



LA FORMAZIONE CONTINUA E GLI INTERVENTI FINANZIATI DA FONDIMPRESA • VENETO

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 VENETO

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:

Francesca Carrera (FDV), Cristina Oteri (FDV). Ha contribuito alla redazione del rapporto: *Maria Iadarola (FDV), Giuliano Ferrucci (FDV)*: elaborazione e analisi dei dati primari Fondimpresa e dei dati di contesto del Mercato del Lavoro.

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

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

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

Introduzione.....	4
Parte I - Lo scenario socio-economico regionale.....	5
Capitolo 1. Produzione di ricchezza	5
1.1 Il Prodotto Interno Lordo	5
1.2 Valore aggiunto.....	6
Capitolo 2. Imprese e struttura produttiva.....	10
2.1 Demografia d'impresa	10
2.2. Principali caratteristiche delle imprese del territorio.....	11
Capitolo 3. Il mercato del lavoro	16
3.1 Andamento dell'occupazione e principali indicatori del mercato del lavoro	16
3.2 Principali indicatori del mercato del lavoro.....	18
3.3 Occupati per settore di attività.....	21
3.4 Occupati e professioni.....	25
Capitolo 4. La partecipazione al sistema dell'istruzione e della formazione	28
4.1 Il livello di istruzione della popolazione	28
4.2 Gli Istituti tecnici superiori.....	31
4.3 Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)	32
4.4 Il tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione	32
Capitolo 5. La domanda e l'offerta formativa nel sistema delle imprese.....	34
5.1 Le attività formative delle imprese.....	34
5.2 La formazione degli occupati	37
5.3 L'apprendistato.....	38
Principali evidenze emerse	40
Parte II - Imprese e lavoratori coinvolti nella formazione: i dati di Fondimpresa.....	43
Capitolo 6. Aziende aderenti e capacità di attrazione del Fondo	45
6.1 Le aziende aderenti al 31/12/2020.....	45
6.2 Capacità di attrazione del Fondo	51
Capitolo 7. Le aziende coinvolte nelle attività di formazione	54
7.1 Le unità produttive beneficiarie della formazione: un'analisi territoriale.....	54
7.2 Il profilo delle aziende coinvolte e le tipologie formative.....	55
7.3. La partecipazione alle attività formative	59
Capitolo 8. I lavoratori coinvolti nelle attività formative.....	62
8.1 I profili delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.....	63
8.2 Le lavoratrici e i lavoratori in relazione all'azienda di appartenenza	66
Capitolo 9. Analisi dei Piani e delle attività formative	69
9.1 I Piani Formativi finanziati dal Conto Formazione	69
9.2 I Piani Formativi finanziati dal Conto di Sistema.....	74
Parte III – La ricerca qualitativa	80
Capitolo 10. L'attività di Fondimpresa nel contesto regionale	80
10.1 Il contesto regionale e i cambiamenti in atto	81
10.2. L'attività formativa e i fabbisogni espressi e inespressi.....	83
10.3 Apprendimenti e proposte per le Azioni future	87
Bibliografia e sitografia	91

Introduzione

Nel contesto attuale, caratterizzato da cambiamenti molto più rapidi rispetto al passato, che impongono profonde trasformazioni nella società e nel sistema produttivo, l'investimento in conoscenze e competenze professionali rappresenta un elemento essenziale per favorire un'efficiente gestione delle risorse e, al contempo, accrescere la competitività dell'intero sistema Paese.

È in tale scenario che si inserisce il progetto di Fondimpresa, che è stato mirato a organizzare in modo sistematico e analizzare i dati della formazione finanziata attraverso le proprie risorse, allo scopo di rendicontare gli obiettivi già raggiunti e, al tempo stesso, contribuire al miglioramento dell'efficacia della formazione erogata, mettendone in evidenza quegli elementi di valore e quelle aree di criticità che possono rappresentare degli apprendimenti in vista della prossima programmazione. Al contempo, il progetto è stato volto anche a intercettare i fabbisogni formativi e le specificità delle singole realtà territoriali.

A fronte di tali obiettivi, Fondimpresa ha affiancato al Rapporto nazionale, 21 Rapporti regionali che prendono le mosse dalla descrizione dello scenario macroeconomico territoriale contenuto nella *prima parte* del report, articolata in cinque capitoli: il Pil e produzione di ricchezza (Capitolo 1), la demografia d'impresa (Capitolo 2), il mercato del lavoro (Capitolo 3), il sistema di istruzione scolastica e universitaria (Capitolo 4), e il sistema dell'istruzione e della formazione professionale (Capitolo 5).

Nella *seconda parte del Rapporto* è tracciato il perimetro all'interno del quale Fondimpresa eroga la propria offerta formativa. Questa sezione – i cui dati provengono dalla banca dati di Fondimpresa – si apre con un approfondimento relativo al panorama delle imprese aderenti, di quelle coinvolte nelle attività formative e della capacità di attrazione del Fondo (Capitoli 6 e 7), passando successivamente all'analisi delle caratteristiche dei lavoratori interessati dalle attività formative (Capitolo 8) e concludendosi con una disamina dell'offerta formativa proposta (Capitolo 9), distinguendo tra le attività promosse nell'ambito del Conto Formazione e quelle erogate dal Conto di Sistema.

Il progetto di ricerca ha inoltre previsto una serie di strumenti di carattere qualitativo, i cui risultati sono esposti analiticamente nella *terza sezione* del presente Rapporto che contiene un approfondimento di carattere qualitativo sul tema della formazione nel contesto regionale con particolare riferimento ai fabbisogni formativi espressi e inespressi, ovvero quelle esigenze di formazione, aggiornamento, riqualificazione che nelle imprese non emergono in modo esplicito attraverso una tradizionale analisi dei fabbisogni.

Quest'ultimo approfondimento è stato realizzato con il supporto dell'Articolazione Territoriale e con il coinvolgimento di un *panel* di rappresentanti del mondo imprenditoriale e di figure istituzionali impegnate nel campo della formazione. La necessità di adottare un approccio poliedrico nasce dalla complessità del tema della formazione finanziata, che – per poter essere colta a pieno – richiede non solo una conoscenza puntuale delle “dimensioni” del fenomeno, ma anche il coinvolgimento dei diversi attori che concorrono a definire l'offerta e la domanda formativa dei singoli territori. In tal modo, oltre a delineare e valorizzare le specificità territoriali, è possibile cogliere maggiormente la centralità del ruolo rivestito da Fondimpresa, nonché le aspettative e le criticità rilevate dai diversi soggetti che a vario titolo operano a livello locale.

Nel suo insieme, dunque, il presente lavoro intende contribuire a un'effettiva comprensione del contesto in cui la formazione si inserisce e si sviluppa, valorizzando al contempo i diversi punti di vista degli attori coinvolti nello scenario formativo locale, all'interno del quale Fondimpresa svolge un ruolo di primo piano.

Parte I - Lo scenario socio-economico regionale

Questa Prima parte del Rapporto regionale contiene la descrizione dello scenario economico e sociale della Veneto, tratteggiato attraverso l'analisi di alcuni dati e indicatori utili a delineare le caratteristiche e il contesto in cui hanno agito le attività formative finanziate ed erogate da Fondimpresa. In particolare, attraverso l'utilizzo di dati di fonte istituzionale, sono presentati i risultati di alcune analisi riguardanti il sistema delle imprese e la struttura produttiva regionale, le condizioni del mercato del lavoro, la partecipazione della popolazione al sistema dell'istruzione e della formazione e la domanda e l'offerta formativa nel sistema produttivo.

Capitolo 1. Produzione di ricchezza

1.1 Il Prodotto Interno Lordo

Nel 2020 il Pil del Veneto si è attestato su 152,3 miliardi di euro (Tabella 1.1), registrando, rispetto al 2019, una riduzione dell'8,5 % in valori correnti e del 9,7 % in valori concatenati. Un andamento in linea con le regioni del Nord ma un decremento superiore ai valori nazionali (rispettivamente -7,9% e -8,9%). Tale risultato, che risente naturalmente degli effetti generati dall'emergenza sanitaria da Covid-19 e delle conseguenti misure di contenimento adottate dal Governo, sembra porsi in controtendenza rispetto al periodo precedente: tra il 2018 e il 2019, infatti, il Pil regionale aveva mostrato una dinamica di relativa stabilità, registrando un incremento dell'1,8% in valori correnti e una variazione dello 0,8% in termini deflazionati.

Tabella 1.1 – Prodotto interno Lordo 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					
Veneto	163.398,40	166.407,60	152.340,60	1,8	-8,5
Nord	996.430,60	1.008.058,10	926.868,80	1,2	-8,1
Italia	1.771.391,20	1.794.934,90	1.653.577,20	1,1	-7,9
Valori concatenati (anno di riferimento 2015)					
Veneto	158.374,50	159.640,90	144.221,30	0,8	-9,7
Nord	969.463,50	971.664,70	883.182,30	0,2	-9,1
Italia	1.720.515,20	1.727.574,10	1.573.153,30	0,4	-8,9

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat e Banca d'Italia

Il rallentamento osservato in termini complessivi trova conferma anche in valori pro capite (Tabella 1.2): nel 2020 in Veneto il Pil per abitante (a prezzi correnti) si attesta infatti a 31.253 €, un dato in calo rispetto all'anno precedente (-8,3%), il cui decremento appare anche superiore rispetto a quello registrato in Italia (-7,4%) e nelle regioni del Nord (-7,8%).

Tale indicazione emerge anche osservando le variazioni espresse in valori deflazionati: in questo caso, infatti, in Veneto si segnala una riduzione del 9,5%, un valore superiore al -8,5% osservato in Italia e al -8,9% registrato tra le regioni del Nord.

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					
Veneto	33.464	34.087	31.253	1,9	-8,3
Nord	36.078	36.496	33.641	1,2	-7,8
Italia	29.584	30.051	27.820	1,6	-7,4
Valori concatenati (anno di riferimento 2015)					
Veneto	32.435	32.701	29.587	0,8	-9,5
Nord	35.101	35.178	32.056	0,2	-8,9
Italia	28.734	28.924	26.467	0,7	-8,5

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

1.2 Valore aggiunto

Nel 2020 il Veneto ha ottenuto un risultato pari a 137,1 miliardi di euro, un valore che – analogamente a quanto osservato in termini di Pil – segnala una dinamica decrescente rispetto al periodo precedente (-7,8% sul 2019; -9,5% considerando i valori deflazionati), in linea con le regioni del Nord (-7,4%) e leggermente superiore al decremento registrato nello stesso periodo in Italia (-7,2%; Tabella 1.3).

Tabella 1.3 – Valore aggiunto a prezzi correnti e in valori concatenati (anno di riferimento 2015)

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
Valori correnti					
Veneto	146.274,80	148.828,90	137.168,80	1,7	-7,8
Nord	891.417,10	901.352,60	834.553,90	1,1	-7,4
Italia	1.589.576,20	1.609.654,90	1.493.117,20	1,3	-7,2
Valori concatenati (anno di riferimento 2015)					
Veneto	142.099,30	143.228,90	129.647,30	0,8	-9,5
Nord	868.826,90	870.744,30	793.423,50	0,2	-8,9
Italia	1.546.749,40	1.553.098,30	1.417.989,80	0,4	-8,7

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Andando nel dettaglio dei dati provinciali (Tabella 1.4), i cui risultati sono disponibili solo fino al 2019, si evince che le province dove si concentra la maggiore quota di ricchezza regionale sono Padova, Verona e Vicenza, in cui il Pil nel 2019 raggiunge complessivamente 85,1 miliardi. Viceversa, la provincia in cui si rileva il valore più basso è Rovigo.

Il confronto con il 2018 mostra, inoltre, un andamento positivo in tutte le province, in particolar modo a Belluno (+6.01%).

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

	Valori correnti		
	2018	2019	Var. % 19/18
Verona	28.408,50	28.788,40	1,34
Vicenza	26.737,00	27.134,50	1,49
Belluno	6.046,70	6.410,20	6,01
Treviso	26.435,60	26.725,10	1,10
Venezia	24.338,10	25.008,80	2,76
Padova	28.791,20	29.223,70	1,50
Rovigo	5.517,50	5.538,10	0,37
Veneto	146.274,80	148.828,90	1,75

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

I valori pro capite (Tabella 1.5) evidenziano che nel 2020 il valore aggiunto per abitante ha raggiunto in Veneto i 28.140 €, un risultato superiore al dato nazionale (pari a 25.120 €) e di poco più basso di quello registrato in media nelle regioni del nord, pari a 30.290 €.

Il confronto con il 2019 mostra a livello regionale una perdita di ricchezza, con una contrazione del 7,7% a prezzi correnti e del 9,3%, considerando i valori al netto delle dinamiche inflazionistiche. Come mostra la tabella seguente, si rileva per il Veneto una variazione sostanzialmente in linea con quella registrata nel Nord (rispettivamente -7,2 e -8,6%) e superiore rispetto al valore medio nazionale (-6,7% e -8,2%).

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

	Valori correnti			Valori concatenati (anno di riferimento 2015)		
	2019	2020	Var. % 20/19	2019	2020	Var. % 20/19
Veneto	30.485,9	28.140,1	-7,7	29.338,8	26.597,1	-9,3
Nord	32.632,4	30.290,8	-7,2	31.524,3	28.797,9	-8,6
Italia	26.949,3	25.120,2	-6,79	26.002,4	23.856,3	-8,25

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Le tabelle che seguono, sul valore aggiunto pro capite, consentono di analizzare la situazione provinciale in relazione al livello di sviluppo raggiunto nel biennio 18/19. Nel 2019 il Pil pro-capite risulta più alto nella provincia di Belluno, dove raggiunge i 31.764 €, registrando peraltro un incremento del 6,4% sul 2018. La provincia di Rovigo, con un valore aggiunto pro capite pari a 23.809, risulta invece avere il valore più basso.

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

	Valori correnti		
	2018	2019	Var. % 19/18
Verona	30.845,32	31.163,07	1,03
Vicenza	31.187,50	31.695,53	1,63
Belluno	29.860,31	31.764,92	6,38
Treviso	29.911,30	30.238,86	1,10
Venezia	28.606,17	29.425,59	2,86
Padova	30.848,85	31.292,09	1,44
Rovigo	23.569,15	23.809,66	1,02
Veneto	29.957,16	30.485,85	1,76

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

La disaggregazione del valore aggiunto a prezzi correnti per settore di attività (Tabella 1.7) conferma che il settore dei servizi continua a trainare l'economia regionale: su 137 miliardi di euro, infatti, i Servizi contribuiscono per circa il 65,3% alla formazione del valore aggiunto totale nel 2020. Le attività industriali rappresentano il 32,5% della ricchezza complessiva, con un valore pari a oltre 44 miliardi di euro in termini assoluti. Infine, il comparto agricolo – pur mantenendo una dimensione relativamente marginale, con un valore aggiunto di quasi 2 milioni di euro – presenta un'incidenza sul totale della ricchezza prodotta pari al 2,2%; valore analogo a quello nazionale e superiore a quello osservato tra le regioni del Nord (1,8%).

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						
Veneto	2.981	44.555,1	37.974,9	6.580,2	89.632,6	137.168,8
Nord	14.717,9	234.965,0	198.051,1	36.913,9	584.871,0	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 %						
Veneto	2,2	32,5	27,7	4,8	65,3	100,0
Nord	1,8	28,2	23,7	4,4	70,1	100,0
Italia	2,2	23,9	19,5	4,4	73,9	100,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Passando all'analisi provinciale, si evidenzia la forte rilevanza del terziario per tutte le province (Tabella 1.8): l'incidenza delle attività terziarie sul valore aggiunto complessivo raggiunge i valori massimi a Venezia (75,6%) e a Verona (70,7%). Il più alto contributo dell'Industria si rileva, invece, a Vicenza (44,5%), mentre l'Agricoltura assorbe il 3,3% del totale della ricchezza a Rovigo e il 3% a Verona.

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						
Verona	853,8	7593,2	6328,2	1265,0	20341,5	28788,4
Vicenza	325,5	12081,1	10977,6	1103,5	14727,9	27134,5
Belluno	85,5	2103,5	1799,5	304,0	4221,1	6410,2
Treviso	756,3	10031,4	8645,4	1386,0	15937,4	26725,1
Venezia	332,7	5764,8	4445,8	1319,0	18911,3	25008,8
Padova	395,5	8752,4	7455,1	1297,3	20075,8	29223,7
Rovigo	183,6	1729,1	1428,4	300,7	3625,4	5538,1
Composizione %						
Verona	3,0	26,4	22,0	4,4	70,7	100,0
Vicenza	1,2	44,5	40,5	4,1	54,3	100,0
Belluno	1,3	32,8	28,1	4,7	65,8	100,0
Treviso	2,8	37,5	32,3	5,2	59,6	100,0
Venezia	1,3	23,1	17,8	5,3	75,6	100,0
Padova	1,4	29,9	25,5	4,4	68,7	100,0
Rovigo	3,3	31,2	25,8	5,4	65,5	100,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Considerando i risultati di bilancio delle imprese venete, aggiornati al 2018 dall'ISTAT, si rileva una crescita del fatturato delle imprese rispetto all'anno precedente (+2,5%) che si attesta a poco più di 3,19 miliardi di €. Una crescita che risulta inferiore rispetto alla dinamica osservata tra le regioni del Nord (+3,2%) e a livello nazionale (+ 3,0%). In aumento anche il valore complessivo dei salari e degli stipendi concessi ai lavoratori, che nel 2018 ammontano a oltre 33 miliardi di €, registrando un incremento del 3,4% sul 2017 (a fronte del +3,7% nel Nord e nelle isole e +3,1% in Italia). L'incidenza percentuale dei salari sul fatturato delle imprese regionali registra nel 2018 una sostanziale stabilità, rispetto all'anno precedente. Infine, si riporta il dato relativo agli investimenti fissi lordi, cioè l'insieme delle acquisizioni (al netto delle cessioni) di capitale fisso effettuate dai produttori residenti a cui si aggiungono gli incrementi di valore dei beni materiali non prodotti. Nel 2018 tale valore si attesta a oltre 32 miliardi di euro, registrando una significativa dinamica di crescita sull'anno precedente (+8,6%), superiore a quella osservata tra le regioni del Nord (+4,4%) e a livello nazionale (+3,9%; Tabella 1.9).

L'Indagine sulle imprese industriali e dei servizi (Invind), svolta dalla Banca d'Italia, consente di stimare l'impatto che la pandemia da Covid-19 ha avuto sull'attività industriale in Veneto: il fatturato a prezzi costanti delle imprese venete con almeno 20 addetti nel 2020 è calato di quasi il 10 per cento rispetto al 2019. Gli investimenti, ridotti nel 2019 dopo un quinquennio di crescita, si sono contratti di circa un quinto: l'elevata incertezza del quadro economico ed epidemiologico e le necessità immediate di liquidità

hanno determinato, nel 2020, la revisione al ribasso o il rinvio dei piani di investimento (Banca d'Italia, 2021).¹

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
Veneto		
Fatturato	319.695,9	2,5
Salari e stipendi	33.486,9	3,4
Investimenti fissi lordi	32.224,0	8,6
Incidenza salari su fatturato (%)	10,5	0,1*
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	0,0*
Italia		
Fatturato	3.135.112,6	3,0
Salari e stipendi	315.518,9	3,1
Investimenti fissi lordi	315.139,4	3,9
Incidenza salari su fatturato (%)	10,1	0,0*

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

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

¹ Banca d'Italia, Economie regionali. L'economia del Veneto. Rapporto annuale 2020, Numero 15 - giugno 2021

Capitolo 2. Imprese e struttura produttiva

2.1 Demografia d'impresa

In base ai dati Infocamere-Movimprese, al 31 dicembre 2020 lo stock di imprese registrate in Veneto ha raggiunto le 479.692 unità, con una lieve decrescita dello 0,9% rispetto all'anno precedente; un valore superiore al Nord (-0,6%) e anche al resto dell'Italia (-0,2%; Tabella 2.1).

Considerando invece il tasso di crescita delle imprese registrate, calcolato come rapporto percentuale del saldo tra imprese attive e cessate e il numero di imprese registrate nell'anno precedente, i risultati relativi al periodo 2019-2020 mostrano una lieve flessione, passando dal +0,03% del 2019 al -0,38% del 2020, decrescita che trova conferma, anche tra le regioni del Nord.

Passando ad analizzare l'andamento a livello provinciale, si rileva che a Padova e Verona (rispettivamente con 96.048 e 96.225) si concentra, nel 2020, il più alto numero di imprese registrate sul territorio regionale, mentre a Rovigo, che conta nello stesso periodo 26.518 imprese registrate, si evidenzia il valore più basso. Il confronto con il 2019 evidenzia alcune differenze a livello territoriale, con variazioni negative in tutta la regione, con differenze più marcate in province come Vicenza (-2,1) e Rovigo (-1,5).

Tabella 2.1 – 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
Verona	96.278	96.225	-0,1	0,16	0,00	-0,16
Vicenza	82.999	81.259	-2,1	-0,18	-0,75	-0,57
Belluno	15.282	15.130	-1,0	-0,69	-0,92	-0,23
Treviso	88.132	87.423	-0,8	-0,15	-0,55	-0,4
Venezia	77.514	77.089	-0,5	0,03	0,24	0,21
Padova	96.961	96.048	-0,9	0,51	-0,15	-0,66
Rovigo	26.917	26.518	-1,5	-0,52	-0,96	-0,44
Veneto	484.083	479.692	-0,9	0,03	-0,38	-0,41
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

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

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

Passando ai dati disponibili sulle imprese iscritte e cessate, si rileva per entrambe una diminuzione nel 2020 rispetto al 2019, pari rispettivamente al -17,5% e al -9,7%. L'analisi dell'andamento a livello provinciale evidenzia che, ad eccezione di Vicenza che ha registrato una variazione positiva (+21%), in tutte le altre province si è registrata una flessione negativa delle imprese cessate, con particolare riferimento a Padova e Verona in cui si riscontrano le variazioni più rilevanti (-23,6% e -19,2% rispetto al 2019).

Tabella 2.2 – 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
Verona	5.666	4.713	-16,8	5.933	4.793	-19,2
Vicenza	4.208	3.528	-16,2	4.384	5.306	21,0
Belluno	766	628	-18,0	874	784	-10,3
Treviso	4.750	3.933	-17,2	5.116	4.675	-8,6
Venezia	4.363	3.498	-19,8	4.341	3.965	-8,7
Padova	5.346	4.463	-16,5	7.108	5.428	-23,6
Rovigo	1.355	1.064	-21,5	1.499	1.468	-2,1
Veneto	26.454	21.827	-17,5	29.255	26.419	-9,7
Nord	158.030	129.300	-18,2	175.516	146.134	-16,7
Italia	353.052	292.308	-17,2	362.218	307.686	-15,1

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

L'analisi dell'Indice di imprenditorialità (Tabella 2.3) rileva che in Veneto sono presenti in media 9,9 imprese ogni 100 abitanti (valore stabile rispetto al 2019), un risultato di poco inferiore alla media nazionale (10,2) e di poco superiore al valore registrato tra le regioni del Nord (9,8). A livello territoriale, Rovigo risulta essere la provincia con il valore più elevato e, viceversa, Belluno quella con il valore più basso.

Tabella 2.3 – Indice di imprenditorialità*. Anni 2019-2020, valori % e diff. % 20/19

	2019	2020	Diff. % 20/19
Verona	10,4	10,4	0,0
Vicenza	9,7	9,5	-0,2
Belluno	7,6	7,5	0,0
Treviso	10,0	9,9	0,0
Venezia	9,1	9,1	0,0
Padova	10,4	10,3	-0,1
Rovigo	11,6	11,5	-0,1
Veneto	9,9	9,9	-0,1
Nord	9,8	9,8	0,0
Italia	10,2	10,2	0,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Infocamere-Movimprese *Imprese registrate per 100 residenti

2.2. Principali caratteristiche delle imprese del territorio

In Veneto il 58,7% delle imprese appartiene al settore terziario (oltre 271 mila unità in termini assoluti nel 2020), un dato inferiore al valore nazionale (62,2%) e anche al valore osservato tra le regioni settentrionali, dove le imprese dei servizi rappresentano il 62,4% di quelle registrate (Tabella 2.4).

Le imprese industriali, pari a oltre 125.000 unità, coprono circa il 27% del totale: di queste, il 14,7% afferisce al settore edile e il 12,5% all'Industria in senso stretto. Infine, il 14,2% delle imprese ricade nel comparto agricolo (poco più di 65.000 unità in valori assoluti).

Passando alla distribuzione delle imprese nel territorio, si rileva in tutte le province una prevalenza del settore Terziario, seguito dall'Industria. Padova è la provincia con la più elevata incidenza delle imprese afferenti ai Servizi (60,9% del totale delle imprese), mentre Vicenza è la provincia con la più elevata incidenza delle imprese appartenenti all'Industria (31,5% del totale delle imprese). Infine, a Rovigo vi è la più elevata incidenza delle imprese del settore agricolo (27%).

Tabella 2.4 – Imprese registrate per settore di attività. Anno 2020, valori assoluti e composizione %

	Agricoltura	Industria	- <i>in senso stretto</i>	- <i>costruzioni</i>	Servizi	Non classificate	Totale
Valori assoluti							
Verona	15.334	23.854	9.669	14.185	53.328	3.709	96.225
Vicenza	8.158	24.503	13.520	10.983	45.126	3.472	81.259
Belluno	1.965	4.266	1.847	2.419	8.543	356	15.130
Treviso	14.254	23.727	11.450	12.277	47.329	2.113	87.423
Venezia	7.319	18.247	6.943	11.304	48.208	3.315	77.089
Padova	11.677	24.706	11.588	13.118	56.668	2.997	96.048
Rovigo	6.912	6.174	2.772	3.402	12.471	961	26.518
Veneto	65.619	125.477	57.789	67.688	271.673	16.923	479.692
Nord	268.917	699.078	291.222	407.856	1.603.664	118.212	2.689.871
Italia	735.466	1.410.542	577.670	832.872	3.530.312	401.711	6.078.031
Composizione %							
Verona	16,6	25,8	10,5	15,3	57,6	-	100,0
Vicenza	10,5	31,5	17,4	14,1	58,0	-	100,0
Belluno	13,3	28,9	12,5	16,4	57,8	-	100,0
Treviso	16,7	27,8	13,4	14,4	55,5	-	100,0
Venezia	9,9	24,7	9,4	15,3	65,3	-	100,0
Padova	12,5	26,6	12,5	14,1	60,9	-	100,0
Rovigo	27,0	24,2	10,8	13,3	48,8	-	100,0
Veneto	14,2	27,1	12,5	14,6	58,7	-	100,0
Nord	10,5	27,2	11,3	15,9	62,4	-	100,0
Italia	13,0	24,8	10,2	14,7	62,2	-	100,0

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

Il tessuto produttivo della regione è formato da circa 386 mila imprese attive² che impiegano poco più di 1 milione e mezzo di addetti (Tabella 2.5). La dimensione media delle imprese venete è di 4,3 addetti, contro i 3,9 della media nazionale³.

Al pari del resto d'Italia, in Veneto le microimprese (0-9 addetti) sono quelle più diffuse, infatti, il 93,3% delle imprese rientra in questa categoria, mentre le piccole (10-49 addetti) rappresentano il 5,9% del totale regionale. Le medie (50-249 addetti) e le grandi imprese (250 e più addetti) ammontano rispettivamente soltanto a 2.897 unità e a 417 unità, pari complessivamente a circa lo 0,8% del totale regionale.

Nel 2019, considerando i valori assoluti, Padova è la provincia con il numero più alto di imprese attive (81.702) in tutte le classi dimensionali. Segue la provincia di Verona con 74.279 imprese. Viceversa, Belluno è la provincia con il più basso numero in assoluto.

² I dati Istat fanno riferimento alle imprese attive, ovvero alle strutture produttive che svolgono effettivamente attività d'impresa nel periodo considerato.

³ Istat, (2020) Dati statistici per il territorio (<https://www.istat.it/it/archivio/243448>)

Tabella 2.5 – 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					
Verona	69.536	4.127	524	92	74.279
Vicenza	63.517	4.548	643	91	68.799
Belluno	12.536	737	99	12	13.384
Treviso	63.664	4.285	577	82	68.608
Venezia	59.758	3.671	403	52	63.884
Padova	76.632	4.426	564	80	81.702
Rovigo	15.316	849	87	8	16.260
Veneto	360.959	22.643	2.897	417	386.916
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 %					
Verona	93,6	5,6	0,7	0,1	100,0
Vicenza	92,3	6,6	0,9	0,1	100,0
Belluno	93,7	5,5	0,7	0,1	100,0
Treviso	92,8	6,2	0,8	0,1	100,0
Venezia	93,5	5,7	0,6	0,1	100,0
Padova	93,8	5,4	0,7	0,1	100,0
Rovigo	94,2	5,2	0,5	0,0	100,0
Veneto	93,3	5,9	0,7	0,1	100,0
Nord	93,9	5,2	0,7	0,1	100,0
Italia	94,8	4,6	0,6	0,1	100,0

Fonte: Elaborazioni Enres Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Andando ad analizzare il numero di addetti delle imprese attive, si rileva che dei 1.729.016 lavoratori coinvolti, quasi la metà (esattamente il 40%) si concentra nelle microimprese (fino a 9 addetti); un valore più basso di 3 punti percentuali rispetto al valore nazionale (43%) ma superiore rispetto a quello del Nord (Tabella 2.6). A seguire, il 23,8% degli addetti lavora nelle imprese di piccola dimensione, il 20,4% in grandi imprese (oltre 250 addetti) e il 15,9% in medie imprese.

Considerando le distribuzioni territoriali, si osserva che nella provincia di Verona, il 27,1% degli addetti lavora in una grande impresa, mentre, viceversa in quella di Rovigo il valore corrispondente è pari a soltanto il 4,4% degli addetti complessivi.

Tabella 2.6 – 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					
Verona	131.271	73.954	50.332	94.947	350.505
Vicenza	121.796	83.448	60.133	59.713	325.090
Belluno	25.418	12.730	9.674	12.158	59.980
Treviso	121.632	81.173	55.018	45.380	303.203
Venezia	119.388	64.034	37.675	70.614	291.711
Padova	141.893	80.873	52.534	66.812	342.110
Rovigo	29.580	15.306	9.055	2.476	56.417
Veneto	690.978	411.518	274.420	352.101	1.729.016
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 %					
Verona	37,5	21,1	14,4	27,1	100,0
Vicenza	37,5	25,7	18,5	18,4	100,0
Belluno	42,4	21,2	16,1	20,3	100,0
Treviso	40,1	26,8	18,1	15,0	100,0
Venezia	40,9	22,0	12,9	24,2	100,0
Padova	41,5	23,6	15,4	19,5	100,0
Rovigo	52,4	27,1	16,1	4,4	100,0
Veneto	40,0	23,8	15,9	20,4	100,0
Nord	37,0	20,3	15,0	27,7	100,0
Italia	43,0	20,5	13,5	22,9	100,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

BOX 1. I distretti industriali del Veneto

In relazione alla struttura produttiva regionale, inoltre, va evidenziato che il Veneto è la regione del Triveneto con la più alta vocazione distrettuale⁴: conta infatti di 26 distretti industriali che sono di seguito indicati in base al settore di appartenenza:

Agro-alimentare:

- Dolci e pasta veronesi
- Prosecco di Conegliano-Valdobbiadene
- Vini del veronese
- Carni di Verona
- Ittico del Polesine e del Veneziano

Sistema Casa:

- Marmo e granito di Valpolicella
- Prodotti in vetro di Venezia e Padova
- Mobili in stile di Bovolone
- Elettrodomestici di Treviso
- Sistemi per l'illuminazione di Treviso e Venezia
- Mobile del bassanese
- Legno e arredo di Treviso

Metalmeccanica:

- Termomeccanica scaligera
- Macchine agricole di Padova e Vicenza
- Meccanica strumentale di Vicenza
- Termomeccanica di Padova

Sistema moda:

- Oreficeria di Vicenza
- Calzature del Brenta
- Tessile e abbigliamento di Treviso
- Calzatura sportiva di Montebelluna
- Calzatura veronese
- Tessile abbigliamento Schio-Thiene-Valdagno
- Concia di Arzignano
- Occhialeria di Belluno

Altri settori:

- Grafico-cartario veronese
- Materie plastiche di Treviso, Vicenza, Padova

Dal Monitor dei distretti industriali del Triveneto, curato dalla direzione studi e ricerche Intesa Sanpaolo, emerge che nel 2020, dei 26 distretti veneti monitorati solo 10 hanno mostrato degli incrementi delle esportazioni di cui 4 del comparto Agro-alimentare: le Carni di Verona (+10,5%), i Vini del Veronese (+4,4%), il Prosecco di Conegliano-Valdobbiadene (+6,3%), i Dolci e pasta veronesi (+11,1%). Durante l'emergenza pandemica i distretti dell'Agro-alimentare hanno infatti lavorato quasi a pieno ritmo e sono quelli che hanno avuto più possibilità di crescere sia sul mercato interno che su quelli esteri.

⁴ Si veda per un approfondimento Intesa San Paolo, Monitor dei distretti del Triveneto, luglio 2020

Capitolo 3. Il mercato del lavoro

3.1 Andamento dell'occupazione e principali indicatori del mercato del lavoro

La crisi provocata dalla pandemia ha determinato in Veneto una riduzione dell'occupazione complessiva, sebbene le misure adottate dal Governo per il blocco dei licenziamenti, il ricorso alla Cassa integrazione e il sostegno alle imprese abbiano in parte ridotto l'impatto negativo sull'occupazione, soprattutto dipendente. La pandemia ha investito il sistema economico regionale quando aveva recuperato e implementato i livelli occupazionali presenti prima della crisi innescata dalla bolla finanziaria del 2008: dal 2017 si era tornati, infatti, ai livelli pre-crisi e nel 2019 erano stati toccati nuovi massimi occupazionali. A partire da marzo 2020 si è registrato un decremento degli occupati pari al 2,4% superiore al valore registrato a livello nazionale e nell'insieme delle regioni del Nord-est.

Gli occupati in Veneto nel 2020 si sono attestati complessivamente a 2.115.000 unità. L'occupazione dipendente rappresenta il 79,5% (circa 1.680 mila unità), una quota superiore a quella nazionale (76,4%), mentre il lavoro autonomo copre il 20,6% (circa 436 mila unità).

La riduzione dell'occupazione ha riguardato soprattutto i lavoratori dipendenti a termine (-11,6%), e in minor misura i lavoratori autonomi che hanno subito una flessione del 7%. I dipendenti a tempo indeterminato hanno, invece, registrato una lievissima crescita (0,9%, ossia 13 mila occupati in termini assoluti; Tabella 3.1)

Sulla sostanziale tenuta dell'occupazione a tempo indeterminato hanno certamente influito i provvedimenti del Governo e in particolare la sospensione dei licenziamenti per motivi economici e il potenziamento della Cassa integrazione guadagni. I decreti "cura Italia" e "rilancio" hanno infatti concesso alle imprese la possibilità di fruire di un periodo aggiuntivo di integrazione ordinaria o, per quelle che non hanno potuto accedervi, di ricorrere all'integrazione in deroga; hanno inoltre esteso la durata del sussidio di disoccupazione e destinato sussidi di importo e durata variabili alle categorie escluse o coperte solo parzialmente dagli ammortizzatori sociali ordinari, come gli autonomi e i lavoratori domestici, stagionali, intermittenti o in somministrazione.

Tabella 3.1 – Occupati per posizione (anni 2019 e 2020 e variazione 2020/2019)

	2019		2020		VARIAZIONE 20/19	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Veneto						
Dipendente a tempo indeterminato	1.427	65,8	1.440	68,1	13	0,9
Temporaneo*	272	12,5	240	11,4	-32	-11,6
Autonomo	468	21,6	436	20,6	-33	-7,0
Totale	2.167	100,0	2.115	100,0	-52	-2,4
Nord-est						
Dipendente a tempo indeterminato	3.406	65,4	3.441	67,4	35	1,0
Temporaneo*	716	13,7	625	12,2	-91	-12,7
Autonomo	1.089	20,9	1.042	20,4	-47	-4,3
Totale	5.210	100,0	5.108	100,0	-102	-2,0
Italia						
Dipendente a Tempo indeterminato	14.982	64,1	15.071	65,8	89	0,6
Temporaneo*	3.284	14,1	2.876	12,6	-408	-12,4
Autonomo	5.093	21,8	4.956	21,6	-137	-2,7
Totale	23.360	100,0	22.904	100,0	-456	-2,0

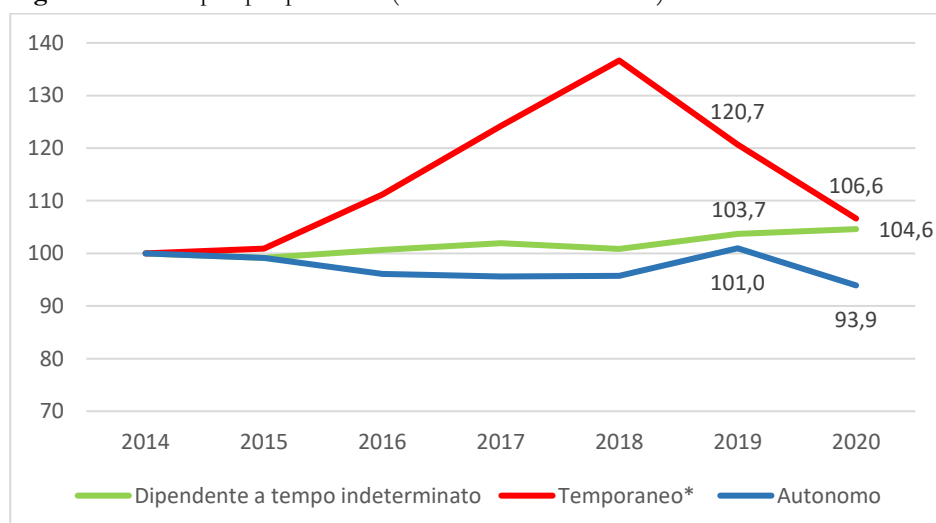
(*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

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

Il 2020 si caratterizza, quindi, per una diminuzione dell'occupazione, che colpisce soprattutto i lavoratori temporanei e autonomi. Ciò è particolarmente evidente guardando alla dinamica occupazionale riferita al valore base del 2014: dal 2018 si verifica un forte decremento dell'occupazione a termine e in minor misura dal 2019 si rileva un calo del lavoro autonomo, a fronte di una dinamica di sostanziale stabilità dell'occupazione stabile.

