerando la variazione 2020/2019) risulta essere leggermente peggiore di quello della macroarea del Nord (-0,22%), e significativamente inferiore a quello nazionale (-0,12%).

Considerando ancora una volta il 2020, si osserva che la percentuale di imprese iscritte in Lombardia cala (-17,6%) in misura minore rispetto al dato del Nord Italia (-18,2%), e leggermente maggiore rispetto a quello nazionale (-17,2%), con sostanziali differenze a livello provinciale (si veda la Tabella 1.11): si va dal -24,3% di Lodi al -12,2% di Sondrio. Le cessazioni di imprese aumentano, nel 2020, solo a Sondrio, mentre calano in tutte le altre province lombarde dove le cessazioni (-17,9%) rispetto all'anno precedente sono superiori sia alla media nazionale (-15,1%), sia

a quelle del Nord Italia (-16,7%), con un picco di cessazioni a Varese (-52,8%). Questi dati non sorprendono alla luce della diversificata virulenza della epidemia da Covid-19, particolarmente intensa nel Nord Italia soprattutto con riferimento ai primi mesi della emergenza sanitaria.

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
Varese	3.930	3.285	-16,4	6.739	3.182	-52,8
Como	2.826	2.268	-19,7	2.760	2.393	-13,3
Sondrio	699	614	-12,2	801	886	10,6
Milano	24.897	20.828	-16,3	26.637	23.597	-11,4
Bergamo	5.466	4.363	-20,2	6.058	4.903	-19,1
Brescia	6.980	5.813	-16,7	7.906	6.037	-23,6
Pavia	2.760	2.193	-20,5	3.054	2.441	-20,1
Cremona	1.528	1.302	-14,8	1.810	1.494	-17,5
Mantova	2.005	1.644	-18	2.593	2.492	-3,9
Lecco	1.449	1.168	-19,4	1.631	1.293	-20,7
Lodi	1.001	758	-24,3	1.021	923	-9,6
Monza e Brianza	4.772	3.807	-20,2	4.398	4.066	-7,5
Lombardia	58.313	48.043	-17,6	65.408	53.707	-17,9
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

Sostanzialmente piatto è invece l'indice di imprenditorialità locale (si veda la Tabella 1.12), con la maggior parte delle province che non ha osservato variazioni nel corso del 2020 rispetto all'anno precedente, o solo leggeri scostamenti negativi (Sondrio, Milano, Mantova, Lodi). Sembra quindi che la crisi pandemica abbia colpito soprattutto alcuni territori, con intensità differenti e con effetti, ad oggi, solo parzialmente osservabili.

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

	2019	2020	Diff. % 20/19
Varese	7,6	7,6	0
Como	8	8	0
Sondrio	8,2	8	-0,1
Milano	11,7	11,6	-0,1
Bergamo	8,5	8,5	0
Brescia	9,4	9,4	0
Pavia	8,6	8,6	0
Cremona	8,2	8,2	0
Mantova	9,7	9,6	-0,2
Lecco	7,7	7,7	0
Lodi	7,3	7,3	-0,1

Monza e Brianza	8,6	8,6	0
Lombardia	9,5	9,5	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 Lombardia, nel 2020, la maggior parte delle imprese opera nel settore dei servizi: il 61,8% del totale (si veda la Tabella 1.13). Un dato parzialmente inferiore sia a quello del Nord Italia (62,4%) che dell'Italia (62,2%). Il settore che invece “caratterizza” la Lombardia, almeno nei confronti del panorama nazionale, è quello dell'industria, con un punto percentuale di scostamento. Mentre, con riferimento all'agricoltura, la Lombardia registra valori superiori (12,4%) a quelli della ripartizione territoriale di riferimento (10,5%), ma inferiori alla media del dato nazionale (13%). Coerentemente con quanto già emerso analizzando il valore aggiunto a livello provinciale, è possibile osservare dai dati riportati nella Tabella 1.13 la preminenza della provincia di Bergamo per quanto riguarda il settore dell'industria dove ben il 34% delle imprese del territorio appartiene a questo comparto. Rispetto al “peso” del settore industriale la provincia di Bergamo seguita da Lecco, Monza e Brianza, Varese, Como e Lodi con percentuali di imprese industriali superiori al 30%, a conferma di una forte vocazione manifatturiera regionale.

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

	Agricoltura	Industria	- in senso stretto	- costruzioni	Servizi	Non classificate	Totale
Valori assoluti							
Varese	1.638	20.773	9.882	10.891	42.327	2.475	67.213
Como	2.061	14.651	6.611	8.040	29.458	1.689	47.859
Sondrio	2.262	3.592	1.370	2.222	8.299	302	14.455
Milano	3.616	82.514	35.338	47.176	261.624	30.194	377.948
Bergamo	4.895	30.796	11.883	18.913	54.814	3.503	94.008
Brescia	9.662	33.515	15.587	17.928	70.212	4.002	117.391
Pavia	6.009	13.241	4.863	8.378	25.317	1.782	46.349
Cremona	3.768	8.065	3.341	4.724	16.173	873	28.879
Mantova	7.416	10.459	4.477	5.982	19.857	1.059	38.791
Lecco	1.100	8.180	4.002	4.178	15.650	725	25.655
Lodi	1.272	4.918	1.692	3.226	9.568	772	16.530
Monza e Brianza	899	22.843	9.747	13.096	46.631	3.948	74.321
Lombardia	44.598	253.547	108.793	144.754	599.930	51.324	949.399
Nord	125.396	306.460	123.760	182.700	791.269	105.915	1.329.040
Italia	735.466	1.410.542	577.670	832.872	3.530.312	401.711	6.078.031
Composizione %							
Varese	2,5	32,1	15,3	16,8	65,4	-	100

Como	4,5	31,7	14,3	17,4	63,8	-	100
Sondrio	16	25,4	9,7	15,7	58,6	-	100
Milano	1	23,7	10,2	13,6	75,2	-	100
Bergamo	5,4	34	13,1	20,9	60,6	-	100
Brescia	8,5	29,6	13,7	15,8	61,9	-	100
Pavia	13,5	29,7	10,9	18,8	56,8	-	100
Cremona	13,5	28,8	11,9	16,9	57,7	-	100
Mantova	19,7	27,7	11,9	15,9	52,6	-	100
Lecco	4,4	32,8	16,1	16,8	62,8	-	100
Lodi	8,1	31,2	10,7	20,5	60,7	-	100
Monza e Brianza	1,3	32,5	13,9	18,6	66,3	-	100
Lombardia	12,4	25,8	10,2	15,6	61,8	-	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

Relativamente alla classe dimensionale delle imprese per addetti, riferita all'anno 2019 (si veda la Tabella 1.14), possiamo osservare dati in linea con quelli del Nord Italia e dell'Italia: le microimprese fino a 9 addetti sono l'assoluta maggioranza (il 93,7% del totale, il 93,9% in Nord Italia e il 94,8% in Italia), in particolare in provincia di Pavia. In Lombardia, le imprese tra i 10 e i 50 addetti costituiscono il 5,3% delle aziende in Regione, dato superiore di quasi un punto percentuale rispetto all'Italia (4,6%), in particolare Sondrio, Milano, Bergamo, Brescia e Mantova con valori eccedenti la media regionale e del Nord.

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					
Varese	58.858	3.178	383	67	62.486
Como	41.250	2.279	268	41	11.166
Sondrio	12.176	709	70	9	12.964
Milano	295.311	16.946	3.146	772	316.175
Bergamo	78.147	5.026	742	116	84.031
Brescia	93.508	6.095	806	104	100.513
Pavia	34.495	1.320	168	18	36.001
Cremona	21.615	1.138	161	27	22.941
Mantova	27.049	1.577	219	40	28.885
Lecco	23.147	1.380	202	26	24.755
Lodi	12.784	516	91	13	13.404
Monza e Brianza	64.779	3.297	404	90	68.570
Lombardia	763.119	43.461	6.660	1.323	814.563
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 %					

Varese	94,2	5,1	0,6	0,1	100
Como	94,1	5,2	0,6	0,1	100
Sondrio	93,9	5,5	0,5	0,1	100
Milano	93,4	5,4	1	0,2	100
Bergamo	93	6	0,9	0,1	100
Brescia	93	6,1	0,8	0,1	100
Pavia	95,8	3,7	0,5	0	100
Cremona	94,2	5	0,7	0,1	100
Mantova	93,6	5,5	0,8	0,1	100
Lecco	93,5	5,6	0,8	0,1	100
Lodi	95,4	3,8	0,7	0,1	
Monza e Brianza	94,5	4,8	0,6	0,1	
Lombardia	93,7	5,3	0,8	0,2	100
Nord	93,9	5,2	0,7	0,1	100
Italia	94,8	4,6	0,6	0,1	100

Fonte: elaborazioni Enures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Proseguendo nell'analisi, è opportuno prestare attenzione al numero di addetti per classe dimensionale d'impresa. In questo caso, i dati lombardi sono ancora più interessanti (si veda la Tabella 1.15). Rispetto ad una media nazionale del 13,5% e del Nord con il 15%, i lavoratori lombardi si concentrano, per ben il 15,7% del totale, nelle imprese tra 50 e 249 addetti. Questa particolarità si ripete se si considera la classe dimensionale 250 e + addetti, dove sono presenti il 32,9% degli addetti rispetto al 27,7% del Nord e il 22,9% italiano. Il rapporto si inverte passando alle classi inferiori sia con riferimento alla classe dimensionale 0-9, sia a quella 10-49 addetti, dove la Lombardia presenta percentuali inferiori sia alla ripartizione di riferimento (rispettivamente -4,7% e -10,7%), sia all'Italia (-1,2% e -1,4%). I dati appena descritti restituiscono quindi una fotografia più chiara sulla struttura imprenditoriale regionale, caratterizzata in misura quasi uguale da piccole e grandi imprese (rispettivamente 32,3% e 32,9%) che assieme rappresentano sia l'assoluta maggioranza delle imprese attive. Considerando le aziende di grandi dimensioni (250 + addetti), un valore marcatamente elevato è espresso dalla provincia di Milano (46,7%) che, da solo, riesce ad alzare la media regionale. Questa breve disamina – e gli ulteriori dati presenti nella Tabella 1.15 – restituiscono l'immagine di una Regione caratterizzata dalla preminenza, sia in termini assoluti di imprese, sia di addetti impiegati, tanto di micro e piccole imprese, quanto di grandi complessi aziendali, diffusi in maniera diversificata e non omogenea su tutto il territorio lombardo dove, le peculiari dinamiche una città metropolitana, sono da sole in grado di modificare le performance medie di tutto il territorio regionale in esame.

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					
Varese	108.025	56.771	36.366	37.414	238.576
Como	77.739	40.248	25.497	33.816	177.301
Sondrio	25.734	12.168	6.552	12.573	57.027
Milano	489.167	324.025	315.052	990.201	2.118.445
Bergamo	145.046	92.425	74.802	102.415	414.688
Brescia	178.455	110.334	77.605	60.653	427.047
Pavia	60.308	22.812	16.821	11.615	111.557
Cremona	39.883	20.432	15.292	12.062	87.669
Mantova	51.123	29.045	22.149	25.850	128.167
Lecco	43.359	25.212	19.681	10.245	98.497
Lodi	22.635	8.821	9.778	7.093	48.326
Monza e Brianza	113.050	59.030	39.659	77.599	289.338
Lombardia	1.354.525	801.323	659.254	1.381.536	4.196.638
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 %					
Varese	45,3	23,8	15,2	15,7	100
Como	43,8	22,7	14,4	19,1	100
Sondrio	45,1	21,3	11,5	22	100
Milano	23,1	15,3	14,9	46,7	100
Bergamo	35	22,3	18	24,7	100
Brescia	41,8	25,8	18,2	14,2	100
Pavia	54,1	20,4	15,1	10,4	100
Cremona	45,5	23,3	17,4	13,8	100
Mantova	39,9	22,7	17,3	20,2	100
Lecco	44	25,6	20	10,4	100
Lodi	46,8	18,3	20,2	14,7	
Monza e Brianza	39,1	20,4	13,7	26,8	
Lombardia	32,3	19,1	15,7	32,9	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

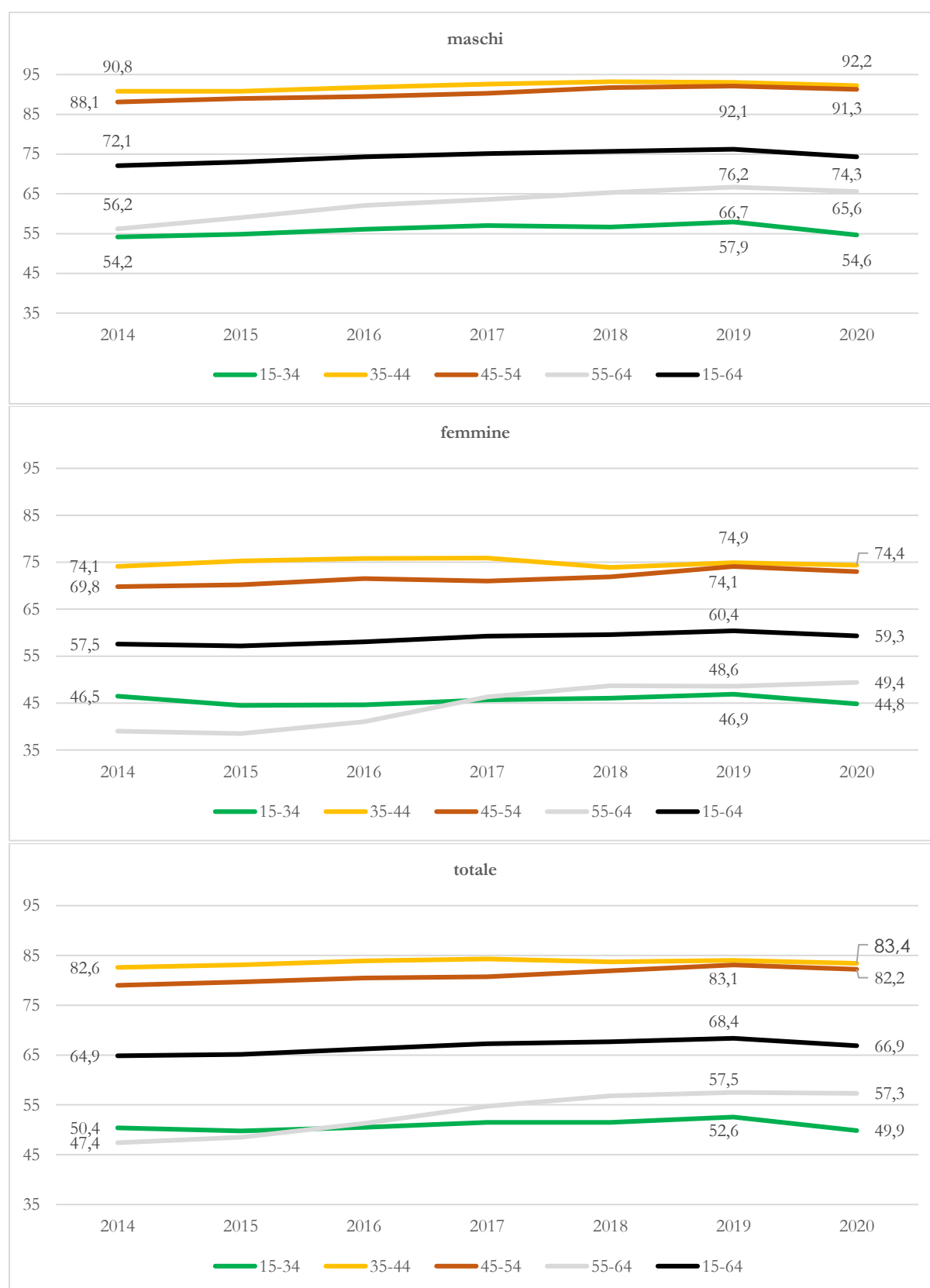
In questo paragrafo sono contenuti, e brevemente presentati, i principali dati riguardanti il mercato del lavoro regionale, tenendo come riferimento centrale l'anno 2020, ma presentando anche alcune informazioni legate agli anni precedenti con l'obiettivo di individuare le principali dinamiche trasformative in atto.

1.3.1. *Principali indicatori del mercato del lavoro*

Tra i principali indicatori del mercato del lavoro rientra, ovviamente, il tasso di occupazione, che la Figura 1.1 presenta per classe di età e genere, avendo come riferimento gli anni compresi tra il 2014 e il 2020. I dati presentati forniscono almeno due evidenze. La prima riguarda la relativa stabilità dei tassi di occupazione negli ultimi anni e, in particolare, tra il 2014 e il 2020, con la sola significativa eccezione del tasso di occupazione per la fascia di età 55-64, che nel periodo in esame è cresciuto di quasi dieci punti percentuali. Nonostante questa variazione positiva questa classe di età e quella dei più giovani (15-34 anni) si collocano tra quelle con performance più basse. Inoltre, la classe di età 15-34 è l'unica in Lombardia a far registrare una flessione dello 0,5% tra il 2014 e il 2020.

Per quanto riguarda la componente di genere è possibile individuare uno scarto di ben 15 punti tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile: nella fascia di età 15-64, nel 2020 quello maschile arrivava al 74,3%, quello femminile 59,3%.

Figura 1.1 – 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

Considerando questi dati solo con riferimento al 2020 in rapporto all'anno precedente (si veda la Tabella 1.16), è possibile identificare alcuni effetti della pandemia sulla struttura dell'occupazione in Lombardia. Se consideriamo la variabile delle classi di età, notiamo che nel 2020 la flessione più marcata si registra per la componente maschile nella fascia di età 15-34, seguita da quella femminile nella medesima coorte demografica. Il dato medio per la classe di età appena menzionata non si scosta dalla variazione registrata dalla ripartizione di riferimento (Nord-Ovest -2,5%). L'unica variazione seppur contenuta, ma di segno positivo riguarda il tasso di occupazione femminile, che tra il 2019 e il 2020 cresce per le lavoratrici tra i 55 e i 64 anni dello 0,7% in Lombardia e dello 0,4% nel Nord-Ovest.

Tabella 1.16 – Tasso di occupazione per classe di età e genere. Anno 2020 e variazione rispetto al 2019

LOMBARDIA	Tasso di occupazione 2020 (%)			Var. % 20/19		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
15-34	54,6	44,8	49,9	-3,3	-2,1	-2,7
35-44	92,2	74,4	83,4	-0,9	-0,5	-0,7
45-54	91,3	73	82,2	-0,7	-1,1	-0,9
55-64	65,6	49,4	57,3	-1,2	0,7	-0,2
15-64	74,3	59,3	66,9	-1,9	-1,1	-1,5
NORD						
15-34	53	43,1	48,2	-2,7	-2,4	-2,5
35-44	91,1	73,7	82,4	-1,3	-0,2	-0,7
45-54	90,2	72,9	81,6	-0,6	-0,8	-0,7
55-64	65,1	49,5	57,1	-0,9	0,4	-0,2
15-64	73,1	58,6	65,9	-1,7	-1,1	-1,4

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

Come è già stato evidenziato in precedenza, è possibile approfondire ulteriormente queste informazioni andando a considerare il tasso di occupazione nel 2020 per provincia (si veda la Tabella 1.17). In base alle caratteristiche economiche e sociali di ogni territorio, l'impatto della pandemia è stato differente. Nel 2020 infatti osserviamo un'unica provincia dove il tasso di occupazione è aumentato (Lodi), mentre in tutte le altre (ad eccezione di Lecco, dove è rimasto invariato) è diminuito pur con intensità differenti: si passa dal -0,3% della provincia di Monza e Brianza al -3,5% della provincia di Cremona. Inoltre, questi dati sono scomponibili anche per genere: è possibile allora osservare elementi ancora più interessanti. Vi sono province in cui nel 2020 l'occupazione maschile aumenta mentre quella femminile diminuisce (Varese, Lecco), un unico caso in cui a crescere è solo il tasso di occupazione delle donne (Bergamo), mentre nella maggioranza dei territori la flessione riguarda entrambe le componenti. Queste differenze sono, ancora una volta, comprensibili se si pensa alla conformazione imprenditoriale delle diverse province e alle occupazioni più impattate dalla pandemia.

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

	Tasso di occupazione 2020 (%)			Var. % 20/19		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
Varese	74	57	65,5	0,2	-2,6	-1,2
Como	73,5	57,7	65,7	-2,3	-0,6	-1,4
Sondrio	72,8	56,8	64,9	-1,9	-2,2	-2,1
Bergamo	76,1	54,8	65,6	-2,5	1,1	-0,7
Brescia	77,7	54,1	66,1	-0,4	-2,3	-1,3
Pavia	71,5	58,5	65,1	-2,1	-3,5	-2,8
Cremona	72,4	54	63,4	-3,9	-3,1	-3,5
Mantova	75,2	56	65,8	-1,7	-3,4	-2,5
Lecco	76,9	60,7	68,9	0,1	-0,1	0
Lodi	73,3	58	65,8	-1	1,5	0,2
Monza e Brianza	73,9	62,1	68	-2,6	1,9	-0,3
Milano	73,2	64,2	68,7	-2,6	-1,2	-1,9

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

Passando a considerare il tasso di disoccupazione (si veda la Tabella 1.18), notiamo una generale riduzione, che si attesta attorno al -0,5% e il -1% tra le diverse fasce di età. Aumenta solamente nella fascia di età 15-34 sia in Lombardia (+0,2%) che in tutto il Nord-Ovest (+0,1). Rispetto ai dati del Nord-Ovest e considerando la coorte 15-64, in Lombardia vi è un calo leggermente più sostenuto del tasso di disoccupazione. Là dove aumenta, come detto nella fascia di età tra i 15 e i 34 anni, lo fa grazie alla forza lavoro maschile.

Tabella 1.18 – Tasso di disoccupazione per classe di età e genere. Anno 2020 e variazione rispetto al 2019

LOMBARDIA	Tasso di disoccupazione 2020 (%)			Var. % 20/19		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
15-34	8,6	11	9,7	0,3	0	0,2
35-44	3,4	4,9	4	-0,2	-1,1	-0,6
45-54	2,8	4,2	3,4	-0,8	-1,3	-1
55-64	3,3	3,7	3,4	-0,3	-1,2	-0,7
15-64	4,4	5,9	5	-0,4	-0,9	-0,6
NORD						
15-34	10,3	12,8	11,4	0,5	-0,3	0,1
35-44	4	6,2	5	0	-1,3	-0,6
45-54	3,5	5,1	4,2	-0,6	-1,2	-0,9
55-64	3,6	4,4	4	-0,4	-0,7	-0,5
15-64	5,2	7	6	-0,2	-1	-0,5

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

Approfondendo anche il tasso di disoccupazione a livello provinciale e per genere, si osservano le stesse dinamiche già evidenziate per il tasso di occupazione (si veda la Tabella 1.19). In un'unica provincia (Cremona) il tasso di disoccupazione cresce sia per la componente maschile (+0,6), sia per quella femminile (+0,9). Invece, a Milano, Lecco e Brescia si registrano performance di segno

opposto per i due generi. Per quanto riguarda la componente femminile, la crescita del tasso di disoccupazione più marcata si riscontra in provincia di Cremona, mentre la diminuzione più consistente si colloca in provincia di Mantova (-3,3%).

Tabella 1.19 – Tasso di disoccupazione (15-64) per genere nelle province. Anno 2020 e variazione rispetto al 2019

	Tasso di disoccupazione 2020 (%)			Var. % 20/19		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
Varese	4,2	5,9	4,9	-0,8	-0,1	-0,5
Como	4,4	6,6	5,4	-0,7	-1,7	-1,1
Sondrio	4,2	7,3	5,6	-0,3	0,8	0,2
Bergamo	2,4	3,9	3	-0,3	-0,9	-0,5
Brescia	2,7	6,8	4,4	-0,9	0,3	-0,4
Pavia	4,9	6,1	5,4	-0,8	-1,8	-1,3
Cremona	4,8	7	5,7	0,6	0,9	0,7
Mantova	4,6	5	4,8	-0,3	-3,3	-1,6
Lecco	3,8	7	5,2	0	-0,2	-0,1
Lodi	6	5,7	5,9	-0,2	-2,9	-1,3
Monza e Brianza	4	6	4,9	-1,3	-3	-2,1
Milano	5,7	5,8	5,7	0,1	-0,5	-0,2

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

Per completare la lettura dei principali indicatori riguardanti il mercato del lavoro è ora necessario considerare quello dell'inattività. I dati (si veda la Tabella 1.20) segnalano un leggero aumento (+1%) del tasso di inattività in Lombardia, pur con significative differenze a livello provinciale. Tra il 2019 e il 2020 gli incrementi più sensibili sono osservabili in province come Mantova, Pavia (+3,9%) e Cremona (+3,2%), superiori alla media regionale del +2%, tutte province dove contestualmente si è registrata la flessione più marcata del tasso di occupazione e, per Cremona, anche una crescita del tasso di disoccupazione. Mentre in provincia di Lecco e Lodi la crescita degli inattivi è più contenuta (rispettivamente +0,1 e +0,8). Considerando alla variazione del tasso di inattività in termini di comparazione con le performance del Nord e dell'Italia, quella della Lombardia (+2%) è più sostenuta di quella della ripartizione di riferimento (+1,7%) e della media del Paese (+1,6%).

Tabella 1.20 – Tasso di inattività (15-64) per genere e provincia di residenza (%). Anni 2019-2020

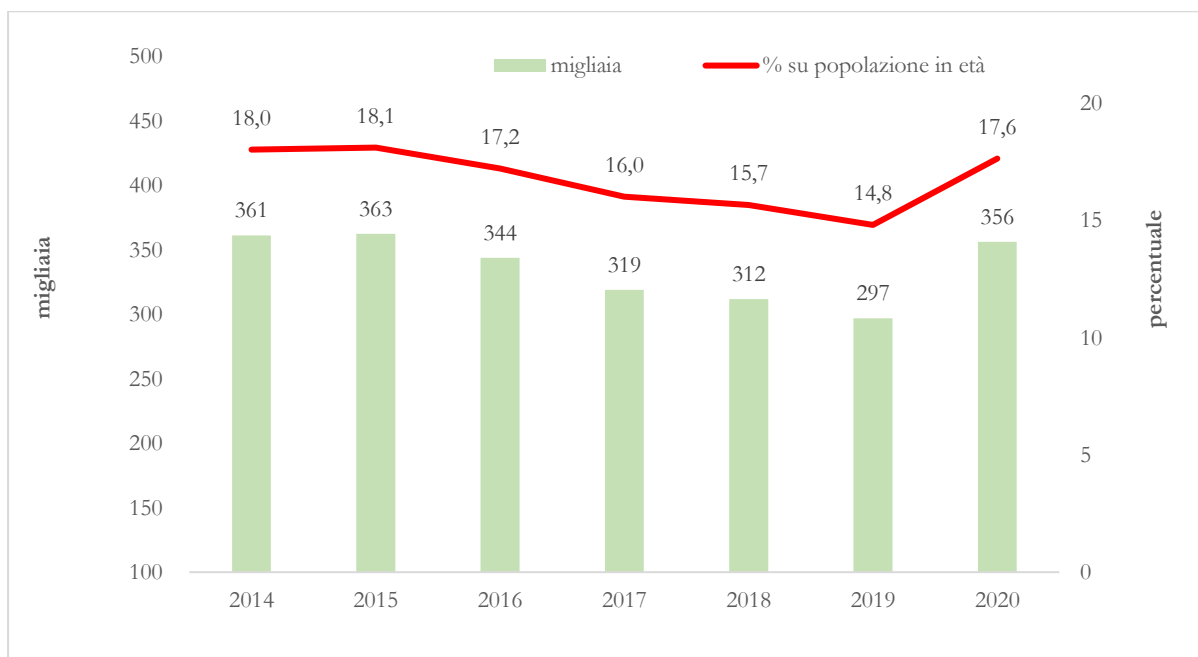
		MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
LOMBARDIA	Varese	22,3	22,7	36,5	39,4	29,4	31
	Como	19,9	23	36,3	38,1	28	30,5
	Sondrio	21,6	23,9	36,8	38,6	29,1	31,2
	Bergamo	19,2	22	43,6	43	31,2	32,3
	Brescia	19	20,2	39,7	41,9	29,2	30,9
	Pavia	21,8	24,7	32,7	37,7	27,2	31,1
	Cremona	20,3	23,9	39,1	41,8	29,5	32,7
	Mantova	19	21	35,2	41	26,9	30,8

	Lecco	20	19,9	34,5	34,7	27,1	27,2
	Lodi	20,6	21,8	38,2	38,5	29,3	30
	Monza e Brianza	19,2	22,9	33,8	33,9	26,5	28,4
	Milano	19,8	22,3	30,1	31,8	24,9	27,1
	TOTALE	21,9	22,5	34,3	35,5	28,1	29,1
Nord		20,6	22	34,6	36,5	27,6	29,2
Centro		22,8	23,8	37,4	39,3	30,2	31,7
Mezzogiorno		32,1	33,8	58,5	60,2	45,4	47,1
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

Nella Figura 1.2 vengono invece considerati i giovani (15-34 anni) NEET (*Neither in Employment or in Education or Training*), non impegnati in percorsi di studi né occupati. Dopo un costante calo tra il 2015 e il 2019, questo tasso torna ad aumentare nel 2020, in coerenza a dinamiche osservabili anche a livello nazionale. Si passa infatti dal 18,1%, un dato che probabilmente risente ancora della crisi economica, al 14,8% del 2019, che aumenta in maniera significativa nel 2020, arrivando al 17,6% (+2,8): in Lombardia quasi un giovane su cinque non è impegnato in un percorso di studi e non è occupato.

Figura 1.2 – 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

Concentrandosi sugli occupati, un primo dato presentato nella Tabella 1.21 riguarda la tipologia di impiego. Considerando la variazione tra l'anno 2020 e quello precedente, è possibile notare come in Lombardia aumenti il solo lavoro dipendente (+0,2%), mentre crolla drasticamente il lavoro temporaneo (-14,2%) e diminuisce anche quello autonomo. Si può così osservare una dinamica che caratterizza l'intero Paese: il blocco dei licenziamenti (e le ulteriori tutele introdotte per far fronte all'emergenza pandemica) e più in generale la situazione economica e sociale hanno "favorito" il lavoro subordinato a tempo indeterminato, a discapito del lavoro a tempo, che, sia per la chiusura di attività di natura stagionale o che comunque si caratterizzano per l'utilizzo di contratti a tempo determinato, sia per la scarsa propensione (o l'impossibilità) delle imprese ad assumere in vigore delle discipline emergenziali, è calato in Lombardia in misura simile a quanto accaduto nel resto del Nord-Ovest (lo scarto più evidente riguarda gli autonomi, che nella ripartizione di riferimento subiscono una contrazione di oltre un punto percentuale).

Tabella 1.21 – Occupati per posizione. Anni 2019 e 2020 e variazione 2020/2019

LOMBARDIA	2019		2020		VARIAZIONE 20/19	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Dipendente a tempo indeterminato	3.132	69,9	3.139	71,3	7	0,2
Temporaneo*	492	11	422	9,6	-70	-14,2
Autonomo	859	19,2	844	19,2	-15	-1,7
Totale	4.483	100	4.406	100	-77	-1,7
NORD-OVEST						
Dipendente a tempo indeterminato	4.746	68	4.750	69,5	4	0,1
Temporaneo*	791	11,3	686	10	-105	-13,2
Autonomo	1.443	20,7	1.402	20,5	-40	-2,8
Totale	6.980	100	6.839	100	-141	-2

(*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

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

Ancora una volta, i dati provinciali permettono di comprendere la grande eterogeneità che sussiste a livello locale, anche in termini di tipologia di impiego. Tenendo come riferimento l'anno 2020, si nota come il peso del lavoro subordinato a tempo indeterminato vari, a livello locale, dal 74,2% in provincia di Monza Brianza, al 61,9% della provincia di Sondrio; il lavoro temporaneo dal 13,4% della provincia di Sondrio al 7,6% della provincia di Varese; il lavoro autonomo dal 24,8%, ancora una volta, di Sondrio al 15,7% di Lodi (si veda la Tabella 1.22 per i dati completi).

Tabella 1.22 – Occupati per posizione nelle province. Anno 2020

	Dipendente a tempo indeterminato		Temporaneo*		Autonomo		TOTALE	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Varese	275	73,3	29	7,6	72	19,1	375	100
Como	184	70,5	23	8,8	54	20,6	261	100
Sondrio	47	61,9	10	13,4	19	24,8	75	100
Bergamo	345	71,5	49	10,2	88	18,3	482	100
Brescia	385	70,4	55	10	107	19,6	548	100
Pavia	155	67,6	24	10,5	50	21,9	230	100
Cremona	102	70,1	17	11,7	26	18,2	145	100
Mantova	121	68,1	22	12,2	35	19,6	177	100
Lecco	102	68,1	15	9,8	33	22,1	150	100
Lodi	74	74	10	10,3	16	15,7	100	100
Monza e Brianza	287	74,2	30	7,7	70	18,1	387	100
Milano	1.063	72	139	9,4	274	18,6	1.476	100

(*) *Dipendenti a tempo determinato + collaboratori*

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

Questi i dati nel 2020. Considerando la variazione rispetto all'anno precedente, emergono ulteriori dati interessanti (si veda la Tabella 1.23). In generale si assiste ad un calo degli occupati, soprattutto in provincia di Cremona (-6%), Sondrio e Pavia (-3,7%), Mantova (-3,2%), Varese (-2,5%). Il calo degli occupati a tempo determinato (-27%) determina il saldo negativo a Milano, così come nella maggior parte delle altre province: Bergamo registra un -10%, Monza e Brianza -8%. Sempre nella provincia di Monza e Brianza e in quella di Lodi è invece il lavoro autonomo a calare bruscamente, rispettivamente del -16,8% e del -9,6%. Contestualmente, il lavoro dipendente a tempo indeterminato aumenta esclusivamente a Bergamo (+2%), Lecco (+0,3%), Lodi (+3,8%), Monza e Brianza (+7,1%) e Milano (+0,6%).

