

---

## I FABBISOGNI FORMATIVI DEL TERZIARIO NEL TERRITORIO DI RIMINI



## **IRES Emilia-Romagna**

### **Gruppo di lavoro:**

Federica Benni, Davide Dazzi, Assunta Ingenito (Ricercatori Ires Emilia-Romagna), Massimo Marcuccio (Università di Bologna - Dipartimento di Scienze Dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin").

Questa ricerca, così come tante svolte da IRES Emilia-Romagna, ha visto il prezioso contributo di Antonio Ori, che ricordiamo con stima e affetto.

Il presente rapporto di ricerca è stato realizzato da IRES Emilia-Romagna per conto di EBC Rimini.

## ARTICOLAZIONE DEL REPORT

Premessa: la parola alle Parti Sociali.....	5
Parte 1 - Il contesto economico-occupazionale riminese.....	7
Parte 2 - L'indagine "I fabbisogni formativi del terziario nel territorio di Rimini".....	49
Parte 3 - Oltre l'analisi descrittiva: una prospettiva statistica per supportare le decisioni future.....	85
Riflessioni conclusive.....	105



## **PREMESSA: LA PAROLA ALLE PARTI SOCIALI**

### **GIOVANNI INDINO**

#### ***Presidente Confcommercio - Imprese per l'Italia provincia di Rimini***

Con la relazione commissionata ad IRES, l'Ente Bilaterale del Terziario della provincia di Rimini ha voluto aggiornare il quadro dei fabbisogni formativi sul nostro territorio. I risultati raffigurano purtroppo una cartolina dai contorni non del tutto positivi. Qualche ombra si affaccia sulla situazione della formazione nel mondo del lavoro durante gli ultimi anni, con una frenata di partecipazione che riguarda sia le aziende, sia i lavoratori.

La contrazione delle ore di formazione è in parte spiegabile con il complicato momento che abbiamo attraversato, dovuto alle restrizioni per la pandemia da Covid-19 che dapprima hanno bloccato corsi e seminari e via via ne hanno mutato le modalità, attraverso piattaforme digitali a distanza che purtroppo non hanno ancora la stessa efficacia. Ma ritengo che sia proprio dalla formazione che il mondo del lavoro deve ripartire per una ripresa di tutta l'economia del territorio e non solo. Fare leva sulla volontà di aggiornarsi, di imparare cose nuove, di aumentare le proprie competenze professionali, dovrà essere lo stimolo per vincere questa sfida fondamentale per il futuro di tutti noi.

Come Ente Bilaterale del Terziario della provincia di Rimini vogliamo continuare a mettere in campo strumenti che accrescano sempre più il valore e le competenze di lavoratori e imprese e che di fatto contribuiscano a formare professionisti sempre più preparati: ciò è un grande valore aggiunto per le persone e per le aziende, di cui ne può trarre beneficio l'intero mondo del lavoro.

### **MIRCO BOTTEGHI**

#### ***Segretario Generale Filcams - CGIL Rimini***

Dentro al tema del mismatch tra domanda e offerta di lavoro, che tanto ha impegnato il dibattito pubblico nell'estate 2021, i fabbisogni formativi hanno un loro fondamentale ruolo.

Già precedentemente alla crisi determinata dalla pandemia Covid-19 il nostro territorio evidenziava l'esigenza di una maggiore convergenza tra competenze disponibili e offerte d'impiego.

L'impegno dell'Ente Bilaterale del Terziario della Provincia di Rimini, attraverso la periodica ricerca condotta da IRES CGIL, resta per Filcams CGIL Rimini un elemento di assoluto interesse per l'intero settore rispetto all'individuazione dei fabbisogni formativi.

L'auspicio è che questa pubblicazione, messa a disposizione della comunità, sia utile oltre che per la programmazione dell'attività dell'ente anche per l'individuazione di politiche pubbliche sempre più orientate verso le esigenze di lavoratori e imprese.

Desidero ricordare in occasione di questa pubblicazione Antonio Ori, recentemente scomparso, e il suo generoso lavoro in IRES CGIL.

## **GIANLUCA BAGNOLINI**

### ***Segretario Generale Fisascat - CISL Romagna***

Sicuramente gli anni della pandemia legata al Covid-19 hanno segnato in maniera indelebile anche l'economia territoriale riminese facendone emergere le fragilità di sistema. Con l'indagine promossa dall'Ente Bilaterale e affidata a Ires Emilia-Romagna, abbiamo voluto focalizzare la nostra attenzione su uno dei pilastri fondamentali del mondo del lavoro e di tutta la società, ovvero la formazione.

La formazione continua, unita a quella scolastica, ha l'esigenza di aiutare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Siamo consapevoli da un lato che i percorsi di transizione tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro non siano perfettamente sincronizzati, così come dall'altro sia necessario in una società in continua evoluzione promuovere e prevedere momenti di formazione continua volti ad aggiornare le professionalità nei settori del terziario e del turismo per accompagnarne i percorsi di sviluppo e crescita.

Un dato significativo emerso dalla ricerca ha messo in evidenza che dal 2019 il 50,3% delle aziende e il 56,6% dei lavoratori non ha partecipato a momenti formativi diversi da quelli obbligatori. Questo dato dovrà rappresentare uno stimolo per tutte le parti sociali affinché venga concertata e condivisa una forte campagna di sensibilizzazione sul valore indispensabile della formazione e di un'azione di promozione degli strumenti garantiti dai percorsi dell'Ente Bilaterale, oltreché dai fondi interprofessionali esistenti, anche alla luce degli investimenti che sarà possibile fare grazie alle risorse del PNRR dal 2021 al 2026 e che dovranno avere come base l'innovazione la digitalizzazione e la sostenibilità.

Nell'ambito generale della formazione continua, è necessaria una "rivoluzione culturale" che porti a capire il mondo delle imprese che la formazione rappresenta un investimento e che con lavoratrici e lavoratori più preparati le aziende sono più competitive e redditive e che per i lavoratori la formazione e l'aggiornamento professionale rappresenta l'occasione di poter crescere personalmente e professionalmente ed essere in linea con le professionalità richieste dal mercato del lavoro.

## **CATALDO GIAMMELLA**

### ***Segretario Generale UILTuCS Emilia Romagna***

Dalle conclusioni dell'indagine sui fabbisogni formativi sulle aziende del nostro territorio, con rammarico ci rendiamo conto che c'è una bassa percentuale delle imprese del terziario che effettua formazione ai propri dipendenti se non quella obbligatoria, non tenendo conto che tale strumento è sinonimo di migliore qualifica professionale e opportunità di crescita, di investimento per le imprese.

Emerge che la propensione delle nostre aziende riminesi a frequentare corsi di formazione non obbligatori, viene ancora vissuta come un evento estraneo e un aumento del costo del personale, affiora altresì che dal 2011 i corsi formativi sono diminuiti notevolmente nascondendosi anche dietro alla parola crisi, rinunciando a un potente e ormai richiesto valore aggiunto.

Sicuramente l'Ente Bilaterale, Confcommercio ed organizzazioni sindacali Filcams, Fisascat e Uiltucs si impegneranno al massimo per sviluppare e sensibilizzare una cultura ed una mentalità nuova con idee intraprendenti e con tutti gli strumenti in nostro possesso, per favorire e rilanciare l'economia del nostro territorio, per dare il giusto valore ai lavoratori e rendere il merito alle aziende.

Non dimentichiamo che per le aziende, l'investimento sui collaboratori/lavoratori è il biglietto da visita verso la propria clientela.

## **PARTE 1**

---

### **IL CONTESTO ECONOMICO-OCCUPAZIONALE RIMINESE**



## INDICE

<b>PREMESSA .....</b>	<b>11</b>
<b>CAPITOLO 1 - ANDAMENTO DEL CONTESTO ECONOMICO.....</b>	<b>13</b>
1.1 - L'andamento delle vendite.....	16
1.2 - L'andamento dei flussi turistici .....	18
<b>CAPITOLO 2 - LA DEMOGRAFIA D'IMPRESA.....</b>	<b>23</b>
<b>CAPITOLO 3 - L'ANDAMENTO OCCUPAZIONALE .....</b>	<b>29</b>
3.1 - La Rilevazione sulle forze di lavoro.....	29
3.2 - I lavoratori dipendenti: Osservatorio Inps .....	30
3.3 - Le unità di lavoro .....	36
3.4 - I dati di flusso del mercato del lavoro .....	37
3.5 - La cassa integrazione.....	39
3.6 - I fabbisogni occupazionali e formativi.....	41



## PREMESSA

Il presente lavoro si propone come obiettivo quello di fornire uno strumento di analisi e riflessione rispetto ai fabbisogni formativi del settore dei servizi in provincia di Rimini. In questa edizione, il campo di analisi viene ampliato coinvolgendo oltre alle imprese, anche i lavoratori che operano nei servizi, al fine di ottenere un quadro quanto più completo possibile del fenomeno. Comprendere le esigenze in termini di formazione da parte delle imprese e dei lavoratori appare sempre più indispensabile per progettare una formazione efficace, capace di rispondere in maniera esaustiva ai bisogni dei diversi attori e alle istanze innovative che vengono costantemente poste dai cambiamenti che attraversano i diversi settori economici.

Una conoscenza esaustiva della realtà e delle caratteristiche occupazionali, ma anche della struttura delle imprese di un determinato settore e territorio, è fondamentale per poter individuare quelle competenze che devono essere acquisite o rafforzate per contribuire allo sviluppo di un determinato comparto. L'obiettivo di questo studio è appunto quello di contribuire all'attivazione e al supporto di progetti formativi mirati per le aziende dei servizi ma anche per i lavoratori che operano in tali comparti, per permettere il raggiungimento di tali competenze fondamentali.

La prima fase del percorso di ricerca si è focalizzata, pertanto, sulla ricostruzione statistica del contesto economico-occupazionale riminese<sup>1</sup>, al fine di offrire una fotografia completa dell'andamento economico, occupazionale e della demografia d'impresa del territorio. Si sono analizzate le caratteristiche ma anche le trasformazioni in atto nella provincia di Rimini, con particolare riferimento ai servizi, pur mantenendo un'ottica di comparazione, rispetto agli altri settori di attività. Conoscere la realtà territoriale, ma anche le specificità del settore nel quale si opera, è indispensabile per poter attivare progetti formativi mirati.

In una regione a forte vocazione industriale, come l'Emilia-Romagna, nella provincia di Rimini, al contrario, il settore dei servizi ha da sempre rappresentato un importante e fondamentale settore di traino per l'economia locale. Proprio per la sua articolata composizione, qualsiasi ricognizione del comparto necessita di un ricorso a diverse fonti informative e statistiche al fine di ricomporre un tessuto economico, imprenditoriale e lavorativo alquanto variegato al suo interno. Si tratta, infatti, di un comparto che comprende da un lato il commercio, nelle sue componenti al dettaglio e all'ingrosso, dall'altro turismo e ristorazione, infine i servizi alle persone e alle imprese, composti a loro volta da svariati ambiti di attività. Altro elemento caratteristico del settore dei servizi è costituito dalla dimensione media delle imprese presenti in un territorio, elemento questo da considerare in fase di progettazione dell'attività formativa. La formazione, come noto, è sempre stata utilizzata in maniera più strutturata nelle grandi aziende, anche se negli ultimi anni vi è stato un coinvolgimento crescente delle piccole e medie imprese. Il coinvolgimento sempre maggiore delle imprese di minori dimensioni nell'attività formativa risulta determinante in un territorio come quello riminese, dove le piccole e medie imprese costituiscono una quota molto rilevante del tessuto produttivo locale.

Nel corso del 2020 in Italia e nel resto del mondo, si è diffusa la pandemia da Covid-19, ancora in atto. È evidente come il diffondersi dell'emergenza sanitaria, le misure restrittive adottate e i diversi lockdown hanno prodotto e produrranno effetti, anche se con intensità differenti, oltre che sulla struttura demografica anche sull'economia e il sistema produttivo dei diversi territori, lasciando un segno indelebile sull'economia e la società. Tra i macrosettori economici, quelli più colpiti, nel corso del 2020, sono stati quello industriale e quello dei servizi, che comprende le attività più legate al turismo, di fondamentale

---

<sup>1</sup> La parte relativa alla ricostruzione statistica del contesto economico è stata redatta analizzando i dati diffusi dalle fonti ufficiali fino al 23 luglio 2021.

importanza per l'economia regionale, e che ha avuto riflessi inevitabili anche su un territorio come quello riminese, fortemente centrato sul turismo. La pandemia ha avuto ripercussioni oltre che sulla struttura economico e produttiva, anche sulle attività formative messe in campo ed attivate. Occorrerà valutare pertanto come l'impatto dell'emergenza sanitaria abbia limitato, influenzato ed influenzerà in futuro le caratteristiche e le modalità di somministrazione della formazione nei prossimi anni.

## CAPITOLO 1 - ANDAMENTO DEL CONTESTO ECONOMICO

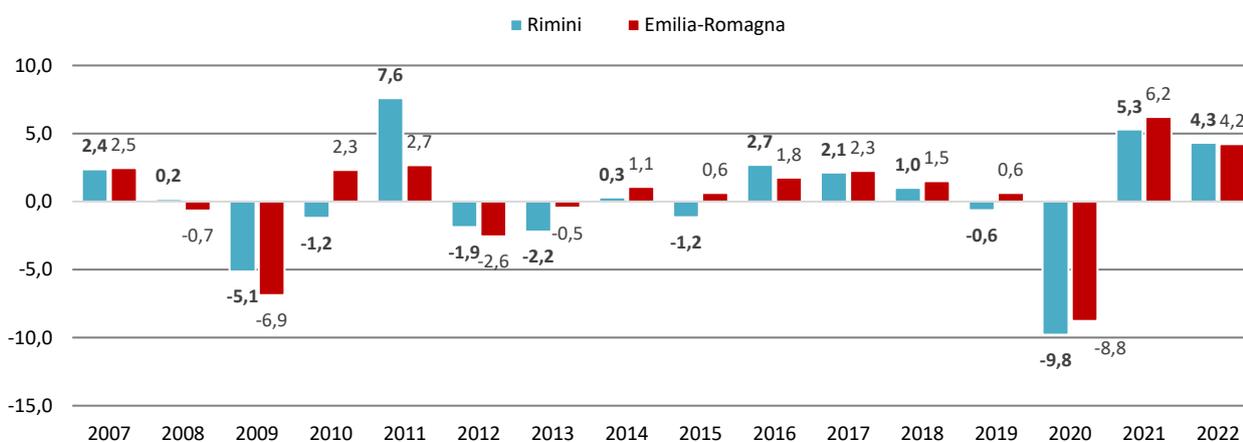
A seguito della pandemia da Covid-19, l'economia mondiale sta sperimentando la più intensa recessione dell'ultimo secolo. Le previsioni Ocse di maggio 2021 hanno evidenziato una chiusura annua nel 2020 con una riduzione del prodotto mondiale del 3,5%, una ripresa nel 2021 del 5,8% e nel 2022 del 4,4%. Rispetto alle valutazioni di marzo, le previsioni sull'attività economica globale sono state riviste al rialzo di 0,2 punti percentuali nel 2021 e di 0,4 nel 2022<sup>2</sup>.

Volgendo ora lo sguardo al contesto nazionale, secondo le stime preliminari dell'Istat, l'Italia ha registrato nel 2020 una forte flessione del Pil pari al -8,9%, più accentuata per il Nord Ovest e il Nord Est, per entrambe le aree la riduzione è stata del -9,1%, e leggermente più contenuta per il Centro (-8,8%) e il Mezzogiorno (-8,4%)<sup>3</sup>. Si stima una ripresa del Pil sia nel 2021 (+4,7%), che nel 2022 (+4,4%). Per quanto riguarda gli investimenti dopo la flessione del 9,1% per il 2020, l'Istat prevede un significativo aumento sia nel 2021 (+10,9%) che nel 2022 (+8,7%).

Per quel che riguarda il contesto regionale, secondo le ultime stime previsionali fornite da Prometeia (luglio 2021), dopo l'incremento del 2018 (+1,5%) e il rallentamento del 2019 (+0,6%), la dinamica del valore aggiunto attesa nel 2020 dovrebbe registrare una contrazione del -8,8%. Le previsioni indicherebbero una ripresa nel 2021 (+6,2%), ma il grado di incertezza relativo all'evoluzione della pandemia, ancora così elevato al momento, impone di valutarle con estrema cautela.

Le stime sul valore aggiunto provinciale, evidenziano dopo la doppia contrazione registrata nel biennio 2009-2010 e 2012-2013, un triennio 2016-2018 piuttosto positivo per l'economia riminese. Nel 2019 si osserva però un'inversione di tendenza con una riduzione del valore aggiunto provinciale dello 0,6%, rallentamento registrato anche a livello regionale (+0,6%) e nazionale (+0,3%), dove la crescita, pur mantenendosi in territorio positivo, è stata però più contenuta rispetto agli anni precedenti. È quindi evidente come **la crisi susseguita alla pandemia**, che ha travolto il nostro sistema economico e sociale, **si sia inserita in un contesto in cui era in atto un processo di rallentamento già prima del 2020**.

Figura 1.1 - Andamento del tasso di crescita del valore aggiunto di Rimini e regione Emilia-Romagna 2007-2022, variazioni percentuali su anno precedente (valori concatenati, anno di riferimento 2015)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Ires Toscana - Prometeia (stime luglio 2021).

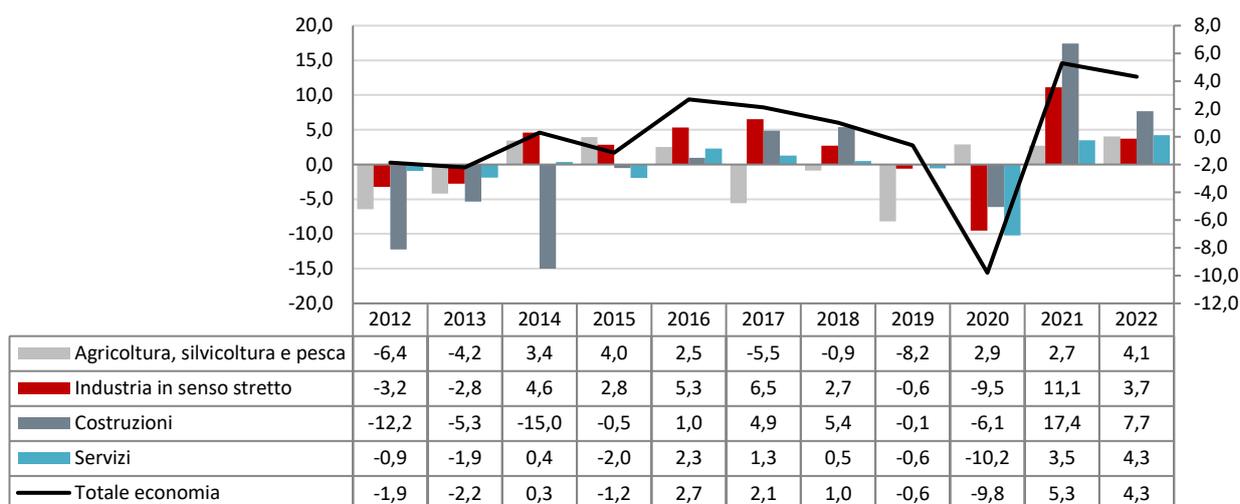
<sup>2</sup> Banca d'Italia (2021), *Bollettino economico* 3/2021, <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/bollettino-economico/2021-3/boleco-3-2021.pdf>.

<sup>3</sup> Istat (2021), *Stima preliminare del Pil e dell'occupazione territoriale*, anno 2020.

Per quanto riguarda il 2020, si osserva una forte flessione del valore aggiunto per l'economia riminese (-9,8%), il calo stimato è tra i più alti tra tutte le province della regione, secondo solo a quello registrato da Piacenza (-10,1%), ed è più accentuato sia rispetto alla media regionale (-8,8%) che nazionale (-8,6%). Le province di Piacenza e Rimini, insieme a Parma, sono stati i territori dell'Emilia-Romagna maggiormente colpiti dalla diffusione pandemica nel corso del 2020<sup>4</sup>.

Le previsioni relative all'anno in corso mostrano una ripresa, +5,3%, ma anche in questo caso l'incremento risulta inferiore rispetto a quello stimato per l'Emilia-Romagna (+6,2%), come già sottolineato vista l'incertezza sull'evolversi della pandemia, occorre trattare tali previsioni con estrema cautela.

**Figura 1.2 - Andamento del valore aggiunto di Rimini per settori, valori concatenati, anno di riferimento 2015**  
(variazione percentuale su anno precedente)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Ires Toscana - Prometeia (stime luglio 2021).

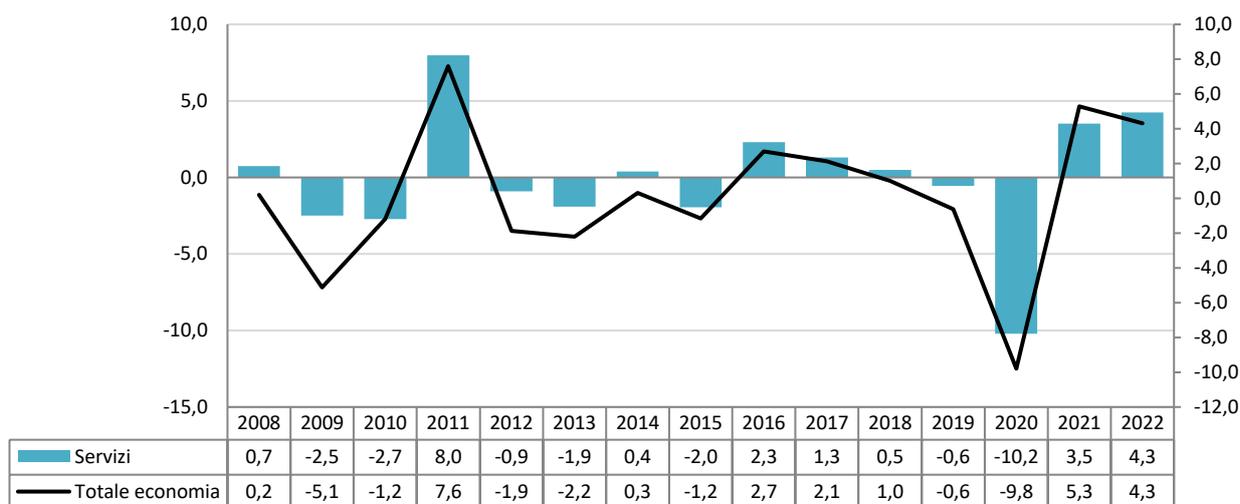
L'analisi del valore aggiunto a livello settoriale evidenzia già nel corso del 2019, per la provincia di Rimini, una contrazione per tutti i settori, con valori più marcati per il settore primario (-8,2%), più contenuti per i servizi e l'industria in senso stretto (-0,6% per entrambi) e per le costruzioni (-0,1%).

**Nel 2020 hanno inciso sulla caduta del valore aggiunto soprattutto il settore dei servizi**, che influisce per oltre il 78% alla formazione del valore aggiunto provinciale, e quello industriale. Il settore dei servizi, nel quale appunto rientrano la maggior parte delle attività legate al turismo (comparto di traino dell'economia riminese), risulta il più colpito registrando una contrazione di oltre 10 punti percentuali (-8,4% per l'Emilia-Romagna), seguiti dall'industria in senso stretto (-9,5%, in regione -10,4%) e dalle costruzioni (-6,1%, in regione -6,2%); al contrario l'agricoltura cresce del 2,9% (-3,1% a livello regionale), dopo il decremento registrato nel 2019.

Per il 2021 si prevede un recupero per tutti i settori in Provincia di Rimini, con una crescita sostenuta per il settore delle costruzioni (+17,4%) e per l'industria in senso stretto (+11,1%), l'incremento previsto per i servizi è più contenuto e pari al 3,5%, per l'agricoltura il livello atteso è positivo, in linea con quello dell'anno precedente (+2,7%).

<sup>4</sup> Ires Emilia-Romagna (2021), *Osservatorio dell'Economia del Lavoro in Emilia-Romagna n. 8*, anno 2021.

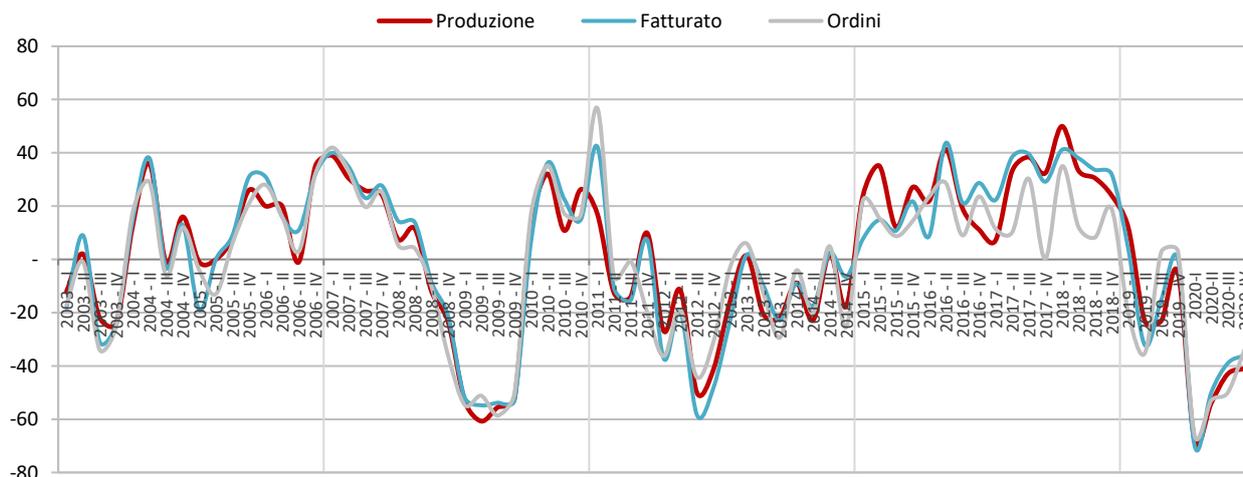
**Figura 1.3 - Andamento del valore aggiunto di Rimini dei servizi, valori concatenati, anno di riferimento 2015**  
(variazione percentuale su anno precedente)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Ires Toscana - Prometeia (stime luglio 2021).

I dati **dell'indagine congiunturale**, svolta dalle Camere di Commercio dell'Emilia-Romagna, sull'andamento **dell'industria in senso stretto**, evidenziano un andamento positivo nel periodo 2015-2018 per tutte le dimensioni (produzione, fatturato, ordini). Già nel corso del 2019 gli indicatori decrescono portandosi in territorio negativo, sono superiori le aziende che registrano una diminuzione rispetto a quelle che segnano una crescita, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. I dati relativi al 2020 rilevano una forte caduta nell'attività dell'industria, come già evidenziato dalle stime del valore aggiunto, ancora più marcata nel primo trimestre del 2020, dove la contrazione è stata superiore a quelle del 2009 e 2012. Nell'ultimo trimestre dell'anno si evidenzia una lievissima risalita degli indicatori, che tuttavia continuano a rimanere in territorio fortemente negativo.

**Figura 1.4 - Indagine congiunturale, Commercio al dettaglio, Rimini, saldo trimestre in corso su trimestre anno precedente, 2003-2020 (4° trimestre)**



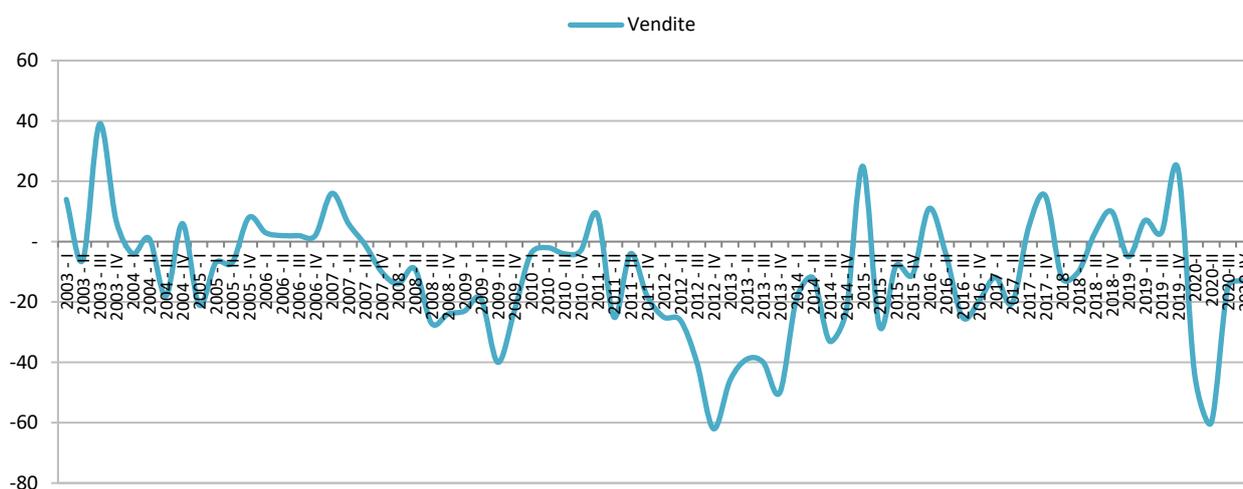
Fonte: Unioncamere e Camere di Commercio dell'Emilia-Romagna - Indagine congiunturale.