Gli occupati dipendenti a tempo indeterminato registrano, infatti, poche oscillazioni per tutto il periodo in esame. Gli autonomi, invece, dopo un calo cominciato nel 2015, restano stabili fino al 2018, aumentano nel 2019, per poi diminuire fino al 2020; Figura 3.1).

Figura 3.1 - Occupati per posizione (numeri indice: 2014=100) – anni 2014-2020



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

Passando all'analisi territoriale, Padova e Venezia hanno registrato nel 2020, il maggiore decremento rispetto al 2019, sia in relazione al numero di occupati temporanei (rispettivamente -26% e -25,5%) sia al numero di lavoratori autonomi (rispettivamente -9% e -12%). Tra tutte le province venete, Treviso è l'unica ad aver registrato un aumento degli occupati che ha riguardato sia i lavoratori dipendenti (+3%) sia i temporanei (+5%).

Tabella 3.2 – Veneto - Variazione degli occupati nelle diverse posizioni all'interno delle province (2020/2019)

	Dipendente a tempo indeterminato		Temporaneo*		Autonomo		TOTALE	
	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%
Verona	-2	-0,8	0	0,6	-9	-8,3	-11	-2,6
Vicenza	-12	-4,5	-3	-6,8	-4	-4,9	-19	-4,9
Belluno	-2	-2,8	-3	-22,8	-1	-5,7	-5	-5,8
Treviso	8	3,0	2	5,0	-3	-4,0	7	1,7
Padova	1	0,5	-11	-26,0	-8	-9,3	-17	-4,1
Rovigo	-2	-3,4	-4	-21,7	1	4,1	-5	-4,8
Venezia	21	8,9	-14	-25,5	-9	-12,1	-2	-0,4

(*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

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

3.2 Principali indicatori del mercato del lavoro

Complessivamente il tasso di occupazione regionale nel 2020 ha registrato una diminuzione dell'1,6% rispetto all'anno precedente e si è attestato al 65,9%, ossia circa 2 punti percentuali in meno rispetto al dato medio del Nord-est, ma 7,8 punti percentuali in più rispetto al dato medio nazionale (Tabella 3.3). I differenziali maggiormente significativi hanno riguardato la componente femminile, soprattutto in riferimento alla classe d'età compresa tra i 15 e i 34 anni, dove si riscontra una differenza di circa 13 punti percentuali dal valore della componente maschile. Sebbene i dati relativi all'occupazione restituiscano, dunque, in Veneto un quadro complessivamente migliore della situazione nazionale, tuttavia va evidenziato che permangono alcune disparità per le donne e per i più giovani. Anche dal punto di vista dinamico, nel 2020 il tasso di occupazione femminile è diminuito del 2,4% rispetto all'anno precedente e il tasso dei giovani tra 15 e 34 anni del 2,7% (Tabella 3.3).

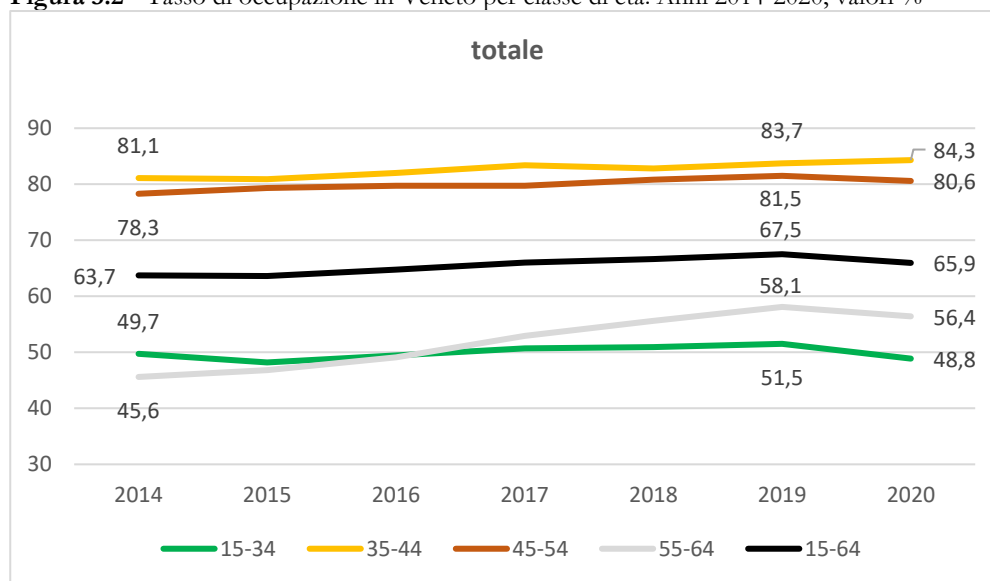
Nelle classi di età più "adulte" o centrali (35-44 e 45-54), i tassi di occupazione complessivamente superano l'80%, raggiungendo il 94,9% tra gli uomini tra i 35 e i 44 anni.

Tabella 3.3 - Tasso di occupazione per classe di età e genere in Veneto, nelle regioni del Nord-est e in Italia, Anno 2020 e variazione rispetto al 2019.

variazione rispetto al 2019:						
	Tasso di occupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
Veneto						
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
15-34	55,4	41,9	48,8	-1,6	-3,8	-2,7
35-44	94,9	73,7	84,3	1,1	0,2	0,7
45-54	91,0	70,1	80,6	-0,3	-1,6	-0,9
55-64	67,8	45,4	56,4	-0,8	-2,6	-1,7
15-64	75,3	56,5	65,9	-0,8	-2,4	-1,6
Nord-est						
15-34	56,3	42,5	49,5	-0,9	-3,7	-2,2
35-44	93,7	74,7	84,2	0,3	-0,9	-0,3
45-54	91,3	74,6	82,9	-0,6	-0,9	-0,8
55-64	67,7	51,3	59,3	-0,8	-0,8	-0,8
15-64	75,5	59,5	67,5	-0,8	-1,9	-1,4
Italia						
15-34	45,8	33,5	39,8	-1,4	-2,4	-1,9
35-44	84,1	61,7	72,9	-0,6	-0,6	-0,6
45-54	84,2	61,8	72,8	-0,3	-0,5	-0,4
55-64	64,5	44,6	54,2	-0,1	-0,1	-0,1
15-64	67,2	49,0	58,1	-0,8	-1,1	-1,0

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

Figura 3.2 - Tasso di occupazione in Veneto per classe di età. Anni 2014-2020, valori %



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

Disaggregando i dati a livello provinciale, l'area con il più elevato tasso di occupazione è quella di Verona (68,3%), seguita da Belluno (68,1%). Dal punto di vista dinamico, si segnala la performance di Treviso, che ha registrato, rispetto alle altre province, un incremento del tasso di occupazione dell'1%, mentre le province di Vicenza e Belluno hanno subito, in termini relativi, le perdite occupazionali più elevate (rispettivamente -3,8% e -3,4%).

Tabella 3.4 - Tasso di occupazione per genere nelle province del Veneto. Anno 2020, valori % e diff. % 2020-2019

	Tasso di occupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Verona	77,0	59,5	68,3	-1,3	-1,7	-1,5
Vicenza	73,5	54,8	64,3	-3,0	-4,6	-3,8
Belluno	74,6	61,5	68,1	-1,0	-5,8	-3,4
Treviso	75,3	58,6	67,0	1,8	0,1	1,0
Padova	74,5	53,5	64,0	-2,4	-3,0	-2,7
Rovigo	74,1	49,4	61,8	1,5	-7,2	-2,9
Venezia	76,7	56,8	66,7	0,6	-0,5	0,0

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

Passando ad analizzare il tasso di disoccupazione, si rileva che in Veneto nel 2020 si è attestato al 5,8%, con un lievissimo aumento (+ 0,1%) rispetto all'anno precedente, ma nettamente inferiore alla media nazionale (9,2%) e di poco superiore a quella del Nord-est (5,6%). Il tasso di disoccupazione regionale è più elevato per la componente giovanile tra 15 e 34 anni (11,9%) e per la componente femminile (7,5%). Nel 2020 a livello regionale è aumentato il tasso di inattività che è passato dal 28,4% del 2019 al 29,9%.

Tabella 3.5 - Tasso di disoccupazione per classe di età e genere Anno 2020 e variazione rispetto al 2019.

Tasso di disoccupazione per classe di età e genere Anno 2020 e variazione rispetto al 2019						
	Tasso di disoccupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
Veneto						
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
15-34	9,8	14,7	11,9	0,9	2,5	1,6
35-44	2,4	5,4	3,7	-0,5	-1,9	-1,1
45-54	3,8	5,5	4,6	0,3	-0,5	-0,1
55-64	1,8	5,0	3,2	-0,4	1,5	0,4
15-74	4,5	7,5	5,8	0,2	0,2	0,1
Nord-est						
15-34	9,4	13,7	11,2	0,5	1,5	0,9
35-44	2,7	6,2	4,3	0,0	-0,3	-0,1
45-54	3,3	5,0	4,1	-0,1	-0,5	-0,3
55-64	2,8	4,2	3,4	0,0	0,8	0,4
15-74	4,5	7,0	5,6	0,1	0,2	0,1
Italia						
15-34	16,6	19,1	17,7	-0,5	-0,7	-0,6
35-44	6,7	10,0	8,2	-0,8	-1,1	-0,9
45-54	6,0	7,4	6,6	-0,6	-0,8	-0,7
55-64	5,1	4,9	5,0	-0,7	0,0	-0,4
15-74	8,4	10,2	9,2	-0,7	-0,9	-0,8

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

Considerando, infine, la distribuzione provinciale, l'area con il più elevato tasso di disoccupazione è quella di Vicenza che registra un valore del 7,1% che per la componente femminile raggiunge il 9,3%. Viceversa, i valori più bassi risultano essere quelli delle province di Treviso (5,4 %) e di Verona (4,8%).

Tabella 3.6 - Tasso di disoccupazione (15-74) per genere nelle province, (anno 2020 e variazione rispetto al 2019)

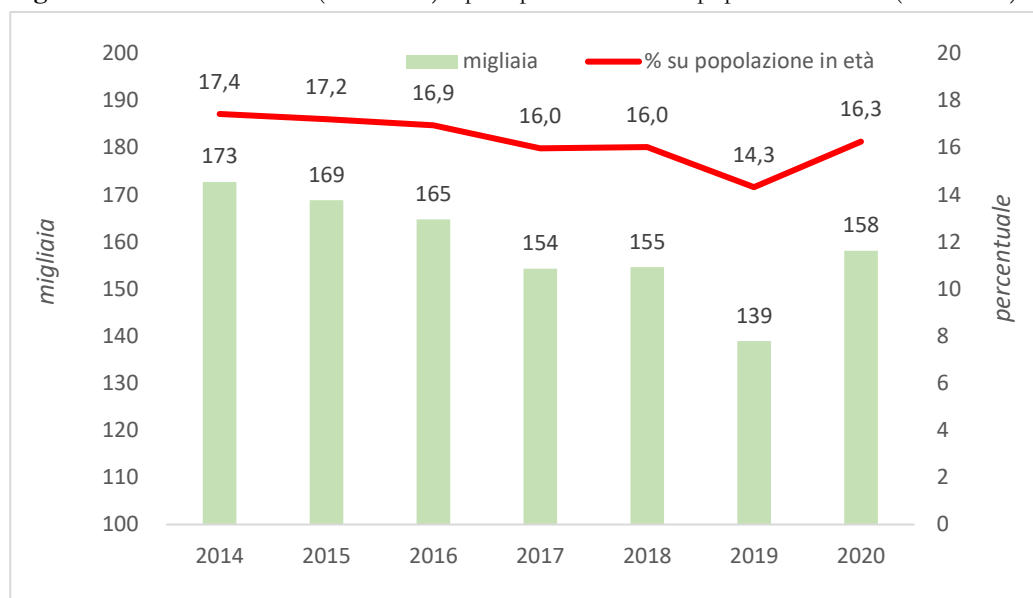
	Tasso di disoccupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Verona	3,8	5,9	4,8	0,3	-0,1	0,1
Vicenza	5,4	9,3	7,1	1,6	3,5	2,4
Belluno	2,9	5,0	3,9	-0,2	0,2	-0,1
Treviso	3,3	8,1	5,4	-2,2	-0,9	-1,6
Padova	5,4	7,8	6,4	1,9	-0,7	0,7
Rovigo	5,0	9,8	6,9	-1,4	-0,7	-1,3
Venezia	4,8	6,9	5,7	-0,4	-0,6	-0,5

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

Un aspetto di particolare importanza del mercato del lavoro italiano riguarda i giovani in età 15-34 anni che non sono occupati e non frequentano corsi di formazione strutturata, i cosiddetti Neet che con la pandemia sono aumentati, passando in Italia dal 22,1% del 2019 al 23,3% nel 2020. I dati Eurostat evidenziano, peraltro, che il dato italiano è il peggiore in Europa con quasi 10 punti oltre la media dell'Ue a 27 (13,7%).

In Veneto, nel 2020 il 16,3% dei giovani tra i 15 e i 34 anni si trovava nella condizione di Neet (158 mila in valori assoluti), a fronte di un valore nazionale ben più elevato (23,8%). Rispetto all'andamento del fenomeno, dal 2014 al 2019 si è assistito a una lenta e progressiva diminuzione del numero dei Neet nella regione, anche grazie alle politiche di accompagnamento al lavoro attuate. Grazie a questo andamento positivo, nel 2019 si era raggiunto il valore più basso dell'ultimo quinquennio, arrivando a registrare una percentuale del 14,3%, valore che si è poi incrementato con l'avvio della pandemia (Fig. 3.3).

Figura 3.3 - Numero di *Neet* (15-34 anni) e peso percentuale sulla popolazione in età (2014-2020)



Fonte: elaborazioni FDV su dati Istat

In Veneto, nel 2020, la quota maggiore dei *Neet* si concentra nella classe di età tra i 18 e i 29 anni, con 99 mila giovani in questa condizione. Come già evidenziato, tra il 2019 e il 2020 si è registrato a livello regionale un aumento di oltre 19.000 unità dei giovani che non studiano e non lavorano (*Neet*).

Tabella 3.7 - Giovani *Neet* per diverse fasce d'età (non occupati e non in istruzione) Anni 2019-2020. Valori in migliaia.

Area geografica	2019				2020			
	15-24 anni	18-29 anni	15-29 anni	15-34 anni	15-24 anni	18-29 anni	15-29 anni	15-34 anni
Veneto	52	83	89	139	59	99	105	158
Nord-Est	123	206	217	328	137	237	249	368
Nord	320	533	568	820	374	628	666	948
Italia	1.060	1.902	2.003	2.940	1.112	2.015	2.100	3.085

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Istat

3.3 Occupati per settore di attività

La scomposizione dell'occupazione nei quattro macro-settori di attività mostra che nel 2020, il 61,8% dei lavoratori veneti era occupato nel Terziario, il 29,3% nell'Industria in senso stretto, il 5,5% nelle Costruzioni e il 3,5% nell'Agricoltura.

Nel Terziario il settore maggiormente rappresentativo è quello dell'Istruzione, sanità e altri servizi sociali che con 293 mila occupati assorbe il 13,8% del totale dei lavoratori regionali, seguito dal Commercio (272 mila occupati, pari al 12,8%) e dalle Attività immobiliari e servizi alle imprese (217 mila lavoratori, pari al 10,3% del totale). Il settore secondario, invece, rappresenta il 34,8% dei lavoratori, assorbendo 735 mila occupati, 619 mila dei quali operano nell'Industria "in senso stretto", mentre i restanti 116 mila nelle Costruzioni. Il comparto primario, infine, con 73 mila lavoratori rappresenta la quota più esigua di occupati. Sotto il profilo dinamico, il confronto con il 2019 evidenzia che tra i comparti maggiormente colpiti vi sono gli alberghi e i ristoranti che, nonostante la ripresa dei mesi estivi, hanno registrato una perdita di ben il 19,9%, interrompendo, quindi il trend di crescita avuto tra il 2014 e il 2019. Si segnala, inoltre, un forte calo dell'occupazione nel comparto dei Servizi di informazione e comunicazione che ha registrato una flessione del 12,7%, con una diminuzione di circa 5 mila lavoratori. In diminuzione,

sebbene più contenuta, anche il comparto delle Costruzioni (-5,3% e, a seguire, il Commercio (-4,6%), e le Attività immobiliari, i servizi alle imprese e le altre attività professionali e imprenditoriali che, insieme al comparto delle Attività finanziarie e assicurative, segnano un calo del 4,3%.

Viceversa, nell'Agricoltura l'occupazione è aumentata dell'8,5%, così come nell'Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria (+10,4%). Anche l'Industria "in senso stretto" ha registrato una dinamica occupazionale in crescita, con un aumento, del 3,3%.

Tabella 3.8 - Occupati in Veneto per settore di attività. Anni 2014, 2019-2020, valori assoluti (in migliaia), composizione % e differenza % 2020-2019

	2014		2019		2020		variazione %	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	19/14	20/19
Agricoltura, silvicoltura e pesca	63	3,1	67	3,1	73	3,5	7,0	8,5
Industria in senso stretto	581	28,1	599	27,7	619	29,3	3,2	3,3
Costruzioni	138	6,7	122	5,6	116	5,5	-11,8	-5,3
Commercio	301	14,6	285	13,1	272	12,8	-5,4	-4,6
Alberghi e ristoranti	131	6,4	147	6,8	117	5,6	11,7	-19,9
Trasporto e magazzinaggio	91	4,4	111	5,1	105	5,0	22,4	-5,3
Servizi di informazione e comunicazione	35	1,7	39	1,8	34	1,6	13,5	-12,7
Attività finanziarie e assicurative	52	2,5	58	2,7	57	2,7	12,0	-2,1
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	191	9,3	227	10,5	217	10,3	18,7	-4,3
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	80	3,9	70	3,2	77	3,6	-12,7	10,4
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	271	13,1	304	14,0	293	13,8	12,3	-3,6
Altri servizi collettivi e personali	132	6,4	138	6,4	135	6,4	4,5	-2,0
TOTALE	2065	100	2167	100	2115	100	4,9	-2,4

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

La tabella che segue riporta la distribuzione settoriale dell'occupazione a livello provinciale. Come si può osservare, nel complesso la composizione percentuale degli occupati per settore di attività è sostanzialmente in linea con i complessivi valori regionali, se pur, naturalmente, con alcune specificità. Così, soltanto per citare alcuni esempi, nella provincia di Vicenza in termini relativi vi è una più elevata presenza di lavoratori nell'Industria "in senso stretto", rispetto alle altre province, mentre a Verona il 16% degli occupati lavora nell'Istruzione, sanità e altri servizi sociali, e il 14,1% nel Commercio.

Tabella 3.9 - Occupati nelle province del Veneto per settore di attività. Anno 2020, valori assoluti (in migliaia) e composizione %

	Verona		Vicenza		Belluno		Treviso		Padova		Rovigo		Venezia	
	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	31	7,4	8	2,3	1	1,5	14	3,6	7	1,7	6	6,4	5	1,5
Industria in senso stretto	92	22,0	146	39,8	30	34,8	122	31,2	118	29,8	24	26,0	87	23,9
Costruzioni	21	5,1	18	5,0	6	6,8	20	5,0	23	5,7	7	7,1	21	5,9
Commercio	59	14,1	43	11,9	11	12,8	46	11,9	49	12,3	13	13,8	50	13,8
Alberghi e ristoranti	26	6,2	17	4,6	6	6,8	20	5,2	17	4,4	5	4,9	27	7,3
Trasporto e magazzinaggio	21	5,1	11	3,0	2	2,4	16	4,1	23	5,7	5	5,5	27	7,4
Servizi di informazione e comunicazione	7	1,6	6	1,7	1	0,9	7	1,7	8	2,1	1	0,6	5	1,3
Attività finanziarie e assicurative	12	2,8	4	1,2	2	2,6	10	2,6	14	3,5	3	2,8	12	3,2
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	45	10,8	32	8,8	8	8,9	44	11,4	40	10,0	9	9,6	39	10,6
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	12	2,8	12	3,4	4	5,0	13	3,3	12	3,0	2	2,5	21	5,8
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	67	16,0	47	12,8	11	12,8	54	13,9	61	15,4	11	12,2	41	11,2
Altri servizi collettivi e personali	25	5,9	20	5,6	4	4,8	24	6,1	25	6,3	8	8,8	29	8,0
Totale	419	100,0	366	100,0	87	100,0	390	100,0	396	100,0	93	100,0	364	100,0

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

Come già anticipato, il confronto con il 2019 mostra una dinamica complessivamente sfavorevole per tutte le province venete. Belluno, Rovigo e Venezia hanno registrato un calo occupazionale consistente, soprattutto nel settore degli Alberghi e ristoranti e nei Servizi di informazione e comunicazione. Vicenza e Treviso hanno sofferto una flessione negativa soprattutto nel comparto del Trasporto e del magazzinaggio (rispettivamente -29,9% e -14,7% di occupati in meno rispetto al 2019). Viceversa, ad eccezione di Padova e Verona, tutte le province venete hanno registrato un trend positivo per ciò che riguarda il settore dell'Agricoltura silvicoltura e pesca: a Vicenza, ad esempio, rispetto al 2019, si è registrato un incremento del numero degli occupati del 108,9%.

Tabella 3.10 - Occupati nelle province del Veneto per settore di attività. Variazioni 20/19, assolute (in migliaia) e %.

	Verona		Vicenza		Belluno		Treviso		Padova		Rovigo		Venezia	
	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	-2	-5,6	4	108,9	0	36,6	2	17,3	-1	-7,2	1	18,4	0	7,2
Industria in senso stretto	-2	-2,1	7	5,3	-2	-7,6	8	7,0	5	4,3	-3	-9,6	7	8,4
Costruzioni	0	-0,6	-6	-25,6	-1	-12,2	4	27,0	0	1,3	-1	-12,6	-3	-11,3
Commercio	9	17,1	-4	-8,7	-1	-5,0	-2	-3,2	-13	-20,9	-2	-12,5	-1	-1,4
Alberghi e ristoranti	-6	-17,7	-6	-27,1	-2	-25,3	-3	-11,7	-3	-16,2	-2	-30,4	-7	-21,5
Trasporto e magazzinaggio	1	3,5	-5	-29,9	0	-10,0	-3	-14,7	-3	-11,5	2	56,6	2	8,7
Servizi di informazione e comunicazione	-1	-11,5	-2	-21,7	-1	-38,8	0	1,2	1	18,4	0	-34,9	-3	-38,4
Attività finanziarie e assicurative	-5	-29,6	-1	-15,2	1	42,0	0	-0,9	2	15,7	1	46,3	1	12,3
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	-3	-6,5	-1	-3,9	2	26,9	-2	-3,5	-6	-12,9	0	3,5	0	0,4

Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	2	25,3	1	10,1	0	-6,0	0	0,8	1	8,1	0	-13,7	3	18,8
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	0	0,7	-5	-9,9	-1	-11,8	-2	-3,2	5	9,6	-1	-10,9	-7	-14,5
Altri servizi collettivi e personali	-5	-15,6	-1	-5,4	0	10,3	3	12,4	-6	-19,2	1	9,9	5	21,1
Totale	-11	-2,6	-19	-4,9	-5	-5,8	7	1,7	-17	-4,1	-5	-4,8	-2	-0,4

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

Disgregando l'occupazione in base alla posizione professionale dei lavoratori e considerando i 12 settori di attività, si rileva che in Veneto, gli occupati a tempo indeterminato, rappresentano quasi il 68,1% del totale; un valore superiore al dato medio nazionale (pari a circa il 66% nel 2020). Seguono i lavoratori autonomi (20,6%) e infine i lavoratori temporanei (dipendenti a termine e collaboratori; 11,4%). Considerando i vari settori di attività, come atteso, l'incidenza dei lavoratori a tempo indeterminato risulta largamente maggioritaria nella pubblica amministrazione (95,9%), seguita, dalle Attività finanziarie e assicurative (84,7%), dal comparto industriale "in senso stretto" (83,4%), dai servizi di Istruzione e sanità (75,5%) e dal Trasporto e magazzinaggio (75%)

Al contrario il comparto agricolo, al pari del resto d'Italia, è caratterizzato, oltre che da una elevata presenza di lavoro irregolare e/o in nero, anche da una consistente presenza di lavoro autonomo e a termine (anche di tipo stagionale), sicché l'incidenza del lavoro stabile è pari soltanto al 22,8%.

Tabella 3.11 - Distribuzione degli occupati in Veneto per posizione nei settori di attività. Anni 2014, 2019 e 2020. Valori %

	Dipendente a tempo indeterminato			Temporaneo*			Autonomo		
	2014	2019	2020	2014	2019	2020	2014	2019	2020
Agricoltura, silvicoltura e pesca	20,7	17,4	22,8	11,2	9,1	14,8	68,1	73,6	62,4
Industria in senso stretto	80,4	79,8	83,4	8,1	10,9	7,7	11,5	9,3	8,8
Costruzioni	52,0	45,3	48,4	6,6	7,7	8,7	41,4	47,0	42,9
Commercio	55,1	59,3	58,5	10,9	13,1	12,8	34,0	27,6	28,6
Alberghi e ristoranti	44,2	42,7	46,4	27,4	27,0	20,4	28,4	30,3	33,3
Trasporto e magazzinaggio	77,9	76,9	75,0	9,2	11,3	12,5	12,9	11,8	12,5
Servizi di informazione e comunicazione	63,1	66,4	65,9	12,5	5,8	6,9	24,5	27,8	27,2
Attività finanziarie e assicurative	80,0	82,8	84,7	2,9	2,7	4,0	17,1	14,5	11,3
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	43,5	44,2	49,4	12,7	12,4	12,5	43,8	43,4	38,1
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	97,3	95,4	95,9	2,7	4,6	4,1	.	.	.
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	80,0	76,5	75,5	12,3	15,0	13,9	7,6	8,5	10,6
Altri servizi collettivi e personali	67,5	66,2	62,9	14,6	15,0	17,6	17,9	18,8	19,5
TOTALE	66,6	65,8	68,1	10,9	12,5	11,4	22,5	21,6	20,6

(*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

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

Il peso dei giovani under 35 sul totale occupati tra il 2014 e il 2020 è diminuito, passando dal 23,9% al 22,5% nel 2020. Il calo, verificatosi tra il 2019-2020, è attribuibile sia alla perdita di occupazione connessa alla maggiore frequenza tra i giovani di contratti temporanei e non stabili, sia ai provvedimenti adottati dal Governo per contrastare la pandemia che, avendo bloccato tutte le attività non essenziali, hanno di fatto cristallizzato molte delle possibili prospettive occupazionali dei giovani.

Nella tabella 3.12 è possibile osservare la distribuzione dell'occupazione giovanile in relazione ai diversi settori produttivi nel 2020. Il settore alberghiero e della ristorazione è di gran lunga quello in cui vi è la

più elevata presenza di under 35 (37,9% degli occupati del settore), seguito da Altri servizi collettivi e personali (28,7%) e dal Settore dei servizi di informazione e comunicazione (28,6%). Nel comparto dell'Amministrazione pubblica e assicurazione sociale i giovani rappresentano soltanto l'11,1%, mentre nel comparto del Commercio gli under 35 sono il 27,2% degli occupati del settore, un valore comunque superiore rispetto al 2014, in cui erano il 25,9%. Nell'Industria "in senso stretto" sono il 22,9%, con una diminuzione rispetto al valore registrato nel 2014 (23,9%). Infine, nel settore dell'Agricoltura, silvicoltura e pesca i giovani under 35 rappresentano soltanto il 16,4% degli occupati.

Tabella 3.12 - Incidenza degli occupati under35 sul totale in Veneto per settore di attività. Anni 2014, 2019-2020, valori %

	2014	2019	2020
Agricoltura, silvicoltura e pesca	16,5	14,1	16,4
Industria in senso stretto	23,9	24,1	22,9
Costruzioni	25,9	17,8	17,2
Commercio	25,9	28,2	27,2
Alberghi e ristoranti	41,3	35,9	37,9
Trasporto e magazzinaggio	20,0	20,6	17,1
Servizi di informazione e comunicazione	31,8	27,2	28,6
Attività finanziarie e assicurative	16,0	18,2	18,7
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	26,2	23,8	22,0
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	14,9	9,4	11,1
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	15,7	17,8	17,0
Altri servizi collettivi e personali	25,5	23,3	28,7
Totale	23,9	23,1	22,5

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

3.4 Occupati e professioni

Sotto il profilo professionale, la categoria più rappresentata nel 2020 è quella delle Professioni tecniche (18,1%). Proseguendo nella graduatoria vi sono gli Artigiani, operai specializzati e agricoltori (17,4%), nonostante il loro peso sul totale degli occupati, rispetto al 2014, sia diminuito di circa un punto percentuale. A seguire, in ordine di frequenza, vi sono le Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (16,9%), le Professioni intellettuali, scientifiche (12,7%), le Professioni esecutive (11,8%) e, infine, quelle degli Operai specializzati e conducenti di veicoli (10,2%).

Come atteso, la distribuzione delle professioni in relazione al genere conferma l'andamento tipico del mercato del lavoro italiano, con una minor presenza delle donne, rispetto agli uomini, nel primo gruppo professionale (Legislatori, imprenditori e alta dirigenza) e tra gli Operai specializzati e conducenti di veicoli. Viceversa, si rileva una maggior presenza delle donne nelle professioni esecutive/impiegatizie e qualificate nel Commercio e nei Servizi, e tra i cosiddetti Intellettuali (in linea con il livello medio di istruzione femminile più elevato, rispetto a quello maschile).

Tabella 3.13 - Distribuzione degli occupati per categoria professionale e genere. Anni 2014, 2019 e 2020. Valori %

	Uomini			Donne			Totale		
	2014	2019	2020	2014	2019	2020	2014	2019	2020
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	3,0	3,7	3,7	1,5	1,4	1,2	2,3	2,7	2,6
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	9,6	9,8	10,3	13,8	15,9	15,9	11,4	12,4	12,7
Professioni tecniche	16,6	19,7	18,7	17,6	16,7	17,4	17,0	18,4	18,1
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	6,5	6,4	7,1	19,5	17,6	18,3	12,0	11,2	11,8
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	12,7	11,2	10,4	26,6	28,6	25,8	18,5	18,7	16,9
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	27,6	26,7	25,7	5,3	5,7	6,2	18,2	17,7	17,4
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	14,9	13,8	14,6	5,0	3,8	4,2	10,7	9,5	10,2
Professioni non qualificate	7,8	7,7	8,1	10,8	10,3	10,9	9,0	8,9	9,3
Forze armate	1,4	1,1	1,5	0,1	.	0,1	0,9	0,6	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Un ulteriore dato concerne le professioni più frequenti del 2020. Come si può osservare dalla tabella 3.14, nel 2020 la prima professione in ordine di frequenza è quella degli Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali, seguita dagli Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione, dagli Addetti alle vendite, e dai Tecnici della salute. I quattro profili coprono insieme il 17% dell'occupazione a livello regionale nel 2020.

Tabella 3.14 - Le dieci professioni più frequenti registrate nel 2020. Numero assoluto e peso percentuale sul totale occupati. Anni 2014, 2019 e 2020.

	2014		2019		2020	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.39	%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	95	4,6	100	4,6	106	5,0
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	103	5,0	124	5,7	101	4,8
Addetti alle vendite	91	4,4	102	4,7	94	4,4
Tecnici della salute	61	3,0	69	3,2	62	2,9
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	60	2,9	61	2,8	60	2,9
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	42	2,0	46	2,1	56	2,7
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	52	2,5	55	2,6	56	2,6
Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	52	2,5	52	2,4	51	2,4
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	40	2,0	46	2,1	49	2,3
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (esclusi gli addetti alle linee di montaggio industriale)	36	1,7	48	2,2	45	2,1

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

Analizzando le variazioni intervenute nel quinquennio che ha preceduto la pandemia (2014-2019), si osserva che ad eccezione dei Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale, tutte le professioni (Tabella 3.15) hanno segnato una dinamica positiva.

Il confronto tra le variazioni avvenute tra il 2019 ed il 2020, rileva un andamento negativo per tutte le professioni, ad eccezione degli Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali, gli Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica, il Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli, e il Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci.

Tabella 3.15 - Variazioni delle dieci professioni più frequenti registrate nel 2019/2014 e nel 2020/2019.

	Variazione 19/14		Variazione 20/19	
	V.a.	%	V.a.	%
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	4	4,2	6	6,3
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	22	21,1	-23	-18,6
Addetti alle vendite	11	12,5	-8	-7,9
Tecnici della salute	8	12,5	-7	-10,4
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	2	2,6	-1	-1,6
Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica	4	9,8	10	22,0
Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci	4	7,6	0	0,6
Conducenti di veicoli a motore e a trazione animale	0	-0,2	-1	-1,1
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	5	13,2	3	6,8
Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (esclusi gli addetti alle linee di montaggio industriale)	12	33,6	-3	-6,8

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

Capitolo 4. La partecipazione al sistema dell'istruzione e della formazione

4.1 Il livello di istruzione della popolazione

La partecipazione della popolazione al sistema dell'istruzione e della formazione è un elemento fondamentale per la ricostruzione del quadro delle caratteristiche delle risorse e del capitale umano disponibile in un territorio.

L'ampia letteratura sul tema evidenzia che l'istruzione e la formazione sono, infatti, gli elementi di maggior rilievo nella determinazione del "capitale umano", inteso come l'insieme di conoscenze, capacità e competenze individuali e/o acquisite a scuola e nei percorsi di formazione professionale che si sviluppa attraverso l'interazione di vari fattori che comprendono le attitudini, i tratti caratteriali, il livello di istruzione, il background familiare, l'ambiente sociale, la formazione professionale e le esperienze lavorative sia di tipo formale sia non formale o informale.

Da diversi anni e ancor di più in questa fase storica, attraversata da importanti cambiamenti che in alcuni casi sono stati accelerati dalla pandemia da Covid-19, le problematiche connesse all'investimento in capitale umano rappresentano un aspetto fondamentale per aumentare la capacità di crescita e sviluppo di un sistema economico. Tuttavia, l'Italia si porta dietro una serie di criticità non ancora risolte che impatteranno sulla capacità del "sistema" di stare al passo con i cambiamenti e ancor di più di generare quell'innovazione necessaria alla crescita.

Secondo i dati Istat, tra la popolazione italiana di 25-64 anni soltanto il 62,8% possiede almeno un diploma di scuola secondaria superiore, con 16,3 punti percentuali al di sotto della media europea, e appena il 20,1% ha conseguito un titolo terziario, contro il 32,5% della Ue27.

Gli ultimi dati Istat disponibili (anno 2020) mostrano che in Veneto circa il 28,9% della popolazione oltre i 15 anni ha conseguito almeno un diploma di maturità e, tra questi, il 14,8% una laurea o un titolo di studio post-laurea; a seguire il 31,9% è in possesso della licenza di scuola media e il 15,1% ha soltanto la licenza elementare o nessun titolo. Il 56,3% della popolazione veneta oltre i 15 anni ha, quindi, un livello di istruzione inferiore al diploma di istruzione secondaria di II grado.

Confrontando i dati con la situazione a livello nazionale, si rileva una maggiore incidenza sulla popolazione veneta dei titoli di studio più bassi e un ancora basso livello di partecipazione della popolazione all'istruzione terziaria.

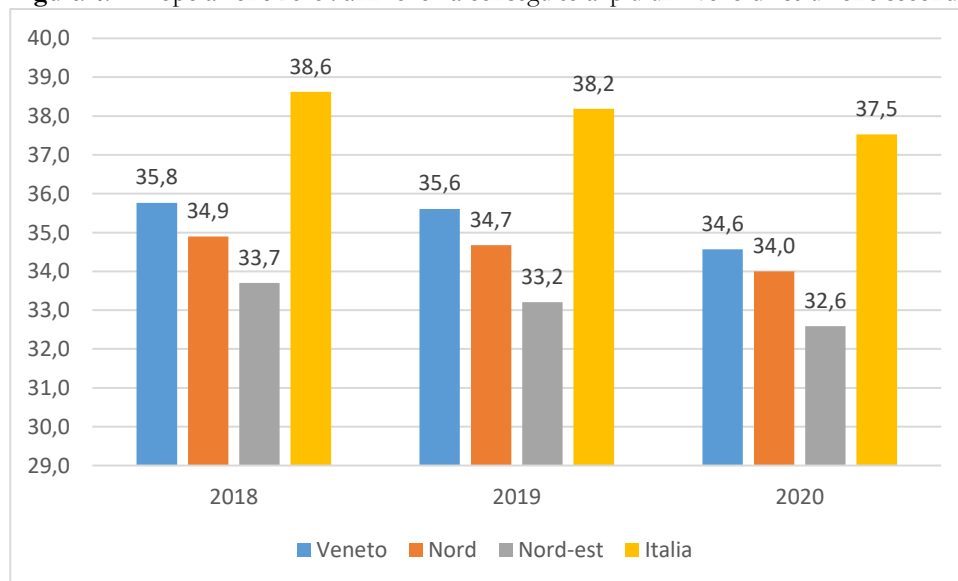
Guardando alla dinamica regionale, tra il 2019 e il 2020 è possibile osservare una leggera flessione delle qualifiche professionali e della licenza elementare o nessun titolo e un incremento dei titoli più elevati relativamente al diploma e alla laurea e formazione post-laurea (rispettivamente +33 mila unità e +14 mila unità).