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

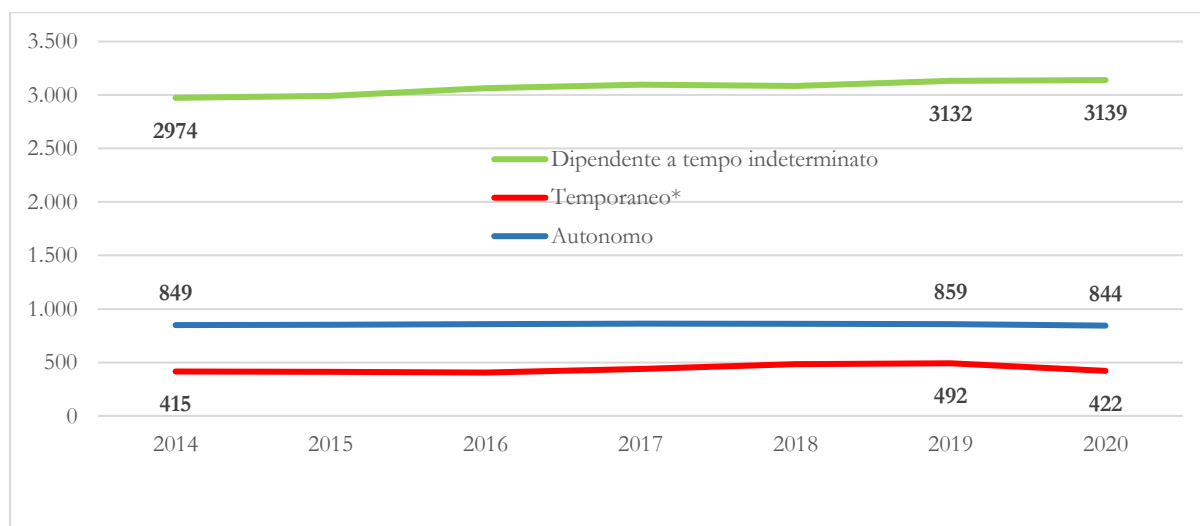
	Dipendente a tempo indeterminato		Temporaneo*		Autonomo		TOTALE	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Varese	-7	-2,3	-1	-3,5	-2	-2,5	-9	-2,5
Como	-1	-0,3	-6	-21,1	2	3,2	-5	-1,9
Sondrio	0	-0,6	-1	-11,7	-1	-6,6	-3	-3,7
Bergamo	7	2	-10	-16,5	1	1,6	-1	-0,3
Brescia	-7	-1,8	-7	-12	3	2,7	-12	-2,1
Pavia	-7	-4,4	-5	-15,9	3	5,8	-9	-3,7
Cremona	-5	-4,7	-2	-10,7	-2	-7,9	-9	-6
Mantova	-2	-1,3	-3	-12,5	-1	-2,9	-6	-3,2
Lecco	0	0,3	0	2,3	-2	-4,7	-1	-0,7
Lodi	3	3,8	0	-0,8	-2	-9,6	1	1
Monza e Brianza	19	7,1	-8	-20,7	-14	-16,8	-3	-0,7
Milano	7	0,6	-27	-16,3	0	0,1	-20	-1,3

(*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

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

Allargando ulteriormente la visuale, e considerando i dati a partire dal 2014 (Figura 1.3), si nota un leggero aumento, costante nel tempo, degli occupati a tempo indeterminato e una sostanziale stabilità del lavoro autonomo, che però cala di 15mila unità nell'anno 2020, con la brusca flessione dei dipendenti a tempo determinato, che passano da 492.000 a 422.000 unità.

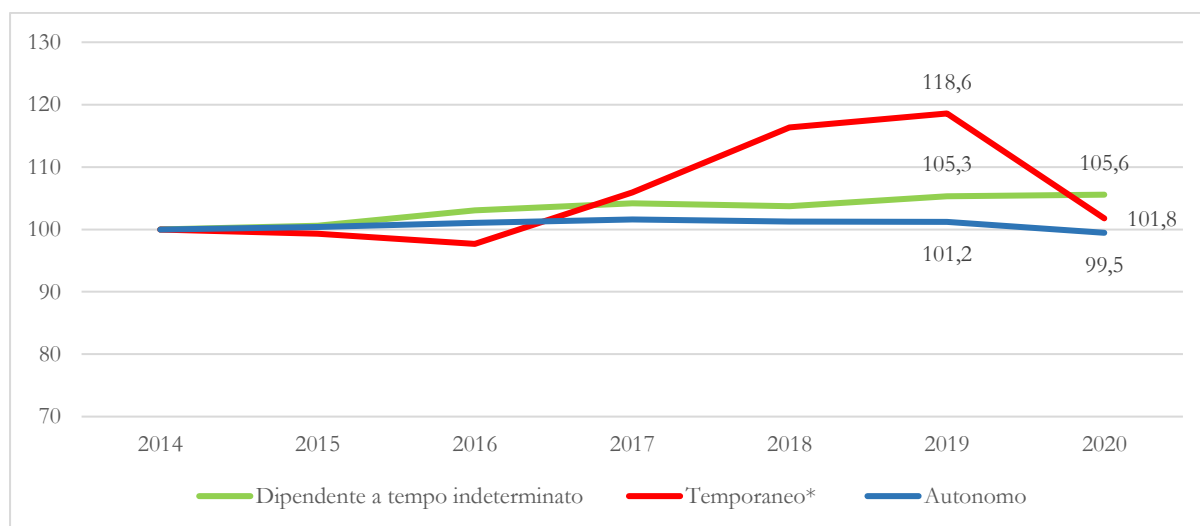
Figura 1.3 – Occupati per posizione (migliaia). Anni 2014-2020



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

Nella Figura 1.4, fatto 100 il dato degli occupati nel 2014, è possibile meglio osservare le dinamiche fino all'anno 2020. Mentre il lavoro dipendente a tempo indeterminato aumenta in maniera limitata ma continua negli anni (eccetto una flessione nel 2018), il lavoro autonomo, dopo una sostanziale linearità, cala tra il 2019 e il 2020. Ben più marcata è la dinamica del lavoro temporaneo, con un aumento costante tra il 2016 e il 2019, non intaccato quindi dal c.d. decreto dignità, e con una brusca inversione di tendenza nel 2020, a causa della pandemia e dei fenomeni già richiamati.

Figura 1.4 – Occupati per posizione (numeri indice: 2014=100). Anni 2014-2020



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

1.3.3. Occupati per settore di attività

Considerando invece gli occupati per settori di attività, notiamo l'assoluta preminenza dell'industria in senso stretto, che raccoglie il 25,9% sul totale degli occupati in Lombardia, un dato in crescita (+4,7%) rispetto al 2014. Il secondo settore per occupati è quello dell'istruzione, sanità ed altri servizi sociali, con il 13,5% sul totale (+4,8% rispetto al 2014), il terzo quello delle attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali (12,7% sul totale, cresciuto di oltre il 15% in sei anni). Se si considerano le variazioni osservate nel 2020 rispetto all'anno precedente, quelle più significative riguardano le flessioni nei settori dei pubblici esercizi (alberghi e ristoranti, -7,2%) e altri servizi collettivi e personali (-4,3%). Contestualmente si osserva la crescita di altri settori: quello dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (+13,4%) e quello dei servizi di informazione e comunicazione (+6%), evidentemente connesso ai fabbisogni generati dall'emergenza pandemica.

Tabella 1.24 – Occupati per settore di attività. Anni 2014, 2019 e 2020 e variazioni 2019/2014 e 2020/2019

	2014		2019		2020		variazione %	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	19/14	20/19
Agricoltura, silvicoltura e pesca	72	1,7	63	1,4	71	1,6	-12,9	13,4
Industria in senso stretto	1.115	26,3	1.168	26,1	1.143	25,9	4,7	-2,2
Costruzioni	261	6,2	240	5,4	245	5,6	-8	1,9
Commercio	579	13,7	581	13	558	12,7	0,3	-4
Alberghi e ristoranti	185	4,4	240	5,4	223	5,1	30	-7,2

Trasporto e magazzinaggio	187	4,4	203	4,5	210	4,8	8,5	3,4
Servizi di informazione e comunicazione	153	3,6	159	3,5	170	3,8	4,1	6,6
Attività finanziarie e assicurative	160	3,8	184	4,1	180	4,1	14,7	-2,2
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	518	12,2	599	13,4	582	13,2	15,7	-2,8
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	109	2,6	112	2,5	114	2,6	2,7	2
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	576	13,6	604	13,5	595	13,5	4,8	-1,5
Altri servizi collettivi e personali	322	7,6	331	7,4	317	7,2	2,8	-4,3
TOTALE	4.237	100	4.483	100	4.406	100	5,8	-1,7

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

Le successive Tabelle (1.25-1.28) approfondiscono il dato a livello provinciale. Alcune evidenze possono essere brevemente sintetizzate, a proposito di quelle “specializzazioni” locali a cui si è già fatto riferimento e che sono necessarie per comprendere l’andamento sia dei dati riguardanti il mercato del lavoro (occupati, disoccupati, inoccupati) ma anche il PIL e il valore aggiunto prodotto. Per quanto riguarda l’agricoltura, la provincia che più di altre vede questo settore pesare è Mantova, dove vi lavora il 5,7% del totale degli occupati. L’industria in senso stretto è invece centrale a Bergamo e Lecco, dove occupa, rispettivamente, il 34,2% e il 35% degli occupati sul totale. Per quanto riguarda il commercio, le province dove ha un peso relativo maggiore sono quelle di Lodi e Monza Brianza, nelle quali occupa il 15,6% del totale dei lavoratori. Alberghi e ristoranti è il settore dove si concentra il 7,2% del totale degli occupati in provincia di Sondrio. Comprensibilmente, Milano svetta per provincia con la più alta percentuale relativa di occupati impegnati sia nel settore delle attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali, il 17,4% sul totale, sia in quello dei servizi di informazione e comunicazione (6,5%). Questa schematica esposizione è utile per comprendere, come già anticipato, i dati riguardanti la congiuntura economica e le dinamiche del mercato del lavoro su scala locale.

Tabella 1.25 – Occupati per settore di attività nelle singole province. Anno 2020

	Varese		Como		Sondrio	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	2	0,4	1	0,5	2	2,5
Industria in senso stretto	117	31,1	78	30	18	23,7
Costruzioni	28	7,4	16	6	6	8,5
Commercio	54	14,5	39	14,9	10	13,1
Alberghi e ristoranti	18	4,8	14	5,5	5	7,2
Trasporto e magazzinaggio	17	4,6	8	3,1	2	3
Servizi di informazione e comunicazione	12	3,1	7	2,5	2	3
Attività finanziarie e assicurative	7	2	5	2	3	3
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	41	10,9	29	11,2	8	10,8
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	9	2,4	6	2,3	3	4,5

Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	44	11,8	39	15	11	14,9
Altri servizi collettivi e personali	26	7	18	7	4	5,2
TOTALE	375	100	261	100	75	100

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

Tabella 1.26 – Occupati per settore di attività nelle singole province. Anno 2020

	Bergamo		Brescia		Pavia	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	11	2,3	15	2,7	10	4,6
Industria in senso stretto	165	34,2	187	34,2	52	22,5
Costruzioni	39	8	39	7,1	12	5,3
Commercio	61	12,6	57	10,4	24	10,5
Alberghi e ristoranti	29	6	23	4,2	10	4,5
Trasporto e magazzinaggio	21	4,4	18	3,2	18	8
Servizi di informazione e comunicazione	7	1,4	10	1,9	9	4
Attività finanziarie e assicurative	12	2,4	22	4	6	2,6
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	50	10,3	52	9,6	30	13
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	8	1,7	12	2,3	5	2,3
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	48	10	82	15	39	16,8
Altri servizi collettivi e personali	32	6,7	30	5,5	14	6,1
TOTALE	482	100	548	100	230	100

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

Tabella 1.27 – Occupati per settore di attività nelle singole province. Anno 2020

	Cremona		Mantova		Lecco	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	7	5,1	10	5,7	2	1,1
Industria in senso stretto	42	28,9	56	31,4	52	35
Costruzioni	5	3,4	10	5,6	9	6,1
Commercio	19	12,8	21	12,1	20	13,3
Alberghi e ristoranti	6	4,4	9	5	7	5
Trasporto e magazzinaggio	8	5,6	7	3,8	4	3
Servizi di informazione e comunicazione	2	1,3	3	2	4	2,5
Attività finanziarie e assicurative	4	2,8	6	3,4	4	2,6
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	17	11,9	19	10,5	15	9,9
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	4	2,7	7	3,9	4	2,6
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	22	15,3	20	11,5	21	14,3
Altri servizi collettivi e personali	9	5,9	9	5,1	7	4,7

TOTALE	145	100	177	100	150	100
---------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

Tabella 1.28 – Occupati per settore di attività nelle singole province. Anno 2020

	Lodi		Monza e Brianza		Milano	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3	3,2	1	0,3	7	0,5
Industria in senso stretto	22	21,5	101	26,2	253	17,2
Costruzioni	4	4,2	14	3,6	63	4,3
Commercio	16	15,6	60	15,6	177	12
Alberghi e ristoranti	3	2,9	15	3,8	82	5,6
Trasporto e magazzinaggio	10	9,7	20	5,3	76	5,1
Servizi di informazione e comunicazione	3	2,5	16	4,1	96	6,5
Attività finanziarie e assicurative	4	3,6	17	4,3	91	6,2
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	16	15,5	48	12,4	257	17,4
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	3	2,8	11	2,9	41	2,8
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	13	13	56	14,5	198	13,4
Altri servizi collettivi e personali	6	5,6	27	7,1	135	9,1
TOTALE	100	100	387	100	1476	100

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

Se si passa a considerare la variazione degli occupati nelle singole province, ancora una volta i dati presentano eterogeneità e differenze territoriali anche molto marcate (si vedano le Tabelle 1.29-1.32), con dinamiche di aumento o di riduzione dell'occupazione per settore. A titolo esemplificativo, a Bergamo si è assistito ad un brusco calo (-39,4%) degli occupati nei servizi di informazione e comunicazione, solo parzialmente compensato dagli aumenti nel settore agricolo (+24%), alberghi e ristoranti (+12%) e soprattutto nei servizi di trasporto e magazzinaggio (+12,7%). A Cremona calano le attività finanziarie e assicurative (-32%) e le costruzioni (-26,3%), ma aumentano gli occupati nei servizi di informazioni e comunicazione (+26,4%) e nel trasporto e magazzinaggio (+11,8%). In provincia di Lecco si registra un consistente incremento degli occupati nel settore degli alberghi e ristoranti (+ 3mila unità, corrispondenti però in termini percentuali al 70% di occupati in più nel comparto), mentre gli occupati afferenti ad altri servizi collettivi e personali diminuisce del 17,5%. In provincia di Milano si assiste a una contrazione degli occupati nel commercio (-6,9%) e nel comparto agricolo (-24,3%), mentre si assiste a un incremento di quelli operanti nelle costruzioni (+8,9%) e nei servizi di informazione e comunicazione (+6,5%). Senza voler, in questa sede, anticipare le brevi riflessioni raccolte in seguito (si veda § 1.6) è già possibile fin da ora notare l'impossibilità di collegare gli effetti della crisi pandemica ad alcuni, limitati, settori, adottando uno sguardo cristallizzato al livello regionale. A livello provinciale e locale, infatti, si è potuto notare e si è evidenziata la crescita degli occupati in settori che in altri territori hanno visto calare la propria percentuale di lavoratori rispetto all'anno precedente, a dimostrazione di una complessità di analisi che non può essere ridotta ai soli settori, che, a livello regionale, sembrano essere i più colpiti dall'emergenza sanitaria.

Tabella 1.29 – Variazione degli occupati nei settori di attività delle singole province (2020/2019)

	Varese		Como		Sondrio	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0	16,6	0	-9,2	0	13,4
Industria in senso stretto	6	5,7	-3	-4,3	-2	-7,8
Costruzioni	2	7,7	-2	-12	-1	-9,4
Commercio	-4	-6,6	-1	-3,4	1	9,3
Alberghi e ristoranti	-3	-13,5	1	9,2	-1	-10,9
Trasporto e magazzinaggio	-4	-19,7	0	-5,8	-1	-34,2
Servizi di informazione e comunicazione	2	17,5	2	51	1	40,4
Attività finanziarie e assicurative	-4	-33,9	-3	-35	0	-13
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	2	5,4	1	2,9	0	4,2
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	0	-5,1	1	16,7	0	-7
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	-5	-9,5	0	0,3	0	0,8
Altri servizi collettivi e personali	-2	-7	0	0	0	-8,6
TOTALE	-9	-2,5	-5	-1,9	-3	-3,7

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

Tabella 1.30 – Variazione degli occupati nei settori di attività delle singole province (2020/2019)

	Bergamo		Brescia		Pavia	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	2	24	3	24,2	3	42
Industria in senso stretto	-7	-4,3	-17	-8,3	-2	-4,6
Costruzioni	2	4,2	9	31,5	0	-1,3
Commercio	7	12,2	-8	-12,7	-5	-15,8
Alberghi e ristoranti	-1	-2,8	-1	-2,4	-2	-18
Trasporto e magazzinaggio	2	12,7	2	10,6	1	6,5
Servizi di informazione e comunicazione	-4	-39,4	1	9,4	3	40,8
Attività finanziarie e assicurative	0	3,5	3	16,6	-2	-29,5
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	4	8,3	2	4,9	-1	-3,3
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	-1	-7,2	0	-3	-2	-29,9
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	-8	-14,3	-1	-1,3	1	1,8
Altri servizi collettivi e personali	3	9	-4	-12,7	-1	-8,5
TOTALE	-1	-0,3	-12	-2,1	-9	-3,7

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

Tabella 1.31 – Variazione degli occupati nei settori di attività delle singole province (2020/2019)

	Cremona		Mantova		Lecco	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0	1,1	2	25,1	0	-12,4
Industria in senso stretto	-4	-8,7	-6	-10,3	1	1,4
Costruzioni	-2	-26,3	1	16,2	-1	-13,6
Commercio	0	0,3	1	5,1	-2	-10,7
Alberghi e ristoranti	-1	-7,8	-3	-27,1	3	70
Trasporto e magazzinaggio	1	11,8	0	-1,9	0	-2,5
Servizi di informazione e comunicazione	0	26,4	1	28	0	-5,1
Attività finanziarie e assicurative	-2	-32	1	11,5	0	12,1
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	-3	-15,5	1	5,6	-1	-5
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	-1	-15,5	1	9	-1	-16,3
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	1	2,5	-1	-5,1	2	11,2
Altri servizi collettivi e personali	1	11,4	-2	-20	-1	-17,5
TOTALE	-9	-6	-6	-3,2	-1	-0,7

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

Tabella 1.32 – Variazione degli occupati nei settori di attività delle singole province (2020/2019)

	Lodi		Monza e Brianza		Milano	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0	7	0	6,9	-2	-24,3
Industria in senso stretto	-1	-2,8	7	6,8	4	1,6
Costruzioni	-1	-21,4	-7	-35	5	8,9
Commercio	2	16,9	0	-0,8	-13	-6,9
Alberghi e ristoranti	-2	-40,1	-4	-19,9	-5	-5,6
Trasporto e magazzinaggio	1	9,1	5	36,4	1	0,8
Servizi di informazione e comunicazione	0	12,8	0	-2,7	6	6,5
Attività finanziarie e assicurative	-1	-18	0	-1,4	4	4,3
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	-2	-10	-9	-15,7	-12	-4,4
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	1	33,2	5	74,3	1	1,9
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	3	28,8	8	16,6	-9	-4,2
Altri servizi collettivi e personali	0	0,7	-6	-19	0	0,3
TOTALE	1	1	-3	-0,7	-20	-1,3

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

Concludendo questa analisi degli occupati per settori di attività e tornando a considerare anche la tipologia di impiego (si veda la Tabella 1.33), si osserva un generale calo del lavoro dipendente a tempo determinato, tra il 2019 e il 2020, per tutti i settori tranne quelli della amministrazione pubblica e difesa e dell'agricoltura, silvicoltura e pesca. Nella maggior parte dei settori si assiste anche ad un tendenziale aumento, tra il 2019 e il 2020, del lavoro a tempo indeterminato, con l'eccezione di: agricoltura, silvicoltura e pesca; costruzioni; amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria; alberghi e ristoranti; trasporto e magazzinaggio (unici due casi in cui la percentuale di lavoratori impiegati con contratti a tempo determinato è inferiore a quella registrata nel 2014). In termini generali, è il lavoro autonomo ad aver mostrato variazioni più contenute guardando agli anni in esame: -0,8% nel 2019 e 2020 rispetto al 2014.

Tabella 1.33 – 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	27,9	32,8	29,2	7,1	9,6	12,1	65	57,6	58,7
Industria in senso stretto	82,3	81,9	83,6	7,7	10	8,3	10	8	8,1
Costruzioni	54	55,4	55	8,9	9,1	7,9	37	35,5	37,1
Commercio	60,7	61,1	63,8	9,4	10,2	10	29,9	28,7	26,2
Alberghi e ristoranti	53,7	54,5	53,6	18,6	21,3	18	27,6	24,2	28,4
Trasporto e magazzinaggio	78,6	78,9	77,6	8,1	10,5	10,4	13,3	10,6	12
Servizi di informazione e comunicazione	73,6	73,1	75,6	10,5	7,7	6,4	16	19,2	18
Attività finanziarie e assicurative	84,1	85,2	87,1	3,2	3,2	2,1	12,7	11,6	10,8
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	54	55,1	57,5	11,3	12,2	9,3	34,6	32,7	33,2
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	94,1	96,2	94,9	5,9	3,8	5,1	.	.	.
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	75,8	74,6	75,5	13,4	12,6	12,4	10,8	12,8	12
Altri servizi collettivi e personali	71,6	64,8	67,5	10,3	13,2	10,4	18,2	22	22,1
TOTALE	70,2	69,9	71,3	9,8	11	9,6	20	19,2	19,2

(*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

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

1.3.4. Occupati under 35

Concentrando ora l'attenzione sugli occupati under 35 (si veda la Tabella 1.34), si nota un leggero calo degli occupati tra il 2014 e il 2019, confermato nel 2020: si passa dal 23,8% di occupati under 35 sul totale (2014) al 23,5% (2019) e, infine, al 22,9% (2020). Il declino dell'occupazione under 35 non è quindi da imputare, esclusivamente, all'effetto della crisi pandemica, che come già evidenziato ha colpito soprattutto i lavoratori temporanei, nei quali più spesso sono ricompresi anche i giovani, ma anche ad un calo demografico diffuso. Approfondendo il dato per settori, si nota infatti che in diversi comparti la percentuale di lavoratori under 35 nel 2020 aumenta rispetto all'anno precedente: è così in agricoltura, silvicoltura e pesca; industria in senso stretto; commercio; alberghi e ristoranti e nei servizi di informazione e comunicazione. Considerando che nel 2020 è aumentato anche il tasso di inattività giovanile, si conferma plausibile la presenza di un generale calo demografico le cui dinamiche hanno origine ben prima dell'emergenza pandemica.

Tabella 1.34 – Peso percentuale degli occupati under 35 sul totale occupati nei settori. Anni 2014, 2019 e 2020

	2014	2019	2020
Agricoltura, silvicoltura e pesca	22,4	20,5	24,6
Industria in senso stretto	21,8	22,8	22,4
Costruzioni	26,2	19,8	20,8
Commercio	26,1	27	26,7
Alberghi e ristoranti	38	40,8	42
Trasporto e magazzinaggio	23,2	21,3	22,9
Servizi di informazione e comunicazione	24,3	28,1	26,4
Attività finanziarie e assicurative	19,8	16,7	15,2
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	28	27,5	25
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	13,7	10,3	10,5
Istruzione, sanità e altri servizi sociali	17,7	17	17,1
Altri servizi collettivi e personali	26,8	22,6	19,2
TOTALE	23,8	23,5	22,9

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

1.3.5. Occupati e gruppi professionali

Nella Tabella 1.35 è possibile osservare la distribuzione percentuale degli occupati per categoria professionale e genere, così da meglio comprendere anche come si sta evolvendo la struttura occupazionale regionale. I gruppi professionali che aumentano, dal 2014 al 2020, più degli altri sono quelli dei legislatori e dell'alta dirigenza, delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (che passa dal 13,5% sul totale al 15,1%, +1,6%), quello delle professioni tecniche e quello delle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio. Si assiste quindi ad una, almeno parziale, polarizzazione della struttura occupazionale locale: aumenta la richiesta di profili medio-alti, specializzati, probabilmente in connessione con il contestuale innalzamento delle competenze richieste per lo svolgimento di mansioni a diretto contatto con nuove tecnologie o legate a nuovi modelli organizzativi e produttivi.

Le diminuzioni più accentuate si registrano invece nel gruppo degli artigiani, operai specializzati e agricoltori (-1,8% tra il 2014 e il 2020), probabilmente a causa della polarizzazione a cui si è già fatto cenno. Calano anche le professioni non qualificate (-0,6%) e le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (-1,3%). Per quanto invece riguarda la componente di genere, è possibile notare come i settori che vedono aumentare la percentuale di occupati sul totale presentino un tendenziale aumento sia dell'occupazione maschile che di quella femminile (eccezion fatta per la variazione 2019/2020 della componente femminile occupata nelle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione).

Tabella 1.35 – 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	3,6	3,5	3,9	1,3	1,3	1,4	2,6	2,6	2,8
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	11,3	12,8	13,1	16	18,2	17,7	13,4	15,1	15,1
Professioni tecniche	22,5	22,7	22,9	20,3	20,5	21,4	21,6	21,7	22,2
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	6,1	6,5	6,5	19,3	19,7	20,7	11,8	12,2	12,7
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	10,6	11,1	10,1	23,2	21,8	21	16,1	15,7	14,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	22,9	20,9	20,5	3,2	3	3	14,3	13,1	12,9
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	13,2	12,2	12,9	4,2	4,4	4,4	9,3	8,8	9,2
Professioni non qualificate	9,1	9,8	9,5	12,4	11,1	10,4	10,5	10,4	9,9
Forze armate	0,6	0,5	0,5	0,1	0	0	0,4	0,3	0,3
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Nella Tabella 1.36 sono presentate le dieci professioni più frequenti registrate nel 2020. Sul totale, la percentuale più alta è quella degli impiegati addetti alla segreteria e agli affari regionali, che tra il 2019 e il 2020 aumentano del +0,5%. Aumentano i tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive (+0,1% rispetto all'anno precedente) e i tecnici in campo ingegneristico (+0,3%). In calo, invece, sempre tra il 2019 e il 2020 tutte le altre professioni tranne gli specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie e i tecnici dei rapporti con i mercati che rimangono stabili: la flessione più consistente è quella esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione (-0,4%).

Tabella 1.36 – 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	214	5,1	274	6,1	290	6,6
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	160	3,8	198	4,4	177	4
Addetti alle vendite	198	4,7	178	4	166	3,8
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	147	3,5	139	3,1	141	3,2
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	89	2,1	136	3	132	3
Tecnici della salute	130	3,1	139	3,1	131	3
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	112	2,6	139	3,1	125	2,8
Tecnici dei rapporti con i mercati	101	2,4	124	2,8	123	2,8
Tecnici in campo ingegneristico	100	2,4	99	2,2	109	2,5
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	102	2,4	114	2,5	103	2,3

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

La Tabella 1.37 aiuta a comprendere meglio le variazioni riguardanti queste professioni e isolare la “variabile” 2020. Gli impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali, ad esempio, aumentano del 28% tra il 2014 e il 2019, e ancora del 5,7% nel solo 2020 rispetto all’anno precedente. Al contrario, gli esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione aumentano, tra il 2014 e il 2019, del 23,2%, mentre diminuiscono del 10,3% nel solo 2020. Il declino rimane significativo per gli addetti alle vendite dove il -7,1% del 2020 sull’anno precedente poco si discosta dal -10% del 2019 rispetto al 2014. Si assiste invece all’inversione della tendenza sia per quanto riguarda gli specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie, dove l’aumento costante (+52,5%) osservato tra 2014 e 2019 subisce un rallentamento nel 2020 rispetto all’anno precedente (-2,8%), che per quanto riguarda i tecnici in campo ingegneristico, il cui declino osservato nel primo intervallo temporale (-0,7%) si interrompe tra il 2019 e 2020 (+9,4%).

Tabella 1.37 – 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	2	3,4	18	23,7
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	1	0,8	-9	-10,5
Addetti alle vendite	1	2,1	3	3,9
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	11	27	-1	-1,9
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	-6	-10,7	-5	-10,4
Tecnici della salute	-9	-18,1	-2	-5,9
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	5	14,9	-3	-6,4
Tecnici dei rapporti con i mercati	-4	-9,6	0	1,1
Tecnici in campo ingegneristico	-4	-10,2	1	1,8
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	-5	-11,8	-5	-13,4

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*

Nella Tabella 1.38 è possibile confrontare la popolazione lombarda per titolo di studio con i dati del Nord e il Nord-Ovest Italia e dell'intero territorio nazionale. Nel 2020, l'incidenza percentuale della popolazione priva di titolo di studio o in possesso della licenza di scuola elementare è contenuta ad ogni livello territoriale in esame e i valori espressi dalla Lombardia sono in linea con quelli nazionali e del Nord. Invece, la percentuale di popolazione in possesso di qualifica professionale è significativamente più alta in Lombardia (7,54%) che in Italia (4,80%), ma in linea con i valori espressi dal Nord (7,50%). Per quanto riguarda il diploma di maturità, esso è posseduto dal 25,21% della popolazione lombarda, a fronte del 27,34% del dato nazionale. Infine, la popolazione che possiede una laurea e un titolo post-laurea in Lombardia rappresenta il 14,28% della popolazione, con valori dunque più alti rispetto a quelli espressi a livello nazionale e di ripartizione. Considerando i dati regionali, tra il 2019 e il 2020 è possibile osservare una flessione nei valori assoluti della popolazione priva di titoli di studio e in possesso della licenza media. Cresce, invece, la popolazione in possesso di una qualifica professionale (+33mila unità), del diploma di maturità (+28mila unità) e di un titolo di laurea e post-laurea (+42mila unità).

Tabella 1.38 – Popolazione 15 anni e più per titolo di studio. Anni 2019-2020, valori assoluti (in migliaia) e % (2020)

	2019	2020	V. % (2020)
Lombardia			
Nessun titolo/licenza elementare	1170	1140	11,42
Licenza media	2863	2828	28,33
Qualifica professionale	720	753	7,54
Diploma di maturità (4-5 anni)	2488	2516	25,21
Laurea e post-laurea	1383	1425	14,28
Nord-Ovest			
Nessun titolo/licenza elementare	1941	1903	–
Licenza media	4566	4530	–
Qualifica professionale	1128	1145	–
Diploma di maturità (4-5 anni)	4072	4102	–
Laurea e post-laurea	2160	2211	–
Nord			
Nessun titolo/licenza elementare	3413	3337	12,14
Licenza media	7648	7628	27,75
Qualifica professionale	2068	2061	7,50
Diploma di maturità (4-5 anni)	7023	7094	25,81
Laurea e post-laurea	3726	3805	13,84
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

Fonte: elaborazioni ADAPT su dati Istat

Un dato decisivo per comprendere le dinamiche riguardanti, in particolare, il mercato del lavoro giovanile è quello dell'abbandono degli studi. La Tabella 1.39 evidenzia come l'abbandono prematuro degli studi tra i giovani dai 18 ai 24 anni sia stato nel 2020 un fenomeno che interessava, in Italia, il 13,1% della popolazione. Sempre guardando il dato a livello nazionale, ma scorrendolo per genere si evince che riguardava il 15,6% dei maschi e il 10,4% delle femmine. La Regione Lombardia, rispetto ai dati nazionali ha registrato delle percentuali più basse. Il fenomeno ha interessato, infatti, l'11,9% dei giovani dai 18 ai 24 anni, il 14,4% dei maschi e il 9,1% delle femmine. Osservando tutte le ripartizioni territoriali illustrate nella Tabella 1.39 è evidente che la componente maschile registra tassi di abbandono prematuro degli studi più alti di quelli della controparte femminile (in media +5,2% e +5,3% rispettivamente a livello nazionale e regionale).

Tabella 1.39 – Giovani dai 18 ai 24 anni d'età che abbandonano prematuramente gli studi (valori percentuali). Anno 2020

Territorio	Maschi	Femmine	Totale
Italia	15,6	10,4	13,1
Nord	13,1	8,8	11
Nord-Ovest	14,1	9,3	11,8
Lombardia	14,4	9,1	11,9

Fonte: elaborazione ADAPT su dati Eurostat

Un altro dato particolarmente interessante è quello della popolazione tra i 30 e i 34 anni in possesso di un titolo di studi terziario (si veda la Tabella 1.40). Secondo i dati Eurostat, nella fascia 30-34 anni, si registra come, sia a livello regionale che nazionale, la percentuale di popolazione in possesso di un titolo dell'istruzione terziaria sia nettamente inferiore rispetto alla media europea. Nel 2020, tuttavia, la Lombardia ha espresso percentuali più alte rispetto all'Italia (+5,4%, seppur in calo rispetto all'anno precedente di 0,2%).

Tabella 1.40 – Popolazione per livello di istruzione (istruzione terziaria*), 30-34 anni. Anni 2019 e 2020, valori %

Territorio	2019	2020
EU27	40,3	41
Italia	27,6	27,8
Lombardia	29,1	28,2

* ISCED livelli 5-8.

Fonte: elaborazione ADAPT su dati Eurostat

Mantenendo il focus sull'istruzione universitaria, e considerando l'anno 2017, è possibile notare, nella Tabella 1.41, come il tasso di passaggio dalla scuola secondaria di secondo grado, quindi dopo la maturità, all'università è leggermente più alto in Lombardia rispetto alla media del Nord-Ovest, e a quello del dato nazionale di oltre 4 punti percentuali. La dinamica si inverte, invece, per il tasso di iscrizione e per il tasso di conseguimento del primo titolo di studi universitario – la laurea triennale (nel primo caso le performance della Lombardia sono inferiori sia a quelle del Nord-Ovest, sia a quelle nazionali, mentre rispetto al tasso di conseguimento del primo titolo universitario sono inferiori al solo dato nazionale). Anche rispetto al tasso di conseguimento di una laurea magistrale la Lombardia registra percentuali peggiori sia al dato di ripartizione, ma anche dell'Italia.

Tabella 1.41 – 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****
Lombardia	54,4	33	32,2	17,9
Nord-Ovest	53,9	34,2	32,2	18,2
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

In sintesi, i dati riguardanti il livello di istruzione della popolazione evidenziano una percentuale mediamente più alta di residenti con titolo di studi elevati in Lombardia, soprattutto nel confronto con il dato nazionale ma anche con le altre Regioni del Nord, mentre è la qualifica professionale il titolo di studio per cui i valori della Lombardia si scostano -in maniera positiva- rispetto gli altri ambiti territoriali in analisi. Inoltre, in Lombardia i giovani accedono all'Università tanto frequentemente quanto nelle altre Regioni del Nord-Ovest, anche se si fermano al conseguimento di una laurea triennale, più raramente proseguendo il percorso di studi.