## 1.1 - L'andamento delle vendite

L'indagine congiunturale, svolta dalle Camere di Commercio dell'Emilia-Romagna, viene condotta trimestralmente su un campione opportunamente individuato di **imprese del commercio al dettaglio** ed è rappresentativa della totalità delle imprese con dipendenti, interessando, a differenza dell'indagine sull'industria in senso stretto, anche le imprese con più di 500 dipendenti.

Per le **vendite**, che presentano strutturalmente un andamento più variabile ed altalenante, si osserva una progressiva crescita, dopo la caduta del 2012-2013, fino a fine 2019. Il dato relativo al IV trimestre del 2019 rappresenta il valore più alto registrato per la provincia di Rimini negli ultimi anni. Già nel primo trimestre del 2020 si osserva il tracollo delle vendite al dettaglio, per effetto del lockdown di marzo 2020; l'indicatore risulta in ulteriore riduzione nel secondo trimestre, attestandosi al valore minimo delle serie e riportandosi sui livelli del IV trim del 2012. A partire dal terzo trimestre si nota una risalita dell'indice, che tuttavia continua a permanere in territorio negativo, anche nell'ultimo periodo dell'anno.

Figura 1.5 - Indagine congiunturale, Commercio al dettaglio, provincia di Rimini, saldo trimestre in corso su trimestre anno precedente, 2003-2020 (4° trimestre)



Fonte: Unioncamere e Camere di Commercio dell'Emilia-Romagna - Indagine congiunturale.

Occorre segnalare che l'indagine congiunturale sul commercio al dettaglio, peraltro, **non comprende al momento le vendite online**, settore di importanza crescente, di conseguenza i dati presentati potrebbero sottostimare l'entità dell'andamento del comparto e quindi sovrastimare l'entità della contrazione delle vendite al dettaglio. Come noto infatti, le vendite on-line, a discapito di quelle attraverso i canali tradizionali, stavano progressivamente crescendo già prima dell'inizio della pandemia e hanno conosciuto nel corso del 2020 un'ulteriore accelerazione, è evidentemente in atto un processo di trasformazione, dove sempre più persone si rivolgono all'e-commerce per i propri acquisti.

Nel 2020 le **vendite online B2C**, ovvero quelle rivolte ai consumatori finali, hanno avuto un giro d'affari complessivo a livello nazionale di circa 30,6 miliardi di euro, crescendo del 26% rispetto al 2019, con un incremento di 4,7 miliardi di euro (dati Osservatorio eCommerce B2C). Nel trimestre marzo-maggio 2020 si è osservato un boom del commercio elettronico, le cui vendite ai consumatori finali sono salite del 31,2%, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, in valore assoluto pari a 1.937 milioni di euro nei tre mesi considerati (stime dell'Unctad). Il primo trimestre del 2021 è stato caratterizzato da un'ulteriore impennata

del commercio on-line, per l'Italia si registra un +78%, rispetto al primo trimestre 2020, portando il nostro paese al quarto posto per crescita percentuale, dopo Canada Olanda e Regno Unito<sup>5</sup>.

**L'e-commerce** non si pone solo come un fenomeno in contrapposizione alle vendite tradizionali, in quanto una parte delle PMI e delle attività commerciali fanno ricorso ormai da tempo a forme commerciali ibride, coniugando le diverse tipologie di consumatori. È emerso tuttavia, da uno studio realizzato dall'Osservatorio Innovazione Digitale nelle PMI del Politecnico di Milano, che in Italia nel 2020 l'e-commerce ha coinvolto solo il 24% delle aziende e che appena il 15,8% delle piccole e medie imprese ha sviluppato un proprio sito o una propria app di e-commerce attraverso la quale vendere i propri prodotti.

La diffusione della pandemia da Covid-19 con la conseguente limitazione agli spostamenti e la chiusura dei negozi fisici nei periodi di lockdown, ha inevitabilmente prodotto una contrazione delle vendite, che si è riflessa su una diminuzione del fatturato, per quelle realtà che non hanno attivato un sistema di vendite on-line. Le imprese dovranno pertanto cercare di investire anche nel processo di digitalizzazione delle vendite al fine di essere competitive in un mercato in continua evoluzione.

Infine, i dati relativi all'andamento delle vendite delle imprese del commercio al dettaglio in sede fissa e con dipendenti, pubblicati sul "Rapporto sull'Economia Romagna - Forlì-Cesena e Rimini 2020 e scenari<sup>6</sup>", mostrano una significativa contrazione per la provincia di Rimini nel 2020, rispetto all'anno precedente, pari a -10,7%. Questo andamento è determinato soprattutto dal calo consistente delle vendite del secondo e terzo trimestre, che registrano rispettivamente una riduzione del 24,3% e del 10,9% rispetto al medesimo trimestre del 2019. Negli ultimi due trimestri dell'anno le vendite segnano variazioni ancora negative, ma più contenute (-3,6% nel terzo trimestre e -4% nel quarto).

**Tabella 1.1 - Vendite delle imprese del commercio al dettaglio in sede fissa e con dipendenti, provincia di Rimini, anno 2020 (variazione percentuale nel trimestre di riferimento rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente)**

	I trim	II trim	III trim	IV trim	Media
<b>Vendite</b>	<b>-10,9</b>	<b>-24,3</b>	<b>-3,6</b>	<b>-4,0</b>	<b>-10,7</b>
<i>per tipologia</i>					
Alimentare	-9,2	-10,2	-2,8	-1,6	-5,9
Non alimentare	-14,5	-31,1	-4,8	-6,5	-14,2
Iper, supermercati e grandi magazzini	+7,8	-5,2	+2,3	+6,9	+2,9
<i>per classe dimensionale</i>					
Piccola distribuzione	-16,9	-27,4	-5,3	-5,2	-13,7
Media distribuzione	-6,7	-20,5	-3,5	-5,8	-9,1
Grande distribuzione	-3,4	-21,3	-0,8	-1,2	-6,7

**Fonte:** Indagine congiunturale Unioncamere italiana e Unioncamere Emilia-Romagna.

**Elaborazione:** Camera di commercio della Romagna.

Registrano un aumento delle vendite gli ipermercati, supermercati e grandi magazzini (+2,9%) al contrario si riducono le vendite del commercio dei prodotti alimentari (-5,9%) e in misura molto più consistente diminuiscono le vendite del commercio al dettaglio di prodotti non alimentari, -14,2% nel 2020 rispetto al 2019, con una contrazione che ha superato il 31% nel secondo trimestre dell'anno.

In relazione alle dimensioni si registra un calo per tutte le tipologie, che variano dal -13,7% della piccola distribuzione al -6,7% della grande distribuzione.

<sup>5</sup> I dati relativi alle vendite online non sono disponibili a livello regionale e provinciale, ma l'andamento nazionale fornisce comunque una fotografia della dinamica e della diffusione del fenomeno.

<sup>6</sup> Camera di commercio della Romagna, Forlì-Cesena e Rimini (2021), *Rapporto sull'Economia Romagna - Forlì-Cesena e Rimini 2020 e scenari*.

## 1.2 - L'andamento dei flussi turistici

Attraverso l'analisi dei dati pubblicati dal Servizio Statistica della Regione Emilia-Romagna, possiamo osservare l'andamento e le caratteristiche dei **flussi turistici**, principale settore di specializzazione della provincia di Rimini.

Le serie storiche degli arrivi e delle presenze nella provincia riminese evidenziano una crescita costante, anno su anno, nel periodo 2014-2018 per gli arrivi e nell'intervallo 2015-2018 per le presenze (pernottamenti). Già nel corso del 2019 si evidenzia, anche in questo settore come già sottolineato precedentemente per gli altri comparti, un rallentamento rispetto agli anni precedenti: ancora in aumento anche se con una variazione più contenuta gli arrivi (+2,2%), e sostanzialmente stabili le presenze (+0,3%).

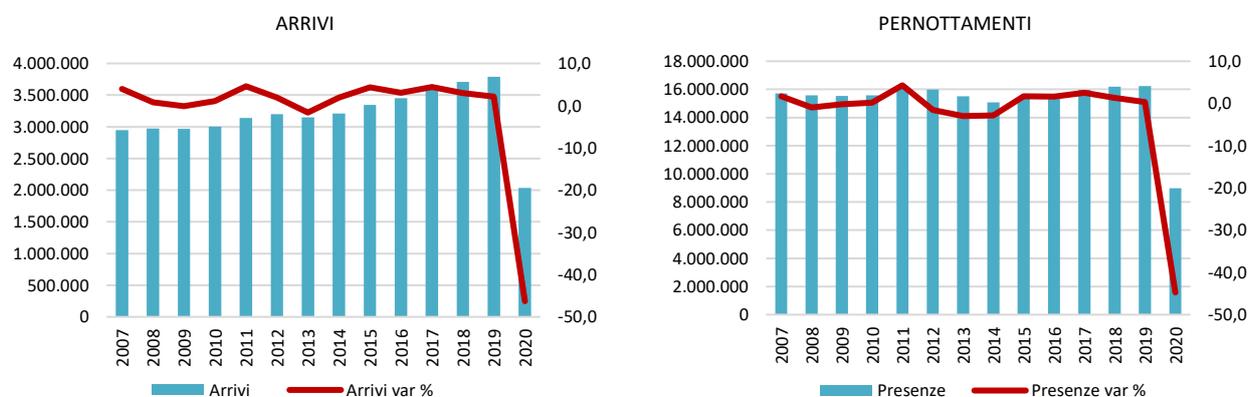
Nel corso del 2020, come noto, il settore turistico è stato sicuramente uno dei più colpiti dagli effetti della pandemia, la diffusione del Covid-19, con le conseguenti chiusure e restrizioni agli spostamenti, ha profondamente mutato ed influenzato le scelte di consumo turistico delle persone.

Per il 2020 si stima per **l'Unione Europea** una diminuzione dei pernottamenti turistici del 55,2% rispetto all'anno precedente (dati provvisori Eurostat), e per **l'Italia** una contrazione di circa il 53,4%. In termini di arrivi la riduzione per l'Italia dovrebbe essere ancora superiore e attestarsi al -59,3%, contro una media europea del -57%<sup>7</sup>.

Anche in **Emilia-Romagna** si registra un crollo molto rilevante sia degli arrivi che dei pernottamenti, anche se con contrazioni inferiori rispetto alla media italiana. I dati consolidati, pubblicati dalla regione, per il periodo gennaio-dicembre 2020 attestano una diminuzione del 51,1% degli arrivi e del 44,9% delle presenze. Gli effetti del lockdown, per ovvi motivi, hanno inciso soprattutto sull'arrivo di turisti stranieri, che si sono ridotti di quasi il 73% (pari ad oltre 2 milioni di persone in meno).

Situazione analoga anche per la provincia di **Rimini** dove si registra per il 2020, una contrazione complessiva degli arrivi del 46,3% rispetto all'anno precedente (oltre 1,7 milioni di persone in meno), e del 44,7% dei pernottamenti (che passano da oltre 16 milioni nel 2019 a quasi 9 milioni nel 2020). Il dato delle presenze è in linea con quello regionale, mentre la contrazione degli arrivi è risultata inferiore rispetto alla media della regione.

**Figura 1.6 - Arrivi e pernottamenti in provincia di Rimini**  
(dati assoluti e variazioni percentuali annue)

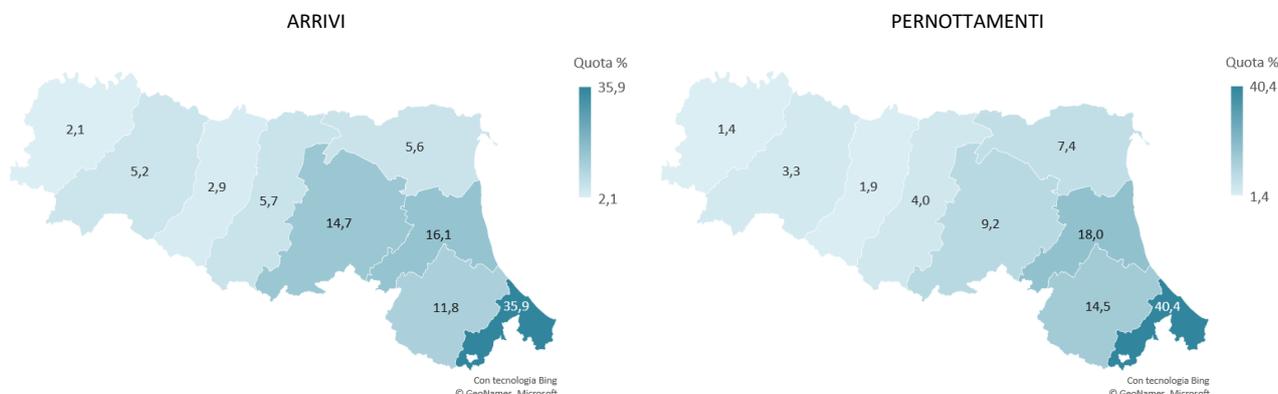


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Regione Emilia-Romagna.

<sup>7</sup> Ires Emilia-Romagna (2021), *Osservatorio dell'Economia e del Lavoro in Emilia-Romagna n. 8*, anno 2021.

In un confronto provinciale, nel 2020 la provincia di Rimini ha accolto oltre un terzo dei turisti complessivi giunti in regione: il 35,9% degli arrivi e il 40,4% delle presenze (pernottamenti), seguita da Ravenna (16,1%; 18%), da Bologna (14,7%; 9,2%) e Forlì-Cesena (11,8%; 14,5%).

**Figura 1.7 - Ripartizione degli arrivi e delle presenze tra le province dell'Emilia-Romagna, anno 2020**  
(quote percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Regione Emilia-Romagna.

Fermo restando il calo generalizzato, che ha colpito tutte le province emiliano-romagnole, nel 2020 è cresciuta la quota percentuale di turisti delle province costiere a scapito di tutte le altre. Cresce ulteriormente la quota già predominante di Rimini (arrivi nel 2020 pari al 35,9% contro il 32,7% del 2019), Bologna risulta invece la provincia più penalizzata (14,7% la quota di arrivi nel 2020, era pari al 20,8% nel 2019) a conferma del fatto che **il turismo più colpito è stato quello dei centri urbani e delle città d'arte**.

Considerando la provenienza dei turisti, anche nella provincia di Rimini, come già sottolineato in precedenza per la regione, quello che ha risentito maggiormente degli effetti della pandemia è stato il flusso di turisti stranieri. Nel 2020 nel complesso si registra una fortissima contrazione sia degli arrivi che dei pernottamenti, per entrambe le variabili il calo è stato superiore al 67%. Per i turisti italiani invece, nel complesso nel 2020, la riduzione è risultata sempre molto consistente, ma più contenuta di quella della componente straniera, pari al -40,7% per gli arrivi e al -37,5% per i pernottamenti, per il complesso della provincia.

**Tabella 1.2 - Domanda turistica per destinazione e provenienza nella provincia di Rimini, anno 2020** (variazione percentuale sull'anno precedente)

DESTINAZIONE	ARRIVI			PRESENZE		
	Italiani	Stranieri	Totale	Italiani	Stranieri	Totale
Rimini	-45,3	-67,9	-51,4	-39,6	-67,4	-48,1
Riccione	-37,1	-62,8	-40,2	-32,1	-66,9	-37,7
Cattolica	-36,5	-67,7	-41,3	-40,2	-69,6	-45,2
Altri comuni riviera	-35,7	-69,7	-42,0	-38,3	-70,0	-44,6
Comuni collinari	-39,1	-66,8	-45,4	-32,0	-60,2	-41,4
Altri comuni	-37,3	-54,4	-40,3	-28,7	-54,8	-35,5
<b>Provincia Rimini</b>	<b>-40,7</b>	<b>-67,3</b>	<b>-46,3</b>	<b>-37,5</b>	<b>-67,8</b>	<b>44,7</b>

Dati consolidati.

Fonte: Regione Emilia-Romagna.

Nei primi mesi del 2021 si registrano ulteriori riduzioni dei flussi turistici rispetto al 2020. Dai primi dati provvisori, pubblicati dalla regione, emerge che per il periodo gennaio - aprile 2021, se confrontato con il medesimo periodo dell'anno precedente, vi è stata una contrazione del 54,5% degli arrivi e del 40,1% per le presenze. Per i motivi, già più volte citati, anche per i primi mesi del 2021 la riduzione è stata più consistente per la componente straniera (-78,4% per gli arrivi, -59,4% per i pernottamenti).

**L'apertura turistica internazionale del sistema turistico riminese si mantiene contenuta**, nel 2019 soltanto un turista su cinque proveniva da un paese estero (21,1% degli arrivi e 23,9% dei pernottamenti), e nel 2020 per i già citati motivi la quota si è ulteriormente ridotta (12,8% degli arrivi e 13,9% delle presenze), anche se come vedremo in seguito la componente straniera vi risiede in media per un periodo più lungo rispetto alla controparte italiana. Nel 2020 il 56% dei turisti esteri proviene da paesi dell'Unione Europea, la Germania si mantiene il primo paese di provenienza con quasi 55mila arrivi. Se consideriamo gli arrivi dei turisti italiani, il 21,2% sono emiliano-romagnoli, il 36,5% provengono dalla Lombardia, dal Veneto e dal Piemonte il 7,6% e dalla Toscana il 5%, da queste cinque regioni arrivano nel complesso quasi il 78% del totale dei turisti nazionali.

**Tabella 1.3 - Domanda turistica per destinazione nella provincia di Rimini, anno 2020** (dati assoluti, composizione percentuale, variazione percentuale sull'anno precedente)

DESTINAZIONE	ARRIVI			PRESENZE		
	V.A.	% colonna	Var %	V.A.	% colonna	Var %
Rimini	930.260	45,7	-51,4	3.914.530	43,6	-48,1
Riccione	532.334	26,1	-40,2	2.261.180	25,2	-37,7
Cattolica	205.831	10,1	-41,3	1.013.417	11,3	-45,2
Altri comuni riviera	325.338	16,0	-42,0	1.685.049	18,8	-44,6
Comuni collinari	20.637	1,0	-45,4	53.738	0,6	-41,4
Altri comuni	21.587	1,1	-40,3	47.192	0,5	-35,5
<b>Provincia Rimini</b>	<b>2.035.987</b>	<b>100,0</b>	<b>-46,3</b>	<b>8.975.106</b>	<b>100,0</b>	<b>-44,7</b>

Dati consolidati.

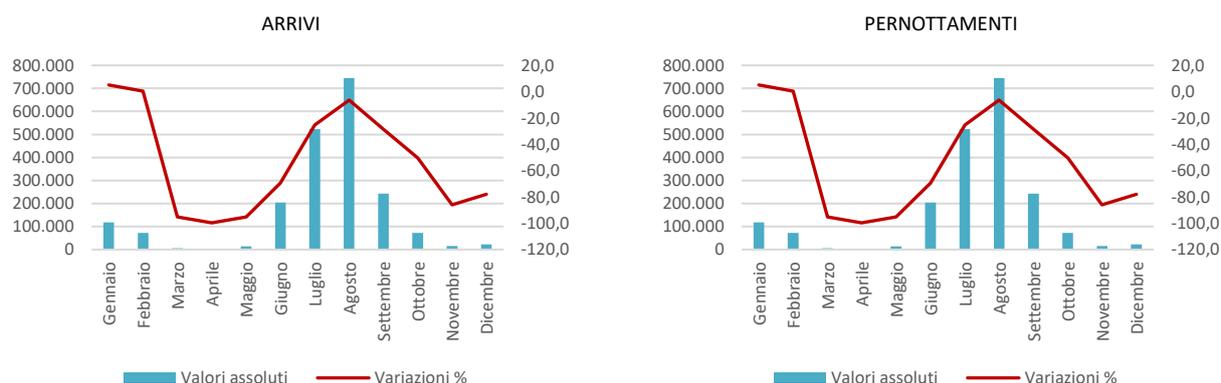
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Regione Emilia-Romagna.

Rispetto alle **destinazioni turistiche** si osservano differenze tra le diverse località, in generale la maggiore penalizzazione si è registrata nel capoluogo riminese, con una riduzione degli arrivi del 51,4% e delle presenze di oltre il 48% rispetto all'anno precedente, al contrario Riccione ha registrato la diminuzione più contenuta (-40,2% gli arrivi; -37,7% i pernottamenti). Nonostante il calo, peraltro generalizzato tra tutte le destinazioni della provincia, il comune di Rimini, come emerge dalla tabella precedente, resta il luogo più attrattivo per numero di arrivi (45,7% del totale) e di pernottamenti (43,6% del totale), tale attrattività risulta ancora più spiccata se consideriamo i soli turisti stranieri (63,6% arrivi e 60,4% pernottamenti). Segue nell'ordine il comune di Riccione (26,1% arrivi, 25,2% pernottamenti).

Anche **nel 2020 Rimini risulta il comune di tutta l'Emilia-Romagna che ha attratto il maggior numero di turisti**, sia per quanto riguarda gli arrivi che i pernottamenti. Al secondo posto si trovano per numero di arrivi Bologna (primo comune della regione per arrivi di turisti stranieri) e Riccione per quanto riguarda invece i pernottamenti.

Altro tema fondamentale, essendo il turismo della provincia di Rimini caratterizzato da una forte componente balneare, è quello della **stagionalità dei flussi**. La maggior parte degli arrivi e dei pernottamenti sono concentrati nei mesi estivi (giugno, luglio, agosto), infatti nel 2019 la quota di arrivi nei mesi estivi ammontava al 57% del totale, e per i pernottamenti al 69,8%, nel 2020 gli arrivi nei mesi sono stati il 72,3% del totale e i pernottamenti i 75,1% del totale.

**Figura 1.8 - Arrivi e pernottamenti in provincia di Rimini per mese, anno 2020**  
(dati assoluti e variazioni percentuali annue)



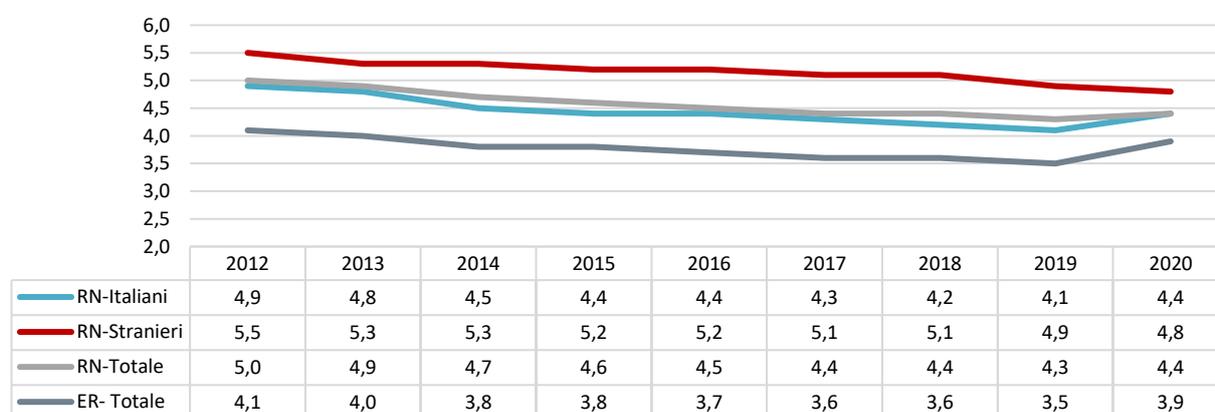
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Regione Emilia-Romagna.

Nel corso del 2020, nei mesi del lockdown primaverile (marzo, aprile e maggio) la riduzione degli arrivi rispetto all'anno precedente è stata prossima al 100%, con variazioni che oscillavano tra il -99,7% di aprile e il -95,3% di marzo e maggio.

Al contrario nei mesi estivi di luglio, agosto e settembre, dove come già sottolineato si collocano la maggior parte degli arrivi, si osserva un significativo recupero rispetto ai mesi precedenti, nonostante si continuino a registrare variazioni anno su anno negative. Il mese di agosto segna il calo degli arrivi più contenuto, pari al -6,3%, ma se consideriamo soltanto la componente italiana gli arrivi risultano in crescita dell'1,9% rispetto al 2019.

Passando ai dati sulla **permanenza media del soggiorno**, la serie storica evidenzia una progressiva contrazione, che riguarda sia la componente italiana che straniera, dal 2005 al 2019 il soggiorno medio per la provincia di Rimini è diminuito di oltre una notte di permanenza (passando da 5,5 a 4,3). Il dato provinciale risulta tuttavia più elevato della permanenza media regionale, questo è determinato dal peso del turismo balneare che caratterizza il territorio riminese. Inoltre, possiamo osservare come la componente straniera risieda nel territorio in media per più tempo rispetto alla controparte italiana. La progressiva contrazione del soggiorno medio è un fenomeno in crescita su scala globale, a cui contribuiscono diversi fattori: tecnici (tempo e costo del trasporto), economici (reddito), sociali e culturali (mode e stili di fruizione turistica). Questa contrazione suggerisce la progressiva affermazione di un turismo "mordi e fuggi", con conseguenze sui luoghi di fruizione turistica e sulla loro vivibilità e sostenibilità.

**Figura 1.9 - Permanenza media di soggiorno turistico in provincia di Rimini**  
(valori medi)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Regione Emilia-Romagna.

Nel 2020, nonostante l'eccezionale riduzione dei flussi più volte citata, sono aumentate le permanenze medie di soggiorno a livello regionale (da 3,5 a 3,9 giornate) e in modo più contenuto per la provincia di Rimini (da 4,3 a 4,4). L'incremento nel territorio riminese ha riguardato sostanzialmente la componente italiana con un valore che passa da 4,1 giornate a 4,4 nel 2020, mentre la permanenza media dei turisti stranieri si è lievemente ridotta nell'ultimo anno, pur risultando nettamente superiore a quella dei turisti nazionali (4,8 rispetto a 4,4).

**Tabella 1.4 - Domanda turistica negli esercizi ricettivi nella provincia di Rimini, anno 2020 (dati assoluti, composizione percentuale, variazione percentuale sull'anno precedente)**

TIPOLOGIE DI ESERCIZIO E CATEGORIE	ARRIVI			PRESENZE		
	V.A.	% colonna	Var %	V.A.	% colonna	Var %
Alberghi + RTA* 4 o 5 stelle e sup.	511.654	25,1	-46,3	1.587.338	17,7	-43,1
Alberghi + RTA* 3 stelle e 3 stelle sup.	1.133.991	55,7	-47,3	5.287.583	58,9	-47,0
Alberghi + RTA* 1 o 2 stelle	269.989	13,3	-45,2	1.339.736	14,9	-44,0
<b>Totale Esercizi Alberghieri</b>	<b>1.915.634</b>	<b>94,1</b>	<b>-46,7</b>	<b>8.214.657</b>	<b>91,5</b>	<b>-45,8</b>
Campeggi, Villaggi Turistici e in forma mista	58.086	2,9	-28,1	367.359	4,1	-16,5
Alloggi in affitto gestiti in forma imprenditoriale	43.328	2,1	-33,6	330.407	3,7	-22,1
Agriturismo	4.105	0,2	-34,6	11.679	0,1	-23,7
Bed and Breakfast	7.428	0,4	-28,4	17.362	0,2	-18,3
Altre tipologie di esercizi ricettivi	7.406	0,4	-77,4	33.642	0,4	-81,2
<b>Totale Esercizi Extra-Alberghieri</b>	<b>120.353</b>	<b>5,9</b>	<b>-38,4</b>	<b>760.449</b>	<b>8,5</b>	<b>-29,5</b>
<b>Totale strutture</b>	<b>2.035.987</b>	<b>100,0</b>	<b>-46,3</b>	<b>8.975.106</b>	<b>100,0</b>	<b>-44,7</b>

\*RTA=Residenze Turistico Alberghiere.

Dati consolidati.

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Regione Emilia-Romagna.

Infine, per quanto riguarda la domanda turistica per **strutture ricettive**, più di nove pernottamenti su dieci avvengono in strutture alberghiere (91,5%), tendenza che accomuna sia i turisti italiani che stranieri (91,5% e 91,8% rispettivamente). Nel 2020 tale tipologia ricettiva registra tuttavia una fortissima contrazione sia degli arrivi (-46,7%) che dei pernottamenti (-45,8%). I campeggi e villaggi turistici hanno registrato il calo più contenuto (-28,1% arrivi; -16,5% pernottamenti), tuttavia la quota di turisti che hanno usufruito di tale tipologia ricettiva risulta ancora limitata (4,1% del totale).