Tabella 4.1 - Popolazione 15 anni e più per titolo di studio. Anni 2019-2020, valori assoluti (in migliaia) e %

	2019	2020	V.% (2020)
Veneto			
Nessun titolo/licenza elementare	659	639	15,1
Licenza media	1.340	1.347	31,9
Qualifica professionale	417	392	9,3
Diploma di maturità (4-5 anni)	1.190	1.223	28,9
Laurea e post-laurea	610	624	14,8
Totale	4.216	4.225	100,0
Nord - est			
Nessun titolo/licenza elementare	1.472	1.434	14,3
Licenza media	3.082	3.098	30,9
Qualifica professionale	940	916	9,1
Diploma di maturità (4-5 anni)	2.952	2.992	29,8
Laurea e post-laurea	1.566	1.594	15,9
Totale	10.012	10.034	100,0
Italia			
Nessun titolo/licenza elementare	8.425	8.263	15,9
Licenza media	16.852	16.733	32,2
Qualifica professionale	2.862	2.841	5,5
Diploma di maturità (4-5 anni)	16.077	16.197	31,2
Laurea e post-laurea	7.777	7.944	15,3
Totale	51.993	51.978	100,0

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Istat

Considerando la popolazione tra 25 e 64 anni, nel 2020 in Veneto il 34,6% ha conseguito al più un livello di istruzione secondaria inferiore, un valore che risulta in diminuzione nell'ultimo triennio, ma che rimane superiore rispetto al valore del Nord-est (32,6%).

Figura 4.1 - Popolazione 25-64 anni che ha conseguito al più un livello di istruzione secondaria inferiore (%)

Fonte: elaborazioni FdV su dati Istat, Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo

Andando ad analizzare alcuni indicatori sintetici diffusi dall'Istat (anno 2017, ultimo disponibile) in merito all'istruzione terziaria, si rileva che il 50,4% dei diplomati veneti si è iscritto all'università, un valore inferiore a quello del Nord-est (51,1%), ma piuttosto in linea con il valore nazionale, pari al 50,3%. Il

tasso di iscrizione all'università (per 100 giovani di 19-25 anni residenti), invece, evidenzia che poco più di 3 giovani veneti su 10, nel 2017 frequentava l'università; un valore inferiore al dato nazionale (38,5%), ma più alto rispetto alla media osservata tra le regioni del Nord-est (33,9%).

Infine, passando a considerare i 25enni veneti in possesso di un titolo universitario, si rileva che il 34,8% ha conseguito una laurea per la prima volta (triennali o a ciclo unico) e il 19,4% ha ottenuto un titolo di secondo livello (ciclo unico o biennali magistrali).

Tabella 4.2. Indicatori dell'istruzione universitaria. Anno 2017, valori %

	tasso di passaggio dalla scuola secondaria di II grado*	tasso di iscrizione**	tasso di conseguimento del primo titolo universitario***	tasso di conseguimento titolo magistrale****
Veneto	50,4	34,7	34,8	19,4
Nord-est	51,1	33,9	33,7	18,9
Italia	50,3	38,5	33,8	20,2

Fonte: Elaborazioni LUISS su dati Istat

*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)

Confrontando il livello di istruzione terziaria nella classe d'età tra i 30 e i 34 anni con la media dei Paesi appartenenti all'Unione Europea, si evince che la popolazione veneta in possesso di un'istruzione terziaria si attesta intorno al 30%: un valore più elevato della media nazionale, ma di gran lunga al di sotto di quello dell'insieme dei Paesi europei (41%).

Tabella 4.3 - Popolazione (30-34 anni) per livello di istruzione (istruzione terziaria⁵). Anni 2019-2020, valori %

	2019	2020
Veneto	29,3	30,1
Italia	27,6	27,8
EU27	40,3	41,0

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Eurostat

La bassa quota di giovani con titolo terziario continua dunque a rappresentare per l'Italia e, nello specifico per il Veneto, un ostacolo alla crescita, in ragione sia della formazione di capitale umano qualificato sia dell'apporto che il mondo dell'università può dare alla ricerca e all'innovazione.

Un altro fattore di criticità che impatta fortemente sull'efficienza e l'inclusività del sistema di istruzione italiano è la persistenza di un numero rilevante di abbandoni precoci. Un fenomeno importante, poiché i giovani che rientrano in tale situazione mancano di alcune competenze cruciali, sicché hanno minori opportunità di ingresso e di permanenza nel mercato del lavoro e di conseguenza sono maggiormente esposti al rischio di povertà e di esclusione sociale⁶. Un indicatore utile a delineare il quadro della partecipazione all'istruzione e alla formazione è il tasso di abbandono prematuro della popolazione in età compresa tra i 18 e 24 anni⁷.

⁵ ISCED livelli 5-8.

⁶ Secondo i dati Istat, il vantaggio occupazionale di un laureato rispetto a chi ha raggiunto al massimo la licenza media è di 29 punti percentuali (dati al 2020). In particolare, il tasso di occupazione per coloro che hanno un titolo secondario superiore è 18,8 punti più alto rispetto a quello di chi ha un titolo secondario inferiore (70,5% e 51,7%) e il tasso tra chi ha un titolo terziario supera di 10,3 punti quello osservato per i diplomati (80,8% e 70,5%). Istat, Ritorni occupazionali dell'istruzione 2020, Statistiche Report, 23 dicembre 2021.

⁷ La quota dei giovani 18-24enni che escono dal sistema di istruzione e formazione senza aver conseguito un diploma o una qualifica nel 2020 è pari in Italia al 13%. Un valore inferiore all'obiettivo nazionale (16 %) ma più elevato di quello fissato in sede europea (10 %), pressoché raggiunto in media dall'Ue27 (10,1 %). Nel 2020 Italia l'indicatore, rispetto all'anno precedente

Nel 2020 in Veneto il 10,5% dei 18-24enni ha abbandonato prematuramente gli studi. Un dato che è, di poco, inferiore alla media del Nord (11%) e a quella nazionale (13,1%).

La disaggregazione di genere, in linea con la situazione del Paese e del Nord, mostra che il tasso di abbandono in Veneto è superiore per gli uomini, tra i quali raggiunge quasi il 12,8% rispetto alle donne (8,1%).

Tabella 4.4 - Giovani (18-24 anni) che abbandonano prematuramente gli studi. Anno 2020, valori %

	Uomini	Donne	Totale
Veneto	12,8	8,1	10,5
Nord	13,1	8,8	11
Nord-est	11,6	8,1	9,9
Italia	15,6	10,4	13,1

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Istat

4.2 Gli Istituti tecnici superiori

In Italia, la bassa quota di giovani con titolo terziario può essere in parte letta alla luce della limitata disponibilità di corsi terziari a ciclo breve professionalizzanti erogati dagli Istituti Tecnici Superiori⁸, ovvero Scuole di Specializzazione Tecnica Post Diploma. Nei paesi europei nei quali esistono questi percorsi, infatti, è maggiore la probabilità di conseguire un titolo terziario e il loro peso arriva a raggiungere fino a un terzo dei titoli terziari complessivamente conseguiti.

In Veneto, secondo i dati diffusi da Indire, sono presenti 7 Istituti Tecnici Superiori (ITS), nati per rispondere alla domanda di competenze tecniche tecnologiche innovative e specialistiche per lo sviluppo della competitività delle imprese del territorio⁹. Nel dettaglio nella regione gli ITS si distribuiscono per le seguenti aree tecnologiche e territori:

- Efficienza energetica-risparmio energetico e nuove tecnologie in bioedilizia (Padova)
- Nuove tecnologie per il made in Italy-comparto moda calzatura (Padova)
- Nuove tecnologie per il made in Italy-comparto agroalimentare e vitivinicolo (Treviso)
- Nuove tecnologie per il made in Italy comparto meccatronico – (Vicenza)
- Turismo – gestione di strutture e servizi turistici (Jesolo - Venezia)
- Mobilità sostenibile nel sistema portuale (Venezia)
- Mobilità sostenibile-logistica e sistemi e servizi innovativi per la mobilità di persone e merci (Verona)

Tabella 4.5 – Numero di Fondazioni ITS in Veneto e in Italia 2020. Valori assoluti

	Fondazioni ITS
Veneto	7
Italia	117

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Indire

Nel 2020, gli ITS avevano accolto complessivamente 976 studenti, di questi 129 si sono ritirati nel corso dell'anno. Il tasso di abbandono, pertanto, risulta pari al 13,2%, un valore rilevante, ma di gran lunga inferiore a quello osservato su scala nazionale, pari al 20,3%.

è diminuito. In linea generale in Italia il tasso di abbandono precoce sta diminuendo anche se rimane ampio il divario tra il Nord e il Mezzogiorno (Istat, Rapporto annuale 2021. La situazione del Paese).

⁸ Nel Disegno di Legge approvato il 12 luglio 2022, gli ITS hanno assunto la denominazione di Istituti tecnologici superiori (ITS Academy).

⁹ Per un approfondimento si veda <https://www.indire.it/progetto/its-istituti-tecnici-superiori/>

Tabella 4.6 - Iscritti, ritirati e tasso di abbandono dei percorsi ITS terminati nel 2020 in Veneto e in Italia. Valori assoluti e percentuali

	N. iscritti	N. Ritirati	Tasso di abbandono %
Veneto	976	129	13,2
Italia	6.874	1.393	20,3

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Indire

4.3 Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)

Per “Istruzione e Formazione Professionale” (IeFP) si intendono tutte le tipologie e i livelli di istruzione generale e di istruzione e formazione professionale. Si tratta di corsi erogati da strutture formative accreditate e dagli Istituti professionali di Stato. Come è noto, i corsi triennali di istruzione e formazione professionale (IeFP) sono rivolti ai ragazzi e alle ragazze che hanno compiuto i 14 anni di età. Consentono di acquisire una qualifica professionale riconosciuta dalla Regione dove si svolge il corso e contemporaneamente di assolvere l’obbligo formativo.

Il monitoraggio nazionale dell’INAPP sull’annualità formativa 2018-19 registra in Veneto un totale di iscritti ai percorsi di IeFP, comprensivo del solo triennio, pari a 20.684 unità, con una diminuzione della partecipazione del 3,6% rispetto all’anno formativo precedente. Una flessione, come si può osservare dalla tabella sottostante, inferiore rispetto a quella registrata a livello nazionale. Inoltre, dai dati del monitoraggio INAPP, risulta che nel 2018-19 vi è stato un incremento rispetto all’anno precedente del 2,4% degli studenti che hanno raggiunto una qualificazione al termine del terzo anno.

Gli studenti veneti erano iscritti nella quasi totalità dei casi (99%) presso istituzioni scolastiche (19.075 unità), mentre non risultano alunni che avevano frequentato corsi presso istituzioni formative non scolastiche.

Tabella 4.7 - Iscritti ai corsi per IeFP (anni I-III) e corsi di Istruzione e Formazione Professionale per tipologia di istituzione erogante- a.f.2018-2019

	Veneto	Italia
Totale iscritti a.f. 2018-2019 (v.a.)	20.684	269.503
- di cui presso istituzioni scolastiche	19.075	139.450
- di cui presso istituzioni formative non scolastiche	0	114.027
Scarto tra totale iscritti 2018-19 e 2017-18 (%)	-3,6	-6,9
Numero di Corsi	1.076	13.817
- di cui presso istituzioni scolastiche	994	7.589
- di cui presso istituzioni formative non scolastiche	0	6.228

Fonte: elaborazioni FDV su dati INAPP, monitoraggio dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale e di quelli svolti in modalità duale nella IeFP

4.4 Il tasso di partecipazione all’istruzione e alla formazione

La nuova Agenda europea per le competenze¹⁰ fissa gli obiettivi in termini di apprendimento da conseguire entro i prossimi cinque anni, sottolineando l’importanza di accrescere la partecipazione alle attività formative e di garantire un’adesione socialmente equa, rivolgendo particolare attenzione agli adulti

¹⁰ L’Agenda, presentata a luglio 2020, fissa degli obiettivi ambiziosi da conseguire in Europa nei prossimi 5 anni e introduce un nuovo approccio in materia di competenze, che si concentra sulla necessità di consentire alle persone lo sviluppo di competenze nel corso di tutta la vita, garantendo che il diritto alla formazione e all’apprendimento permanente, sancito dal Pilastro europeo dei diritti sociali, diventi una realtà in tutta l’Unione europea, e sulla necessità di “competenze per l’occupazione”, ovvero competenze che permettano alle persone di trovare un posto di lavoro, sulla base di un’analisi solida del fabbisogno di skills e di un’offerta formativa moderna e dinamica che si collega direttamente alle esigenze del mercato del lavoro.

poco qualificati (con al più un titolo di istruzione secondaria inferiore) e ai disoccupati. Già la Strategia Europa2020, tra i suoi obiettivi, aveva individuato anche l'innalzamento ad almeno il 15% della quota di popolazione tra i 25 e i 64 anni che ha partecipato ad un'attività di istruzione e/o formazione recente (nelle quattro settimane precedenti l'intervista).

Nel 2020, la partecipazione degli adulti a un'esperienza di apprendimento recente in Veneto è pari al 7,6%, con una diminuzione di circa due punti percentuali rispetto all'anno precedente (9,9%). Come evidenziato dalla tabella 4.8, il valore regionale è in linea con il valore medio nazionale (7,2%), ma inferiore di circa due punti percentuali al valore registrato dall'Ue27, pari al 9,2%.

Il calo nella partecipazione degli adulti all'istruzione e alla formazione che ha coinvolto non solo in Veneto ma anche l'Italia e l'EU27, è attribuibile anche agli effetti della pandemia Covid-19 e in particolare alle relative misure di contenimento che hanno imposto chiusure e limitazioni agli spostamenti e alle attività.

Tabella 4.8- Tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione (ultime 4 settimane) nella popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni. Anni 2019-2020. Valori %

	2019	2020
Veneto	9,9	7,6
Italia	8,1	7,2
EU27	10,8	9,2

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Eurostat

Capitolo 5. La domanda e l'offerta formativa nel sistema delle imprese

5.1 Le attività formative delle imprese

I dati tratti dall'Indagine continua di Unioncamere mostrano che in Veneto quasi il 61,4% delle imprese ha effettuato attività di formazione per il proprio personale nel 2019. In particolare, il 26,6% ha realizzato un'attività "in affiancamento", ovvero inserendo in un gruppo di lavoro uno o più esperti con competenze specifiche, mentre il 24,3% si è affidata a strutture formative esterne, il 12,1% ha avviato corsi aziendali interni e, infine, il 17,5% ha utilizzato "altre modalità".

L'analisi relativa ai macrosettori non evidenzia grandi differenze, mentre, se si scende nel dettaglio dei singoli settori di attività, si osservano risultati piuttosto eterogenei: così ad esempio, nel comparto industriale, il ricorso alla formazione risulta particolarmente significativo tra le Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (72,8%), e nelle Industrie della gomma e delle materie plastiche (68,5%). Nel comparto dei Servizi, tra le imprese maggiormente attive vi sono quelle che si occupano di Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati (78,5%) e di Servizi avanzati di supporto alle imprese (72,2%).

Tabella 5.1 - Imprese che hanno effettuato attività di formazione per il personale nel 2019 per settore di attività e tipologia di formazione svolta. Valori %

Settore di attività	Per tipologia di formazione svolta *				
	Imprese che hanno svolto formazione nel 2019	con corsi esterni	con corsi interni	con affiancamento	altre modalità
Industria	62,1	30,1	13,2	25,9	13,3
Industrie alimentari, delle bevande e del	61,6	24,3	13,0	29,5	14,3
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	45,6	15,1	12,7	19,2	9,2
Industrie del legno e del mobile	55,3	22,4	11,1	22,6	10,7
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	63,3	23,4	13,6	32,3	12,9
Industrie dei gioielli	44,1	16,7	9,2	18,1	9,6
Industrie dell'estrazione e lavorazione di	60,6	25,4	14,1	28,8	11,9
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e	61,3	22,9	15,8	34,5	16,0
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	66,1	30,0	16,0	33,0	11,0
Industrie fabbricazione macchine e attrezzature e dei mezzi di trasporto	66,9	29,8	15,3	30,4	15,5
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	72,8	29,2	33,4	39,2	15,5
Industrie della gomma e delle materie plastiche	68,5	32,6	17,6	33,0	15,4
Industrie beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere (escl. ind. gioielli)	57,3	21,7	12,0	26,6	14,4
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	66,0	32,1	20,3	34,3	14,4
Costruzioni	65,1	40,5	9,8	19,4	14,7
Servizi	61,1	21,3	11,5	27,0	19,7
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	58,8	19,5	10,7	23,3	21,9

Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	55,8	16,6	7,3	30,2	11,5
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	68,9	18,3	11,6	38,3	33,1
Servizi avanzati di supporto alle imprese	72,2	25,1	15,7	37,4	25,3
Servizi operativi di supporto alle imprese e	58,0	21,1	12,4	26,4	18,0
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	59,5	27,3	13,4	24,1	11,8
Servizi finanziari e assicurativi	85,0	28,0	41,8	23,7	45,4
Servizi dei media e della comunicazione	68,4	21,6	15,2	29,9	22,3
Istruzione e servizi formativi privati	69,3	31,0	18,0	24,5	21,2
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	78,5	35,8	23,8	29,7	23,6
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	63,7	28,1	8,2	24,1	21,4
Totale imprese	61,4	24,3	12,1	26,6	17,5

* 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 Veneto

La disaggregazione per classe dimensionale delle sole imprese che hanno avviato corsi per il personale nel 2019 conferma una peculiarità del sistema produttivo italiano, già evidenziata in altri studi¹¹ e che riguarda la divaricazione fra le grandi aziende (con 250 e oltre) e le piccole e medie imprese che, come è noto, costituiscono la stragrande maggioranza delle imprese in Italia. Anche in Veneto, dunque l'attività formativa è decisamente più significativa tra le imprese di grandi dimensioni, arrivando a coinvolgere il 65,8% del totale delle imprese con più di 250 addetti; a seguire, l'incidenza passa al 53,4% tra quelle comprese nella fascia 50-249 addetti, al 41,4% tra quelle che contano dai 10 ai 49 addetti e raggiunge, infine, il valore più basso (pari al 26,8%) in quelle di piccole dimensioni (meno di 10 addetti).

Tabella 5.2 - Imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi per il personale nel 2019 per settore di attività e classe dimensionale in Veneto, Valori %.

Settori	Numero di addetti (classi)			
	1-9	10-49	50-249	250 e +
Industria	26,8	41,4	53,4	65,8
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	20,9	43,1	54,4	50,0
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	15,3	27,7	51,7	54,5
Industrie del legno e del mobile	29,9	29,2	39,7	28,6
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	23,9	31,3	42,7	42,9
Industrie dei gioielli	13,8	33,3	--	-
Industrie dell'estrazione e lavorazione di minerali	21,5	42,1	49,5	80,6
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	20,5	42,1	56,1	55,2
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	29,4	41,8	72,7	56,7
Industrie fabbricazione macchine e attrezzature e dei mezzi di trasporto	30,0	49,6	55,3	78,6
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	20,7	63,1	67,5	84,5
Industrie della gomma e delle materie plastiche	24,6	52,5	62,4	59,3
Industrie beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere (escl. ind. gioielli)	21,9	26,7	55,0	--
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	21,0	44,6	53,7	91,4
Costruzioni	44,9	79,4	65,5	75,8
Servizi	24,2	36,5	50,0	65,5

¹¹ Si veda, ad esempio, il Rapporto ISTAT "La formazione nelle imprese in Italia", ottobre 2017.

Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	22,8	38,1	42,8	56,8
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	17,6	18,2	27,9	46,9
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	20,0	34,4	40,9	57,8
Servizi avanzati di supporto alle imprese	27,7	42,7	56,6	85,4
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	23,0	37,4	65,6	61,1
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	28,1	50,8	51,5	62,6
Servizi finanziari e assicurativi	47,6	59,5	80,6	92,5
Servizi dei media e della comunicazione	24,0	39,7	63,2	50,0
Istruzione e servizi formativi privati	32,6	58,6	72,2	80,0
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	38,5	70,4	74,3	89,4
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	33,2	40,9	39,8	89,7
Totale imprese	26,8	41,4	53,4	65,8

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.

Passando alle motivazioni della formazione, i risultati dell'indagine Unioncamere mostrano che nel 73,9% delle imprese l'attività erogata è stata finalizzata all'aggiornamento del personale con riguardo a mansioni già svolte, nel 13,8% al formare i neo-assunti, mentre nel 12,4% è stata funzionale all'apprendimento di nuovi compiti da parte del personale già inserito in azienda con altra mansione. Non si rilevano grandi differenze tra i settori produttivi, ad eccezione delle Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco in cui è stata erogata una maggiore percentuale di formazione rivolta ai neo-assunti (superiore al 20%). Analogamente, nei Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone è stata erogata una maggiore percentuale di formazione per il personale chiamato a svolgere nuove mansioni o lavori (superiore al 20%).

Tabella 5.3 - Imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi per il personale nel 2019 per settore di attività e finalità principale. V % sul totale

Settore di attività	Formare i neo-assunti	Aggiornare il personale sulle mansioni già svolte	Formare il personale per svolgere nuove mansioni/lavori
Industria	14,8	73,5	11,7
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	20,6	70,7	8,8
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	18,2	63,7	18,1
Industrie del legno e del mobile	9,7	76,7	13,6
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	14,9	71,2	13,9
Industrie dei gioielli	4,6	75,9	19,5
Industrie dell'estrazione e lavorazione di minerali	18,8	64,5	16,7
Industrie elettriche, elettroniche, ottiche e medicali	8,5	82,2	9,2
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	17,9	72,8	9,2
Industrie fabbricazione macchine e attrezzature e dei mezzi di trasporto	13,5	71,6	14,9
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	13,3	75,3	11,3
Industrie della gomma e delle materie plastiche	9,1	83,0	7,9
Industrie beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere (escl. ind. gioielli)	4,3	88,0	7,6
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	7,0	81,3	11,7
Costruzioni	15,2	74,0	10,8

Servizi	13,0	74,1	12,8
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	12,1	75,9	12,0
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	16,8	73,6	9,6
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	13,3	69,6	17,1
Servizi avanzati di supporto alle imprese	17,1	67,6	15,3
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	13,0	75,2	11,8
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	13,7	76,4	9,9
Servizi finanziari e assicurativi	5,2	87,4	7,4
Servizi dei media e della comunicazione	10,5	79,7	9,8
Istruzione e servizi formativi privati	14,8	65,8	19,4
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	12,0	76,5	11,5
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	11,5	67,1	21,4
Totale imprese	13,8	73,9	12,4

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

5.2 La formazione degli occupati

Spostando invece l'attenzione sui lavoratori, gli ultimi risultati della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro (anno 2020) mostrano che in Veneto l'81% degli occupati di età compresa tra i 20 e i 64 anni (1.577 mila unità in valori assoluti) non ha mai preso parte a corsi di formazione riconosciuti dalla Regione. Viceversa, i lavoratori che al momento della rilevazione risultavano impegnati in attività formative e seminari non scolastiche erano il 13,1% e gli studenti lavoratori (iscritti, dunque, a scuola o a all'università) soltanto l'1,6%. Infine, come evidenziato nella Tabella 5.4, il 4,3% degli occupati ha seguito in passato corsi formativi riconosciuti dalla Regione.

Tabella 5.4 - Occupati di 20-64 anni in Veneto per attività formative. Anni 2019-2020, valori assoluti (in migliaia) e valori %

	2019		2020	
	migliaia	%	migliaia	%
Iscritto a scuola o all'università	20	1,0	31	1,6
Segue attività formative, seminari, conferenze, corsi di sport, musica, ecc.	303	15,3	255	13,1
Ha seguito in passato corsi riconosciuti dalla Regione	106	5,4	84	4,3
Non fa attività di istruzione o formazione, né ha seguito in passato corsi riconosciuti dalla Regione	1.558	78,4	1.577	81,0
Totale	1.987	100	1.948	100

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

Gli occupati che hanno frequentato attività formative per motivi professionali (e non, dunque, per ragioni private, finalizzate, ad esempio a un miglioramento della propria condizione lavorativa) sono stati invece molto contenuti e pari a soltanto il 12,1% del totale (235 mila unità in termini assoluti).

Disaggregando i dati per settore di attività, è possibile osservare che, analogamente a quanto sopra evidenziato, l'attenzione alla formazione è particolarmente significativa nel Settore dell'istruzione, sanità e altri servizi sociali, in quello finanziario e assicurativo e nei Servizi di informazione e comunicazione.

Tabella 5.6 - Occupati di 20-64 anni in Veneto che hanno seguito attività formative per motivi professionali nei diversi settori di attività. Anni 2019-2020, valori assoluti (in migliaia) e incidenza % sul totale degli occupati del settore

	2019		2020	
	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	4	7,4	5	8,3
Industria in senso stretto	56	10,3	50	8,7
Costruzioni	12	10,2	10	9,2
Commercio	23	8,8	20	8,1
Alberghi e ristoranti	7	5,4	4	4,6
Trasporto e magazzinaggio	8	7,9	9	9,0
Servizi di informazione e comunicazione	7	18,9	6	17,9
Attività finanziarie e assicurative	15	26,5	17	30,8
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	35	16,4	29	14,7
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	8	11,5	11	14,8
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	64	22,2	65	23,6
Altri servizi collettivi e personali	9	7,5	8	6,5
Totale	247	12,5	235	12,1

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

5.3 L'apprendistato

Per completare il quadro della formazione professionale, si riportano sinteticamente alcuni dati relativi ai contratti di apprendistato, che prevedono l'obbligo da parte del datore di lavoro di garantire all'apprendista l'acquisizione delle competenze professionali necessarie a svolgere la mansione prevista nel contratto. A tale riguardo, gli ultimi dati desumibili dall'archivio Inps delle denunce retributive mensili mostrano che nel 2018 (ultimo anno disponibile) il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato in Veneto era pari a 63.398; un dato in aumento del 13,9% rispetto all'anno precedente. Tale dinamica di crescita risulta essere analoga rispetto al Nord-est (14,2%) e di poco inferiore al valore medio nazionale (15,2%).

Tabella 5.7 - 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
Veneto	49.763	55.681	63.398	11,9	13,9
Nord-est	108.607	121.340	138.587	11,7	14,2
Italia	382.775	429.427	494.758	12,2	15,2

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

Esaminando la distribuzione dei rapporti di lavoro in base alla tipologia di azienda, si osserva che il 28,4% dei contratti di apprendistato avviati in Veneto nel 2018 ha coinvolto le aziende di tipo artigianale. Confrontando il dato con il Nord nel complesso e con il valore nazionale, si rileva nella regione una più alta incidenza dei contratti in apprendistato tra le imprese artigiane.

Tabella 5.8 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per Regione e per tipo di azienda. Valori assoluti (medie annuali) e incidenza % dei dipendenti da aziende artigianali su totale. Anni 2016-2018

	2016			2017			2018		
	Artigianale	Altro tipo	Artig. %	Artigianale	Altro tipo	Artig. %	Artigianale	Altro tipo	Artig. %
Veneto	15.190	34.573	30,5	16.700	38.981	30	18.037	45.362	28,4
Nord-est	32.439	76.168	29,9	35.517	85.823	29,3	38.362	100.225	27,7

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	111.43	318.284	25,9	119.763	374.995	24,2

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

L'apprendistato di I livello¹² – finalizzato a favorire l'inserimento dei giovani tra i 15 e i 25 anni nel mondo del lavoro attraverso l'acquisizione di un diploma e di competenze professionali – ha riguardato 890 lavoratori, tra cui gli uomini rappresentano il 73%.

La tabella 5.9 consente di analizzare la situazione della regione Veneto nel ricorso all'apprendistato in relazione al genere e al tasso di permanenza nella stessa azienda (mantenendo lo stesso contratto) a distanza di uno e tre mesi dall'assunzione. Come si può osservare, a distanza di un mese dall'avvio del contratto, l'83,8% dei giovani ha ancora un contratto di apprendistato, mentre dopo tre mesi la percentuale si riduce al 49,8%. Il confronto del valore regionale con quello delle altre aree del Nord e dell'Italia evidenzia per il Veneto tassi di permanenza più bassi.

Tabella 5.9 - 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. Valori assoluti e %

	I livello		Tasso di permanenza					
	Totale	Di cui Uomini	A 1 mese			A 3 mesi		
			Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Veneto	890	650	84,9	80,8	83,8	52,9	41,3	49,8
Nord-est	3.992	2.777	87,6	87	87,4	60,4	54,7	58,6
Nord	7.559	5.098	89,1	88,1	88,8	63,7	58,8	62,1
Italia	9.979	6.653	89,0	87,2	88,4	61,9	57,5	60,4

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

Passando a esaminare i rapporti di apprendistato di II livello avviati nell'anno 2018, si rileva che hanno coinvolto in Veneto 44.749 giovani. Dopo un mese, il tasso di permanenza è del 93,3% e dopo 3 mesi del 73,2%, percentuali in linea rispetto al livello nazionale. In Veneto, analogamente a ciò che avviene nelle altre regioni del Nord e al livello nazionale, tra le donne si registrano tassi di permanenza più bassi rispetto a quelli degli uomini, sia a un mese sia a tre mesi.

Tabella 5.10 - 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. Valori assoluti e %

	II livello		Tasso di permanenza					
	Totale	Di cui Uomini	A 1 mese			A 3 mesi		
			Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Veneto	44.749	25.517	93,8	92,6	93,3	74,6	71,3	73,2
Nord-est	105.392	59.856	92,9	91,4	92,3	71,2	66,9	69,4
Nord	204.784	115.573	93,8	92,6	93,3	73,8	70,4	72,3
Italia	353.525	203.292	93,8	93,0	93,5	74,0	71,4	72,9

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

¹² La riforma introdotta con il D. Lgs. n. 81/2015 ha riordinato la disciplina dell'apprendistato, introducendo 3 differenti tipologie, ovvero l'apprendistato per qualifica e diploma professionale (I livello), l'apprendistato professionalizzante (II livello) e quello di alta formazione e ricerca (III livello).

Principali evidenze emerse

Economia e sistema produttivo

- Il Pil del Veneto nel 2020 si è attestato su 152,3 miliardi di euro, registrando, rispetto al 2019, una riduzione dell'8,5% in valori correnti e del 9,7% in valori concatenati. Un andamento in linea con le regioni del Nord ma superiore ai valori nazionali (rispettivamente -7,9% e -8,9%). Il rallentamento osservato in termini complessivi trova conferma anche in valori pro capite: nel 2020 in Veneto il Pil per abitante (a prezzi correnti) si è attestato, infatti, a 31.253 € con un calo rispetto all'anno precedente (-8,3%).
- Il valore aggiunto creato dalle attività economiche del Veneto nel 2020 risulta pari a 137,1 miliardi di euro, in diminuzione rispetto al periodo precedente (-7,8% sul 2019; -9,5% considerando i valori deflazionati).
- I Servizi continuano a trainare l'economia regionale contribuendo per circa il 65,3% alla formazione del valore aggiunto totale nel 2020. Le Attività industriali rappresentano il 32,5% della ricchezza complessiva, con un valore pari a oltre 44 miliardi di euro in termini assoluti. Il comparto agricolo con un valore aggiunto di quasi 2 milioni di euro ha un'incidenza sul totale della ricchezza prodotta pari al 2,2%. La crisi indotta dalla pandemia ha ampiamente colpito tutti i settori dell'economia veneta, ma l'impatto maggiore si è verificato nei comparti del commercio, alloggio e ristorazione e intrattenimento, che hanno maggiormente risentito, rispetto agli altri, delle misure per il contenimento dei contagi e dell'importante diminuzione delle presenze turistiche.
- Si evidenzia la forte rilevanza del Terziario in tutte le province: così l'incidenza delle attività terziarie sul valore aggiunto complessivo raggiunge il 75,6% del totale a Venezia e il 70,7% a Verona. Il più alto contributo dell'Industria si rileva, invece, a Vicenza (44,5%), mentre l'Agricoltura assorbe il 3,3% del totale della ricchezza a Rovigo e il 3% a Verona.
- Il tessuto produttivo della regione è formato da circa 386 mila imprese attive che impiegano poco più di 1 milione e mezzo di addetti. La dimensione media delle imprese venete è di 4,3 addetti, contro i 3,9 della media nazionale. Al pari del resto d'Italia, in Veneto le microimprese (0-9 addetti) sono quelle più diffuse, infatti, il 93,3% delle imprese rientra in questa categoria, mentre le piccole (10-49 addetti) rappresentano il 5,9% del totale regionale. Le medie (50-249 addetti) e le grandi imprese (250 e più addetti) sono costituite rispettivamente soltanto da 2.897 unità e da 417 unità, pari complessivamente a circa lo 0,8% del totale regionale.
- Considerando i valori assoluti, Padova è la provincia con il numero più alto di imprese attive (81.702) in tutte le classi dimensionali. Segue la provincia di Verona con 74.279 imprese. Viceversa, Belluno è la provincia con il più basso numero in assoluto.
- Dei 1.729.016 lavoratori coinvolti, quasi la metà (esattamente il 40%) si concentra nelle microimprese (fino a 9 addetti); un valore più basso di 3 punti percentuali rispetto al valore nazionale (43%), ma superiore rispetto a quello del Nord. A seguire, il 23,8% degli addetti lavora in imprese di piccola dimensione, il 20,4% in grandi imprese (oltre 250 addetti) e il 15,9% in medie imprese.

Il mercato del lavoro

- Nel 2020, l'occupazione in Veneto si è attestata complessivamente a 2.115.000 unità, con una diminuzione rispetto all'anno precedente del 2,4% (circa 52.000 occupati in meno).
- La riduzione dell'occupazione ha riguardato soprattutto i lavoratori dipendenti a termine (-11,6%) e, in minor misura, i lavoratori autonomi che hanno subito una flessione del 7%. I dipendenti a

tempo indeterminato hanno, invece, registrato una lievissima crescita (0,9%, ossia 13 mila occupati in termini assoluti).

- Tra le province, Padova e Venezia hanno registrato nel 2020, il maggior decremento, rispetto all'anno recedente, di occupati temporanei (rispettivamente -26% e -25,5%) e autonomi (rispettivamente -9% e -12%). Tra tutte le province venete, Treviso è l'unica ad aver registrato un aumento degli occupati che ha interessato sia i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (+3%) sia i temporanei (+5%).
- Il tasso di occupazione regionale nel 2020 ha registrato una diminuzione dell'1,6% rispetto all'anno precedente e si è attestato al 65,9%, ossia circa 2 punti percentuali in meno rispetto al dato medio del Nord-est, ma 7,8 punti percentuali in più rispetto al dato medio nazionale. Il tasso di occupazione femminile nel 2020 si è attestato al 56,5% con una diminuzione del 3,8% rispetto all'anno precedente.
- Il tasso di occupazione giovanile (15-34 anni) nel 2020 si è attestato al 48,8% (al di sopra della media nazionale, pari al 39,7%) e ha registrato una perdita di quasi 2 punti percentuali rispetto al 2019. Il 16,3% dei giovani veneti tra i 15 e i 34 anni si trova nella condizione di Neet (158 mila in valori assoluti), a fronte di un valore nazionale più elevato (23,8%).
- Il tasso di disoccupazione regionale nel 2020 si è attestato al 5,8%, valore pressoché analogo a quello dell'anno precedente e inferiore di 3,4 punti percentuali rispetto al dato medio nazionale. Contestualmente è aumentato il tasso di inattività che è passato dal 28,4% del 2019 al 29,9% del 2020.
- Il 61,8% dei lavoratori veneti è occupato nel Terziario, il 29,3% nell'Industria in senso stretto, il 5,5% nelle Costruzioni e il 3,5% nell'Agricoltura.
- Si è assistito a un calo del 19,9%, (pari a -30 mila occupati) nel settore degli Alberghi e dei ristoranti; si segnala inoltre un forte calo dell'occupazione nel comparto dei Servizi di informazione e comunicazione che ha registrato una flessione del 12,7%, con una diminuzione di circa 5 mila lavoratori. In diminuzione, sebbene più contenuta, anche i lavoratori del comparto delle Costruzioni (-5,3). Viceversa, nell'Agricoltura l'occupazione è aumentata dell'8,5%, così come nell'Amministrazione pubblica e Difesa assicurazione sociale obbligatoria (+10,4%). Anche l'Industria in "senso stretto" ha registrato una dinamica occupazionale in crescita, con un aumento, del 3,3%.
- Sotto il profilo professionale, la categoria più rappresentata nel 2020 è quella delle Professioni tecniche (18,1%), a cui seguono nell'ordine: gli Artigiani, operai specializzati e agricoltori (17,4%) le Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (16,9%), le Professioni intellettuali, scientifiche (12,7%) e le Professioni esecutive (11,8%) e gli Operai specializzati e conducenti di veicoli (10,2%).

Istruzione e formazione

- Il 56,3% della popolazione veneta oltre i 15 anni ha un livello di istruzione inferiore al diploma di istruzione secondaria di II grado, mentre circa il 14,8%, è in possesso di un'istruzione terziaria.
- Il 10,5% dei 18-24enni veneti nel 2020 ha abbandonato prematuramente gli studi. Un valore che è di poco inferiore alla media dell'insieme delle regioni del Nord (11%) e a quella nazionale (13,1%).
- Nella regione la partecipazione degli adulti a un'esperienza di apprendimento recente nel 2020 è pari al 7,6%, con una diminuzione di circa due punti percentuali rispetto all'anno precedente (9,9%). Il valore regionale è in linea con il valore medio nazionale (7,2%), ma inferiore di circa due punti percentuali rispetto al valore registrato dall'Ue27, pari al 9,2%.
- Quasi il 61,4% delle imprese venete ha svolto attività di formazione per il proprio personale nel 2019. Nel comparto industriale, il ricorso alla formazione risulta particolarmente significativo tra

le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (72,8%), e nelle industrie della gomma e delle materie plastiche (68,5%). Nel comparto dei servizi, tra le imprese maggiormente “attive” vi sono quelle che si occupano sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati (78,5%) e di servizi avanzati di supporto alle imprese (72,2%).