1.4.2. Gli Istituti Tecnici Superiori

Il sistema degli Istituti Tecnici Superiori (ITS) rappresenta il segmento italiano di istruzione terziaria non accademica cui si accede con un diploma di istruzione secondaria superiore o con un certificato di specializzazione tecnica superiore conseguito in un'area tecnologica affine a quella dell'ITS. Un sistema il cui monitoraggio è affidato all'Indire, che realizza report contenenti informazioni qui brevemente presentate. Nel 2019 le Fondazioni ITS sono una realtà diffusa sul territorio regionale della Lombardia. Ci sono infatti ben 20 Fondazioni ITS a fronte delle 104 esistenti sull'intero territorio nazionale (si veda la Tabella 1.42).

Tabella 1.42 – Distribuzione Fondazioni ITS presenti e di quelle con percorsi terminati nel 2019

	Fondazione ITS	Fondazioni ITS in monitoraggio	
		N. ITS	% ITS
Lombardia	20	16	80
Totale	104	83	79,8

Fonte: elaborazione ADAPT su dati Indire

Ben più interessante è notare che il tasso di abbandono – storicamente un elemento particolarmente critico per il sistema ITS – è più basso in Lombardia rispetto alla media nazionale (si veda la Tabella 1.43). È un dato interessante perché spesso il tasso di abbandono è determinato dalla scarsa comprensione – in sede di iscrizione – delle particolarità del percorso, o di un processo di selezione, svolto dall'ITS, troppo rapido. Il minor tasso riscontrato in Lombardia può indicare la presenza di un sistema di orientamento e di presentazione del sistema ITS più efficace di quanto, mediamente, accade nelle altre Regioni italiane. È, infine, opportuno prestare attenzione al fatto che su un totale di 5.097 iscritti a percorsi ITS nel 2019, 1.154 siano collocati in Lombardia.

Tabella 1.43 – Iscritti, ritirati e tasso di abbandono dei percorsi terminati nel 2019 (valori assoluti e percentuali)

	N. iscritti	N. ritirati	Tasso di abbandono %
Lombardia	1.154	231	20
Totale	5.097	1.164	22,8

Fonte: elaborazione ADAPT su dati Indire

Questi pochi dati non possono portare ad un giudizio di merito esaustivo rispetto al sistema ITS lombardo, ma ne evidenziano le buone performance, auspicabilmente in crescita anche nei prossimi anni grazie all'attenzione dedicata a questo segmento di istruzione da parte del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nel quale uno degli obiettivi centrali della Missione 4 è quello di raddoppiare il numero di corsi ITS e degli iscritti.

1.4.3. Istruzione e Formazione Professionale

Per quanto riguarda i percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), di competenza regionale, i dati lombardi attestano che nell'anno formativo 2017-2018 i corsi attivi erano circa il 18,5% del totale nazionale e le scuole coinvolte il 6,31% (si veda la Tabella 1.45). I dati riguardanti questi percorsi sono inevitabilmente viziati dagli ampi squilibri regionali, dove le Regioni del Nord storicamente erogano la maggior parte dell'offerta di IeFP nazionale tramite centri autonomi accreditati, mentre le Regioni del Centro e del Sud tramite modalità sussidiaria, in sinergia con i percorsi di istruzione secondari superiori quinquennali di competenza statale.

Tabella 1.45 – Corsi IeFP (anni I-III) – a.f. 2017-2018

	Totale corsi a.f. 2017-2018 (v.a.)	Totale scuole a.f. 2017-2018 (v.a.)
Lombardia	2.738	495
Totale	14.855	7.843

Fonte: elaborazione ADAPT su dati INAPP

Non stupisce, quindi, che in Lombardia siano presenti (si veda la Tabella 1.46) circa il 19,3% degli iscritti a livello nazionale, dato che può essere letto anche congiuntamente con le performance della Lombardia in termini di residenti in possesso di una qualifica professionale: come illustrato in precedenza, la percentuale di lombardi in possesso di una qualifica professionale è significativamente superiore sia alla media registrata per le regioni del Nord, sia al dato nazionale.

Tabella 1.46 – Iscritti ai corsi per IeFP (anni I-III) - a.f. 2017-2018

	Totale iscritti a.f. 2017-2018 (v.a.)	Totale scuole a.f. 2017-2018 (v.a.)
Lombardia	55.102	10.167
Totale	289.532	153.373

Fonte: elaborazione ADAPT su dati INAPP

1.4.4. Tasso di partecipazione ai percorsi di istruzione e formazione

Prima di passare, nel paragrafo successivo, e considerare i lavoratori impegnati in percorsi di formazione, è opportuno presentare il dato riguardante il tasso di partecipazione a percorsi di istruzione o di formazione considerando la fascia di età 25-64. Una prima evidenza, desumibile dalla lettura dei dati presentati nella Tabella 1.47, riguarda il fatto che, nel 2020, la partecipazione a questi percorsi è calata, presumibilmente a causa dell'impossibilità di recarsi, fisicamente, presso le istituzioni formative o, più in generale, di realizzare queste attività da remoto. In Europa il calo è dell'1,6%, in Italia dello 0,9% e in Lombardia dell'1,2%. È opportuno sottolineare come nel 2020 il dato lombardo sia migliore di quello italiano – anche se inferiore di due punti percentuali rispetto a quello europeo, a dimostrazione che la Regione, sul fronte della formazione e soprattutto della partecipazione ad essa, presenta risultati migliori di quelli del livello nazionale.

Tabella 1.47 – Tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione (ultime 4 settimane), 25-64 anni, 2019 e 2020, valori %

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

Fonte: elaborazione ADAPT su dati Eurostat

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

In questo paragrafo verranno prese in considerazione le attività formative realizzate dalle imprese, osservando e approfondendo sia i settori coinvolti e le modalità realizzative, sia presentando i principali dati riguardanti la diffusione del contratto di apprendistato.

1.5.1. Attività formative nelle imprese

Un primo dato desumibile dalla Tabella 1.48 riguarda le imprese che hanno realizzato attività formative nel 2019. Considerando come macrosettore di attività l'industria, più di un'impresa su due ha realizzato corsi di formazione (precisamente il 61,7% sul totale). Valori sopra la media regionale si riscontrano ad esempio nelle industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo (64,1%), in quelle della fabbricazione di macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto (67,8%), in quelle chimiche, farmaceutiche e petrolifere (72,1%), nelle *public utilities* (energia, gas) (69%) e nelle costruzioni (64,2%). I settori a più alta intensità di formazione realizzata sono anche quelli dove è necessario il rispetto di standard operativi e di sicurezza a livello internazionale e dove la formazione continua rappresenta quindi un asset competitivo strategico (ad esempio i servizi finanziari e assicurativi, con l'81,2% di imprese che ha erogato formazione nel 2019, o nella sanità, con l'85,7%). Le imprese dei servizi dei media e della comunicazione sono quelle che hanno registrato la performance peggiore: 47,9%, unico caso in Lombardia sotto il 50%. Mediamente la percentuale di formazione realizzata è più elevata nel macrosettore dei servizi. In questo caso percentuali sopra la media sono presenti nei settori dei servizi informatici e delle telecomunicazioni (67,5%), nei servizi avanzati di supporto alle imprese (67,8%), nei servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio (58,5%), nei servizi finanziari e assicurativi (83,8%), nei servizi dei media e della comunicazione (59,2%); nell'istruzione e servizi formativi privati (60,9%), sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati (69,2%), nei servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone (56,6%).

Commercio e servizi di alloggio sono invece sotto la media regionale. Sembra quindi delinearsi, anche in questo caso, una polarizzazione tra settori che richiedono – e realizzano – processi di formazione continua e settori invece a “bassa intensità di competenze”, dove più raramente le imprese investono sulla formazione dei propri dipendenti. Nel macrosettore dei servizi è più diffusa la modalità formativa dell'affiancamento, anche se i corsi esterni mantengono il primato in quei settori a più alta intensità di formazione.

La tipologia di formazione preferita è ancora quella “in affiancamento”, scelta dal 26% delle imprese, seguita dai corsi esterni (23,4%) e dalle “altre modalità” (17,4%) entro le quali sono inseriti seminari, giornate di studio, confronti con testimoni esterni ecc. Il ricorso a strutture esterne (23,4%) è comunque preferito alla erogazione di corsi interni (12%). La scelta tra queste tipologie di percorso non è, ovviamente, causale, ma dipende dalle specificità dei singoli settori e, soprattutto, del livello di preparazione e formazione dei relativi addetti. Nel settore delle costruzioni le novità introdotte – ad esempio in termini di sostenibilità ambientale – hanno richiesto il ricorso a corsi esterni (che infatti pesano per oltre il 37% a fronte di una media del 30,2% del comparto industriale nel suo complesso per questa tipologia di formazione), mentre nelle industrie chimiche, dove spesso il titolo di studio dei dipendenti è elevato e dove è necessario trasmettere le conoscenze e le competenze proprie del settore ai nuovi ingressi, la modalità prevalente con cui questi corsi sono stati realizzati è stato tramite affiancamento (41,3%). Come si è detto, mediamente la percentuale di formazione realizzata è più elevata nel macrosettore dell'industria, mentre guardando ai servizi (57,9%) le percentuali sopra la media sono presenti nei settori dei servizi informatici e delle telecomunicazioni (69,6%), nei servizi avanzati di supporto alle imprese (65,6%), nei servizi finanziari e assicurativi (81,2%), nell'istruzione e servizi formativi privati (72,5%) e sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati (85,7%). Commercio e servizi di alloggio sono invece sotto la media regionale nei servizi. Sembra quindi delinearsi, anche in questo caso, una polarizzazione tra settori che richiedono – e realizzano – processi di formazione continua e settori invece ove sono più ricorrenti profili professionali “*low-skilled*”, dove più raramente le imprese investono sulla formazione dei propri dipendenti. Nel macrosettore dei servizi è più diffusa la modalità formativa dell'affiancamento, anche se i corsi esterni mantengono generalmente il primato in quei settori a più alta intensità di formazione (eccezion fatta per servizi finanziari e assicurativi dove i corsi interni mantengono il primato).

Tabella 1.48 – Imprese che hanno effettuato attività di formazione per il personale nel 2019 per tipologia di formazione svolta (quote % sul totale)

Settore di attività	Per tipologia di formazione svolta*				
	Imprese che hanno svolto formazione nel 2019	con corsi esterni	con corsi interni	con affiancamento	altre modalità
Industria	61,7	30,2	11,5	25,4	14,1
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	58,8	22,8	14,5	31,3	14,5
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	45,9	16,5	10,2	19,8	9,8
Industrie del legno e del mobile	49	19,7	9,4	19,1	13
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	56,9	21,2	11,4	28,5	9,8
Industrie dei gioielli	50,7	19	9,3	23,1	12,7

Industrie dell'estrazione e lavorazione di minerali	60,4	27	14,3	27,1	14,2
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	61,4	23,7	14,9	30,6	17,5
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	64,1	29,1	12,4	30,1	10,9
Industrie fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	67,8	33,5	14,5	32,3	15,7
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	72,1	38,6	27,6	41,3	19,8
Industrie della gomma e delle materie plastiche	57,7	25,7	17,4	27,5	10,3
Industrie beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere (escl. industrie dei gioielli)	58,2	27	11,2	25,4	11,5
<i>Public utilities</i> (energia, gas, acqua e ambiente)	69	30,5	19,6	34,4	17,5
Costruzioni	64,2	37,7	7,4	18,7	16
Servizi	57,9	20,2	12,2	26,4	19
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	54,5	19,5	11,4	25	16,6
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	52,3	15,6	7,2	26,7	15,2
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	69,6	16,1	12,9	42,5	28,1
Servizi avanzati di supporto alle imprese	65,6	20,5	13,5	30,8	27,3
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	50,9	19,2	10,5	18,9	17,5
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	56,8	24,1	12,3	23,8	13,2
Servizi finanziari e assicurativi	81,2	29,5	34,5	24,8	39,4
Servizi dei media e della comunicazione	47,9	10,9	9,1	25,9	14,8
Istruzione e servizi formativi privati	72,5	30,8	21,8	30,4	25,7
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	85,7	35,4	34,6	36,6	22,2
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	58	24	9,8	24,1	19,3
Totale imprese	59,1	23,4	12	26	17,4

**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 Lombardia

Considerando la classe dimensionale delle imprese che hanno effettuato attività di formazione per i propri dipendenti nel 2019 (si veda la Tabella 1.49), si osserva una dinamica che caratterizza l'intero territorio nazionale: all'aumentare della classe dimensionale delle imprese, aumenta anche

la percentuale di quelle che hanno realizzato attività formative. In Lombardia hanno svolto attività formative il 68% delle imprese con 250 dipendenti e oltre, il 58,4% delle imprese tra i 50 e i 249 dipendenti, il 41,3% delle imprese tra i 10 e i 49 dipendenti, il 26,5% delle aziende fino a 9 dipendenti. Questa tendenza rimane invariata se si considerano sia le imprese industriali sia quelle dei servizi. Il delta in termini di formazione erogata per classe dimensionale si assottiglia guardando alle ultime due colonne della Tabella 1.49 e, anzi, si inverte esclusivamente per le industrie alimentari, delle bevande e del tabacco (dove comunque permane una variazione di oltre 49 punti percentuali tra i due estremi della scala), per quelle della carta, cartotecnica e stampa, per quelle elettriche, elettroniche, ottiche e medicali, metallurgiche e dei prodotti in metallo e per i servizi informatici e delle telecomunicazioni.

Tabella 1.49 – Imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi per il personale nel 2019 per settore di attività e classe dimensionale (quote % sul totale)

Settore di attività	Per classe dimensionale				
	Imprese che hanno svolto formazione nel 2019	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250 dip. e oltre
Industria	37,7	31	48,8	65,3	71,9
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	32,7	18,2	65,1	76,8	67,8
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	23	12,9	33,9	51,5	65
Industrie del legno e del mobile	26,4	23,9	33,7	37,6	45,9
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	26,7	21,8	34,3	45,5	40
Industrie dei gioielli	21,6	18	38,2	-	-
Industrie dell'estrazione e lavorazione di minerali	34,9	25,4	45,8	64,2	68,3
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	34,5	25	44,6	62,7	56
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	33,8	27,5	40,8	67,4	60,5
Industrie fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	42,6	34,7	47,4	68,2	83
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	54,3	22	57,5	82	85,6
Industrie della gomma e delle materie plastiche	36,5	20	48,1	67,5	75
Industrie beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere (escl. industrie dei gioielli)	31,7	26,7	35,3	58,5	--
<i>Public utilities</i> (energia, gas, acqua e ambiente)	39,5	23,9	44,2	63,5	85
Costruzioni	44,9	40,3	70,2	64,1	73,6
Servizi	28,6	24,6	35,9	54,2	66,7
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	27	23,4	35,2	46,9	57,8
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	20,3	19,3	22,1	42	51,2

Servizi informatici e delle telecomunicazioni	26,9	20,5	34,2	66,5	63,4
Servizi avanzati di supporto alle imprese	31,1	24,5	43,4	63,5	83,9
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	26,6	22,4	37,4	49,5	59,9
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	30,4	23,1	37,2	43,9	63,3
Servizi finanziari e assicurativi	52,6	45,8	52,2	79,1	91,2
Servizi dei media e della comunicazione	17,7	9,6	30	38,6	48,6
Istruzione e servizi formativi privati	47,5	37,2	63,2	70,4	82,4
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	57	47,7	62,2	82,2	89,2
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	31,6	31,6	28,1	35,4	79,7
Totale imprese	31,5	26,5	41,3	58,4	68

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

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

La Tabella 1.50 aiuta a comprendere le finalità con cui i corsi di formazione sono realizzati dalle aziende: considerando il macrosettore dell'industria, nella maggior parte dei casi (75%) aggiornare le competenze degli occupati. Segue la formazione dei neoassunti (15%) e la riqualificazione del personale (10%). Dati che indicano quindi come la maggior parte dei corsi di formazione abbia come fine quello di un aggiornamento del personale e non tanto di realizzare processi di *reskilling* resi necessari dalle trasformazioni tecnologiche e organizzative. Anche in questo caso, il panorama non varia se si considera il macrosettore dei servizi: il 77,2% dei corsi ha come obiettivo quello di aggiornare il personale sulle mansioni già svolte, il 12,1% per formare i neoassunti e il 10,7% per formare il personale per svolgere nuove mansioni o, addirittura, nuovi mestieri.

Le imprese che investono di più sulla formazione dei neoassunti sono quelle delle industrie alimentari (35,4%), dei gioielli (36,8%), dei servizi informativi e delle telecomunicazioni (34,2%). Quelle che invece presentano percentuali più alte di corsi finalizzati alla riqualificazione del personale per nuove mansioni o lavori sono le industrie della carta, cartotecnica e stampa (15,5%), della fabbricazione di macchine e attrezzature e dei mezzi di trasporto (14%), dei servizi avanzati di supporto alle imprese (16,7%) e, soprattutto, dell'istruzione e servizi formativi (24%).

Tabella 1.50 – Imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi per il personale nel 2019 e finalità principale dell'attività di formazione per settore di attività (quote % sul totale)

Settore di attività	Imprese che nel 2019 hanno effettuato formazione con corsi	Formare i neoassunti	Aggiornare il personale sulle mansioni già svolte	Formare il personale per svolgere nuove mansioni/lavori
Industria	37,7	15,5	74,4	10
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	32,7	21,3	71	7,7
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	23	22,6	67,2	10,3
Industrie del legno e del mobile	26,4	14,8	73,7	11,5

Industrie della carta, cartotecnica e stampa	26,7	17,5	70	12,5
Industrie dei gioielli	21,6	8,6	86,2	5,2
Industrie dell'estrazione e lavorazione di minerali	34,9	17,3	75,4	7,3
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	34,5	14,9	74	11
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	33,8	16,9	75	8,2
Industrie fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	42,6	16,1	68,9	15
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	54,3	7,5	83,9	8,6
Industrie della gomma e delle materie plastiche	36,5	9,7	81,1	9,2
Industrie beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere (escl. industrie dei gioielli)	31,7	7,5	87,1	5,5
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	39,5	6,4	84,4	9,1
Costruzioni	44,9	15,1	75,5	9,4
Servizi	28,6	15,4	71,4	13,2
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	27	13,5	74,6	11,9
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	20,3	19,4	67,9	12,6
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	26,9	24,4	55,7	19,9
Servizi avanzati di supporto alle imprese	31,1	16,4	67,7	15,9
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	26,6	17,1	72,1	10,8
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	30,4	17,2	72,2	10,6
Servizi finanziari e assicurativi	52,6	6,8	86,6	6,6
Servizi dei media e della comunicazione	17,7	15,4	75,4	9,1
Istruzione e servizi formativi privati	47,5	17,8	62,8	19,4
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	57	11,1	78	10,8
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	31,6	14,5	65,4	20,1
Totale imprese	31,5	15,4	72,5	12

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

1.5.2. La formazione degli occupati

La Tabella 1.51 raccoglie i dati riguardanti i percorsi formativi degli occupati. Rispetto al 2019, nel 2020 è aumentata la percentuale di occupati che non partecipano ad attività di istruzione o formazione, né hanno frequentato in passato percorsi riconosciuti da Regione Lombardia, dal 77,6% al 78,6%. È leggermente cresciuta la percentuale di lavoratori iscritti a scuola o all'università, sono cresciuti più marcatamente i lavoratori che in passato hanno frequentato corsi riconosciuti dalla Regione (dal 6,8% al 7,2%), mentre sono diminuiti quelli che seguono attività formative, seminari, conferenze e altri corsi, dal 14,5% al 13,1%.

Tabella 1.51 – Occupati di 20-64 anni per attività formative. Anni 2019 e 2020

	2019		2020	
	migliaia	%	migliaia	%
Iscritto a scuola o all'università	45	1,1	48	1,2
Segue attività formative, seminari, conferenze, corsi di sport, musica, ecc.	600	14,5	534	13,1
Ha seguito in passato corsi riconosciuti dalla Regione	281	6,8	293	7,2
Non fa attività di istruzione o formazione, né ha seguito in passato corsi riconosciuti dalla Regione	3.216	77,6	3.206	78,6
Totale	4.142	100	4.082	100

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

Analizzando invece il dato, presentato nella Tabella 1.52, degli occupati che per lavoro hanno partecipato nel 2020 a percorsi formativi divisi per settori di attività, è possibile notare come la percentuale più alta di lavoratori impegnati in corsi di formazione sul totale dei dipendenti del settore è più alta nelle attività finanziarie e assicurative (28,7%), nell'istruzione, sanità ed altri servizi sociali (21,5%) e nei servizi di informazione e comunicazione (15,5%). Le percentuali più basse si trovano invece negli altri servizi collettivi e personali (4,3%, -1,9% rispetto al 2019) e negli alberghi e ristoranti (5%, -1,4% rispetto al 2019).

Tabella 1.52 – Occupati di 20-64 anni che hanno seguito attività formative per motivi professionali nei diversi settori di attività. Numero assoluto e peso % sugli occupati del settore. Anni 2019 e 2020

	2019		2020	
	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3	6,7	4	7,2
Industria in senso stretto	104	9,6	94	8,8
Costruzioni	19	8,2	18	7,8
Commercio	45	8,6	41	8,1
Alberghi e ristoranti	13	6,4	9	5
Trasporto e magazzinaggio	19	10,3	14	6,9
Servizi di informazione e comunicazione	21	14	25	15,5
Attività finanziarie e assicurative	36	20,2	51	28,7
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	74	13,2	77	14,3
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	19	17,8	17	15,9

Istruzione, sanità e altri servizi sociali	111	19,3	121	21,5
Altri servizi collettivi e personali	19	6,2	12	4,3
TOTALE	483	11,7	483	11,8

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

1.5.3. Il sistema dell'apprendistato

Nella regolazione dell'apprendistato un ruolo decisivo è ricoperto dalla Regioni, che, nel caso dell'apprendistato professionalizzante, disciplinano e finanziano l'offerta formativa pubblica (o formazione "esterna"), mentre nel caso dell'apprendistato "duale" (cioè di primo e terzo livello) intervengono a proposito degli stessi standard formativi dei percorsi. Approfondire la diffusione di questo istituto a livello regionale è quindi importante, anche per comprendere ed evidenziare eventuali gap sui quali, a livello locale, il legislatore regionale potrebbe intervenire o dove le imprese possono sviluppare collaborazioni con le istituzioni formative al fine di costruire, attraverso l'apprendistato, nuovi profili professionali.

Prima di presentare i dati contenuti nella Tabella 1.53, è opportuno ricordare che sul totale dei contratti di apprendistato, in Italia, circa il 97% è di secondo livello, o professionalizzante. Assolutamente residuali sono l'apprendistato di primo livello (o "scolastico") e di terzo livello (o di alta formazione e ricerca). I dati di seguito presentati riguardano quindi, inevitabilmente, soprattutto l'apprendistato professionalizzante.

L'apprendistato, tra il 2016 e il 2018, aumenta in termini di rapporti di lavoro in Lombardia come anche nel Nord-Ovest e in Italia. In Lombardia, però, questo aumento sembra più accentuato: le variazioni osservabili sia nel 2017 rispetto all'anno precedente, sia nel 2018, sono più alte rispetto a quelle osservabili in altri territori.

Tabella 1.53 – 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
Lombardia	68.208	75.688	89.534	11%	18,3%
Nord-Ovest	115.089	126.814	147.815	10,2%	16,6%
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

Storicamente, l'apprendistato si afferma nel settore artigiano, dal quale ha origine. I dati contenuti nella Tabella 1.54 dimostrano come in Lombardia, negli anni considerati, la percentuale di apprendisti assunti da aziende artigiane rimane costante attorno al 23,5%, un valore leggermente inferiore sia a quello del Nord-Ovest, che del Nord e dell'Italia. Ad ogni modo quasi un quarto degli apprendisti è occupato in una impresa artigiana, a conferma del perdurare della predilezione di queste imprese per questo strumento, utile anche per trasmettere conoscenze non formalizzabili tra generazioni.

Tabella 1.54 – Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per Regione e per tipo di azienda. Valori assoluti (medie annuali) e incidenza % dei dipendenti da aziende artigiane su totale. Anni 2016-2018

	2016			2017			2018		
	Artigianale	Altro tipo	Artig. %	Artigianale	Altro tipo	Artig. %	Artigianale	Altro tipo	Artig. %
Lombardia	15.888	52.320	23,3%	17.284	58.404	22,8%	18.933	70.601	24,4%
Nord-Ovest	29.276	85.814	25,4%	31.970	94.844	25,2%	34.557	113.294	23,4%
Nord	61.175	161.981	27,6%	67.487	180.667	27,2%	72.919	213.518	25,5%
Italia	102.333	280.442	26,7%	11.143	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

Come già anticipato, il numero di contratti di apprendistato di I livello in Italia è un'assoluta minoranza rispetto al totale. In Lombardia, nel 2018 vengono registrati 2.719 contratti di apprendistato di I livello, circa il 36% del totale dei contratti attivati nel Nord e il 27,25% del totale nazionale. La Tabella 1.55 consente di confrontare la situazione della Regione Lombardia anche con riferimento ai tassi di permanenza nella stessa azienda e con lo stesso contratto a uno e a tre mesi dall'assunzione. A livello nazionale si osserva che dopo un mese il tasso di permanenza è uguale all'88,4% e dopo tre mesi è del 60,4%. In Lombardia dopo un mese il tasso di permanenza è del 91,7% e dopo 3 mesi del 67%. Le percentuali sono dunque superiori sia al livello nazionale sia a quello di ripartizione territoriale. Considerando le dinamiche di genere, in Lombardia, così come a livello nazionale e per area geografica, le femmine registrano tassi di permanenza inferiori a quelli dei maschi, sia a un mese sia a tre mesi.

Tabella 1.55 – 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
Lombardia	2.719	1.737	91,9%	91,1%	91,7%	68,6%	64,3%	67%
Nord-Ovest	3.567	2.321	90,8%	89,2%	90,2%	67,7%	62,8%	66%
Nord	7.559	5.098	89,1%	88,1%	88,8%	63,7%	58,8%	62,1%
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 all'apprendistato professionalizzante, come prima cosa è possibile notare la differenza quantitativa tra I e II livello: se l'apprendistato "scolastico" raccoglieva 2.719 apprendisti, quello professionalizzante coinvolge 59.160 giovani. Concentrandosi invece sulla Tabella 1.56, si può notare come a livello nazionale si osserva che dopo un mese il tasso di permanenza è uguale al 93,5% e dopo tre mesi è del 72,9%. In Lombardia dopo un mese il tasso di permanenza è del 95% e dopo 3 mesi del 77,3%. Le percentuali sono dunque superiori sia al livello nazionale sia a quello di ripartizione territoriale, ma anche rispetto a quelle registrate per l'apprendistato di I livello. In Lombardia, così come a livello nazionale e per area geografica, le femmine registrano tassi di permanenza più bassi rispetto a quelli dei maschi, sia a un mese sia a tre mesi. In sintesi, sembra che il *matching* apprendisti-imprese nel caso del professionalizzante sia

più semplice ed efficace, forse a causa anche di una migliore e più diffusa conoscenza dello strumento.

Tabella 1.56 – 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
Lombardia	59.160	33.050	95,3%	94,6%	95%	78,2%	76,1%	77,3%
Nord-Ovest	99.392	55.717	94,7%	93,9%	94,3%	76,6%	74,1%	75,5%
Nord	204.784	115.573	93,8%	92,6%	93,3%	73,8%	70,4%	72,3%
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

Come già ricordato, le Regioni nel caso dell'apprendistato professionalizzante hanno la responsabilità dell'offerta formativa pubblica, che prevede l'erogazione di un monte ore che varia tra le 40 e le 120 nel triennio per la formazione di competenze “di base e trasversali”. Con atti propri ogni Regione interviene sul punto e distribuisce le risorse che riceve (e a volte integra) dal Ministero del lavoro. Queste premesse sono decisive per leggere i dati contenuti nella Tabella 1.57, dedicata agli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante iscritti a queste attività formative pubbliche regionali. Nel 2018, l'offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante ha coinvolto a livello nazionale 141.504 apprendisti, con un aumento del 13,2% rispetto al 2017, anno in cui si è registrata una flessione del 16,3% rispetto al 2016. Nel Nord dopo la contrazione del 17,6% nel 2017, nel 2018 cresce del 4,7% per effetto dell'aumento nel Nord-Ovest (+12%). Nel 2018 in Lombardia l'offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante ha registrato il coinvolgimento di 21.403 apprendisti, con un aumento del 15,8% rispetto al 2017, dopo aver registrato una contrazione del 49,8% dal 2016 al 2017. Questi dati non sono da pensare come indicatori delle dinamiche dell'occupazione in apprendistato, ma solo della disponibilità o meno dell'offerta formativa pubblica: quando questa non è finanziata non è, infatti, obbligatoria (salvo indicazioni diverse dalla Regione). Per questo motivo, i dati di apprendisti di II livello iscritti a questi percorsi dipendono, in prima battuta, dalla presenza e disponibilità di questi stessi percorsi, e non dai numeri assoluti degli apprendisti presenti sul territorio.

Tabella 1.57 – Assunti con contratto di apprendistato professionalizzante iscritti alle attività di formazione pubblica, per Regione/P.A. e ripartizione geografica. (valori assoluti, composizione % e variazione %). Anni 2016, 2017, 2018

	2016			2017			2018		
	Iscritti v.a.	Comp. %	Var% 2015-2016	Iscritti v.a.	Comp. %	Var% 2016-2017	Iscritti v.a.	Comp. %	Var% 2017-2018
Lombardia	36.845	24,7	83	18.479	14,8	-49,8	21.403	15,1	15,8
Nord-Ovest	54.769	36,7	26,3	41.169	32,9	-24,8	46.103	32,6	12
Nord	126.902	84,9	22	104.505	83,6	-17,6	109.371	77,3	4,7
Italia	149.413	100	15,5	124.984	100	-16,3	141.504	100	13,2

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

Il ragionamento ora presentato trova conferma nella Tabella 1.58, dove è possibile notare come il tasso di copertura – cioè il numero di apprendisti coinvolti in attività formative pubbliche sul totale – sia relativamente basso, in generale, in Italia. Mentre si rileva che le percentuali della Lombardia sono superiori a quelle nazionali per tutti i tre anni considerati, nonostante la brusca flessione tra il 2016 e il 2017, con dati ancora in diminuzione nel 2018. Considerando l'anno 2018 ci sono però regioni che registrano percentuali superiori a quelle della Lombardia: provincia autonoma di Trento (63%), Veneto (61,4%), Molise (57,2%).

Tabella 1.58 – Apprendistato professionalizzante: tasso di copertura delle attività di formazione pubblica per Regione/P.A. e ripartizione geografica. Valori %. Anni 2016, 2017, 2018

Area geografica	Iscritti/occupati %		
	2016	2017	2018
Lombardia	56,3	25,3	24,7
Italia	40,6	30	29,3

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

Infine, la Tabella 1.59 presenta il numero di apprendisti frequentanti le attività di formazione pubblica, e il relativo tasso di completamento di questi percorsi. Quest'ultimo è massimo nel 2018, con percentuali anche maggiori sia del Nord-Ovest, del Nord e dell'Italia (+5,2%), mentre è significativamente più basso nel 2017 (-13%) e nel 2016 (-35,2%), probabilmente a causa di problematiche riguardanti l'erogazione delle risorse connesse all'offerta formativa pubblica che hanno impedito il completamento dei percorsi formativi. Guardando ai valori assoluti, è sempre nel 2017 che la Lombardia registra il numero più basso di assunti con contratto di apprendistato professionalizzante che hanno concluso le attività di formazione pubblica (14.862).

Tabella 1.59 – Assunti con contratto di apprendistato prof. che hanno concluso le attività di formazione pubblica e tasso di completamento, per Regione/P.A. e ripartizione geografica. Valori assoluti e %. Anni 2016, 2017, 2018

Area geografica	2016		2017		2018	
	App. che hanno terminato v.a.	Tassi di compl. %	App. che hanno terminato v.a.	Tassi di compl. %	App. che hanno terminato v.a.	Tassi di compl. %
Lombardia	2.532	100	128	9,7	5.154	96,5
Nord	12.865	90,1	12.076	68,4	21.364	78,4
Italia	119.707	80,1	107.268	85,8	124.778	88,2

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

1.6. Lo scenario economico regionale: le principali evidenze

In questo capitolo è stato presentato un quadro sintetico delle condizioni socio-economiche e dell'andamento del sistema delle imprese nella Regione, mentre attenzione specifica è stata dedicata ai temi dell'istruzione e della formazione. Di seguito, per punti, sono sintetizzate le principali evidenze emerse.

Economia e sistema produttivo

- Il PIL lombardo cala nel 2020, dopo anni di crescita. L'impatto della crisi sembra quindi essere stato particolarmente significativo per l'economia lombarda. Cala anche il PIL pro capite, ma in misura meno marcata. In questo caso, se il PIL pro-capite stava comunque aumentando più lentamente che nel Nord e in Italia, la “frenata” indotta dalla pandemia è stata più marcata, con una decrescita del 7,9%, rispetto ad una media del Nord Italia del 7,8% e nazionale del 7,4%. Il PIL pro capite della Regione Lombardia risulta comunque essere, nel 2020, superiore a quello della media del Nord Italia.
- Il valore aggiunto segue dinamiche tendenzialmente affini a quelle del PIL: la crescita costante, anche se meno pronunciata rispetto alle Regioni del Nord e dell'Italia, si interrompe bruscamente nel 2020. Considerando i valori correnti, si osserva una diminuzione pari al -7,4% in Lombardia nel 2020 (dato pari al valore espresso dal Nord Italia) ma superiore al -7,2% italiano, mentre considerando i valori concatenati la diminuzione è pari al -8,7% (come per l'Italia nel suo complesso) contro il -8,9% del Nord. L'impatto è, comunque, stato diverso nelle differenti province. Scomponendo il dato regionale si può notare come, alla vigilia dell'emergenza da Covid-19, alcune province lombarde sperimentavano un processo di crescita del valore aggiunto, altre invece già mostravano delle difficoltà. Un discorso analogo vale per il valore aggiunto pro capite. In coerenza con il dato del Nord Italia e dell'intero Paese, anche in Lombardia il settore centrale per valore aggiunto è quello dei servizi, dove pesa per il 72,5% sul totale, seguito da quello dell'industria (26,3%), dell'industria in senso stretto (22,2%), dell'industria delle costruzioni (4,2%) e infine dell'agricoltura (1,2%). Il peso dell'industria e dell'industria in senso stretto è più marcato in Lombardia rispetto all'Italia, potendosi osservare un minore valore aggiunto – almeno in percentuale sul totale – dei servizi.
- Per quanto riguarda la demografia d'impresa, in alcune province il tasso di crescita riferito all'anno 2019 è comunque negativo o prossimo allo 0, se non proprio inferiore a quello del 2020, a conferma di difficoltà strutturali locali non riducibili all'emergenza pandemica.