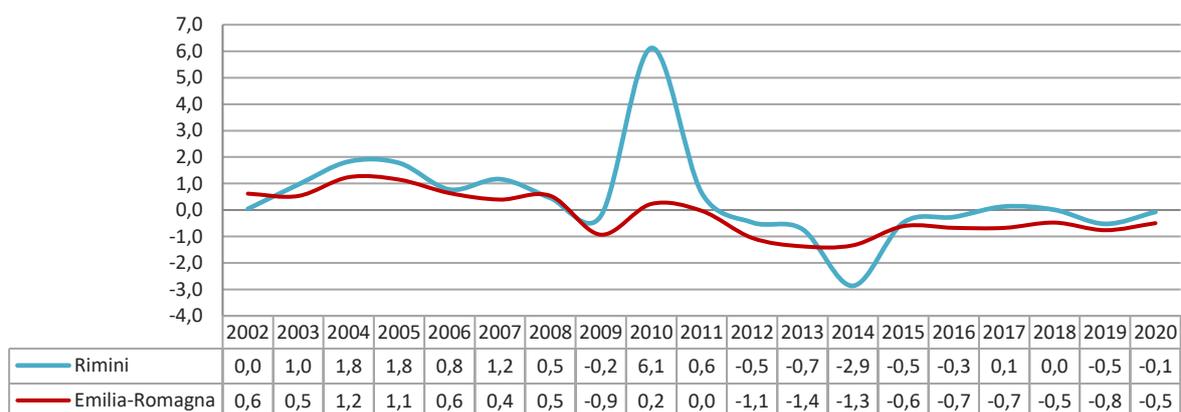
## CAPITOLO 2 - LA DEMOGRAFIA D'IMPRESA

L'analisi della **demografia d'impresa** parte dal presupposto che lo studio di un sistema economico territoriale non può prescindere dall'esame del tessuto imprenditoriale sottostante, dalla sua composizione e dalla sua caratterizzazione.

Il numero di **imprese attive** in provincia di Rimini tocca il punto di massimo nel 2011, con 35.949 imprese, per poi registrare una progressiva riduzione e stabilizzarsi dal 2017. L'ingresso nel 2009 dei sette comuni dell'Alta Valmarecchia in provincia di Rimini aveva determinato, nel corso del 2010, un fortissimo incremento del tasso di crescita delle imprese attive in provincia (+6,1%). Nell'anno seguente, l'andamento del tasso di crescita si ripositiona su valori simili a quelli registrati prima dell'inclusione dei nuovi comuni, facendo registrare un aumento dello 0,6% rispetto al 2010 (pari a +231 imprese).

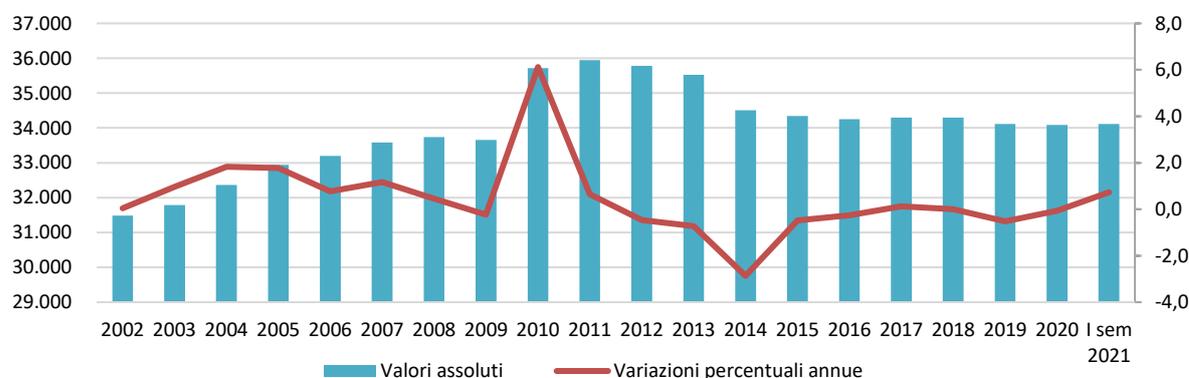
È interessante evidenziare come la contrazione che ha caratterizzato le imprese riminesi sia risultata più contenuta, a partire dal 2015, rispetto a quella regionale.

**Figura 2.1 - Tasso di crescita annuale imprese attive confronto provinciale e regionale**  
(variazioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Regione Emilia-Romagna.

**Figura 2.2 - Imprese attive della provincia di Rimini**  
(dati assoluti, variazioni percentuali annue)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Regione Emilia-Romagna.

Le imprese attive del tessuto economico riminese a fine 2020 ammontano a 34.090, con una riduzione di 25 unità rispetto all'anno precedente (-0,1%), andamento assolutamente in linea con gli anni precedenti.

Pertanto, la pandemia non sembra, almeno fino ad ora, aver inciso significativamente sulla numerosità delle imprese. Dai primi dati disponibili per il 2021, si osserva una crescita del numero di imprese nel primo trimestre (+0,7%) rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente.

Nonostante la riduzione del numero di imprese nel 2020, la provincia di Rimini si conferma un territorio a ad elevata densità imprenditoriale, con 101 imprese attive ogni 1.000 abitanti (89 imprese a livello regionale e 86 a livello nazionale).

Le **imprese artigiane** rappresentano il 27,8% del totale delle imprese attive in provincia di Rimini, con un'incidenza più contenuta rispetto alla media regionale che si attesta al 31,2%. Nel 2020 la riduzione ha riguardato le sole imprese artigiane (-0,5%, -47 unità), mentre le imprese non artigiane sono risultate in lievissima crescita (+0,1%, 22 unità).

**Tabella 2.1 - Imprese attive in provincia di Rimini per settore di attività (dati assoluti, variazioni assolute e percentuali)**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA (ATECO 2007)		TOTALE IMPRESE			
		2019	2020	2019 - 2020	
				Diff.	Var. %
<b>Settore primario</b>		<b>2.472</b>	<b>2.425</b>	<b>-47</b>	<b>-1,9</b>
B	Estrazione di minerali da cave e miniere	10	9	-1	-10,0
C	Attività manifatturiere	2.535	2.513	-22	-0,9
D	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	61	59	-2	-3,3
E	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	36	36	0	0,0
F	Costruzioni	4.839	4.870	31	0,6
<b>C+D+E</b>	<b>Industria in senso stretto</b>	<b>2.632</b>	<b>2.608</b>	<b>-24</b>	<b>-0,9</b>
<b>B+...+F</b>	<b>Industria</b>	<b>7.481</b>	<b>7.487</b>	<b>6</b>	<b>0,1</b>
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	8.659	8.610	-49	-0,6
<i>G 45</i>	<i>Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autov.</i>	832	838	6	0,7
<i>G 46</i>	<i>Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli)</i>	2.905	2.921	16	0,6
<i>G 47</i>	<i>Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli)</i>	4.922	4.851	-71	-1,4
H	Trasporto e magazzinaggio	971	941	-30	-3,1
I	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	4.711	4.660	-51	-1,1
J	Servizi di informazione e comunicazione	743	761	18	2,4
K	Attività finanziarie e assicurative	669	689	20	3,0
L	Attività immobiliari	3.253	3.309	56	1,7
M	Attività professionali, scientifiche e tecniche	1.198	1.247	49	4,1
<i>M 69</i>	<i>Attività legali e contabilità</i>	87	87	0	0,0
<i>M 70</i>	<i>Attività di direzione aziendale e di consulenza gestional.</i>	367	393	26	7,1
<i>M 71</i>	<i>Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; coll.</i>	88	86	-2	-2,3
<i>M 72</i>	<i>Ricerca scientifica e sviluppo</i>	25	25	0	0,0
<i>M 73</i>	<i>Pubblicità e ricerche di mercato</i>	225	233	8	3,6
<i>M 74</i>	<i>Altre attività professionali, scientifiche e tecniche</i>	403	420	17	4,2
<i>M 75</i>	<i>Servizi veterinari</i>	3	3	0	0,0
N	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese escluso N782	1.116	1.127	11	1,0
O	Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	0	0	0	0,0
P	Istruzione	144	148	4	2,8
Q	Sanità e assistenza sociale	187	182	-5	-2,7
R	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1.002	1.006	4	0,4
S	Altre attività di servizi	1.487	1.484	-3	-0,2
T	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	0	0	0	-
U	Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0	0	0	0,0
<b>G+...+U</b>	<b>Servizi</b>	<b>24.140</b>	<b>24.164</b>	<b>24</b>	<b>0,1</b>
<b>NC</b>	<b>Imprese non classificate</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>-8</b>	<b>-36,4</b>
	<b>Totale</b>	<b>34.115</b>	<b>34.090</b>	<b>-25</b>	<b>-0,1</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Movimprese-Infocamere.

Passando all'analisi settoriale, si osserva come nell'ultimo anno nel settore primario si siano perse 47 imprese e 24 nell'industria in senso stretto, rispetto al 2019, mentre nelle costruzioni si registra un recupero (+31).

L'importanza del **settore dei servizi** in provincia di Rimini viene confermata anche dai dati sulla demografia d'impresa. Nel 2020 il 70,9% delle imprese attive (24.164 attività) appartengono ai servizi, incidenza superiore a quanto registrato a livello regionale (58,9% del totale).

Il settore ha segnato nel complesso un lieve incremento (24 imprese in più, +0,1%), mentre a livello regionale evidenzia una flessione (-0,3%, pari a 606 unità in meno) tuttavia al suo interno presenta andamenti molto differenziati.

**Tabella 2.2 - Composizione imprese attive dei servizi per settore di attività economica, anno 2020 (variazione percentuale sull'anno precedente)**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	TERRITORIO	
	Rimini	Emilia-Romagna
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli <i>di cui:</i>	-0,6	-1,3
<i>Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli</i>	0,7	0,8
<i>Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli)</i>	0,6	-1,1
<i>Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli)</i>	-1,4	-2,0
Trasporto e magazzinaggio	-3,1	-1,8
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	-1,1	-0,4
Servizi di informazione e comunicazione	2,4	0,9
Attività finanziarie e assicurative	3,0	1,8
Attività immobiliari	1,7	1,0
Attività professionali, scientifiche e tecniche <i>di cui:</i>	4,1	1,1
<i>Attività legali e contabilità</i>	0,0	1,2
<i>Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale</i>	7,1	3,8
<i>Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; coll.</i>	-2,3	-0,8
<i>Ricerca scientifica e sviluppo</i>	0,0	1,0
<i>Pubblicità e ricerche di mercato</i>	3,6	-0,6
<i>Altre attività professionali, scientifiche e tecniche</i>	4,2	-0,2
<i>Servizi veterinari</i>	0,0	10,9
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1,0	2,3
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	-	-14,3
Istruzione	2,8	2,6
Sanità e assistenza sociale	-2,7	0,7
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	0,4	1,0
Altre attività di servizi	-0,2	-1,0
<b>Totale servizi</b>	<b>0,1</b>	<b>-0,3</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Movimprese-Infocamere.

Il settore del commercio perde nel complesso 49 imprese (-0,6%), tuttavia la flessione è stata più contenuta di quella registrata a livello regionale (-1,3%, -1.167 unità) e nazionale (-0,8%). Questa riduzione è determinata sostanzialmente dal comparto del commercio al dettaglio che perde 71 attività (-1,4%), al contrario il commercio all'ingrosso rileva un leggero aumento (+0,6%, +16 imprese), mentre a livello regionale il numero di imprese diminuisce dell'1,1%. Le attività di trasporto e magazzinaggio, fortemente colpite dalla crisi del 2009, continuano a diminuire perdendo 30 unità (-3,1%) nell'ultimo anno. Infine, le attività di alloggio e ristorazione, quelle più strettamente legate al settore turistico che, come abbiamo già sottolineato, è stato uno dei più colpiti dalla crisi pandemica, hanno rilevato una riduzione di 51 imprese (-1,1%).

Prosegue la crescita di quei settori, che stanno sperimentando negli ultimi anni un'espansione dell'attività imprenditoriale, nel 2020 sono cresciute le attività immobiliari (+56 unità, +1,7%), le attività professionali, scientifiche e tecniche (+49, +4,1%) e le attività di supporto alle imprese (+11, +1%).

All'interno del settore dei servizi, il commercio si conferma anche per il 2020 come il comparto con il maggior numero di imprese attive, pari a 8.610 che equivale al 35,6% del totale delle imprese attive nei servizi, quota leggermente inferiore rispetto a quella dell'Emilia-Romagna (37,4%). Ma se consideriamo la totalità delle imprese operanti sul territorio, le imprese del commercio risultano il 25,2% per Rimini e il 22% per la regione.

In termini di incidenza sul totale del comparto seguono le attività di alloggio e ristorazione con il 19,3%, quota superiore a quella regionale (12,8%), le attività immobiliari (13,7%) e le altre attività di servizi (6,1%).

**Tabella 2.3 - Composizione imprese attive dei servizi per settore di attività economica, anno 2020 (composizioni percentuali)**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	TERRITORIO	
	Rimini	Emilia-Romagna
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli	35,6	37,4
Trasporto e magazzinaggio	3,9	5,6
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	19,3	12,8
Servizi di informazione e comunicazione	3,1	3,9
Attività finanziarie e assicurative	2,9	3,9
Attività immobiliari	13,7	11,6
Attività professionali, scientifiche e tecniche	5,2	7,1
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	4,7	5,5
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	0,0	0,0
Istruzione	0,6	0,8
Sanità e assistenza sociale	0,8	1,1
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	4,2	2,6
Altre attività di servizi	6,1	7,8
<b>Totale servizi</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Movimprese-Infocamere.

Se consideriamo le sole imprese attive del commercio in provincia di Rimini, il 56,3% del totale opera nel commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli), con un'incidenza superiore a quella rilevata a livello regionale (48,7%). Quasi il 34% delle imprese svolge attività di commercio all'ingrosso e il 9,7% opera nel commercio all'ingrosso al dettaglio e riparazione di autoveicoli.

**Tabella 2.4 - Composizione imprese attive del commercio, anno 2020 (composizioni percentuali)**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	TERRITORIO	
	Rimini	Emilia-Romagna
Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli	9,7	12,4
Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli)	33,9	38,8
Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli)	56,3	48,7
<b>Totale commercio</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Movimprese-Infocamere.

Tra la totalità delle imprese attive nel territorio della provincia di Rimini, **l'impresa individuale** costituisce la forma giuridica prevalente (52,2% del totale), seguono le società di persone (24,5%), le società di capitale (21,5%) e altre forme (1,8%). Le società di capitale sono l'unica forma giuridica in aumento, +3,6% nel 2020.

Con riferimento al solo settore dei servizi, risultano anche in questo comparto maggioritarie le imprese individuali, con 11.463 imprese e rappresentano il 47,4% del totale. L'incidenza di tale forma giuridica cresce quando si analizzano nel dettaglio alcuni settori specifici: nel commercio le imprese individuali incidono per quasi il 65% delle imprese attive in quel settore, nelle altre attività di servizi per il 76,1%, nelle attività finanziarie per il 72,9% e nel trasporto e magazzinaggio tale quota risulta del 65,4%.

Per quanto riguarda le società di capitale, che rappresentano il 22,6% delle imprese attive dei servizi nel territorio, si registra una maggiore incidenza fra le imprese dei servizi di informazione e comunicazione (44,2%), fra le attività professionali, scientifiche e tecniche (43,4%) e fra le attività che si occupano di sanità e assistenza sociale (43,4%).

Infine, i servizi di alloggio e ristorazione, le attività immobiliari e le attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento risultano caratterizzate da una maggiore incidenza della forma giuridica società di persone (rispettivamente 41,1%, 58,5% e 36,8%).

**Tabella 2.5 - Composizione imprese attive del commercio per forma giuridica in provincia di Rimini, anno 2020 (composizioni percentuali)**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Società di capitale	Società di persone	Ditte individuali	Altre forme
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli	17,0	17,8	64,8	0,4
<i>di cui:</i>				
<i>Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli</i>	<i>24,1</i>	<i>30,5</i>	<i>45,2</i>	<i>0,1</i>
<i>Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli)</i>	<i>26,1</i>	<i>12,2</i>	<i>61,1</i>	<i>0,6</i>
<i>Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli)</i>	<i>10,3</i>	<i>18,9</i>	<i>70,4</i>	<i>0,3</i>
Trasporto e magazzinaggio	15,9	14,6	65,4	4,1
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	20,8	41,1	37,9	0,3
Servizi di informazione e comunicazione	44,2	16,8	37,2	1,8
Attività finanziarie e assicurative	14,1	12,5	72,9	0,6
Attività immobiliari	34,6	58,5	6,5	0,4
Attività professionali, scientifiche e tecniche	43,4	14,8	37,3	4,6
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	27,9	11,4	52,8	8,0
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	-	-	-	-
Istruzione	30,4	16,2	20,3	33,1
Sanità e assistenza sociale	43,4	15,4	11,5	29,7
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	24,4	36,8	26,0	12,8
Altre attività di servizi	5,9	16,2	76,1	1,8
<b>Totale servizi</b>	<b>22,6</b>	<b>27,8</b>	<b>47,4</b>	<b>2,2</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Movimprese-Infocamere.

È noto come il sistema produttivo emiliano-romagnolo sia caratterizzato da una diffusione di piccole e medie imprese, che contrassegna in particolare modo alcuni settori. Tuttavia, come si vedrà in seguito, nonostante vi sia una convergenza in questa direzione si osservano però profonde differenze tra i diversi comparti produttivi, anche se appartenenti al medesimo settore di attività economica. **Pertanto, un incremento del numero di imprese da solo non viene accompagnato necessariamente da un incremento dell'occupazione**, soprattutto se come spesso accade le imprese sono di piccole dimensioni.

**Tabella 2.6 - Numero addetti delle unità locali delle imprese attive per unità locale nel 2018 (valore medio)**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	TERRITORIO	
	Rimini	Emilia-Romagna
Estrazione di minerali da cave e miniere	2,3	10,4
Attività manifatturiere	8,3	11,6
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	4,4	4,8
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	15,7	15,0
Costruzioni	2,4	2,4
<b>Industria in senso stretto</b>	<b>8,4</b>	<b>11,5</b>
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	2,9	3,3
Trasporto e magazzinaggio	5,3	6,7
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	5,1	4,9
Servizi di informazione e comunicazione	3,7	4,5
Attività finanziarie e assicurative	3,3	4,2
Attività immobiliari	1,6	1,3
Attività professionali, scientifiche e tecniche	1,7	1,7
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese escluso N782	5,9	9,2
Istruzione	2,7	2,7
Sanità e assistenza sociale	3,1	3,3
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	3,3	2,8
Altre attività di servizi	2,5	2,4
<b>Totale Servizi</b>	<b>3,1</b>	<b>3,4</b>
<b>Totale</b>	<b>3,4</b>	<b>4,1</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA).

Al fine di individuare la dimensione media d'impresa per ciascun settore abbiamo utilizzato i dati forniti dall'Istat nel Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA), occorre sottolineare come queste informazioni, però, non presentino un aggiornamento temporale in linea con i dati analizzati nel capitolo, gli ultimi dati disponibili si riferiscono al 2018. Inoltre, a livello provinciale non sono disponibili i dati relativi al numero di dipendenti per impresa declinati per settore di attività economica.

Per fornire una misura della dimensione media aziendale delle realtà presenti nel territorio, abbiamo analizzato il numero di addetti delle unità locali delle imprese attive (valore medio) per unità locale, declinati per i diversi settori di attività economica. A fronte di una dimensione media molto contenuta, corrispondente nel complesso a 3,4 addetti per unità locale in provincia di Rimini (4,1 addetti in media per la regione), si osservano tuttavia delle differenze tra le diverse aree economiche. Nell'industria in senso stretto si raggiungono gli 8,4 addetti in media per unità locale (11,5 per l'Emilia-Romagna), nei servizi la dimensione media risulta molto più contenuta e pari a 3,1 addetti per unità locale e nelle costruzioni a 2,4.

Nei servizi si evidenziano delle differenze tra i diversi comparti: da un lato le attività di noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese, trasporto e magazzinaggio e attività dei servizi di alloggio e di ristorazione con in media oltre 5 addetti per unità locale, dall'altro le attività immobiliari e le attività professionali, scientifiche e tecniche con rispettivamente 1,6 e 1,7 addetti in media per unità locale. Gli altri comparti dei servizi presentano in media circa 3 addetti per unità locale.

## CAPITOLO 3 - L'ANDAMENTO OCCUPAZIONALE

Per l'analisi del **mercato del lavoro** e dell'andamento dei livelli occupazionali si utilizzeranno diverse fonti informative tra loro complementari, che permettono di fornire una lettura più completa del fenomeno e di adottare diversi punti di osservazione. In primo luogo, verranno analizzati i dati della Rilevazione continua delle Forze di Lavoro Istat e l'Osservatorio INPS sui lavoratori dipendenti (analisi di stock).

I dati occupazionali di stock non sono in grado di cogliere i movimenti del mercato del lavoro dentro l'anno solare, ma restituiscono una fotografia statica come media di diverse rilevazioni. Non è escluso che ad una stabilità economica possa corrispondere un dinamismo più significativo del mercato rintracciabile nei movimenti del lavoro dipendente. Per questo motivo, l'osservazione delle dinamiche del mercato del lavoro passa prioritariamente per l'analisi delle comunicazioni obbligatorie che le imprese devono comunicare ai servizi per l'impiego, pertanto si analizzeranno i dati SILER dell'Emilia-Romagna (analisi di flusso).

Come già più volte sottolineato, nel corso del 2020 la pandemia da Covid-19 ha lasciato un segno indelebile sul sistema economico regionale, ed ha avuto ovviamente ripercussioni anche sul mercato del lavoro. Occorre precisare che il 2020 è stato un anno particolare per il mercato del lavoro, oltre che per l'impatto della pandemia anche per i provvedimenti assunti dal Governo, tra cui l'ampio ricorso alla cassa integrazione, il blocco dei licenziamenti, ma anche il ricorso al lavoro agile, i periodi di lockdown e le misure di apertura/chiusura di determinate attività che hanno avuto impatti differenziati sui diversi settori economici.

### 3.1 - La Rilevazione sulle forze di lavoro

Nel 2020 il tasso di occupazione provinciale si è attestato al 63,4%, livello inferiore rispetto alla media regionale (68,8%), e allo stesso tempo **la provincia di Rimini risulta peraltro caratterizzata da un tasso di disoccupazione elevato** pari al 9,8%, valore più alto fra le province emiliano-romagnole.

**Tabella 3.1 - Popolazione per condizione professionale in Emilia-Romagna (popolazione con più di 15 anni di età)**

		VALORI ASSOLUTI (in migliaia)			VARIAZIONI PERCENTUALI	
		2008	2019	2020	2020-2008	2020-2019
Emilia-Romagna	Occupati	1.949,7	2.032,6	1.989,8	2,1	-2,1
	Disoccupati	64,1	119,3	120,7	88,2	1,2
	Inattivi	1.649,6	1.689,7	1.740,6	5,5	3,0
	<b>Totale</b>	<b>3.663,4</b>	<b>3.841,5</b>	<b>3.851,0</b>	<b>5,1</b>	<b>0,2</b>
Rimini	Occupati	134,2	149,3	141,1	5,1	-5,5
	Disoccupati	7,8	13,0	15,3	96,5	17,8
	Inattivi	110,8	129,4	136,4	23,0	5,4
	<b>Totale</b>	<b>252,9</b>	<b>291,8</b>	<b>292,8</b>	<b>15,8</b>	<b>0,3</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Istat.

**Gli occupati a Rimini si attestano nel 2020 a 141,1 mila**, registrando una contrazione in un solo anno di oltre 8.200 unità (-5,5%), mentre nel periodo 2008-2019 erano aumentati di oltre 15.000 unità. Il livello massimo sia come numero di occupati (152.469), che come tasso di occupazione (68,2%) era stato raggiunto nel 2018. Già nel corso del 2019 si era registrata una contrazione del numero di occupati ed una riduzione del tasso di occupazione provinciale rispetto al 2018, evidenziando un'inversione di tendenza ancora più accentuata nel corso dell'ultimo anno.

Contemporaneamente nel 2020 si registra un aumento dei disoccupati, +17,8% (oltre 2.300), ma soprattutto degli inattivi (circa 7.000 in più), cioè di coloro che hanno rinunciato alla ricerca di un lavoro o

perché nell'impossibilità di cercarlo, o perché convinti di non riuscire a trovarlo (opzioni imputabili alle restrizioni alla mobilità e alla chiusura di determinate attività).

La diminuzione degli occupati ha riguardato principalmente i lavoratori autonomi (-11,3%, quasi 4.800 unità in meno), ma ha interessato anche i dipendenti (-3,2%), e la componente femminile con una riduzione pari al 6,6% rispetto al 2019 (-4.356), a fronte di un calo del 4,7% degli occupati maschi.

Per quanto riguarda i settori, **la contrazione maggiore ha interessato i servizi**, che incidono per oltre il 73% sull'occupazione provinciale (64,1% per l'Emilia-Romagna). Si sono persi oltre 7mila occupati nel 2020 (pari a -6,7%), per la regione il calo è stato di due punti percentuali, questa riduzione ha riguardato soprattutto le attività legate al turismo (commercio, alberghi e ristoranti) con una riduzione di oltre il 19% (8.242 unità in meno), mentre vi è stata una modesta crescita (+1,3%) delle "altre attività di servizi" che comprendono anche il lavoro interinale. Diminuiscono gli occupati dell'industria in senso stretto (-5,5%), al contrario aumentano quelli del settore agricolo (+16,8%) e delle costruzioni (+3,1%).

Inoltre, nel settore dei servizi nel complesso la riduzione ha riguardato entrambe le componenti ma in modo prevalente il lavoro autonomo (-12,1% a fronte di un calo del 4,3% per i dipendenti), al contrario nel comparto commercio, alberghi e ristoranti la riduzione ha interessato soprattutto il lavoro dipendente (-20,1%).

**Tabella 3.2 - Occupati (15 anni e più) per settore di attività economica (composizione e variazione percentuale)**

	Rimini					Emilia-Romagna				
	COMPOSIZIONE %			VARIAZIONI PERCENTUALI		COMPOSIZIONE %			VARIAZIONI PERCENTUALI	
	2008	2019	2020	2008-2020	2020-2019	2008	2019	2020	2008-2020	2020-2019
Agricoltura	2,9	1,7	2,0	-26,4	16,8	3,8	3,6	4,1	11,1	13,4
Totale industria	28,1	24,1	24,6	-7,8	-3,6	34,2	32,4	31,7	-5,2	-4,0
Industria in senso stretto	19,2	18,6	18,6	1,8	-5,5	26,5	27,2	26,4	1,8	-5,0
Costruzioni	8,8	5,5	6,0	-28,8	3,1	7,7	5,1	5,3	-29,6	1,1
Totale servizi	69,0	74,2	73,4	11,7	-6,7	62,0	64,1	64,1	5,5	-2,0
Commercio, alberghi e ristoranti	27,5	28,5	24,3	-7,1	-19,4	20,7	18,8	17,9	-11,7	-6,7
Altre attività dei servizi	41,5	45,8	49,0	24,2	1,3	41,3	45,3	46,2	14,2	-0,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>5,1</b>	<b>-5,5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>2,1</b>	<b>-2,1</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Istat.

Nel lungo periodo (2008-2020) si evidenzia una crescita significativa in provincia di Rimini degli occupati nei servizi pari all'11,7% (quasi 13.500 unità), tale incremento è stato determinato dall'andamento dei servizi non commerciali (+24,2%). Anche l'industria in senso stretto registra un incremento, anche se piuttosto contenuto (+1,8%), mentre gli occupati di agricoltura e soprattutto delle costruzioni diminuiscono nell'intervallo considerato (-26,4% e -28,8% rispettivamente).

A livello provinciale la Rilevazione sulle Forze di lavoro non permette di valutare le diverse tipologie contrattuali e gli occupati tempo pieno/tempo parziale, in quanto i dati degli occupati declinati per questa disaggregazione sono disponibili solo a livello regionale.

### 3.2 - I lavoratori dipendenti: Osservatorio Inps

I dati contenuti nell'Osservatorio INPS sui lavoratori dipendenti pur non essendo aggiornati, attualmente sono fermi al 2019, e quindi non permettono di valutare l'impatto della pandemia sui diversi segmenti del mercato del lavoro, presentano un livello di disaggregazione molto più articolato per le analisi a livello provinciale<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> L'unità statistica è costituita dal lavoratore che ha avuto almeno un versamento contributivo per lavoro dipendente nel corso dell'anno di riferimento. Il numero di lavoratori nell'anno è la somma delle unità statistiche (indica le "teste"). Sono riportate

I dati sui lavoratori dipendenti sono declinati per età, sesso, qualifica professionale, tipologia contrattuale, rapporto di lavoro a tempo pieno/parziale, provincia di lavoro e per settore di attività economica Ateco 2007, con un livello di disaggregazione a 3 cifre.

**Tabella 3.3 - Lavoratori dipendenti nella provincia di Rimini per attività economica (valori assoluti, variazioni e composizione percentuale)**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	VALORI ASSOLUTI			VARIAZIONI PERCENTUALI		COMPOSIZIONE %	
	2014	2018	2019	2014-2019	2018-2019	2014	2019
Estrazione di minerali da cave e miniere	52	44	51	-1,9	15,9	0,1	0,0
Attività manifatturiere	16.915	18.472	18.543	9,6	0,4	17,1	16,4
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	263	257	293	11,4	14,0	0,3	0,3
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	553	611	576	4,2	-5,7	0,6	0,5
Costruzioni	4.454	4.765	5.214	17,1	9,4	4,5	4,6
<b>Industria in senso stretto</b>	<b>17.783</b>	<b>19.384</b>	<b>19.463</b>	<b>9,4</b>	<b>0,4</b>	<b>18,0</b>	<b>17,2</b>
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	15.327	16.907	17.148	11,9	1,4	15,5	15,2
Trasporto e magazzinaggio	3.962	4.781	4.893	23,5	2,3	4,0	4,3
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	28.504	32.873	33.105	16,1	0,7	28,9	29,3
Servizi di informazione e comunicazione	1.808	1.742	1.819	0,6	4,4	1,8	1,6
Attività finanziarie e assicurative	2.653	2.366	2.415	-9,0	2,1	2,7	2,1
Attività immobiliari	171	240	240	40,4	0,0	0,2	0,2
Attività professionali, scientifiche e tecniche	2.812	3.740	3.711	32,0	-0,8	2,8	3,3
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese escluso N782	8.086	9.604	10.192	26,0	6,1	8,2	9,0
Istruzione	2.325	2.638	2.872	23,5	8,9	2,4	2,5
Sanità e assistenza sociale	4.274	4.964	5.064	18,5	2,0	4,3	4,5
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	2.864	3.831	3.909	36,5	2,0	2,9	3,5
Altre attività di servizi	3.587	3.127	2.933	-18,2	-6,2	3,6	2,6
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	84	82	73	-13,1	-11,0	0,1	0,1
<b>Servizi</b>	<b>76.457</b>	<b>86.895</b>	<b>88.374</b>	<b>15,6</b>	<b>1,7</b>	<b>77,5</b>	<b>78,2</b>
<b>Totale</b>	<b>98.694</b>	<b>111.044</b>	<b>113.051</b>	<b>14,5</b>	<b>1,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Inps - Osservatorio sui Lavoratori Dipendenti.