- Al pari delle altre regioni, anche in Veneto, l'attività formativa è decisamente più significativa tra le imprese di grandi dimensioni, arrivando a coinvolgere il 65,8% del totale delle imprese con più di 250 addetti, contro il 26,8% delle piccole imprese (meno di 10).

Parte II - Imprese e lavoratori coinvolti nella formazione: i dati di Fondimpresa

La seconda parte del Rapporto è articolata in quattro capitoli¹³, in cui sono presentati i risultati di analisi dei dati quantitativi, raccolti e resi disponibili dal sistema informativo di Fondimpresa.

Nel capitolo 6 è presentato il profilo delle aziende aderenti a Fondimpresa a livello regionale. In particolare, ne è analizzata la distribuzione territoriale, la classe dimensionale e il settore di attività, ed è, inoltre, valutata la capacità di attrazione del Fondo (Indice di attrattività).

Il capitolo 7 si focalizza sulla distribuzione territoriale e sulle caratteristiche delle aziende beneficiarie dei finanziamenti erogati da Fondimpresa per la realizzazione dei Piani Formativi; viene, inoltre, proposta un'analisi sulla partecipazione alle attività di formazione delle aziende aderenti (Tasso di partecipazione). Nel capitolo 8 sono delineati i profili delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nelle attività formative finanziate da Fondimpresa. In particolare, sono riportati i risultati delle analisi condotte sia in relazione alle loro caratteristiche socio-anagrafiche sia alle tipologie dei contratti e alle caratteristiche delle imprese in cui operano.

Il capitolo 9 fornisce un quadro dei Piani Formativi finanziati in Veneto da Fondimpresa nel corso dell'annualità 2020, distinguendo quelle finanziate sul Conto Formazione e quelle finanziate invece, sul Conto di Sistema.

Le analisi qui presentate, saranno integrate nella Parte III dalle osservazioni e valutazioni emerse dalla ricerca qualitativa.

Prima di entrare nel merito dei risultati derivanti dalle analisi condotte, è opportuno richiamare brevemente alcune caratteristiche delle modalità con cui le imprese aderenti a Fondimpresa possono accedere ai Piani di formazione continua finanziati da Fondimpresa attraverso tre Canali di finanziamento: Conto Formazione, Conto di Sistema e Contributo Aggiuntivo.

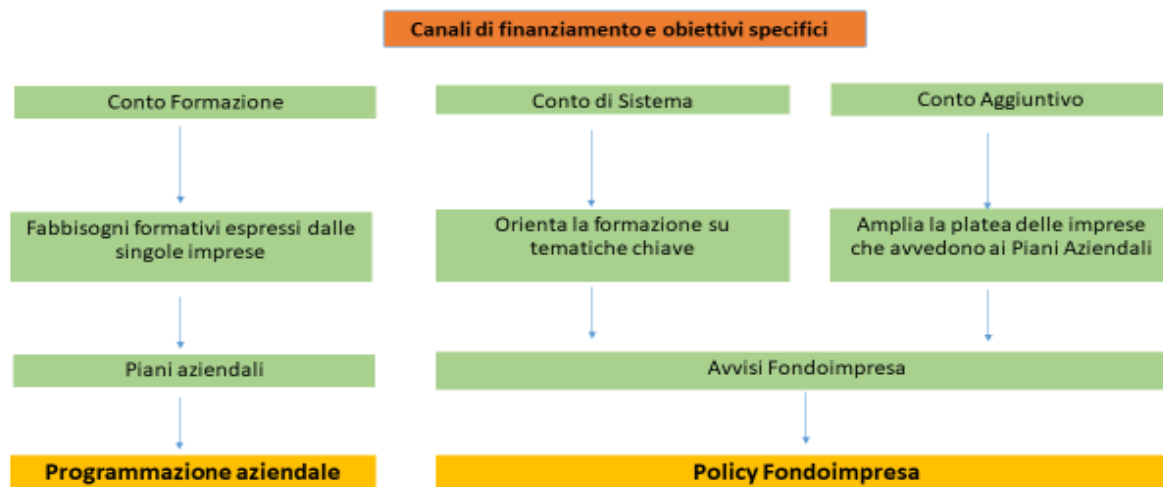
Il Conto Formazione finanzia i Piani Formativi che le imprese aderenti a Fondimpresa propongono in forma condivisa con le rappresentanze delle Parti Sociali, dimensionandoli in base ai contributi versati.

Il piano presentato dalle imprese aderenti può essere sia aziendale sia interaziendale e può riguardare una o più regioni. Il Conto di Sistema è, invece, un conto collettivo pensato per redistribuire le risorse all'interno del sistema-Fondimpresa. Gli Avvisi emanati attraverso questo canale di finanziamento permettono alle imprese, anche sotto forma di raggruppamento, di presentare progetti formativi in base a fabbisogni formativi comuni per territorio o per settore. Il Conto di Sistema, a differenza del Conto Formazione (che è un canale di finanziamento pensato prevalentemente per le medie e grandi imprese), è pensato soprattutto per le piccole e medie imprese che frequentemente non hanno disponibilità economiche e/o capacità progettuali tali da poter gestire e implementare in autonomia un progetto formativo.

Oltre ai Piani Formativi aziendali, il Conto Formazione prevede la possibilità di presentare Piani a valere su Avvisi con il Contributo Aggiuntivo del Conto di Sistema, con l'obiettivo di estendere anche alle piccole e medie imprese la possibilità di presentare e attuare un proprio Piano Formativo.

¹³ Questa parte del rapporto è inoltre corredata da una Nota metodologica, riportata nell'Appendice A.

Lo schema seguente sintetizza i canali di finanziamento e i loro obiettivi specifici.



Ciascun canale di finanziamento prevede iter procedurali differenziati che implicano adempimenti specifici nelle diverse fasi della programmazione, implementazione, controllo e rendicontazione. Nello specifico, ogni azienda aderente può utilizzare direttamente il Conto Formazione per formare i propri dipendenti e il Piano formativo prevede una verifica di conformità ai criteri stabiliti che viene effettuata dalle Articolazioni Territoriali di Fondimpresa (Organismi Bilaterali Regionali) e successivamente da Fondimpresa secondo gli ambiti di competenza stabiliti dalla regolamentazione vigente (i processi di verifica e controllo non prevedono elementi di valutazione a carattere discrezionale). Per gli Avvisi con *Contributo Aggiuntivo*, le procedure (approvazione e controllo) non si discostano da quelle in vigore per i Piani Ordinari del *Conto Formazione*, ad eccezione della quota del solo Contributo Aggiuntivo che è, invece, assoggettato al regime di aiuti di Stato, in ciò avvicinandosi alle modalità operative del *Conto di Sistema*.

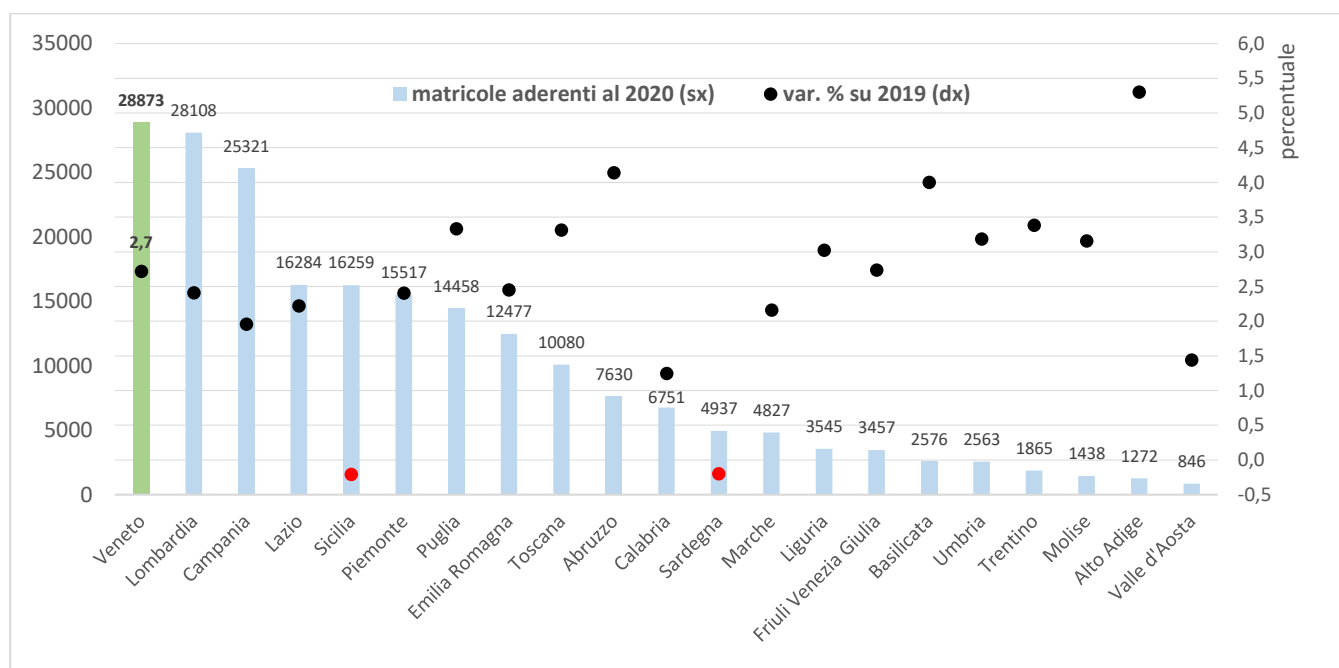
Per quest'ultimo, la procedura è assimilabile a quella delle gare ad evidenza pubblica, con restrizioni nell'accesso ai finanziamenti da parte delle imprese beneficiarie assoggettate al regime degli aiuti di stato, e un conseguente accrescimento di adempimenti amministrativi e procedurali.

Capitolo 6. Aziende aderenti e capacità di attrazione del Fondo

6.1 Le aziende aderenti al 31/12/2020

Con 28.873 aziende aderenti (posizioni contributive o “Matricole Inps”) ¹⁴, il Veneto a fine 2020 si è collocato al primo posto nella graduatoria regionale, concentrando il 13,8% delle imprese aderenti nel territorio nazionale (Figura 6.1 e Figura 6.2). Il confronto con l'anno precedente evidenzia nella regione un incremento del 2,7%, superiore all'aumento registrato a livello nazionale (+2,3%) ¹⁵.

Figura 6.1 - Matricole Inps aderenti al 31/12/2020 e variazione % rispetto al 31/12/2019, per regione

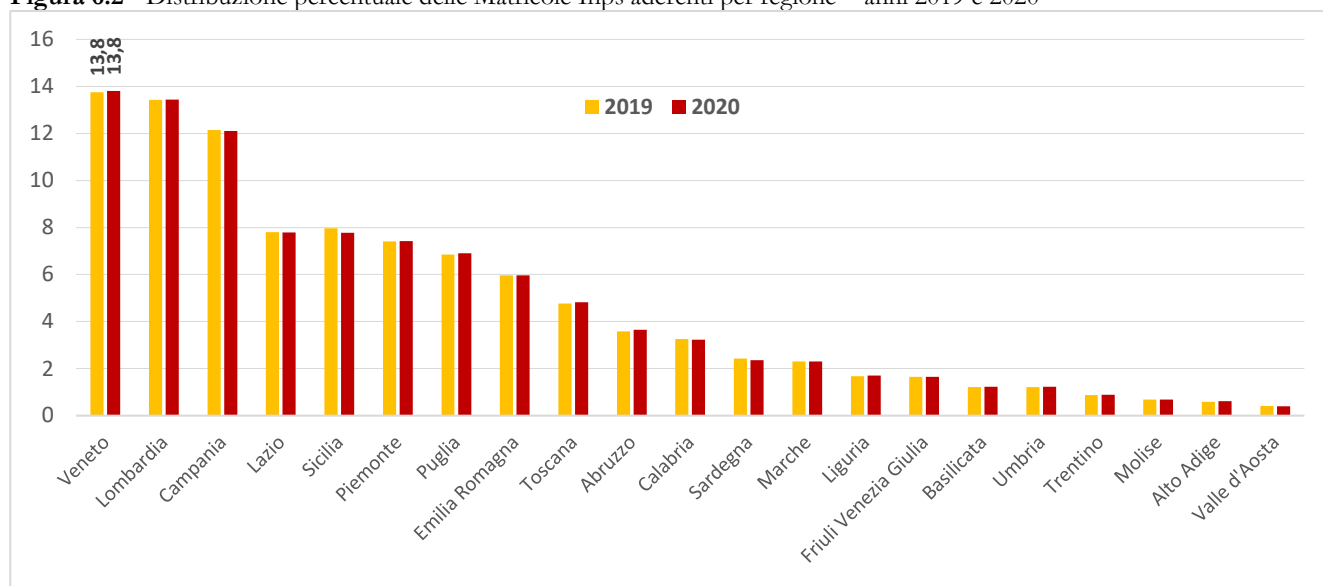


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

¹⁴ L'analisi presentata è stata condotta, come in passato, per posizione contributiva (Matricola Inps), anche al fine di ridurre l'effetto distortivo determinato dalla presenza di imprese localizzate in più regioni. In questa sede, pertanto, si fa riferimento alle posizioni contributive, identificate dalla matricola Inps, e non alle aziende propriamente dette, riconosciute queste ultime dal codice fiscale. Si evidenzia che l'analisi sulle Matricole Inps e l'analisi sui Codici Fiscali producono risultati sostanzialmente sovrapponibili (si veda Rapporto Fondimpresa 2019, paragrafo 1.3). Il rapporto tra matricole e Codici fiscali delle aziende aderenti ai Finanziamenti Interprofessionali è quasi sempre di poco superiore all'unità: è più elevato ($\geq 1,1$) per Fond.E.R. (1,31), per il Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali (1,13), per il Fondo Banche Assicurazioni (1,12) e per Fon.Coop. (1,1) che hanno tra le loro aderenti entità di grandi dimensioni. Di contro, i rapporti più bassi si registrano, come nelle attese, nel Fondo Artigianato Formazione (1,01) e nel Fondo Professioni (1,01). *ANPAL - XIX-Rapporto sulla formazione continua, annualità 2017-2018*.

¹⁵ Le Matricole Inps aderenti a Fondimpresa al 31/12/2020 sono 209.115, ma di 31 (0,015%) non è indicata la regione. Le differenze tra i totali delle distribuzioni delle aziende per regione, per classe dimensionale o per settore di attività sono imputabili ai dati mancanti e sono, in generale, di entità del tutto trascurabile.

Figura 6.2 - Distribuzione percentuale delle Matricole Inps aderenti per regione – anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

L'adesione delle imprese venete al Fondo ha coinvolto nel 2020 circa 574 mila lavoratori dipendenti, pari all'11,8% del totale nazionale (Tabella 6.1), registrando, rispetto all'anno precedente, una variazione positiva (+2,2%), sebbene inferiore a quella nazionale. Il numero medio di dipendenti per azienda aderente, pari a 19,9 evidenzia una dimensione media più elevata di quella delle aziende del territorio nel complesso¹⁶, ma più bassa della media relativa alle aziende aderenti al Fondo a livello nazionale (23,2).

Tabella 6.1 Aziende aderenti (Matricole Inps) e dipendenti delle stesse aziende per regione - anni 2019 e 2020. Valori assoluti e Variazioni %.

Regione	Numero Aziende aderenti			Numero di dipendenti			Numero medio di dipendenti per azienda	
	2019	2020	variazione % su 2019	2019	2020	Variazione % su 2019	2019	2020
Veneto	28.110	28.873	2,7	56.2161	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
Emilia 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
Friuli Venezia Giulia	3.365	3.457	2,7	95.555	95.993	0,5	28,4	27,8

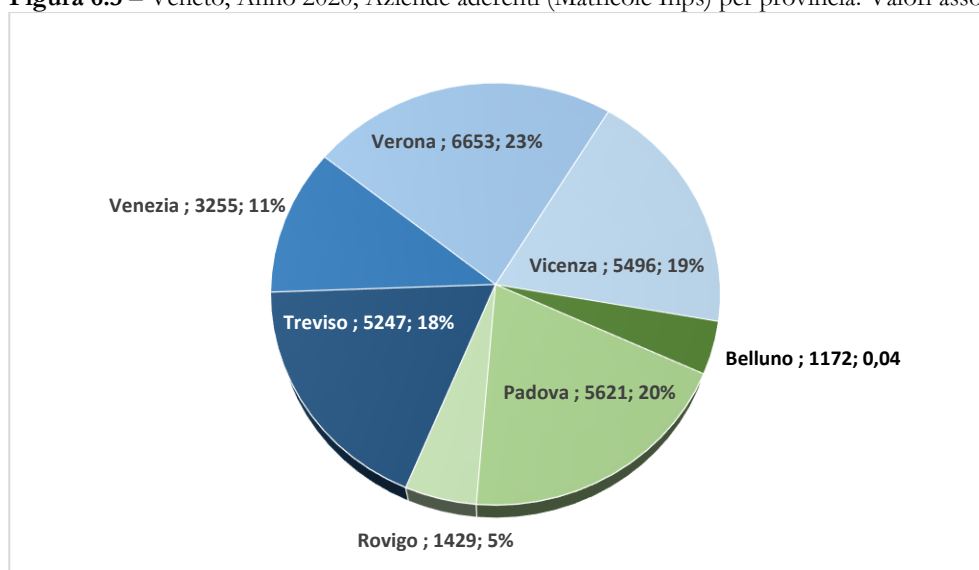
¹⁶ La media calcolata sull'universo delle imprese del settore privato non agricolo del Veneto è pari a 9,69 posizioni lavorative nel 2020 (Inps, Osservatorio sulle imprese, <https://www.inps.it/osservatoristatistici/11/o/321>)

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
Valle 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

Passando al dettaglio provinciale (Figura 6.3) si rileva che nelle province di Verona, Padova e Vicenza risiede complessivamente il 62% delle aziende aderenti della regione (rispettivamente il 23%, il 20% e il 19%); seguono, nell'ordine, Treviso (18%), Venezia (11%), Rovigo (5%) e Belluno (4%). Una distribuzione che, quindi, rispecchia sostanzialmente quella delle imprese presenti nella regione.

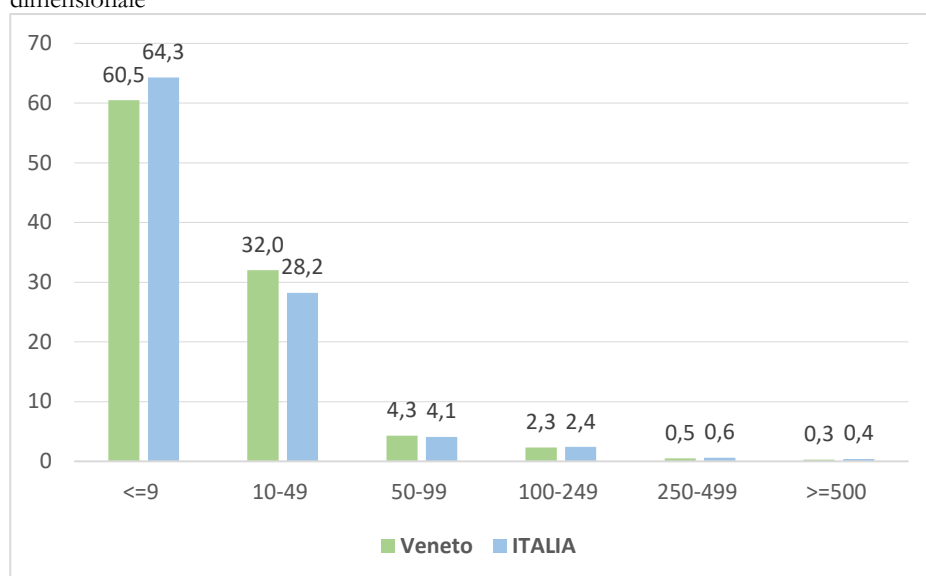
Figura 6.3 – Veneto, Anno 2020, Aziende aderenti (Matricole Inps) per provincia. Valori assoluti e %



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La distribuzione delle aziende aderenti per classe dimensionale mostra il peso preponderante delle micro imprese (meno di 10 dipendenti) che, con oltre 17 mila unità, coprono i tre quarti (60,9%) del totale e si collocano 3,8 punti sotto la stessa percentuale calcolata a livello nazionale (relativa, cioè, alle imprese aderenti di pari dimensioni di tutto il Paese). Le imprese aderenti con almeno 50 dipendenti rappresentano soltanto il 7,4% della totalità, dunque in linea con il valore nazionale (7,5%). Le grandi imprese con almeno 500 dipendenti nel 2020 risultano essere 78 (Figure 6.4 e 6.5).

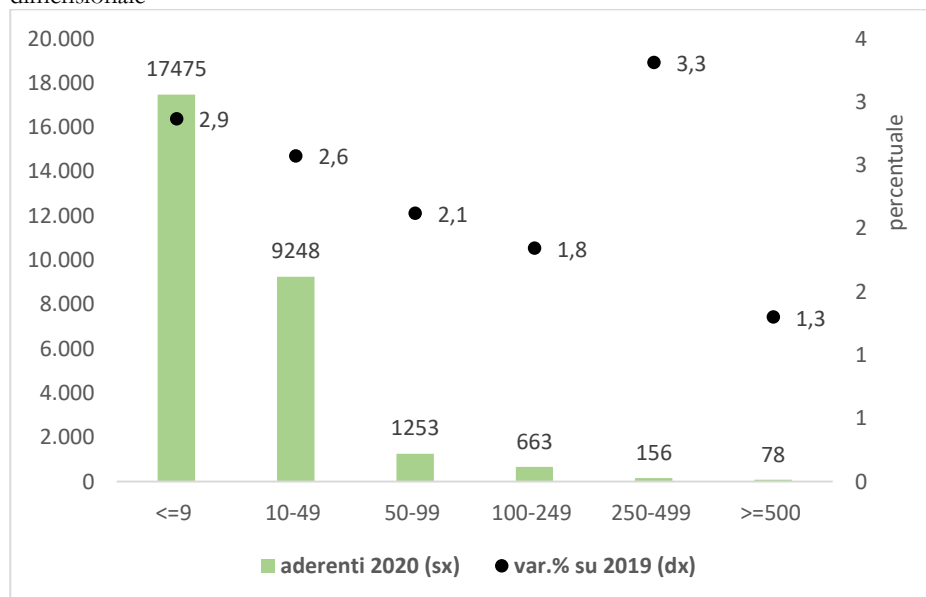
Figura 6.4 - Veneto e Italia, anno 2020, Distribuzione percentuale delle Aziende aderenti (Matricole Inps) per classe dimensionale



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Nel quadro della variazione positiva precedentemente osservata (Tabella 6.1), si rileva che dal punto di vista dinamico, l'incremento del numero di unità, registrato tra il 2019 e il 2020, ha coinvolto soprattutto le classi fino a 9 addetti (+2,9%) e quelle comprese tra 250 e 499 addetti (+3,3%).

Figura 6.5 - Veneto, anno 2020, Aziende aderenti (Matricole Inps) e variazione percentuale sul 2019 per classe dimensionale

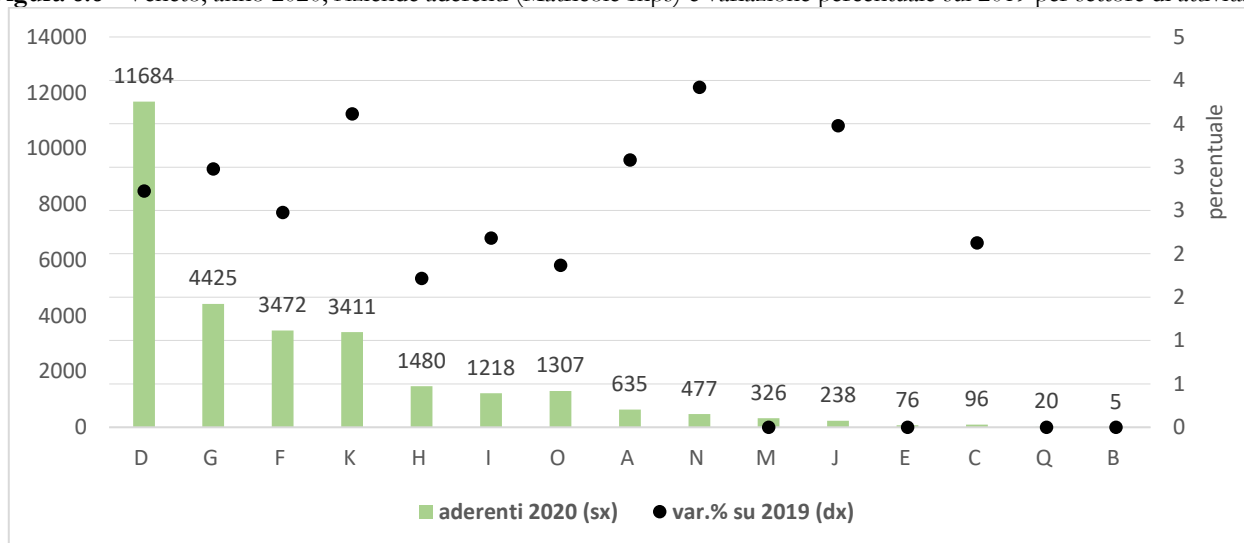


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Quasi il 68% delle aziende aderenti si concentra in 3 macro-settori (Figura 6.6): Produzione e fabbricazione (40,5%), Commercio (15,3%) e Costruzioni (12%) che, rispetto al 2019, registrano incrementi compresi tra +2,5% e +3%. Da segnalare, inoltre, l'aumento delle imprese aderenti del settore della Sanità e assistenza sociale (+3,9% sul 2019), mentre si osserva una sostanziale stabilità nell'Istruzione, nella Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua, nelle Organizzazioni e organismi extraterritoriali e nella Pesca. La distribuzione regionale delle imprese aderenti al Fondo riflette

solo parzialmente quella del totale delle imprese registrate in Veneto, (si veda Capitolo 2, Tabella 2.4) tra le quali vi è una più bassa rappresentanza del settore manifatturiero (10,2%) e una più bassa rappresentanza del comparto delle costruzioni (14,7%).

Figura 6.6 - Veneto, anno 2020, Aziende aderenti (Matricole Inps) e variazione percentuale sul 2019 per settore di attività

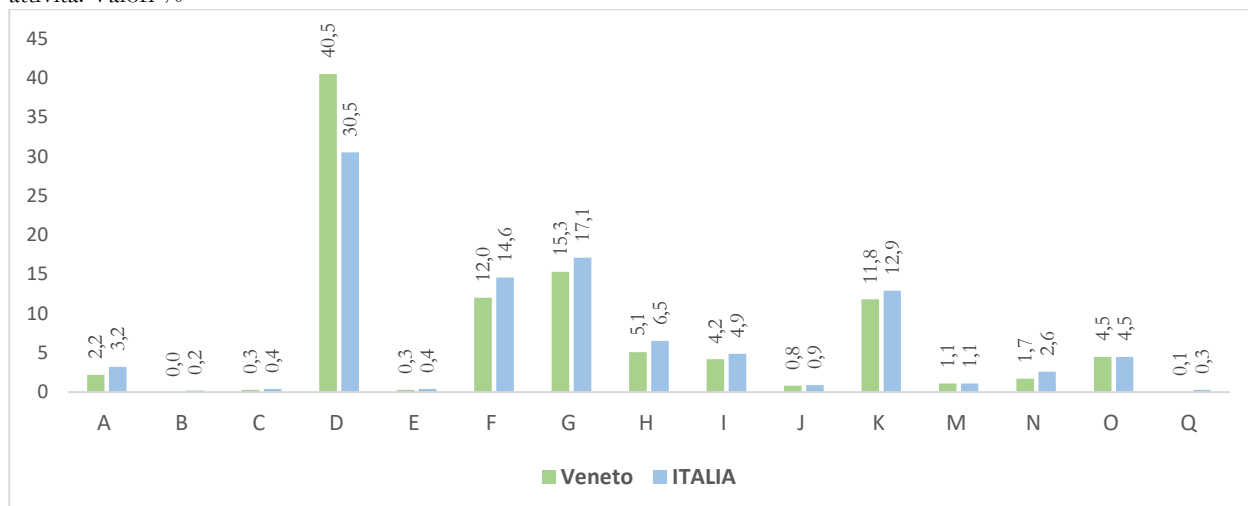


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

Il confronto con la totalità delle aziende italiane aderenti a Fondimpresa evidenzia in Veneto per il comparto manifatturiero un valore nettamente superiore a quello nazionale, (40,5% contro 30,5%; Figura 6.7), mentre risulta di poco inferiore il peso dei settori del Commercio (15,3%) e delle Costruzioni (12%) che a livello nazionale coprono percentuali pari rispettivamente al 17,1% e al 14,6%.

Figura 6.7 - Veneto e Italia, anno 2020. Distribuzione percentuale delle Aziende aderenti (Matricole Inps) per settore di attività. Valori %

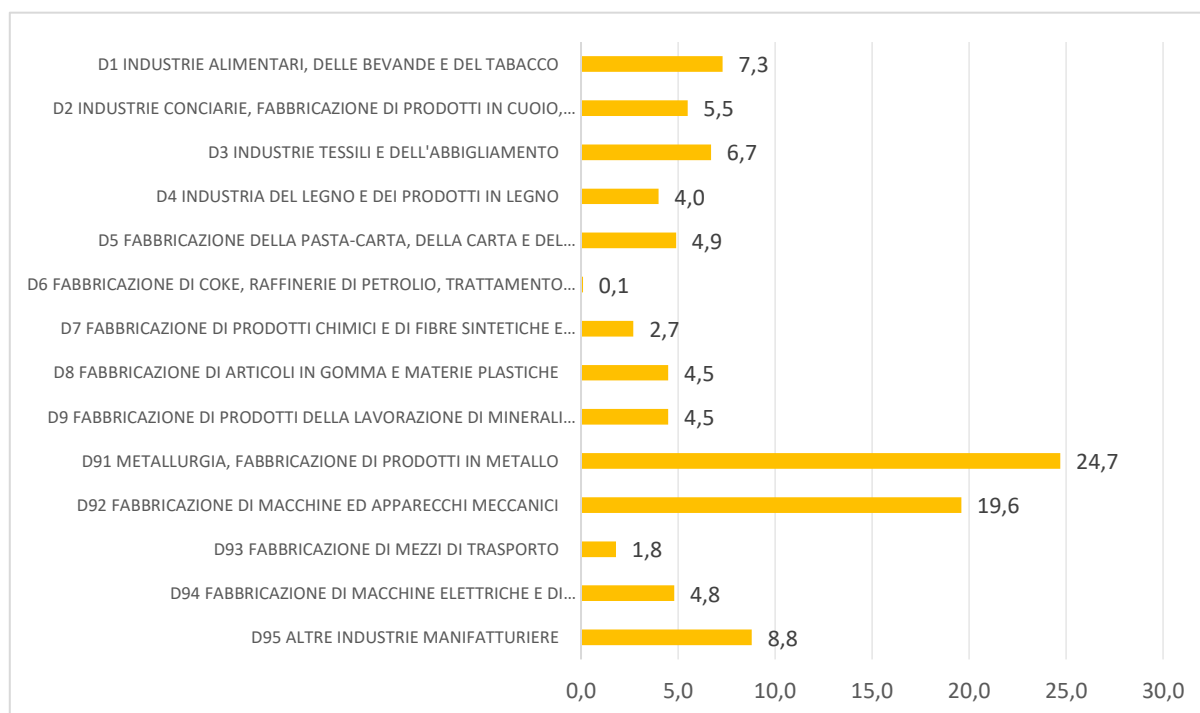


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

Considerando il solo settore manifatturiero, delle 11.684 aziende aderenti il 24,7% si concentra nei comparti della metallurgia, il 19,6% nella fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici, l'8,8% nelle altre industrie manifatturiere e il 7,3% nelle industrie alimentari.

Figura 6.8 - Veneto, anno 2020 Distribuzione percentuale delle aziende manifatturiere aderenti (Matricole Inps) per sotto-settore. V.%



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Passando alla distribuzione territoriale delle imprese aderenti in relazione al settore di attività (Tabella 6.2), si evidenzia il peso significativo del comparto manifatturiero (D) in tutte le province della regione e in particolare a Vicenza (53%), dove si registra il valore più alto. Nella provincia di Rovigo, invece, si rileva una percentuale di aziende aderenti del settore delle Costruzioni particolarmente elevata (16,8%), e in quella di Verona si registra il più alto numero di aziende aderenti nel settore del Commercio (14,2%).

Tabella 6.2 - Veneto, anno 2020 Aziende aderenti (Matricole Inps) nelle singole province per settore di attività. Valori assoluti e %

Settore	Belluno		Padova		Rovigo		Treviso		Venezia		Vicenza		Verona		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
A Agricoltura, caccia e silvicoltura	26	2,2	57	1,0	47	3,3	145	2,8	54	1,7	47	0,9	259	3,9	635	2,2
B Pesca, piscicoltura e servizi connessi	.	.	.	.	.	.	2	0,0	3	0,1	.	.	.	.	5	0,0
C Estrazione di minerali	12	1,0	10	0,2	1	0,1	25	0,5	.	.	26	0,5	22	0,3	96	0,3
D Produzione/fabbricazione	399	34,0	2.348	41,8	490	34,3	2.517	48,0	1.018	31,3	2.915	53,0	1.997	30,0	11.684	40,5
E Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua	11	0,9	10	0,2	4	0,3	15	0,3	10	0,3	11	0,2	15	0,2	76	0,3
F Costruzioni	179	15,3	683	12,2	240	16,8	515	9,8	434	13,3	473	8,6	948	14,2	3.472	12,0
G Commercio, riparazione di autoveicoli, motocicli e beni personali e per la casa	162	13,8	906	16,1	219	15,3	729	13,9	475	14,6	773	14,1	1.161	17,5	4.425	15,3

H Alberghi e ristoranti	83	7,1	194	3,5	92	6,4	138	2,6	272	8,4	164	3,0	537	8,1	1.480	5,1
I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	55	4,7	235	4,2	41	2,9	135	2,6	283	8,7	201	3,7	268	4,0	1.218	4,2
J Attività finanziarie	6	0,5	39	0,7	13	0,9	46	0,9	25	0,8	38	0,7	71	1,1	238	0,8
K Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi a imprese	100	8,5	733	13,0	154	10,8	610	11,6	453	13,9	559	10,2	802	12,1	3.411	11,8
M Istruzione	17	1,5	75	1,3	31	2,2	29	0,6	34	1,0	38	0,7	102	1,5	326	1,1
N Sanità e assistenza sociale	38	3,2	91	1,6	36	2,5	74	1,4	44	1,4	69	1,3	125	1,9	477	1,7
O Altri servizi pubblici, sociali e personali	84	7,2	238	4,2	61	4,3	257	4,9	149	4,6	179	3,3	339	5,1	1.307	4,5
Q Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	.	.	.	.	.	.	9	0,2	1	0,0	3	0,1	7	0,1	20	0,1
Totale	1.172	100,0	5.619	100,0	1.429	100,0	5.246	100,0	3.255	100,0	5.496	100,0	6.653	100,0	28.870	100,0

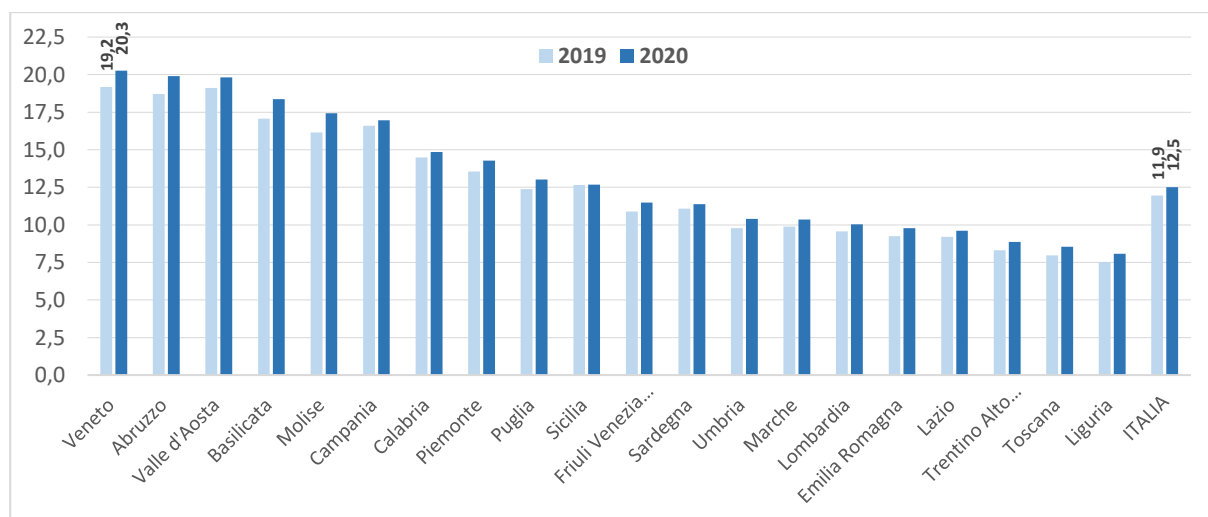
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

6.2 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*¹⁷ (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.

In Veneto, l'indice di attrattività delle imprese nel 2020 si è attestato al 20,3%, contro il 19,2% dell'anno precedente, mostrando un valore superiore di quasi 8 punti percentuali rispetto al valore registrato a livello nazionale (12,5%).