- Caratterizzante Regione Lombardia è il settore dell'industria e dell'industria in senso stretto, anche se la maggior parte delle imprese opera nel settore dei servizi (il 61,8%). La provincia di Bergamo raccoglie il 34% delle imprese del territorio per quanto riguarda il settore dell'industria. È seguita da Lecco, Monza e Brianza, tutte con percentuali di imprese industriali superiori al 32%, a conferma di una forte vocazione manifatturiera regionale.
- Rispetto ad una media nazionale del 22,9% e del Nord 27,7%, i lavoratori lombardi si concentrano, per il 32,9% del totale, nelle imprese con più di 250 addetti. Questa è una particolarità se si considera che la maggioranza degli addetti a livello nazionale (43%) e del Nord (37%) si concentra nelle aziende da 0 a 9 dipendenti.

Mercato del lavoro

- Il tasso di occupazione lombardo è relativamente stabile. Considerando i dati degli ultimi anni, si passa dal 64,9% del 2014 al 66,9% del 2020. Un incremento trainato dagli over 50, il cui tasso di occupazione passa dal 47,4% al 57,3%, mentre cala invece quello dei giovani fino a 35 anni dal 50,4% al 49,9%. Il tasso di occupazione è aumentato grazie alla permanenza nel mercato dei lavoratori adulti, rimane invece confermato lo scarto di circa 15 punti tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile.
- A livello provinciale, in alcune province il tasso di occupazione cresce mentre in altre cala, a conferma di differenze territoriali che vanno necessariamente considerate nell'analisi del mercato del lavoro (e non solo) regionale. Tra il 2020 e il 2019, si passa dal -3,5% della provincia di Cremona al +0,2% della provincia di Lodi.
- Si assiste, nel 2020, anche ad una generale riduzione del tasso di disoccupazione, con un calo leggermente più limitato in Lombardia rispetto al Nord. La componente di genere ha un impatto significativo su questo dato: ad esempio, a Varese la disoccupazione maschile nel 2020 cala, rispetto all'anno precedente, dello 0,8%, mentre quella femminile solo dello 0,1%. In un'unica provincia (Cremona) il tasso di disoccupazione cresce sia per la componente maschile (+0,6), sia per quella femminile (+0,9). La crescita del tasso di disoccupazione più marcata riguarda le donne in provincia di Cremona, mentre la diminuzione più consistente si colloca in provincia di Mantova per le femmine (-3,3%). Il tasso di inattività aumenta leggermente e così quello dei giovani NEET, entrambi tassi che erano in calo fino al 2019.
- Per quanto riguarda la tipologia di impiego, nel 2020 si osserva un'inversione delle tendenze fino all'anno precedente consolidate: aumenta infatti il lavoro a tempo indeterminato mentre cala quello temporaneo e autonomo.
- I settori che hanno subito un maggior calo degli occupati nel 2020 sono i settori dei pubblici esercizi (alberghi e ristoranti, -7,3%) e altri servizi collettivi e personali (-4,3%). Contestualmente si osserva la crescita di altri settori: quello dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (+13,4%) e quello dei servizi di informazione e comunicazione (+6%), evidentemente connesso ai fabbisogni generati dall'emergenza pandemica.
- Gli occupati under 35 continuano a calare anche nel 2020, probabilmente a causa non esclusivamente dell'emergenza pandemica ma anche di un tendenziale calo demografico. La variazione è del -0,9% tra 2014 al 2020.
- Per quanto riguarda i gruppi professionali, è possibile osservare un processo di (almeno accennata) polarizzazione: i gruppi professionali che aumentano, dal 2014 al 2020, più degli altri sono quelli dei legislatori e dell'alta dirigenza e delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (che passa dal 13,5% sul totale al 15,1%, +1,6%), mentre le

diminuzioni più accentuate si registrano nel gruppo degli artigiani, operai specializzati e agricoltori (-1,8% tra il 2014 e il 2020).

Istruzione e formazione

- I dati riguardanti il livello di istruzione e della popolazione lombarda evidenziano una percentuale mediamente più alta di residenti con titolo di studi elevati, soprattutto nel confronto con il dato nazionale ma anche con la media delle altre Regioni del Nord, mentre è la qualifica professionale il titolo di studio per cui la Lombardia si scosta in maniera più positiva rispetto gli altri ambiti territoriali in analisi. Inoltre, in Lombardia i giovani accedono all'Università tanto frequentemente quanto nelle altre Regioni del Nord-Ovest, anche se si fermano al conseguimento di una laurea triennale, e più raramente proseguono il percorso di studi. Per quanto riguarda gli Istituti Tecnici Superiori, su un totale nazionale di 5.097 iscritti a percorsi ITS in Italia nel 2019, 1.154 erano iscritti in Lombardia.
- Più di una impresa su due in Lombardia ha realizzato attività formative nel 2019. Con riferimento al comparto dell'industria, valori particolarmente elevati si riscontrano nei settori delle industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo (64,1%), in quelle della fabbricazione di macchinari e attrezzature e dei mezzi di trasporto (67,8%), in quelle chimiche, farmaceutiche e petrolifere (72,1%), nelle *public utilities* (energia, gas) (69%) e nelle costruzioni (64,2%). Mentre nel terziario i servizi finanziari e assicurativi hanno primeggiato con l'81,2% di imprese che ha erogato formazione nel 2019, seguiti dal comparto della sanità con l'85,7%.
- In termini generali, la tipologia di formazione preferita è ancora quella "in affiancamento", scelta dal 26% delle imprese, seguita dai corsi esterni (23,4%). Considerando la classe dimensionale delle imprese che hanno effettuato attività di formazione per i propri dipendenti nel 2019, si osserva una dinamica che caratterizza l'intero territorio nazionale: all'aumentare della classe dimensionale delle imprese, aumenta anche la percentuale di quelle che hanno realizzato attività formative. In Lombardia hanno svolto attività formative il 68% delle imprese con 250 dipendenti e oltre, il 58,4% delle imprese tra i 50 e i 249 dipendenti, il 41,3% delle imprese tra i 10 e i 49 dipendenti, il 26,5% delle aziende fino a 9 dipendenti. Questa tendenza rimane invariata se si considerano sia le imprese industriali sia quelle dei servizi.
- Il 72,5% delle attività riguarda corsi di aggiornamento per il personale, con riferimento ad attività già svolte. Il 12% sono corsi per formare il personale per svolgere nuove mansioni/lavori. Il 15,4% riguarda invece la formazione per i neoassunti.
- L'apprendistato, tra il 2016 e il 2018, aumenta in termini di rapporti di lavoro in Lombardia come anche nel Nord-Ovest e in Italia. In Lombardia, però, questo aumento sembra più accentuato: le variazioni osservabili sia nel 2017 rispetto all'anno precedente, sia nel 2018, sono più alte rispetto a quelle osservabili in altri territori. In Lombardia, nel 2018 vengono registrati 2.719 contratti di apprendistato di I livello, circa il 36% del totale dei contratti attivati nel Nord e il 27,25% del totale nazionale. Il "peso" degli apprendisti varia se si guarda a quello professionalizzante che, in Lombardia, nel 2018, ha coinvolto ben 59.160 giovani, cioè quasi il 17% dei rapporti di lavoro in apprendistato di II livello avviati in Italia e oltre il 28% di quelli attivati nel Nord Italia.

Parte II.
Analisi dei dati primari

Capitolo 1.

Gli spazi operativi di Fondimpresa

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

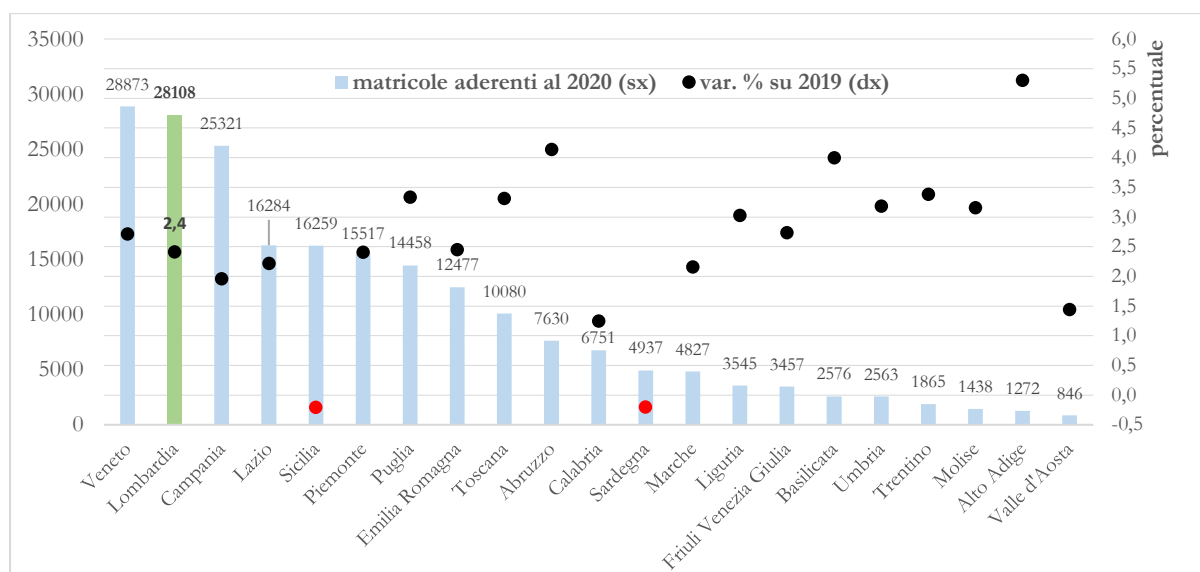
1.1. Le aziende aderenti al 31 dicembre 2020

Con **28.108** aziende aderenti (posizioni contributive o “Matricole Inps”), la Lombardia si collocava a fine 2020 al secondo posto in Italia (Figura 1.1 e Tabella 1.1)²: rispetto al 2019 si osserva una variazione del 2,4% rispetto l'indicatore in analisi.

¹ L'analisi sulle Matricole Inps e l'analisi sui codici fiscali producono risultati sostanzialmente sovrapponibili (si veda *Rapporto Fondimpresa*, 2019, § 1.3). Il rapporto tra Matricole Inps 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 (11) e nel Fondo professioni (11). 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 (0,15%) 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 dicembre 2020 e variazione % rispetto al 31 dicembre 2019, per Regione



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

I lavoratori dipendenti associati alle Matricole Inps aderenti sono circa 1.104.608 (+1,8% sul 2019), con una media per azienda pari a 39,3 dipendenti, nettamente più alta rispetto alla dimensione media delle aziende del territorio³ e sensibilmente più elevata della media relativa alle aziende 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

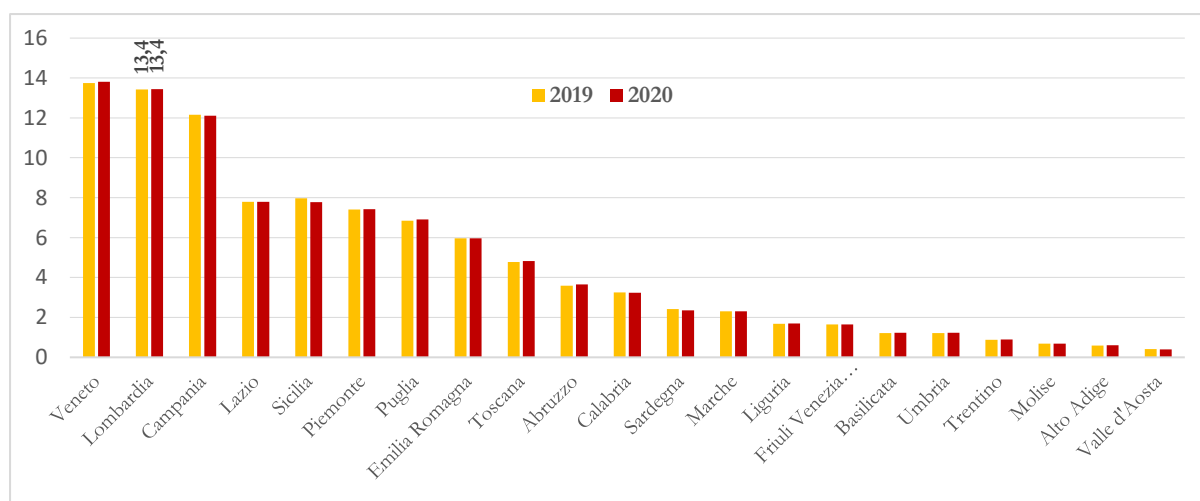
³ La media calcolata sull'universo delle imprese del settore privato non agricolo della Lombardia è pari a 12,61 posizioni lavorative nel 2020 (Inps, Osservatorio sulle imprese, <https://www.inps.it/osservatoristatistici/11/o/321>).

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 che di dipendenti in esse rappresentati, in quasi tutte le regioni italiane (fanno eccezione soltanto la Sicilia e la Sardegna con una flessione): per la Lombardia, la variazione si attesta al 2,4% con riferimento al numero Matricole Inps e all'1,8% rispetto alla variabile del numero dipendenti per azienda. Per quanto riguarda la distribuzione territoriale (Figura 1.2), il “peso” della Lombardia rimane immutato nel 2020 rispetto al 2019, ospitando sul territorio regionale il 13,4% del totale delle Matricole Inps.

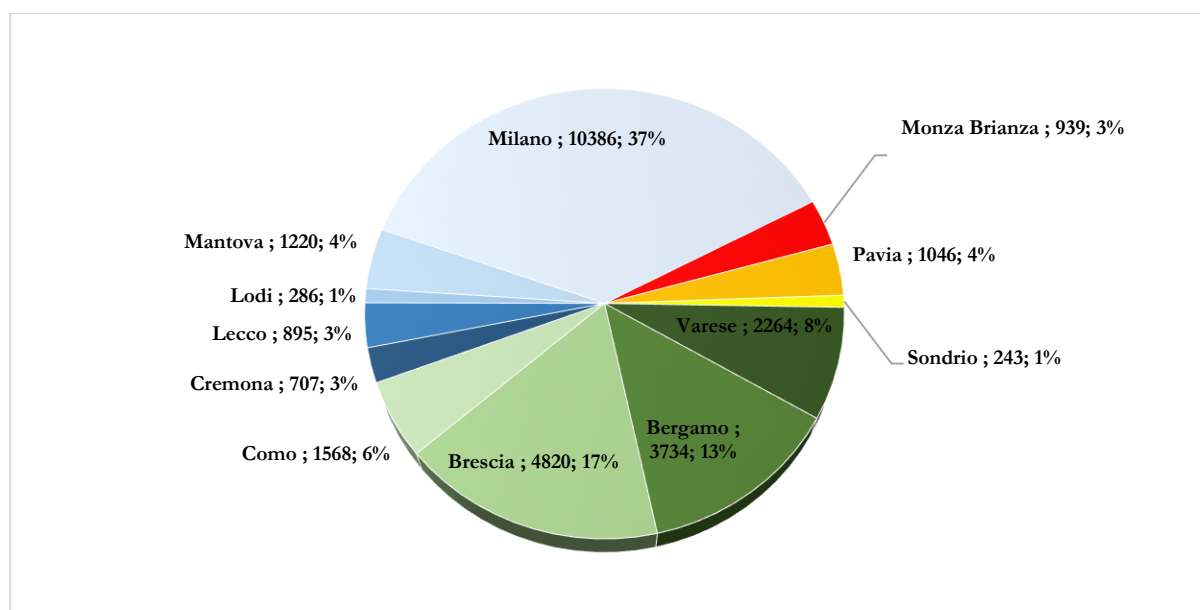
Figura 1.2 – Distribuzione percentuale delle Matricole Inps aderenti per Regione. Anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

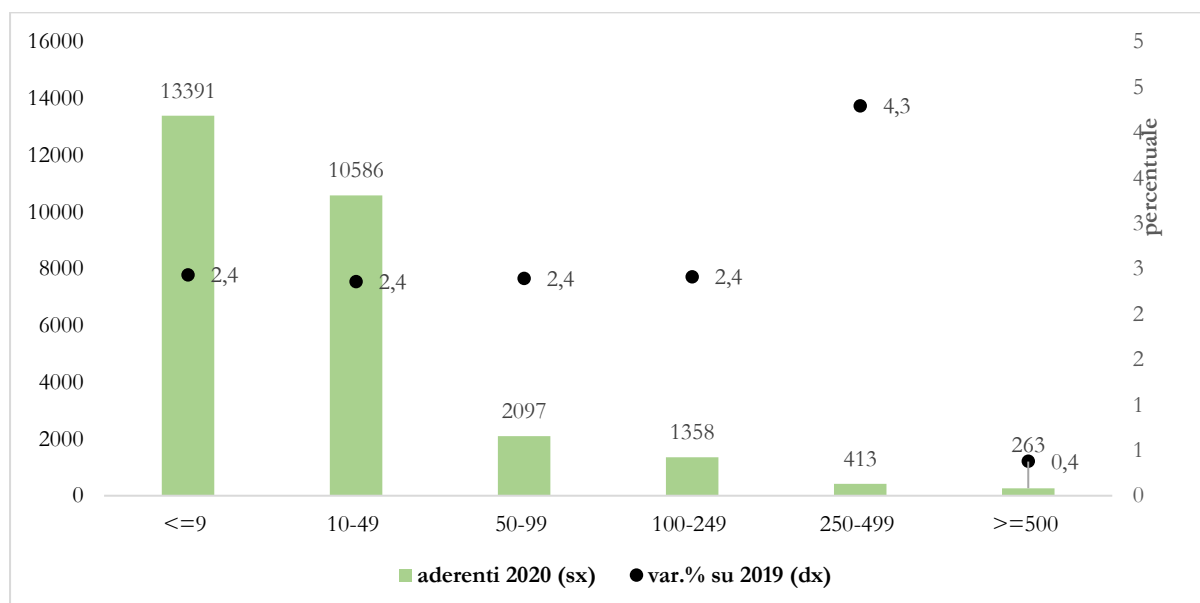
Per quanto riguarda la distribuzione per provincia delle Matricole Inps in Lombardia, nel 2020 ben il 37% di queste ultime era concentrato in provincia di Milano, seguito dal 17% in provincia di Brescia e dal 13% in provincia di Bergamo. Nelle altre province lombarde, la percentuale di Matricole Inps aderenti si è attestata tra l'1% (Lodi, Sondrio) e il 6% (Como).

Figura 1.3 – Lombardia, anno 2020. Matricole Inps aderenti per provincia



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

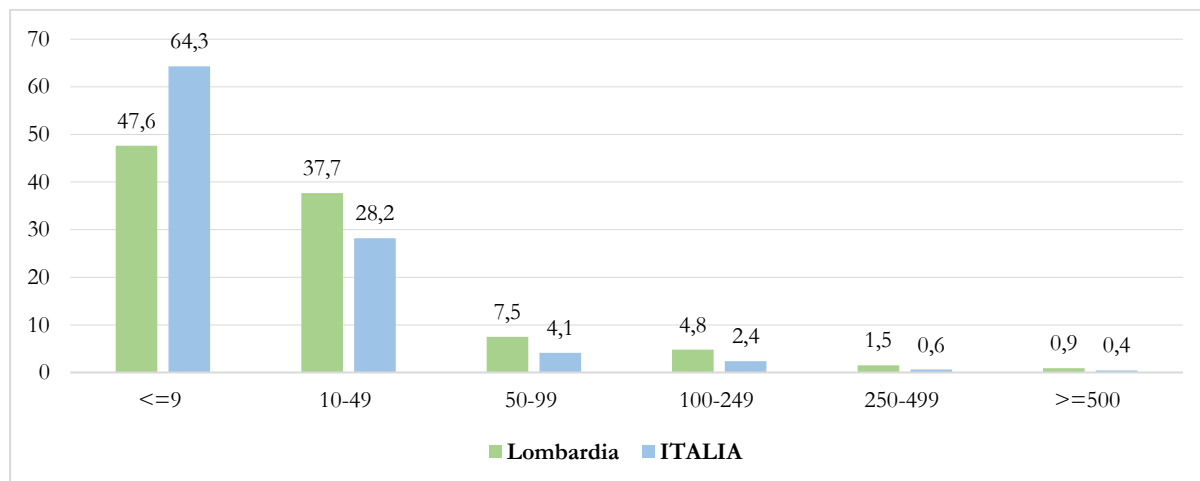


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Concentrandoci ora sulla classe dimensionale delle aziende aderenti, è possibile notare (Figura 1.4) il peso significativo delle microimprese (meno di 10 dipendenti) che, con quasi 14mila unità, coprono quasi la metà del totale (47,6%), tuttavia, quasi 17 punti sotto la stessa percentuale calcolata a livello nazionale (relativa, cioè, alle imprese aderenti di pari dimensioni di tutto il Paese). In Lombardia le Matricole Inps con almeno 50 dipendenti rappresentano il 7,5% della totalità delle aderenti, contro il 4,1% rilevato per le aderenti della stessa classe a livello nazionale (Figura 1.5). L'incremento del numero di unità tra il 2019 e il 2020 è risultato sopra la media nelle classi 250-499 (+4,3%), mentre dalle microimprese, fino a quelle con 249 dipendenti, questa variazione si è

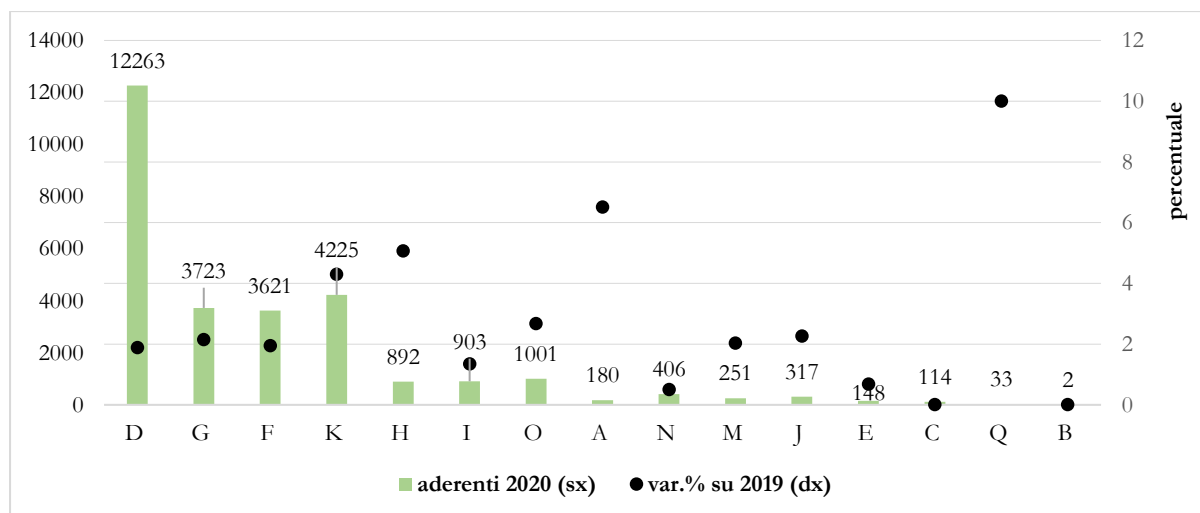
attestata al 2,4%. È solo per la classe dimensionale 500+ che l'incremento è inferiore all'unità (0,4%).

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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



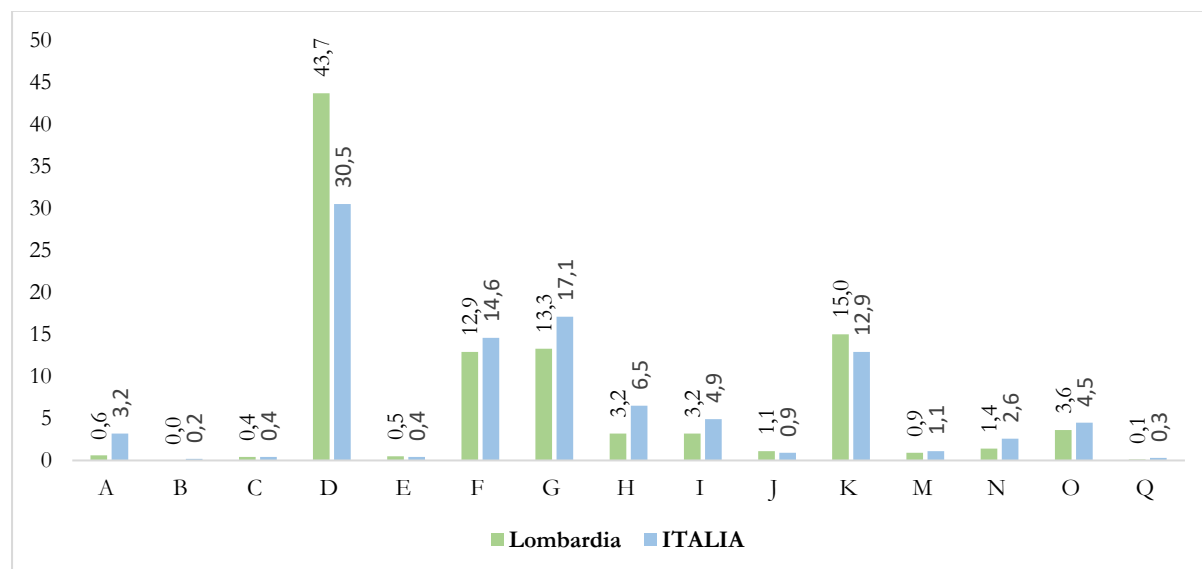
Legenda: A Agricoltura, caccia e silvicoltura; B Pesca, piscicoltura e servizi connessi; C Estrazione di minerali; D Manifatturiero; E Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali 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

Rispetto alla distribuzione della totalità delle aziende italiane aderenti a Fondimpresa, la distribuzione regionale segnala la netta prevalenza del comparto manifatturiero, il cui peso si attesta nel 2020 al 43,7%, oltre 13 punti percentuali sopra dato medio nazionale (30,5%, Figura 1.7). Di contro, in Lombardia, il peso dei settori delle costruzioni (12,9%) e commercio (13,3%) risulta

inferiore di quello che gli stessi settori registrano nel contesto nazionale (14,6% e 17,1% rispettivamente).

Figura 1.7 – Lombardia e Italia, anno 2020. Distribuzione percentuale delle Matricole Inps aderenti 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

Nel dettaglio della distribuzione provinciale delle Matricole Inps aderenti per settore di attività (Tabella 1.2) si legge il peso consistente del comparto manifatturiero (D) nelle aree di Varese (52,6%), Cremona (50,2) e Bergamo (49,2%). Nella provincia di Lecco si registra invece una percentuale di aziende aderenti del settore delle costruzioni particolarmente elevata (24,5%, contro una media regionale del 12,9% e nazionale del 14,6%).

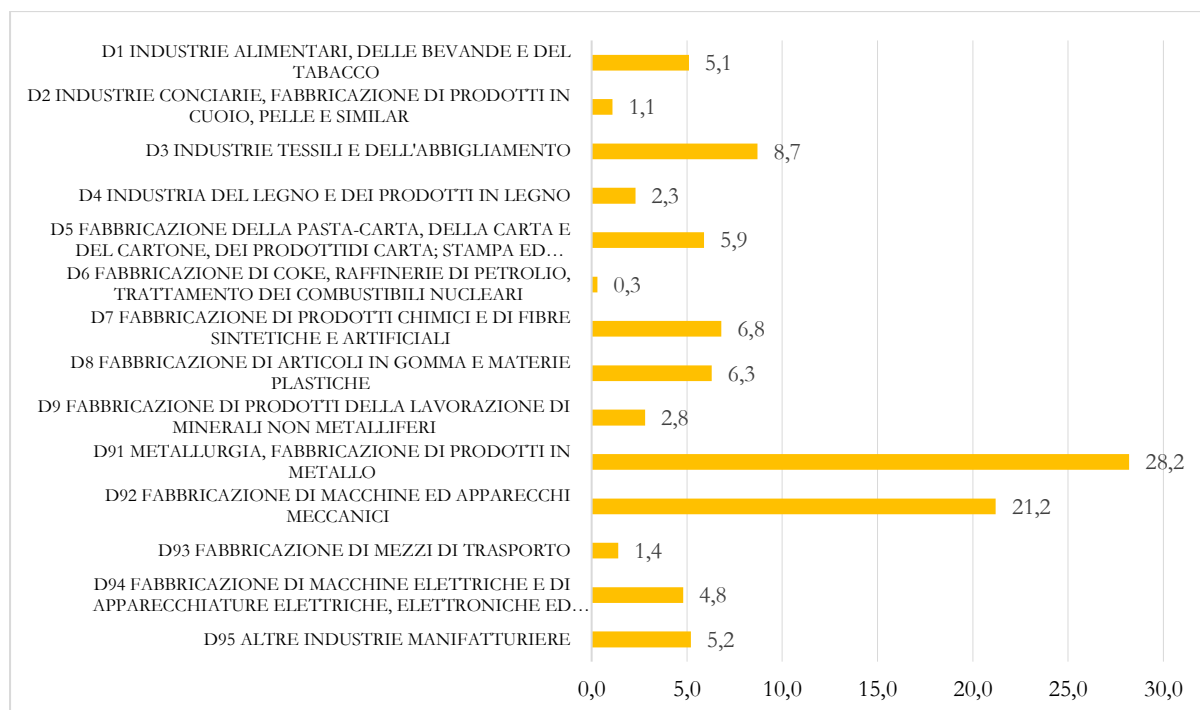
Tabella 1.2 – Lombardia, anno 2020. Matricole Inps aderenti nelle singole province per settore di attività

Settore	BG		BS		CO		CR		LC		LO		MB		MI		MN		PV	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
A	23	0,6	65	1,3	7	0,4	8	1,1	1	0,1	3	1,1	8	0,9	33	0,3	17	1,4	6	0,6
B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C	24	0,6	26	0,5	4	0,3	2	0,3	1	0,1	1	0,4	.	.	29	0,3	8	0,7	7	0,7
D	1.838	49,2	2.054	42,7	747	47,6	355	50,2	437	48,9	135	47,9	390	41,5	3.947	38	612	50,3	461	44,2
E	11	0,3	30	0,6	10	0,6	8	1,1	5	0,6	3	1,1	3	0,3	55	0,5	1	0,1	11	1,1
F	644	17,3	768	16	335	21,4	133	18,8	219	24,5	41	14,5	90	9,6	759	7,3	137	11,3	206	19,7
G	412	11	675	14	156	9,9	73	10,3	89	10	37	13,1	145	15,4	1.558	15	181	14,9	105	10,1
H	84	2,3	254	5,3	38	2,4	9	1,3	12	1,3	4	1,4	30	3,2	335	3,2	25	2,1	22	2,1
I	127	3,4	107	2,2	40	2,6	16	2,3	27	3	11	3,9	21	2,2	392	3,8	47	3,9	29	2,8
J	23	0,6	40	0,8	4	0,3	4	0,6	7	0,8	1	0,4	3	0,3	201	1,9	7	0,6	11	1,1
K	347	9,3	558	11,6	148	9,4	66	9,3	62	6,9	26	9,2	159	16,9	2.360	22,7	127	10,4	93	8,9
M	20	0,5	35	0,7	15	1	6	0,8	4	0,4	2	0,7	15	1,6	119	1,1	8	0,7	11	1,1
N	49	1,3	52	1,1	27	1,7	4	0,6	13	1,5	8	2,8	31	3,3	132	1,3	14	1,2	28	2,7
O	126	3,4	147	3,1	36	2,3	22	3,1	17	1,9	10	3,5	44	4,7	434	4,2	32	2,6	54	5,2
Q	5	0,1	2	0	1	0,1	1	0,1	-	-	-	-	-	-	21	0,2	1	0,1	-	-
Totale	3.733	100	4.815	100	1.568	100	707	100	894	100	282	100	939	100	10.375	100	1.217	100	1.044	100

Settore	SO		VA		Totale	
	N	%	N	%	N	%
A	4	1,6	5	0,2	180	0,6
B	-	-	-	-	2	0
C	3	1,2	9	0,4	114	0,4
D	98	40,3	1.189	52,6	12.263	43,7
E	1	0,4	10	0,4	148	0,5
F	25	10,3	264	11,7	3.621	12,9
G	30	12,3	262	11,6	3.723	13,3
H	19	7,8	60	2,7	892	3,2
I	18	7,4	68	3	903	3,2
J	3	1,2	13	0,6	317	1,1
K	28	11,5	251	11,1	4.225	15
M	2	0,8	14	0,6	251	0,9
N	4	1,6	44	1,9	406	1,4
O	8	3,3	71	3,1	1.001	3,6
Q	-	-	2	0,1	33	0,1
Totale	243	100	2.262	100	28.079	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

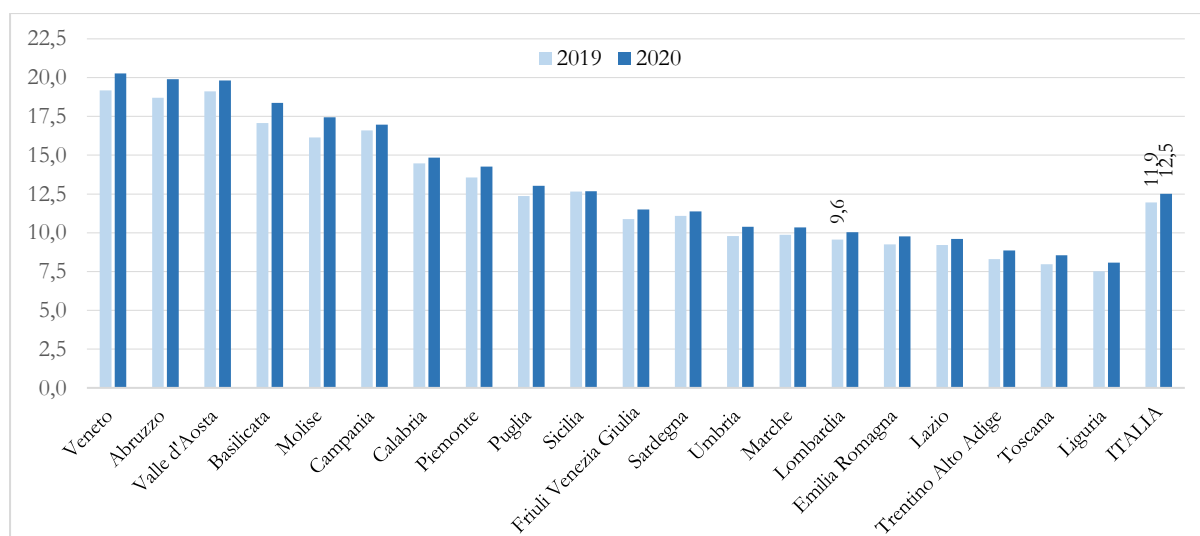
Quasi un terzo delle manifatturiere aderenti (settore D) si concentra nei settori della metallurgia (28,2%) e della fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici (21,2%). Il comparto della manifattura che registra meno imprese aderenti in termini di distribuzione percentuale è quello della fabbricazione di coke, raffinerie di petrolio, trattamento dei combustibili nucleari (0,3%).