Il numero di dipendenti in provincia di Rimini è aumentato nel 2019 (ultimo aggiornamento disponibile) dell'1,8%, dato in linea con quello delle forze di lavoro, che evidenziavano un incremento del 1,4%. I lavoratori dipendenti ammontano a 113.051 nel 2019, il settore dei servizi rappresenta oltre il 78% dei dipendenti della provincia, con concentrazioni di rilievo in alcuni comparti: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (29,3%), commercio all'ingrosso, al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli (15,2%), noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (9%). I lavoratori dell'industria in senso stretto rappresentano oltre il 17% del totale e quelli delle costruzioni il 4,6% nel 2019.

I dipendenti dei servizi risultano in aumento anche nel 2019 (+1,7%). All'interno del comparto si registrano andamenti discordanti sia nell'ultimo anno che nel medio periodo 2014-2019 (anni di diffusione dei dati) tra i diversi comparti. Negli ultimi cinque anni, l'aumento più consistente del numero dei dipendenti, ha riguardato in valore assoluto **le attività dei servizi di alloggio e di ristorazione** (oltre 4.600 dipendenti), noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (+2.106) e commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli (1.821).

informazioni sui lavoratori dipendenti non agricoli, sono esclusi i dipendenti pubblici per i quali non vige l'obbligo della contribuzione per le prestazioni temporanee. Il lavoratore che nel corso dell'anno ha avuto più di un rapporto di lavoro viene contato una sola volta e classificato per qualifica, tipologia contrattuale, luogo di lavoro e settore di attività sulla base del suo ultimo rapporto di lavoro, mentre retribuzione e giornate retribuite si riferiscono alla somma di tutti i suoi rapporti di lavoro nell'anno.

L'articolazione del dato amministrativo INPS permette di approfondire la dimensione del lavoro dipendente anche lungo la variabile contrattuale.

**Tabella 3.4- Lavoratori dipendenti nella provincia di Rimini per attività economica e tipologia contrattuale (composizione % di riga, anno 2019)**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Tempo det.	Tempo ind.	Stagionale	TOTALE
Estrazione di minerali da cave e miniere	15,7	84,3	0,0	100,0
Attività manifatturiere	11,0	86,4	2,6	100,0
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	11,9	88,1	0,0	100,0
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	14,8	85,2	0,0	100,0
Costruzioni	26,3	73,1	0,6	100,0
<b>Industria in senso stretto</b>	<b>11,2</b>	<b>86,4</b>	<b>2,4</b>	<b>100,0</b>
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	22,7	73,2	4,1	100,0
Trasporto e magazzinaggio	21,9	76,1	1,9	100,0
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	27,4	16,6	55,9	100,0
Servizi di informazione e comunicazione	7,9	91,5	0,6	100,0
Attività finanziarie e assicurative	6,8	91,0	2,2	100,0
Attività immobiliari	18,8	75,0	6,3	100,0
Attività professionali, scientifiche e tecniche	27,9	68,9	3,2	100,0
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese escluso N782	40,0	51,6	8,4	100,0
Istruzione	71,1	27,6	1,4	100,0
Sanità e assistenza sociale	19,6	80,1	0,3	100,0
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	15,1	22,4	62,5	100,0
Altre attività di servizi	21,8	72,0	6,2	100,0
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	16,4	82,2	1,4	100,0
<b>Servizi</b>	<b>26,9</b>	<b>47,0</b>	<b>26,1</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale</b>	<b>24,2</b>	<b>55,0</b>	<b>20,8</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Inps - Osservatorio sui Lavoratori Dipendenti.

Nel 2019 degli oltre 113mila dipendenti della provincia di Rimini il 55% è a tempo indeterminato, il 24,2% a tempo determinato e il 20,8% ha un contratto di tipo stagionale. La distribuzione dei dipendenti per **tipologia contrattuale** risulta differente rispetto alla media regionale, dove i lavoratori a tempo indeterminato rappresentano il 74,6% del totale, quelli con contratto a termine sono il 21,4% e i lavoratori stagionali ricoprono una quota molto limitata (4%). Questa differenziazione è dovuta alla specializzazione della provincia di Rimini, dove, come già sottolineato, il settore dei servizi e in particolare il turismo, ha da sempre rappresentato un importante e fondamentale settore di traino per l'economia locale. Infatti, se consideriamo il settore dei servizi aumenta la quota dei lavoratori con contratto stagionale attestandosi ad oltre il 26%, ma anche di quelli a tempo determinato (26,9%) e conseguentemente diminuisce l'incidenza di coloro che hanno un contratto di tipo standard (47%). Nelle attività dei servizi di alloggio e ristorazione e nelle attività ricreative, culturali e sportive, settori fortemente caratterizzati da un lavoro di tipo frammentario, la quota di dipendenti che hanno un contratto stagionale sul totale dei dipendenti di quel settore aumenta notevolmente (55,9% e 62,5% rispettivamente), sempre in questi due comparti si registrano le minori incidenze di lavoratori con contratti a tempo indeterminato.

Si registra inoltre nel 2019, rispetto all'anno precedente, un aumento sia dei lavoratori a tempo indeterminato (+4,7%) che di quelli con contratto di tipo stagionale (+9,6%), contemporaneamente ad una diminuzione dei lavoratori a tempo determinato, che si riducono di oltre il 9% (-2.837), anche a livello regionale si osserva la medesima dinamica (tempo determinato -9%, tempo indeterminato +4,4%, lavoro stagionale +10,1%). Per quanto riguarda il settore dei servizi, in merito alle variazioni delle tipologie contrattuali stipulate nel 2019, rispetto al 2018, emergono gli stessi andamenti emersi per il totale dell'economia provinciale.

**Tabella 3.5 - Lavoratori dipendenti nella provincia di Rimini per attività economica e tipologia contrattuale (valori assoluti, variazioni e composizione percentuale)**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	2019				Variazioni percentuali 2018-2019			
	TD	TI	STAG.	TOTALE	TD	TI	STAG.	TOTALE
Estrazione di minerali da cave e miniere	8	43	0	51	166,7	4,9	-	15,9
Attività manifatturiere	2.045	16.025	473	18.543	-19,6	3,3	15,1	0,4
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	35	258	0	293	600,0	2,4	-	14,0
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	85	491	0	576	-14,1	-4,1	-	-5,7
Costruzioni	1.371	3.812	31	5.214	-3,0	13,8	1.450,0	9,4
<b>Industria in senso stretto</b>	<b>2.173</b>	<b>16.817</b>	<b>473</b>	<b>19.463</b>	<b>-18,0</b>	<b>3,0</b>	<b>15,1</b>	<b>0,4</b>
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	3.889	12.550	709	17.148	-13,1	5,8	24,2	1,4
Trasporto e magazzinaggio	1.073	3.725	95	4.893	-7,1	5,0	20,3	2,3
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	9.079	5.508	18.518	33.105	-9,8	4,8	5,5	0,7
Servizi di informazione e comunicazione	144	1.664	11	1.819	9,1	3,5	450,0	4,4
Attività finanziarie e assicurative	164	2.197	54	2.415	57,7	-1,3	50,0	2,1
Attività immobiliari	45	180	15	240	-18,2	12,5	-40,0	0,0
Attività professionali, scientifiche e tecniche	1.035	2.558	118	3.711	-4,7	-0,1	26,9	-0,8
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese escluso N782	4.073	5.262	857	10.192	-9,3	8,1	249,8	6,1
Istruzione	2.041	792	39	2.872	8,9	7,9	34,5	8,9
Sanità e assistenza sociale	993	4.056	15	5.064	-15,4	7,1	275,0	2,0
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	589	876	2.444	3.909	-15,0	3,9	6,5	2,0
Altre attività di servizi	639	2.111	183	2.933	-16,9	-4,0	15,1	-6,2
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	12	60	1	73	-47,8	1,7	-	-11,0
<b>Servizi</b>	<b>23.776</b>	<b>41.539</b>	<b>23.059</b>	<b>88.374</b>	<b>-8,9</b>	<b>4,6</b>	<b>9,3</b>	<b>1,7</b>
<b>Totale</b>	<b>27.320</b>	<b>62.168</b>	<b>23.563</b>	<b>113.051</b>	<b>-9,4</b>	<b>4,7</b>	<b>9,6</b>	<b>1,8</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Inps - Osservatorio sui Lavoratori Dipendenti.

Soffermandoci sulla distribuzione dei lavoratori dipendenti per **genere**, si osserva come nel settore dei servizi il rapporto di genere si inverte rispetto alla totalità del lavoro subordinato. Se complessivamente per il totale dell'economia si riscontra una maggioranza di dipendenti maschi (51,1%), nei servizi la componente femminile raggiunge il 55,2% e quella maschile si attesta al 44,8%. La preponderanza femminile appare più marcata in alcune attività: servizi di alloggio e ristorazione, attività professionali, scientifiche e tecniche, altre attività di servizi, sanità e assistenza sociale.

Altrettanto significativo è il dato riguardante il **part time**, oltre il 43,4% dell'occupazione dipendente privata della provincia di Rimini nel 2019 non è a tempo pieno, e verosimilmente sono le attività dei servizi che innalzano la quota del lavoro a tempo parziale. Se consideriamo solo i servizi, l'utilizzo del part time cresce e raggiunge quasi il 50%. Il ricorso al part time risulta nettamente superiore rispetto alla media regionale, dove la quota è tuttavia molto rilevante e pari al 30% per l'intera economia e al 40,2% per i servizi.

È interessante osservare la distribuzione del part time anche in una dinamica di genere, per le dipendenti la quota sale al 56,6% e per il settore dei servizi la quota di lavoratrici con un contratto a tempo parziale raggiunge il 58,4%. La presenza di lavoratrici con questa modalità contrattuale appare più marcata nel commercio, attività immobiliari, nelle attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento e nelle altre attività di servizi.

Sempre nei servizi si registra, rispetto al 2018, un incremento di egual misura sia per i lavoratori con contratto part time che full time (+1,7%), mentre per il totale delle attività economiche risulta superiore l'aumento dei lavoratori a tempo pieno, +2,1% a fronte di +1,4% per i dipendenti part time.

**Tabella 3.6 - Lavoratori dipendenti nella provincia di Rimini per genere, attività economica e tempo parziale (composizione e variazione percentuale)**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	2019			2019			2019-2018		
	% di riga			% quota part time			variazione percentuale		
	M	F	TOT.	M	F	TOT.	Full time	Part time	TOT.
Estrazione di minerali da cave e miniere	88,2	11,8	100	17,8	66,7	23,5	11,4	33,3	15,9
Attività manifatturiere	68,2	31,8	100	10,5	41,4	20,3	1,4	-3,2	0,4
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	73,4	26,6	100	5,1	38,5	14,0	3,7	192,9	14,0
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	81,6	18,4	100	7,7	50,0	15,5	-7,2	3,5	-5,7
Costruzioni	91,2	8,8	100	16,1	66,4	20,5	11,2	3,0	9,4
<b>Industria in senso stretto</b>	<b>68,7</b>	<b>31,3</b>	<b>100</b>	<b>10,3</b>	<b>41,6</b>	<b>20,1</b>	<b>1,1</b>	<b>-2,3</b>	<b>0,4</b>
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	46,3	53,7	100	29,6	64,9	48,5	2,9	-0,1	1,4
Trasporto e magazzinaggio	82,9	17,1	100	25,9	38,0	28,0	4,1	-1,9	2,3
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	42,0	58,0	100	51,9	58,0	55,4	-0,4	1,6	0,7
Servizi di informazione e comunicazione	47,8	52,2	100	15,4	54,2	35,6	6,6	0,8	4,4
Attività finanziarie e assicurative	52,3	47,7	100	3,9	38,1	20,2	2,4	0,6	2,1
Attività immobiliari	34,6	65,4	100	53,0	71,3	65,0	-15,2	10,6	0,0
Attività professionali, scientifiche e tecniche	30,4	69,6	100	34,0	58,3	50,9	1,6	-2,9	-0,8
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese escluso N782	51,5	48,5	100	41,5	60,7	50,8	7,0	5,3	6,1
Istruzione	21,0	79,0	100	29,4	32,8	32,1	9,3	8,0	8,9
Sanità e assistenza sociale	20,1	79,9	100	33,8	59,1	54,0	0,5	3,3	2,0
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	64,9	35,1	100	52,1	70,0	58,4	-5,1	7,8	2,0
Altre attività di servizi	31,4	68,6	100	38,8	66,5	57,8	-10,4	-2,9	-6,2
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	50,7	49,3	100	45,9	69,4	57,5	-3,1	-16,0	-11,0
<b>Servizi</b>	<b>44,8</b>	<b>55,2</b>	<b>100</b>	<b>39,4</b>	<b>58,4</b>	<b>49,9</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>
<b>Totale</b>	<b>51,1</b>	<b>48,9</b>	<b>100</b>	<b>30,8</b>	<b>56,6</b>	<b>43,4</b>	<b>2,1</b>	<b>1,4</b>	<b>1,8</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Inps - Osservatorio sui Lavoratori Dipendenti.

L'analisi sulle diverse tipologie di contratto attivate a livello settoriale e sulla presenza e incidenza di lavoratori part time ha permesso di fornire un quadro più dettagliato delle caratteristiche del mercato della provincia di Rimini, ed evidenziare le diverse dinamiche a livello settoriale. L'aggiornamento dei dati, fermo ad oggi al 2019, come già accennato, però non permette di valutare l'impatto della pandemia sugli andamenti occupazionali e non restituisce una fotografia aggiornata.

Oltre alle variabili contrattuali e anagrafiche dei lavoratori dipendenti, l'Osservatorio fornisce anche indicazioni sulle retribuzioni e giornate retribuite nell'anno.

**La retribuzione media giornaliera nel 2019**, ultimo dato disponibile, per la provincia di Rimini, **pari a 78,4 euro, risulta significativamente più bassa rispetto alla media regionale (95,2 euro)**, questo è determinato dalle caratteristiche del mercato del lavoro provinciale precedentemente analizzate: lavoro prevalente nei servizi, forte ricorso al part-time e consistente presenza di lavoratori stagionali.

A livello complessivo il differenziale retributivo per genere è stato pari a 23,2€ a Rimini, più alto a livello regionale (30,8 €), in crescita in entrambi i casi rispetto al 2018. In sostanza a Rimini ad una giornata lavorativa degli uomini corrisponde una retribuzione pari a 89,2 euro, a fronte dei 66,1 euro delle donne.

**Tabella 3.7 - Retribuzione media giornaliera per genere (dati assoluti e variazioni percentuali)**

GENERE		N				Var.%		
		2016	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Maschi	Rimini	87,8	87,7	88,1	89,2	-0,1	0,5	1,3
Femmine		64,9	64,7	65,3	66,1	-0,4	0,9	1,2
<b>Totale</b>		<b>77,1</b>	<b>76,9</b>	<b>77,4</b>	<b>78,4</b>	<b>-0,2</b>	<b>0,7</b>	<b>1,3</b>
Maschi	Emilia-Romagna	106,7	106,6	107,2	108,4	-0,1	0,6	1,1
Femmine		75,9	75,9	76,7	77,6	0,0	1,0	1,2
<b>Totale</b>		<b>93,5</b>	<b>93,5</b>	<b>94,2</b>	<b>95,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,8</b>	<b>1,1</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Inps - Osservatorio sui Lavoratori Dipendenti.

La tabella successiva mostra i differenziali retributivi per qualifica professionale per Rimini. Innanzitutto, emerge il divario della retribuzione media giornaliera tra i dipendenti in base alla qualifica. Gli operai hanno una retribuzione media pari all'86,8% della media provinciale, mentre i dirigenti percepiscono una retribuzione di oltre 6 volte superiore alla media. Inoltre, si allarga il divario retributivo tra operai e impiegati negli anni analizzati.

Considerando la retribuzione media giornaliera declinata per genere e qualifica professionale emerge che, se come abbiamo visto in precedenza il differenziale retributivo per giornata lavorata tra uomini e donne è nel complesso pari ad oltre 23 euro, la retribuzione per le donne risulta inferiore, rispetto alla componente maschile, per gli apprendisti (6,4 €) e per gli operai (21,2€) mentre il divario si attesta a 34,4€ in meno per gli impiegati, 49,2€ per i quadri e ben 101,2€ per i dirigenti.

**Tabella 3.8 - Retribuzione media giornaliera per genere e qualifica professionale in provincia di Rimini (dati assoluti e variazioni percentuali)**

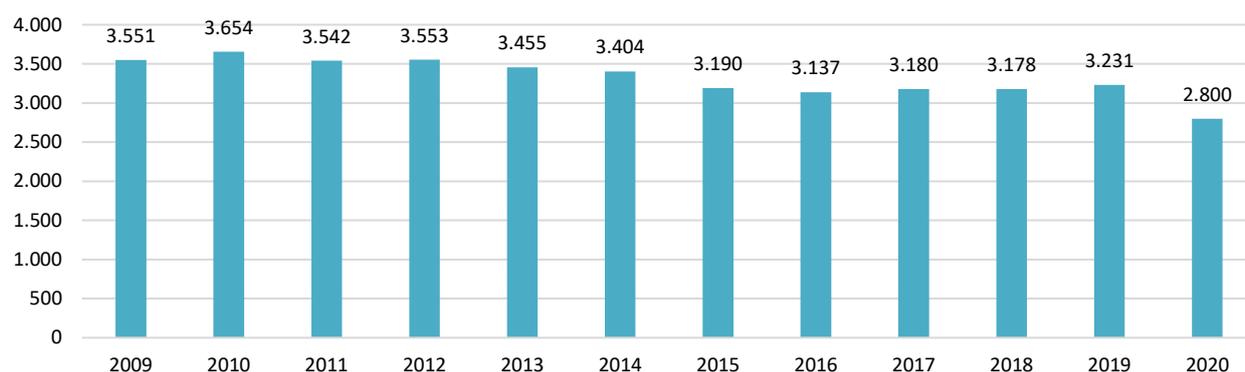
QUALIFICA PROFESSIONALE		N				Var.%		
		2016	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Operai	Maschi	74,6	74,5	75,0	76,0	-0,1	0,7	1,3
Impiegati		105,5	106,5	108,1	109,1	1,0	1,5	1,0
Quadri		204,8	208,9	210,5	212,6	2,0	0,8	1,0
Dirigenti		443,5	466,3	468,4	519,3	5,1	0,4	10,9
Apprendisti		54,6	54,5	56,3	57,8	-0,2	3,4	2,7
Altro		127,1	121,5	115,7	118,8	-4,4	-4,7	2,7
<b>Totale</b>	<b>87,8</b>	<b>87,7</b>	<b>88,1</b>	<b>89,2</b>	<b>-0,1</b>	<b>0,5</b>	<b>1,3</b>	
Operai	Femmine	54,4	53,8	54,1	54,7	-1,1	0,7	1,1
Impiegati		72,3	72,9	73,6	74,8	0,8	1,0	1,5
Quadri		155,4	158,8	164,2	163,2	2,2	3,4	-0,6
Dirigenti		395,4	408,2	410,2	418,0	3,3	0,5	1,9
Apprendisti		49,9	49,5	50,8	51,5	-0,9	2,7	1,2
Altro		101,6	104,5	111,8	109,5	2,9	6,9	-2,0
<b>Totale</b>	<b>64,9</b>	<b>64,7</b>	<b>65,3</b>	<b>66,1</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,9</b>	<b>1,2</b>	

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Inps - Osservatorio sui Lavoratori Dipendenti.

Come abbiamo visto in precedenza, la retribuzione media giornaliera per la provincia di Rimini è di 78,4 euro, se consideriamo l'industria in senso stretto aumenta a 92,6 euro, al contrario nei servizi la retribuzione diminuisce attestandosi a 73 euro in media per giornata. Nel settore dei servizi la dimensione retributiva appare molto diversificata. Il comparto del commercio risulta allineato alla media provinciale (78,9 euro), le attività finanziarie e assicurative presentano una retribuzione decisamente più consistente circa il doppio della media (136,4 euro), mentre per le attività dei servizi di alloggio e ristorazione e altre attività dei servizi, la retribuzione giornaliera risulta decisamente più bassa e pari a circa il 75% della media provinciale (58 euro).

Segnaliamo in ultimo il **dato sulle partite IVA**, che rappresentano un tema certamente attuale in un periodo in cui lavoro subordinato e lavoro autonomo appaiono spesso come soluzioni interscambiabili alla ricerca della flessibilità economica. A tal proposito un punto di osservazione di interesse lo propone lo stesso Ministero della Economia e delle Finanze con l'Osservatorio delle partite IVA in cui si monitorano le aperture di partite IVA nel corso dei periodi considerati.

Figura 3.1 - Numero partite IVA aperte in provincia di Rimini, nell'anno 2009-2020



Fonte: Osservatorio Partite IVA Ministero Economia e Finanze.

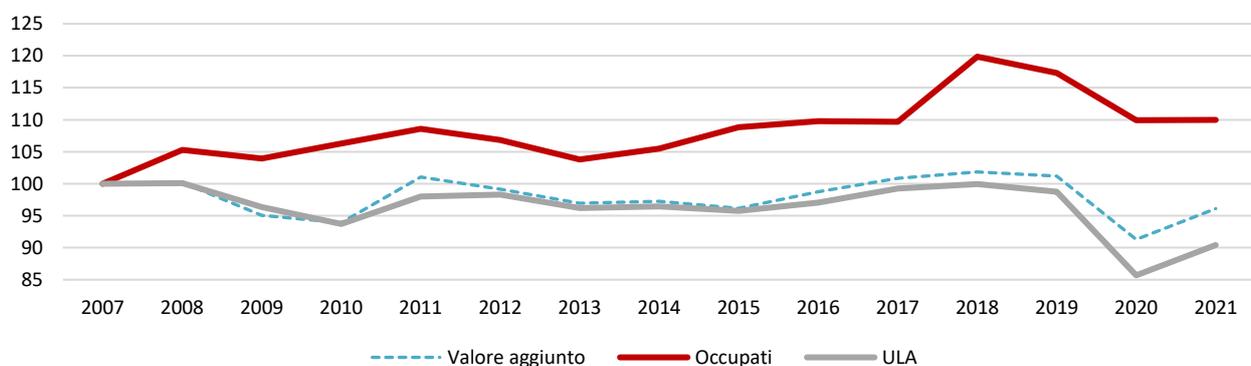
La serie storica disponibile a livello provinciale tra il 2009 ed il 2019 mette in rilievo come vi sia stata una progressiva riduzione del numero di partite IVA aperte in provincia di Rimini a partire dal 2013 e un successivo aumento nel 2019. Gli effetti della pandemia hanno avuto ripercussioni importanti anche su questa componente del mercato del lavoro. Nel 2020 tutte le province dell'Emilia-Romagna registrano una riduzione del numero di partite IVA aperte rispetto all'anno precedente. A Rimini la contrazione è stata rilevante ma più contenuta rispetto alle altre realtà provinciali, e pari a -13,3% (-431), contro una media regionale del -16,7%.

### 3.3 - Le unità di lavoro

Le stime previsionali di Prometeia forniscono oltre ai dati sul valore aggiunto anche quelli relativi **alla quantità di lavoro (ULA)** e al numero di occupati.

Posto pari a 100 i valori assunti da valore aggiunto, occupati e unità di lavoro<sup>9</sup>, possiamo osservare che gli occupati sono cresciuti ad un ritmo molto più sostenuto rispetto alle quantità di lavoro e che si è ampliato man mano il rapporto tra occupati e unità di lavoro, quindi tra occupati e ore lavorate. Tale fenomeno può essere spiegato dall'aumento del precariato (flessibilità e discontinuità contrattuale), nonché dal ricorso al part time (la stessa quantità di lavoro viene frammentata su più occupati), ma anche dal forte utilizzo degli ammortizzatori sociali, che non variano il numero degli occupati ma flettono la quantità di lavoro. Al contrario il legame valore aggiunto e unità di lavoro resta sempre molto stretto.

Figura 3.2 - Confronto tra occupati, ULA e valore aggiunto  
(indice 2007=100)



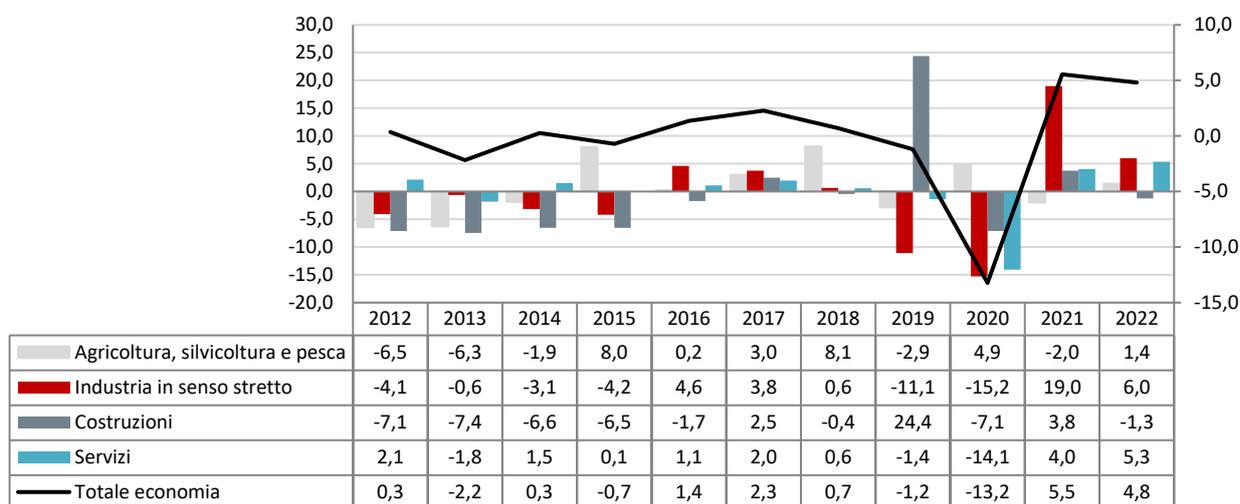
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Ires Toscana - Prometeia (stime luglio 2021).

<sup>9</sup> Le unità di lavoro rappresentano una quantità di lavoro corrispondente ad un tempo pieno che lavora tutto l'anno.

Le stime di Prometeia evidenziano per il 2020 una flessione della quantità di lavoro pari ad oltre il -13%, mentre nel 2021 si prevede un recupero pari al +5,5% delle ULA in provincia di Rimini.

Guardando all'andamento delle unità di lavoro declinate per settore si osserva come la riduzione abbia interessato nel 2020 tutti i comparti, ad eccezione dell'agricoltura (+4,9%), tendenza già evidenziata per il valore aggiunto.

**Figura 3.3 - Andamento delle unità di lavoro totali della provincia di Rimini per settori**  
(variazione percentuale su anno precedente)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Ires Toscana - Prometeia (stime luglio 2021).

Il settore manifatturiero risulta il più colpito registrando una diminuzione di oltre 15 punti percentuali, seguito dai servizi (-14,1%) e dalle costruzioni (-7,1%). Per il 2021 si prevede un incremento in quasi tutti i settori, molto consistente per l'industria in senso stretto (+19%), più contenuto per i servizi (+4%) e le costruzioni (+3,8%), al contrario per il settore primario si stima un calo delle unità di lavoro (-2%).