Figura 6.9 - Indice di attrattività sulle imprese del settore privato non agricolo nelle regioni, anni 2019 e 2020. Valori%

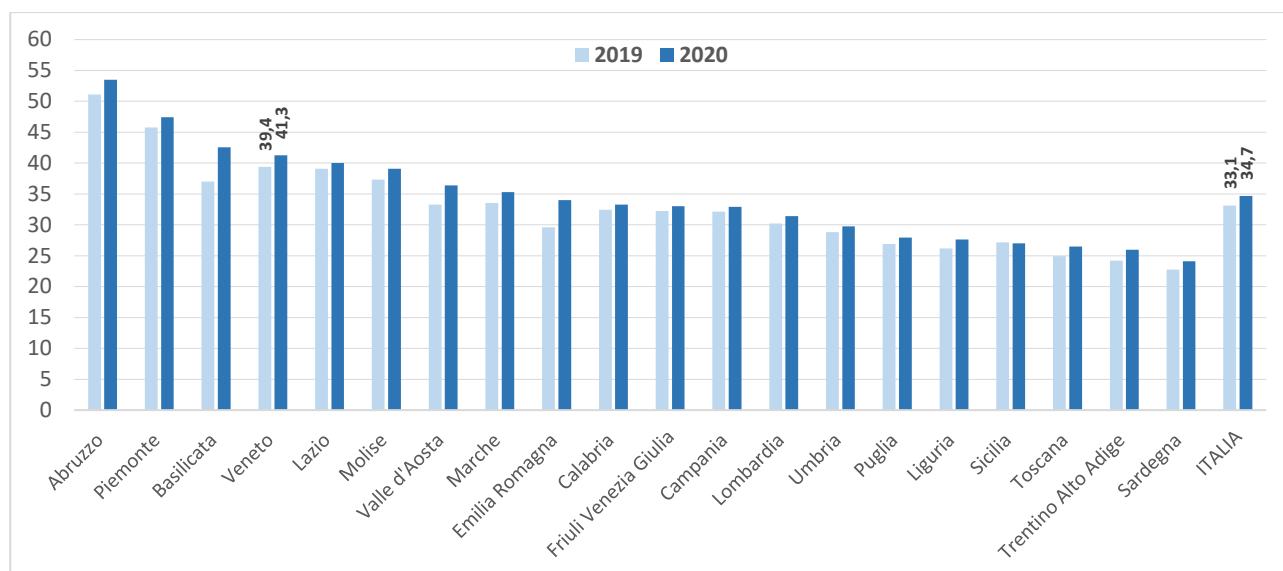


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

¹⁷ La capacità di attrazione del Fondo è stata calcolata in riferimento all'universo delle imprese residenti nella regione come rappresentato dai registri Inps dell'Osservatorio sulle imprese del settore privato non agricolo.

L'indice di attrattività dei dipendenti¹⁸ – ossia il rapporto tra la totalità dei dipendenti delle aziende aderenti e il numero medio annuo delle posizioni lavorative Inps – in Veneto nel 2020 si è attestato al 41,3%, con una crescita di 1,9 punti percentuali, rispetto all'anno precedente. Un valore, come si può osservare, superiore rispetto al valore nazionale, pari al 34,7%.

Figura 6.10 - Indice di attrattività sui dipendenti del settore privato non agricolo nelle regioni, anni 2019 e 2020. Valori %

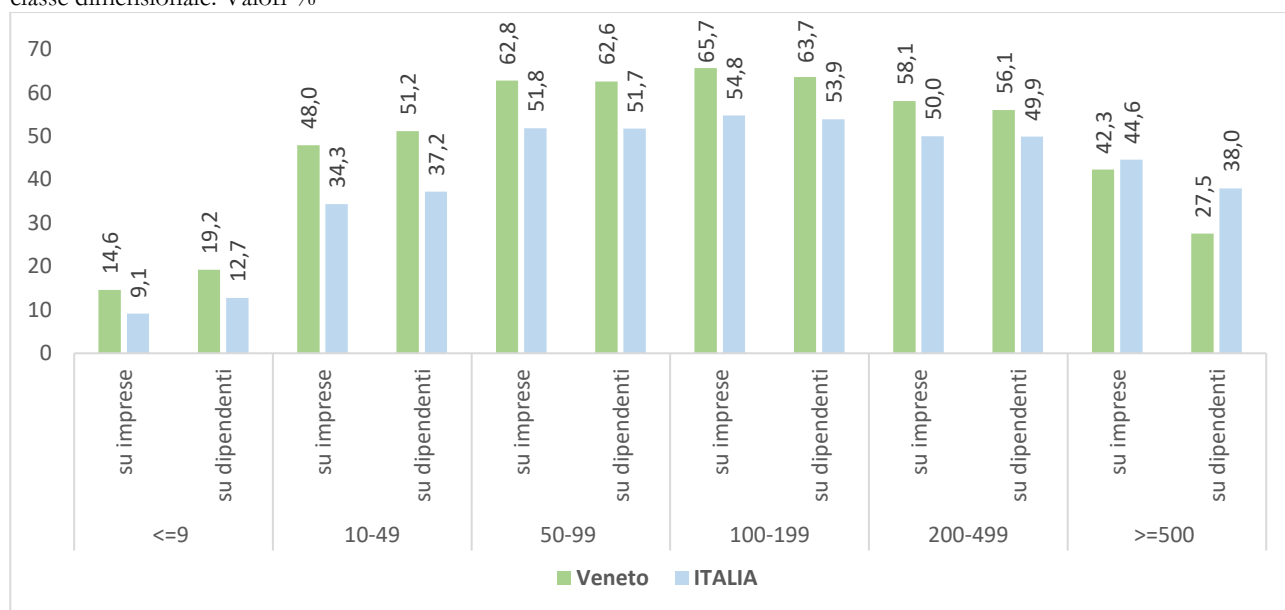


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

La copertura del Fondo in termini di dipendenti è quindi molto maggiore rispetto alla copertura in termini di aziende. Un risultato confermato anche osservando i dati disaggregati per classi dimensionali: l'indice di attrattività, infatti, sia a livello nazionale sia regionale, è più contenuto nelle micro imprese con meno di 10 addetti ed è pari in Veneto al 14,6% in termini di imprese e al 19,2% in termini di dipendenti. L'indice aumenta poi al crescere della dimensione d'impresa e nella classe tra 100 e 199 addetti raggiunge i valori più elevati (65% e 63%; Figura 6.11) per poi scendere nella classe delle grandi aziende con almeno 500 addetti aziende con almeno 500 addetti (al 42,3% per le aziende e al 27,5% per i dipendenti). Il confronto con i valori medi nazionali, evidenzia che in Veneto i valori dell'indice nelle classi dimensionali fino a 499 addetti, sono più alti rispetto alla media nazionale, a testimoniare l'attrazione esercitata dal Fondo sulle varie tipologie di imprese della regione; viceversa, i valori dell'indice nelle classi delle aziende molto grandi (almeno 500 addetti) sono più bassi della media nazionale sia in termini di imprese sia di dipendenti.

¹⁸ La fonte Inps lo definisce come 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.

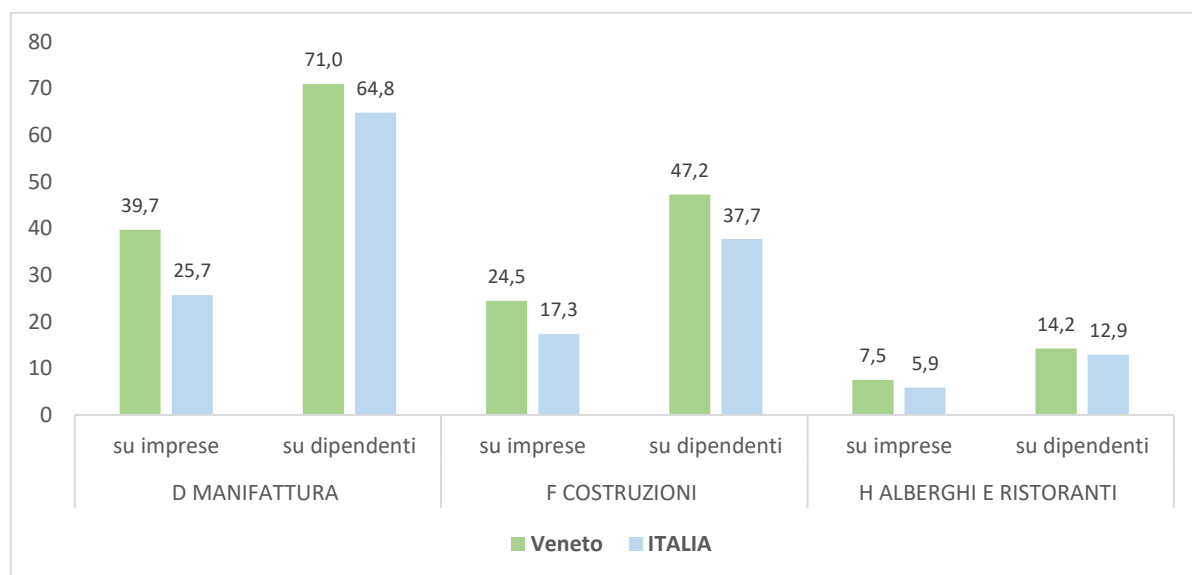
Figura 6.11 - Veneto e Italia, anno 2020, Indice di attrattività su imprese e su dipendenti del settore privato non agricolo per classe dimensionale. Valori %



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

Facendo riferimento ai comparti tradizionalmente considerati strategici per l'economia regionale, ossia la Manifattura, le Costruzioni e il settore dei Servizi alberghieri e della ristorazione (Figura 6.12), si rileva che il tasso di attrattività regionale si attesta su valori superiori alla media nazionale in tutti i settori.

Figura 6.12 - Veneto e Italia, anno 2020 Indice di attrattività su imprese e su dipendenti in alcuni comparti. Valori %



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

Capitolo 7. Le aziende coinvolte nelle attività di formazione

7.1 Le unità produttive beneficiarie della formazione: un'analisi territoriale

I dati relativi alle unità produttive che hanno svolto formazione per il tramite del Fondo nell'anno solare 2020 (unità produttive “beneficiarie”, u.p.b¹⁹) sono parziali poiché il lavoro di monitoraggio dei Piani e delle azioni formative è ancora in corso. Per questo motivo le unità produttive beneficiarie che risultano nel database oggi disponibile (febbraio 2022) sono meno di quelle effettivamente raggiunte dal Fondo nel 2020²⁰, sicché non è possibile svolgere l'analisi dell'impatto dell'emergenza sanitaria in termini di numero di imprese coinvolte. In questa sede l'analisi si limita, dunque, a una valutazione delle distribuzioni delle Unità produttive beneficiarie per dimensione e settore, nell'assunzione che quelle che mancano all'appello si distribuiscano come le unità attualmente archiviate.

A livello nazionale, le unità produttive beneficiarie nel 2020 sono complessivamente 30.560²¹, un numero relativamente basso (-11.259 rispetto al 2019, pari a -26,9%) che sconta, insieme alle oggettive difficoltà di realizzare 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 Veneto nel 2020 risultavano 5.468 unità produttive beneficiarie, con una diminuzione rispetto al 2019 di 1.379 unità. (Tabella 7.1). Anche il peso delle unità regionali sul totale delle aziende italiane coinvolte nella formazione erogata da Fondimpresa è diminuito, passando dal 16,4% del 2019 al 17,9%. Nonostante questa diminuzione, il Veneto si conferma comunque al secondo posto sul territorio nazionale per numero di unità beneficiarie, dopo la Lombardia (Figura 2.13).

Tabella 7.1 - Unità produttive beneficiarie per regione, anni 2019 e 2020. Valori assoluti e %.

Regione	2019		2020	
	Valore assoluto	V.%	Valore assoluto *	V.%
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

¹⁹ Nel corso della trattazione si considerano equivalenti gli aggettivi “beneficiaria”, “raggiunta” e “coinvolta”.

²⁰ 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)

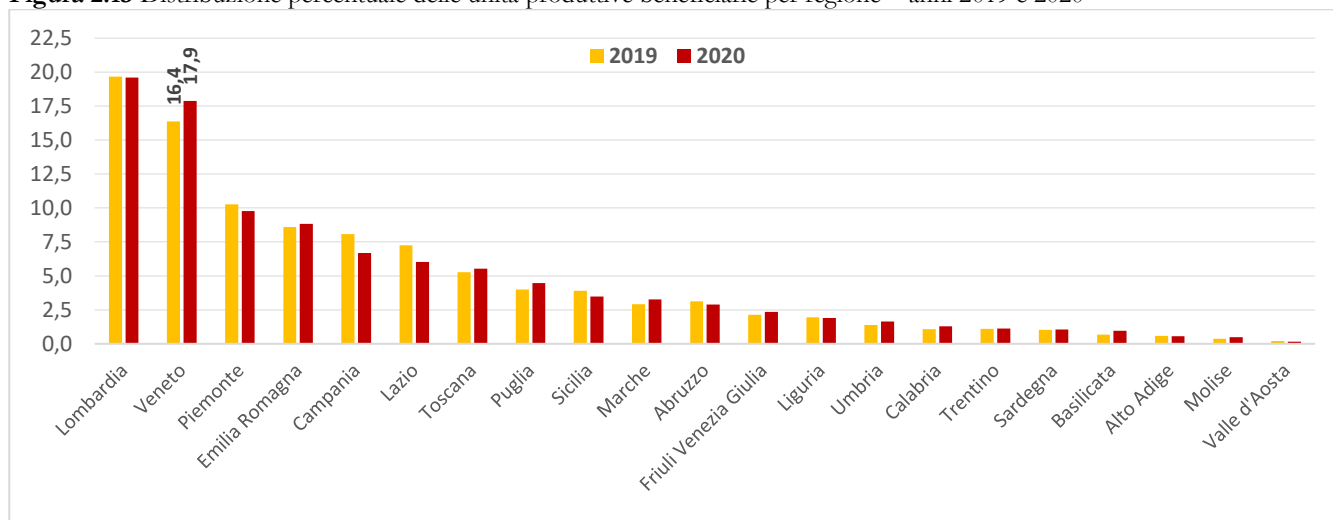
²¹ Le unità produttive beneficiarie presenti nel database del Fondo sono esattamente 30.571 ma 11 di queste hanno la regione di residenza “non determinata”.

Umbria	583	1,4	503	1,7
Calabria	448	1,1	393	1,3
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	100,0	30.560	100,0

(*) dati parziali

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Figura 2.13 Distribuzione percentuale delle unità produttive beneficiarie per regione – anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

7.2 Il profilo delle aziende coinvolte e le tipologie formative

Coerentemente con la diminuzione delle unità produttive beneficiarie si è registrato un decremento dei lavoratori dipendenti delle aziende beneficiarie che sono passati dalle 380.599 unità del 2019 alle 312.563 unità del 2020 (Tabella 7.2).

A livello regionale, il numero medio di dipendenti per unità produttiva coinvolta è 57,3, in sensibile aumento nel 2020 rispetto al 2019 ma di gran lunga inferiore al valore medio nazionale (73,4). È inoltre interessante evidenziare che il numero medio di dipendenti per unità produttiva beneficiaria è decisamente superiore a quella delle imprese aderenti (Tabella 7.2).

Tabella 7.2 - Unità produttive beneficiarie e dipendenti delle stesse unità²² per regione, anni 2019 e 2020. Valori assoluti

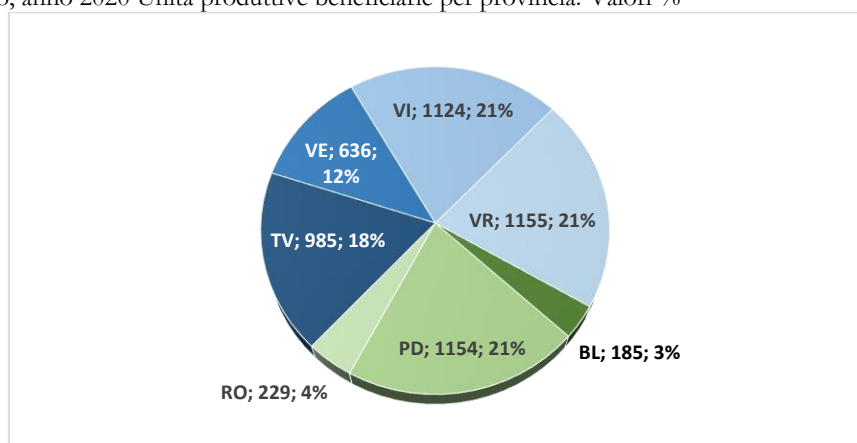
Regione	Unità produttive beneficiarie		N. complessivo dei dipendenti		N. medio di dipendenti per u.p.b.	
	2019	2020 *	2019	2020 *	2019	2020 *
Lombardia	8.206	5.967	678.765	525.775	82,7	88,1
Veneto	6.840	5.457	380.599	312.563	55,6	57,3
Piemonte	4.280	2.980	321.033	247.286	75	83
E. Romagna	3.585	2.688	272.624	215.346	76	80,1
Campania	3.349	2.027	155.211	114.901	46,3	56,7
Lazio	3.010	1.828	308.687	260.527	102,6	142,5
Toscana	2.195	1.691	145.891	104.926	66,5	62
Puglia	1.657	1.348	85.802	57.219	51,8	42,4
Sicilia	1.629	1.059	72.878	57.036	44,7	53,9
Marche	1.219	1.000	70.736	56.292	58	56,3
Abruzzo	1.299	879	58.902	45.709	45,3	52
F.V. Giulia	892	717	67.959	59.248	76,2	82,6
Liguria	816	582	60.449	50.776	74,1	87,2
Umbria	581	503	34.415	27.998	59,2	55,7
Calabria	447	389	21.226	16.840	47,5	43,3
Trentino	464	342	30.356	21.320	65,4	62,3
Sardegna	421	323	20.149	14.969	47,9	46,3
Basilicata	285	295	22.838	16.702	80,1	56,6
Alto Adige	244	175	22.739	18.661	93,2	106,6
Molise	152	145	7.873	6.765	51,8	46,7
V. d'Aosta	82	47	5.978	2.817	72,9	59,9
Italia	41.653	30.442	2.845.110	2.233.676	68,3	73,4

(*) dati parziali

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Passando alla distribuzione territoriale delle unità produttive beneficiarie, si rileva che riflette sostanzialmente quella delle aziende aderenti (Figura 7.2), con scostamenti non rilevanti. Nelle province di Vicenza, Verona e Padova, si concentra, infatti il 63% delle unità produttive beneficiarie.

Figura 7.2 - Veneto, anno 2020 Unità produttive beneficiarie per provincia. Valori %

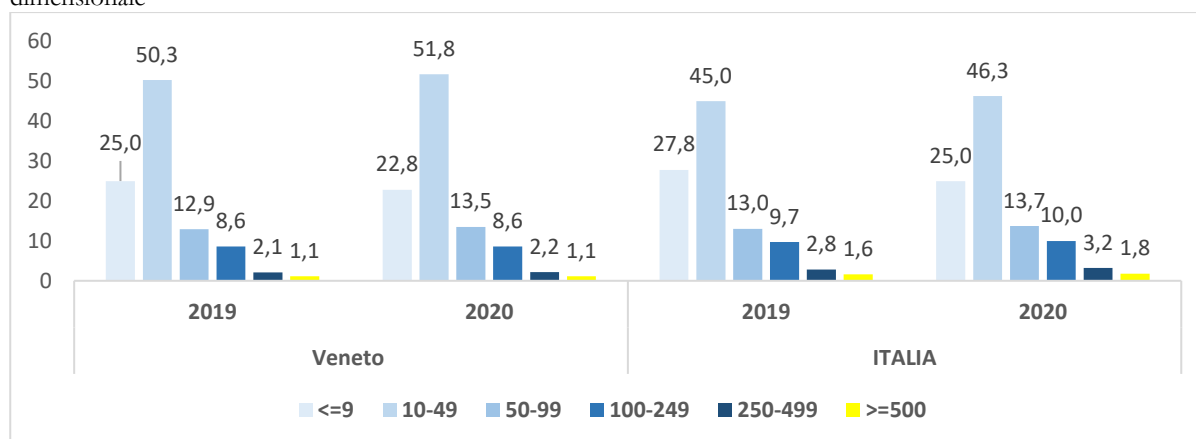


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

²² Il numero di u.p.b. della tabella 7.2 risulta in alcune regioni minore del numero di u.p.b. della Tabella 7.3 poiché nella tabella 7.2 non sono considerate le u.p.b. di cui non sia registrato il numero di dipendenti.

Coerentemente con la netta prevalenza nella regione delle medio-piccole imprese, circa il 52% delle unità produttive beneficiarie, nel 2020, ricade nella classe tra 10 e 49 addetti e il 22% in quella con meno di 10 addetti. Il confronto con i valori registrati nel 2019 evidenzia un aumento delle unità produttive beneficiarie a partire dalle classi di addetti superiori alle 10 unità. Un andamento, peraltro, in linea con quello nazionale (Figura 7.3) che sembrerebbe testimoniare la maggiore difficoltà delle micro imprese nell'accesso ai finanziamenti.

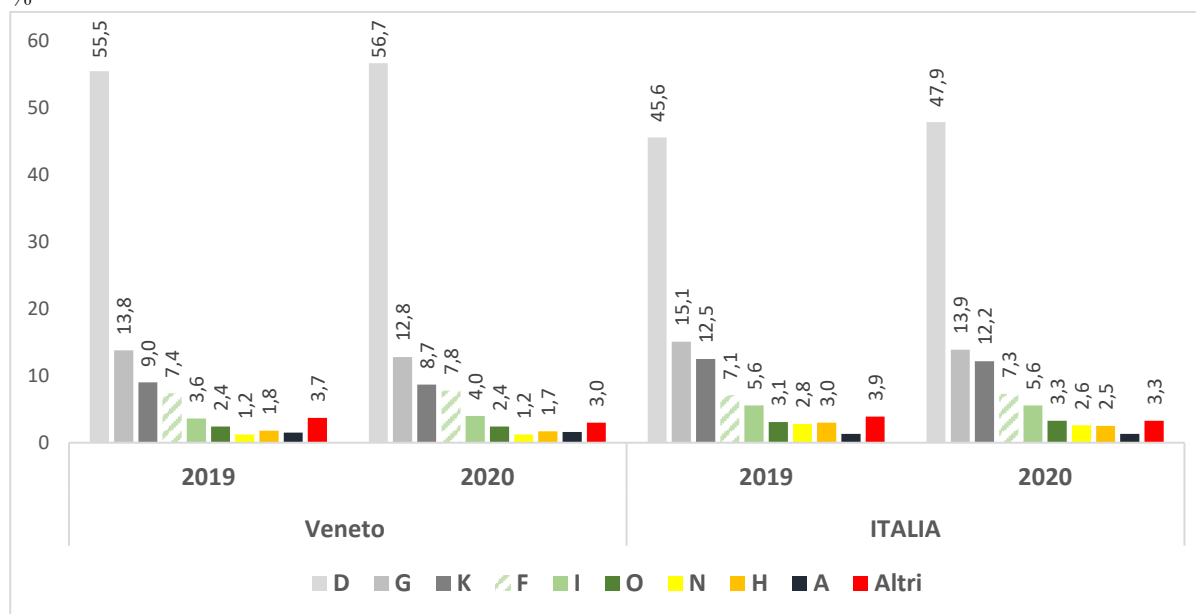
Figura 7.3 - Veneto e Italia, anni 2019 e 2020. Distribuzione percentuale delle unità produttive beneficiarie per classe dimensionale



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

L'analisi delle imprese venete coinvolte nella formazione in relazione ai settori di attività evidenzia che nel 2020 più della metà (56,7%) ricade nel comparto della manifattura; una percentuale più alta di quella registrata a livello nazionale (47,9%) e in leggero aumento rispetto al 2019 (55,5%). Seguono poi i settori del Commercio e della riparazione di autoveicoli (G), delle Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese (K), delle Costruzioni (F) e dei Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (I).

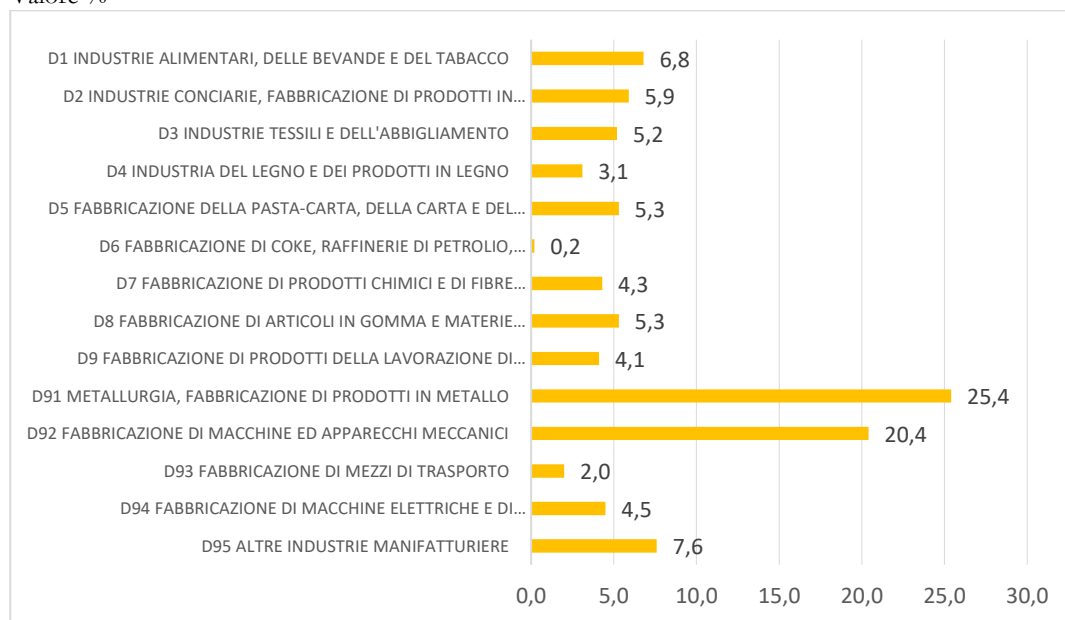
Figura 7.4 – Veneto e Italia, anni 2019 e 2020. Distribuzione delle unità produttive beneficiarie per settore di attività. Valori %



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Andando ad approfondire le specializzazioni manifatturiere, si osserva che, coerentemente con l'analoga distribuzione delle imprese aderenti, hanno fatto maggiore ricorso alla formazione le unità beneficiarie operanti nella fabbricazione dei prodotti in metallo (25,4%) e nella fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici (20,4%).

Figura 7.5 - Veneto, anno 2020 - Distribuzione delle unità manifatturiere che hanno fatto formazione, per sotto-settore. Valore %



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Disaggregando i dati a livello provinciale, si rileva, infine, che il comparto manifatturiero prevale in tutte le province venete, con il 71% a Vicenza, il 63,9% a Treviso, il 56,8 % a Belluno e con percentuali sopra il 40% nelle altre aree della regione. Si evidenzia, inoltre, il peso relativo delle unità beneficiarie dei settori del commercio e delle attività immobiliari che nel veronese rappresentano complessivamente il 24,4% delle unità produttive beneficiarie della provincia (Tabella 7.3).

Tabella 7.3 – Veneto, anno 2020 Unità produttive beneficiarie nelle singole province per settore di attività. Valori assoluti e %

Settore	Belluno		Padova		Rovigo		Treviso		Venezia		Vicenza		Verona		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
A Agricoltura, caccia e silvicoltura	11	5,9	4	0,3	8	3,5	24	2,4	6	0,9	4	0,4	28	2,4	85	1,6
B Pesca, piscicoltura e servizi connessi	.	.	.	.	.	.	2	0,2	.	.	.	.	.	.	2	0,0
C Estrazione di minerali	1	0,5	1	0,1	1	0,4	4	0,4	1	0,2	4	0,4	2	0,2	14	0,3
D Produzione/fabbricazione	105	56,8	642	55,7	103	45,0	629	63,9	286	45,0	798	71,0	538	46,6	3101	56,7
E Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua	3	1,6	23	2,0	20	8,7	2	0,2	11	1,7	14	1,2	3	0,3	76	1,4
F Costruzioni	16	8,6	101	8,8	28	12,2	64	6,5	57	9,0	58	5,2	100	8,7	424	7,8
G Commercio, riparazione di autoveicoli, motocicli e beni personali e per la casa	14	7,6	184	16,0	23	10,0	102	10,4	98	15,4	98	8,7	181	15,7	700	12,8
H Alberghi e ristoranti	3	1,6	9	0,8	5	2,2	7	0,7	28	4,4	8	0,7	35	3,0	95	1,7
I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	13	7,0	41	3,6	2	0,9	21	2,1	51	8,0	30	2,7	63	5,5	221	4,0
J Attività finanziarie	1	0,5	1	0,1	1	0,4	6	0,6	1	0,2	3	0,3	5	0,4	18	0,3
K Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	6	3,2	110	9,5	28	12,2	75	7,6	59	9,3	70	6,2	129	11,2	477	8,7
M Istruzione	1	0,5	14	1,2	1	0,4	5	0,5	2	0,3	8	0,7	24	2,1	55	1,0
N Sanità e assistenza sociale	4	2,2	9	0,8	4	1,7	11	1,1	6	0,9	15	1,3	18	1,6	67	1,2
O Altri servizi pubblici, sociali e personali	7	3,8	14	1,2	5	2,2	32	3,3	30	4,7	14	1,2	29	2,5	131	2,4
Totale	185	100,0	1.153	100,0	229	1.00,0	984	100,0	636	100,0	1.124	100,0	1.155	100,0	5.466	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

7.3. La partecipazione alle attività formative

Per valutare la propensione delle aziende aderenti a partecipare alle attività formative erogate dal Fondo è stato calcolato il tasso di partecipazione (T.P.), vale a dire il rapporto tra il numero di Matricole Inps con almeno una unità produttiva che ha realizzato la formazione nel corso di un anno (“Matricole Inps beneficiarie”) e il totale delle Matricole Inps aderenti alla fine dello stesso anno²³.

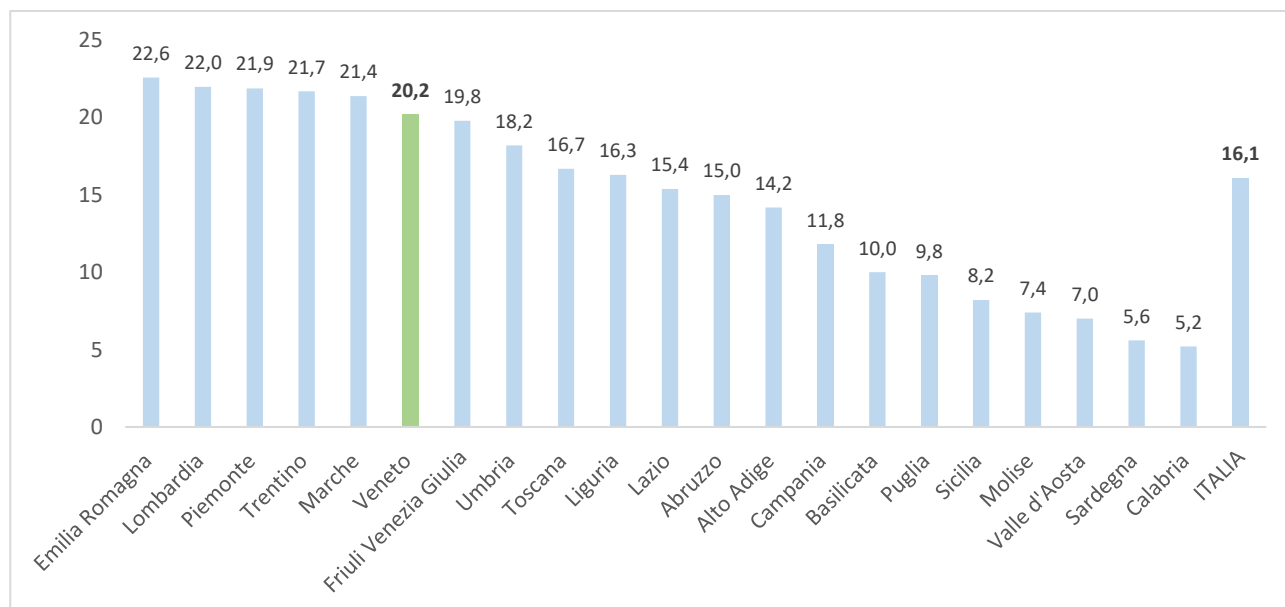
A causa del carattere parziale del database relativo alle unità raggiunte dal Fondo nel 2020, il tasso di partecipazione è calcolato solo sul 2019²⁴, nella consapevolezza che durante il primo anno di pandemia la platea delle unità produttive beneficiarie ha subito una generale contrazione (e con quella il tasso di partecipazione), soprattutto nella classe delle micro imprese fino a 9 addetti.

In Veneto il tasso di partecipazione si è attestato al 20,2%, ossia circa 4 punti percentuali sopra la media nazionale, collocandosi nella graduatoria regionale al sesto posto in ordine decrescente.

²³ Poiché l'unità di osservazione è la Matricola Inps accentrate, il calcolo del T.P. per provincia, classe dimensionale e settore di attività fa riferimento al profilo di quella matricola: in altre parole, se una Matricola Inps risulta “beneficiaria” in virtù di attività di formazione svolte da UP da essa controllate, residenti in altre province e di diversa dimensione, quella matricola entra nel calcolo del T.P. con la provincia nella quale essa ha sede legale e con la sua dimensione in termini di addetti.

²⁴ Rapporto tra il numero di Matricole Inps con almeno una unità produttiva che ha fatto formazione nel corso del 2019 e il totale delle Matricole Inps aderenti al 31/12/2019.

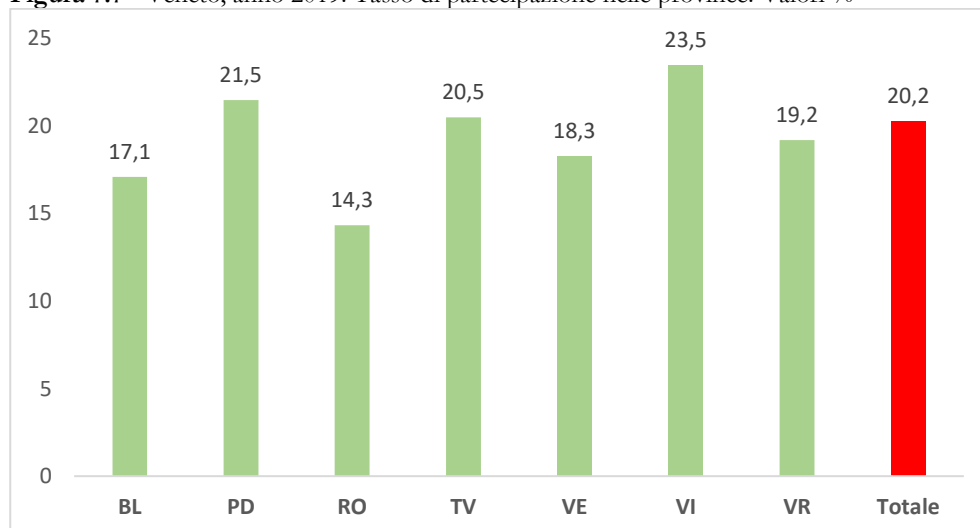
Figura 7.6 - Tasso di partecipazione nelle regioni. Anno 2019. Valori %



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Dall'analisi della distribuzione provinciale si evidenzia che il tasso di partecipazione è più elevato nella provincia di Vicenza (23,5%) e, viceversa, più basso in quella di Rovigo (14,3%). Nelle aree di Venezia e Belluno, dove risiedono più dei tre quarti delle aziende venete aderenti, il valore risulta poco sotto la media regionale (rispettivamente 18,3% e 17,1%).

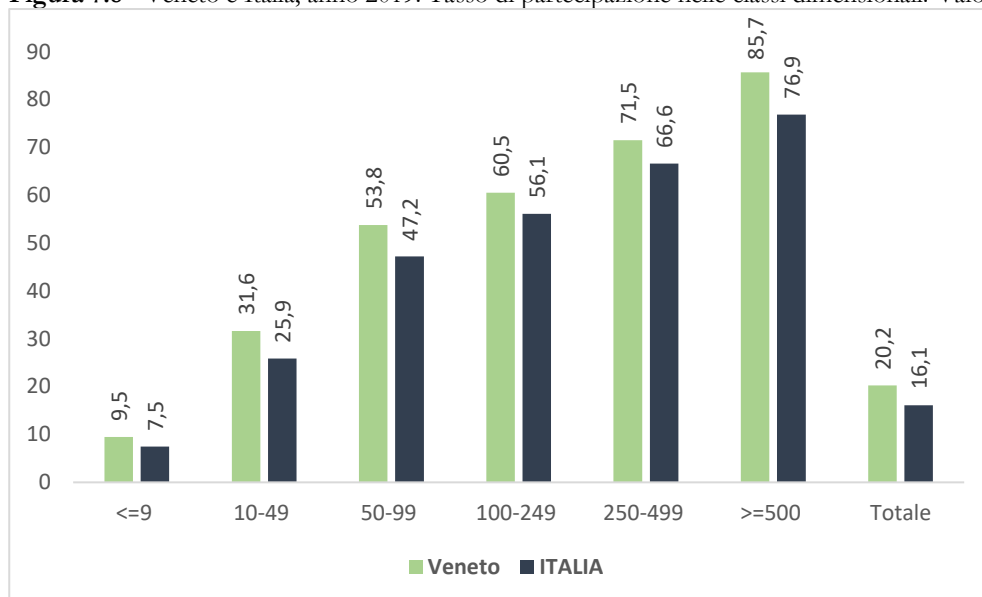
Figura 7.7 - Veneto, anno 2019. Tasso di partecipazione nelle province. Valori %



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Analogamente a quanto osservato in merito al livello di attrazione, il tasso di partecipazione delle imprese aderenti sia a livello regionale sia nazionale, aumenta al crescere della dimensione aziendale (Figura 7.8), sicché è minimo nella classe delle micro imprese (9,5%) e raggiunge il massimo nelle due classi sopra i 249 dipendenti (71,5% e 85,7%). Come si può osservare dalla Figura 7.8, la distanza con i valori nazionali è più accentuata per le imprese molto grandi (almeno 500 dipendenti).