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 punti percentuali -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 Lombardia vi è stata una variazione leggermente meno marcata (+0,4 p.p.) rispetto a quella registrata a livello nazionale (+0,6% p.p.).

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

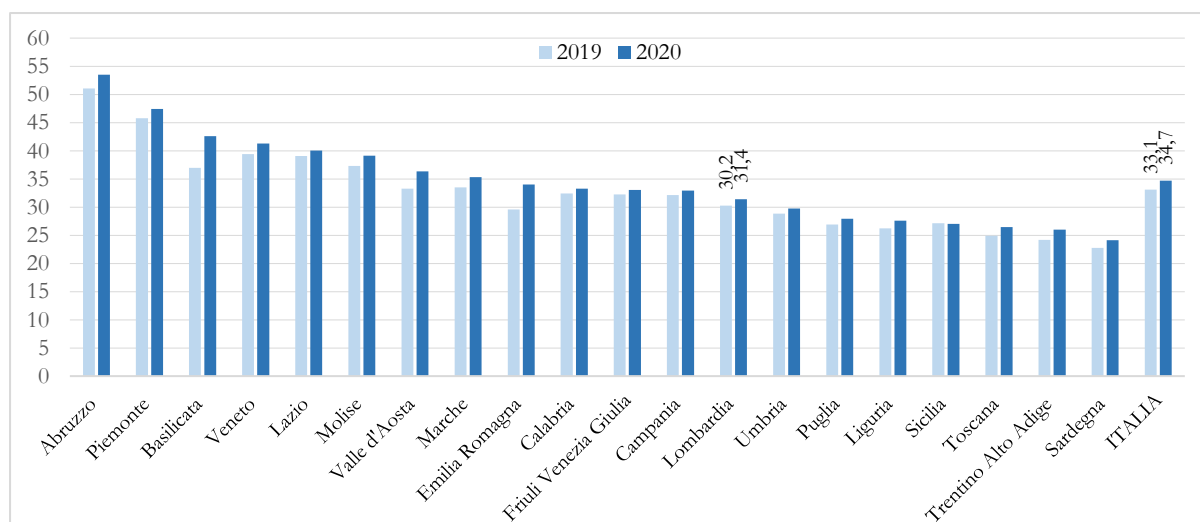


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

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 Lombardia la variazione è stata di 1,2 punti percentuali, con il 31,4% dei dipendenti delle imprese aderenti al fondo sul totale di quelli mappati dall'Inps.

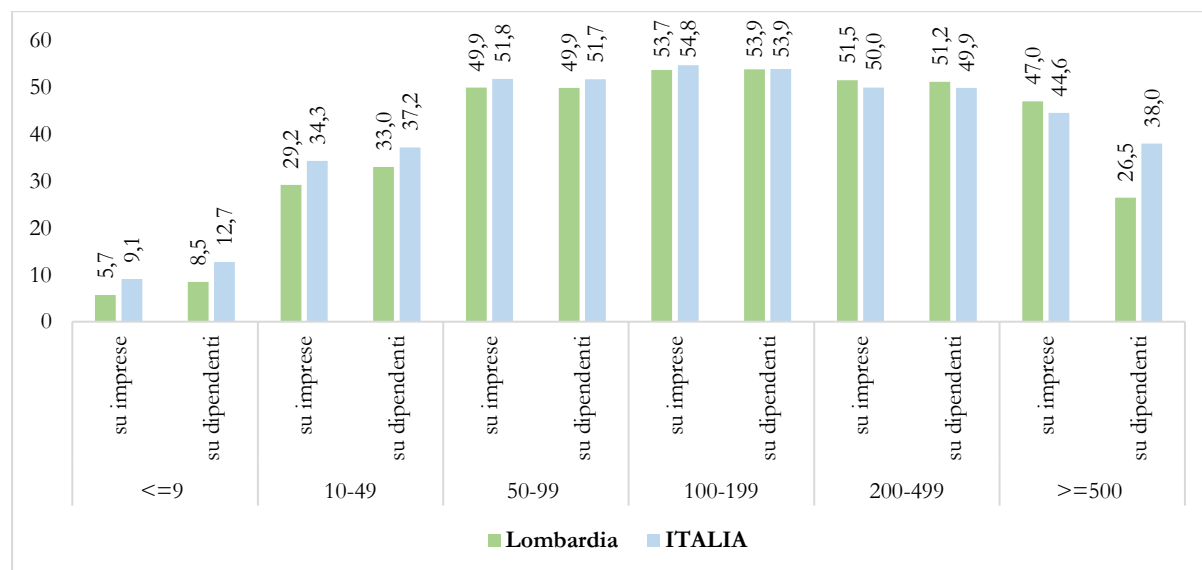
Figura 1.10 – Indice di attrattività sui dipendenti del settore privato non agricolo nelle Regioni (%). Anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

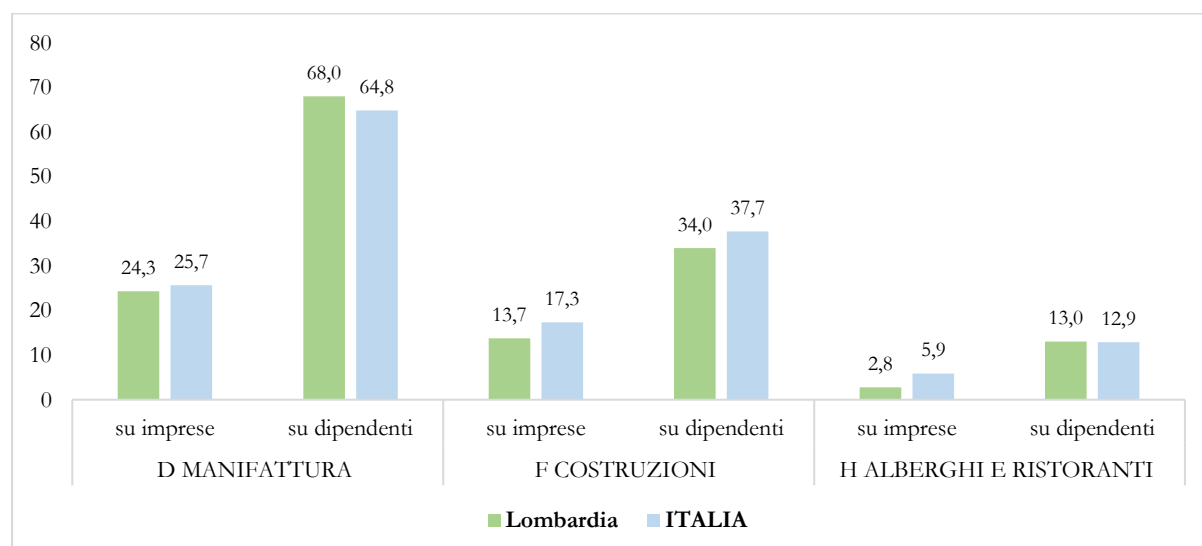
La copertura del Fondo in termini di dipendenti è quindi molto maggiore rispetto alla copertura in termini di aziende. L'indice di attrattività sulle imprese è infatti con ogni evidenza associato alla classe dimensionale delle aziende, tanto a livello nazionale quanto a livello regionale: in Lombardia, in particolare, è la classe dimensionale 10-199 a far registrare l'indice di attrattività più alto: rispettivamente 53,7 con riferimento alle imprese e 53,9 sui dipendenti, dati in linea con i valori espressi dall'Italia nel suo complesso. Si sottolinea una marcata distanza dal dato nazionale (11,5 p.p.) per l'indice di attrattività (dipendenti).

Figura 1.11 – Lombardia 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

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



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 relativamente alti sia a livello

regionale che a livello nazionale (con una preminenza dell'attrattività sui dipendenti in Lombardia rispetto al medesimo indice calcolato per l'Italia); quello delle costruzioni, che dimostra valori più contenuti e sotto la media nazionale; quello dei servizi alberghieri e della ristorazione che presenta valori nettamente sotto la media con preciso riferimento all'indice di attrattività/imprese.

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", UPB⁴) 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 2020⁵ e non è possibile, quindi, svolgere l'analisi dell'impatto dell'emergenza sanitaria in termini di numero di imprese coinvolte. In questa sede l'analisi si limita ad una valutazione delle distribuzioni delle UPB per dimensione e settore, nell'assunzione che quelle che mancano all'appello si distribuiscano come le unità attualmente archiviate.

Le UPB presenti nel database del Fondo sono complessivamente 30.560 (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 Lombardia le UPB del 2020 accertate ad oggi sono 5.986 (erano 8.224 nel 2019) e il loro peso sulla totalità delle aziende italiane coinvolte è sceso dal 19,7% del 2019 al 19,6%: nonostante questa lieve diminuzione la Lombardia si conferma al primo posto per numero di unità beneficiarie seguita da altre tre regioni del Nord (Veneto, Piemonte ed Emilia-Romagna, Figura 1.13) e dalla Campania.

Tabella 1.3.1 – UPB per Regione. Anni 2019 e 2020

Regione	2019		2020	
	Num.	%	Num. (*)	%
Lombardia	8.224	19,7	5.986	19,6
Veneto	6.847	16,4	5.468	17,9
Piemonte	4.291	10,3	2.988	9,8
Emilia-Romagna	3.595	8,6	2.696	8,8
Campania	3.375	8,1	2.045	6,7
Lazio	3.031	7,3	1.839	6
Toscana	2.207	5,3	1.693	5,5
Puglia	1.676	4	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	582	1,9
Umbria	583	1,4	503	1,7
Calabria	448	1,1	393	1,3

⁴ Nel corso della trattazione si considerano equivalenti gli aggettivi "beneficiaria", "raggiunta" e "coinvolta".

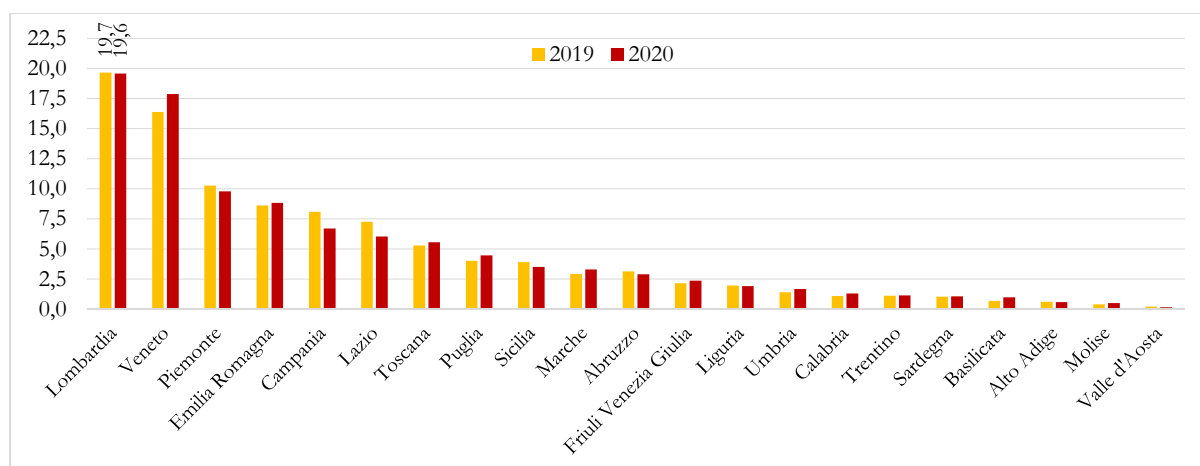
⁵ Si stima che nel database Fondimpresa disponibile a febbraio 2022 (aggiornato a ottobre 2021) manchi circa il 20% delle unità produttive che hanno effettivamente realizzato attività di formazione nell'anno solare 2020 (fonte: Ufficio Studi Fondimpresa).

Trentino	464	1,1	342	1,1
Sardegna	426	1	324	1,1
Basilicata	286	0,7	295	1
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 UPB per Regione. Anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Tabella 1.3.2 – UPB 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
Friuli Venezia Giulia	892	717	67.959	59.248	76,2	82,6
Liguria	816	582	60.449	50.776	74,1	87,2
Umbria	581	503	34.415	27.998	59,2	55,7
Calabria	447	389	21.226	16.840	47,5	43,3
Trentino	464	342	30.356	21.320	65,4	62,3
Sardegna	421	323	20.149	14.969	47,9	46,3
Basilicata	285	295	22.838	16.702	80,1	56,6
Alto Adige	244	175	22.739	18.661	93,2	106,6
Molise	152	145	7.873	6.765	51,8	46,7
Valle d'Aosta	82	47	5.978	2.817	72,9	59,9
ITALIA	41.653	30.442	2.845.110	2.233.676	68,3	73,4

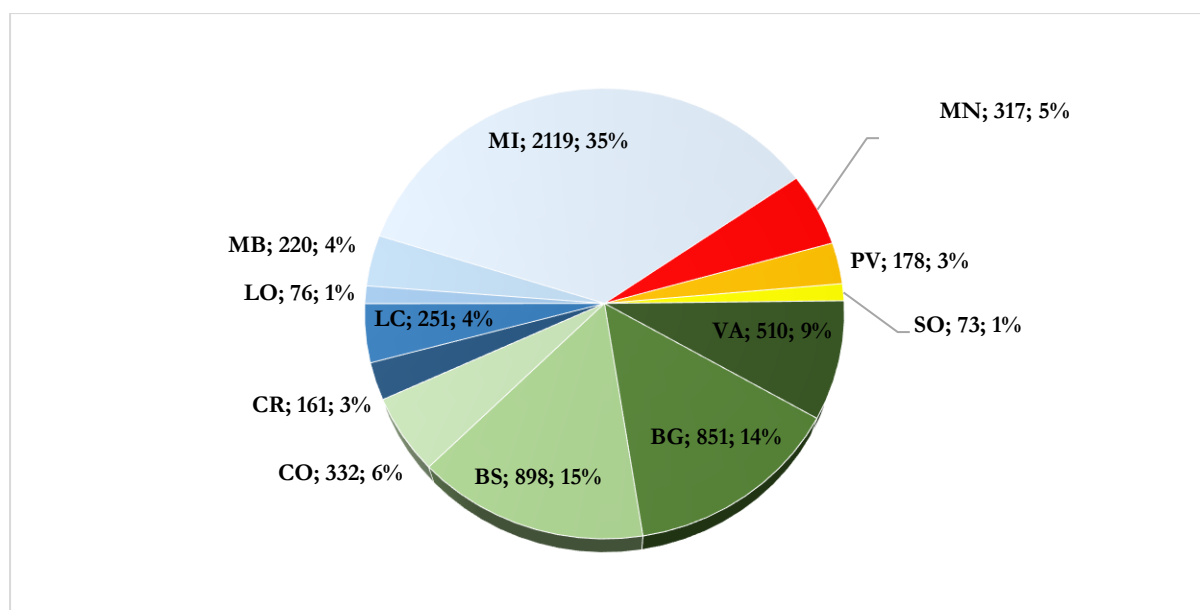
(*) dati parziali

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Nel 2020 in Lombardia il numero medio di dipendenti per unità produttiva coinvolta è 88,1 (contro 73,4 delle UPB a livello nazionale), numero in sensibile aumento rispetto a quello calcolato sulle unità raggiunte dal Fondo nel 2019. 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 1.3).

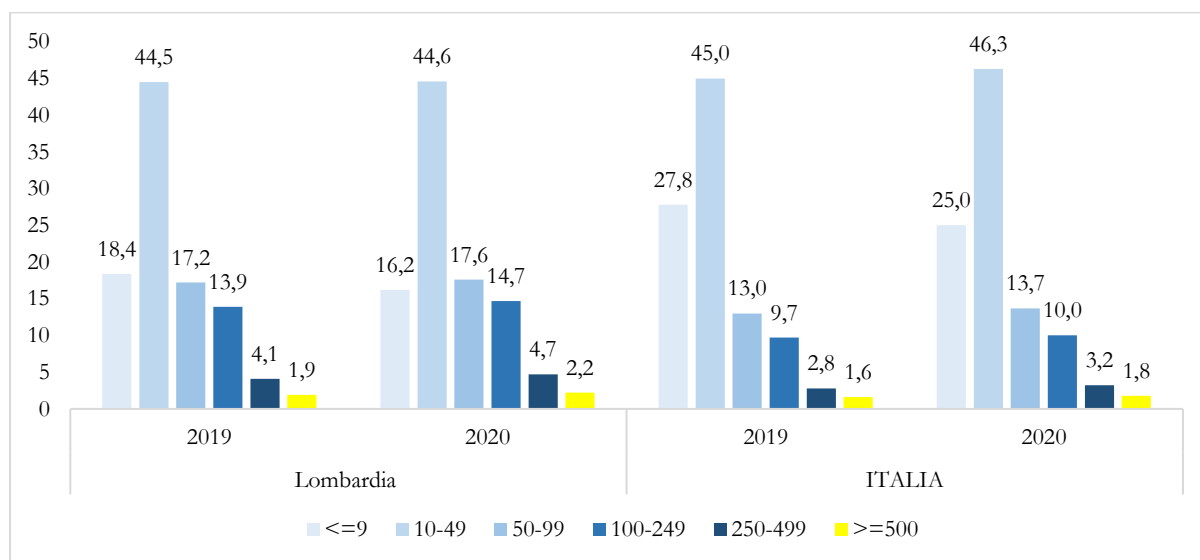
⁶ Il numero di UPB della Tabella 1.3.2 risulta in alcune regioni minore del numero di UPB della Tabella 1.3.1, poiché nella Tabella 2.3.2 non sono considerate le UPB di cui non sia registrato il numero di dipendenti.

Figura 1.14 – Lombardia, anno 2020 UPB per provincia



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

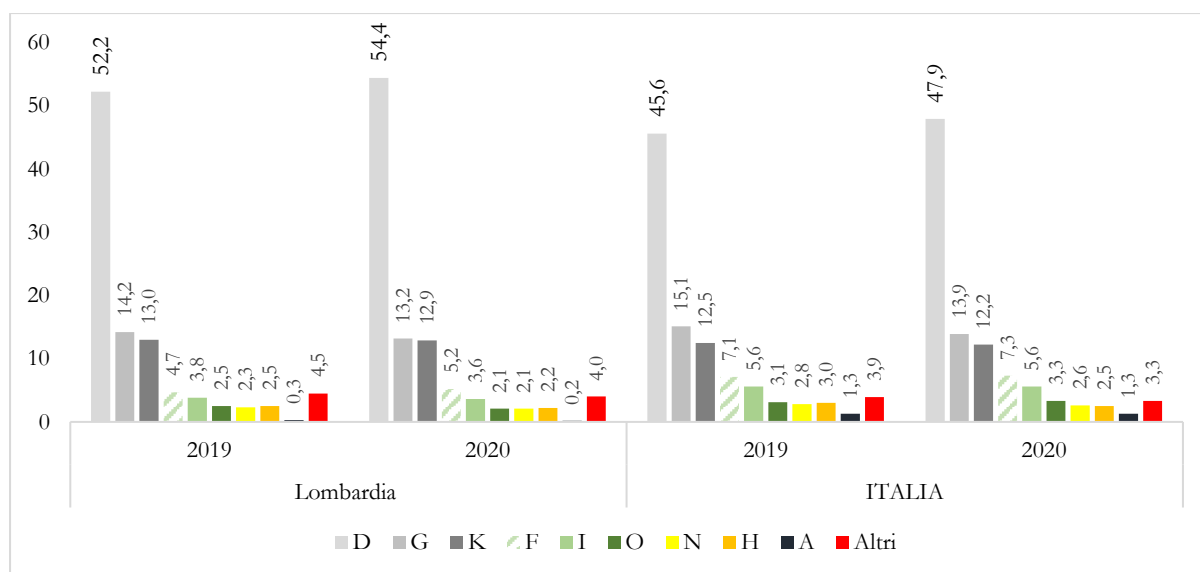
Figura 1.15 – Lombardia e Italia, distribuzione percentuale delle UPB per classe dimensionale. Anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Tra le unità impegnate in attività di formazione nel 2020 in Lombardia prevale la classe di quelle medio-piccole (10-49 addetti), il cui peso si attesta al 44,6% (era il 44,5% nel 2019), seguita dalla classe delle aziende che hanno tra i 50 e i 99 addetti, in leggera crescita rispetto al 2019, una percentuale comunque più alta (+3,9 punti percentuali) di quella osservata a livello nazionale. Sono le microimprese lombarde a far registrare valori nettamente inferiori al dato nazionale sia nel 2019 (18,4, -9,4 p.p.) che nel 2020 (16,2, -8,8 p.p.).

Figura 1.16 – Lombardia e Italia, distribuzione percentuale delle UPB per settore di attività. Anni 2019 e 2020



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

Nel 2020, in Lombardia oltre la metà (54,4%) delle imprese coinvolte afferiscono al comparto della manifattura, una percentuale nettamente più alta di quella registrata a livello nazionale (47,9%) e anche in leggero aumento rispetto al 2019 (52,2%). Alle spalle del comparto manifatturiero per numero di aziende raggiunte si collocano i settori del commercio e della riparazione di autoveicoli (G), quello delle attività immobiliari, noleggio, informatica, 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 valori percentuali leggermente più alti a livello nazionale.

Le imprese del comparto manifatturiero prevalgono tra le unità beneficiarie in tutte le province lombarde, con il 69,6% in provincia di Cremona, il 69,3% a Lecco e con percentuali superiori al 40% in tutte le altre province.

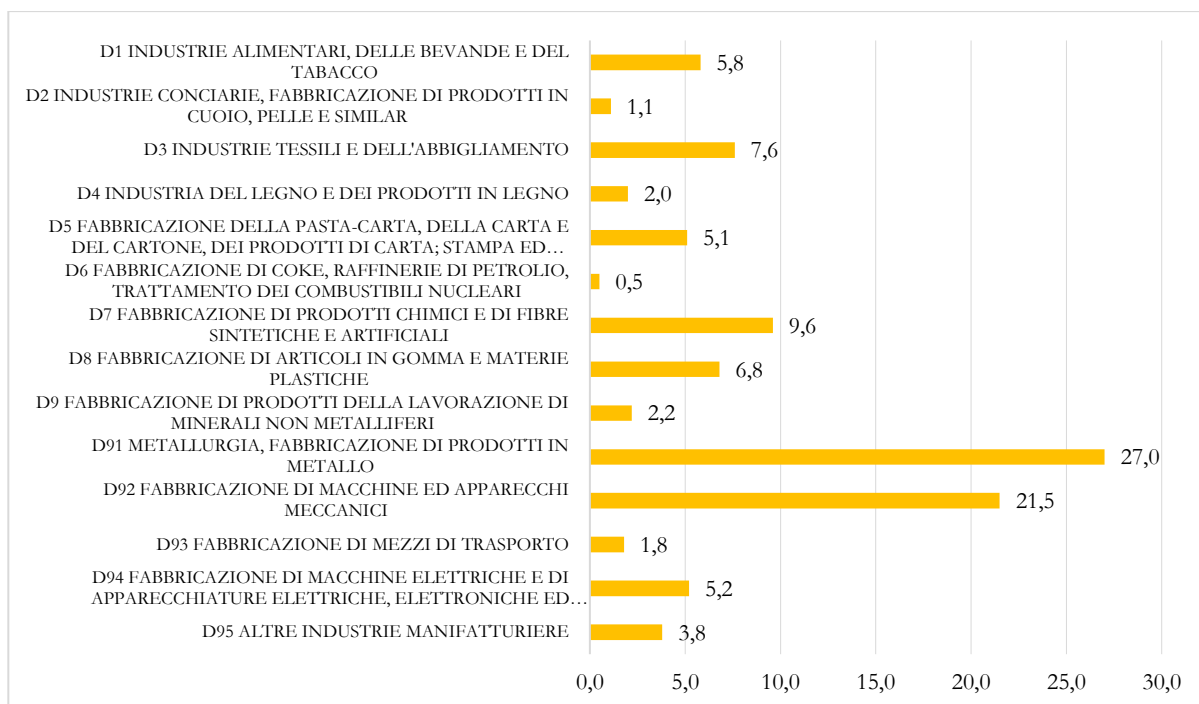
Tabella 1.4 – Lombardia, anno 2020. UPB nelle singole province per settore di attività

Settore	BG		BS		CO		CR		LC		LO		MB		MI		MN		PV	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
A	2	0,2	4	0,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,1	3	1	1	0,6
B	4	0,5	4	0,4	2	0,6	-	-	-	-	-	-	-	-	10	0,5	3	1	1	0,6
C	545	64	551	61,5	202	60,8	112	69,6	174	69,3	44	58,7	115	52,3	869	41,1	196	62,2	92	52
D	8	0,9	8	0,9	4	1,2	8	5	2	0,8	-	-	1	0,5	29	1,4	4	1,3	2	1,1
E	86	10,1	57	6,4	20	6	5	3,1	15	6	3	4	7	3,2	74	3,5	16	5,1	13	7,3
F	80	9,4	128	14,3	34	10,2	12	7,5	18	7,2	10	13,3	24	10,9	349	16,5	32	10,2	19	10,7
G	2	0,2	15	1,7	5	1,5	4	2,5	-	-	1	1,3	3	1,4	81	3,8	2	0,6	6	3,4
H	26	3,1	11	1,2	10	3	5	3,1	5	2	7	9,3	13	5,9	91	4,3	14	4,4	8	4,5
I	2	0,2	3	0,3	-	-	-	-	2	0,8	-	-	1	0,5	36	1,7	-	-	4	2,3
J	60	7,1	82	9,2	31	9,3	9	5,6	20	8	3	4	31	14,1	433	20,5	34	10,8	16	9
K	5	0,6	8	0,9	6	1,8	1	0,6	4	1,6	2	2,7	4	1,8	44	2,1	2	0,6	4	2,3
M	14	1,6	16	1,8	10	3	1	0,6	4	1,6	4	5,3	18	8,2	36	1,7	4	1,3	7	4
N	17	2	9	1	8	2,4	4	2,5	7	2,8	1	1,3	3	1,4	61	2,9	5	1,6	4	2,3
O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-
Totale	851	100	896	100	332	100	161	100	251	100	75	100	220	100	2116	100	315	100	177	100
Settore	SO		VA		Totale															
	N	%	N	%	N	%														
A	-	-	-	-	12	0,2														
B	1	1,4	-	-	25	0,4														
C	49	67,1	300	58,9	3249	54,4														
D	3	4,1	11	2,2	80	1,3														
E	1	1,4	16	3,1	313	5,2														
F	8	11	74	14,5	788	13,2														
G	2	2,7	13	2,6	134	2,2														
H	4	5,5	19	3,7	213	3,6														
I	-	-	-	-	48	0,8														
J	1	1,4	49	9,6	769	12,9														
K	-	-	9	1,8	89	1,5														
M	1	1,4	12	2,4	127	2,1														
N	3	4,1	6	1,2	128	2,1														
O	-	-	-	-	1	0														
Totale	73	100	509	100	5976	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 Albergi 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 1.17 – Lombardia, anno 2020. Distribuzione percentuale delle unità manifatturiere che hanno fatto formazione, per sotto-settore



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Tra le unità beneficiarie del comparto manifatturiero (Figura 1.17) prevalgono quelle attive nei settori *metallurgico* (27%) e della fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici (21,5%).

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* (TP), 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.

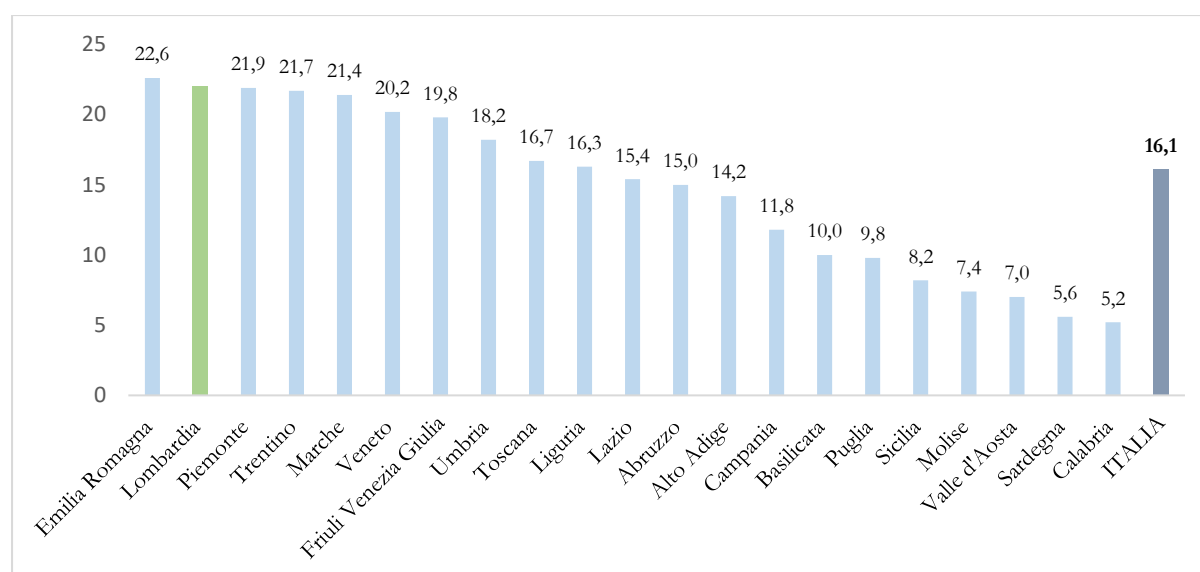
A causa del carattere parziale del database relativo alle unità raggiunte dal Fondo nel 2020, il tasso di partecipazione è **calcolato solo sul 2019**⁸, nella consapevolezza che durante il primo anno di pandemia la platea delle UPB ha subito una generale contrazione (e con essa il tasso di partecipazione), soprattutto nella classe delle microimprese fino a 9 addetti.

In Lombardia il TP nel 2019 si attestava al 22%, dato che colloca la Regione al secondo posto nella classifica regionale nazionale, con un TP superiore di quasi 6 p.p. a quello nazionale e di quasi 17 p.p. rispetto alla Calabria (in ultima posizione).

⁷ Poiché l'unità di osservazione è la Matricola Inps accentrante, il calcolo del TP 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 dalle UPB da essa controllate, residenti in altre province e di diversa dimensione, quella Matricola Inps entra nel calcolo del TP 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

Considerando (Figura 1.19) il tasso di partecipazione nelle diverse province lombarde, si può notare l'eterogeneità dei dati emergenti: si va infatti da un tasso pari al 26,5% di Lecco, al 16,4% di Pavia, mentre a livello globale le province si attestano su una media del 22 %.

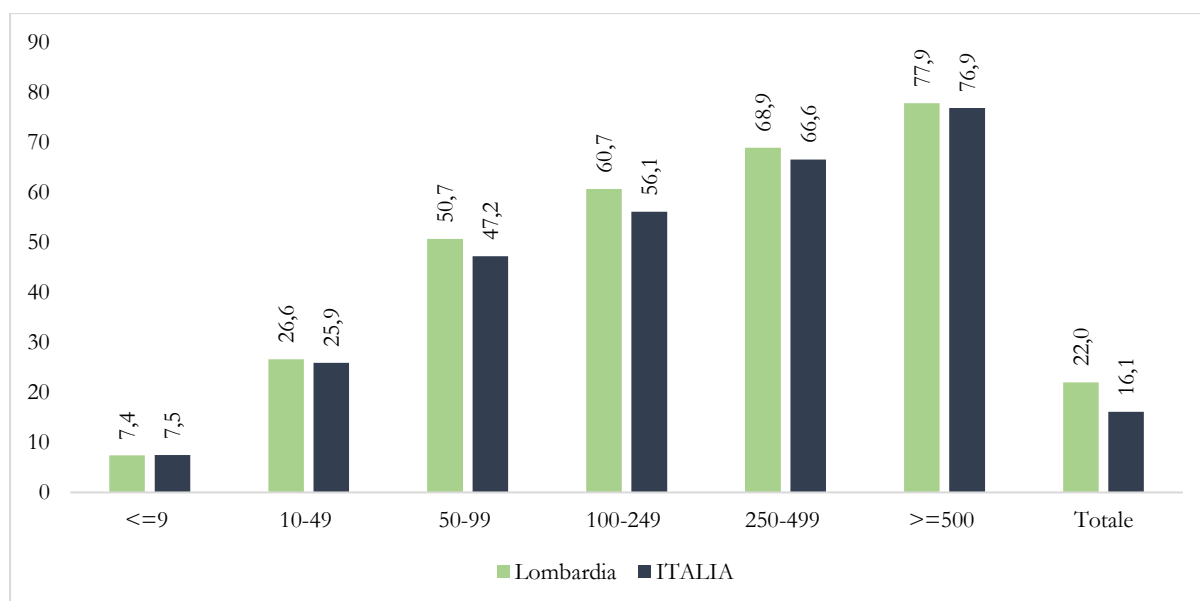
Figura 1.19 – Lombardia, anno 2019. Tasso di partecipazione nelle province (%)



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Il tasso di partecipazione va dal minimo della provincia di Pavia (16,4%) – unica provincia assieme a quelle di Monza Brianza e Sondrio a registrare valori inferiori al 20% in Lombardia – al massimo della provincia di Lecco (26,5%).