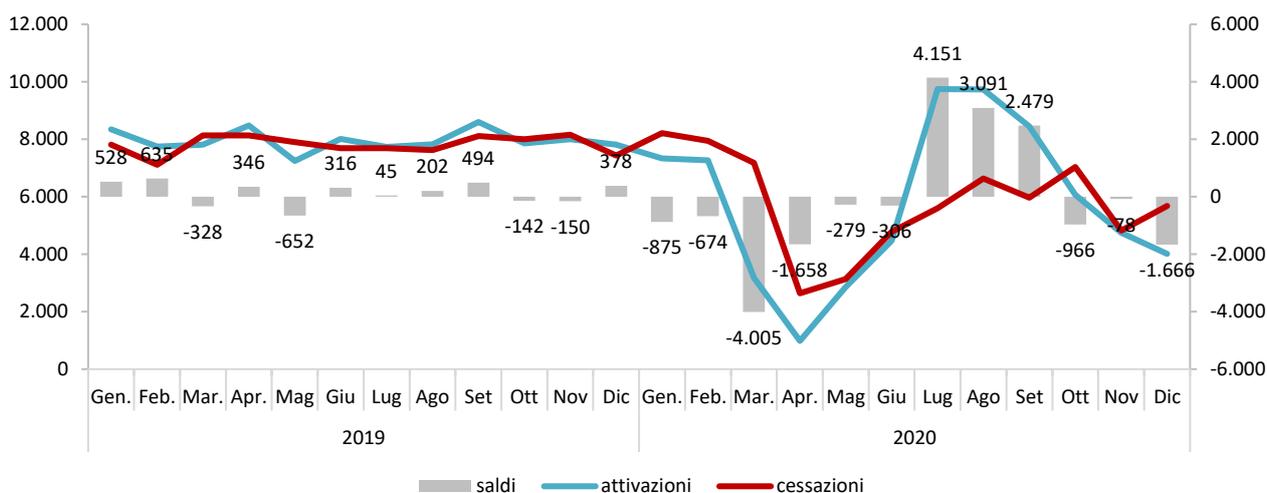
### 3.4 - I dati di flusso del mercato del lavoro

I dati di flusso rilevati dalle comunicazioni obbligatorie registrate negli archivi del **Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna** (SILER) consentono di monitorare gli avviamenti, le cessazioni e i saldi del lavoro dipendente.

Possiamo osservare come già dalla fine del 2019 fossero presenti segnali di rallentamento del ciclo economico occupazionale, infatti, i saldi risultano negativi a partire dal mese di ottobre 2019. Il lockdown della primavera del 2020, con le relative chiusure di determinate attività, ha determinato la caduta delle posizioni di lavoro nel settore dei servizi, fondamentale nella provincia di Rimini. Come mostra il grafico successivo, **le perdite di posizioni lavorative si sono concentrate soprattutto nei mesi di marzo e aprile**, con una perdita di 4.005 posizioni dipendenti a marzo e 1.658 ad aprile. Continuano ad essere negativi, anche se più contenuti, i saldi di maggio (-279) e giugno (-306).

Nel terzo trimestre del 2020, vi è stato un rimbalzo con un aumento delle posizioni dipendenti di ben 9.271 unità, determinato dalle assunzioni nel settore turistico e del commercio (luglio +4.151; agosto +3.091; settembre 2.479). Le misure restrittive dell'autunno hanno comportato una diminuzione nell'ultimo trimestre dell'anno di 2.710 posizioni dipendenti, tale riduzione è stata determinata soprattutto dal saldo del mese di dicembre (-1.666 unità). Per il totale dell'economica in provincia di Rimini nel 2020 si è registrata una perdita di 787 posizioni dipendenti su base annua.

**Figura 3.4 - Andamento di avviamenti, cessazioni e saldi delle posizioni di lavoro, nel totale economia nella provincia di Rimini (dati destagionalizzati)**



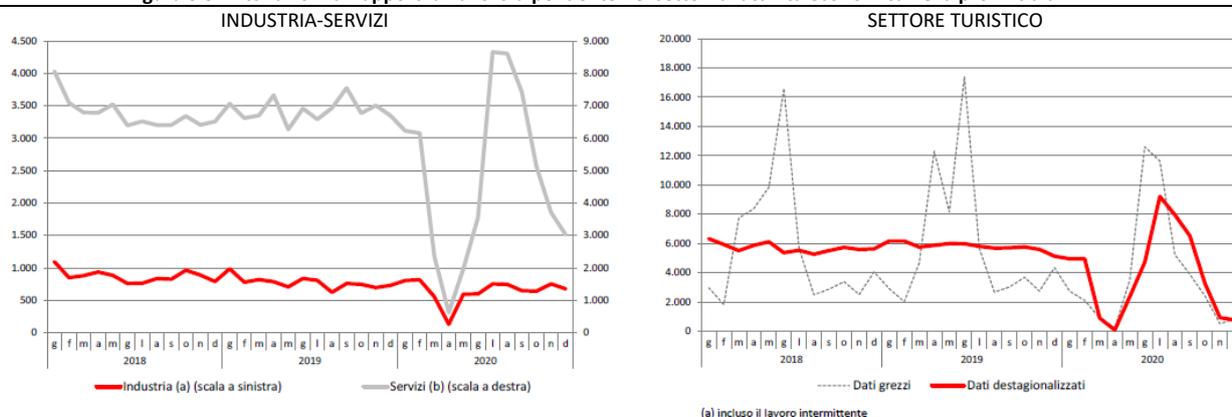
Fonte: Agenzia regionale per il lavoro, Rapporto congiunturale sul lavoro dipendente provincia di Rimini (IV trimestre 2020).

Per quanto riguarda l'analisi settoriale, emerge come nel 2020 a fronte di un calo di 787 posizioni per l'intera economia, vi sia stata una perdita consistente di dipendenti nel settore commercio, alberghi e ristoranti di oltre 2.000 unità, contrariamente a quanto registrato nelle altre attività dei servizi (+680) e nelle costruzioni (+417 unità); per l'industria in senso stretto e l'agricoltura si segnalano rispettivamente un +130 e -13 unità.

Analizzando i diversi trimestri dell'anno, si osserva che nel periodo marzo-giugno 2020, alla consistente perdita delle posizioni dipendenti hanno contribuito soprattutto il comparto commercio alberghi e ristoranti (-4.124 unità) e le altre attività dei servizi (-1.172 unità), l'industria in senso stretto nel medesimo periodo ha comunque registrato un calo di 414 unità. Gli stessi settori dei servizi hanno contribuito, invece, positivamente nel terzo trimestre al significativo aumento delle posizioni lavorative, e il settore del turismo ha giocato un ruolo decisivo.

Le misure restrittive nel quarto trimestre hanno comportato una massiccia diminuzione delle posizioni dipendenti nel comparto commercio, alberghi e ristoranti (-3.887), compensata solo in parte dall'incremento nelle altre attività dei servizi (+764).

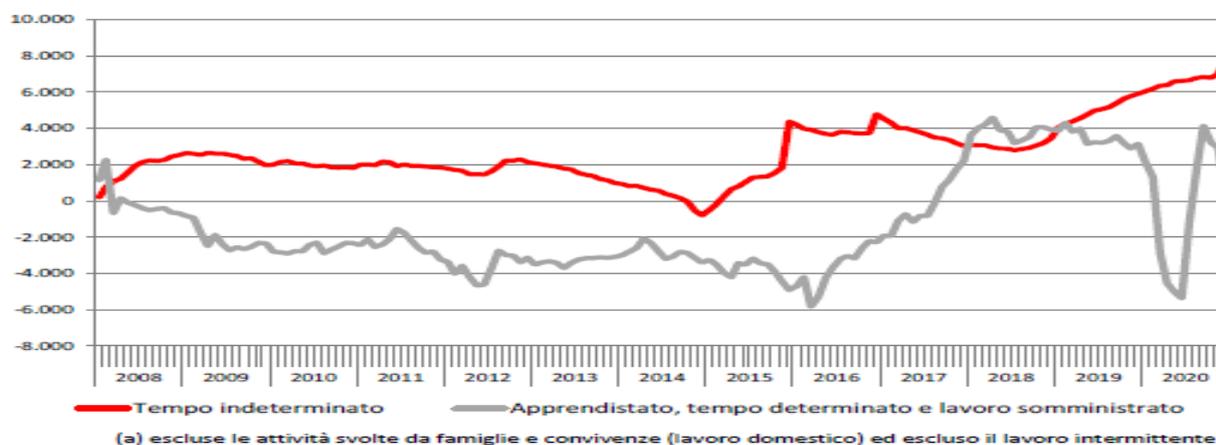
**Figura 3.5 - Attivazioni di rapporti di lavoro dipendente nei settori di attività economica nella provincia di Rimini**



Fonte: Agenzia regionale per il lavoro, Rapporto congiunturale sul lavoro dipendente provincia di Rimini (IV trimestre 2020).

Volgendo lo sguardo all'analisi delle tipologie contrattuali del lavoro dipendente in provincia di Rimini, si evince che la perdita di posizioni lavorative nel corso del 2020, sia dovuta totalmente ai contratti a tempo determinato, di apprendistato e al lavoro somministrato, nel complesso 2.769 unità in meno.

Figura 3.6 - Attivazioni di rapporti di lavoro dipendente per tipologia contrattuale nella provincia di Rimini  
(numeri indice 31 dicembre 2007=0; dati destagionalizzati)



Fonte: Agenzia regionale per il lavoro, Rapporto congiunturale sul lavoro dipendente provincia di Rimini (IV trimestre 2020).

Al contrario il lavoro a tempo indeterminato è risultato in crescita, +1.982 nel 2020 (+1.050 unità nel IV trimestre 2020). Sull'andamento del lavoro a tempo indeterminato hanno inciso il blocco dei licenziamenti (D.L. 17 marzo 2020, n.18), l'eccezionale ricorso agli ammortizzatori sociali, e il Decreto agosto (D.L. 14 agosto 2020, n.104), che ha istituito l'esonero contributivo per le assunzioni e trasformazioni con contratto a tempo indeterminato. Per il lavoro intermittente si è registrata una perdita di 2.582 posizioni nel complesso per il 2020.

### 3.5 - La cassa integrazione

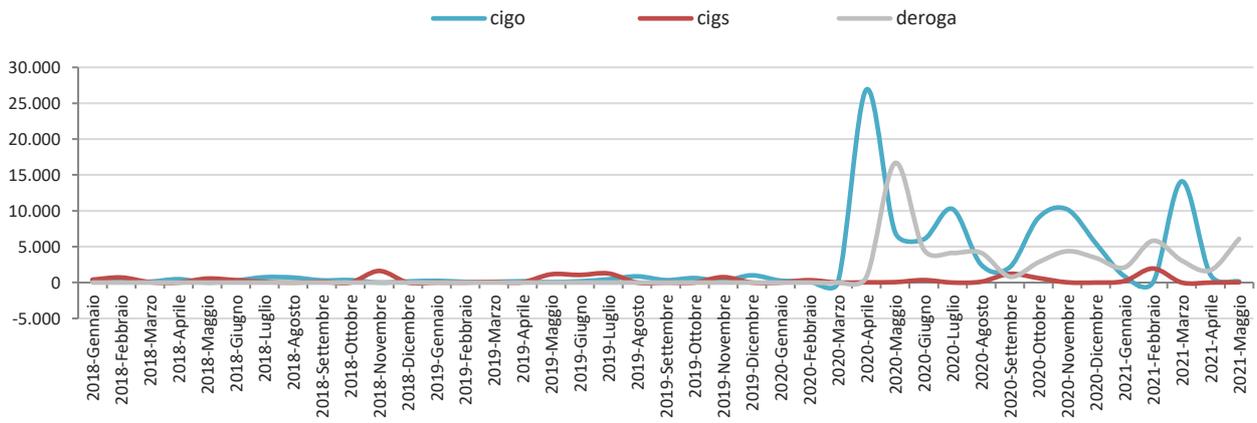
Nel corso del 2020 il ricorso alla **cassa integrazione** è aumentato in modo straordinario, ed è andato di pari passo al blocco dei licenziamenti.

In provincia di Rimini nel 2020 le ore di cassa integrazione totale autorizzata (ordinaria, straordinaria e in deroga) sono state quasi 20 milioni, contro l'1,5 milioni del 2019. Trasformando le ore utilizzate in numero di lavoratori equivalenti nell'ipotesi che questi siano "a zero ore", con una copertura totale delle ore lavorate attraverso la cassa, emerge che nel mese di aprile 2020, picco massimo della distribuzione, si **contano circa 28.000 lavoratori a zero ore**.

Il ricorso ha riguardato principalmente la cassa integrazione ordinaria, ma in una prima fase vi è stato anche il forte ricorso alla cassa in deroga, picco massimo nel mese di maggio 2020.

Nonostante un andamento altalenante il ricorso agli ammortizzatori si è mantenuto molto elevato anche nel 2021, e nel mese di marzo si è toccata una quota di ore autorizzate inferiore solo a quella di aprile e maggio 2020.

Figura 3.7- Andamento dei lavoratori equivalenti interessati da CIG "a zero ore" (scenario 100%) per tipologia di intervento



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su banca dati Inps (Osservatorio Cassa Integrazione Guadagni - Ore autorizzate).

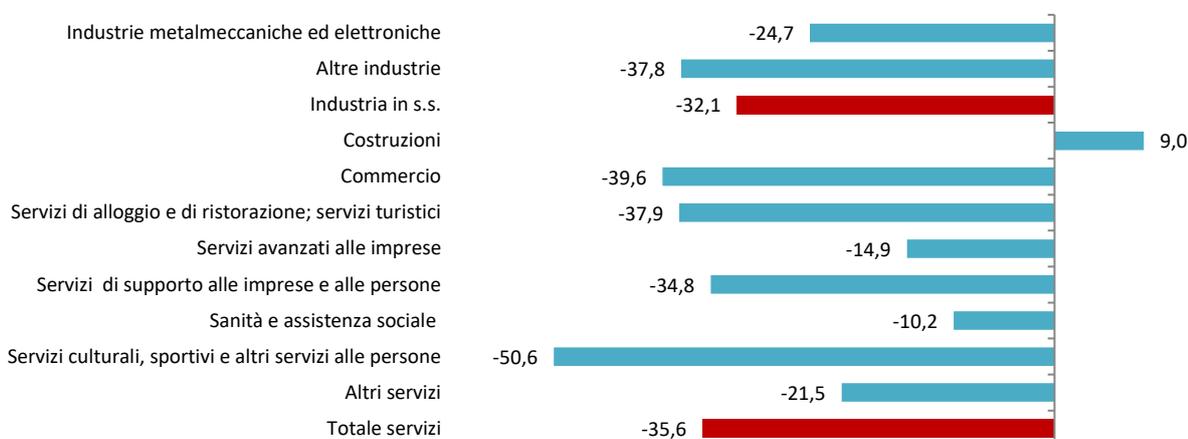
### 3.6 - I fabbisogni occupazionali e formativi

Ulteriori considerazioni e indicazioni relative al mercato del lavoro emergono dalla lettura dei dati dell'indagine Excelsior, che fornisce stime di previsione sull'andamento occupazionale e sui fabbisogni professionali e formativi<sup>10</sup>.

Nel 2020 il numero di entrate<sup>11</sup> programmate di personale nelle imprese della provincia di Rimini si riduce di oltre il 33% rispetto al 2019. Tale riduzione ha riguardato tutti i settori di attività economica, ma con intensità differenti, ad eccezione delle costruzioni dove le entrate previste hanno segnato un aumento rispetto al 2019 (+9%). Per quanto riguarda i servizi nel complesso si registra una riduzione delle entrate di oltre il 35% (-11.480 unità), sono previsti saldi negativi in tutti i comparti, ma le contrazioni, particolarmente significative, si registrano per i servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone (-50,6%), commercio (-39,6%), servizi di alloggio, di ristorazione e servizi turistici (-37,9%) e per i servizi di supporto alle imprese e alle persone (-34,8%), più contenuta la riduzione del numero di entrate previste per il comparto sanità e assistenza sociale (-10,2%). Per quanto riguarda le assunzioni previste si registra nel 2020 una contrazione del 34,4% rispetto al 2019 per il totale dell'economia, e per i servizi una diminuzione del 36,5%.

Delle oltre 25.400 entrate previste nel 2020 in provincia di Rimini, l'81,6% afferisce al settore dei servizi e il restante 18,4% all'industria. Nel corso del 2020 se consideriamo i dati in valore assoluto, il maggior numero di entrate in provincia sono previste nel settore servizi di alloggio e ristorazione e servizi turistici (9.510), nel commercio (3.260), negli altri servizi (2.770) e nelle costruzioni (1.690).

Figura 3.8 - Entrate previste in provincia di Rimini per settore di attività economica, anno 2020 (variazioni percentuali annue)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior 2020.

Guardando al dettaglio delle professioni richieste dalle imprese riminesi, si rileva che oltre la metà delle entrate programmate si concentrano su solo tre gruppi professionali tutti riconducibili al settore dei servizi. Al primo posto troviamo le professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione con 7.490

<sup>10</sup> L'indagine Excelsior è realizzata da Unioncamere in accordo con l'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro). Le informazioni vengono acquisite attraverso indagini mensili, realizzando interviste presso un campione rappresentativo delle imprese con dipendenti dei settori industriali e dei servizi. Dal 2017 i dati relativi alle previsioni annuali derivano dall'elaborazione integrata delle indagini mensili disponibili, e non più da un'apposita rilevazione annuale.

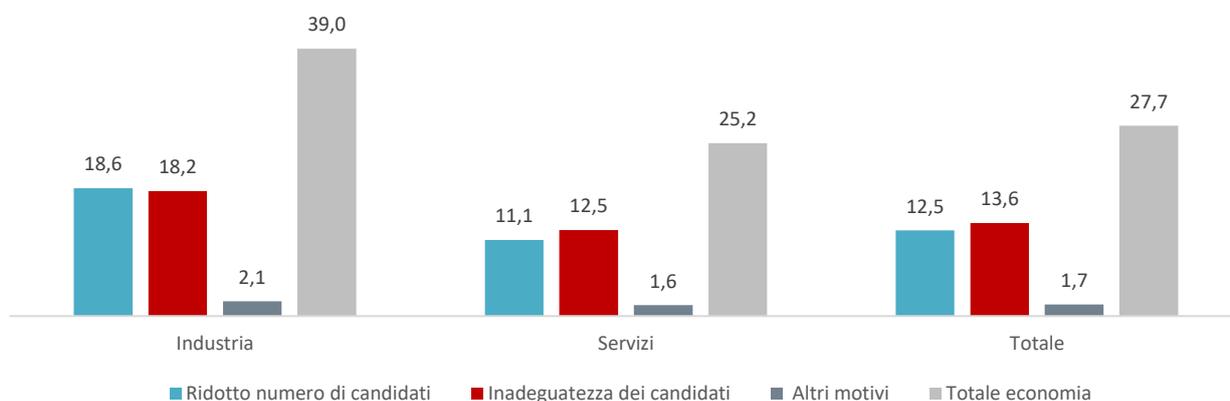
<sup>11</sup> Le entrate indicano il numero di contratti di lavoro che le imprese intendono stipulare in un certo periodo e includono anche i collaboratori, i lavoratori in somministrazione e gli altri lavoratori non alle dipendenze.

entrate, che da sole concentrano il 29,5% del totale, seguono le professioni non qualificate nel commercio e nei servizi con il 14,5% delle entrate totali e professioni qualificate nelle attività commerciali (8,1%).

Sempre nel 2020 il 27,7% del totale delle entrate previste in provincia sono considerate di difficile reperimento da parte delle imprese, le difficoltà sono attribuite più frequentemente a una inadeguata preparazione dei candidati (13,6%) e al ridotto numero dei candidati (12,5%). Il dato provinciale risulta inferiore rispetto a quello regionale, dove la quota di entrate previste considerate di difficile reperimento raggiunge il 33,3%, e nazionale (29,7%).

A fronte di una maggiore difficoltà di reperimento nell'industria (39%), nei servizi la quota è più contenuta (25,2%), pur con differenze a seconda dei comparti. Sono cinque i settori le cui imprese indicano una difficoltà di reperimento di figure molto elevata: industrie metalmeccaniche ed elettroniche (44,8%), costruzioni (42%), servizi avanzati di supporto alle imprese (43,9%), sanità e assistenza sociale (34,8%), altri servizi (32,1%).

**Figura 3.9 - Quote di entrate previste sul totale considerate di difficile reperimento e i motivi per settore di attività economica in provincia di Rimini, anno 2020**  
(composizioni percentuali)

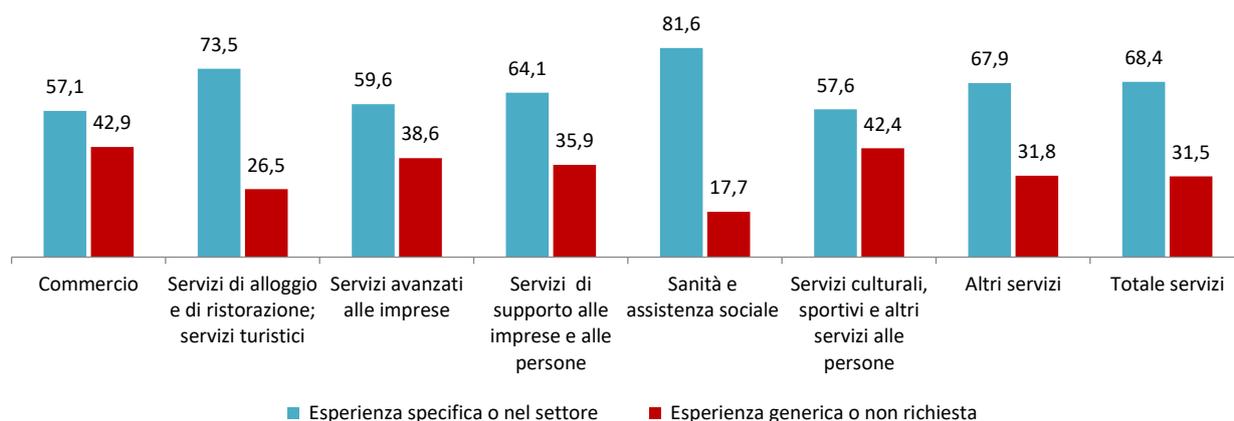


**Fonte:** Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior 2020.

L'indagine ha confermato come le imprese tendano a ricorrere prevalentemente a personale con esperienza specifica, nel 2020 in provincia di Rimini per il 69,2% delle entrate viene richiesta specifica esperienza nella professione o nel settore di attività dell'azienda, valore superiore sia al dato regionale (65,3%) che nazionale (67,7%).

Nei servizi è stata richiesta specifica esperienza per il 68,4% delle entrate. La frequenza con cui le imprese richiedono una precedente esperienza specifica varia però in misura significativa da settore a settore: supera l'81% nella sanità e assistenza sociale e raggiunge il 73,5% nei servizi di alloggio e di ristorazione e nei servizi turistici, mentre è più contenuta fra le attività legate al commercio (57,1%), ai servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone (57,6%).

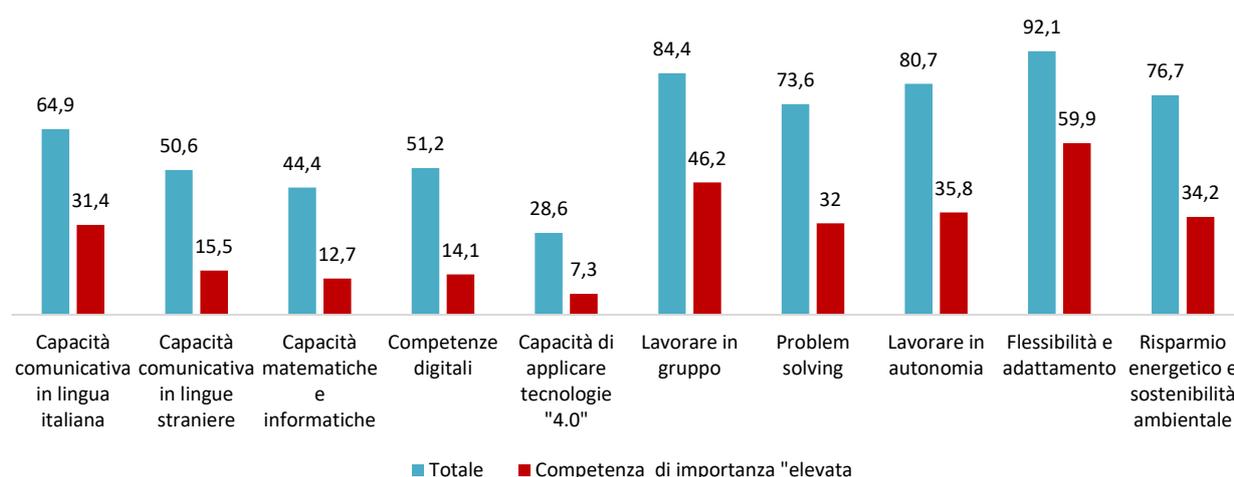
**Figura 3.10 - Entrate previste in provincia di Rimini per settore di attività economica e per esperienza richiesta, anno 2020**  
(composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior 2020.

Analizzando le **principali competenze richieste dalle imprese** ai profili in entrata, possiamo vedere come tra le competenze "trasversali", cioè non specifiche della professione da svolgere, quelle che le imprese riminesi considerano più importanti sono la flessibilità e adattamento (92,1%), la capacità di lavorare in gruppo (84,4%), la capacità di lavorare in autonomia (80,7%) e l'attitudine al risparmio energetico e sostenibilità ambientale (76,7%). Appaiono più contenute la capacità di applicare tecnologie "4.0" (28,6%) e le capacità matematiche e informatiche (44,4%). Anche per le figure relative a professioni commerciali e servizi e per le professioni non qualificate le competenze richieste principalmente dalle imprese sono la flessibilità e adattamento (89,2%; 90,8%), la capacità di lavorare in gruppo (85,6%; 74,8%) e la capacità di lavorare in autonomia (78,1%; 78,6%).

**Figura 3.11 - Le competenze richieste dalle imprese e le competenze che le imprese ritengono di "elevata" importanza, anno 2020**  
(quote % sul totale delle entrate, quote % delle entrate per le quali la competenza è ritenuta di importanza "elevata" sul totale delle entrate\*)



\*Le imprese attribuiscono a ciascuna competenza un punteggio da 0 (competenza non richiesta) a 4 (competenza di massima importanza); le competenze di "elevata" importanza sono quelle cui le imprese attribuiscono un punteggio pari a 3 o 4.

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior 2020.

Le imprese che nel 2020 in Provincia di Rimini hanno previsto di assumere dipendenti, sempre in base all'indagine Excelsior, ammontano al 55,5% del totale delle imprese con dipendenti, valore superiore al dato medio regionale (51%) e nazionale (46,3%), ma nettamente inferiore a quello del 2019, dove le

imprese che intendevano assumere dipendenti ammontavano al 72,1%. La pandemia da Covid-19 che ha avuto pesantissime ripercussioni, come sottolineato più volte, sul sistema economico e sul mercato del lavoro, ha influenzato anche le scelte e i comportamenti decisionali delle imprese.

Non si osservano differenze sostanziali tra il settore dei servizi e quello industriale nel complesso, mentre emergono differenze in relazione alla dimensione aziendale: la previsione di assumere cresce all'aumentare della classe dimensionale. Tra le imprese fino a 9 dipendenti la percentuale si attesta al 48,5% del totale delle imprese con dipendenti, mentre tra le imprese con più di 50 dipendenti supera il 90% e raggiunge il 99% per quelle con oltre 250 dipendenti.

Tra i settori di attività dei servizi permangono significative differenze, una maggiore intenzione di assumere si registra nei servizi di alloggio, ristorazione e turistici (71%) e nel comparto sanità e assistenza sociale (69,5%), più contenuta la quota per i servizi avanzati di supporto alle imprese (38,7%) e per i servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone (37,1%).

**Tabella 3.9 - Imprese che hanno previsto assunzioni nel 2020 per settore di attività e classe dimensionale (quote % sul totale delle imprese con dipendenti)**

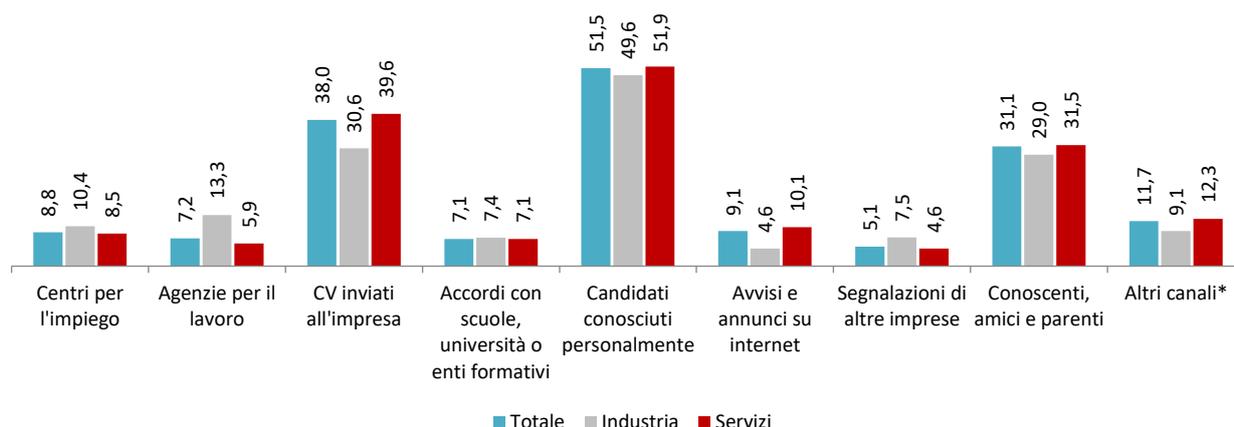
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	CLASSE DIMENSIONALE				Totale
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250 dip. e oltre	
<b>Industria</b>	<b>48,7</b>	<b>71,2</b>	<b>87,4</b>	<b>96,1</b>	<b>55,4</b>
Ind. Metalmeccaniche ed elettroniche	44,9	63,8	87,5	--	53,1
Altre industrie	35,3	71,4	87,2	94,6	48,7
Costruzioni	59,2	80,9	--	--	62,2
<b>Servizi</b>	<b>48,5</b>	<b>80,8</b>	<b>91,3</b>	<b>99,0</b>	<b>55,5</b>
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	36,5	76,5	90,8	100,0	45,9
Servizi di alloggio e di ristorazione; servizi turistici	67,7	88,3	93,2	--	71,0
Servizi avanzati di supporto alle imprese	26,3	64,9	85,7	--	38,7
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	30,3	81,6	92,3	--	41,5
Sanità e assistenza sociale	50,0	81,8	100,0	100,0	69,5
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	33,1	69,0	--	--	37,1
Altri servizi	42,4	75,7	88,9	96,1	55,9
<b>Provincia di Rimini</b>	<b>48,5</b>	<b>78,2</b>	<b>90,4</b>	<b>98,5</b>	<b>55,5</b>
<b>Emilia-Romagna</b>	<b>40,4</b>	<b>74,7</b>	<b>89,0</b>	<b>98,4</b>	<b>51,0</b>
<b>Italia</b>	<b>37,0</b>	<b>73,0</b>	<b>88,1</b>	<b>98,6</b>	<b>46,3</b>

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior 2020.