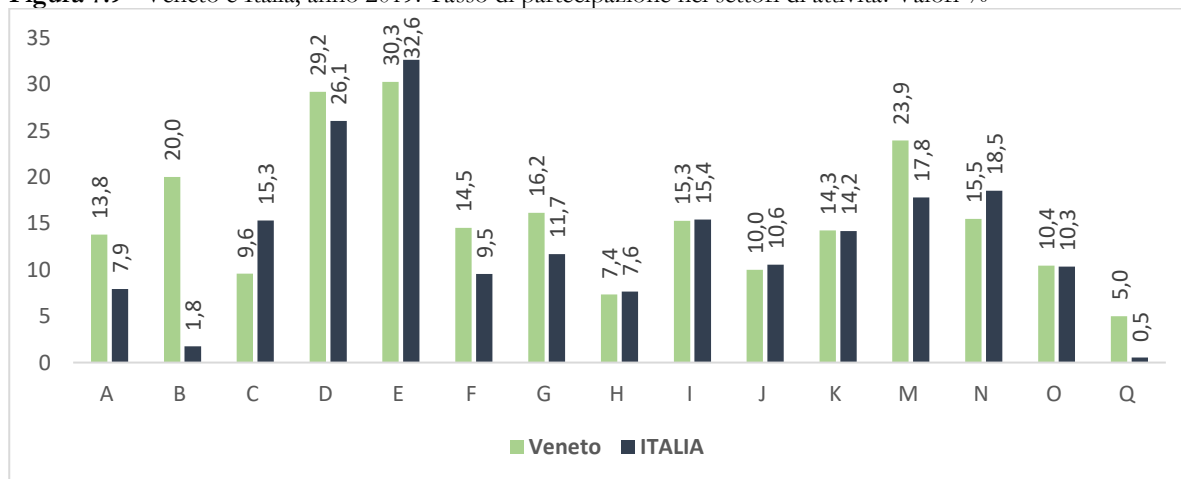
Figura 7.8 - Veneto e Italia, anno 2019. Tasso di partecipazione nelle classi dimensionali. Valori %



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Ulteriori informazioni utili a completare il quadro regionale sono desumibili dall'analisi dei tassi di partecipazione in relazione ai settori di attività. Il più elevato livello di partecipazione risulta essere nel settore della Produzione e distribuzione di elettricità, gas e acqua (30,3%) che, tuttavia, ha un peso trascurabile in termini di adesioni al Fondo. Prendendo in esame i primi 5 comparti per numero di aziende aderenti (nell'ordine: D, G, F, K, H; v. Figura 6.6), si osserva che la partecipazione è maggiore nel Manifatturiero (29,2%) e minore nel Commercio (16,2%) e nel settore delle Attività immobiliari (14,3%).

Figura 7.9 - Veneto e Italia, anno 2019. Tasso di partecipazione nei settori di attività. Valori %



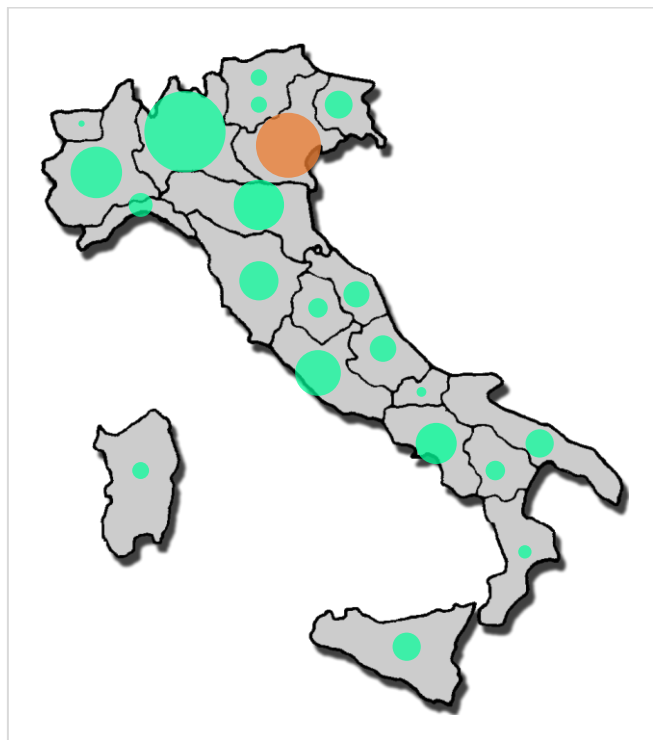
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

Capitolo 8. I lavoratori coinvolti nelle attività formative

Nel 2020 i lavoratori che hanno beneficiato in Veneto di attività formative finanziate da Fondimpresa sono stati 56.260, pari al 15,3% del totale nazionale. Nella graduatoria regionale il Veneto si posiziona al secondo posto sul territorio nazionale per lavoratori e lavoratrici coinvolti. (Figura 8.1a)

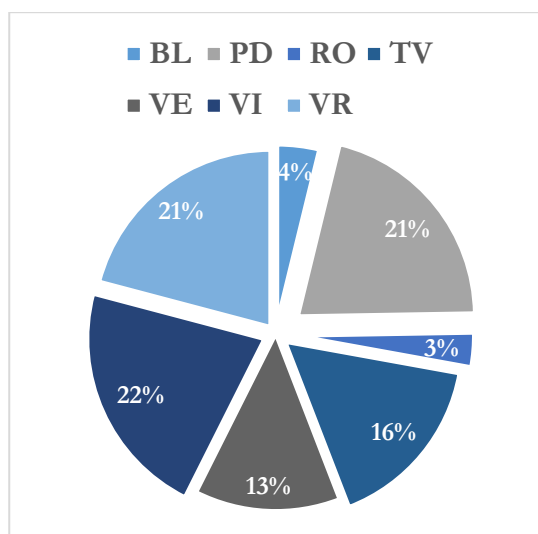
Figura 8.1a - Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per regione. Valori assoluti e valori %



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

L'analisi della distribuzione provinciale evidenzia che il maggior numero di lavoratori coinvolti nella formazione erogata attraverso Fondimpresa si concentra nel territorio di Vicenza (22%), seguita da Verona e Padova (entrambe con circa il 21%).

Figura 8.1b - Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per provincia. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %.



Provincia	V.a.	%
Belluno	2.145	3,8
Padova	11.770	20,9
Rovigo	1.754	3,1
Treviso	9.161	16,3
Venezia	7.470	13,3
Vicenza	12.212	21,7
Verona	11.748	20,9
Totale	56.260	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

8.1 I profili delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti

Quasi la totalità (98,7%) dei lavoratori che hanno svolto formazione in Veneto nel 2020 è di cittadinanza italiana, sicché i lavoratori con cittadinanza straniera sono una minoranza.

Tabella 8.1 - Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per cittadinanza. Veneto, Anno 2020, Valori assoluti e %

Area geografica	V.a.	%
Africa	296	0,5
Altri paesi UE	1.518	2,7
America	67	0,1
Asia	341	0,6
Italiana	52.422	93,2
Oceania	1	0,0
Paesi extra UE	1.615	2,9
Totale	56.260	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Passando alla distribuzione per genere si evidenzia una netta prevalenza (70,2%) degli uomini tra i partecipanti alle attività formative. Il forte squilibrio di genere è spiegabile principalmente con il settore di appartenenza di una parte significativa di aziende beneficiarie delle attività formative. Si tratta, infatti, di settori ancora caratterizzati da una bassa presenza femminile, soprattutto nelle aree organizzative e nelle figure professionali ove si concentra la richiesta di programmi formativi.

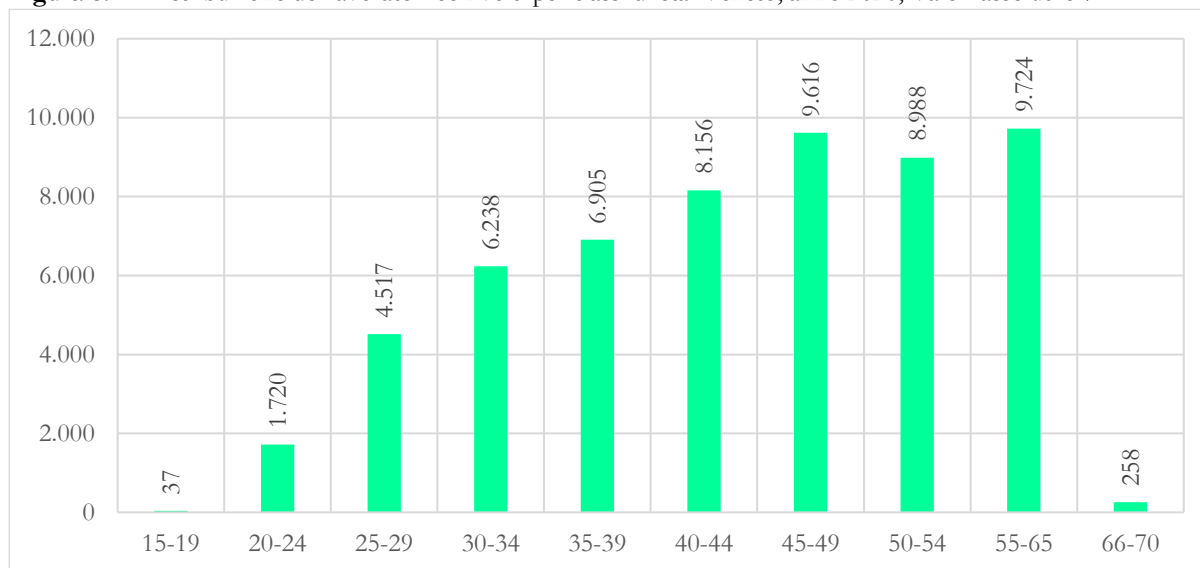
Tabella 8.2 - Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per genere. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

Genere	V.a.	%
Donne	16.788	29,8
Uomini	39.472	70,2
Totale	56.260	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Coerentemente con la distribuzione degli occupati per età, la maggior parte dei beneficiari in Veneto ricade nelle età centrali o più avanzate: il 17,2% ha tra i 55 e i 65 anni, il 17% ha tra i 45 e i 49 anni e il 15,9% ha tra i 50 e i 54 anni. Soltanto l'11,1% dei beneficiari ha un'età compresa tra 15 e 29 anni. I giovani e i giovanissimi, dunque, rappresentano una esigua minoranza. L'ampia rappresentanza di persone in età relativamente avanzata è indicativa della crescente necessità di una formazione continua che consenta l'adeguamento delle competenze ai fabbisogni richiesti dalle imprese e dal mercato.

Figura 8.2 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per classi di età. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Un'ulteriore informazione utile a completare i profili dei lavoratori riguarda i titoli di studio. I risultati dell'analisi evidenziano che il 48% dei lavoratori che hanno partecipato alle attività formative è in possesso del diploma di scuola media superiore. La quota di laureati è pari al 17,2%, e i lavoratori con bassi titoli di studio rappresentano complessivamente circa il 26,3%. Scarsa, infine la presenza di lavoratori con titoli post-diploma non universitari, essendo ancora limitata la diffusione degli Istituti tecnici Superiori.

Tabella 8.3 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per titolo di studio. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

Titolo di studio	V.a.	%
Laurea e successive specializzazioni	9.653	17,2
Titolo post-diploma non universitario	86	0,2
Diploma di scuola media superiore	27.149	48,3
Qualifica professionale	4.566	8,1
Licenza media	13.775	24,5
Nessun titolo/licenza elementare	1.031	1,8
Totale	56.260	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

In relazione alle tipologie contrattuali, si rileva che la stragrande maggioranza (quasi il 90%) dei lavoratori coinvolti nelle attività formative ha un contratto a tempo indeterminato. Una percentuale, dunque superiore a quella riscontrata nel mercato del lavoro italiano²⁵ e certamente correlata anche all'elevata presenza di lavoratori "maturi" o in età centrale. Seguono in piccola misura coloro che sono assunti con contratto a tempo determinato (6,9%) e gli apprendisti (poco oltre il 3%). Come si può osservare, il coinvolgimento di lavoratori con forme di lavoro non stabili e di quelli in cassa integrazione o con altre tipologie di contratti flessibili è stato piuttosto contenuto (pari complessivamente al 1,6%).

²⁵ A titolo di confronto, alla fine del 2021 i lavoratori con contratto a tempo indeterminato rappresentavano circa l'83% degli occupati. (Istat, 2021)

Tabella 8.4 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti nelle attività formative per tipologia contrattuale. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

Tipologia contrattuale	V.a.	%
Apprendisti	1.730	3,1
Contratto a tempo indeterminato	49.750	88,4
Contratto a tempo determinato	3.905	6,9
Altre forme contrattuali ²⁶	875	1,6
Totale	56.260	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Circa il 44% dei lavoratori che hanno partecipato alle attività formative erogate ha un inquadramento come impiegato amministrativo e tecnico, seguono, in ordine di frequenza gli operai generici (25,7%), gli operai qualificati (22,2%). Infine, i quadri e gli impiegati direttivi rappresentano i gruppi minoritari. L'analisi per genere evidenzia una distribuzione piuttosto "tipica" del mercato del lavoro italiano con i due terzi delle donne concentrate tra gli impiegati amministrativi e tecnici e complessivamente una minor presenza, rispetto agli uomini, nei livelli di inquadramento più elevati.

Tabella 8.5 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti nelle attività formative per livello di inquadramento contrattuale e genere. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

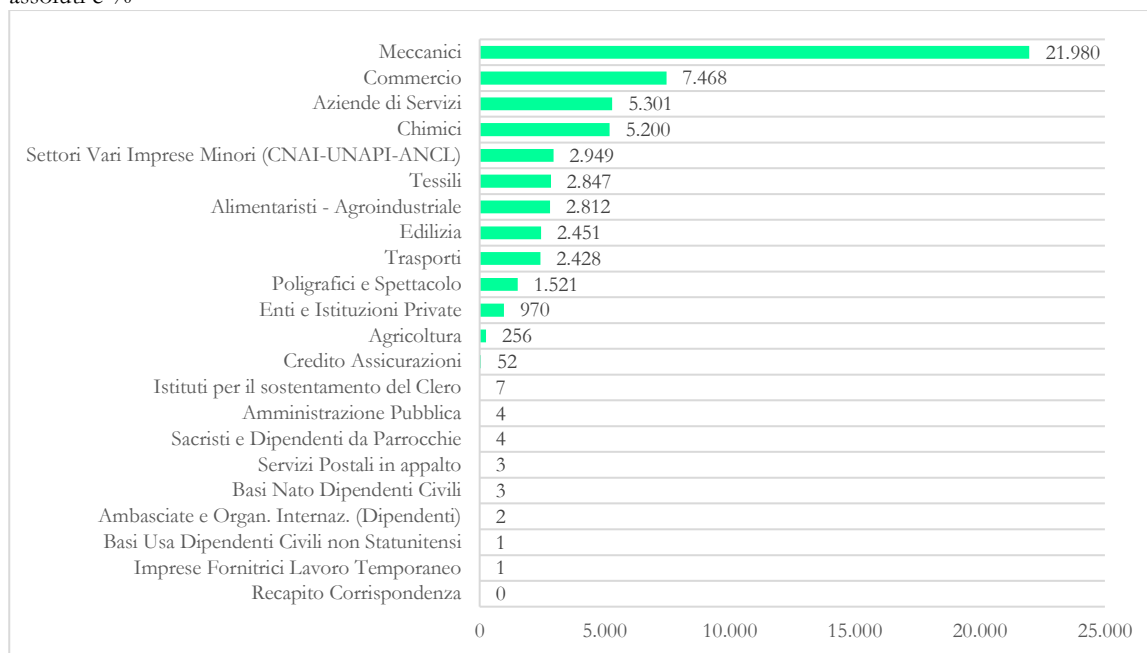
	Donne		Uomini		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Impiegato amministrativo e tecnico	11.499	68,5	13.292	33,7	24.791	44,1
Impiegato direttivo	738	4,4	1.463	3,7	2.201	3,9
Operaio generico	2.466	14,7	11.975	30,3	14.441	25,7
Operaio qualificato	1.440	8,6	11.032	27,9	12.472	22,2
Quadro	645	3,8	1.710	4,3	2.355	4,2
Totale	16.788	100,0	39.472	100,0	56.260	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Un'ulteriore informazione riguarda la distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per tipologia di contratto collettivo applicato. Come si può osservare dalla Figura 8.3, vi è una netta prevalenza del contratto dei Meccanici, in cui ricade il 39% dei lavoratori; a seguire il contratto del Commercio con il 13,3% e quello dei Servizi che interessa il 9,4%. Complessivamente, quindi, queste tre tipologie di contratto collettivo coprono oltre il 60% dei lavoratori che hanno partecipato alle attività formative nel corso del 2020.

²⁶ 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 8.3 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per tipologia di contratto collettivo applicato. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

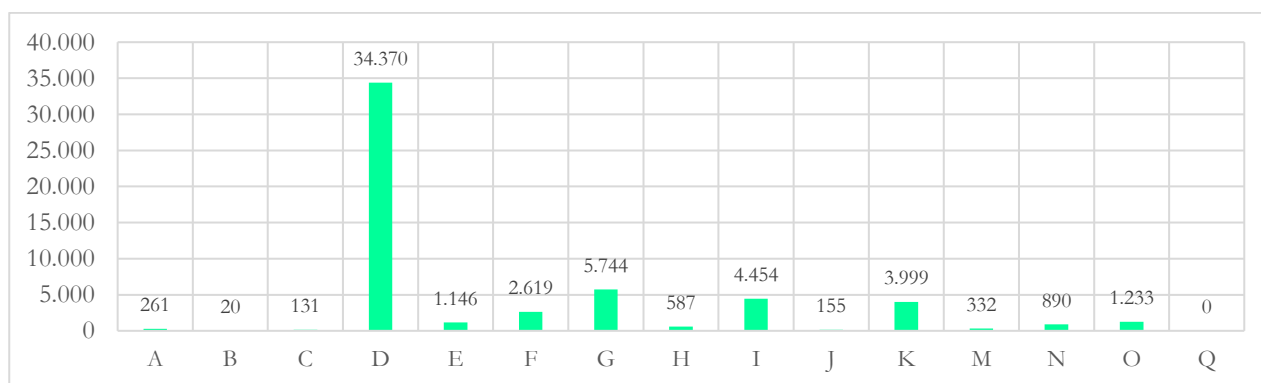


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

8.2 Le lavoratrici e i lavoratori in relazione all'azienda di appartenenza

Come atteso e coerentemente con la distribuzione settoriale dei tassi di partecipazione delle imprese venete, una quota significativa dei lavoratori che hanno partecipato alla formazione (esattamente il 61%) proviene da un'azienda manifatturiera. A seguire vi sono i lavoratori dei settori del Commercio all'ingrosso e al dettaglio (10,2%), dei Trasporti, magazzino e comunicazioni (7,9%), delle Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze (7,1%).

Figura 8.4 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per settore di attività economica dell'azienda. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Legenda: A Agricoltura, allevamento bestiame, caccia e silvicoltura; B Pesca e allevamento pesci; C Estrazione di minerali (industria mineraria); D Manifatturiero; E Approvvigionamento di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di veicoli, motocicli e beni personali/ della casa; H Hotel, ristoranti e bar; I Trasporti, magazzino 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

La distribuzione provinciale dei lavoratori coinvolti nelle attività formative, risente naturalmente della caratterizzazione territoriale delle diverse filiere produttive. Così, il settore Manifatturiero risulta maggioritario in quasi tutte le province e in particolare a Belluno, Treviso e Vicenza. Il settore del commercio è, invece, ben rappresentato nelle province di Padova e Verona, mentre oltre il 24% dei lavoratori coinvolti nella formazione in provincia di Venezia opera nelle Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze.

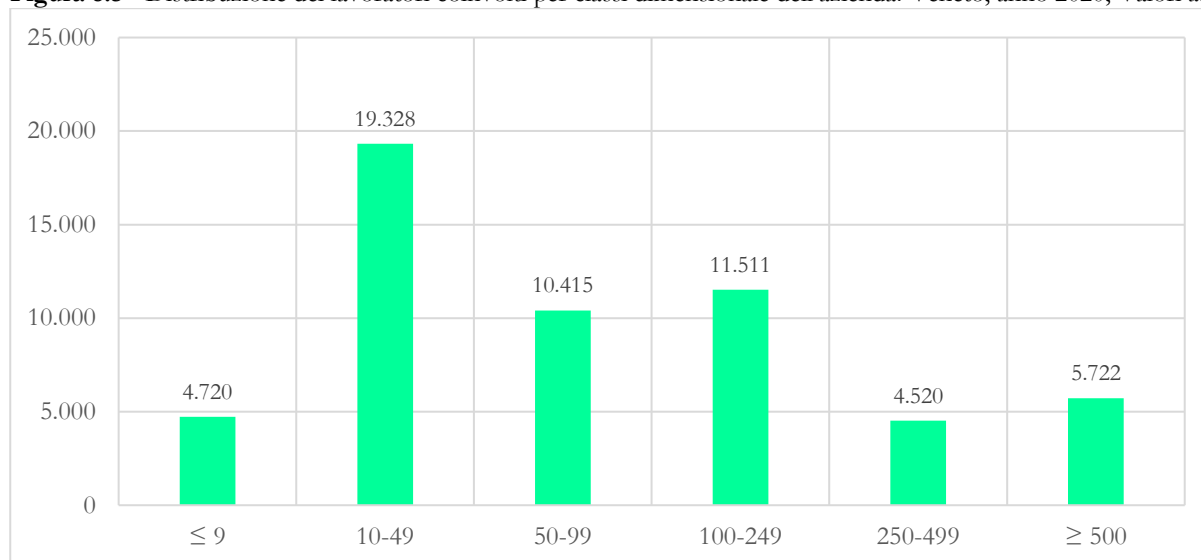
Tabella 8.6 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per settore di attività economica dell'azienda e provincia. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

Settore	Belluno		Padova		Rovigo		Treviso		Venezia		Vicenza		Verona		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
A Agricoltura, caccia e silvicoltura	16	0,7	11	0,1	5	0,3	58	0,6	63	0,8	17	0,1	91	0,8	261	0,5
B Pesca, piscicoltura e servizi connessi	0	0,0	0	0,0	0	0,0	20	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	20	0,0
C Estrazione di minerali	4	0,2	1	0,0	3	0,2	57	0,6	41	0,5	14	0,1	11	0,1	131	0,2
D Produzione/fabbricazione	1.525	71,1	7.204	61,2	974	55,5	6.470	70,6	2.773	37,1	9.731	79,7	5.693	48,5	34.370	61,1
E Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua	98	4,6	319	2,7	74	4,2	19	0,2	516	6,9	111	0,9	9	0,1	1.146	2,0
F Costruzioni	85	4,0	554	4,7	167	9,5	550	6,0	349	4,7	326	2,7	588	5,0	2.619	4,7
G Commercio, riparazione di autoveicoli, motocicli e beni personali e per la casa	72	3,4	1.916	16,3	166	9,5	707	7,7	536	7,2	694	5,7	1.653	14,1	5.744	10,2
H Alberghi e ristoranti	14	0,7	67	0,6	22	1,3	78	0,9	187	2,5	37	0,3	182	1,5	587	1,0
I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	134	6,2	445	3,8	10	0,6	224	2,4	1.837	24,6	242	2,0	1.562	13,3	4.454	7,9
J Attività finanziarie	12	0,6	2	0,0	24	1,4	73	0,8	7	0,1	9	0,1	28	0,2	155	0,3
K Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	27	1,3	863	7,3	204	11,6	495	5,4	478	6,4	722	5,9	1.210	10,3	3.999	7,1
M Istruzione	6	0,3	76	0,6	6	0,3	35	0,4	9	0,1	46	0,4	154	1,3	332	0,6
N Sanità e assistenza sociale	18	0,8	133	1,1	39	2,2	142	1,6	94	1,3	182	1,5	282	2,4	890	1,6
O Altri servizi pubblici, sociali e personali	57	2,7	139	1,2	17	1,0	183	2,0	566	7,6	74	0,6	197	1,7	1.233	2,2
n.d.	77	3,6	40	0,3	43	2,5	50	0,5	14	0,2	7	0,1	88	0,7	319	0,6
Totale	2.145	100,0	11.770	100,0	1.754	100,0	9.161	100,0	7.470	100,0	12.212	100,0	11.748	100,0	56.260	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Il 34,4% dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno partecipato alle attività formative nel corso del 2020 proviene da piccole imprese (da 10 a 49 dipendenti) che, come visto precedentemente, caratterizzano fortemente il tessuto produttivo regionale. I lavoratori delle medie aziende coprono complessivamente il 39% dei partecipanti (da 50 a 249 dipendenti), mentre il 18,2% proviene dalle grandi imprese e l'8,4% dalle piccolissime imprese (fino a 9 dipendenti).

Figura 8.5 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per classi dimensionale dell'azienda. Veneto, anno 2020, Valori assoluti.



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La Tabella 8.7 riporta la distribuzione dei lavoratori coinvolti nelle attività formative in relazione alla provincia e alla classe dimensionale dell'impresa di provenienza. Come atteso, la distribuzione riflette la morfologia del tessuto produttivo provinciale.

Tabella 8.7 - Distribuzione dei lavoratori coinvolti per classe dimensionale dell'azienda in Italia, in Veneto e per provincia. Valori assoluti e %

	≤ 9		10-49		50-99		100-249		250-499		≥ 500		n.d.		TOTALE	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Belluno	111	2,4	580	3,0	385	3,7	552	4,8	282	6,2	234	4,1	1	2,3	2.145	3,8
Padova	994	21,1	4.489	23,2	2.025	19,4	2.356	20,5	790	17,5	1.113	19,5	3	6,8	11.770	20,9
Rovigo	209	4,4	712	3,7	318	3,1	406	3,5	108	2,4		0,0	1	2,3	1.754	3,1
Treviso	689	14,6	3.612	18,7	2.022	19,4	2.057	17,9	563	12,5	214	3,7	4	9,1	9.161	16,3
Venezia	697	14,8	2.051	10,6	1.041	10,0	1.073	9,3	609	13,5	1.975	34,5	24	54,5	7.470	13,3
Vicenza	717	15,2	4.238	21,9	2.783	26,7	2.829	24,6	1.123	24,8	516	9,0	6	13,6	12.212	21,7
Verona	1.303	27,6	3.646	18,9	1.841	17,7	2.238	19,4	1.045	23,1	1.670	29,2	5	11,4	11.748	20,9
Totale	4.720	100,0	19.328	100,0	10.415	100,0	11.511	100,0	4.520	100,0	5.722	100,0	44	100,0	56.260	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Capitolo 9. Analisi dei Piani e delle attività formative

In questo capitolo, come anticipato, sono presentati i dati e le informazioni disponibili sui Piani Formativi finanziati in Veneto da Fondimpresa nel corso dell'annualità 2020, distinguendo quelle finanziate sul Conto Formazione (paragrafo 9.1) e quelle finanziate invece sul Conto di Sistema (paragrafo 9.2). Si precisa che per il Conto Formazione sono stati presi in considerazione tutti i piani il cui monitoraggio sia stato autorizzato (ovvero approvato da Fondimpresa) alla data di estrazione dei dati (ottobre 2021) con almeno 1 lavoratore attivo a registro nel 2020, mentre per il Conto di Sistema sono stati presi in considerazione tutti i piani con azioni chiuse alla data di estrazione (ottobre 2021) con almeno 1 lavoratore attivo a registro nel 2020²⁷.

9.1 I Piani Formativi finanziati dal Conto Formazione

I Piani formativi finanziati in Veneto nel 2020, attraverso il Conto Formazione, sono stati 4.395, di cui 2.975 ordinari e 1.420 realizzati attraverso avvisi con contributo aggiuntivo.

Il 92,3% dei Piani realizzati ha coinvolto singole aziende e in minor misura sono stati presenti Piani aziendali “multiregionali” (4,1%) e Piani interaziendali (2,8% circa). I Piani che hanno coinvolto più aziende in più regioni sono stati una esigua minoranza (0,8%).

Tabella 9.1 - Conto Formazione: Piani Formativi per canale di finanziamento. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %²⁸

	Aziendale		Aziendale Multiregionale		Interaziendale		Interaziendale Multiregionale		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Avvisi con contributo aggiuntivo	1.375	33,9	1	0,6	42	33,9	2	6,1	1.420	32,3
Piani ordinari	2.682	66,1	180	99,4	82	66,1	31	93,9	2.975	67,7
Totale	4.057	100,0	181	100,0	124	100,0	33	100,0	4.395	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

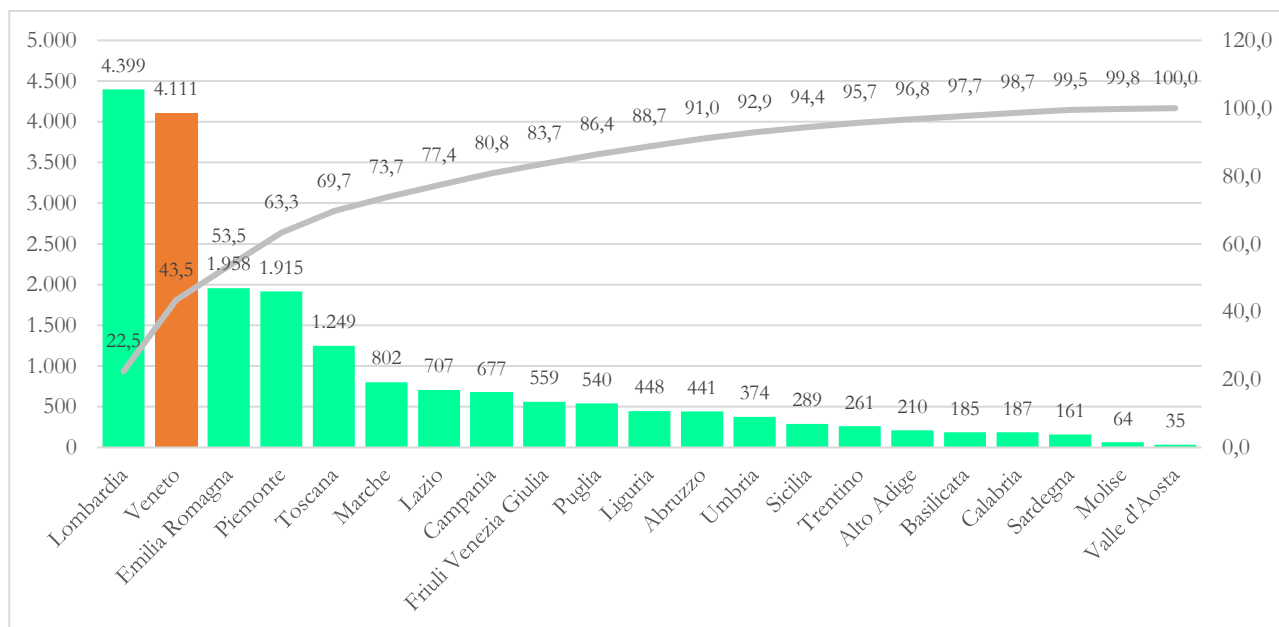
Nota: il criterio di individuazione della regione è avvenuto secondo la “territorialità del Piano istruito”, ovvero in base all'AT che ha eseguito l'istruttoria di autorizzazione del Piano

Considerando i piani formativi – la cui istruttoria di autorizzazione è stata realizzata dall'Articolazione Territoriale del Veneto (escludendo quindi i piani istruiti da altre AT che hanno coinvolto anche le strutture produttive venete) – si nota che nella regione si concentra il 21% dei Piani Formativi di Conto Formazione, sicché in termini di graduatoria, il Veneto si posiziona come seconda regione nel Paese.

²⁷ Si noti, infine, come tra alcune tabelle potrebbero verificarsi dei disallineamenti tra i totali a causa delle differenti variabili utilizzate e per l'assenza di un dato completo (n.d.) in riferimento ad alcune voci trattate.

²⁸ Si sottolinea che la differenza tra i totali della Tabella 9.1 e quelli della Figura 9.1 è determinata dal diverso criterio di elaborazione del dato che è stato utilizzato. Nel primo caso (Tabella 9.1) 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 (Figura 9.1) 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.

Figura 9.1 - Conto Formazione. Numero di Piani Formativi per regione coinvolta. Anno 2020, Valori %



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

Passando alle diverse tipologie di Piano in relazione alla finalità formativa, si rileva che in Veneto, circa il 44% dei Piani finanziati da Conto Formazione rientra nella categoria finalizzata al “mantenimento e aggiornamento delle competenze”. Più di un altro quarto del totale dei Piani è, invece, finalizzato alla “competitività d’impresa e innovazione” e un altro 3,5% alla “competitività settoriale”. Un risultato che testimonia l’impegno veicolato da Fondimpresa nella regione per il potenziamento di una formazione che possa riflettersi in modo diretto sul rafforzamento dell’impresa nel suo contesto di mercato e sul miglioramento delle sue capacità innovative, condizione essenziale per uno sviluppo strutturale. La terza tipologia di Piano in ordine di rilevanza numerica è quella relativa alla “formazione ex lege” che si riferisce alla “sicurezza sul lavoro” e copre il 18,1% del totale. A completare il quadro dei Piani finanziati si aggiungono, seppur con quote molto residuali, quelli finalizzati ad azioni volte a migliorare la “delocalizzazione e internazionalizzazione”; nonché la “formazione in ingresso” e il “mantenimento dell’occupazione” o la “mobilità esterna, outplacement e ricollocazione”.

Tabella 9.2- Conto Formazione: Tipologia del Piano per finalità. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

	Aziendale		Aziendale Multiregionale		Interaziendale		Interaziendale Multiregionale		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Competitività d'impresa / Innovazione	1.595	33,5	49	20,0	44	29,3	18	36,0	1.706	32,7
Competitività settoriale	167	3,5	8	3,3	5	3,3	1	2,0	181	3,5
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	35	0,7	4	1,6	1	0,7	0	0,0	40	0,8
Formazione ex-legge (obbligatoria)	847	17,8	66	26,9	21	14,0	7	14,0	941	18,1
Formazione in ingresso	15	0,3	2	0,8	0	0,0	1	2,0	18	0,3
Mantenimento occupazione	13	0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13	0,2
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	2.088	43,8	116	47,3	78	52,0	23	46,0	2.305	44,2
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	3	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,1
Sviluppo locale	5	0,1	0	0,0	1	0,7	0	0,0	6	0,1
Totale	4.768	100,0	245	100,0	150	100,0	50	100,0	5.213	100,0

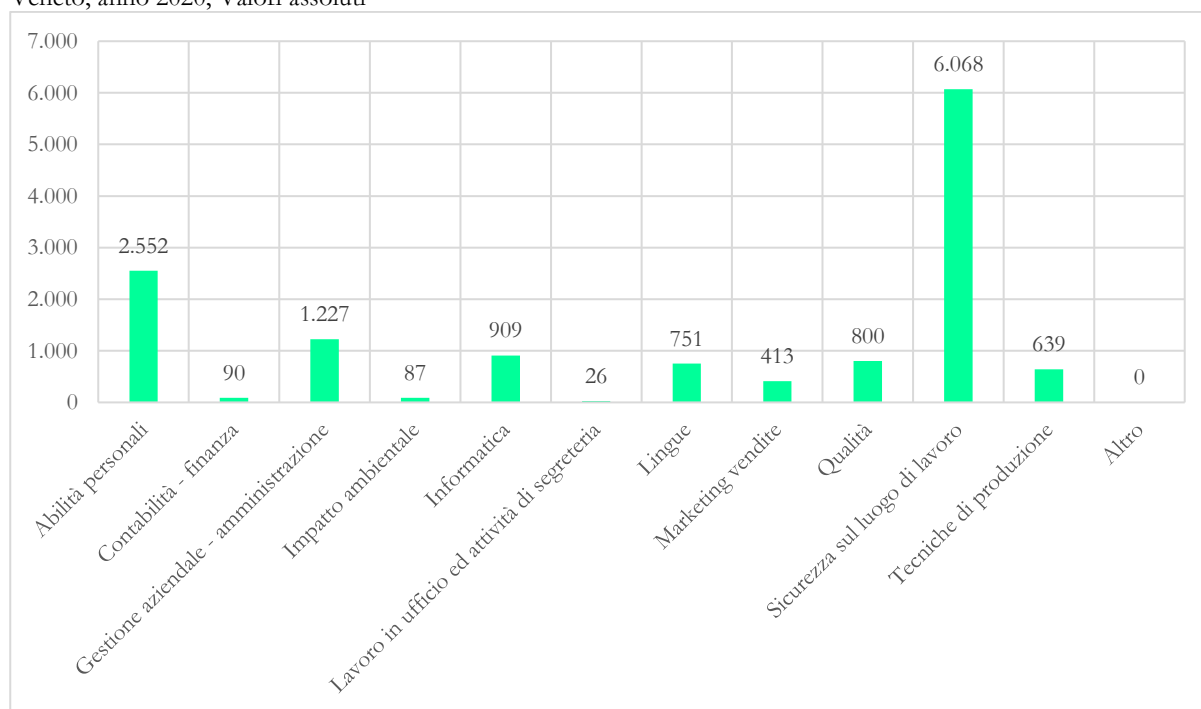
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

Un'ulteriore informazione desumibile dai dati Fondimpresa concerne le “azioni formative”, intese come le unità minime di cui si compone un Piano e di seguito analizzate a partire dalle 11 categorie tematiche individuate dal Fondo per catalogare i corsi finanziati. Le azioni formative, per certi versi, possono essere lette in chiave di fabbisogni formativi intercettati dal Conto Formazione, sicché possono fornire indicazioni, se pur non puntuali, in merito all'adeguatezza delle competenze erogate rispetto alle richieste del mercato.