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

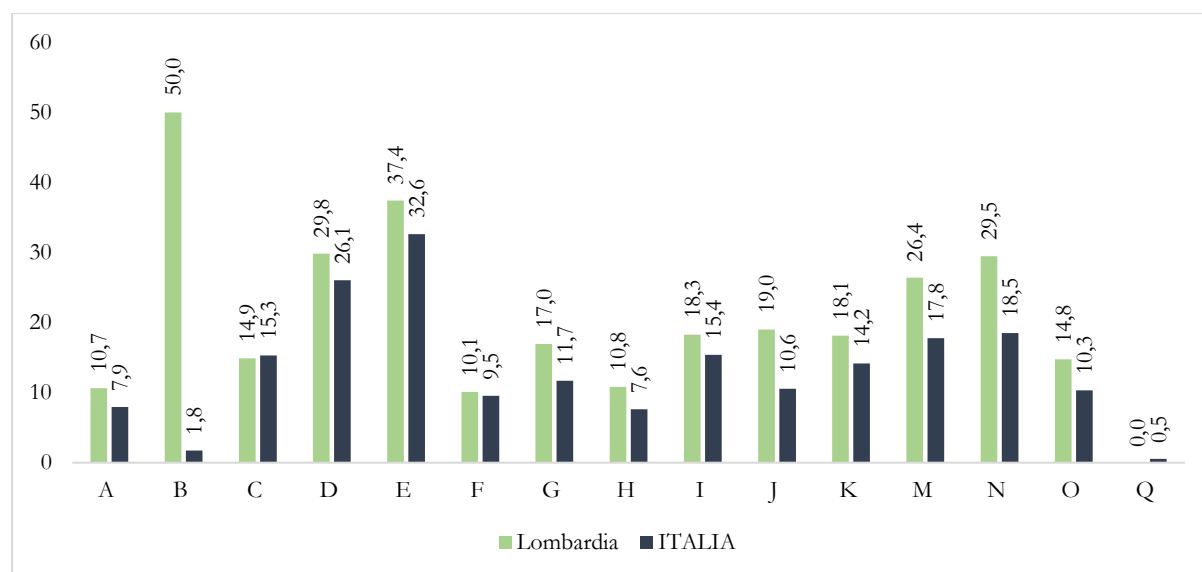


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Come nelle attese, il tasso di partecipazione aumenta al crescere della dimensione aziendale (Figura 1.20): è minimo nella classe delle microimprese (7,4%) e raggiunge il massimo nelle due classi sopra i 249 dipendenti (68,9% e 77,9%). La differenza tra il tasso di partecipazione regionale e la media nazionale è positiva per tutte le classi dimensionali, tranne per le imprese con meno di 10 dipendenti (-0,1 p.p.).

La partecipazione alle attività formative nel 2019 è risultata in Lombardia relativamente elevata nel settore delle *utilities* (E; 37,4%), settore che tuttavia ha un peso trascurabile in termini di adesioni al Fondo. Se prendiamo in esame i primi 5 comparti per numero di aziende aderenti (nell'ordine: G, D, F, K, H; cfr. Figura 2.6) osserviamo che la partecipazione è maggiore nel manifatturiero (D; 29,8%) e minore nel commercio (G; 17%) e nel settore alberghiero e della ristorazione (H; 10,8%). Il tasso di partecipazione registrato nel settore della pesca è pari a 50%, ma è calcolato soltanto su 2 Matricole Inps aderenti a fine 2019. Ad eccezione del settore estrattivo (C) e di quello delle organizzazioni e organismi extraterritoriali, in Lombardia il TP registra livelli superiori a quelli nazionali in tutti i comparti produttivi.

Figura 1.21 – Lombardia e Italia, anno 2019. Tasso di partecipazione nei settori 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

Capitolo 2.

Analisi delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti in attività formative

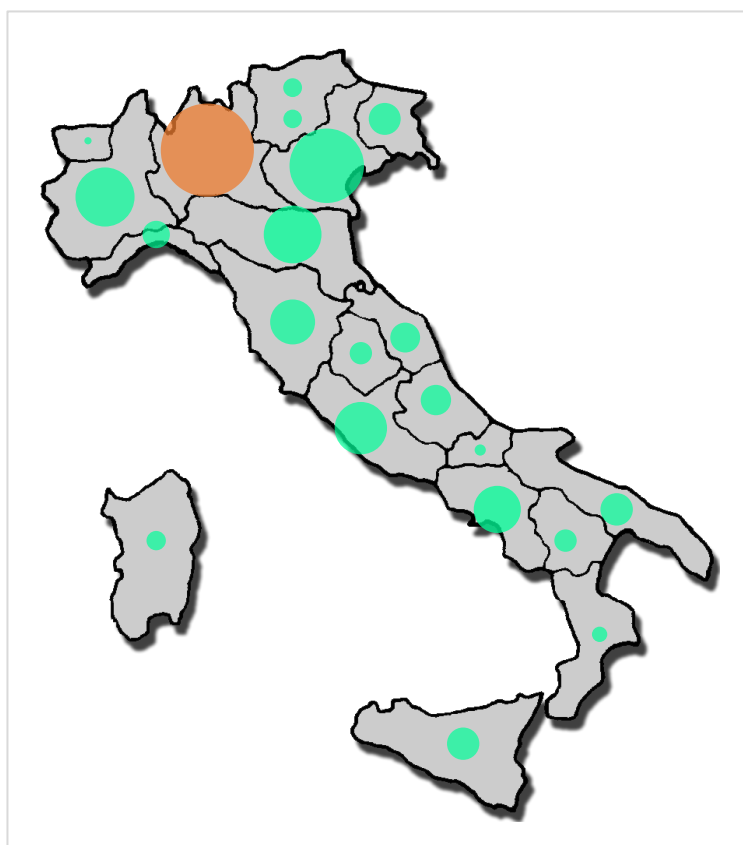
2.1. Caratteristiche individuali delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti

Dopo aver presentato, nei capitoli precedenti, le caratteristiche delle imprese beneficiarie e dei principali finanziamenti erogati tramite il Fondo, è ora possibile concentrarsi sui profili e sulle caratteristiche delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nelle attività formative.

Nel 2020 i lavoratori che hanno beneficiato in Lombardia di attività formative finanziate da Fondimpresa sono stati 88.060, pari al 24% sul totale nazionale, prima Regione del Nord e a livello nazionale.

Figura 2.1 – Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per Regione (a) e per provincia (b)

(a)

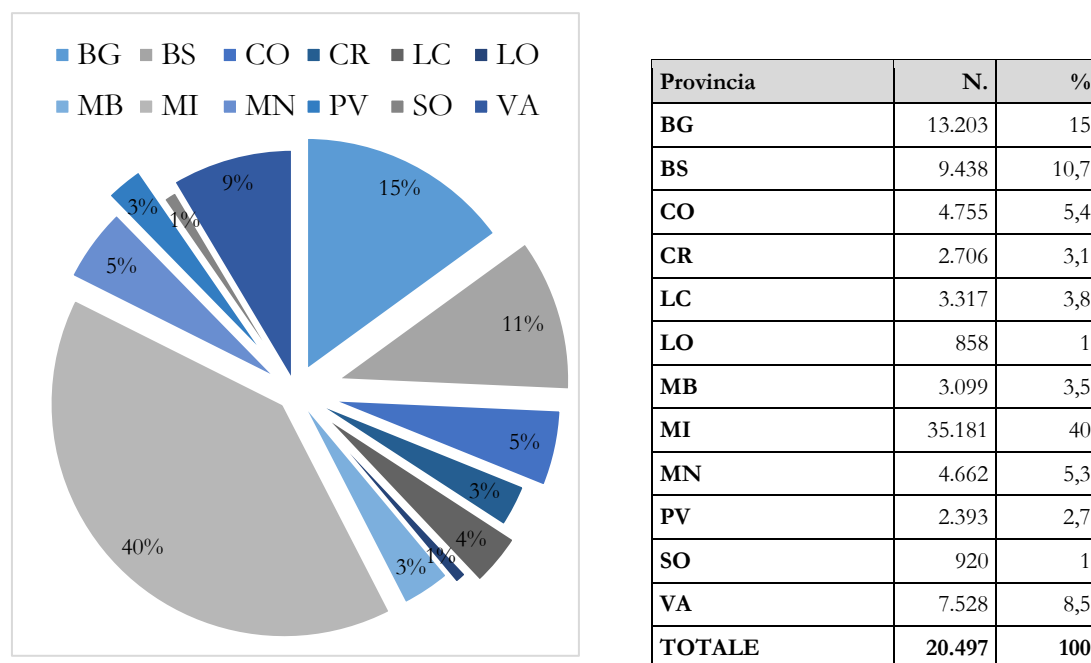


Regione	N.	%
Abruzzo	9.370	2,5
Alto Adige	3.590	1
Basilicata	5.094	1,4
Calabria	2.381	0,6
Campania	22.531	6,1
Emilia-Romagna	33.860	9,2
Friuli Venezia Giulia	10.356	2,8
Lazio	27.834	7,6
Liguria	7.600	2,1
Lombardia	88.060	24
Marche	9.052	2,5
Molise	1.273	0,3
Piemonte	35.432	9,6
Puglia	10.662	2,9
Sardegna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

Per quanto invece riguarda la distribuzione provinciale – Figura 2.1 (b) – Milano risulta essere anche in questo caso la prima provincia, con il 40% di lavoratori coinvolti, seguita da Bergamo (15%) e Brescia (10,7%).

Figura 2.1 – Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per Regione (a) e per provincia (b)

(b)



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Quasi il 95% dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti sono cittadini italiani (Tabella 2.1), solo l'1,6% 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	706	0,8
Altri Paesi UE	1.395	1,6
America	319	0,4
Asia	433	0,5
Italiana	83.588	94,9
Oceania	3	0
Paesi extra UE	1.616	1,8
n.d.	0	0
TOTALE	88.060	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

È, purtroppo, ancora significativa la differenza di genere. Per quanto riguarda questa variabile, nella Tabella 2.2 è possibile notare come la maggior parte dei lavoratori coinvolti siano uomini: il 67,3% contro il 32,7% delle donne. Tale distanza può essere dovuta anche al fatto che, come già emerso in precedenza, la maggior parte dei piani approvati coinvolge attività manifatturiere, dove sono storicamente presenti marcati squilibri di genere.

Tabella 2.2 – Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per genere

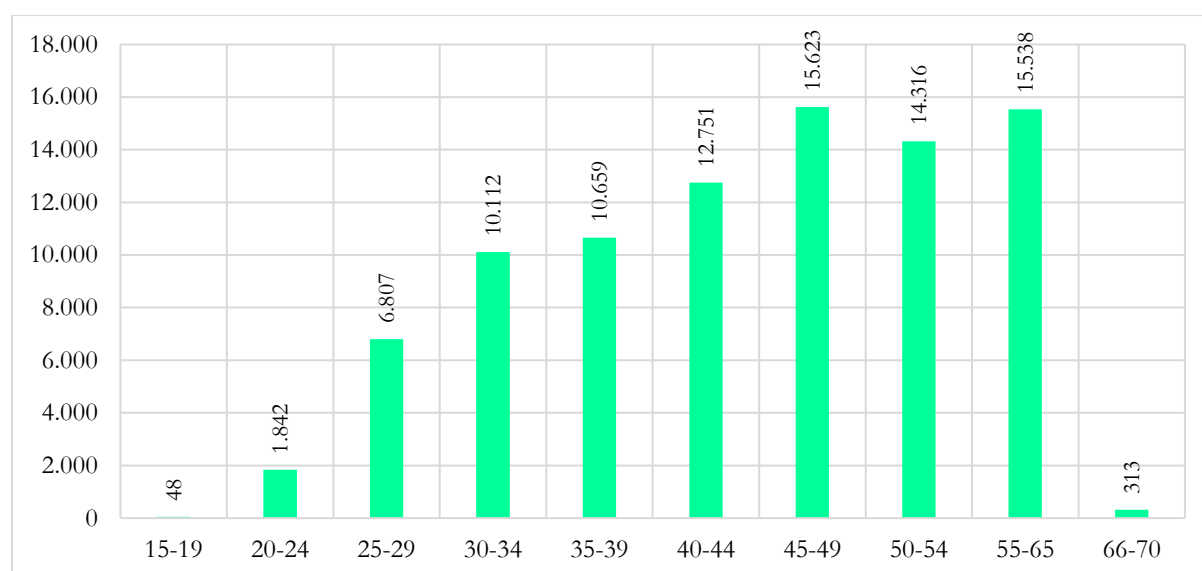
Genere	N.	%
Donne	28.794	32,7
Uomini	59.266	67,3
n.d.	0	0
TOTALE	88.060	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Molto interessante è approfondire (Figura 2.2) la distribuzione dei lavoratori coinvolti per classe di età. La maggior parte ha tra i 45 e i 65 anni (31.161) e la quota di lavoratori coinvolti cala al calare dell'età.

Tale dato non è in controtendenza con quanto storicamente osservato dai monitoraggi dedicati alla formazione continua, che hanno messo in evidenza come tali processi di aggiornamento e riqualificazione interessino, in particolare, lavoratori già adulti. Bassissima è la partecipazione di giovani tra i 20 e i 24 anni (solo 1.842), che spesso sono però al loro primo ingresso nel mercato del lavoro e avrebbero necessità di percorsi formativi atti a superare la tradizionale distanza sussistente tra le competenze attese dalle imprese e quelle possedute da neodiplomati e neolaureati.

Figura 2.2 – Distribuzione dei lavoratori coinvolti per classi di età



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Altrettanto importante è approfondire il profilo dei beneficiari per titolo di studi (Tabella 2.3). La percentuale maggiore è quella dei lavoratori in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore (43,7%), seguiti da quelli in possesso di titoli dell'istruzione terziaria (laurea e successive

specializzazioni) (26,6%) e licenza media (23,1%). Il panorama che si presenta dalla lettura di questi dati è quindi abbastanza variegato: indubbiamente la stragrande maggioranza ha almeno un titolo di studi secondario superiore, ma numerosi sono anche coloro con un titolo più basso – e che quindi sono, realisticamente, più bisognosi di processi di formazione continua – e con un titolo terziario. Scarsissima la percentuale di possessori di qualifiche professionali (4,8%) e di titoli post-diploma non universitari (0,3%).

Tabella 2.3 – Distribuzione dei lavoratori coinvolti per titolo di studio

Titolo di studio	N.	%
Titolo post-diploma non universitario	290	0,3
Laurea e successive specializzazioni	23.410	26,6
Diploma di scuola media superiore	38.444	43,7
Qualifica professionale	4.199	4,8
Licenza media	20.335	23,1
Nessun titolo/licenza elementare	1.382	1,6
n.d.	0	0
TOTALE	88.060	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Relativamente alla tipologia contrattuale dei beneficiari di attività di formazione (Tabella 2.4), è possibile osservare come la maggior parte di essi abbia sottoscritto un contratto a tempo indeterminato (91,1%). A notevole distanza troviamo i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (5,2%) e gli apprendisti (2,6%), mentre le altre forme contrattuali si fermano all'1,1%. Tale distribuzione è coerente con i dati già evidenziati riguardanti l'età dei beneficiari, dato che sono i lavoratori più maturi a rappresentare la maggior parte dei lavoratori a tempo indeterminato.

Tabella 2.4 – Distribuzione dei lavoratori coinvolti per tipologia contrattuale

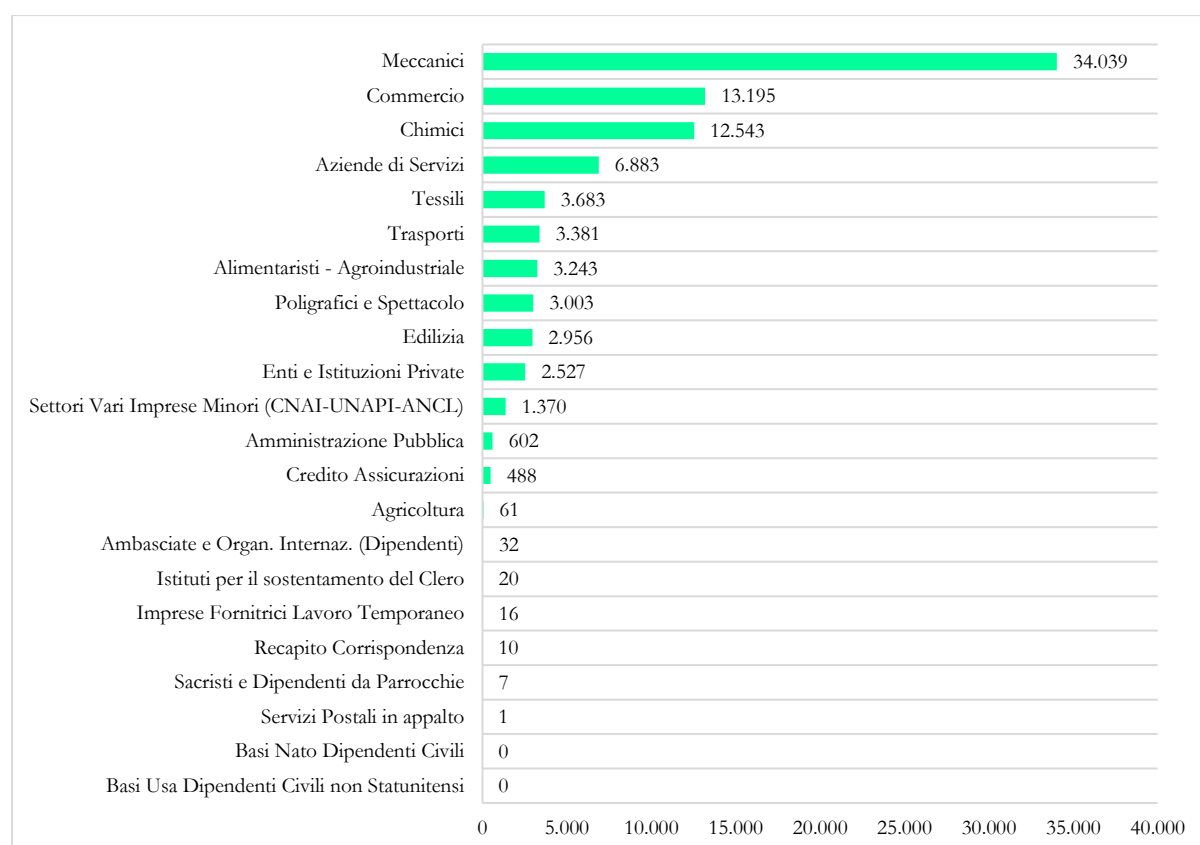
Tipologia contrattuale	N.	%
Apprendisti	2.267	2,6
Contratti a tempo indeterminato	80.230	91,1
Contratti a tempo determinato	4.565	5,2
Altre forme contrattuali ⁹	998	1,1
n.d.	0	0
TOTALE	88.060	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Interessante è anche la distribuzione dei lavoratori in base alla tipologia di contratto collettivo applicato (Figura 2.3). Al primo posto troviamo il contratto dei meccanici, applicato a 34.039 lavoratori, seguito da quello del commercio (13.195 lavoratori) e chimici (12.543 lavoratori).

⁹ 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

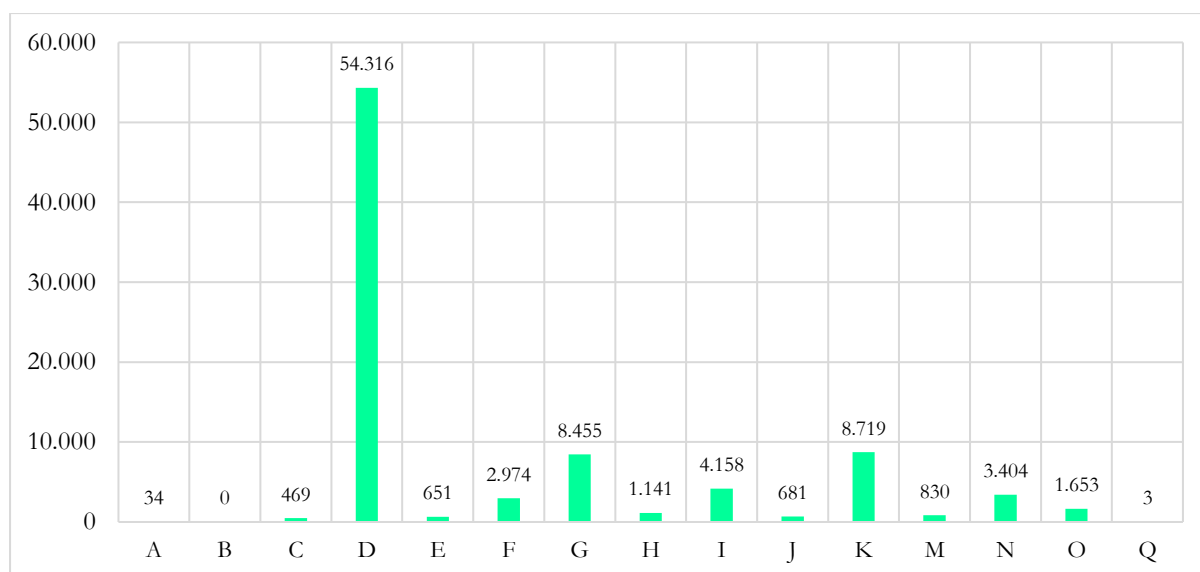


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

La successiva Figura 2.4 permette di osservare la distribuzione dei lavoratori coinvolti nelle attività formative, in base al settore economico correlato alla loro impresa. La stragrande maggioranza (54.316) opera nel settore manifatturiero, in coerenza con i dati già approfonditi nei capitoli precedenti. A grande distanza troviamo invece il settore delle attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze (8.719), commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di veicoli, motocicli e beni personali/della casa (8.455).

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



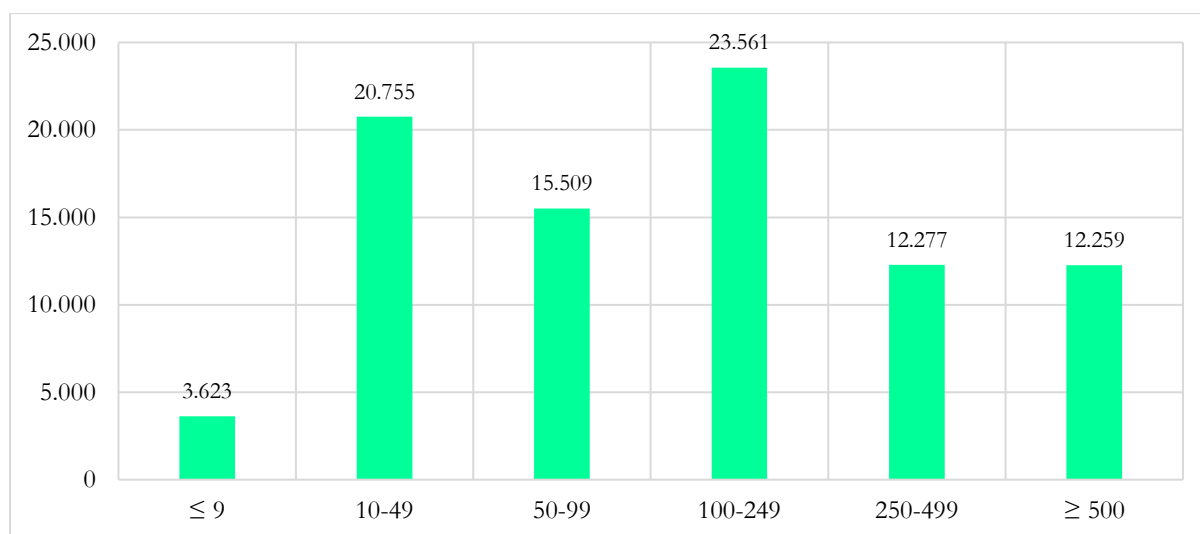
Legenda: A Agricoltura, allevamento bestiame, caccia e silvicoltura; B Pesca e allevamento pesci; C Estrazione di minerali (industria mineraria); D Manifatturiero; E Approvvigionamento di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di veicoli, motocicli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

Per quanto riguarda la distribuzione dei lavoratori in base alla classe dimensionale dell'impresa in cui operano (Figura 2.5), è possibile notare una polarizzazione tra quella che raccoglie il maggior numero di lavoratori, ovvero la classe delle medie imprese, tra i 100 e i 349 dipendenti (23.561 lavoratori coinvolti), seguita da quella delle piccole imprese tra 10 e i 49 dipendenti (20.755). La maggior parte dei dipendenti si concentra quindi in aziende di grandi o piccole dimensioni, mentre i dati riguardanti le microimprese fino a 9 addetti mostrano quote più contenute e residuali.

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



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La Tabella 2.5 (a) permette di realizzare un confronto tra le diverse Regioni italiane. I dati lombardi risultano essere particolarmente significativi per le classi dimensionali già individuate e, in particolare, per quella delle piccole imprese tra i 10 e 49 dipendenti e per quella delle medie imprese tra i 100 e i 249 dipendenti.

La Tabella 2.5. (b) ci permette invece di analizzare questo dato a livello provinciale. Numerose sono le imprese nel territorio di Milano tra i 250 e i 499 e oltre i 500 dipendenti, mentre a Brescia è significativa la diffusione di microimprese fino a 9 dipendenti. In termini di unità superiore al migliaio, le grandi aziende oltre i 500 dipendenti non sono diffuse esclusivamente in provincia di Milano, ma anche a Bergamo e Varese. I dati confermano l'eterogeneità osservabile a livello provinciale, dovuta (anche) alle differenti specializzazioni produttive locali – in parte ricostruite nei capitoli precedenti.

Tabella 2.5 – Distribuzione dei lavoratori coinvolti per classe dimensionale dell'azienda per Regione e per provincia

	≤ 9		10-49		50-99		100-249		250-499		≥ 500		n.d.		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Abruzzo	1.251	4,4	2.563	2,5	861	1,5	1.875	2,5	479	1,2	2.325	3,7	16	3,6	9.370	2,5
Alto Adige	66	0,2	577	0,6	421	0,7	984	1,3	1.209	2,9	333	0,5	0	0	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.	%
BG	402	11,1	3.354	16,2	2.068	13,3	3.696	15,7	1.518	12,4	2.159	17,6	6	7,9	13.203	15
BS	606	16,7	2.913	14	1.799	11,6	2.628	11,2	1.202	9,8	290	2,4		0	9.438	10,7
CO	156	4,3	1.261	6,1	931	6	1.371	5,8	701	5,7	334	2,7	1	1,3	4.755	5,4
CR	278	7,7	612	2,9	480	3,1	737	3,1	598	4,9	0	0	1	1,3	2.706	3,1
LC	99	2,7	926	4,5	789	5,1	1.045	4,4	145	1,2	312	2,5	1	1,3	3.317	3,8
LO	79	2,2	163	0,8	255	1,6	205	0,9	70	0,6	85	0,7	1	1,3	858	1
MB	133	3,7	723	3,5	634	4,1	943	4	477	3,9	186	1,5	3	3,9	3.099	3,5
MI	1.160	32	6.635	32	5.393	34,8	8.881	37,7	5.846	47,6	7.213	58,8	53	69,7	35.181	40
MN	213	5,9	1.557	7,5	650	4,2	1.470	6,2	430	3,5	342	2,8	0	0	4.662	5,3
PV	111	3,1	518	2,5	790	5,1	730	3,1	170	1,4	74	0,6	0	0	2.393	2,7
SO	41	1,1	226	1,1	225	1,5	339	1,4	80	0,7	0	0	9	11,8	920	1
VA	345	9,5	1.867	9	1.495	9,6	1.516	6,4	1.040	8,5	1.264	10,3	1	1,3	7.528	8,5
TOTALE	3.623	100	20.755	100	15.509	100	23.561	100	12.277	100	12.259	100	76	100	88.060	100

(b)

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Infine, è utile esaminare la distribuzione dei lavoratori coinvolti nelle attività formative in relazione sia al settore di attività economica afferente alla loro impresa a livello regionale – Tabella 2.6 (a) – sia provinciale – Tabella 2.6 (b).

Per quanto riguarda il primo dato, resta confermata l'assoluta preminenza del settore manifatturiero, che raccoglie il 61,7% del totale dei lavoratori coinvolti. Lo seguono, con percentuali assai più contenute, le attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze (9,9%) e il commercio (9,6%). Per quanto invece riguarda il secondo dato, il settore manifatturiero risulta preponderante nella maggior parte delle province, con alcune eccezioni. Si ferma al 46,6% sul totale a Milano.

In conclusione, la distribuzione dei lavoratori coinvolti nelle attività formative è inevitabilmente determinata dalla preminenza dei comparti manifatturieri in Lombardia, anche se a livello provinciale è possibile osservare un dinamismo generato dalla presenza di filiere produttive particolarmente radicate.

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

Settore	Lombardia	
	N.	%
A	34	0
B	0	0
C	469	0,5
D	54.316	61,7
E	651	0,7
F	2.974	3,4
G	8.455	9,6
H	1.141	1,3
I	4.158	4,7
J	681	0,8
K	8.719	9,9
M	830	0,9
N	3.404	3,9
O	1.653	1,9
Q	3	0
n.d.	572	0,6
TOTALE	88.060	100

(a)

Settore	BG		BS		CO		CR		LC		LO		MB		MI	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
A	8	0,1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	47	0,4	10	0,1	12	0,3	0	0	0	0	0	0	0	0	340	1
D	9.727	73,7	6.756	71,6	3.282	69	2.224	82,2	2.746	82,8	573	66,8	1.871	60,4	16.392	46,6
E	78	0,6	24	0,3	38	0,8	63	2,3	22	0,7	0	0	6	0,2	267	0,8
F	923	7	364	3,9	152	3,2	66	2,4	131	3,9	14	1,6	71	2,3	881	2,5
G	679	5,1	752	8	381	8	77	2,8	158	4,8	43	5	343	11,1	4.701	13,4
H	35	0,3	68	0,7	143	3	12	0,4	0	0	70	8,2	15	0,5	651	1,9
I	251	1,9	49	0,5	110	2,3	25	0,9	26	0,8	64	7,5	99	3,2	2.870	8,2
J	11	0,1	8	0,1	0	0	0	0	31	0,9	0	0	4	0,1	579	1,6
K	551	4,2	640	6,8	268	5,6	90	3,3	92	2,8	10	1,2	249	8	6.008	17,1
M	43	0,3	61	0,6	52	1,1	6	0,2	42	1,3	12	1,4	23	0,7	467	1,3
N	719	5,4	576	6,1	291	6,1	37	1,4	38	1,1	46	5,4	409	13,2	762	2,2
O	130	1	88	0,9	26	0,5	38	1,4	31	0,9	1	0,1	9	0,3	1.193	3,4
Q	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
n.d.	1	0	38	0,4	0	0	68	2,5	0	0	25	2,9	0	0	53	0,2
TOTALE	13.203	100	9.438	100	4.755	100	2.706	100	3.317	100	858	100	3.099	100	35.181	100
Settore	MN		PV		SO		VA		TOTALE							
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%						
A	8	0,2	0	0	0	0	0	0	34	0						

B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	31	0,7	28	1,2	1	0,1	0	0	469	0,5
D	3.260	69,9	1.591	66,5	721	78,4	5.173	68,7	54.316	61,7
E	61	1,3	8	0,3	8	0,9	76	1	651	0,7
F	129	2,8	87	3,6	10	1,1	146	1,9	2.974	3,4
G	186	4	110	4,6	42	4,6	983	13,1	8.455	9,6
H	19	0,4	30	1,3	7	0,8	91	1,2	1.141	1,3
I	216	4,6	59	2,5	26	2,8	363	4,8	4.158	4,7
J	0	0	48	2	0	0	0	0	681	0,8
K	299	6,4	107	4,5	4	0,4	401	5,3	8.719	9,9
M	15	0,3	23	1	0	0	86	1,1	830	0,9
N	59	1,3	204	8,5	91	9,9	172	2,3	3.404	3,9
O	70	1,5	22	0,9	10	1,1	35	0,5	1.653	1,9
Q	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
n.d.	309	6,6	76	3,2	0	0	2	0	572	0,6
TOTALE	4.662	100	2.393	100	920	100	7.528	100	88.060	100

(b)

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

Capitolo 3

Analisi dei Piani e delle attività formative

Dopo aver approfondito, nei precedenti capitoli, caratteristiche e profili di imprese e lavoratori coinvolti nelle attività formative realizzate grazie al Fondo, questo quarto capitolo si concentrerà sull'approfondimento della struttura dei Piani e delle relative attività formative, tenendo ovviamente come riferimento l'anno 2020.

Più nello specifico, per prima cosa verrà approfondita la struttura dei Piani finanziati tramite Conto Formazione e, a seguire, quelli finanziati grazie al Conto di Sistema.

3.1. Analisi della struttura dei Piani finanziati dal Conto Formazione

Sono 4.213 i Piani¹⁰ finanziati tramite Piani ordinari da Fondimpresa in Lombardia nel 2020, cui se ne aggiungono 462 tramite avvisi con contributo aggiuntivo. Come già ricordato, la stragrande maggioranza dei Piani (4.132 su 4.675) sono aziendali e solo una minoranza risultano essere aziendali multiregionali (311), interaziendali (160) e interaziendali multiregionali (72).

Tabella 3.1 – Piani Formativi per canale di finanziamento¹¹

	Aziendale		Aziendale multiregionale		Interaziendale		Interaziendale multiregionale		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Avvisi con contributo aggiuntivo	447	10,8	3	1	8	5	4	5,6	462	9,9
Piani ordinari	3.685	89,2	308	99	152	95	68	94,4	4.213	90,1
TOTALE	4.132	100	311	100	160	100	72	100	4.675	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La Tabella 3.2 (e la Figura 3.1) mostra come sul totale dei Piani finanziati, la Lombardia risulta essere la prima Regione in Italia, con il 22,5%.

¹⁰ Tutti i Piani in analisi presentano almeno 1 lavoratore con formazione svolta nel 2020. Per il Conto Formazione sono stati presi in considerazione tutti i piani con almeno 1 lavoratore attivo a registro (con almeno 1 ora di formazione) presente in aula nel 2020 con il Monitoraggio autorizzato (chiuso e approvato da Fondimpresa alla data di estrazione, ottobre 2021). Per il Conto di Sistema sono stati presi in considerazione tutti i piani con almeno 1 lavoratore attivo a registro (con almeno 1 ora di formazione) presente in aula nel 2020 con azioni chiuse alla data di estrazione (ottobre 2021).

¹¹ 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.