Per quanto riguarda i **canali di selezione** utilizzati dalle imprese per assumere i dipendenti (si tratta di una domanda con risposte multiple), non si osservano anche in questo marcate differenze tra i diversi settori di attività economica a livello provinciale. Focalizzandoci sul settore dei servizi la conoscenza diretta dei candidati appare la modalità più diffusa (51,9%), seguita dalla modalità CV inviati all'impresa (39,6%) e dalla risposta "conoscenti, amici e parenti" (31,5%). Rimane molto contenuto il ricorso a segnalazioni da parte di altre imprese (4,6%), a agenzie per il lavoro/società di selezione del personale (5,9%) e ai centri per l'impiego (8,5%).

**Figura 3.12 - I canali di selezione utilizzati dalle imprese in Provincia di Rimini negli ultimi dodici mesi**  
(quote % sul totale imprese che indicano almeno un canale di selezione) \*\*



\* Associazioni di categoria/sindacati, avvisi/annunci sui giornali, consulenti del lavoro, altro canale.

\*\*Trattasi di una domanda del questionario a risposta multipla, la somma può superare quota 100.

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior 2020.

L'indagine Excelsior fornisce anche indicazioni relativamente alle attività formative effettuate dalle imprese. Complessivamente dai dati relativi al 2019 (indagine del 2020) emerge che solo il 24,3% delle imprese della Provincia di Rimini hanno effettuato attività di formazione con corsi per il proprio personale. Tale percentuale leggermente in crescita rispetto al 2018 (23,4%) risulta tuttavia inferiore sia rispetto alla media regionale (29,4%) che al dato nazionale (26,3%).

**Tabella 3.10 - Imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi per il personale nel 2019, per settore di attività economica e classe dimensionale** (quote % sul totale delle imprese)

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	CLASSE DIMENSIONALE				Totale
	1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250 dip. e oltre	
<b>Industria</b>	<b>25,6</b>	<b>27,3</b>	<b>40,0</b>	<b>65,9</b>	<b>27,2</b>
Ind. metalmeccaniche ed elettroniche	19,6	17,1	43,3	--	21,3
Altre industrie	12,9	26,0	38,1	60,0	18,9
Costruzioni	36,8	43,1	--	--	37,7
<b>Servizi</b>	<b>19,8</b>	<b>34,6</b>	<b>46,1</b>	<b>66,2</b>	<b>23,6</b>
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	26,8	50,5	37,0	58,6	30,9
Servizi di alloggio e di ristorazione; servizi turistici	16,1	20,8	22,2	--	16,9
Servizi avanzati di supporto alle imprese	4,6	34,0	--	--	13,1
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	15,6	79,6	88,0	--	27,6
Sanità e assistenza sociale	21,6	74,2	--	--	42,8
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	20,3	28,4	--	--	21,3
Altri servizi	20,3	28,7	67,4	77,0	28,6
<b>Provincia di Rimini</b>	<b>20,9</b>	<b>32,6</b>	<b>44,6</b>	<b>66,2</b>	<b>24,3</b>
<b>Emilia-Romagna</b>	<b>24,2</b>	<b>40,5</b>	<b>51,9</b>	<b>66,5</b>	<b>29,4</b>
<b>Italia</b>	<b>22,4</b>	<b>36,6</b>	<b>50,0</b>	<b>65,8</b>	<b>26,3</b>

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior 2020.

La quota di imprese che ha effettuato formazione risulta più elevata nell'industria (27,2%), rispetto ai servizi (23,6%), pur permanendo significative differenze tra i settori di attività. Un maggiore ricorso a corsi di formazione si registra tra i servizi relativi a sanità e assistenza sociale (42,8%), ma anche nel commercio (30,9%). Anche negli altri servizi e nei servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone la quota di aziende che hanno effettuato formazione risulta più alta delle media provinciale (28,6% e 27,6% rispettivamente).

Inoltre, possiamo osservare come la percentuale di imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi cresca proporzionalmente all'aumentare della dimensione di impresa. Infatti, tra le aziende con più di 250 dipendenti, la percentuale di imprese formatrici raggiunge il 66,2%, mentre scende al 20,9% fra le imprese con meno di 9 dipendenti. Medesima dinamica si osserva sia per i servizi che per l'industria. Anche in questo caso si registrano differenze settoriali importanti nei servizi. Le imprese di piccola dimensione che registrano una maggiore propensione ad investire in formazione sono più frequenti fra le attività legate al commercio (26,8%) e a sanità e assistenza sociale (21,6%).

**Tabella 3.11 - Imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi per il personale nel 2019 e finalità principale dell'attività di formazione per settore di attività (quote % sul totale delle imprese)**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Imprese che hanno effettuato formazione con corsi	Finalità della formazione (valori %)		
		Formare i neo-assunti	Aggiornare il personale sulle mansioni già svolte	Formare il personale per svolgere nuove mansioni /lavori
<b>Industria</b>	<b>27,2</b>	<b>21,6</b>	<b>74,9</b>	<b>3,4</b>
Ind. Metalmeccaniche ed elettroniche	21,3	20,5	74,6	4,9
Altre industrie	18,9	26,4	66,4	7,1
Costruzioni	37,7	20,1	78,4	1,4
<b>Servizi</b>	<b>23,6</b>	<b>23,0</b>	<b>56,3</b>	<b>20,7</b>
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	30,9	15,7	66,2	18,1
Servizi di alloggio e di ristorazione; servizi turistici	16,9	28,7	44,6	26,7
Servizi avanzati di supporto alle imprese	13,1	35,6	57,8	6,7
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	27,6	26,3	69,2	4,5
Sanità e assistenza sociale	42,8	23,1	66,2	10,8
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	21,3	31,8	35,3	32,8
Altri servizi	28,6	23,9	57,3	18,8
<b>Provincia di Rimini</b>	<b>24,3</b>	<b>22,7</b>	<b>60,4</b>	<b>16,8</b>
<b>Emilia-Romagna</b>	<b>29,4</b>	<b>18,4</b>	<b>70,2</b>	<b>11,4</b>
<b>Italia</b>	<b>26,3</b>	<b>15,0</b>	<b>72,7</b>	<b>12,2</b>

Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior 2020.

Come già evidenziato, le imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi per il personale in provincia di Rimini nel 2019 corrispondono al 24,3% del totale delle imprese. La principale finalità dei corsi di formazione è stata quella di aggiornare il personale sulle mansioni che già svolge (60,4%), il 22,7% dei corsi sono stati effettuati per formare i neo-assunti e il 16,8% per formare il personale per svolgere nuove mansioni o nuovi lavori.

Per quanto riguarda i servizi, il 23% dei corsi è stato effettuato per formare i neo-assunti, il 56,3% per aggiornare il personale e il 20,7% per formare il personale per svolgere nuove mansioni o lavori. Anche in questo caso si osservano differenze tra i diversi comparti. I corsi per i neo-assunti si attestano al 35,6% nei servizi avanzanti di supporto alle imprese e al 31,8% nei servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone. Quelli per formare il personale a svolgere nuove mansioni raggiungono il 32,8% nei servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone e il 26,7% nei servizi di alloggio, ristorazione e servizi turistici.

Infine, le imprese che nel 2019 (indagine Excelsior 2020) hanno ospitato persone in tirocinio o stage rappresentano il 12,7% del totale delle imprese della provincia di Rimini, per il 9,6% delle imprese questo è avvenuto in collaborazione con istituti scolastici nell'ambito dei "Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento" (alternanza scuola-lavoro). La presenza di tirocinanti/stagisti in azienda aumenta all'aumentare della dimensione aziendale. Le imprese fino a 9 dipendenti che hanno ospitato persone in tirocinio/stage risultano il 9,5% del totale, mentre tra quelle con oltre 250 dipendenti la quota si attesta al 54,3%. Quasi un quarto di questi tirocinanti/stagisti (24%) è stato assunto dalle imprese nel corso del 2020).

**Tabella 3.12 - Imprese che hanno ospitato persone in tirocinio/stage nel 2019 per settore di attività e classe dimensionale (quote % sul totale delle imprese)**

	Imprese che hanno ospitato persone in tirocinio/stage	di cui: in collaborazione con istituti scolastici	per classe dimensionale			
			1-9 dip.	10-49 dip.	50-249 dip.	250 dip. e oltre
Industria	12,6	10,1	11,2	12,7	25,0	47,7
Servizi	12,7	9,5	9,1	24,5	28,0	55,6
<b>Provincia di Rimini</b>	<b>12,7</b>	<b>9,6</b>	<b>9,5</b>	<b>21,3</b>	<b>27,2</b>	<b>54,3</b>
<b>Emilia-Romagna</b>	<b>15,7</b>	<b>10,7</b>	<b>10,7</b>	<b>26,7</b>	<b>31,8</b>	<b>54,9</b>
<b>Italia</b>	<b>13,9</b>	<b>8,5</b>	<b>10,0</b>	<b>24,9</b>	<b>30,8</b>	<b>54,3</b>

Fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior 2020.

Medesimo andamento si osserva per il settore dei servizi: le imprese che hanno ospitato tirocinanti/risultano il 12,7% del totale, quelle fino a 9 dipendenti il 9,1% e con 250 dipendenti e più il 55,6%.



## **PARTE 2**

---

### **L'INDAGINE**

#### **"I FABBISOGNI FORMATIVI DEL TERZIARIO NEL TERRITORIO DI RIMINI"**



## INDICE

<b>PREMESSA: L'INDAGINE "I FABBISOGNI FORMATIVI DEL TERZIARIO NEL TERRITORIO DI RIMINI" .....</b>	<b>53</b>
<b>CAPITOLO 1 - IL PROFILO DEI RISPONDENTI.....</b>	<b>54</b>
1.1 - Il profilo delle aziende .....	54
1.2 - Il profilo dei lavoratori.....	54
<b>CAPITOLO 2 - L'ESPERIENZA PREGRESSA IN AMBITO FORMATIVO.....</b>	<b>56</b>
2.1 - L'esperienza pregressa delle aziende.....	56
2.2 - L'esperienza pregressa dei lavoratori.....	57
<b>CAPITOLO 3 - IL VALORE DELLA FORMAZIONE .....</b>	<b>60</b>
3.1 - L'efficacia della formazione pregressa .....	60
3.1.1 - Il punto di vista delle aziende .....	60
3.1.2 - Il punto di vista dei lavoratori.....	62
3.2 - Le aspettative verso la formazione futura .....	63
3.2.1 - Il punto di vista delle aziende.....	64
3.2.2 - Il punto di vista dei lavoratori.....	65
<b>CAPITOLO 4 - LE COMPETENZE PRESENTI E I BISOGNI FORMATIVI.....</b>	<b>68</b>
4.1 - Il punto di vista delle aziende.....	68
4.2 - Il punto di vista dei lavoratori.....	71
<b>CAPITOLO 5 - I FATTORI ORGANIZZATIVI CHE AGISCONO SULLA FORMAZIONE .....</b>	<b>75</b>
5.1 - Il punto di vista delle aziende.....	75
5.2 - Il punto di vista dei lavoratori.....	76
<b>CAPITOLO 6 - LA PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA FORMAZIONE .....</b>	<b>78</b>
6.1 - Il punto di vista delle aziende.....	78
6.2 - Il punto di vista dei lavoratori.....	79
<b>CAPITOLO 7 - GLI EFFETTI DEL COVID-19 SULLA FORMAZIONE .....</b>	<b>81</b>
7.1 - Il punto di vista delle aziende.....	81
7.2 - Il punto di vista dei lavoratori.....	82



## PREMESSA: L'INDAGINE "I FABBISOGNI FORMATIVI DEL TERZIARIO NEL TERRITORIO DI RIMINI"

Dopo aver osservato le principali dinamiche economiche e occupazionali che attraversano lo scenario riminese e in particolare il settore terziario, il rapporto di ricerca prosegue con la presentazione dei risultati dell'indagine **volta a raccogliere i fabbisogni formativi espressi dalle aziende e dai lavoratori del terziario riminese, inteso come l'insieme dei settori del commercio** (grande distribuzione, commercio al dettaglio, ...), **turismo** (alberghi, ristoranti, intrattenimenti, ...) e **terziario** (servizi alle imprese, alla persona, ...).

L'indagine è stata preceduta dalla somministrazione di alcune interviste semi-strutturate alle Rappresentanze Territoriali Ebc e ad Enti di formazione, al fine di raccogliere riflessioni utili alla successiva costruzione degli strumenti di indagine.

L'indagine è stata condotta attraverso la somministrazione di un **questionario on-line** ad aziende e lavoratori, raggiunti attraverso i canali di comunicazione di Ebc Rimini e delle Rappresentanze Territoriali, nei mesi di febbraio-giugno 2021. Per la metodologia adottata, i rispondenti non rappresentano un campione statisticamente rappresentativo.

All'intero dei due questionari, quello rivolto alle aziende e quello rivolto ai lavoratori, sono state inserite le medesime dimensioni di analisi, al fine di ottenere una **fotografia comparabile tra i due soggetti**. Nello specifico, oltre ad una prima fotografia di natura anagrafica, i questionari si sono concentrati sulle seguenti **dimensioni di analisi**:

- **Esperienza pregressa di formazione**, in termini di frequenza con cui i soggetti hanno partecipato a momenti formativi e da quali soggetti sono stati erogati i percorsi formativi;
- **Il valore della formazione**: per comprendere quale fosse stato l'impatto della formazione pregressa sul proprio percorso aziendale/lavorativo e quale l'impatto atteso di quella futura;
- **Competenze presenti e bisogni formativi**: per far emergere quali fossero le competenze maggiormente diffuse e quali i bisogni formativi su cui investire, al fine di far emergere un potenziale *gap* da colmare tra competenze possedute e necessarie per rispondere alle diverse esigenze aziendali e professionali;
- **Fattori esterni che influiscono sulla formazione**: per comprendere quali fossero i fattori di contesto che più incidono sulla partecipazione delle aziende e dei lavoratori ai momenti formativi;
- **Programmazione futura della formazione**: per comprendere quali fattori potrebbero incidere su una maggiore partecipazione di aziende e lavoratori a percorsi formativi;
- **Effetti del Covid-19 sulla formazione**: per analizzare quali potrebbero essere gli effetti della pandemia Covid-19 sulla partecipazione a momenti formativi.

Nel complesso l'indagine ha intercettato 191 imprese e 152 lavoratori, le cui riflessioni e punti di vista sono riportati nelle pagine seguenti.

## CAPITOLO 1 - IL PROFILO DEI RISPONDENTI

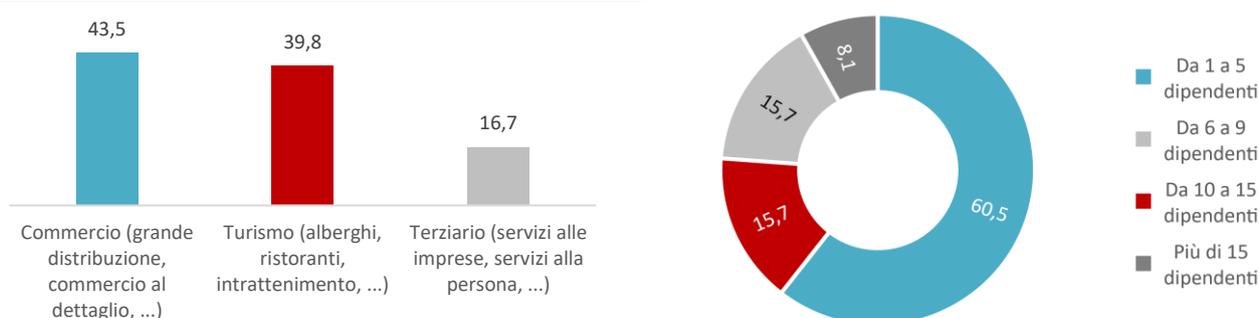
L'indagine si apre con alcune domande volte ad ottenere il profilo dei rispondenti. Oltre al settore di appartenenza, il profilo delle imprese si compone della classe dimensionale, mentre per i lavoratori sono presenti il genere, la classe di età e la nazionalità.

### 1.1 - Il profilo delle aziende

Sono **191 le imprese riminesi nei servizi** privati che hanno partecipato all'indagine fornendo il loro punto di vista rispetto al tema dei fabbisogni formativi. **L'indagine non pretende di costruire un campione rappresentativo** dell'universo imprese riminesi ma intercettarne una composizione casuale e cercarne di rappresentare i comportamenti, le aspettative e le strategie formative.

Nel profilo aziendale, la scheda aziendale consente una doppia specifica: il sotto-settore dei servizi e la classe dimensionale. Il 43,5% del campione delle imprese coinvolte ricade dentro le attività del **commercio** - categorie all'interno della quale sono incluse la GDO (Grande Distribuzione Organizzata) -, il 39,8% nel **turismo** - e quindi alberghi, ristoranti e attività di intrattenimento - e il 16,7% nel **terziario** - ovvero l'ampio spettro di attività di servizi alle imprese e alla persona. In linea con la composizione dell'universo di riferimento, il 60,5% del campione è rappresentato da **micro-imprese** con un numero dipendenti tra 1 e 5 mentre solo l'8,1% da imprese sopra i 15 dipendenti. Nella fase di elaborazione dei dati, le due variabili, insieme ad altre, saranno costantemente analizzate al fine di comprenderne l'impatto nella distribuzione delle risposte e così capire se e in che misura il settore e la dimensione agiscano da determinanti della formazione.

Fig. 1.1 - Profilo delle imprese: settore e classe dimensionale  
(composizioni percentuali)



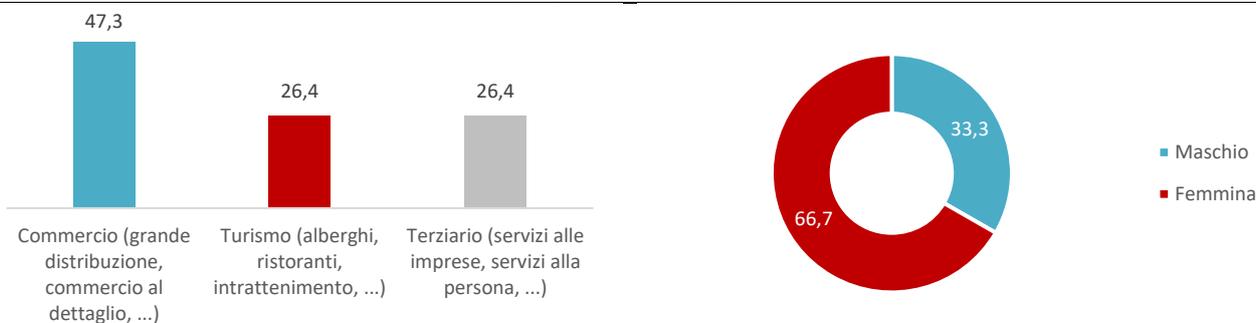
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

### 1.2 - Il profilo dei lavoratori

Sul fronte dei lavoratori, l'indagine ha intercettato il punto di vista di **152 lavoratori** dei servizi. Rispetto al settore in cui i lavoratori svolgono la propria attività, **quello del commercio risulta essere quello più diffuso** (grande distribuzione, commercio al dettaglio, ...), dove si colloca circa la metà dei lavoratori rispondenti (47,3%), **seguito dal settore del turismo** (alberghi, ristoranti, intrattenimento: 26,4%) **e del terziario** (servizi alle imprese e alla persona: 26,4%), che entrambi raccolgono circa un quarto dei rispondenti.

**Due terzi dei lavoratori intercettati sono donne (66,7%),** dato questo in linea con una maggiore presenza di lavoratrici nel macro settore del terziario<sup>12</sup>. Nello specifico, la percentuale di lavoratrici appare più diffusa nei settori del commercio e del terziario, dove rappresentano rispettivamente il 69,6% e il 69,2%, rispetto al turismo dove invece la percentuale scende al 59%.

**Fig. 1.2 - Settore di appartenenza e genere dei lavoratori rispondenti**  
(composizioni percentuali)

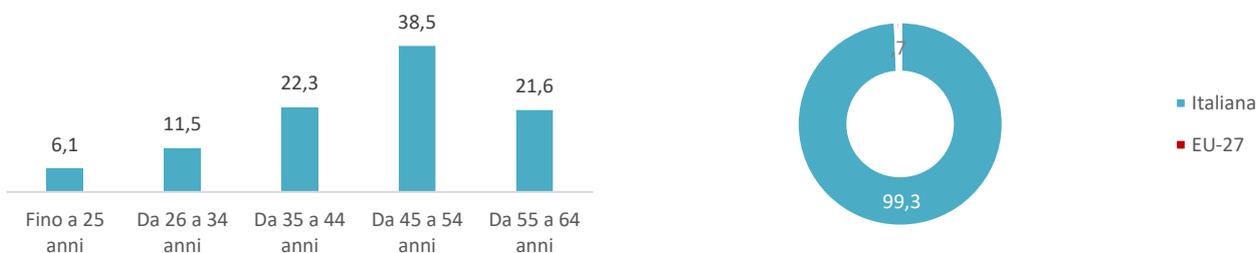


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

**Quattro lavoratori su dieci appartengono alla classe di età dei 45-54enni (38,5%),** seguita da quella dei 55-64enni (21,6%) e dai 35-44enni (22,3%), mentre nel complesso gli under35 rappresentano meno di due lavoratori su dieci tra quelli intercettati (17,6%). La classe dei rispondenti under35 è più diffusa nel settore del commercio (21,4%), rispetto a quanto registrato per il terziario (15,4%) e per il turismo (12,8%).

Rispetto alla nazionalità, la totalità dei lavoratori è di nazionalità italiana (99,3%), solo lo 0,7% è di nazionalità Ue-27, mentre nessun rispondente è di nazionalità extra-Ue 27.

**Fig. 1.3 - Classi di età e nazionalità**  
(composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

<sup>12</sup> Ires Emilia-Romagna (2021), *Osservatorio sull'Economia e il Lavoro in Emilia-Romagna*, Numero 8.

## CAPITOLO 2 - L'ESPERIENZA PREGRESSA IN AMBITO FORMATIVO

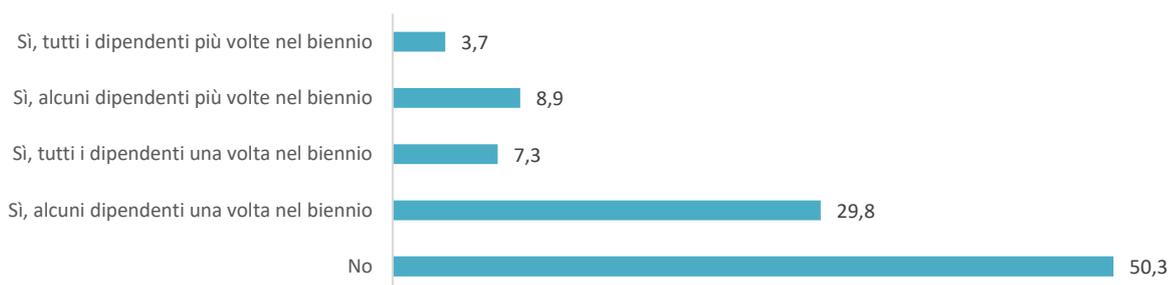
Dopo aver osservato il profilo dei rispondenti, l'indagine prosegue focalizzandosi sull'esperienza pregressa in ambito formativo delle aziende e dei lavoratori negli ultimi due anni. In particolare, verrà analizzata la frequenza con cui i soggetti hanno partecipato a momenti formativi e quali sono stati i soggetti a cui aziende e lavoratori si sono rivolti per rispondere ai propri bisogni formativi.

### 2.1 - L'esperienza pregressa delle aziende

L'indagine si apre chiedendo alle imprese interpellate se negli ultimi 2 anni i loro dipendenti abbiano partecipato a momenti di formazione oltre a quella obbligatoria, ad esclusione dunque della formazione su salute e sicurezza. A tal proposito, le informazioni di rilievo appaiono due. La metà del campione (50,3%) riconosce che negli ultimi 2 anni i lavoratori non abbiano partecipato a nessun corso di formazione aggiuntiva a quella obbligatoria. Per chi fa formazione, la domanda dell'indagine è stata formulata in maniera tale da analizzare due dimensioni dell'erogazione formativa: **la continuità nel tempo e la copertura sui lavoratori**. Le due dimensioni, come vedremo, si prestano ad essere chiavi interpretative di interesse se incrociate con le domande sulla offerta e domanda formativa. Nel 50% di imprese in cui i lavoratori hanno seguito corsi di formazione, circa il 60% lo ha fatto solo una volta in 2 anni e solo per alcuni lavoratori, ovvero un approccio tendenzialmente marginale alla formazione. Diversamente solo poco più del 7% di chi ha fatto formazione lo ha fatto più volte nei 2 anni coinvolgendo tutti i lavoratori dipendenti.

I diversi incroci con alcune delle variabili esplicative restituiscono come **la formazione cresca al crescere della dimensione aziendale** e come sia più diffusa nel turismo con il 43% del campione che non fa formazione a fronte del 54% di commercio e terziario.

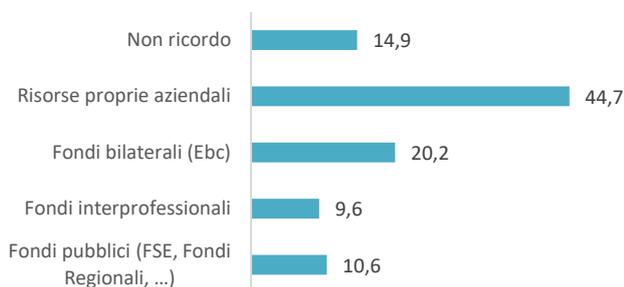
Fig. 2.1 - Negli ultimi due anni, i dipendenti della sua impresa hanno partecipato a momenti di formazione oltre a quella obbligatoria (ad esclusione quindi della formazione su salute e sicurezza)?  
(composizione percentuale)



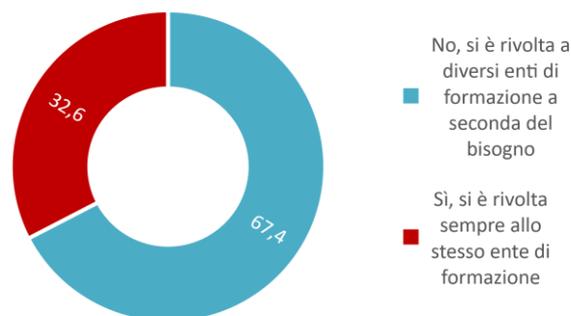
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Circoscrivendo il campione alle sole imprese che negli ultimi 2 anni hanno organizzato corsi di formazione per i propri dipendenti, si evince come **la formazione sia principalmente finanziata attraverso risorse aziendali** ("risorse proprie aziendali", 44,7%) e, in seconda battuta, dai fondi bilaterali (Ebc).

**Fig. 2.2 - Se fa formazione, con quale fonte?**  
(composizione percentuale)



**Fig. 2.3 - La sua impresa si è rivolta sempre allo stesso ente di formazione?**  
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

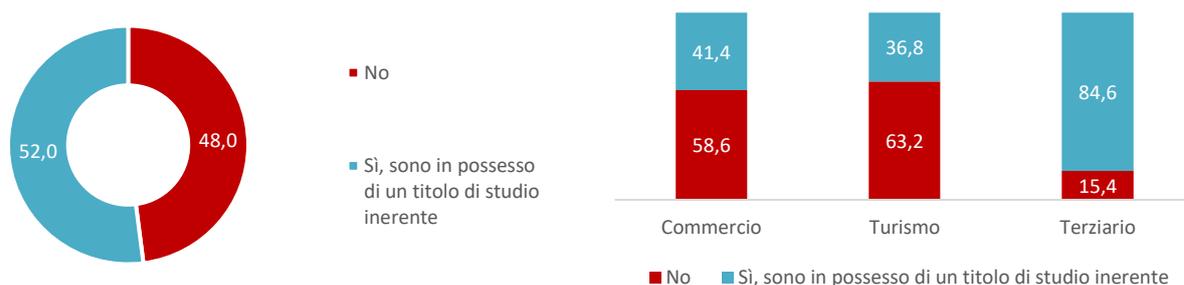
Il numero di imprese che non ricordano il percorso di finanziamento alla formazione erogata appare piuttosto contenuto (14,9%) rispetto a quanto si è soliti ritenere in un contesto sindacale. Inoltre, circa i 2/3 delle imprese che fanno formazione (il 67,4%) non si è rivolto allo stesso ente di formazione ma si è rivolto a soggetti differenti in funzione del singolo bisogno. **Non si sono create, o si sono creati solo in parte, delle relazioni strutturate tra domanda e offerta di lavoro** che avrebbe favorito una strutturalità del percorso formativo. A tal proposito, appare di interesse osservare come nel commercio si rintracci una tendenza più pronunciata a creare un legame continuativo con gli enti di formazione.