In Veneto, nell'ambito del Conto Formazione sono state realizzate complessivamente 13.562 azioni formative. Un primo dato da evidenziare riguarda il rilievo assegnato all'area delle Abilità personali che ha interessato il 18,8% delle azioni formative (in valore assoluto 2.552) e che, come verrà evidenziato nella Parte Terza del Rapporto, fanno parte di quelle *soft skills* a cui le imprese (e i lavoratori) attribuiscono sempre più un ruolo strategico nella formazione del capitale umano e sociale delle imprese. Quasi la metà delle azioni di formazione (esattamente il 44,7%) è stato dedicato alla Sicurezza sul luogo di lavoro. Si noti che, le due aree testé citate insieme rappresentano oltre la metà delle azioni formative complessivamente erogate. Considerando poi gli ambiti tematici riconducibili alla Gestione aziendale, all'Informatica, alla Qualità e alle Lingue, si rileva che rappresentano complessivamente più del 27%.

Figura 9.2 - Conto Formazione: Numero di azioni formative erogate sul Conto Formazione in riferimento alle tematiche Veneto, anno 2020, Valori assoluti



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Osservando la distribuzione delle azioni formative in relazione alle ore di erogate, si rileva una significativa presenza di programmi formativi della durata di oltre dieci ore (oltre il 41% del totale) che caratterizzano in modo particolare le classi composte da 5 - 9 persone. La restante parte delle azioni si suddivide tra il 27% che ha avuto una durata compresa tra le 5 e le 10 ore e il restante 31 % con una durata di almeno 4 ore.

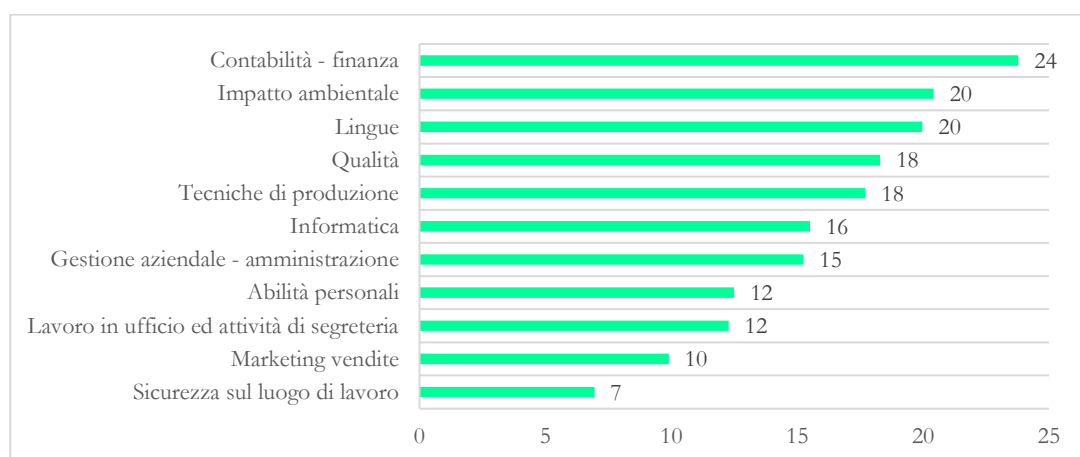
Tabella 9.3 - Conto Formazione: Azioni formative per numero di lavoratori coinvolti e numero di ore di formazione. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %.

	1 lavoratore		da 2 a 4		da 5 a 9		≥10 lavoratori		TOTALE	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Fino a 4 ore	1.238	36,8	1.177	27,3	1.130	27,2	754	43,4	4.299	31,7
Da 5 a 10 ore	915	27,2	1.168	27,1	996	24,0	583	33,5	3.662	27,0
>10 ore	1.211	36,0	1.969	45,6	2.021	48,7	401	23,1	5.602	41,3
Totale	3.364	100,0	4.314	100,0	4.147	100,0	1.738	100,0	13.563	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Analizzando la durata media dei corsi rispetto alle diverse azioni formative, si osserva (Figura 9.3) la maggiore durata dei corsi di Contabilità e finanza (24 ore), seguiti da quelli di Lingue e Impatto ambientale (20 ore). I corsi mediamente più brevi sono quelli relativi alla Sicurezza sul luogo del lavoro, al Marketing e vendite e al Lavoro in ufficio e attività di segreteria, con valori prossimi o al di sotto delle dieci ore.

Figura 9.3 - Durata media delle azioni in ore rispetto alla tematica formativa. Veneto, anno 2020, Valori assoluti.



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La quasi totalità dell'attività formativa finanziata dal Conto Formazione è stata svolta durante l'orario di lavoro (98%) e solo in quota residuale (complessivamente 292 casi) è stata realizzata sia durante sia al di fuori dell'orario di lavoro, oppure soltanto al di fuori dell'orario di lavoro.

Tabella 9.4 - Conto Formazione: Azioni formative per classi di durata e orario di svolgimento rispetto a quello di lavoro. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

	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	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Fino a 4 ore	6	9,0	4.238	31,9	5	83,3	50	22,2	4.299	31,7
Da 5 a 10 ore	37	55,2	3.551	26,8	0	0,0	74	32,9	3.662	27,0
>10 ore	24	35,8	5.476	41,3	1	16,7	101	44,9	5.602	41,3
Totale	67	100,0	13.265	100,0	6	100,0	225	100,0	13.563	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Le azioni formative finanziate dal Conto Formazione in Veneto hanno coinvolto 67.637 lavoratori tra i quali, oltre il 54% ha frequentato un corso sulla Sicurezza sul luogo di lavoro e circa il 15% un percorso sulle Abilità personali. Le due aree tematiche hanno coinvolto, dunque, ben il 69% dei lavoratori complessivi. La restante parte, come riportato nella tabella 9.5, si ripartisce prevalentemente tra le aree della Gestione aziendale e l'amministrazione, della Qualità, del Marketing e delle Lingue.

La distribuzione per genere in relazione alle Tematiche formative affrontate nei corsi erogati attraverso Conto Formazione, evidenzia che le donne sono prevalentemente presenti nelle tematiche riguardanti la Sicurezza sui luoghi di lavoro, le Abilità personali, la Gestione aziendale e amministrazione e l'Informatica. Viceversa, gli uomini, inquadrati in grande misura tra le figure operaie, hanno frequentato, prevalentemente i corsi riguardanti la sicurezza sul luogo di lavoro (ben il 60% degli uomini) e i percorsi formativi per il miglioramento delle Abilità personali.

Tabella 9.5 - Conto Formazione: Distribuzione dei lavoratori per genere e tematiche formative valori assoluti e %. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %.

Azioni formative	Genere					
	Donne		Uomini		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Abilità personali	3.822	20,8	6.257	12,7	10.079	14,9
Contabilità - finanza	139	0,8	90	0,2	229	0,3
Gestione aziendale - amministrazione	1.910	10,4	2.889	5,9	4.799	7,1
Impatto ambientale	118	0,6	219	0,4	337	0,5
Informatica	1.314	7,2	2.615	5,3	3.929	5,8
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	44	0,2	56	0,1	100	0,1
Lingue	903	4,9	1.493	3,0	2.396	3,5
Marketing vendite	1.178	6,4	1.169	2,4	2.347	3,5
Qualità	1.253	6,8	2.266	4,6	3.519	5,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	7.134	38,8	29.730	60,3	36.864	54,5
Tecniche di produzione	549	3,0	2.489	5,1	3.038	4,5
Totale	18.364	100,0	49.273	100,0	67.637	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Un ultimo aspetto riguarda la distribuzione dei lavoratori in relazione alle tematiche formative e alle dimensioni delle imprese. Si rileva che, indipendentemente dalla dimensione aziendale, i lavoratori accedono in percentuali molto elevate a corsi sulla Sicurezza sul lavoro. Inoltre, si evidenzia che i lavoratori provenienti dalle imprese di piccola dimensione frequentano in maggior misura, rispetto a quelli delle grandi, corsi riguardanti la Gestione aziendale e amministrativa e la Qualità. Viceversa, i lavoratori delle grandi imprese più frequentemente accedono a corsi sulle tematiche delle Abilità personali, del Marketing e delle Lingue.

Tabella 9.6 - Conto Formazione: Distribuzione dei lavoratori in relazione alle tematiche formative e alla dimensione d'impresa. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

	≤ 9		10-50		50-99		100-249		250-499		≥ 500		n.d.		Totale	
	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%	V.a	%
Abilità personali	626	15,4	2.702	12,8	1.161	8,7	2.364	15,6	1.417	22,6	1.785	23,3	24	46,2	10.079	14,9
Contabilità - finanza	13	0,3	102	0,5	44	0,3	29	0,2	12	0,2	29	0,4	0	0,0	229	0,3
Gestione aziendale - amministrazione	756	18,6	2.314	11,0	617	4,6	542	3,6	449	7,2	121	1,6	0	0,0	4.799	7,1
Impatto ambientale	59	1,5	162	0,8	54	0,4	26	0,2	24	0,4	12	0,2	0	0,0	337	0,5
Informatica	219	5,4	994	4,7	777	5,8	966	6,4	396	6,3	577	7,5	0	0,0	3.929	5,8
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	9	0,2	35	0,2	32	0,2	12	0,1	2	0,0	10	0,1	0	0,0	100	0,1
Lingue	83	2,0	767	3,6	477	3,6	588	3,9	294	4,7	181	2,4	6	11,5	2.396	3,5
Marketing vendite	149	3,7	527	2,5	284	2,1	142	0,9	139	2,2	1.106	14,4	0	0,0	2.347	3,5
Qualità	507	12,5	1.749	8,3	508	3,8	422	2,8	87	1,4	246	3,2	0	0,0	3.519	5,2
Sicurezza sul luogo di lavoro	1.395	34,4	10.721	50,9	8.770	65,6	9.401	62,1	3.112	49,7	3.443	44,9	22	42,3	36.864	54,5
Tecniche di produzione	242	6,0	1.005	4,8	648	4,8	649	4,3	329	5,3	165	2,1	0	0,0	3.038	4,5
Totale	4.058	100,0	21.078	100,0	13.372	100,0	15.141	100,0	6.261	100,0	7.675	100,0	52	100,0	67.637	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

9.2 I Piani Formativi finanziati dal Conto di Sistema

Nel 2020 i Piani Formativi finanziati in Veneto attraverso Conto di Sistema sono stati complessivamente 118. Come si può osservare dalla Tabella 9.7, i Piani finanziati, coerentemente con la finalità di favorire la costruzione di “reti” tra imprese, hanno avuto nel 46,6% dei casi una dimensione settoriale (55 in valori assoluti) e nel 53,4% una dimensione territoriale (63 in valori assoluti). I Piani sono stati avviati attraverso la partecipazione delle imprese aderenti a 3 tipologie di Avviso (Tabella 9.7). Il 78,8% dei Piani sono riconducibili agli Avvisi “Competitività” (I, II e III), finalizzati a favorire la formazione dei lavoratori su tematiche chiave per la competitività delle imprese. Con gli Avvisi “Innovazione tecnologica”, 4/2018 e 1/2019, sono stati finanziati rispettivamente 18 e 6 Piani e, infine, attraverso gli Avvisi di Politiche Attive (A e B), finalizzati all’acquisizione di abilità e competenze che favoriscano la crescita professionale e l’occupabilità dei lavoratori, è stato finanziato un solo Piano sull’Intervento B.

Tabella 9.7 - Conto di Sistema: Piani Formativi per tipologia e per Avviso²⁹. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

	Settoriale		Territoriale		TOTALE	
	V.a	%	V.a	%	V.a	%
Avviso 3/2018 - Competitività I Scadenza	42	76,4	28	44,4	70	59,3
Avviso 3/2018 - Competitività II Scadenza	11	20,0	6	9,5	17	14,4
Avviso 4/2017 - Competitività II Scadenza	2	3,6	4	6,3	6	5,1
Avviso 4/2018 - Innovazione tecnologica	0	0,0	18	28,6	18	15,3

²⁹ Si precisa che sono riportati dati relativi agli Avvisi in anni precedenti la cui attuazione e rendicontazione è stata completata nell’anno 2019 a cui questo rapporto è riferito.

Avviso 3/2019 - Politiche Attive Intervento A	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Avviso 3/2019 - Politiche Attive Intervento B	0	0,0	1	1,6	1	0,8
Avviso 1/2019 - Innovazione tecnologica	0	0,0	6	9,5	6	5,1
Avviso 1/2011/1 - Sicurezza	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	55	100,0	63	100,0	118	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

L'analisi di Piani in relazione alla finalità formativa, evidenzia che quasi il 49% dei Piani ha riguardato il tema della competitività delle imprese e della loro innovazione, mentre un altro 20% la competitività a livello di settore. I Piani per il “mantenimento e aggiornamento delle competenze” coprono il 14% e vi è inoltre una quota significativa (pari al 12%) di formazione destinata alla delocalizzazione e internazionalizzazione.

Tabella 9.8 - Conto di Sistema: Tipologia del Piano per finalità. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

	Settoriale		Territoriale		Totale	
	V.a	%	V.a	%	V.a	%
Competitività d'impresa / Innovazione	42	34,7	62	66,7	104	48,6
Competitività settoriale	43	35,5	1	1,1	44	20,6
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	10	8,3	17	18,3	27	12,6
Formazione in ingresso	0	0,0	1	1,1	1	0,5
Mantenimento occupazione	5	4,1	1	1,1	6	2,8
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	20	16,5	10	10,8	30	14,0
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sviluppo locale	1	0,8	1	1,1	2	0,9
Formazione ex-lege (obbligatoria)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	121	100,0	93	100,0	214	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Nota: I totali della Tabella 9.8 risultano superiori a quelli della Tabella 9.7 in quanto per ogni piano è possibile una classificazione in più di una finalità.

Le azioni formative realizzate attraverso i Piani finanziati a valere sul Conto di Sistema sono state complessivamente 2.351, così distribuite in relazione alle ore di formazione erogate: oltre il 94% delle attività ha avuto una durata superiore alle dieci ore, mentre il 5,2% da 5 a 10 ore. Differentemente da quanto osservato nel Conto Formazione, nessuna attività ha previsto la partecipazione di un singolo lavoratore e la maggioranza delle azioni si è svolta in classi formate da 5-9 lavoratori (1.403 unità in valori assoluti).

Tabella 9.9 - Conto di Sistema: Azioni formative per durata prevista (in ore) e per numero di lavoratori coinvolti (classi). Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

	Da 2 a 4		Da 5 a 9		≥10 lavoratori		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Fino a 4 ore	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Da 5 a 10 ore	55	6,0	63	4,5	5	13,2	123	5,2
>10 ore	855	94,0	1.340	95,5	33	86,8	2.228	94,8
Totale	910	100,0	1.403	100,0	38	100,0	2.351	100,0

Anche per i Piani finanziati dal Conto di Sistema, così come precedentemente osservato per il Conto Formazione, la quasi totalità dell'attività formativa si è svolta durante l'orario di lavoro e soltanto in quota residuale (1 caso) è stata realizzata al di fuori dell'orario di lavoro.

Taabella 9.10 - Conto di Sistema: Azioni formative per durata prevista (in ore) e periodi di svolgimento rispetto all'orario di lavoro. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

	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	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Fino a 4 ore	0	0,0	0	0,0	0	-	0	-	0	0,0
Da 5 a 10 ore	0	0,0	123	5,2	0	-	0	-	123	5,2
≥10 ore	1	100,0	2.227	94,8	0	-	0	-	2.228	94,8
Totale	1	100,0	2.350	100,0	0	-	0	-	2.351	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Le azioni formative finanziate dal Conto di Sistema in Veneto hanno coinvolto 13.233 lavoratori, tra i quali, quasi il 29% ha frequentato un corso nell'area della Gestione aziendale e amministrazione, il 23% in quella delle Tecniche di produzione, il 12,7% nelle Abilità personali. La restante parte, come riportato nella Tabella 9.11, si ripartisce prevalentemente tra le aree della Qualità, dell'Informatica, del Marketing e delle Lingue. Come si può osservare, le azioni finanziate attraverso Conto di Sistema hanno riguardato, in maggior misura rispetto al Conto di formazione, l'area delle Tecniche di produzione.

Passando alla distribuzione dei lavoratori in relazione ai titoli di studio, si rileva che il 57% (7.654 in valori assoluti) è in possesso di un diploma, il 23% di una laurea e l'11% della licenza media.

Si evidenzia una maggiore presenza di laureati nei corsi relativi alla Gestione aziendale e amministrazione e alle Abilità personali, mentre i lavoratori con titoli di studio più bassi sono presenti, in maggior misura, nei corsi dedicati alla Gestione Aziendale e amministrazione e alla Qualità.

Tabella 9.11 – Conto di Sistema: Lavoratori coinvolti per titolo di studio e tematiche formative. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

Tematiche	Titolo di studio						
	Laurea e successive specializzazioni	Titolo post-diploma non universitario	Diploma di scuola media superiore	Licenza media	Nessun titolo/licenza elementare	Qualifica professionale	Totale (%)
Abilità personali	17,4	14,9	11,1	10,4	12,0	14,2	12,7
Contabilità - finanza	1,0	0,0	0,7	0,3	0,0	0,8	0,8
Gestione aziendale - amministrazione	26,4	29,8	29,5	30,1	21,7	31,4	28,9
Impatto ambientale	1,2	2,1	1,6	1,4	2,2	0,3	1,4
Informatica	9,1	6,4	9,1	6,1	2,2	7,6	8,6
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,2	2,1	0,3	0,0	0,0	0,2	0,2
Lingue	10,5	2,1	9,1	3,3	5,4	8,0	8,6
Marketing vendite	9,8	8,5	8,2	5,2	5,4	8,9	8,2
Qualità	5,9	4,3	7,5	10,5	14,1	5,9	7,4
Sicurezza sul luogo di lavoro	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1
Tecniche di produzione	18,5	29,8	22,7	32,7	37,0	22,3	23,0
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale (N)	3.070	47	7.654	1.475	92	895	13.233

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La distribuzione per genere in relazione alle Tematiche formative affrontate nei corsi erogati attraverso Conto di Sistema, evidenzia che le donne, analogamente a quanto evidenziato per il Conto Formazione, hanno avuto accesso in maggior misura rispetto agli uomini alle tematiche riguardanti le Abilità personali, la Gestione aziendale e amministrazione e il marketing connesso alle vendite. Viceversa gli uomini, hanno frequentato, in maggior misura rispetto alle donne, i corsi riguardanti l'Informatica e le Tecniche di produzione.

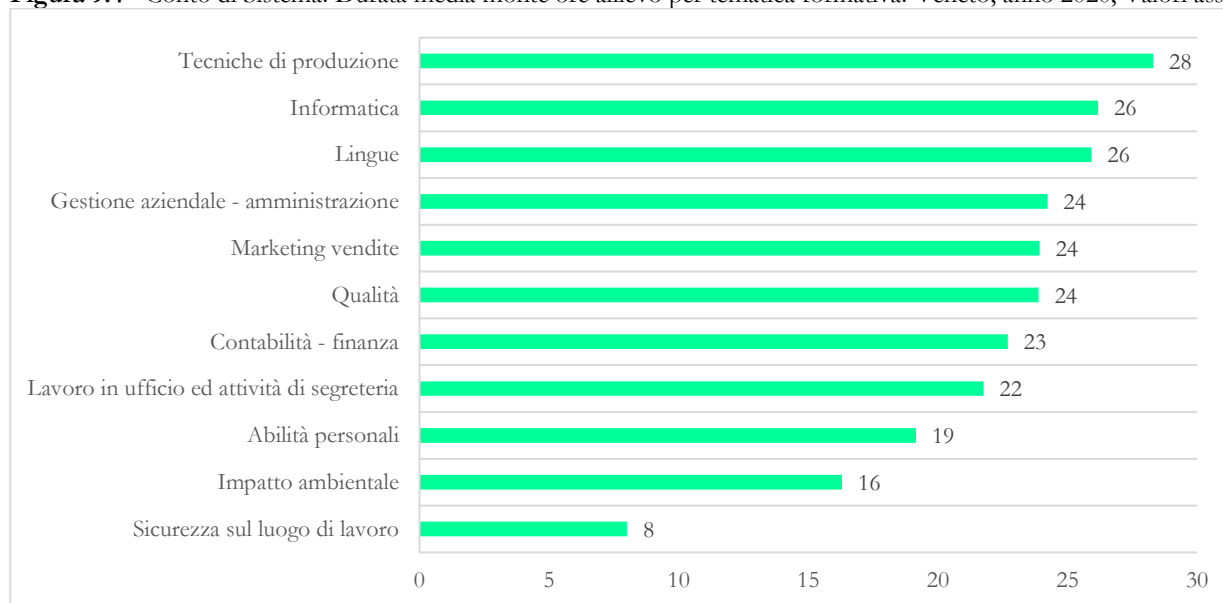
Tabella 9.12 - Conto di Sistema: Distribuzione dei lavoratori per genere e tematiche formative. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

Tematiche formative	Genere					
	Donne		Uomini		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Abilità personali	737	14,0	949	11,9	1.686	12,7
Contabilità - finanza	48	0,9	52	0,7	100	0,8
Gestione aziendale - amministrazione	1.617	30,6	2.209	27,8	3.826	28,9
Impatto ambientale	50	0,9	138	1,7	188	1,4
Informatica	454	8,6	689	8,7	1.143	8,6
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	26	0,5	7	0,1	33	0,2
Lingue	503	9,5	641	8,1	1.144	8,6
Marketing vendite	524	9,9	566	7,1	1.090	8,2
Qualità	323	6,1	651	8,2	974	7,4
Sicurezza sul luogo di lavoro	3	0,1	7	0,1	10	0,1
Tecniche di produzione	994	18,8	2.045	25,7	3.039	23,0
Totale	5.279	100,0	7.954	100,0	13.233	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

L'analisi della durata dei corsi in relazione alle diverse Tematiche (Figura 9.4) mostra un quadro piuttosto differenziato: brevi (intorno alle 15 ore) i programmi relativi a Sicurezza sui luoghi di lavoro e Impatto ambientale; con una durata maggiore quelli di Informatica e Tecniche di produzione.

Figura 9.4 - Conto di Sistema: Durata media monte ore allievo per tematica formativa. Veneto, anno 2020, Valori assoluti.



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Anche la distribuzione delle tematiche formative in relazione alle dimensioni delle imprese offre alcuni elementi di interesse. Così, ad esempio, si rileva che i lavoratori delle piccole imprese, complessivamente, hanno frequentato corsi con una più ampia varietà di tematiche, mentre quelli delle grandi, che presumibilmente hanno accesso a più canali di finanziamento oltre a quello di Fondimpresa, si sono concentrati sulle abilità riguardanti le Lingue e la Gestione aziendale e amministrativa. Si evidenzia, inoltre, che le aziende molto grandi (≥ 500 addetti), hanno fatto ricorso esclusivamente a tematiche legate alla Gestione aziendale e amministrazione (Tabella 9.13)

Tabella 9.13 - Conto di Sistema: Distribuzione dei lavoratori in relazione alle tematiche formative e alla dimensione d'impresa. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

	≤ 9		10-50		50-99		100-249		250-499		≥ 500		n.d.		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Abilità personali	319	12,4	942	12,2	244	14,2	165	15,5	12	11,4	0	0,0	4	14,3	1.686	12,7
Contabilità - finanza	14	0,5	59	0,8	22	1,3	5	0,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	100	0,8
Gestione aziendale - amministrazione	928	36,1	2.183	28,3	471	27,4	197	18,5	14	13,3	25	100,0	8	28,6	3.826	28,9
Impatto ambientale	12	0,5	152	2,0	24	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	188	1,4
Informatica	232	9,0	656	8,5	177	10,3	67	6,3	6	5,7	0	0,0	5	17,9	1.143	8,6
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	9	0,4	20	0,3	2	0,1	2	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	0,2
Lingue	126	4,9	468	6,1	261	15,2	229	21,5	60	57,1	0	0,0	0	0,0	1.144	8,6
Marketing vendite	250	9,7	726	9,4	63	3,7	42	3,9	4	3,8	0	0,0	5	17,9	1.090	8,2
Qualità	207	8,1	586	7,6	105	6,1	67	6,3	9	8,6	0	0,0	0	0,0	974	7,4
Sicurezza sul luogo di lavoro	0	0,0	10	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	0,1
Tecniche di produzione	471	18,3	1.924	24,9	347	20,2	291	27,3	0	0,0	0	0,0	6	21,4	3.039	23,0
Totale	2.568	100,0	7.726	100,0	1.716	100,0	1.065	100,0	105	100,0	25	100,0	28	100,0	13.233	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Osservando la distribuzione delle 2.786 Unità Produttive venete in funzione delle tematiche formative dei programmi, si osserva una netta prevalenza nei corsi di Gestione aziendale-amministrazione (quasi il 30%) e Tecniche di produzione (oltre il 22%), a cui seguono con l'11% le tematiche relative alle Abilità personali.

Tabella 9.14 - Conto di Sistema: Unità Produttive per tematica formativa delle azioni intraprese. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

	Veneto	
	V.a.	%
Abilità personali	325	11,7
Contabilità - finanza	23	0,8
Gestione aziendale - amministrazione	834	29,9
Impatto ambientale	37	1,3
Informatica	252	9,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	11	0,4
Lingue	225	8,1
Marketing vendite	238	8,5
Qualità	224	8,0

Sicurezza sul luogo di lavoro	2	0,1
Tecniche di produzione	615	22,1
Totale	2.786	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per completare il quadro dei Piani in Conto di Sistema, infine, un ultimo aspetto, concerne la distribuzione in relazione alla durata e alla tematica formativa. L'84,5% delle unità produttive ha avviato azioni di durata superiore alle 10 ore, mentre il 12,1% ha realizzato per azioni più brevi, comprese tra le 5 e le 10 ore e in misura residuale sono state attivate azioni di durata inferiore alle 4 ore.

Tabella 9.15 - Conto di Sistema: Unità Produttive per classi di durata delle Tematiche formative delle azioni intraprese. Veneto, anno 2020, Valori assoluti e %

	Fino a 4 ore		Da 5 a 10 ore		≥ 10 ore		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Abilità personali	21	6,5	57	17,5	247	76,0	325	100,0
Contabilità - finanza	0	0,0	4	17,4	19	82,6	23	100,0
Gestione aziendale - amministrazione	22	2,6	80	9,6	732	87,8	834	100,0
Impatto ambientale	4	10,8	4	10,8	29	78,4	37	100,0
Informatica	4	1,6	41	16,3	207	82,1	252	100,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	4	36,4	0	0,0	7	63,6	11	100,0
Lingue	7	3,1	42	18,7	176	78,2	225	100,0
Marketing vendite	7	2,9	29	12,2	202	84,9	238	100,0
Qualità	10	4,5	31	13,8	183	81,7	224	100,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	1	50,0	1	50,0	0	0,0	2	100,0
Tecniche di produzione	15	2,4	48	7,8	552	89,8	615	100,0
Totale	95	3,4	337	12,1	2.354	84,5	2.786	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Parte III – La ricerca qualitativa

Capitolo 10. L'attività di Fondimpresa nel contesto regionale

In linea e a complemento di quanto emerso nelle precedenti azioni di analisi e ricerca, il percorso progettuale ha previsto di concentrare l'attenzione sul tema della formazione nel contesto regionale, con particolare riferimento ai fabbisogni formativi espressi e inespressi. L'approfondimento qualitativo, i cui risultati sono riportati in questa sezione del rapporto, ha avuto anche l'obiettivo di "restituire" alle evidenze emerse dalle analisi quantitative una dimensione conoscitiva aggiuntiva, assumendo anche il punto di vista degli stakeholder e dei rappresentanti delle imprese.

L'analisi qualitativa è stata sviluppata facendo ricorso a differenti metodologie e strumenti di ricerca e nello specifico: un incontro con l'Articolazione Territoriale (AT) di Fondimpresa³⁰, due *focus group* e un *facilitated workshop* con la partecipazione di direttori, responsabili HR e manager di aziende localizzate in Veneto. Tutti gli incontri sono stati realizzati mediante l'utilizzo di una piattaforma digitale.

Tabella 10.1 – Caratteristiche delle aziende coinvolte nei *focus group* e nel *facilitated workshop*

Denominazione	Settore di riferimento	Provincia
De Rigo Vision S.p.A	Occhialeria	Belluno
CO.MA.S Srl	Edilizia	Rovigo
Fondazione Musei Civici	Turismo	Venezia
Bauli S.p.A	Agroalimentare	Verona
Zero1 Srl	Tessile	Verona
Bruno Zampa Srl	Legno Arredo	Verona
Pegaso Cablaggi Industriali Srl	Metalmeccanico	Venezia
Sepran Srl	Chimica	Vicenza

Per la conduzione dei diversi incontri sono state costruite apposite tracce di discussione (in allegato al Rapporto), lasciando tuttavia ai ricercatori coinvolti la possibilità di approfondire alcuni dei temi proposti, sulla base delle specifiche competenze e/o aree di interesse degli interlocutori.

È stata inoltre realizzata una rilevazione nazionale, utilizzando la metodologia Delphi. Per il Veneto hanno partecipato 2 *stakeholder*, i cui contributi sono riportati in questa terza parte del Rapporto, articolata in tre paragrafi che riassumono sinteticamente le aree tematiche approfondite nel corso dei *focus group*, dei *workshop* tematici e delle interviste agli *stakeholder*. Nel primo l'analisi si concentra sugli esiti dei cambiamenti avvenuti nel 2020 nel contesto socio-economico regionale; nel secondo si approfondisce l'analisi qualitativa sui fabbisogni espressi e inespressi, evidenziando alcune differenze emerse tra le tipologie di imprese. Il terzo, infine, raccoglie e sistematizza alcune delle valutazioni e dei suggerimenti emersi negli incontri con gli attori regionali in relazione all'attività formativa erogata attraverso Fondimpresa nel 2020. I diversi input ricevuti dagli intervistati, rappresentano quindi degli

³⁰ All'incontro hanno partecipato Alfio Calvagna (Cisl Veneto vicepresidente articolazione), Marta Dal Pozzolo (OBR Veneto), Ciro Galeone (Confindustria Vicenza), Luca Innocentini (Presidente OBR Veneto), Fabrizio Maritan, (CGIL Veneto), Giancarlo Piva (Confindustria Venezia), Lara Scaramuzza, (OBR Veneto - Coordinatore Articolazione Territoriale del Veneto).

“apprendimenti” che, unitamente a quanto emerso anche nell’indagine condotta a livello nazionale, possono rappresentare delle indicazioni per le azioni future di Fondimpresa.

10.1 Il contesto regionale e i cambiamenti in atto

L’economia veneta nel 2020 ha risentito fortemente degli effetti derivanti dalla pandemia da Covid-19 registrando una fase recessiva, testimoniata anche dalla significativa caduta del prodotto interno lordo (-8,9%)³¹. Una situazione evidenziata anche dai rappresentanti dell’Articolazione territoriale di Fondimpresa (AT) nell’incontro avuto: *“non si ricorda una situazione del genere neanche pensando alla crisi finanziaria del 2000/2008. Nel primo lockdown (marzo/aprile 2020), le aziende rimaste aperte appartenevano alle filiere dei settori di prima necessità, che avevano potuto e dovuto continuare a garantire la propria attività. Nel secondo lockdown, invece, abbiamo assistito (da ottobre 2020) a una situazione diversificata: il 73% delle imprese in Veneto risultava aperto, il 21% era parzialmente aperto e il 5% era chiuso, ma prevedeva una ripresa e solo l’1%, invece, era chiuso come attività e non prevedeva alcuna forma di ripresa.”*

La crisi ha colpito sia le imprese manifatturiere sia quelle dei servizi, in particolare quelle del commercio, alloggio e ristorazione e intrattenimento, che hanno maggiormente risentito, rispetto alle altre, delle misure per il contenimento dei contagi e dell’importante diminuzione delle presenze turistiche.

Sul versante occupazionale, le perdite sono state più contenute, grazie agli interventi che sono stati messi in campo dal Governo, e hanno interessato soprattutto i lavoratori temporanei e autonomi.

La pandemia ha impresso una forte accelerazione a molte di quelle trasformazioni che erano in atto ormai da anni e se da un lato ha accentuato alcune problematiche del mondo produttivo, dall’altro ha aperto la strada a nuove opportunità rispetto ad alcune possibili traiettorie di sviluppo. Gli incontri avuti sia con l’Articolazione territoriale sia con i rappresentanti delle imprese hanno evidenziato che *“la pandemia e le misure di contenimento hanno determinato un impulso alla trasformazione digitale a cui non si era mai assistito nelle crisi precedenti. Molte aziende si sono attrezzate per aumentare la loro connettività a banda ultra-larga e molte hanno aumentato anche gli investimenti nei servizi digitali connessi sia alla comunicazione dei loro prodotti e della loro attività, sia alla vendita di prodotti e di servizi. Anche il mercato del lavoro, con il fenomeno dello Smart Working, è stato fortemente influenzato dalla digitalizzazione, così come la stessa formazione”*.

Alcune dinamiche dell’economia che già prima della pandemia si stavano manifestando hanno, dunque, registrato un’accelerazione. Ad esempio, il settore dell’automotive, in cui la crisi e la trasformazione erano già in atto, così come *“un distretto industriale nella provincia di Vicenza che era già in fase di trasformazione e che ha visto una ulteriore trasformazione”*. Gli esiti di tali processi stanno avendo impatti significativi anche sui lavoratori, poiché non sarà sufficiente, come evidenziato da un rappresentante dell’AT *“una riqualificazione di persone che continueranno a svolgere attività in quell’ambito, ma vi saranno persone che cambieranno drasticamente attività e che andranno accompagnate in questo cambiamento”*.

Gli incontri avuti con i rappresentanti dell’Articolazione territoriale, con i direttori e i manager e con gli stakeholder istituzionali, consultati attraverso l’indagine Delphi, hanno evidenziato quali fattori nel contesto regionale hanno impattato e impatteranno maggiormente nel breve periodo sulla competitività delle imprese e del sistema produttivo complessivo e che produrranno cambiamenti del lavoro, dell’organizzazione e, quindi, delle competenze richieste. Grande rilievo è stato dato alle cosiddette **transizioni digitale e green (twin transition)**. La forte accelerazione impressa dalla crisi generata dall’avvento del Covid-19 ha, infatti, generato la necessità di riorganizzare la produzione, i canali di vendita e il lavoro che si trasformeranno in chiave 4.0, rendendo necessarie alcune *e-skills* in modo trasversale rispetto alle professioni. La transizione verde favorirà lo sviluppo delle attività legate alle tecnologie rinnovabili. È stata, inoltre, evidenziata l’importanza di porre attenzione alla cosiddetta **transizione demografica** che sta mostrato i suoi effetti nel mercato del lavoro regionale, caratterizzato

³¹ Si veda la Parte Prima del Rapporto.

da un'ampia presenza di lavoratori adulti con prospettive pensionistiche sempre più lontane nel tempo, per i quali saranno necessarie iniziative di rafforzamento delle competenze.

A seguito dei cambiamenti indotti dal periodo pandemico, come ormai molti studi hanno evidenziato, gran parte delle imprese venete, al pari del resto del Paese, hanno modificato l'organizzazione del lavoro e la modalità di formazione, come evidenziato da un rappresentante dell'AT *“sono stati stravolti tempi e spazi di lavoro, pensiamo allo Smart Working che ha dato sicuramente un grande contributo al prosieguo delle attività e dei processi ed è servito molto nel periodo pandemico.”* Non appena possibile, tuttavia, molti imprenditori hanno richiesto al personale la presenza sul luogo di lavoro: *“nell'imprenditore del Veneto prevale l'esigenza del controllo fisico e ancora non riesce a prevalere l'idea di lavorare sulla fiducia, sui risultati, sugli obiettivi da raggiungere”*.

Inevitabilmente, gli effetti indotti dalla pandemia hanno investito anche il sistema complessivo della formazione continua degli adulti e, naturalmente, anche quella sostenuta da Fondimpresa. La stessa Articolazione Territoriale, ha dovuto far fronte ai cambiamenti, introducendo nuove e diverse modalità relazionali “a distanza”, come evidenziato da una rappresentante *“è stato veramente impegnativo riorganizzare la struttura e lavorare a distanza in gruppo; non è stato semplice riuscire, sempre a distanza, a dare quella garanzia di sportello alle imprese che, nonostante le chiusure, avevano la necessità di un contatto con il presidio regionale. Abbiamo tentato di garantire questo presidio attraverso tutte le risorse a nostra disposizione”*.

Inizialmente l'AT ha dovuto far fronte anche alla difficoltà riscontrata nell'adattamento alla piattaforma *on line* utilizzata da Fondimpresa per l'erogazione della formazione. Come evidenziato da un partecipante all'incontro, *“questo ha rappresentato un problema soprattutto nella fase iniziale, perché abbiamo rilevato un disallineamento rispetto alle tempistiche di regolamentazione della formazione a distanza. Infatti, sul territorio, istituzioni come la Regione Veneto si sono mosse più velocemente rispetto al Fondo. Molte aziende in Veneto, assistite da enti di formazione che lavorano con tante linee di finanziamento (Fondo Sociale Europeo, Fondi Interprofessionali, ecc..) hanno fatto riferimento a regole diverse con tempistiche diverse”*.

La specificità del tessuto produttivo regionale, caratterizzato da una forte prevalenza di micro e piccole imprese ha costituito un ulteriore elemento di complessità, come sottolineato da diversi partecipanti. Infatti, accanto a grandi imprese, tecnologicamente più attrezzate, vi è un universo di micro e piccole imprese, che, viceversa, faticano ad anticipare e/o a stare al passo con i cambiamenti, principalmente per limiti tecnologici, poiché *“non tutte avevano le attrezzature necessarie da mettere a disposizione dei lavoratori”* ma anche culturali *“derivante dalla difficoltà delle imprese a procedere a una formazione non classica, attraverso la modalità online”*.