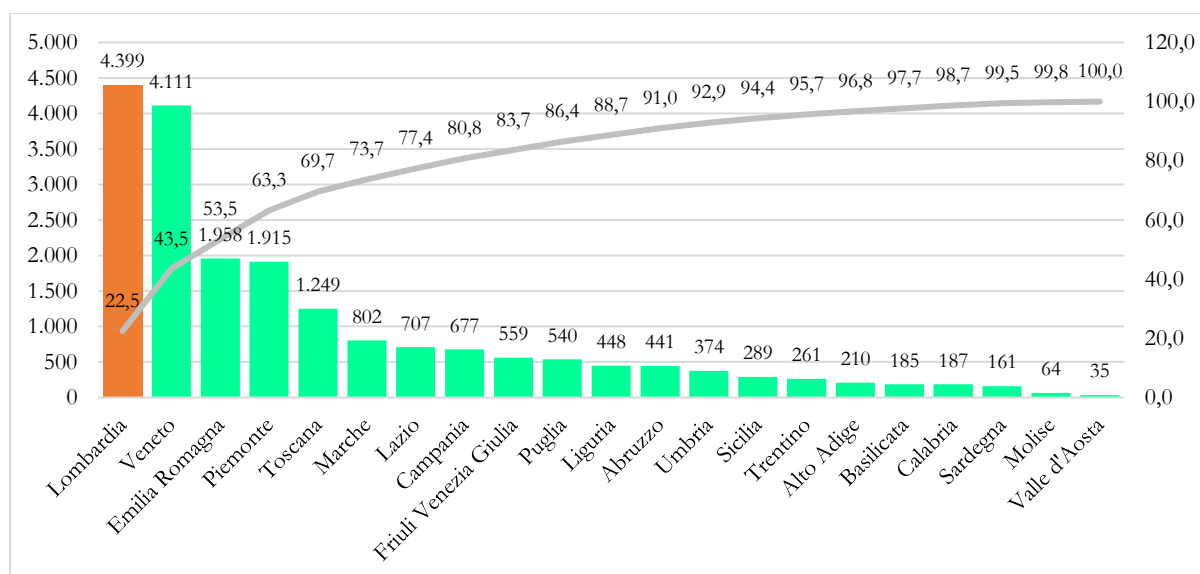
Tabella 3.2 – Numero di Piani per Regione coinvolta

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	100

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

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Figura 3.1 – Numero di Piani per Regione coinvolta



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

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La Tabella 3.3 contiene informazioni molto interessanti per comprendere le finalità per cui sono stati attivati i Piani. Oltre la metà dei piani (il 51,8%) è stata attivata per il “mantenimento/aggiornamento delle competenze”, e una percentuale significativa (il 23,6%) per la realizzazione di “formazione *ex-lege* (obbligatoria)”. Combinando il peso di queste due finalità si supera il 75% del totale dei piani approvati, che quindi sono principalmente finalizzati o ad aggiornare le competenze dei lavoratori oppure a coprire i costi derivanti dallo svolgimento di attività di formazione obbligatoria. Una buona percentuale di piani (19%) è comunque finalizzata alla competitività d’impresa/innovazione, mentre assolutamente residuali sono le altre ragioni alla base della realizzazione delle attività formative.

È possibile approfondire ulteriormente questi dati, incrociandoli con la tipologia di piani grazie alla quale si è avuto accesso al finanziamento. La formazione obbligatoria è realizzata soprattutto grazie a piani aziendali (il 24,3% dei Piani afferisce a questa fonte), mentre la competitività d’impresa/innovazione risulta essere legata soprattutto (30,3%) a piani interaziendali multiregionali. Infine, la formazione per il mantenimento/aggiornamento delle competenze è soprattutto finanziata tramite piani interaziendali (53,2%).

La formazione obbligatoria risulta quindi essere quella progettata e realizzata su specifici fabbisogni aziendali, mentre a canali più innovativi, territoriali e collaborativi si accede per il raggiungimento di finalità formative più ambiziose e complesse. Questi dati lasciano quindi trasparire una tendenza verso la costruzione di “alleanze” locali per la gestione di Piani, se le finalità che si vogliono raggiungere non sono ripiegate sulla sola formazione realizzata ai sensi di un obbligo di legge.

Tabella 3.3 – Tipologia del piano per finalità

	Aziendale		Aziendale multiregionale		Interaziendale		Interaziendale multiregionale		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Competitività d'impresa / innovazione	892	18,1	98	22,8	55	27,4	30	30,3	1.075	19
Competitività settoriale	169	3,4	17	4	6	3	2	2	194	3,4
Delocalizzazione/internazionalizzazione	62	1,3	6	1,4	2	1	0	0	70	1,2
Formazione <i>ex-lege</i> (obbligatoria)	1.195	24,3	93	21,7	29	14,4	20	20,2	1.337	23,6
Formazione in ingresso	19	0,4	5	1,2	0	0	1	1	25	0,4
Mantenimento occupazione	11	0,2	2	0,5	2	1	1	1	16	0,3
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	2.571	52,2	207	48,3	107	53,2	45	45,5	2.930	51,8
Mobilità esterna, <i>outplacement</i> , ricollocazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sviluppo locale	7	0,1	1	0,2	0	0	0	0	8	0,1
TOTALE	4.926	100	429	100	201	100	99	100	5.655	100

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

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La Tabella 3.4 permette invece di approfondire il numero (per classi) di lavoratori coinvolti nelle attività formative e per quante ore¹².

Su 5.743 lavoratori 7.278 accedono da soli al percorso formativo, 5.812 in gruppi tra i 5 e i 9, e (solo) 3.221 in gruppi composti da 10 e più lavoratori. I dati ci dicono quindi del primato dei piani individuali anche se con valori molto simili a quelli dei gruppi fino a 9 lavoratori.

Se poi incrociamo queste informazioni con la durata delle attività formative previste, osserviamo anche in questo caso dati tra di loro simili, con percentuali che si aggirano tra il 37,2% e il 27,8% per le tre variabili di durata considerate: fino a 4 ore (37,2%), da 5 a 10 ore (27,8%) e oltre le 10 ore (35%). Quando a frequentare è un solo lavoratore, tendenzialmente la durata del percorso formativo è nell'alveo delle 4 ore, per i gruppi tra 2 e 4 è superiore alle 10 ore, tra 5 e 9 dipendenti coinvolti la durata più frequente si mantiene entro le 4 ore e anche i gruppi più numerosi (oltre i 10 lavoratori) più spesso svolgono attività di durata più limitata (fino a 4 ore).

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	2.974	40,9	1.616	31	2.156	37,1	1.252	38,9	7.998	37,2
da 5 a 10 ore	1.849	25,4	1.462	28	1.561	26,9	1.117	34,7	5.989	27,8
>10 ore	2.455	33,7	2.136	41	2.095	36	852	26,5	7.538	35
TOTALE	7.278	100	5.214	100	5.812	100	3.221	100	21.525	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

¹² Il riferimento è ai lavoratori e alle ore-corso presenti a sistema nella fase di monitoraggio alla data di analisi (ottobre 2021).

La successiva Tabella 3.5 evidenzia come la quasi totalità (21.053 su 21.525) delle attività formative previste sono state svolte durante l'orario di lavoro. Solo 103 al di fuori di quest'orario, e 326 in parte durante e in parte fuori dall'orario di lavoro.

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

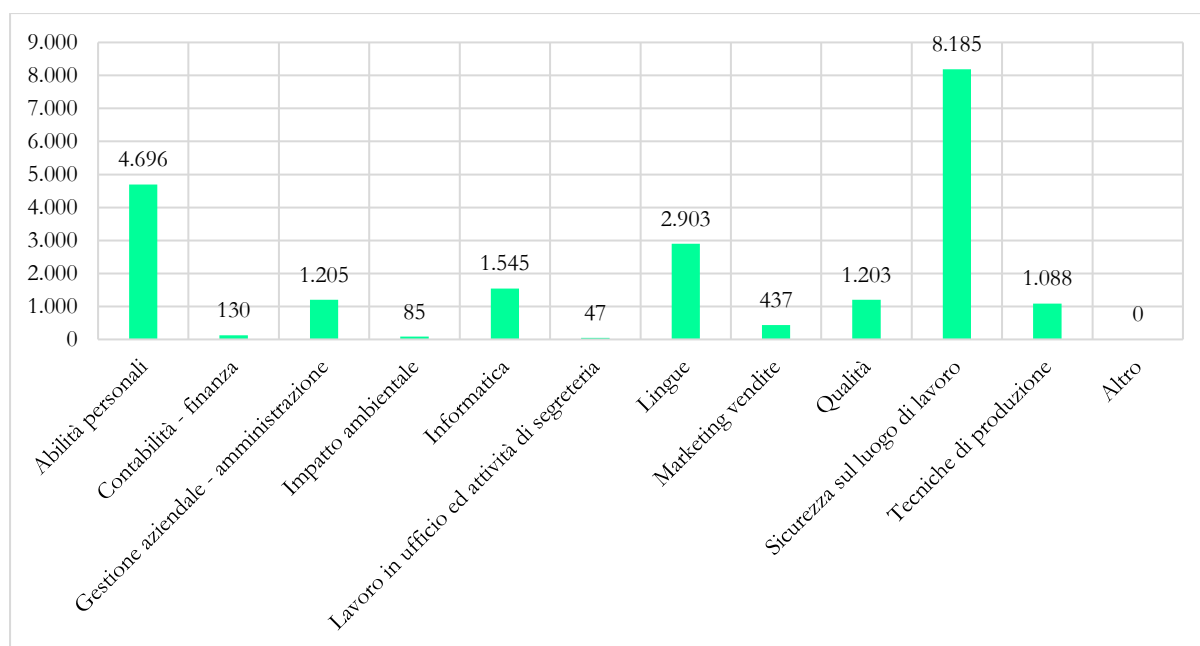
	Al di fuori dell'orario di lavoro		Durante l'orario di lavoro		Nei periodi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa		Parte durante e parte fuori dall'orario di lavoro		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 4 ore	33	32	7.849	37,3	30	69,8	86	26,4	7.998	37,2
da 5 a 10 ore	19	18,4	5.926	28,1	2	4,7	42	12,9	5.989	27,8
>10 ore	51	49,5	7.278	34,6	11	25,6	198	60,7	7.538	35
TOTALE	103	100	21.053	100	43	100	326	100	21.525	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Concentrandoci su queste ultime variabili, si può notare come la prima (al di fuori dall'orario di lavoro) ha riguardato più frequentemente attività formative di una durata superiore alle 10 ore (nel 49,5% dei casi). Ciò accade anche per la seconda (in parte durante e in parte fuori dall'orario di lavoro, nel 64,9% dei casi). Le azioni formative svolte nei periodi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa hanno riguardato in oltre la metà dei casi (69,8%) azioni "brevi", entro le 4 ore.

È interessante concentrarsi anche sulla Tematica formativa affrontata. La stragrande maggioranza è afferente alla sicurezza sui luoghi di lavoro (8.185), probabilmente quindi realizzata ai sensi dell'obbligo di legge, ma anche correlata all'emergenza pandemica scoppiata durante il 2020. Dopo questa tematica troviamo quella dedicata alle abilità personali (4.696 azioni), realisticamente quindi *soft skills*. A distanza, troviamo anche le lingue (2.903 azioni) e l'informatica (1.545).

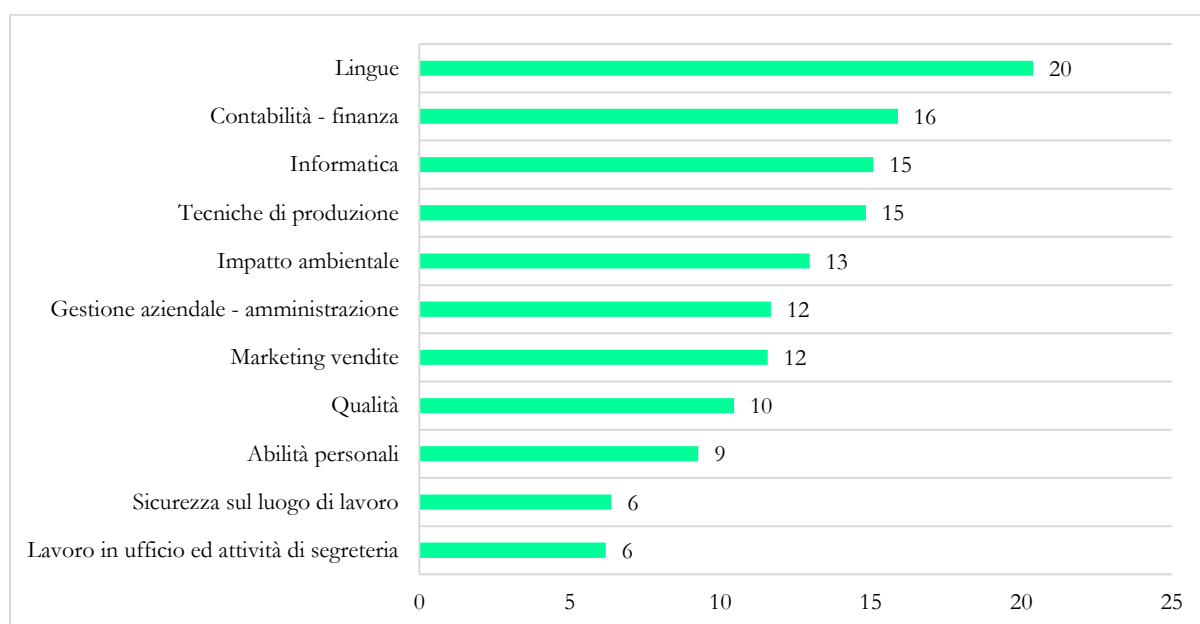
Figura 3.2 – Numero di azioni rispetto la Tematica formativa



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto riguarda la durata media dei corsi, suddivisa per Tematica formativa, è possibile notare (Figura 3.3) come i corsi più “lunghi” siano quelli riguardanti le lingue (20 ore), subito seguiti da quelli dedicati alla contabilità-finanza (16 ore), all’informatica e alle tecniche di produzione (15). I corsi aventi ad oggetto la sicurezza sul luogo di lavoro, quelli cioè più diffusi, sono quelli di durata più contenuta, assieme a quelli inerenti al lavoro in ufficio ed attività di segreteria: 6 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 finanziati dal Conto di Sistema

Gli stessi ragionamenti svolti in merito al Conto Formazione possono ora essere replicati anche per quanto riguarda le attività formative realizzate grazie al Conto di Sistema.

Comprendibilmente, nessuno dei piani è di dimensione aziendale, la maggior parte (73) sono territoriali e 57 settoriali.

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	-	46	80,7	32	43,8	78	60
Avviso 3/2018 - Competitività II Scadenza	0	-	7	12,3	12	16,4	19	14,6
Avviso 4/2017 - Competitività II Scadenza	0	-	4	7	2	2,7	6	4,6
Avviso 4/2018 - Innovazione tecnologica	0	-	0	0	16	21,9	16	12,3
Avviso 3/2019 - Politiche Attive Intervento A	0	-	0	0	0	0	0	0
Avviso 3/2019 - Politiche Attive Intervento B	0	-	0	0	7	9,6	7	5,4
Avviso 1/2019 - Innovazione tecnologica	0	-	0	0	4	5,5	4	3,1
TOTALE	0	-	57	100	73	100	130	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Tra i piani territoriali, il 43,8% riguarda l'Avviso 3/2018 – Competitività (I scadenza), seguito dall'Avviso 4/2018 – Innovazione tecnologica, che riguarda il 21,9% dei piani. Per quanto invece riguarda i piani settoriali, anche in questo caso il primato è dell'Avviso 3/2018 – Competitività (I scadenza), con l'80,7% dei piani, seguito dall'Avviso 3/2018 – Competitività (II scadenza), con il 12,3% dei piani coinvolti. Il restante 7% dei piani è stato realizzato grazie all'Avviso 4/2017 – Competitività (II scadenza).

La successiva Tabella 4.7 evidenzia come nessuno di questi piani riguarda la formazione *ex lege* (obbligatoria), mentre la maggior parte (44,3%) riguarda la competitività d'impresa/innovazione, seguita dalla competitività settoriale (20,6%) e il mantenimento/aggiornamento delle competenze (19,8%); minoritarie sono le altre finalità, tra le quali è possibile segnalare la delocalizzazione/internazionalizzazione, che riguarda il 9,5% dei piani.

Tra i piani settoriali e quelli territoriali, grande spazio è comprensibilmente ricoperto dai temi della competitività settoriale e della competitività d'impresa/innovazione. Lo sviluppo locale si mantiene su valori molto contenuti sia per i piani settoriali (1,6%), sia per quelli territoriali (3,1%).

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

Tabella 3.7 – Tipologia del piano per finalità

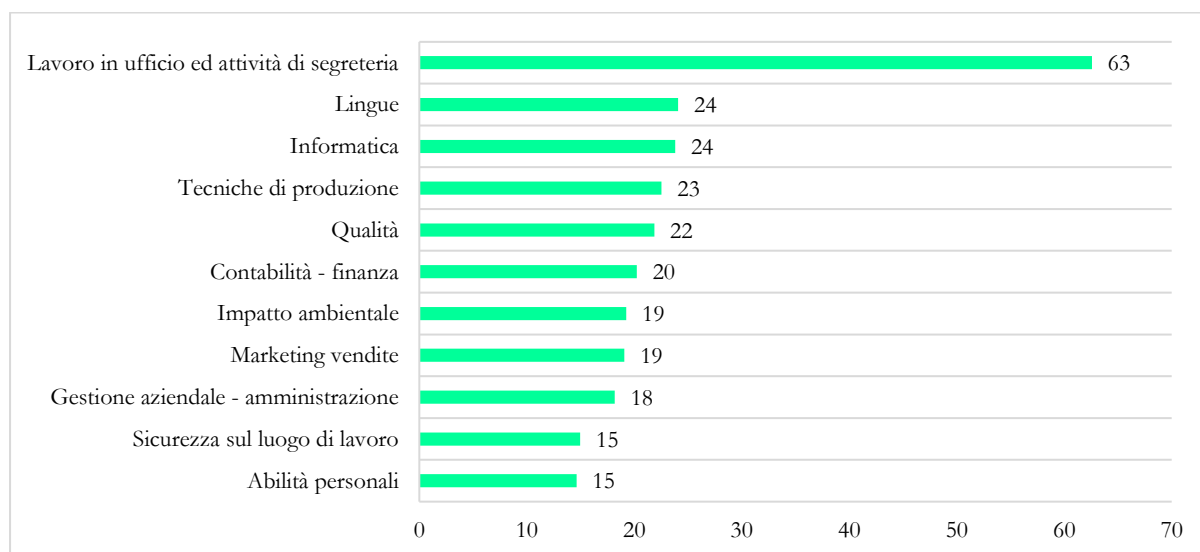
	Aziendale		Settoriale		Territoriale		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Competitività d'impresa / Innovazione	0	-	46	37,1	66	51,2	112	44,3
Competitività settoriale	0	-	40	32,3	12	9,3	52	20,6
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	0	-	10	8,1	14	10,9	24	9,5
Formazione in ingresso	0	-	0	0	6	4,7	6	2,4
Mantenimento occupazione	0	-	3	2,4	0	0	3	1,2
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	0	-	23	18,5	27	20,9	50	19,8
Mobilità esterna, <i>outplacement</i> , ricollocazione	0	-	0	0	0	0	0	0
Sviluppo locale	0	-	2	1,6	4	3,1	6	2,4
Formazione <i>ex-lege</i> (obbligatoria)	0	-	0	0	0	0	0	0
TOTALE	0	-	124	100	129	100	253	100

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

Approfondendo anche in questo caso la durata media per tematica affrontata (Figura 3.4), si può notare il primato del lavoro in ufficio e attività di segreteria (63%), seguito dalle lingue e informatica (24%) e tecniche di produzione (23%). Anche in questo caso, la sicurezza sui luoghi di lavoro è all'ultimo posto con una media di 15 ore. La durata, mediamente, di questi percorsi formativi è comunque maggiore rispetto a quella del Conto Formazione.

Figura 3.4 – Durata media monte ore allievo per Tematica formativa



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La Tabella 3.8 evidenzia come la stragrande maggioranza dei percorsi formativi abbia una durata superiore alle 10 ore (84,7%), a conferma di quanto pocanzi sottolineato, mentre nessuno ha una durata inferiore alle 4: i restanti corsi si concentrano tra le 5 e le 10 ore (15,3%). Nessun percorso riguarda poi un solo lavoratore, ma soprattutto tra i 5 e i 9 lavoratori (1.748) o, meno frequentemente, tra i 2 e i 4 (940). Solo 162 riguardano la classe che raccoglie i gruppi di 10 lavoratori e più.

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

	1 lavoratore		da 2 a 4		da 5 a 9		≥10 lavoratori		TOTALE	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
fino a 4 ore	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0
da 5 a 10 ore	0	-	150	16	258	14,8	27	16,7	435	15,3
>10 ore	0	-	790	84	1.490	85,2	135	83,3	2.415	84,7
TOTALE	0	-	940	100	1.748	100	162	100	2.850	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

In questo caso è possibile incrociare le tematiche affrontate con il titolo di studio posseduto dai partecipanti. La Tabella 3.9 mostra come non vi siano tematiche ad esclusivo appannaggio di lavoratori dotati di uno specifico titolo di studi, anche se tra i coinvolti 43 hanno un titolo post-diploma non universitario, 4.827 la laurea o altro titolo terziario, 9.634 il diploma di istruzione secondaria superiore, 2.616 la licenza media e 105 nessun titolo, mentre 920 la qualifica professionale. I laureati si concentrano soprattutto nei corsi di gestione aziendale e tecniche di produzione, i lavoratori con nessun titolo o la licenza elementare nei corsi di tecniche di produzione e abilità personali. Significativa la presenza di diplomati nei corsi sulla gestione aziendale-amministrazione – su questo tema superano tutte le altre tipologie di lavoratori per titolo di studio –, mentre sono i lavoratori in possesso di titoli post-diploma non universitario ad essere coinvolti in maniera più consistente su tematiche inerenti all'informatica.

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	11,1	13,6	11,6	10,1	22,9	16,6	0	12,2
Contabilità - finanza	0	0,5	0,7	0,6	0	0,9	0	0,6
Gestione aziendale - amministrazione	28,9	30,3	30,5	25,3	20	27,1	0	29,5
Impatto ambientale	2,2	0,3	0,4	0,5	0	0,3	0	0,4
Informatica	15,6	10,1	10,6	6,3	6,7	6,4	0	9,7
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0	0,1	0,1	0	0	0	0	0,1
Lingue	0	8,6	6,8	3	0	4,7	0	6,5
Marketing vendite	13,3	12,6	11,6	7,7	7,6	9,2	0	11,2
Qualità	8,9	5,7	7,8	10,7	5,7	8,4	0	7,7
Sicurezza sul luogo di lavoro	0	0	0,1	0,2	0	0,1	0	0,1
Tecniche di produzione	20	18,2	19,8	35,7	37,1	26,3	0	22,1
TOTALE (N)	45	4.827	9.634	2.616	105	920	0	18.147

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La tendenza già evidenziata nel caso del Conto Formazione, riguardante lo svolgimento delle attività formative durante l'orario di lavoro, è ulteriormente accentuata con i piani finanziati dal Conto di Sistema: quasi la totalità di questi (2.848 su 2.850) è svolto durante l'orario di lavoro (Tabella 3.10), e nella stragrande maggioranza dei casi (84,7%), come già emerso, hanno una durata superiore alle 10 ore.

Interessante è anche osservare la distribuzione per durata e tematica affrontata dalle 3.682 unità produttive coinvolte. Nella Tabella 4.11 è indicato come la maggior parte è connessa a percorsi di durata superiore alle 10 ore (75,9% sul totale delle UPB), e una percentuale inferiore (20,3%) tra le 5 e le 10 ore. Residuali i percorsi della durata inferiore alle 4 ore (3,9%). Le tematiche più ricorrenti sono quelle della gestione aziendale-amministrazione (1.091 UPB), con una durata media superiore alle 10 ore (74,1%), tecniche di produzione (816 UPB) anche in questo caso con un'assoluta preminenza dei corsi di durata superiore alle 10 ore, del marketing vendite (402 unità produttive) e delle abilità personali (398).

Infine, per quanto riguarda la distribuzione delle unità produttive in base alle tematiche affrontate (Tabella 3.12), si osserva il primato, ancora una volta, della tematica gestione aziendale-amministrazione, con il 29,6% delle UPB coinvolte, seguita da tecniche di produzione (22,2%). Dati coerenti con quelli già esposti in precedenza e riguardanti la ripartizione tematica delle attività formative realizzate.

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
da 5 a 10 ore	0	0	435	15,3	0	-	0	-	435	15,3
≥10 ore	2	100	2.413	84,7	0	-	0	-	2.415	84,7
TOTALE	2	100	2.848	100	0	-	0	-	2.850	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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	41	10,3	99	24,9	258	64,8	398	100
Contabilità-finanza	3	11,5	7	26,9	16	61,5	26	100
Gestione aziendale-amministrazione	42	3,8	241	22,1	808	74,1	1.091	100
Impatto ambientale	1	5,3	4	21,1	14	73,7	19	100
Informatica	14	3,8	74	19,8	285	76,4	373	100
Lavoro in ufficio e attività di segreteria	0	0	1	50	1	50	2	100
Lingue	8	3,4	33	14	194	82,6	235	100
Marketing vendite	16	4	72	17,9	314	78,1	402	100
Qualità	5	1,6	71	22,3	243	76,2	319	100
Sicurezza sul luogo di lavoro	0	0	0	0	1	100	1	100
Tecniche di produzione	13	1,6	144	17,6	659	80,8	816	100
TOTALE	143	3,9	746	20,3	2.793	75,9	3.682	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

	Lombardia	
	N.	%
Abilità personali	398	10,8
Contabilità-finanza	26	0,7
Gestione aziendale-amministrazione	1.091	29,6
Impatto ambientale	19	0,5
Informatica	373	10,1
Lavoro in ufficio e attività di segreteria	2	0,1
Lingue	235	6,4
Marketing vendite	402	10,9
Qualità	319	8,7
Sicurezza sul luogo di lavoro	1	0
Tecniche di produzione	816	22,2
TOTALE	3.682	100

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Parte III.
Analisi qualitativa

Capitolo 1.

La formazione nel contesto economico-imprenditoriale della Regione Lombardia.

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.

In particolare 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 ed alla sua collocazione nel quadro economico-produttivo nonché nello scenario competitivo regionale.

Nel presente capitolo verranno presentati gli esiti dell'analisi qualitativa condotta che, per quanto riguarda la Regione Lombardia, sistematizza le informazioni grazie a tre momenti di confronto plurale: un incontro realizzato a dicembre 2021, con i componenti dell'Articolazione Territoriale di Fondimpresa Lombardia (si veda il successivo § 1.2), un focus group con alcune aziende del territorio, selezionate in quanto utilizzatrici delle risorse messe a disposizione per la realizzazione di attività formative da parte del Fondo, realizzato a maggio 2022 (si veda il successivo § 1.3) e un *facilitated workshop* condotto sempre maggio 2020 sempre con alcune aziende beneficiarie del Fondo (§ 1.4). Tutti gli incontri sono stati realizzati mediante l'utilizzo di piattaforme digitali per l'interazione on-line.

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

Struttura e principali dinamiche dell'economia, del mercato del lavoro e del sistema delle imprese della Regione nel 2020¹⁴

Come emerso chiaramente anche dalle analisi statistiche riportate nei paragrafi iniziali di questa pubblicazione, è possibile affermare che la Lombardia sia stata la Regione che ha subito, fin dalla sua fase iniziale, in maniera più significativa gli impatti negativi dello scoppio della pandemia da Covid-19. Ciò, secondo i referenti della Articolazione Territoriale lombarda ha pertanto richiesto una risposta coordinata sia da parte delle istituzioni regionali (*in primis* Regione Lombardia), ma anche una reazione coesa delle Parti Sociali nel loro insieme.

Considerando perciò l'eccezionalità dell'anno analizzato, risulterebbe forviante una descrizione delle dinamiche dell'economia lombarda e del mercato del lavoro priva di un adeguato inquadramento rispetto al preciso periodo storico di riferimento. Ne risulterebbe dunque la

¹⁴ Ciascuno dei macro-argomenti discussi in questo paragrafo corrisponde uno o più dei quesiti posti dall'intervistatore durante il momento di confronto on-line. La traccia di discussione è stata implementata dal gruppo di ricerca, validata dalla committenza e condivisa in anticipo con gli interlocutori della Articolazione Territoriale di Fondimpresa.

necessità di “leggere” le performance degli indicatori utilizzati usualmente per questa tipologia di analisi alla luce sia delle dinamiche pre-pandemia (2019), sia di quelle dei mesi successivi all’allentamento delle misure di contenimento dell’emergenza sanitaria (2021).

Ciò che è emerso con chiarezza durante il confronto, elemento chiave per il presente rapporto, è certamente come nei diversi territori lombardi non solo l’attività a fianco delle imprese sia stata “*senza tregua*”¹⁵, ma anche che sia stata registrata “*una riscoperta dei corpi intermedi e una attenzione di quanto fossero fondamentali proprio nello stare accanto alle imprese*”. Ancora, “*in quei momenti così drammatici (...) le imprese si sono messe a disposizione e hanno avviato delle azioni a beneficio dei loro territori, con un impatto immediato legato ad esempio in termini di messa a disposizione di mascherine*”.

L’impatto della pandemia e delle misure di contenimento sull’economia e sul sistema delle imprese della Regione

In termini generali, il 2020 è stato un’annata unica e particolare: secondo gli intervistati, la pandemia avrebbe sì provocato sicuramente diverse difficoltà a tutto il sistema economico e delle imprese ma, avrebbe causato ricadute meno pesanti di quelle ipotizzate a inizio anno.

Se sul fronte formativo, nonostante sia possibile affermare che “*il mondo della formazione ha reagito molto velocemente alla pandemia*” per quello che ha riguardato Fondimpresa a livello regionale, è stata registrata una brusca diminuzione (almeno -30% secondo le prime stime disponibili) di quelli che erano i volumi con cui l’Articolazione Territoriale era solita confrontarsi.

Mentre, per quanto riguarda l’impatto delle misure di contenimento sul sistema delle imprese della Regione, è opportuno prendere in considerazione il tema della trasformazione dell’organizzazione aziendale. Vi è infatti stato consenso circa il numero via via più consistente di aziende che hanno fatto ricorso – in alcuni territori come Milano, più che in altri – allo strumento dello *smart working* per far fronte alle criticità legate alla pandemia. In chiave prospettica (giova ricordare che il confronto con l’Articolazione Territoriale è avvenuto a dicembre 2021), il panel di intervistati ha affermato di ritenere difficile il mutare delle dinamiche di organizzazione aziendale nella direzione di modalità non ibride: “*soprattutto in determinati contesti e per determinate aziende, ci sarà sempre di più un mix tra la presenza e il lavoro a distanza. E così (...) resterà anche l’impatto sulle attività formative, quello probabilmente anche più marcatamente, nel senso che presumibilmente non si tornerà solamente a fare formazione in aula*”.

Infine, in riferimento a come la pandemia ha inciso sulle dinamiche settoriali, sarebbe il comparto della moda ad averne risentito più di altri, faticando, in termini di ripresa, specularmente a quanto accaduto nei settori della ricettività, dei pubblici esercizi e del commercio in generale.

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

Accanto alle peculiari dinamiche di reazione e “*ripartenza*” dei diversi settori produttivi, alle criticità ad esse connesse è opportuno segnalare anche la diffusa difficoltà delle imprese lombarde a “*trovare delle professionalità adeguate alla ripresa. (...) Sono molte le aziende lombarde che lamentano la distanza tra fabbisogno alle competenze disponibili sul mercato*”.

¹⁵ Nel presente capitolo il corsivo indica una citazione puntuale da parte dei partecipanti all’incontro con l’Articolazione Territoriale.

Rispetto al tema delle attività formative realizzate durante il 2020 è emerso come, in una prima fase, si sia trattato in larga scala semplicemente della pedissequa traslazione delle attività formative d'aula a on-line. Mentre, con il prosieguo del perdurare della emergenza pandemica, già nel 2020 gli enti di formazione avrebbero *“iniziato a ragionare su una progettazione diversa, (...) proponendo dei prodotti e dei servizi che vada(no) incontro alla necessità di gestire la formazione on-line”*. Le possibilità di contaminazione tra “luoghi” della formazione (on-line/in aula), ma anche di fruizione di contenuti realizzati in territori diversi da quello lombardo sono tra gli elementi parte della trasformazione delle attività formative più apprezzati. Ciò sia in una logica di contenimento dei costi (di trasferta), sia ampliamento del ventaglio di offerta di formazione disponibile.

Attività e distintività di Fondimpresa nel panorama dell'offerta formativa regionale. Punti di forza e aree di miglioramento delle attività dell'Articolazione Territoriale della Lombardia e del Fondo

“Così come il tessuto produttivo si è adattato a quella che era la situazione del contesto 2020, allo stesso modo da parte nostra siamo riusciti ad adattare la nostra organizzazione interna, organizzazione che fino a marzo 2020 corrispondeva ad un'impostazione assolutamente classica di lavoro in presenza”. Dunque, secondo il panel coinvolto nel momento di confronto in analisi, tutti gli operatori dell'Articolazione Territoriale si sono fatti carico di rivedere le modalità organizzative del proprio lavoro, questo anche grazie al supporto di Fondimpresa che, a sua volta, ha adattato *“l'utilizzo delle piattaforme e vari altri aspetti di natura tecnica”*.

Il servizio offerto alle imprese da parte della Articolazione lombarda è ripreso in maniera *“assolutamente fedele a quelli che erano gli standard precedenti”*. Ciò è stato percepito come risultato positivo, a dimostrazione che la revisione delle modalità organizzative discusse nei paragrafi precedenti è stata accolta positivamente e ha dato dei buoni risultati anche nel corso di un'annualità particolarmente sfidante come è stata quella del 2020. Inoltre, il contatto continuo e mai interrotto con le imprese del territorio ha permesso di sopperire anche ai – seppur limitati – vuoti di riscontro e dilatamento dei tempi di risposta da parte del Fondo a livello nazionale: *“il dialogo (con le imprese) è rimasto costante, nonostante tutte le difficoltà, anche logistiche e organizzative del caso”*.

In merito ai Piani, nel 2020, in Lombardia è stata registrata una flessione di circa il 24% rispetto all'anno precedente. Per non parlare poi anche dei lavoratori coinvolti *“dove abbiamo raggiunto addirittura circa un meno 40% rispetto al 2019”*. La spesa è stata di circa il -36% inferiore a quella del 2019. Quelli appena presentati sono dati particolarmente negativi, tuttavia rileva segnalare come per gli interlocutori dell'Articolazione Territoriale lombarda, nel momento in cui la situazione ha permesso alle imprese di riprendere le attività formative, fin dall'inizio del 2021 tutti gli indicatori hanno mostrato segnali incoraggianti di ripresa.

Questa ripresa significativa, risponderebbe non solo ad una progressiva normalizzazione dello svolgimento delle attività produttive, ma anche alla *“voglia delle imprese di avviare dei Piani rispondenti anche ai bisogni dei lavoratori. (...) per andare a colmare il 2020 così particolare, così strano, che ha fatto emergere dei bisogni organizzativi e legati a dinamiche anche di carattere personale di tutte le risorse umane all'interno delle aziende”*.