## 2.2 - L'esperienza pregressa dei lavoratori

In modo simmetrico alla rilevazione delle aziende, anche per i lavoratori è stata indagata la propria esperienza pregressa in ambito formativo. **La metà dei lavoratori intercettati dall'indagine (52%) è in possesso di un titolo di studio inerente alla propria attività professionale**, e la percentuale cresce in modo importante tra i lavoratori del terziario, raggiungendo l'84,6%. Al contrario, tra i lavoratori del turismo e del terziario si registrano quote più contenute, pari rispettivamente al 36,8% e al 41,4%. Come si osserverà nei successivi capitoli, tale dato offrirà delle riflessioni interessanti rispetto alla visione e alle aspettative dei lavoratori rispetto alla formazione.

Declinando il dato per le caratteristiche anagrafiche dei rispondenti, per le donne si registra una quota più elevata di rispondenti con un titolo di studio coerente con l'attività lavorativa (54,6% rispetto al 45,4% degli uomini), mentre tra le classi di età non si registra una chiara tendenza, e nel complesso è la classe dei 45-54enni a mostrare la quota più elevata (56,1% rispetto al 48% delle altre classi di età).

**Fig. 2.4 - È in possesso di un titolo di studio/qualifica professionale inerente alla sua attività professionale?**  
(composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Circa la metà dei lavoratori (56,5%) non ha partecipato a momenti di formazione relativi alla propria attività professionale (oltre a quella obbligatoria) negli ultimi due anni. Nello specifico, un quarto dei rispondenti (25,7%) ha partecipato a un momento di formazione una volta all'anno, mentre solo meno di due lavoratori su dieci (17,8%) ha partecipato a momenti di formazione in modo più strutturato, cioè più di due volte durante l'anno. Per coloro che hanno partecipato a momenti formativi, **nel 70,3% dei casi la formazione è stata finanziata dalla propria impresa**, mentre nel restante 29,7% dei casi si è trattato di formazione gratuita organizzata da enti e/o da istituzioni pubbliche.

La fascia di coloro che ha partecipato più spesso a momenti formativi cresce per il settore terziario (28,2%, rispetto al 17,9% del turismo e al 12,9% del commercio), per le donne (22,4% rispetto al 10,2% degli uomini), e per i 55-64enni (34,4%).

Fig. 2.5 - Negli ultimi due anni ha partecipato a momenti di formazione relativi alla sua attività professionale oltre a quella obbligatoria? (composizione percentuale)

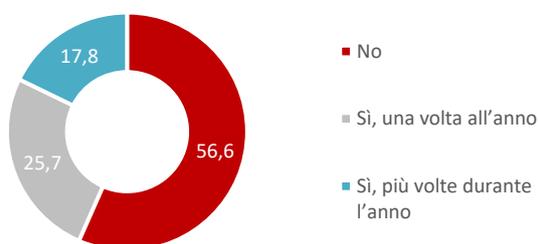
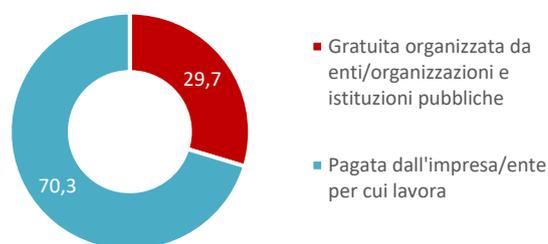


Fig. 2.6 - Se ha partecipato a momenti di formazione, è stata prevalentemente: (composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Inoltre, **una maggiore partecipazione si riscontra in modo evidente tra i lavoratori che hanno un titolo di studio inerente alla propria professione**, dove chi ha svolto formazione in modo strutturale rappresenta il 28,6%, rispetto al 7% di coloro che non hanno un titolo di studio inerente. Allo stesso tempo, in quest'ultima categoria di rispondenti, cresce la quota di chi non ha mai partecipato a momenti di formazione negli ultimi due anni (77,5% rispetto al 35,1% di coloro in possesso del titolo di studio inerente).

Questo dato sottolinea come per i lavoratori che hanno investito maggiormente nel proprio percorso lavorativo, in termini di formazione pregressa e probabilmente anche di coinvolgimento identitario, vi sia una maggiore propensione e motivazione a partecipare a percorsi formativi.

Fig. 2.7 - Negli ultimi due anni ha partecipato a momenti di formazione relativi alla sua attività professionale oltre a quella obbligatoria? (composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Allo stesso tempo tale tendenza segnala **un effetto additivo tra elementi di forza o al contrario tra elementi di criticità**: coloro che hanno un titolo di studio coerente con il proprio lavoro hanno un maggiore

accesso a momenti formativi, e dunque maggiori possibilità di incrementare ulteriormente la propria esperienza formativa e le proprie prospettive lavorative, al contrario coloro che non sono formati per la propria attività, e che partecipano strutturalmente meno di frequente a momenti formativi, rischiano di essere penalizzati maggiormente nel proprio percorso lavorativo.

## CAPITOLO 3 - IL VALORE DELLA FORMAZIONE

Dopo la descrizione del profilo e dell'esperienza formativa pregressa, l'indagine si propone di indagare quale sia stato il livello di efficacia della formazione pregressa a cui hanno partecipato aziende e lavoratori, e quali le loro aspettative rispetto all'efficacia della formazione a cui parteciperanno in futuro.

### 3.1 - L'efficacia della formazione pregressa

Come anticipato, in una prima fase è stata indagata la percezione delle aziende e dei lavoratori rispetto all'efficacia della propria esperienza formativa pregressa, in termini di acquisizione di competenze altamente specializzate, di competitività, di attrattività di personale o occupabilità, di innovazione, e infine di superamento delle criticità derivanti dall'emergenza Covid-19.

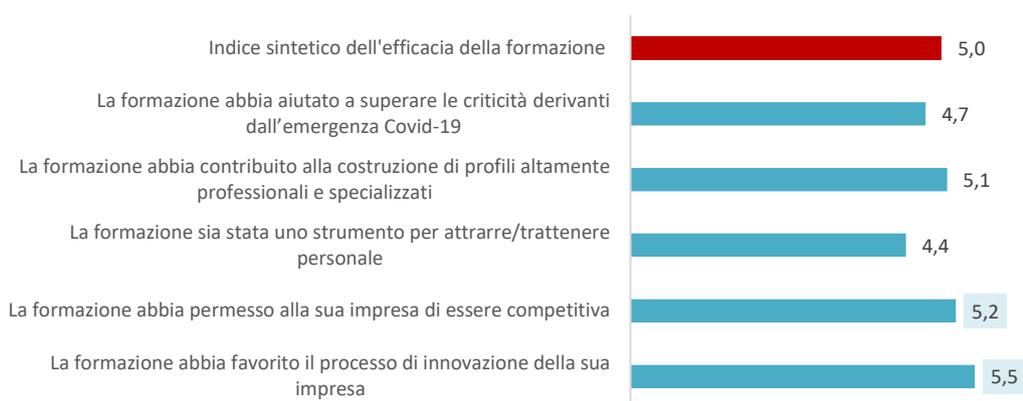
#### 3.1.1 - Il punto di vista delle aziende

L'indagine si propone di indagare le diverse direttrici lungo cui si muove sul piano percettivo delle imprese l'efficacia della formazione pregressa, generalmente intesa e quindi non strettamente limitata agli ultimi 2 anni. A tal proposito sono stati costruiti degli indicatori, su una scala 1-10 - dove a 1 corrisponde poco e a 10 corrisponde molto -, per ogni singola direttrice dell'efficacia posta sotto osservazione (in azzurro). Si è poi proceduto a costruire un indice sintetico (in rosso) come media degli indicatori per direttrice.

Non superando il valore medio (5,5, in una scala da 1 a 10), l'indicatore sintetico (5,0) rivela **un giudizio non pienamente positivo delle imprese rispetto all'efficacia della formazione pregressa**. In particolare, i punteggi più bassi si rintracciano in corrispondenza di due aspetti: *“la formazione abbia aiutato a superare le criticità derivanti dall'emergenza Covid-19”* (4,7) e *“la formazione sia stata uno strumento per attrarre/trattenere personale”* (4,4). Se rispetto all'efficacia contro il Covid-19 era immaginabile un punteggio contenuto in virtù di un ciclo pandemico non ancora concluso, la bassa efficacia rispetto alla formazione come elemento di attrattività del personale tradisce una strategia di risorse umane prevalentemente incardinata su logiche di breve termine. Valutazione relativamente più positiva si rintraccia, invece, rispetto all'efficacia della formazione sulla innovazione nelle imprese.

Giudizio più positivo sull'efficacia della formazione pregressa si rintraccia nel **turismo** (5,5, di indicatore sintetico) mentre un giudizio più critico nel **commercio** (4,7). Inoltre, il giudizio cresce tendenzialmente al crescere della dimensione aziendale. Di interesse, infine, è osservare come la valutazione sull'efficacia della formazione sia ampiamente positiva per le imprese che hanno fatto formazione a tutti i dipendenti solo una volta negli ultimi 2 anni (6,6) e a tutti i dipendenti per più volte nell'ultimo biennio (7,5): l'efficacia della formazione cresce per le imprese che fanno formazione e la fanno in forma più strutturata. O letto in altri termini, **la formazione è efficace se viene svolta in modo continuativo e strutturale**.

**Fig. 3.1 - Pensando all'esperienza pregressa della sua impresa in ambito formativo, in che misura ritiene che**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



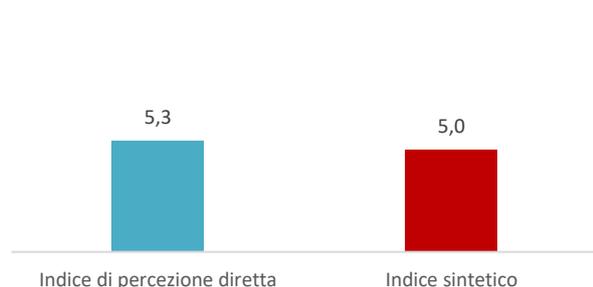
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

L'indice sintetico ricavato come media dei singoli indici di efficacia risulta significativamente correlato con l'indice di percezione diretta di efficacia di cui l'indagine si compone. Alle imprese è infatti stato chiesto di esprimere una valutazione diretta e sintetica rispetto all'efficacia della formazione in generale. L'indice di percezione diretta si posiziona leggermente al di sopra (5,3) dell'indice sintetico di efficacia (5) ma le due distribuzioni di risposte sono tra loro sostanzialmente sovrapponibili. Consapevoli di questo, si è deciso di costruire attraverso l'indice sintetico di efficacia tre gruppi omogenei corrispondenti a **tre profili di soddisfazione/insoddisfazione della formazione pregressa**:

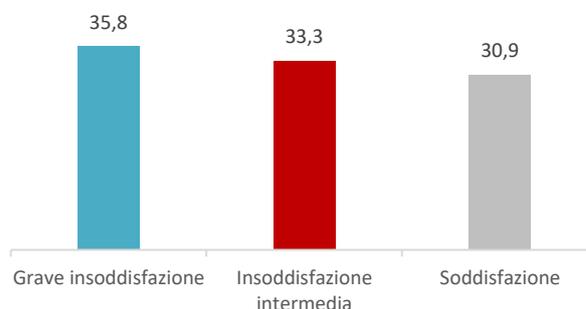
- Un profilo di grave insoddisfazione (35,8% del campione);
- Un profilo di insoddisfazione intermedia (33,3% del campione);
- Un profilo di soddisfazione (30,9%)<sup>13</sup>.

Il profilo di soddisfazione si mostra relativamente più consistente nel turismo (39%) e meno nel terziario (24%), cresce al crescere della dimensione aziendale ed è massima quando la formazione pregressa è continua nel tempo e coinvolge tutti i dipendenti.

**Fig. 3.2 - In sintesi, in che misura ritiene che la formazione pregressa sia stata uno strumento efficace per rispondere alle esigenze della sua impresa?**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



**Fig. 3.3 - Profili di soddisfazione della formazione pregressa**  
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

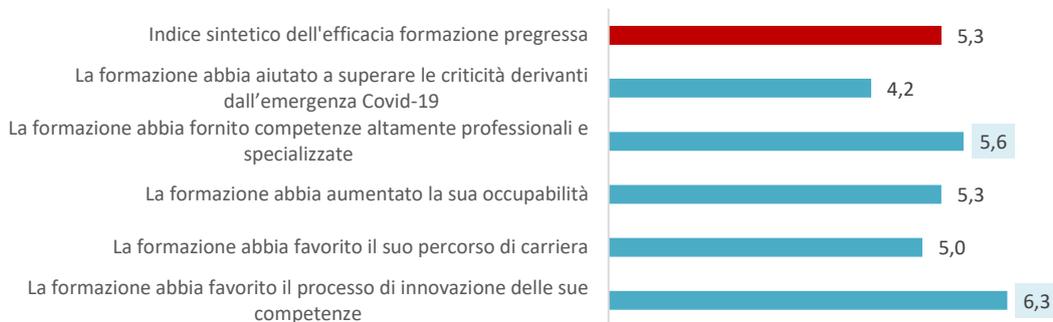
<sup>13</sup> L'indice sintetico di efficacia della formazione pregressa presenta un valore compreso tra 0 e 3,7 per il profilo di grave insoddisfazione, un valore compreso tra 3,8 e 6 per il profilo di soddisfazione intermedia, e un valore compreso tra 6,1 e 10 per il profilo di soddisfazione.

### 3.1.2 - Il punto di vista dei lavoratori

Così come per le aziende, anche ai lavoratori è stato chiesto di esprimere una valutazione rispetto alla propria esperienza pregressa in ambito formativo, assegnando un punteggio in una scala che si muove da 1 (poco) a 10 (molto) ad alcune affermazioni che mettono in relazione la formazione pregressa e i suoi impatti in termini di acquisizione di competenze specializzate, di occupabilità, di miglioramento del proprio percorso lavorativo e di fronteggiamento dell'emergenza Covid-19. Il valore di riferimento utile per capire come si distribuiscono le valutazioni dei lavoratori è il punteggio di 5,5: valutazioni molto al di sotto di questo valore indicano un giudizio negativo sulla propria formazione pregressa, al contrario più il valore supera il 5,5 e si avvicina al 10, più la valutazione sarà positiva.

Come si osserva dal grafico successivo, **le valutazioni dei lavoratori si collocano su un livello intermedio. Nel confronto, gli elementi che hanno ricevuto un giudizio più positivo sono stati quelli relativi all'impatto della formazione sull'innovazione delle proprie competenze (punteggio 6,3) e sull'acquisizione di competenze altamente professionali e specializzate (5,6).** Al di sotto del punteggio di riferimento pari a 5,5, e dunque un valutazione più negativa, troviamo il miglioramento della propria occupabilità (5,3) e del proprio percorso di carriera (5), e soprattutto l'item relativo all'utilità della formazione per superare le criticità dell'emergenza Covid-19 (4,2), ma quest'ultimo dato può essere considerato una valutazione ancora "in corso", il cui giudizio sarà compiuto al termine della fase pandemica, quando i lavoratori potranno fare un bilancio ex post rispetto a quanto la formazione abbia permesso loro di superare le criticità emerse.

**Fig. 3.4 - Pensando alla sua esperienza pregressa in ambito formativo, in che misura ritiene che:**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



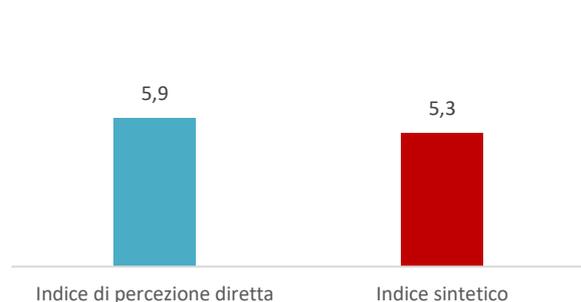
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Coniugando i diversi punteggi dei cinque indicatori in un unico **indice sintetico di efficacia della formazione pregressa, otteniamo un punteggio pari a 5,3**, punteggio leggermente inferiore rispetto a quello pari al 5,9 derivante dalla domanda dove veniva chiesto direttamente ai lavoratori di esprimere una valutazione complessiva sull'efficacia della formazione pregressa per rispondere alle esigenze poste dal proprio lavoro (indice di percezione diretta).

L'indice sintetico (5,3) mostra un punteggio più elevato per il settore del turismo (6,1), per i lavoratori che sono in possesso di un titolo di studio inerente la propria attività lavorativa (5,6 rispetto a 4,9) e per coloro che hanno svolto formazione in modo strutturato negli ultimi due anni (6,1, rispetto a 5,2 di coloro che hanno fatto formazione una volta all'anno e 5,0 per coloro che non hanno svolto formazione).

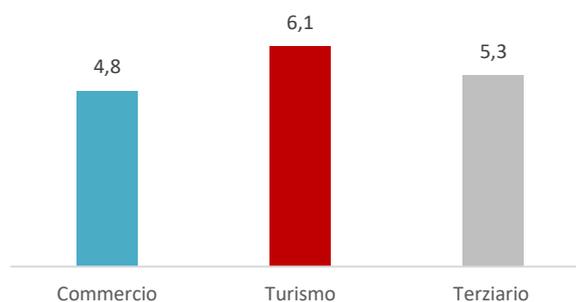
**Fig. 3.5 - In sintesi, in che misura ritiene che la formazione pregressa sia stata uno strumento efficace per rispondere alle esigenze poste dal suo lavoro?**

(indici su scala 1=poco a 10=molto)



**Fig. 3.6 - Indice sintetico efficacia della formazione per settore**

(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Nel tentativo di restituire una fotografia sulla soddisfazione rispetto all'efficacia della formazione pregressa, anche i lavoratori sono stati suddivisi in **tre gruppi di numerosità omogenea**:

- I lavoratori che esprimono un **grave livello di insoddisfazione**, pari al 33,1% dei rispondenti;
- I lavoratori che esprimono un **livello di insoddisfazione intermedio**, che rappresentano il 35,4%;
- I lavoratori che esprimono **soddisfazione rispetto all'efficacia della formazione pregressa**, pari al 31,5%<sup>14</sup>.

Considerando la quota dei soddisfatti, e coerentemente con il punteggio dell'indice di formazione pregressa, tale gruppo appare più ampio nel settore del turismo (40,6%), tra coloro che hanno un titolo di studio inerente alla propria professione (32,9%) e tra i lavoratori che hanno svolto formazione più di due volte all'anno (36%).

**Fig. 3.7 - Profili di soddisfazione della formazione pregressa**  
(composizioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

### 3.2 - Le aspettative verso la formazione futura

Dopo aver analizzato le percezioni sull'esperienza pregressa, l'indagine si propone di indagare il livello di aspettativa delle aziende e dei lavoratori verso le possibili esperienze formative future.

<sup>14</sup> L'indice sintetico di efficacia della formazione futura presenta un valore compreso tra 0 e 4,6 per il profilo dei pessimisti, un valore compreso tra 4,7 e 6,8 per il profilo dei neutrali, e un valore compreso tra 6,9 e 10 per il profilo degli ottimisti.

### 3.2.1 - Il punto di vista delle aziende

In forma simmetrica all'efficacia sulla formazione pregressa, si sono elaborati indicatori per misurare e analizzare l'aspettativa delle imprese rispetto alla formazione futura (nei prossimi 2 anni). **Nei confronti di uno scenario futuro, le imprese sembrano offrire spazi di valutazione più incoraggianti di quanto si sia rilevato per la formazione pregressa:** l'indice sintetico di efficacia della formazione futura raggiunge infatti un punteggio superiore (5,8, a fronte del 5 della formazione pregressa). Pur se su scale diverse, i punteggi si muovono sempre riproponendo la stessa matrice di priorità proposta per la formazione pregressa. I punteggi più bassi corrispondono all'efficacia della formazione rispetto al Covid-19 e nell'attrarre/trattenere il personale. I punteggi più alti, invece, si registrano in corrispondenza della capacità della formazione di favorire il processo di innovazione (6,1), aumentare la competitività aziendale (6) e costruire profili altamente professionali e specializzati (6,0).

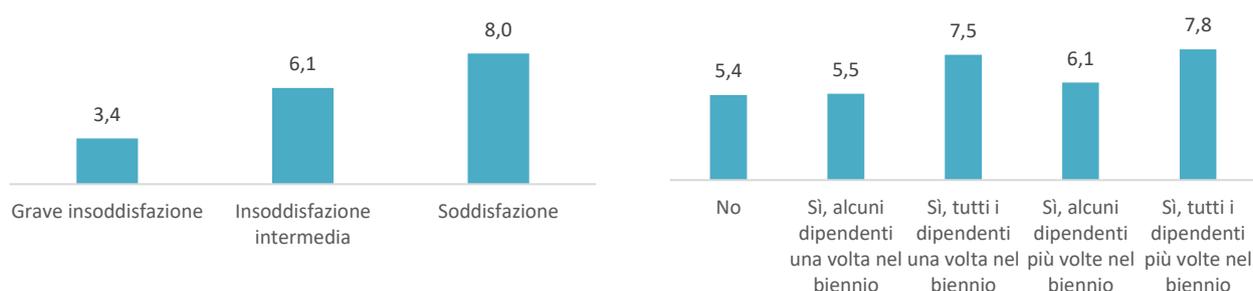
**Fig. 3.8 - Pensando ai prossimi due anni futuri, in che misura ritiene che:**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Di particolare interesse è osservare come l'**indice sintetico di efficacia della formazione futura** cresca al crescere del livello di soddisfazione delle imprese rispetto alla formazione pregressa. La percezione futura sull'efficacia della formazione è strettamente dipendente dalla valutazione nel presente. **Una insoddisfazione nel presente pregiudica anche la costruzione di una valutazione positiva del futuro.** Ma non solo. La fiducia delle potenzialità future della formazione è strettamente dipendente dalla strutturalità della partecipazione alla formazione. L'indice sintetico di efficacia della formazione futura trova la sua massima estensione, infatti, quando **la partecipazione alla formazione pregressa è continua e inclusiva**, ovvero coinvolge tutti i dipendenti.

**Fig. 3.9 - Indice sintetico efficacia formazione futura per soddisfazione e partecipazione a formazione pregressa**  
(indice su scala 1=poco a 10=molto)



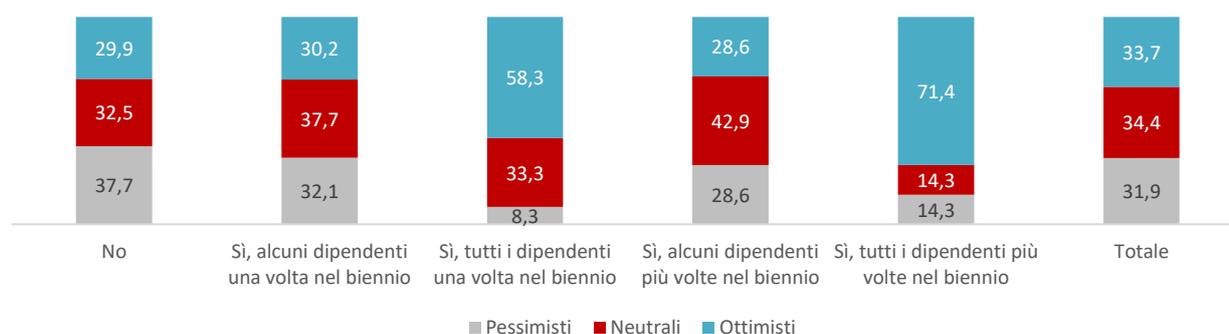
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Agendo sempre specularmente all'analisi della formazione pregressa, si sono creati **tre gruppi omogenei** del campione partendo dall'indice sintetico di efficacia formazione futura nel tentativo di costruire **tre diverse gradazioni di fiducia verso la formazione futura**:

- I pessimisti (31,9%), ovvero le imprese che non danno una valutazione di impatto positivo alla formazione futura;
- I neutrali (34,4%), e quindi le imprese per cui l'efficacia della formazione futura non ha ancora assunto una connotazione precisa;
- Gli ottimisti (33,7%), ovvero le imprese che guardano alla formazione futura con fiducia<sup>15</sup>.

Anche in questo caso, il **profilo ottimista** raggiunge la massima consistenza in corrispondenza di una strutturalità della formazione pregressa (continuativa e inclusiva) e cresce all'aumentare del livello di soddisfazione sulla formazione pregressa: il 74% del profilo dei soddisfatti è anche ottimista. Si conferma, dunque, come la percezione futura sulla formazione sia strettamente dipendente dalla percezione presente. **Investire oggi nell'efficacia della formazione rafforza la fiducia verso la formazione futura.**

**Fig. 3.10 - Profili di efficacia della formazione futura per livello di partecipazione alla formazione pregressa**  
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

### 3.2.2 - Il punto di vista dei lavoratori

Anche ai lavoratori, così come per le aziende, è stato richiesto di proiettare i medesimi elementi della domanda relativa alla formazione pregressa nei prossimi due anni, in modo da ottenere una valutazione che restituisse le aspettative future dei lavoratori nei confronti della formazione.

Sempre in una scala che si muove da 1 (poco) a 10 (molto), si osserva dal grafico successivo come nel complesso le aspettative verso il futuro registrino un punteggio mediamente superiore a quanto registrato per l'esperienza pregressa. **In particolare, i lavoratori si aspettano per i prossimi due anni che la formazione possa favorire il processo di innovazione delle proprie competenze (7,1) e che possa fornire competenze altamente professionali e specializzate (6,7).** Nel confronto, la valutazione della formazione come strumento per superare le criticità derivanti dall'emergenza Covid-19 totalizza il punteggio più basso (5,4), ma come ricordato in precedenza tale elemento può essere influenzato dalla difficoltà di formulare un giudizio rispetto all'emergenza pandemica ancora in corso.

Se per il futuro i punteggi appaiono superiori all'esperienza pregressa, e ne è una conferma l'indice di efficacia della formazione futura che raggiunge il valore di 6,2, l'ordine assegnato alle diverse opzioni di

<sup>15</sup> L'indice sintetico di efficacia della formazione futura presenta un valore compreso tra 0 e 5 per il profilo dei pessimisti, un valore compreso tra 5,1 e 6,8 per il profilo dei neutrali, e un valore compreso tra 6,9 e 10 per il profilo degli ottimisti.

risposta resta il medesimo, a conferma che sia nel passato che nel futuro la formazione rappresenti per i lavoratori principalmente uno strumento per innovare le proprie competenze e per acquisirne di altamente professionali e specializzate.

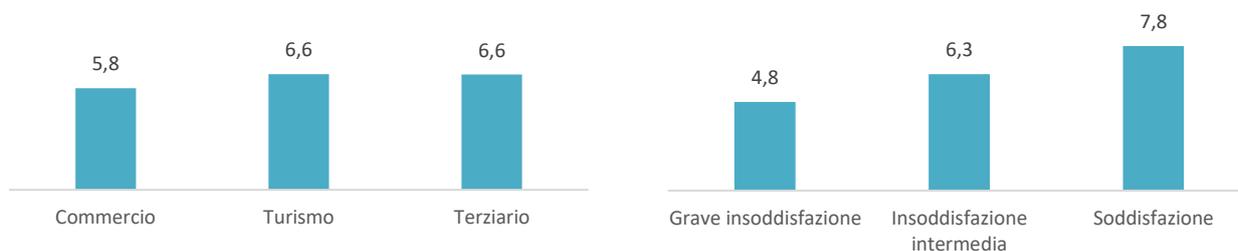
**Fig. 3.11 - Pensando ai prossimi due anni futuri, in che misura ritiene che:**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

L'indice di efficacia della formazione futura appare più elevato per il turismo e per il terziario (6,6), per coloro che hanno un titolo di studio inerente (6,7 rispetto a 5,7), e per coloro che hanno svolto maggiore formazione negli ultimi due anni (7,1 rispetto a 6,0 di chi non ha svolto formazione). Inoltre, declinando l'indice per i profili di soddisfazione della formazione pregressa, emerge come **i soggetti maggiormente soddisfatti dell'esperienza passata siano anche quelli che ripongono maggiori aspettative verso il futuro**, con un valore medio dell'indice che raggiunge 7,8, a fronte del 6,3 per coloro che erano mediamente insoddisfatti dell'esperienza passata e del 4,8 di coloro che erano gravemente insoddisfatti. Tale dato sottolinea dunque come l'esperienza passata incida fortemente sulle aspettative future, e probabilmente anche nelle sue ricadute concrete, in termini ad esempio di maggiore partecipazione e coinvolgimento in occasioni formative.