Tale debolezza si riflette ancora oggi nella difficoltà di coinvolgere le imprese di piccola dimensione nelle attività formative. Imprese, spesso familiari, che nel tempo si sono ingrandite ma che non dispongono di *“un sistema strutturato di gestione sia del personale sia delle attività formative”*. Si tratta di un universo in cui si registra una ancora non adeguata partecipazione alle opportunità formative offerte sia dal sistema regionale sia, in modo specifico, da Fondimpresa. Un aspetto che, peraltro, accomuna il contesto veneto a quello di altre regioni del Paese. Le piccole e piccolissime imprese storicamente sono, infatti, tra le aziende più difficili da coinvolgere nella formazione continua/professionale per motivi ormai noti³². In particolare, un primo aspetto riguarda l'organizzazione del lavoro tipico della microimpresa, in cui è difficile ritagliare il tempo da dedicare alla formazione. Pesa molto anche la cultura dell'imprenditore che non sempre vede la formazione come un elemento di rafforzamento e crescita dell'impresa. Tra gli effetti che la pandemia ha avuto va menzionata poi la diminuzione di quelle relazioni proprie delle piccole imprese “di filiera”. Il *lockdown*, infatti, ha reso quasi esclusivamente praticabile la formazione a distanza, eliminando dalla quotidianità lavorativa alcuni momenti di incontro o di contatto, anche con quelle imprese di medio-grande dimensione che tradizionalmente rappresentano, per le piccole, occasioni informative e formative, sebbene spesso non formali.

³² Un aspetto evidenziato anche dagli Stakeholder consultati a livello nazionale. Si Veda Fondimpresa, Rapporto nazionale 2020.

A fronte delle difficoltà incontrate dalle piccole imprese venete, è stata evidenziata la solidarietà mutualistica tra attori del territorio, sorta come reazione alla pandemia: *“molti istituti di formazione si sono attrezzati a supplire le carenze organizzative e tecnologiche delle piccole imprese, fornendo loro le attrezzature o mettendo a disposizione appunto computer portatili per poter svolgere le attività formative”*.

Nelle aziende di medio-grande dimensione, specie se operanti in settori innovativi, la formazione è invece considerata un elemento fondamentale per far fronte alla competitività in un mercato caratterizzato da rapidi cambiamenti. Le medio-grandi aziende venete, che hanno uffici dedicati allo sviluppo delle risorse umane e, spesso tecnologie che consentono il lavoro a distanza, superata la prima fase dell'emergenza pandemica, hanno riorganizzato l'erogazione delle attività formative, adeguandola alle nuove modalità e cogliendo anche le opportunità offerte da Fondimpresa e dalla Regione.

Complessivamente, come evidenziato da un rappresentante dell'AT, l'attività formativa nel 2020, ha assunto un ruolo strategico tra le imprese venete, testimoniato anche dai quasi 4.400 Piani finanziati, considerando soltanto il Conto Formazione: *“nel 2020 le aziende si sono mostrate più disponibili a partecipare alla formazione dei dipendenti”*, anche in ragione dei minori carichi di lavoro.

10.2. L'attività formativa e i fabbisogni espressi e inespressi

La domanda di formazione delle imprese venete aderenti a Fondimpresa nel 2020 si è concentrata sulle tematiche connesse alle competenze in materia di sicurezza, digitali, tecniche e sulle cosiddette soft skill, a cui è stato dato risalto da molteplici interlocutori. Un rappresentante dell'AT ha evidenziato che l'avvento della pandemia *“ha portato fortemente al centro il tema del capitale umano, delle competenze; accanto alle competenze tecniche e a quelle digitali, sono state molto accentuate in termini di fabbisogno formativo e professionale anche le competenze trasversali, perché sono quelle competenze che in qualche modo permettono al lavoratore e, di riflesso all'impresa, di gestire situazioni legate ai cambiamenti e sostanzialmente all'imprevisto”*.

Le attività formative realizzate dalle imprese sono sostanzialmente riconducibili a tre tipologie:

- **la formazione continua** che coinvolge i lavoratori già inseriti nelle aziende e che riguarda anche processi di *reskilling*;
- **la formazione- base** rivolta ai neo-assunti al fine di inserirli nei processi produttivi aziendali;
- **la formazione specialistica**.

Negli incontri sono emerse le differenze nella capacità di individuare i fabbisogni formativi tra le imprese in relazione alla dimensione e al settore di appartenenza. Come già evidenziato, le grandi imprese hanno tendenzialmente sistemi strutturati di lettura dei fabbisogni e hanno dunque una maggiore capacità di prevedere quali competenze siano necessarie per sostenere la competitività. Le piccole, invece, incontrano difficoltà sia nell'identificare quei fabbisogni formativi che sono meno contingenti e che, tuttavia, possono essere strategici per l'attività futura, sia nel ritagliare un tempo da dedicare a una formazione che vada oltre quella obbligatoria.

Nel corso dei *focus group*, in relazione ai fabbisogni espressi dalle imprese, è emerso un ventaglio di aree formative piuttosto ampio e così riassumibile:

- **competenze in materia di sicurezza**, intesa come conoscenze relative alla normativa sulla sicurezza, ma anche connessa all'utilizzo di specifici strumenti, dispositivi o attrezzature;
- **competenze tecnico-professionali** specifiche, anche legate ad attestazioni/abilitazioni necessarie per lo svolgimento delle attività;
- **competenze digitali** sia di base (alfabetizzazione digitale) sia più avanzate;
- **competenze manageriali** e in particolare quelle riguardanti il *change management*, il *project management*, l'analisi di processi e al controllo di gestione;
- **soft skills**, soprattutto connesse alla capacità comunicativo-relazionali, al *problem solving*, al lavorare per obiettivi, al saper gestire lo stress.

La formazione delle imprese si è poi focalizzata anche su aree tecniche specifiche dei settori di intervento. In alcune aziende, i cui stabilimenti produttivi sono automatizzati e molto complessi, la formazione è stata orientata verso l'acquisizione di competenze richieste da Industry 4.0 e sulla digitalizzazione dei processi produttivi, con l'obiettivo di far acquisire le competenze necessarie per la gestione e il controllo in sicurezza di impianti che diventavano più complessi. È stata inoltre evidenziata l'importanza di coinvolgere in questo tipo di attività formative tutti i livelli di lavoratori. Come riportato da un rappresentante aziendale: *“da una parte si è mirato a dare una visione complessiva e una consapevolezza della realtà aziendale in termini di prospettiva, valori, mission, conoscenza del mercato di riferimento. Dall'altra parte si è voluto formare dal punto di vista tecnico, sia nell'ambito delle strutture produttive sia in quello della ricerca e sviluppo e della qualità, che per noi rappresenta un tema molto importante”*.

Da parte di tutti i partecipanti agli incontri in Veneto è stata dato grande rilievo alle competenze cosiddette “trasversali” (soft skills) che nelle aziende di grande dimensione hanno trovato spazio all'interno dei Piani formativi erogati attraverso Fondimpresa. È questo il caso di una grande azienda veneta del settore alimentare che nel tempo ha portato avanti un importante intervento formativo che, con l'obiettivo di generare un cambiamento nel processo produttivo e nelle modalità di lavoro, ha coinvolto quasi tutti i lavoratori, compresi anche una parte consistente degli operai. Secondo la testimonianza raccolta, l'azienda *“ha voluto fornire a tutti gli strumenti per favorire il pensiero laterale, la produzione di idee nuove, la creazione di modi diversi di lavorare attraverso degli strumenti informativi che agissero sul mindset delle persone”*. In particolare in quest'esperienza, che per certi versi può essere considerata emblematica, le *soft skills* hanno riguardato due direttrici principali. La prima concerne *“la leadership a tutti i livelli, poiché vi è un cambio generazionale e quindi c'è la necessità di formare i giovani e, inoltre, vi sono manager storici che sono chiamati a gestire processi di grande innovazione e digitalizzazione”*. La seconda è rappresentata dalle competenze di Team building: *“essendo un'azienda molto grande, in cui esistono diverse funzioni, diversi responsabili, differenti processi che si strutturano anche a volte in sede sequenziale, il rischio è quello di lavorare per settori compartimentati. Abbiamo pensato di fare delle attività formative legate al team building e alla necessità di lavorare per processi, nell'ottica di avere un maggior coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali in determinati processi che sono particolarmente importanti per l'azienda”*.

Anche in alcune aziende medio-piccole, gli effetti generati dalla pandemia hanno stimolato una riflessione sui cambiamenti e sul come farvi fronte e, in tale contesto, la formazione è andata assumendo un ruolo fondamentale, come ben testimoniato da un rappresentante del mondo imprenditoriale: *“il 2020 ci abbia portato a riflettere su quelle che potevano essere delle nuove necessità, modalità o nuovi processi; e dunque abbiamo poi di conseguenza ragionato anche sulla formazione. Non a caso, tante aree sono state riviste e riorganizzate, ovviamente con l'obiettivo di mettere in campo nuove strategie. Abbiamo pensato a delle azioni formative come il team work, la leadership, attraverso cui dei giovani, che fino a prima erano dei collaboratori, sono diventati poi dei responsabili”*.

Il tema delle *soft skills* ha trovato grande risalto anche in relazione alle competenze necessarie nel futuro. Secondo i partecipanti ai focus group, interesseranno sia i lavoratori più maturi, con attività di *reskilling* sia i giovani in ingresso nel lavoro. Per quest'ultimi, come evidenziato dalla rappresentante di una medio-piccola azienda *“oltre alle competenze tecniche che devono essere implementate per i giovani, anche se arrivano da percorsi universitari, vi sono anche alcune soft skill (in primis la flessibilità) e le digital skills, per le quali c'è ancora molta poca diffusione”*. Tra le altre competenze da implementare è stata inoltre citata *“l'attenzione al risultato”*.

Sempre in tema di competenze trasversali, è stato dato grande rilievo da parte degli interlocutori a tutte quelle abilità che afferiscono all'area della comunicazione in senso ampio e su cui si rileva una grande carenza. Come evidenziato dalla rappresentante di una medio-piccola azienda, vi è la necessità di una formazione mirata ad accrescere quelle capacità comunicative che consentono al personale dell'azienda di *“sapersi raccontare come azienda anche a livello valoriale (...) il riuscire a comunicare i valori dell'azienda agli stakeholder di riferimento”*. Un aspetto evidenziato anche da un altro interlocutore *“Nel corso del 2020 abbiamo implementato delle attività legate soprattutto al Digital, alla comunicazione, all'utilizzo dei social nell'ambito delle attività del marketing, della comunicazione e del Brand Management”*.

Secondo l'opinione dei partecipanti ai *focus group*, acquisteranno poi sempre più importanza le aree di competenza connesse alle tecnologie di industria 4.0, alla digitalizzazione, alle cosiddette competenze green e alla capacità di analisi dei dati. È stata inoltre evidenziata la funzione di apprendimento che può derivare dall'utilizzo partecipativo dei dati presenti in azienda: *“analizzandoli in modo opportuno, condividendoli attraverso cruscotti digitali, trovando come rappresentarli in modo più comunicativo per i lavoratori. Anche questo può essere oggetto di formazione”*.

In tema di fabbisogni espressi va poi evidenziata la difficoltà delle imprese venete, ormai sempre più accentuata, di reperire alcune figure-chiave. Una criticità che, come testimoniato anche dai più recenti studi³³, investe diversi profili e livelli di qualificazione: da quello dirigenziale e manageriale, agli specialisti, ai tecnici e operai specializzati, agli impiegati e agli operai non qualificati. Un fenomeno, peraltro, non più circoscritto alle sole professioni caratterizzate da elevate competenze digitali, come riportato anche dai rappresentanti delle aziende e dell'AT: *“facciamo una fatica enorme a trovare determinate figure, come ad esempio i manutentori”*. E ancora *“il distretto dell'occhialeria di Belluno richiede tutta una serie di figure, come manutentori e ingegneri, che non si reperiscono più nel mercato del lavoro, quindi se vogliamo che l'industria continui ad andare avanti abbiamo necessità di formare e ri-formare risorse, ossia persone interne che chiaramente hanno necessità di essere aggiornate”*. Con i partecipanti al workshop è stato approfondito anche il tema dei fabbisogni formativi inespressi dal sistema economico e produttivo che possono essere definiti come quella sfera di esigenze di formazione, aggiornamento e riqualificazione che non vengono rilevate da una tradizionale analisi del fabbisogno, permanendo così in una dimensione di inconsapevolezza. Dalle interviste realizzate nella regione, ma avvalorate anche dagli incontri svolti a livello nazionale, sembrerebbe, in generale, emergere un'area di fabbisogni talvolta ancora inespressi che fa riferimento in particolare alle esigenze, ormai sempre più evidenti, di reperire, profili professionali “ibridi”. Un aspetto ripreso anche da un partecipante nel corso degli incontri che ha evidenziato l'esigenza di *“sommare competenze diverse; non più saperi specialistici ma enciclopedici che consentano a un'unica persona di possedere più competenze”*.

In riferimento ai fabbisogni ancora inespressi, o meglio “non ben definiti” è stata evidenziata la necessità di implementare le aree di competenza legate alla **sostenibilità, all'economia circolare** di cui, come evidenziato negli incontri, *“si sente molto parlare ma poi nella sostanza manca ancora un approfondimento importante”*.

Un ulteriore fabbisogno, che sembrerebbe essere ancora poco evidente, soprattutto per le piccole imprese, riguarda le competenze di *Data analyst*, ossia la capacità di organizzare in modo strutturato ed efficace la raccolta, la lettura e l'analisi dei dati su cui programmare e individuare le prospettive di sviluppo. Infine, è stato più volte evidenziato che il *“saper raccontare i propri valori diventerà una competenza molto importante e che è ancora inespressa”*, soprattutto tra le medio-piccole aziende.

Gli stakeholder regionali consultati attraverso l'indagine Delphi in merito ai fabbisogni formativi espressi e inespressi delle imprese venete hanno sostanzialmente confermato quanto emerso nei *focus group* e nel *workshop* realizzati con i rappresentanti delle imprese hanno individuato le seguenti aree di competenze:

- tecniche (nel senso di specifiche della professione/settore);
- informatiche (di base);
- ecologiche (“verdi”) trasversali;
- diagnostiche (valutazione di contesto)

³³ Per ulteriori approfondimenti, oltre alle numerose indagini Uniocamere ed Excelsior si citano: European Commission, The changing nature of work and skills in the digital age, Luxembourg: publications office of the European Union, 2019; CNEL, Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020; Mingione E., (a cura di), (2020), Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali, Milano: fondazione Giangiacomo Feltrinelli; Anpal – Inapp, (2021), Rapporto sulla Formazione Continua, Annualità 2018-2019-2020 Assolombarda – Università Cattolica del Sacro Cuore, le professioni del futuro, come la tecnologia e la pandemia modificano il mercato del lavoro lombardo, ricerca n°01/2021; Fondazione Compagnia S. Paolo (a cura di Cles e Associazione per l'Economia della Cultura), 2022, mappatura delle professioni culturali emergenti e loro percorsi formativi.

- trasversali (*soft skills*, tra cui in particolare, le competenze relazionali e comunicative, le capacità di lavorare in gruppo e di *problem solving*, unite ad aspetti e attitudini caratteriali e in parte allenabili, quali l'autonomia; la flessibilità; la motivazione e l'orientamento agli obiettivi e il cosiddetto "spirito imprenditoriale").

In riferimento alle nuove competenze sono stati evidenziati nel contesto regionale i risultati positivi degli Istituti Tecnici Superiori: *"gli ITS che stanno cominciando a lavorare bene e anche le imprese dovrebbero contribuire"*, affinché vi sia una maggiore aderenza alle competenze richieste. In relazione a tale tematica è stata, inoltre, auspicata da parte dei partecipanti l'implementazione di un'attività informativa rivolta sia alle imprese, poiché *"c'è ancora scetticismo e non conoscenza"*, sia ai ragazzi, alle famiglie e ai docenti.

In modo specifico, uno stakeholder consultato ha evidenziato che per i lavoratori con un basso livello di competenze, la formazione inerente alle competenze digitali legate alle tecnologie 4.0 (utilizzo di visori, AR, VR, sensoristica, domotica, prototipazione 3D) potrebbe assumere un particolare rilievo.

Come è noto, vi sono alcuni elementi che favoriscono o viceversa ostacolano la consapevolezza dei reali fabbisogni dell'impresa e dei lavoratori e che impattano fortemente sia sulla partecipazione generale sia sulla capacità di realizzare interventi formativi adeguati, che favoriscano il rafforzamento della competitività/solidità delle imprese e delle competenze dei lavoratori. Un altro aspetto approfondito nei *focus group* e nel *workshop* ha, dunque, riguardato il "come" far emergere i fabbisogni professionali. A riguardo, tra gli intervistati vi è un generale consenso, peraltro avvalorato da molti studi e ricerche, che la dimensione d'impresa, giochi un ruolo importante nell'individuazione dei fabbisogni formativi espressi e soprattutto inespressi nelle imprese. Nelle grandi imprese ci sono risorse dedicate alle funzioni di Human Resources con periodici *assessment* e *focus group* dei responsabili delle diverse aree dai quali emergono eventuali bisogni formativi. Viceversa, spesso, le piccole imprese "delegano" l'individuazione e la selezione delle opportunità formative ad intermediari/consulenti/agenzie formative accreditate con cui hanno un rapporto fiduciario. Le esperienze raccolte negli incontri realizzati confermano che più frequentemente sono le aziende più grandi a sviluppare domande formative più strategiche, di medio periodo, mentre le piccole imprese, come già evidenziato, manifestano in maggior misura bisogni legati alla formazione obbligatoria. Tra le molteplici testimonianze raccolte, vi è quella di un rappresentante di una grande impresa che così sintetizza le modalità utilizzate per identificare i fabbisogni formativi: *"Abbiamo persone dedicate alla mappatura delle esigenze formative: si tratta di un processo che fa in modo che ogni anno vengano evidenziate quelle che sono le esigenze specifiche che saranno vagliate da un Management Team che fissa le priorità di volta in volta, in considerazione delle situazioni che l'azienda sta vivendo, degli obiettivi che si è data (di breve, di medio, lungo termine). Per esempio, abbiamo un processo strutturato di Talent Review annuale nel quale vengono coinvolti in termini di valutazione, tutti gli impiegati e manager e in questo processo vengono mappate le eventuali esigenze formative di ognuna di queste persone per la singola area"*.

Al fine di favorire l'emersione dei fabbisogni formativi, alcuni partecipanti al workshop hanno concordato sull'utilità di organizzare momenti di incontro/confronto e *focus group* tra imprenditori e stakeholder: *"Creare delle esperienze condivise, capire come altre aziende hanno approcciato un problema può essere d'aiuto. Anche nel periodo della pandemia è emersa la necessità di "raccontarsi" e questo può essere considerato un apprendimento."* Un'attività, peraltro, ritenuta apprezzabile anche dai rappresentanti delle piccole imprese in cui, come evidenziato *"non sempre si ha, banalmente, il tempo per riflettere su questi aspetti. Si sottovaluta questo tipo di attività perché si pensa sempre che porti via tempo, soprattutto in questo periodo in cui si lavora molto sull'emergenza."* Peraltro, come emerso durante un incontro, anche la pratica formativa, talvolta, passando dall'obbligo, può avere effetti positivi inattesi, e al tempo stesso far emergere fabbisogni insoddisfatti, come testimoniato dalla rappresentante di una piccola impresa: *"nel 2020 ci si è un po' trascinati con la formazione obbligatoria. Per noi poi però è stato importante per vedere corsi che non avremmo immaginato e che abbiamo poi realizzato. Alcuni lavoratori si sono rimotivati e questo non è banale perché ha migliorato il clima aziendale"*.

Gli stakeholder regionali consultati hanno identificato alcune azioni che le imprese possono intraprendere per comprendere i fabbisogni formativi e migliorare, al contempo, l'efficacia della formazione. Tra queste vi sono:

- mappare le competenze possedute dai propri dipendenti;
- implementare il coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni riguardanti la loro formazione.

In relazione a quest'ultimo punto, sono state segnalate alcune azioni utili, quali il creare momenti di confronto tra i lavoratori e i fornitori di tecnologie, il management dell'azienda; promuovere azioni formative bidirezionali tra lavoratori senior e junior.

Un ultimo aspetto, che preme sottolineare, concerne l'aumentata consapevolezza dell'importanza della formazione per la crescita delle persone, e di conseguenza, dell'impresa e della necessità di progettare una formazione "su misura". Va, tuttavia, evidenziato che nel contesto regionale è ancora una situazione che rappresenta maggiormente le medie e grandi imprese, rispetto alle piccole. A riguardo, si riporta la testimonianza di un partecipante ai focus group: *"Si erogano interventi formativi che non sono mai considerati e pensati come interventi a pioggia: per noi la formazione non è un benefit, ma è uno degli strumenti principali di sviluppo della persona e quindi delle sue soft skill. La formazione è anche uno strumento per lo sviluppo di hard skills, che ha l'obiettivo di colmare gap di competenza."*

10.3 Apprendimenti e proposte per le Azioni future

Le testimonianze raccolte tra i partecipanti agli incontri regionali e tra gli stakeholder consultati, consentono di individuare alcuni aspetti che possono essere interpretati come "apprendimenti" utili alla formulazione di azioni che vadano incontro alle mutate esigenze sia delle imprese sia dei lavoratori e rappresentare indicazioni per le future attività di Fondimpresa.

Sostanzialmente i numerosi input emersi sono riconducibili a 5 punti che possono rappresentare spunti per delle potenziali "piste di lavoro" che saranno percorribili soltanto attraverso una vera integrazione e una sinergia tra i diversi attori coinvolti, le istituzioni, le imprese, gli enti che a diverso titolo operano nelle politiche attive del lavoro, e non ultimi attraverso la partecipazione attiva (e costruttiva) dei lavoratori e delle lavoratrici che costituiscono il capitale umano e sociale della regione e del nostro Paese.

Un **primo punto** riguarda una **riflessione sull'approccio, sui contenuti e sui modelli didattici**. L'approccio, ormai ampiamente condiviso del *lifelong learning* implica la consapevolezza da parte di tutti gli attori coinvolti (imprese, lavoratori, istituzioni, enti, ecc.) della necessità continua di apprendere tramite percorsi formativi sempre più di tipo non lineare che consentano di integrare conoscenze e competenze derivanti da più discipline con competenze e abilità cognitivo-comportamentali e "trasversali". In merito ai contenuti dei percorsi formativi, gli esiti della ricerca condotta suggeriscono che, fermo restando la necessità di proseguire nel rafforzamento di quelle conoscenze e competenze ormai strategiche e afferenti alle aree della digitalizzazione, della comunicazione (anche in più lingue), dell'analisi e delle cosiddette abilità personali, nel breve periodo acquisteranno rilievo quelle competenze legate a "Industry.5"³⁴, ritenute ormai fondamentali per conseguire un maggior allineamento con i cambiamenti derivanti dalla ristrutturazione produttiva e dall'innovazione tecnologica e ambientale. In generale, le competenze richieste nella formazione continua saranno, quindi, sempre più connesse non solo allo specifico profilo

³⁴ La Commissione Europea ha presentato un documento dedicato a "Industry 5.0" che integra l'attuale approccio "Industry 4.0" mettendo specificamente la ricerca e l'innovazione al servizio della transizione verso un'industria europea sostenibile, human-centric e resiliente. Un approccio che prevede un maggior coinvolgimento degli stakeholder, in cui il benessere del lavoratore è messo al centro del processo di produzione e le nuove tecnologie sono indirizzate, oltre che alla crescita dei posti di lavoro, anche al benessere nel rispetto della sostenibilità per il pianeta. https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/research-area/industrial-research-and-innovation/industry-50_en

professionale quanto alla filiera produttiva di riferimento e da questo punto di vista, una progettazione per unità (o micro-unità) di competenze potrà certamente agevolare la costruzione di percorsi adeguati. Anche in merito alle **modalità con cui erogare e beneficiare della formazione**, numerosi sono stati gli *input* emersi. È stata evidenziata, una preferenza tra gli imprenditori veneti per l'erogazione della formazione “in presenza”, in particolare per aspetti riguardanti le competenze “tecniche”, anche se da più parti sono state evidenziati i vantaggi e le opportunità offerte dalle piattaforme a distanza e dall'erogazione on line, seppure con un giusto dosaggio delle tempistiche e una diversificazione in relazione ai contenuti dell'apprendimento.

A riguardo molte le testimonianze raccolte, di cui si riportano alcuni stralci:

“Sicuramente la parte di formazione a distanza per alcune tematiche sarà portata avanti. In cambio, per altri ambiti formativi, la formazione in presenza è ancora fondamentale. Resta, infatti, necessaria la capacità di coinvolgere i discenti, con attività pratiche legate al contesto in cui la persona lavora”.

“La nostra esperienza ci suggerisce che risulta molto pesante rimanere collegati un'intera mattinata. Dunque, ritorneremo al più presto, per i corsi di lunga durata, su una modalità tradizionale. Manterremmo, invece, la formazione a distanza sui corsi più brevi, visto anche che tale modalità è più gradita a tutti. Prima del Covid abbiamo fatto qualche esperienza legata alla formazione on line sulla sicurezza: poter spezzettare il corso e quindi rendere le persone autonome nella gestione dei tempi sono aspetti che hanno reso più fruibile questo tipo di formazione”.

“Il successo dell'esperienza formativa on line dipende molto dall'obiettivo che sia ha, dalla tematica e dalla durata, perché concordo che le 8 ore in videoconferenza sono impossibili da gestire a livello di attenzione. Ciò nonostante, la formazione on line rimane una risorsa che, gestita correttamente, fornisce grandi risultati.”.

“Penso sia importante fornire un'alternanza o una scelta tra la formazione on line e quella in presenza, a seconda delle caratteristiche e contenuti della formazione e delle persone coinvolte. La formazione on line si presta molto bene a temi legati alla compliance, ovvero al rispetto di alcune normative (come la Privacy). È un tema rivolto a chiunque entri nel nostro gruppo. Tali interventi, gestiti attraverso la nostra piattaforma, sono indirizzati ai diversi livelli di responsabilità e alla fine di ogni sessione, sono previsti dei test di apprendimento che costringono la persona ad essere più attento.”

Anche gli stakeholder consultati hanno fornito alcune indicazioni più puntuali in relazione alle diverse tipologie di competenze, e in particolare: per le competenze informatiche suggeriscono prevalentemente la formazione da remoto ma sincrona; per le competenze “green” quella da remoto, anche in forma asincrona. Le competenze tecniche, cioè quelle specifiche della professione/settore di riferimento e quelle diagnostiche si ritiene, invece, opportuno che siano realizzate in presenza, con formatori esterni alle aziende di appartenenza dei lavoratori.

È stata poi evidenziata l'importanza di utilizzare metodologie e pedagogie non direttive ma partecipative e la necessità di puntare sulla “concretezza calando il corso nella realtà aziendale”, affinché chi apprende possa comprendere appieno la finalità dell'attività formativa e il perché. Un ulteriore suggerimento ha riguardato il favorire una formazione interna bidirezionale tra nuovi assunti e lavoratori con esperienza.

Un **secondo punto** emerso dall'indagine qualitativa consiste nella predisposizione di azioni finalizzate ad **agevolare e velocizzare la lettura dei contesti di riferimento**, così da poter approntare dispositivi per anticipare e rispondere efficacemente ai cambiamenti. Le associazioni di categoria e la stessa Fondimpresa potrebbero svolgere un ruolo importante nel sollecitare l'interesse, la curiosità, soprattutto delle imprese di minor dimensione, nel porre l'attenzione su alcuni temi centrali o strategici per la crescita dell'impresa e di quel capitale umano e sociale che ne è parte fondamentale.

In particolare tra i diversi interlocutori consultati sono state segnalate alcune azioni che possono favorire sia il manifestarsi dei fabbisogni espressi ma anche inespressi, sia il miglioramento della qualità e dell'adeguatezza della formazione erogata:

- organizzare momenti di confronto tra le imprese, Fondimpresa e gli stakeholder del territorio;
- realizzare azioni mirate a creare/rafforzare, specie tra le piccole imprese, una “consapevolezza” sulle problematiche importanti nel futuro, come ad esempio la sostenibilità, l'ambito fiscale, l'analisi dei dati, ecc...
- agevolare l'accesso a dati aggiornati e affidabili sui trend dell'incontro tra domanda e offerta di competenze a livello locale e settoriale resi fruibili dalle amministrazioni locali/regionali in una cornice di dati aggiornati;
- potenziare le analisi sui fabbisogni formativi e professionali a livello settoriale;
- agire sulla formazione dei responsabili HR e dei docenti degli enti accreditati in modo da potenziare le competenze e gli strumenti a loro disposizione per individuare efficacemente i fabbisogni delle imprese e dei lavoratori;
- istituire dei *competence center*.

Un **terzo punto** riguarda il **miglioramento dell'iter procedurale e amministrativo** per la presentazione e l'attuazione dei Piani formativi di Fondimpresa.

In relazione agli strumenti messi a disposizione e in particolare a Conto di Sistema alcuni rappresentanti delle aziende, pur esprimendo un generale apprezzamento per le attività di Fondimpresa, giudicano sia la tempistica di approvazione dei Piani formativi eccessivamente lunga e talvolta non allineata con i tempi delle aziende che, avendo delle necessità di acquisizione di competenze contingenti e/o a breve termine, corrono il rischio di erogare una formazione per loro meno utile.

Altre difficoltà legate alla tempistica e alla complessità della documentazione richiesta sono state segnalate per le procedure rendicontative, specie quelle connesse a finanziamenti pubblici. Quest'ultimo aspetto riflette soprattutto le difficoltà delle piccole imprese che generalmente faticano ad accantonare risorse sufficienti nel “conto individuale” ma al contempo hanno difficoltà di accesso al “conto collettivo”, poiché non dispongono di risorse umane in grado di avviare e seguire efficacemente le procedure amministrative e rendicontative.

Infine, un ulteriore input emerso riguarda l'opportunità di attivare per i corsi erogati tramite piattaforme a distanza modalità di registrazione on-line in sostituzione dei registri cartacei. Una modalità che, secondo i rappresentanti delle aziende renderebbe più efficaci anche il sistema di monitoraggio e consentirebbe a Fondimpresa di certificare tempestivamente la presenza e l'effettivo collegamento dei partecipanti.

Un **quarto punto** emerso è relativo all'esigenza di **coniugare politiche passive e politiche** attive che consentano di predisporre percorsi e dispositivi mirati in relazione alle diverse tipologie di lavoratori e di potenziali lavoratori: over 50, disoccupati, donne, giovani in ingresso nel mercato, persone con bassi livelli di istruzione. Gli esiti della pandemia e il successivo conflitto tra Russia e Ucraina stanno producendo mutamenti epocali, tali da determinare cambiamenti di strategia e di posizionamento delle aziende, che richiedono adeguamenti di competenze. In questo scenario, da un lato cresce la necessità per le imprese di acquisire competenze “nuove”, sostenute anche dall'accelerazione dei processi di cambiamento tecnologico e di sostenibilità ambientale, incorporati anche negli indirizzi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), dall'altro aumenta il rischio di espulsione dei lavoratori dalle produzioni tradizionali e la necessità di ricollocazione dei lavoratori fra i settori. In un contesto, in cui alcune aziende e alcuni lavoratori dovranno cambiare radicalmente attività, è stata evidenziata sia la necessità di *re-skilling* e *up-skilling* delle competenze sia quella di formare quei giovani che le aziende richiedono ma che “*la scuola da sola non riesce a formare*”.

Un **ultimo punto** emerso dall'analisi riguarda il ruolo di Fondimpresa e della sua Articolazione territoriale nel supportare e predisporre **azioni che possano accompagnare una riorganizzazione/rimodulazione in chiave sistemica** - e non frammentata - del contributo che possono apportare i diversi attori istituzionali e non a livello regionale e in riferimento ai principali programmi di investimento attualmente previsti da Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e in integrazione al programma Garanzia di occupabilità per i lavoratori (GOL) e al Fondo Nuove Competenze. In quest'ottica, Fondimpresa potrà svolgere un ruolo strategico sviluppando, in collaborazione con gli attori regionali, cataloghi dell'offerta formativa che diano rilevanza a percorsi di politica attiva finalizzati ad attività di *upskilling* e *reskilling* nell'ottica di rendere disponibile sul territorio un'offerta più "adattabile" ai cambiamenti.

Bibliografia e sitografia

- ANPAL (2019), XIX-Rapporto sulla formazione continua, annualità 2017-2018
- ANPAL (2021), Rapporto sulla Formazione Continua, Annualità 2018-2019-2020
- Assolombarda, Università Cattolica del Sacro Cuore (2021), Le professioni del futuro. Come la tecnologia e la pandemia modificano il mercato del lavoro lombardo, ricerca n°01/2021.
- Banca d'Italia (2021), Economie regionali. L'economia del Veneto. Rapporto annuale 2020
- CNEL (2020), Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva.
- Cran (2021) documentazione pacchetto ca
(<https://cran.r-project.org/web/packages/ca/ca.pdf>)
- Cran (2021) documentazione pacchetto mapcan
(<https://cran.r-project.org/web/packages/mapcan/mapcan.pdf>)
- Cran (2021) documentazione pacchetto shapefiles
(<https://cran.r-project.org/web/packages/shapefiles/shapefiles.pdf>)
- Cran (2021) documentazione pacchetto spdep
(<https://cran.r-project.org/web/packages/spdep/spdep.pdf>)
- European Commission (2019), The changing nature of work and skills in the digital age: publications office of the European Union.
- European Commission (2021), Directorate-General for Research and Innovation, Industry 5.0: human-centric, sustainable and resilient, Publications Office,
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/073781>
- Fabbris, L. (1997), Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati, McGraw-Hill Companies
- Fondazione Compagnia S. Paolo (a cura di Cles e Associazione per l'Economia della Cultura), (2022), Mappatura delle professioni culturali emergenti e loro percorsi formativi; Rapporto di ricerca
- Fondimpresa (2018), La formazione continua e gli interventi finanziati da Fondimpresa, IV Rapporto Nazionale
- Fondimpresa, INAPP (2020) Rapporto di Monitoraggio Valutativo, 2019. Storie aziendali di formazione, innovazione e buone prassi
- Greenacre, M. (2007), Correspondence Analysis in Practice. Second Edition. London: Chapman
- Greenacre, M. e Blasius, J (1994), Correspondence Analysis in the social sciences: recent developments and applications, Academic Press
- Inps (2021), Imprese del settore private non agricolo, anni 2011-2020, Statistiche in breve dell'Osservatorio Statistico sulle Imprese
- Intesa San Paolo (2020), Monitor dei Distretti del Triveneto
(<https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1031>)
- Istat (2007), Classificazione statistica delle attività economiche NACE
(https://www.istat.it/it/files/2011/03/1_39320061230it00010039.pdf)
- Istat (2017), Rapporto: La formazione nelle imprese in Italia.
- Istat (2020), Dati statistici per il territorio (<https://www.istat.it/it/archivio/243448>)
- Istat (2021), Ritorni occupazionali dell'istruzione 2020, Statistiche Report
- Istat (2021), Rapporto annuale 2021. La situazione del Paese
- Istat (2021), Archivio delle basi territoriali e variabili censuarie
(<https://www.istat.it/it/archivio/104317>)

- Mingione, E. (a cura di), (2020), Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali, Milano: Fondazione Giangiacomo Feltrinelli
- Nenadic, O. e Greenacre, M. (2007), Correspondence analysis in R, with two- and three-dimensional graphics: The ca package. Journal of Statistical Software, 20 (3), (<http://www.jstatsoft.org/v20/i03/>)

Appendice

Nota metodologica del Capitolo 2

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 i database con le unità beneficiarie erano ancora parziali quando sono stati acquisiti (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, identificata quest'ultima dal Codice fiscale. Unità locali diverse di una stessa azienda possono avere diverse Matricole Inps. Peraltro, come documentato nell'ultimo rapporto Anpal sulla formazione continua³⁵, “in larga maggioranza le imprese aderenti ai Fondi hanno una sola unità produttiva” (e quindi un'unica Matricola Inps): il rapporto tra numero di Matricole Inps e Codici Fiscali nel 2018 era pari a 1,07, lo stesso valore osservato per Fondimpresa al 31 dicembre 2019.

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

Nell'analisi delle aziende beneficiarie l'unità di osservazione è invece la singola unità produttiva (UP) che consiste, nell'accezione proposta dall'Istituto Nazionale di Previdenza³⁶, in “quel plesso organizzativo dotato di autonomia in termini di:

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

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

³⁵ Il rapporto tra matricole e codici fiscali delle aziende aderenti ai Fondi Interprofessionali è quasi sempre di poco superiore all'unità: è più elevato ($\geq 1,1$) per Fond.E.R. (1,31), per il Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali (1,13), per il Fondo Banche Assicurazioni (1,12) e per Fon.Coop. (1,1) che hanno tra le loro aderenti entità di grandi dimensioni. Di contro, i rapporti più bassi si registrano, come nelle attese, nel Fondo Artigianato Formazione (1,01) e nel Fondo Professioni (1,01). *ANPAL - XIX-Rapporto sulla formazione continua, annualità 2017-2018*

³⁶ Inps, Messaggio numero 1444 del 31-03-2017 (<https://www.inps.it/Messaggi/Messaggio%20numero%201444%20del%2031-03-2017.htm>)

Calcolo degli indicatori

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

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

Classificazioni

Per la classificazione delle attività economiche ci si è attenuti ai codici Ateco 2007, i quali costituiscono una versione della nomenclatura europea Nace Rev. 2, (https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2&StrLanguageCode=IT&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC)

pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 20 dicembre 2006 (https://www.istat.it/it/files/2011/03/1_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.