Considerando il *“sistema Fondimpresa”* in termini di *responsiveness*, ovvero dinamismo, velocità ed efficacia di reazione alle sollecitazioni causate dal contesto pandemico, opinione comune è che questi abbia indubbiamente dovuto *“fare di necessità virtù, ‘rincorrere’ i DPCM seguendo le indicazioni da*

parte del Governo, dovendo di conseguenza normare l'attività formativa". Molto apprezzata è stata la flessibilità dimostrata dal Fondo in termini di proroghe concesse sia per il Conto Formazione sia per il Conto di Sistema. Nel difficile scenario del 2020, tra le aree di miglioramento che sono state elencate dal panel di intervistati vi sarebbe, nel caso di futuri shock ed emergenze, la capacità di Fondimpresa (e della stessa Articolazione Territoriale) di fornire puntualmente indicazioni operative chiare e univoche all'universo delle imprese di riferimento. Anche lo snellimento degli oneri di natura amministrativo-burocratico in relazione alla gestione della formazione on-line e di quella e asincrona è stato menzionato tra gli aspetti di possibile e auspicabile miglioramento di competenza del Fondo, soprattutto con riferimento necessaria semplificazione della rendicontazione dei Piani a distanza.

È opportuno riflettere sul tema del tempo che intercorre dal momento dell'individuazione di uno o più fabbisogni da parte di un'impresa, a quando effettivamente questa formazione può essere somministrata e dunque viene erogata: *"spesso passano moltissimi mesi, anche nell'ordine di nove dieci mesi e quindi sicuramente, laddove ci sono delle esigenze formative stringenti in termini di tempo, probabilmente un'azienda deve essere in grado di capire che è preferibile attingere dal Conto Formazione, non dal Conto di Sistema, o che comunque ci possano essere altre possibilità. Laddove non c'è una conoscenza molto approfondita dei due strumenti, ci possono essere delle difficoltà che magari rischiano di allontanare, soprattutto le piccole aziende e quelle meno strutturate"*.

Fabbisogni formativi e modalità di erogazione del training

Coerentemente con quanto appena descritto, secondo gli intervistati, è andata crescendo la richiesta di interventi formativi per rispondere a specifici fabbisogni formativi nell'alveo delle cosiddette *soft skills* e di quelle competenze relazionali capaci di incidere – se correttamente acquisite, aggiornate e sviluppate – positivamente anche sul benessere dei lavoratori, permettendo loro di fare adeguatamente fronte alle trasformazioni legate all'organizzazione aziendale e del lavoro.

"Sulle tematiche in cui l'ingaggio personale è importante, sarà necessario prevedere ancora formazione in presenza, mentre su altre materie, quali l'informatica, excel, competenze di base, non si tornerà più indietro rispetto alla ormai on-line". Inoltre, anche le competenze in ambito linguistico sono risultate essere particolarmente idonee ad essere formate nell'ambiente virtuale.

Rileva evidenziare come *"smart working¹⁶ e sicurezza¹⁷ erano oggettivamente tematiche poco richieste, mentre sono diventate, non dico prevalenti, ma sicuramente e ricorrenti nel corso del 2020"*. Conseguenza delle trasformazioni in atto dell'organizzazione del lavoro, non stupisce che sia stata individuata anche una crescente richiesta di formazione relativa alla gestione dei team di lavoro da remoto.

Anche le tecniche di vendita (a carattere internazionale e virtuale) e le competenze legate al *problem solving* legato alle difficoltà dell'approvvigionamento di materie prime sono emersi come fabbisogni formativi ricorrenti nel 2020.

¹⁶ Per quanto riguarda questo argomento e con preciso riferimento al Conto Formazione di cui l'Articolazione Territoriale è in possesso dei dati, è stato registrato il raddoppiamento della percentuale di ore dedicate a questa tematica. *"Tra operai, impiegati, e quadri chiaramente sono le ultime due categorie ad essere più frequentemente coinvolte nella formazione rispetto questo tema"*.

¹⁷ Il tema della SLL, già percentualmente preponderante prima della pandemia, ha registrato un'ulteriore crescita in termini di ore di formazione erogate.

Considerando la durata degli interventi formativi nel 2020, forte è stata la necessità di contenere il numero di ore-formazione per raggiungere determinati obiettivi formativi, soprattutto laddove la formazione, è stata erogata a distanza.

Infine, rispetto all'offerta di formazione nella Regione in termini adeguatezza e aderenza ai bisogni delle diverse tipologie di impresa è utile riportare integralmente l'opinione di un intervistato che ha trovato consenso nell'intero panel: *“certamente l'offerta che ha erogato Regione Lombardia – formazione continua – è un'offerta importante che ha dato respiro alle nostre imprese perché di fatto siamo passati da anni dove comunque con la Regione si lavorava poco, ad una situazione in cui grazie al nuovo Avviso per la formazione continua c'è stata sicuramente la possibilità di portare avanti iniziative importanti e dove la formazione è risultata essere erogata principalmente con modalità ibride e ‘blended’”*. Ancora e sempre in termini generali, *“lo scenario lombardo risulta essere molto ricco, molto vario, molto qualificato ma allo stesso tempo, in alcuni casi, molto parcellizzato, quindi forse non sempre di elevata qualità”*. In questo contesto Fondimpresa rimane comunque la principale fonte di finanziamento della formazione per le imprese del territorio, *“quindi c'è sicuramente una forma di fidelizzazione importante”*.

1.3. Il punto di vista delle imprese sui fabbisogni espressi: analisi delle evidenze emerse in sede di focus group¹⁸

All'interno del progetto di analisi sull'attività formativa erogata attraverso Fondimpresa, nonché sui profili aziendali coinvolti e, più in generale, sul valore della formazione come strumento a supporto della competitività del sistema economico-produttivo regionale, lo strumento del focus group è stato utilizzato a sostegno del segmento di ricerca relativo all'analisi dei fabbisogni formativi espressi dalle imprese, intercettati da Fondimpresa nel corso del 2020.

Il ruolo della formazione e la richiesta di training nell'impresa

In generale, è emersa chiaramente l'esigenza per le imprese intervistate di poter attingere a un bacino di competenze marcatamente tecniche: da un lato soprattutto con riferimento al bagaglio di *skills* ricercate nel personale da inserire in azienda (*“le persone che arrivano devono essere principalmente capaci di utilizzare gli strumenti tipici delle diverse produzioni”*), dall'altro per far fronte alla veloce trasformazione tecnologica. Perciò, da un lato è stata espressa la preferenza per l'assunzione di lavoratori con esperienza pregressa nel settore di riferimento (per cui, quindi, gli interventi formativi risultano *“limitati perché sono – lavoratori – già operativi”*), dall'altro la formazione sarebbe chiamata sempre più frequentemente ad intervenire in maniera strategica sulle competenze digitali (es. di programmazione) di tutta la forza lavoro, non solo di quella in ingresso. La formazione che si è sviluppata negli ultimi anni, non solo nel 2020 è stata legata molto all'innovazione tecnologica nei diversi settori produttivi.

Rispetto alla gestione del tema della formazione in azienda e all'impatto del fattore tecnologico, rileva riportare integralmente la riflessione di R1, ampiamente condivisa anche dagli altri

¹⁸ In termini di afferenza ai settori produttivi, i seguenti comparti sono stati rappresentati dagli intervistati e dalle imprese per cui sono intervenuti perciò, pur garantendo l'anonimato dei rispondenti, si ritiene utile fornire anche le informazioni relative alla localizzazione geografica (provincia di appartenenza) e alla dimensione aziendale: R1: tessile (CO; 100-249), R2: somministrazione (MI; ≥500), R3: alimentare (MI; ≥500), R4: disinfestazione e nell'igiene ambientale (MI; ≤9), R5: componentistica per il settore automotive (BS; 250-499).

intervistati: *“la preparazione della persona che opera adesso su una macchina da stampa è molto meno complicata rispetto al passato. Ora deve avere delle nozioni minime su quelli che sono i tessuti e qualche nozione in più, invece su quello che sono i pc e i software gestionali. Quindi la preparazione e la formazione delle persone è sempre stata fatta in maniera abbastanza semplice direttamente da noi, con il supporto delle case produttrici, delle macchine e dei software. Poi, quando abbiamo introdotto dei sistemi un po’ più sofisticati di programmazione della produzione e avanzamento della produzione, allora è subentrata la necessità di formare ulteriormente il personale, anche perché avesse una visione a 360 gradi di quello che succedeva in azienda, non solo più focalizzati sul loro reparto e sul loro tipo di lavoro, ma capire un po’ tutto quello che era il flusso di lavoro”*.

Considerando invece il fattore demografico, il panel si è detto concorde nell’individuare una propensione a dedicare maggiore attenzione e risorse alla formazione dei giovani, soprattutto se al primo ingresso non solo in azienda ma nel mondo del lavoro nel suo complesso. Ciò avviene nella maggior parte dei casi grazie a programmi – più o meno formalizzati – di affiancamento e trasferimento intergenerazionale di conoscenze all’interno delle imprese, grazie al coinvolgimento del personale con maggiore anzianità di servizio. A queste pratiche, si aggiunge, nel caso delle aziende più strutturate, anche la progettazione e *“costruzione di percorsi di ruolo e quindi di formazione, tecnica, verticale, di specializzazione rispetto al ruolo agito della persona”*.

Infine, con riferimento a Tematiche formative “di frontiera” o comunque particolarmente nuove rispetto ai contesti aziendali, è emerso chiaramente come la preferenza in termini di *recruiting* vada principalmente alla ricerca di personale già formato e già esperto in materia, per poi poter procedere all’inserimento dello stesso in azienda.

La formazione e la pandemia

Se per alcune imprese tra quelle intervistate la pandemia – soprattutto nelle prime fasi più critiche – ha coinciso con una interruzione forzata delle attività di formazione, per altre lo scenario è risultato molto differente. È stato necessario, sottolineano le aziende coinvolte nel focus group, lavorare e riprogettare le attività con grande rapidità e attraverso una rinnovata collaborazione su scala aziendale, tra aree e lavoratori diversi. Le aziende più innovative hanno scelto di investire in formazione, al fine di farsi trovare pronte al momento della riapertura. La formazione è stata diversificata sulla base delle mansioni svolte, da quelle più tecniche a quella più trasversali, anche nell’ottica di mantenere attivi i rapporti e le collaborazioni presenti su scala aziendale. Ad esempio, in alcune aziende all’arresto completo delle attività professionali è corrisposto il *“rilancio alle attività formative. Internamente è stata un po’ una sfida, perché chiaramente noi eravamo abituati a gestire la maggior parte della formazione in aula, mentre siamo dovuti passare al virtuale”*. Nel 2020, dunque, nonostante il difficile contesto di riferimento (soprattutto considerando l’intensità della diffusione della pandemia in Lombardia), è stato possibile registrare anche un rilancio di nuove iniziative e progetti *“e ha aperto in realtà anche molti nuovi spazi a quella che è la formazione, sia interna che con partner esterni”* (R2).

Rispetto all’impatto negativo della pandemia, è stato notato dagli intervistati che, in termini generali, tra i destinatari delle attività di formazione, gli operai sono stati maggiormente penalizzati dal passaggio alla formazione a distanza a causa della non remotizzabilità di parte o tutto il *training* dedicato a competenze tecniche legate alle attività della produzione. Di qui il consenso degli intervenuti al focus group circa la necessità di differenziare la tipologia di formazione erogata, considerando le diverse categorie di lavoratori e le peculiarità dei diversi settori.

La valutazione della qualità e dell'efficacia della formazione in azienda

Secondo gli intervistati, le modalità di valutazione della qualità e dell'efficacia della formazione erogata in azienda muterebbero in considerazione della tipologia di competenze formate: infatti se per quanto riguarda le competenze tecniche sarebbe possibile effettuare valutazioni *ad hoc* per il tramite di questionari (di gradimento e di verifica degli apprendimenti) somministrati al termine dei corsi, per quelle trasversali (soprattutto di tipo relazionale), la valutazione dell'efficacia della formazione sarebbe più complessa e dovrebbe comunque passare per l'osservazione diretta della *“modifica del comportamento”* dei soggetti coinvolti nel *training*. La valutazione della qualità e della efficacia della formazione rimane per la maggioranza dei rispondenti, *“una sfida interna veramente sentita, per cui sicuramente è un'attività su cui ci dedicheremo nei prossimi anni”*. Di particolare interesse per questo aspetto sono gli esempi di modalità di valutazione della formazione illustrati da R5 che si è ritenuto opportuno riportare integralmente *“(di modalità di valutazione della formazione) ne abbiamo diversi standardizzati. Quando parliamo di corsi tecnici c'è sempre una valutazione dell'efficacia. Quindi viene fatto un test ad hoc da parte del docente che eroga il corso. Quando parliamo di soddisfazione e valutazione in itinere se abbiamo otto 'classi' coinvolte dello stesso corso, ne intervistiamo 2 o 3, solitamente le prime, in modo tale che ci fosse bisogno di interventi correttivi potremmo procedere prima della somministrazione dei corsi alle classi rimanenti. Infine, a valle dell'erogazione della formazione, chiediamo ai partecipanti di fornirci suggerimenti utili a migliorare la formazione nel suo complesso”*.

Inoltre, è emerso come, laddove la formazione venga progettata anche grazie al coinvolgimento dei lavoratori che ne saranno poi fruitori (in termini di argomenti e modalità di erogazione), essa risulti generalmente più efficace e apprezzata, innescando così un circuito virtuoso di ingaggio, valorizzazione e supporto alla predisposizione all'apprendimento continuo della popolazione aziendale di tutte le fasce di età.

Il tema della efficacia della formazione professionale è risultato essere strettamente connesso a quello della progettazione della stessa e delle sempre più imprescindibili attività non solo di analisi e monitoraggio delle competenze disponibili in azienda, ma anche quelli di analisi previsionali e predittive dei fabbisogni di competenze e profili professionali strategici per le imprese nel medio (3-5 anni) e lungo periodo (10 anni). In questo ambito sono le aziende più strutturate e di grandi dimensioni ad aver già introdotto queste attività di analisi e a gestirle internamente, mentre, le imprese più piccole e meno strutturate prevedono di avvalersi di consulenze esterne per produrre questi esercizi di *skills foresight*, avendone comunque già chiara l'importanza.

Il futuro (prossimo) della formazione professionale

Un primo elemento condiviso da tutte le aziende coinvolte nel focus group è la previsione di un mantenimento di un sistema di formazione a caratterizzazione ibrida rispetto alle modalità di erogazione in presenza e da remoto. Ad esempio, secondo R3 *“(noi) adottiamo già un modello che è piuttosto ibrido, per cui si può dire che abbiamo mantenuto comunque ancora per quest'anno¹⁹ la prevalenza di attività formative da remoto. Con qualche occasionale eccezione. Ma, rispetto a prima della pandemia, vediamo proprio che aumenta la richiesta di mantenerle o comunque prevedere da remoto anche le attività di formazione progettate per essere condotte in prima battuta in presenza. Per cui una modalità ibrida, secondo me quella che funzionerà sempre”*.

¹⁹ Il riferimento è qui al 2021.

Rispetto ai temi della formazione, il panel ha condiviso la prospettiva per cui la formazione dovrà concentrarsi non solo sull'aggiornamento di mansioni, compiti e professioni che già esistono in azienda, ma anche dedicarsi alla costruzione di nuove competenze per supportare nuove mansioni e contribuire a costruire quei nuovi profili professionali di cui ci sarà domanda in seguito alle trasformazioni – digitale e ambientale *in primis* – che già stanno coinvolgendo le imprese del territorio lombardo. Ciò, dal punto di vista sia delle competenze tecniche-sia di quelle trasversali: *“la parte di formazione più tecnica e di specializzazione è quella che è più soggetta ad obsolescenza, per cui più spesso va aggiornata (...), mentre tutto ciò che riguarda la formazione relativa alle competenze trasversali, rientra in quello che è veramente il bagaglio di competenze di una persona che poi ne determina la sua professionalità, anche al di là di quello che è lo sviluppo di carriera che avrà all'interno delle diverse realtà aziendali”*.

Infine, per ampliare il bacino di imprese – appartenenti a ogni classe dimensionale – beneficiarie degli interventi formativi finanziati dal Fondo, e dunque migliorare l'accesso alla formazione dei lavoratori, è stato espresso un parere comune circa la necessità di procedere a una semplificazione degli oneri burocratici e amministrativi legati alla formazione finanziata che rischiano di scoraggiare il ricorso alla formazione finanziata da parte delle imprese.

1.4. Il punto di vista delle imprese sui fabbisogni inespressi: analisi delle evidenze emerse in sede di *facilitated workshop*

Il *facilitated workshop* è stato dedicato al tema dei cosiddetti “fabbisogni inespressi”, cioè quei fabbisogni che sono ritenuti strategici per rafforzare la competitività delle imprese, l'adeguamento delle conoscenze e competenze ai cambiamenti in corso e il miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori nel loro complesso. Secondo la definizione validata dal gruppo di ricerca responsabile dei Rapporti territoriali e nazionale, corrispondono alle esigenze di formazione, aggiornamento e riqualificazione che nelle imprese e organizzazioni non emergono in maniera esplicita attraverso una tradizionale analisi dei fabbisogni.

L'obiettivo del *facilitated workshop*, le cui risultanze sono in analisi in questo paragrafo, è stato quello non soltanto di stimolare un dibattito libero sul tema, ma consentire ai partecipanti²⁰ di individuare i macrotemi chiave attinenti ai fabbisogni fino ad allora inespressi partendo da una presentazione da parte del facilitatore sui *trend* e sulle competenze emergenti. Si è deciso di procedere con una discussione strutturata e guidata per chiarire il panorama esistente.

La rilevazione dei fabbisogni di competenze nei contesti di lavoro

La rilevazione dei fabbisogni – soprattutto quelli rivolti a individuare i fabbisogni inespressi, più difficilmente intercettabili con gli esercizi di mappatura e analisi convenzionali – appare una attività di interesse per i partecipanti al *facilitated workshop*. Ad esempio, R1 ha affermato che al momento della conduzione del *workshop* la propria organizzazione stesse *“preparando una survey”²¹ proprio per cercare di raccogliere questi fabbisogni che spesso e volentieri non riusciamo a rilevare in altri in altri modi. Ciò con (il supporto di) una società esterna. Stiamo preparando questa survey per andare a raccogliere i fabbisogni per i prossimi mesi e anni”*. Dal punto di vista dell'azienda che è intervenuta, la rilevazione illustrata da

²⁰ I partecipanti sono stati tre di cui due appartenenti a una organizzazione datoriale provinciale (R1-MN) e uno in rappresentanza di una azienda attiva nel settore edile stradale e nel settore della estrazione e commercializzazione di materiali lapidei (R2-BG). R1 nel presente capitolo viene trattato come rispondente singolo.

²¹ La rilevazione ha coinvolto circa 400 aziende del territorio.

parte di R1 è risultata interessante poiché in linea con le aspettative e le esigenze del mondo imprenditoriale che vedrebbe (sempre secondo la prospettiva di R2) nelle associazioni di categoria un interlocutore privilegiato per condurre tali rilevazioni e con cui co-progettare “*delle proposte (di formazione) in linea non solo con gli aggiornamenti i normativi, ma anche con le novità che ci possono essere dal punto di vista tecnologico*”, sempre con una attenzione particolare all’ambito della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Rispetto alla rilevazione dei fabbisogni è inoltre emersa chiaramente la necessità di coinvolgere in queste attività non solo i lavoratori dipendenti, ma anche, in via sempre più consistente, imprenditori e soci che, a loro volta, necessitano di indirizzare in maniera efficace la propria formazione e aggiornamento continuo.

Infine, il *panel* ha raggiunto il consenso circa la strategicità delle attività di rilevazione dei fabbisogni (espressi e inespressi) condotte sia a livello aziendale sia territoriale per migliorare la responsività del sistema della formazione, affinché sia in linea con le veloci evoluzioni dei contesti produttivi. La flessibilità nell’accesso alla formazione in termini di modularità della stessa e di metodologia di erogazione e svolgimento (in presenza/on-line), potrà dunque essere una caratteristica distintiva della formazione professionale di qualità, esclusivamente se messa a sistema con informazioni aggiornate e attendibili sui fabbisogni formativi.

Il contesto regionale: competitività, innovazione e cambiamenti in atto in Lombardia

Dalla discussione condotta a seguito della presentazione di alcuni dati significativi da parte del moderatore del *workshop*²² è emersa una conferma delle variegate specializzazioni produttive a livello territoriale nelle diverse province della Lombardia, specializzazioni che hanno risentito in maniera differente dell’impatto della pandemia: ad esempio, R1 ha dichiarato che, per la provincia di riferimento (Mantova), “*l’agricoltura non si è mai fermata e fortunatamente ha trascinato anche l’industria e altri comparti*”.

Mentre, per quanto riguarda il tema dell’innovazione (strettamente legato a quello della formazione secondo un rapporto di proporzionalità assodato tra formazione erogata – sia in termini quantitativi che qualitativi – e performance dell’innovazione), il *panel* ha confermato quanto presentato dal moderatore, ovvero che nel 2020 l’innovazione è risultata essere più diffusa nell’industria in senso stretto e a seguire anche nel settore del commercio. Sempre in quest’ambito di analisi, Milano si caratterizzerebbe per la più alta propensione all’innovazione rispetto alle altre province lombarde, mentre – a titolo puramente esemplificativo – Sondrio, Pavia e Lodi nel 2020 avrebbero mostrato una propensione all’innovazione inferiore anche alla media nazionale: è stato possibile desumere dunque che, all’interno dello stesso territorio lombardo, sono presenti territori che hanno tassi di innovazione tecnologica molto alti, tali da portare l’intero contesto lombardo ad avere performance migliori di quelle del Paese nel suo complesso, mentre altri rimangono più indietro rispetto all’indicatore in analisi, soprattutto con riferimento all’innovazione tecnologica descritta come *driver* del cambiamento per i settori caratterizzanti la provincia di R1 (agricoltura), ma anche quello di operatività dell’azienda di R2²³.

²² Il riferimento è agli indicatori dedicati al valore aggiunto, alla demografia d’impresa e alle dinamiche settoriali. Le informazioni presentate sono corrisposte ad una illustrazione sintetica dei dati descritti nella Parte I del presente Rapporto.

²³ Sono stati forniti esempi relativi alla agricoltura di precisione, alla sensoristica e alle più recenti innovazioni tecnologiche introdotte nei macchinari agricoli e in quelli per la movimentazione terra.

In relazione al tema della sostenibilità ambientale e della qualità del lavoro, gli intervistati hanno dichiarato sì di aver intravisto dei cambiamenti significativi nell'anno di riferimento (2020), ma anche di aver avuto esperienza di una certa propensione a prendere in considerazione l'aspetto del rispetto dell'ambiente e della qualità del lavoro anche negli anni precedenti: *“erano già argomenti che alle aziende stavano a cuore anche negli anni passati ed ora stanno soltanto cementando l'impegno in termini di riduzione, magari dell'impronta ambientale e di miglioramento del benessere lavorativo”*.

Tuttavia, R1 ha anche notato che il dato della dimensione aziendale inciderebbe in maniera significativa sull'approccio delle imprese ai temi in analisi: *“vedo una grossa differenza per queste tre-quattro tematiche tra le aziende più grosse e più strutturate e le piccole aziende. Le grandi aziende 'sentono' da anni ormai tutti questi temi. Le piccole non ancora in modo, secondo me, sufficiente. E stiamo cercando di coinvolgerle perché riteniamo che possa anche facilitare il loro lavoro”*. R2 ha concordato, sottolineando, a sua volta che *“la variabile della dimensione aziendale è emersa come un discrimine abbastanza rilevante. Lo si vede anche per quanto riguarda l'accesso alla formazione”*.

Fabbisogni inespressi, competenze chiave e dinamiche dell'incontro tra domanda e offerta di skills

Non è stata rilevata alcuna incertezza nei rispondenti nell'affermare che, come le competenze chiave nelle imprese di riferimento, (sia come azienda di appartenenza, sia come bacino di imprese associate a R1) sarebbero e saranno anche nel futuro prossimo *“tutte quelle legate alla trasformazione tecnologica e digitale, ma in realtà anche in materia di formazione obbligatoria, quindi salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”*. A seguito della pandemia, anche le competenze trasversali²⁴ – seppur più complesse da rilevare e misurare – si sono dimostrate essere indispensabili per la competitività delle aziende lombarde, soprattutto a fronte delle trasformazioni nella organizzazione del lavoro.

Secondo i dati presentati dal moderatore, costo del lavoro e scarsità di personale qualificato in possesso delle competenze (tecniche e trasversali) ricercate dalle imprese sarebbero i principali fattori di criticità nell'acquisizione di nuove risorse umane indicati dalle imprese coinvolte dalla indagine Istat utilizzata come supporto alla discussione: il *panel* coinvolto nel *workshop* ha confermato che le medesime difficoltà non solo permangono, ma si sarebbero anche acuite nel 2020. R2 ha infatti affermato *“I dati presentati sono pienamente coerenti con la realtà. Non è cambiato nulla dal 2018. Anzi, è ancora più difficile trovare personale dato il costo del lavoro troppo elevato. È veramente difficile reperire il personale necessario. Secondo me un ruolo importante in questo ambito dovrebbero giocarlo le scuole assieme alle associazioni di categoria che dovrebbero 'fare da ponte' tra domanda e offerta (di profili professionali)”*. R1, invece, ha sottolineato l'urgenza di operare un “cambiamento di immagine” dell'istruzione tecnica i cui percorsi scontrerebbero ancora il fatto di essere percepiti come opzioni educative di second'ordine rispetto alla prosecuzione degli studi in ambito universitario. Ciò, nonostante il personale in possesso di qualifiche professionali esito di questi programmi risultino essere tra quelle più ricercate dalle imprese del territorio. A questo proposito il *panel* si è dimostrato concorde nell'individuare nelle attività di orientamento condotte in abito scolastico (già a partire dalla scuola secondaria di I grado) un elemento fondamentale per abilitare un migliore incontro tra domanda e offerta di competenze e profili professionali nel territorio e a livello settoriale: *“servirebbero delle azioni di orientamento strutturate e capillari”*.

La formazione professionale e l'azione del Fondo nel 2020: finalità, spunti di riflessione

²⁴ Tra le competenze trasversali, sono state menzionate esplicitamente la capacità di lavorare in gruppo (anche da remoto), le competenze inerenti alla sfera della comunicazione e quelle di *leadership*.

Generalmente, la tipologia di formazione preferita dalle aziende di riferimento è ancora quella in affiancamento, che viene scelta dalla maggioranza delle imprese²⁵, seguita dai corsi esterni e da altre modalità che comprendono altre tipologie di formazione entro le quali sono inseriti seminari, giornate di studio, *workshop* come quello in esame, ad esempio, confronti con testimoni esterni. Inoltre, il ricorso a strutture esterne sarebbe preferito all'erogazione di corsi interni.

Mentre con riferimento alla funzione e agli argomenti della formazione, seppur mettendo in evidenza la peculiarità del 2020 in termini di cambiamenti nella composizione della popolazione aziendale delle imprese lombarde, il *panel* ha confermato che il *corpus* della formazione è stato dedicato prevalentemente all'aggiornamento di competenze e mansioni già possedute e svolte. La preponderanza di questa finalità del *training* risulterebbe marcata soprattutto se messa in relazione con la formazione rivolta ai neoassunti o alla formazione del personale su mansioni completamente nuove e per nuove e per nuovi mestieri e professioni.

Infine, per quanto riguarda il tema dei fondi interprofessionali, dopo aver discusso dei dati relativi alla partecipazione e adesione delle imprese lombarde a Fondimpresa²⁶, il *panel* ha espresso la propria visione circa le attività formative messe a disposizione da Fondimpresa nel 2020: esse hanno favorito i settori economici più rilevanti nel contesto produttivo, regionale e provinciale, nonostante un impatto negativo non trascurabile della pandemia rispetto alle attività formative coerente con quanto illustrato nel paragrafo 1.3 di questo capitolo e con i dati analizzati nella Parte II del presente Rapporto. *“La situazione che abbiamo vissuto ha permesso alle aziende di ‘fermarsi’ e di capire l'importanza della formazione, per capire il valore aggiunto che può fornire la formazione continua per i propri dipendenti. Con riferimento ai più recenti Avvisi (di Fondimpresa), al netto degli aspetti migliorabili tra cui quello già citato dell'alleggerimento e semplificazione degli oneri amministrativi e burocratici per le imprese, essi hanno anticipato quelli che potevano essere i fabbisogni delle aziende: competenze trasversali, green economy e il 4.0”*. Perciò, considerando le opinioni espresse dal *panel* è possibile affermare che l'azione del Fondo sia sufficientemente in linea con i fabbisogni espressi e inespressi dalle aziende del territorio e abbia, di conseguenza, favorito i settori economici caratterizzanti.

1.5. Conclusioni

In sintesi, e senza pretesa di esaustività, i momenti di confronto realizzati hanno permesso di comprendere alcune specificità proprie del contesto lombardo.

La scarsità di profili coerenti con i fabbisogni espressi (e inespressi) delle imprese (sia di piccole che di dimensioni più grandi) restituiscono l'immagine di un territorio nel quale sono numerose le criticità a cui soprattutto la formazione può dare risposta, così come le difficoltà che incontra – seppur in maniera significativamente inferiore rispetto ad altri contesti regionali – nell'affermarsi come leva strategica per lo sviluppo e la competitività aziendale e territoriale.

Le imprese più grandi spesso realizzano processi di formazione e di valutazione della sua efficacia e qualità interni e formalizzati, mentre quelle più piccole difficilmente realizzano tali attività autonomamente, a causa dell'organizzazione del lavoro e della difficoltà ad accedere ai

²⁵ Conformemente ai dati Unioncamere Sistema Excelsior presentati dal moderatore.

²⁶ Si veda la Parte II del presente Rapporto.

finanziamenti dedicati (elemento che scoraggia anche il ricorso a servizi di consulenza esterni in questo ambito). Il rischio è quindi quello di una polarizzazione crescente, tra imprese (e aree territoriali) che innovano, investono, formano i propri dipendenti all'utilizzo di nuove tecnologie, alla sostenibilità ambientale e alle modalità di lavoro da remoto e imprese che invece puntano ad una standardizzazione crescente dei propri modelli organizzativi e vedono ancora la formazione come un costo, e non come un investimento. In questo senso l'attività delle associazioni di categoria e delle Articolazioni Territoriali è risultata strategica: esse sono per le imprese punto di riferimento per l'accesso a informazioni attendibili e aggiornate sul mercato del lavoro, delle professioni e delle competenze, leva per l'individuazione dei fabbisogni inespressi, guida operativa e strutture con cui confrontarsi 'vicine' alle aziende anche nei momenti di emergenza e crisi più drammatici.

La formazione continua è per lo più appannaggio dell'aggiornamento su competenze già possedute e mansioni già svolte anche se, sempre più frequentemente, sembrerebbe essere indirizzata a supportare le dinamiche di creazione di nuovi mestieri e professioni e alla acquisizione di *skills* d'avanguardia. L'affiancamento risulta la modalità di trasferimento delle conoscenze più ricorsiva, mentre una formazione via via più ibrida (in termini di metodologia didattica) tra contesti di apprendimento in presenza e on-line è stata definita come il futuro del *training* in azienda.

Affrontare le sfide richiamate adottando un approccio alla formazione "tradizionale", senza innovarne contenuti, metodologie e strumenti adottati rischia quindi di generare un peggioramento delle criticità lamentate dai partecipanti ai momenti di confronto. Piuttosto, sembra particolarmente utile un potenziamento delle attività formative che miri a migliorarne l'accessibilità, semplificandola, e la flessibilità, necessaria per adeguarsi ai diversi fabbisogni presenti a livello aziendale ma anche per affrontare gli imprevisti e le trasformazioni repentine che, come si è potuto sperimentare soprattutto nel 2020, hanno caratterizzato e caratterizzeranno sempre di più i mercati del lavoro e delle professioni.

Una formazione diffusa, accessibile e flessibile deve anche essere coordinata: i Fondi rappresentano un attore cruciale per il raggiungimento di tale obiettivo, in sinergia con *policy* nazionali e regionali, con l'azione della stessa Regione Lombardia e di tutti i soggetti dell'istruzione e della formazione. Una formazione coordinata, collaborativa, attenta anche alla realizzazione di un'offerta di qualità e non piegata alle sole esigenze più contingenti del mercato, ma comunque capace di rispondere velocemente ed efficacemente alle sollecitazioni dei *driver* del cambiamento: tecnologia, demografia e ambiente.

Le aziende e le organizzazioni che hanno partecipato al focus group e al *facilitated workshop* sono evidentemente realtà innovative e all'avanguardia nei territori di appartenenza e in rappresentanza di un contesto regionale particolarmente dinamico e ricettivo (per quanto riguarda i temi della formazione professionale e continua, soprattutto guardando alle performance degli indicatori di quella finanziata): la loro capacità di pensare – e concretamente progettare e realizzare – la formazione quale elemento necessario alla competitività sul mercato dell'impresa, e come strumento di attrattività e *retention* di talenti, e, in generale, di professionalità necessarie alla competitività delle imprese mostra come la formazione continua possa essere una risorsa oggi più che mai decisiva per tutte le aziende.

È stato evidenziato come questi processi richiedano, prima di tutto, un cambio di paradigma e di “cultura”, un nuovo modo di pensare alla formazione – e al lavoro. Tale cambiamento può essere promosso dal Fondo moltiplicando le attività di formazione e orientamento alla formazione e ai suoi benefici svolte in collaborazione con diversi partner istituzionali, anche presso enti formativi, dell’istruzione (sia secondaria, che terziaria), imprese, e per il tramite di un dialogo costante con i territori.

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 continua²⁷, «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 17, lo stesso valore osservato per Fondimpresa al 31 dicembre 2019.

La scelta della Matricola Inps in luogo del Codice fiscale 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 produttiva²⁸ (UP) che consiste, nell'accezione proposta dall'Inps²⁹, 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

²⁷ Il rapporto tra Matricole Inps 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 (11) e nel Fondo professioni (11). ANPAL, *XIX-Rapporto sulla formazione continua, annualità 2017-2018*.

²⁸ Ogni unità produttiva ha una durata tematica diversa anche se appartiene alla stessa impresa. Inoltre, si fa riferimento alla territorialità dell'unità produttiva, considerando il fatto che ogni impresa può presentare più unità produttive in diversi territori.

²⁹ Mess. Inps 31 marzo 2017, n. 1444, <https://www.inps.it/Messaggi/Messaggio%20numero%201444%20del%2031-03-2017.htm>.

possono avere la stessa Matricola Inps ma il rapporto tra numero di UP e numero di Matricole Inps è ancora prossimo all'unità.

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>