**Fig. 3.12 - Indice sintetico efficacia formazione futura per settore e profili di soddisfazione pregressa**  
(indice su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

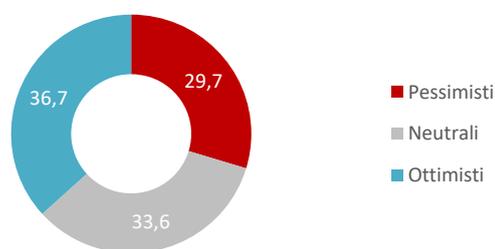
Analogamente a quanto prodotto per i profili di soddisfazione della formazione pregressa, **sulla base dell'indice di efficacia della formazione futura sono stati costruiti tre diversi profili**, omogenei dal punto di vista numerico, e così caratterizzati:

- I **pessimisti** (29,7% del totale dei rispondenti): che esprimono una valutazione negativa dell'impatto della formazione futura;
- I **neutrali** (33,6%): le cui aspettative non appaiono ancora indirizzate verso uno dei due poli valutativi;

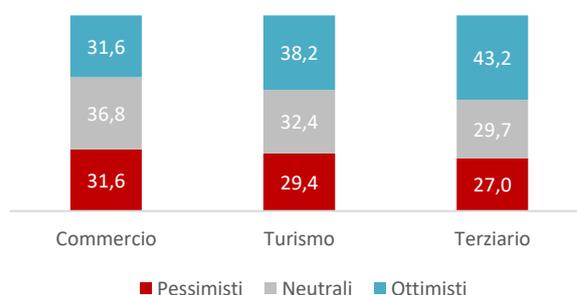
- Gli **ottimisti** (36,7%): che esprimono un livello di aspettativa positivo<sup>16</sup>.

Considerando la quota degli ottimisti, e coerentemente con il punteggio dell'indice di formazione futura, tale gruppo appare più ampio nel settore del terziario (43,2%) e del turismo (38,2%), tra le lavoratrici donne (43,9% rispetto a 23,9%), tra i 34-44enni (61,3%) e tra coloro che hanno un titolo di studio inerente (44,3% rispetto a 28,1%). Quest'ultimo dato sottolinea, come anticipato in precedenza, che coloro che hanno un titolo di studio inerente alla propria professione, e che dunque mostrano **un livello di coinvolgimento identitario maggiore** con la stessa, sono anche i soggetti più motivati a partecipare a percorsi formativi sia da un punto di vista quantitativo che da un punto di vista qualitativo: da un punto di vista quantitativo in termini di frequenza con cui si partecipa ai percorsi formativi, da un punto di vista qualitativo in termini di "visione ottimista" della formazione, intendendo con questo termine una maggiore aspettativa in termini di efficacia della formazione futura.

**Fig. 3.13 - Profili di aspettativa della formazione futura**  
(composizione percentuale)



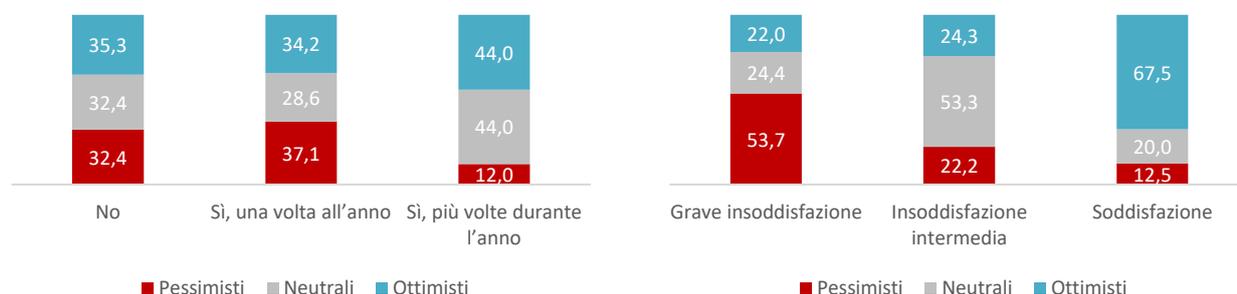
**Fig. 3.14 - Profili di aspettativa della formazione futura per settore**  
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Tale tendenza viene confermata anche dai successivi grafici, dove si osserva come al crescere dell'intensità con cui i lavoratori partecipano a momenti formativi cresca anche la quota di ottimisti (44% tra coloro che partecipano a formazione più di volte l'anno), e come al crescere della soddisfazione per la propria esperienza formativa passata cresca in modo significativo l'aspettativa per il futuro (67,5%).

**Fig. 3.15 - Profili di efficacia della formazione futura per possesso di un titolo di studio coerente e profili di soddisfazione della formazione pregressa**  
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

<sup>16</sup> L'indice sintetico di efficacia della formazione futura presenta un valore compreso tra 0 e 4,1 per il profilo di grave insoddisfazione, un valore compreso tra 4,2 e 6 per il profilo di soddisfazione intermedia, e un valore compreso tra 6,1 e 10 per il profilo di soddisfazione.

## CAPITOLO 4 - LE COMPETENZE PRESENTI E I BISOGNI FORMATIVI

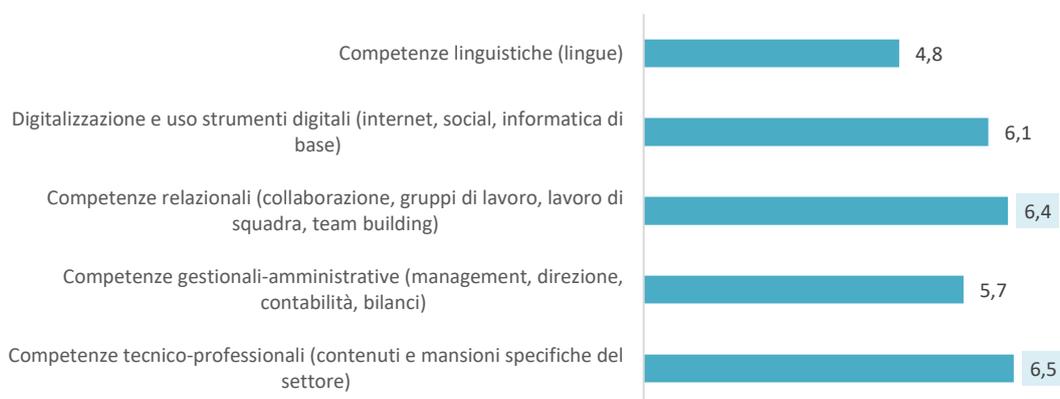
Altra dimensione di analisi dell'indagine è quella relativa alle competenze presenti e alle competenze su cui sarebbe necessario investire per rispondere alle esigenze poste dal proprio lavoro. Il confronto tra queste due dimensioni di analisi produrrà informazioni utili circa il *gap* formativo esistente, inteso come quello scarto da colmare per avvicinare il livello di competenze presenti al livello di competenze necessarie.

### 4.1 - Il punto di vista delle aziende

Oltre ad interrogare le imprese sull'efficacia presente e futura della formazione, l'indagine interroga le imprese su quali siano le competenze possedute dai lavoratori nel presente e quali competenze sarebbe importante che i lavoratori avessero in futuro. Il confronto fra queste due tipologie di informazioni ci permette di misurare il *gap* formativo e orientare **gli investimenti formativi futuri** delle imprese. In una logica di bilancio di competenze, **le imprese ritengono che il livello di competenze dei lavoratori sia apprezzabile soprattutto relativamente a competenze tecnico-professionali** (6,5 - in una scala da 1 a 10 e quindi generosamente al di sopra del punteggio medio), **competenze relazionali** (6,4) e **competenze in digitalizzazione** e uso di strumenti digitali (6,1). Diversamente, valutazioni meno positive si attribuiscono al livello di competenze gestionali amministrative (5,7) e soprattutto alle competenze linguistiche (4,8). Se la valutazione alle competenze gestionali-amministrative è inevitabilmente dipendente dalle tipologie di profili professionali intercettati, la carenza in competenze linguistiche in un settore così aperto al pubblico rappresenta un elemento di forte criticità.

Complessivamente **le imprese valutano positivamente le competenze in possesso dei lavoratori**, raggiungendo in media un punteggio più alto del valore medio (5,9). Di interesse osservare, come la valutazione delle imprese sulle competenze dei lavoratori cresca al crescere del livello di soddisfazione sul livello pregresso e del grado di ottimismo con cui si guarda al futuro. Ma non solo. I giudizi raggiungono i valori più alti in corrispondenza delle imprese che hanno svolto una formazione più strutturata e quindi più continua nel tempo ed inclusiva. Le ragioni della soddisfazione e dell'ottimismo verso il futuro vanno quindi ricercate proprie in un più alto riconoscimento da parte delle imprese del livello di competenza dei lavoratori.

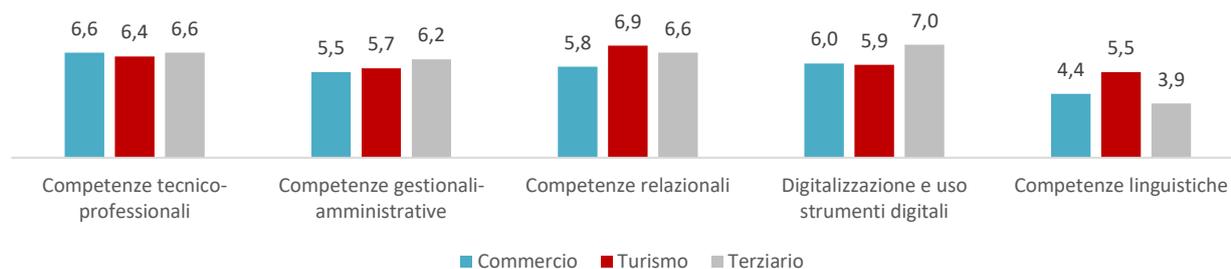
**Fig. 4.1 - Se dovesse fare un bilancio, qual è il livello delle seguenti competenze posseduto dai lavoratori della sua impresa?**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

In termini generali, la valutazione si mostra relativamente più bassa nel commercio (5,7 come indice sintetico tra le diverse dimensioni di competenza) e più alto nel turismo (6,1). La carenza di competenze linguistiche è ravvisata in tutti i settori ma con maggior evidenza nel settore del commercio e del terziario, mentre il turismo si colloca in una posizione mediana lungo la scala di valutazione. Le asimmetrie settoriali più evidenti si rilevano per le competenze che afferiscono alla digitalizzazione e all'uso degli strumenti digitali, dove a valori decisamente positivi nel terziario (7) convivono punteggi positivi ma più contenuti nel turismo (5,9) e nel commercio (6).

**Fig. 4.2 - Indice di competenze possedute dai lavoratori per settore**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)

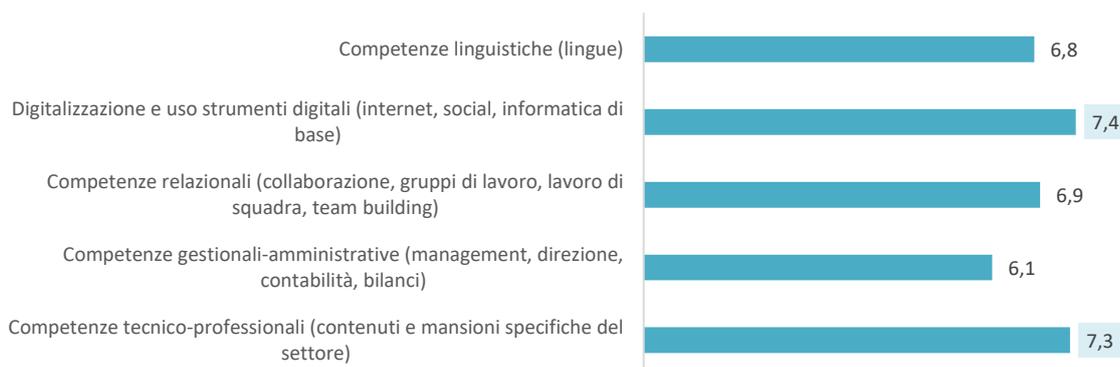


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

**Ma quali sono le competenze su cui sarebbe opportuno investire?** Quale leva formativa sarebbe opportuno agire per migliorare le competenze del presente? Le imprese non hanno dubbi. La formazione dovrebbe spingersi e rafforzarsi su tutte le dimensioni considerate a soprattutto dovrebbe svilupparsi nella direzione di competenze digitali (7,4) e di competenze tecnico-professionali (7,3).

In generale, **l'indice sintetico sull'investimento formativo futuro** (costruito sulla media dei singoli indicatori per competenza) si mostra sempre superiore all'indice sintetico delle competenze possedute a testimonianza di come, per le imprese, l'accrescimento delle competenze rappresenti sempre una leva strategica a prescindere dal punto di partenza nel presente. È di interesse osservare come il confronto settoriale degli indicatori sintetici sull'investimento formativo futuro riproduca lo stesso *pattern* interpretativo evidenziando come **formazione chiama formazione e competenza chiama competenza**: è sempre il turismo a raggiungere il punteggio più alto rispetto sia alle competenze possedute sia alle competenze desiderate. Allo stesso approdo si giunge se si guarda ai profili di ottimismo verso il futuro e di soddisfazione verso il presente: l'investimento formativo nel futuro cresce al crescere del livello di ottimismo e soddisfazione.

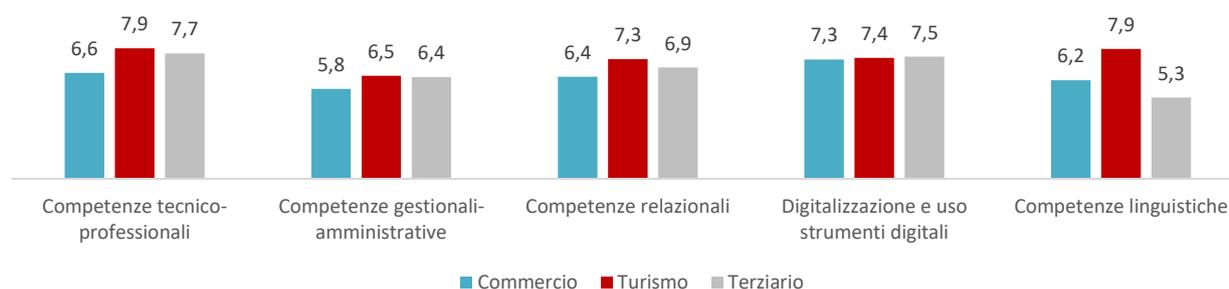
**Fig. 4.3 - Pensando alla sua impresa, su quali competenze dei lavoratori sarebbe più importante investire?**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

La scomposizione per settore restituisce una varianza sull'investimento futuro più accentuata rispetto a quanto disegnato dalle competenze possedute. Tale varianza, o asimmetria tra le risposte, appare più marcata sempre nelle competenze linguistiche e nelle competenze tecnico-professionali mentre si annulla in corrispondenza delle competenze in digitalizzazione: **tutte le imprese, a prescindere dal settore, posizionano il sapere digitale in cima ai desiderata formativi**. Di interesse osservare come le competenze gestionali-amministrative siano l'asse formativo su cui le imprese tendono relativamente ad un minor investimento con la sola eccezione del terziario dove, invece, minore importanza sembrano giocare le competenze linguistiche.

**Fig. 4.4 - Competenze dai lavoratori su cui sarebbe opportuno investire in futuro, per settore**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)

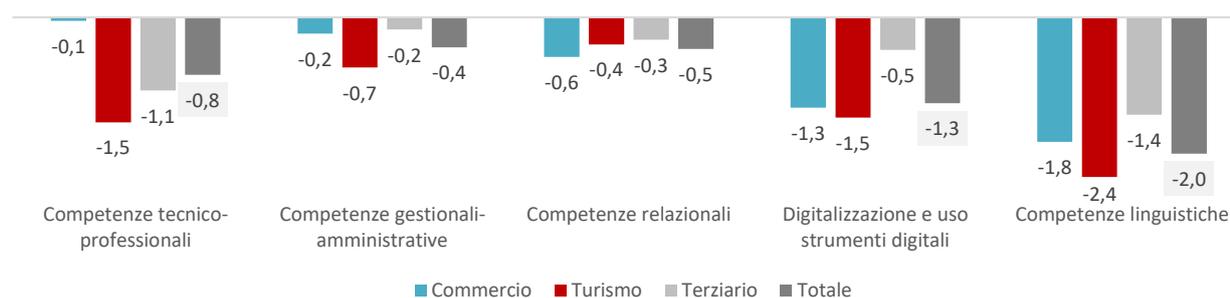


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Oltre a richiedere una valutazione rispetto a competenze predeterminate, l'indagine lascia spazio anche alle imprese per specificare meglio il fabbisogno formativo sul futuro. Delle 191 imprese intercettate, 45 compilano anche il campo aperto (il 23,5%). La gran parte utilizza lo spazio aperto per confermare la necessità di un investimento sulle aree già predeterminate ed in particolare in digitalizzazione, tecnica, lingua e dimensione relazionale. Preme evidenziare come molte imprese insistano sulla formazione relativa all'utilizzo dei social in chiave di strategia di *e commerce* e *web marketing* mentre alcune indichino come priorità formative alcune **posture comportamentali e morali** quali "l'onestà", la "puntualità", la "voglia di imparare" e "precisione".

Come ricordato più sopra, ponendo a confronto le valutazioni delle competenze possedute con quelle delle valutazioni delle competenze desiderate si produce una indicazione del *gap* formativo. La differenza tra le due valutazioni mostra come **gli investimenti formativi dovrebbero concentrarsi preferibilmente in competenze linguistiche**, in tutti i settori ma soprattutto nel turismo, in **competenze digitali**, sempre con più evidenza nel turismo. Nel turismo, inoltre, si registra un fabbisogno formativo di un certo rilievo anche nelle competenze tecnico-professionali. Inoltre, il *gap* formativo appare più alto per le imprese che non fanno formazione o che la fanno in forma non strutturale, per chi è insoddisfatto della formazione pregressa e per chi ha una visione ottimista della formazione futura. In altre parole, chi fa formazione in modo strutturato ed è soddisfatto della formazione pregressa registra un *gap* formativo più contenuto: **dove si fa efficacemente formazione la differenza tra competenze possedute e desiderate risulta minore.**

**Fig. 4.5 - Gap formativo per competenza e settore**  
(differenza tra indice di investimento formativo e competenza posseduta)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

## 4.2 - Il punto di vista dei lavoratori

Così come richiesto alle aziende, anche ai lavoratori è stato richiesto di fare una valutazione delle competenze da loro possedute e una valutazione su quelle su cui sarebbe importante investire per rispondere alle esigenze poste dal proprio lavoro.

Attraverso un'autovalutazione delle proprie competenze, in una scala che si muove da 1 (poco) a 10 (molto), dal grafico successivo emerge come **le competenze maggiormente diffuse tra i lavoratori siano quelle relazionali (7,5)**, come ad esempio la collaborazione e il lavoro di squadra, e **le competenze tecnico-professionali (7,3)** relative ai contenuti e alle mansioni specifiche del settore. Seguono quelle relative alla digitalizzazione e all'utilizzo degli strumenti digitali (6,7), mentre nel confronto quelle meno diffuse, che ottengono un punteggio al di sotto del valore centrale di 5,5, sono le competenze gestionali-amministrative (5) e linguistiche (4,8).

Nel complesso i lavoratori esprimono un'autovalutazione positiva delle competenze in proprio possesso: l'indice sintetico totalizza un punteggio pari a 6,2, superiore al valore intermedio di 5,5. L'autovalutazione inoltre cresce per i lavoratori in possesso di un titolo di studio inerente (6,4 rispetto a 6), per coloro che partecipano in maniera strutturata a percorsi formativi (6,5 rispetto a 5,9), per e per gli ottimisti verso la formazione futura (6,5) e soprattutto per i soddisfatti dell'esperienza formativa pregressa (6,8 rispetto a 5,8), suggerendo che **la soddisfazione per l'esperienza passata derivi dall'acquisizione e dal rafforzamento delle proprie competenze.**

**Fig. 4.6 - Se dovesse fare un bilancio, qual è il livello di competenze in suo possesso:**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)

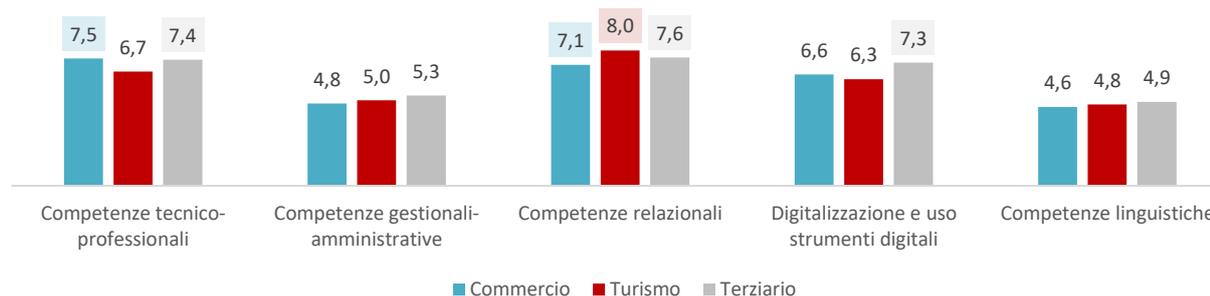


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Declinando l'indice medio di competenza tra i diversi settori, questo appare più elevato per il terziario (6,4), seguito dal turismo (6,2) e infine per il commercio (6,1).

Come si osserva dal grafico successivo, nel complesso le competenze linguistiche e gestionali-amministrative sono quelle meno diffuse in tutti i settori, e soprattutto nel commercio che ottiene i punteggi più bassi. Tra le competenze più diffuse nel commercio, invece, quelle che raggiungono un punteggio più elevato sono quelle tecnico-professionali (7,5) e relazionali (7,1), nel turismo spiccano le competenze relazionali (8), mentre nel terziario quelle tecnico-professionali (7,4), relazionali (7,6) e digitali (7,3).

**Fig. 4.7 - Competenze possedute per settore**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Dopo aver richiesto ai lavoratori un bilancio delle competenze in loro possesso, è stato richiesto loro di indicare, sempre in una scala da 1 (poco) a 10 (molto) su quali competenze sarebbe importante investire per rispondere alle esigenze poste dal proprio lavoro.

Come si osserva dal grafico successivo, nel complesso tutte le competenze hanno ricevuto una valutazione superiore rispetto a quanto registrato per le competenze possedute, elemento questo che sottolinea la consapevolezza da parte dei lavoratori di dover incrementare il proprio livello di competenze per rispondere alle esigenze poste dal proprio lavoro. **In generale, dal punto di vista dei lavoratori le competenze su cui sarebbe più importante investire sono quelle digitali (8,1) e tecnico-professionali (7,8).** Seguono quelle linguistiche (7,2) e relazionali (7,2), mentre quelle gestionali-amministrative ottengono il punteggio più contenuto, ma pur sempre positivo (6,3).

L'indice sintetico di competenze necessarie, ottenuto come media dei diversi indicatori di competenza, si colloca in una posizione decisamente positiva, pari a 7,3, e come anticipato dalla lettura delle singole competenze, superiore all'indice di competenze possedute (6,2). L'indice appare più elevato soprattutto per i soddisfatti della formazione pregressa (8 rispetto a 6,9) e per gli ottimisti verso la formazione futura (8,1 rispetto a 7,1), mentre contrariamente a quanto osservato per le competenze possedute, non si osservano differenze marcate per coloro che hanno un titolo di studio inerente (7,4 rispetto a 7,2) e per coloro che partecipano a percorsi formativi in maniera strutturata (7,4 rispetto a 7,3), elemento questo che conferma la consapevolezza anche per coloro meno inseriti nei circuiti formativi di dover rafforzare le proprie competenze.

**Fig. 4.8 - Pensando al suo lavoro, su quali tipi di competenze sarebbe importante investire?**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)

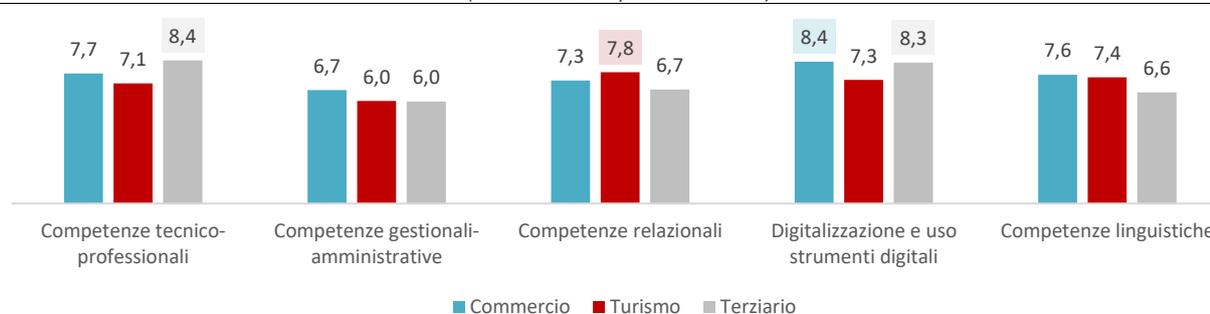


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Dal punto di vista dei diversi settori, l'intensità dei punteggi appare rovesciata rispetto a quanto osservato per le competenze possedute. In questo caso, infatti, sono i lavoratori del commercio ad esprimere un indice superiore (7,5), seguiti dal turismo (7,2) e dal terziario (7,1).

Le priorità di investimento sulle competenze appaiono inoltre differenziate tra i diversi settori. Come si osserva dal grafico successivo, per il settore del commercio le competenze che totalizzano il punteggio più elevato sono quelle relative alla digitalizzazione (8,4), per il turismo quelle relazionali (7,8) e per il terziario quelle tecnico-professionali (8,4) e digitali (8,3). Nel complesso le competenze gestionali-amministrative sono quelle che ottengono i punteggi più bassi da parte di tutti i settori.

**Fig. 4.9 - Competenze su cui investire per settore**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Per ottenere un quadro più dettagliato rispetto al tema delle competenze necessarie, così come per le aziende anche per i lavoratori è stato riservato uno **spazio di riflessione aperto**, dove indicare quali fossero le competenze specifiche ritenute importanti per svolgere il proprio lavoro. Nel complesso hanno utilizzato tale spazio 41 lavoratori (27%), confermando la necessità di investire in prima battuta in competenze di ordine tecnico-professionale e relazionale, seguite da quelle digitali, linguistiche e infine gestionali-amministrative. Si riportano di seguito alcune tematiche indicate:

- *“Conoscenza approfondita dei prodotti che vendo (provenienza, filiera di produzione, etc.)”; “Tecniche e merceologiche”; “Approccio con la clientela”; “Competenze informatiche alberghiere e competenze linguistiche”; “Marketing, lingue straniere, Excel avanzato”; “Lavoro di squadra, empatia con il cliente”; “Capacità organizzativa e gestionale/doti comunicative e relazionali/orientamento al risultato/dinamismo e intraprendenza”.*

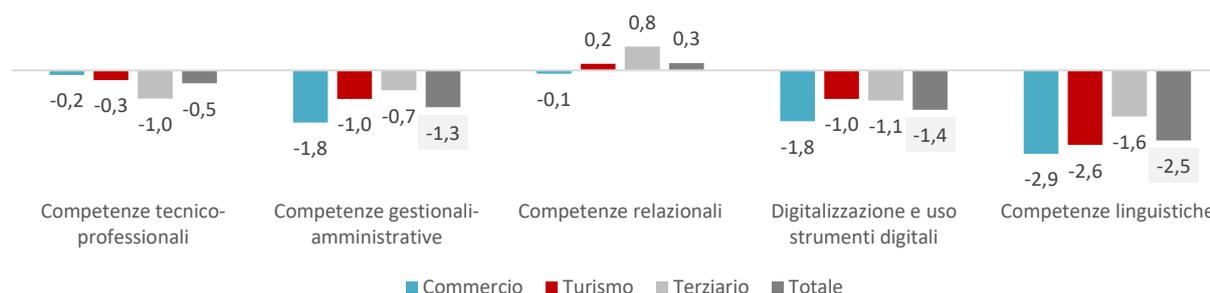
Come anticipato, ponendo a confronto le competenze possedute con quelle su cui è importante investire si ottengono informazioni utili sull'esistenza e sull'ampiezza del **gap formativo esistente, inteso come quella differenza da colmare per avvicinare il livello di competenza posseduto a quello necessario per rispondere alle esigenze poste dalla propria professione.**

Osservando il grafico successivo, **lo scarto più ampio si registra per le competenze linguistiche (-2,5), digitali (-1,4) e gestionali-amministrative (-1,3).** Per le competenze relazionali nel complesso si registra una leggera superiorità tra competenze possedute e competenze necessarie (+0,3).

Per il commercio e il turismo i *gap* più elevati si registrano per le tre competenze citate (linguistiche, digitali, gestionali), mentre per il terziario oltre a quelle linguistiche e digitali, il *gap* più ampio si registra per quelle tecnico-professionali. Come anticipato, le competenze relazionali sono le uniche dove si registra, per il turismo e soprattutto per il terziario, un livello di competenze possedute superiore al livello di competenze richieste per svolgere al meglio la propria professione.

Il *gap* formativo complessivo risulta più alto, inoltre, per coloro che non hanno un titolo di studio inerente (-1,4), per coloro che non hanno svolto formazione negli ultimi due anni (-1,4) e per gli ottimisti (-1,6), mentre rispetto alla soddisfazione pregressa il *gap* appare simile tra i gravemente insoddisfatti (-1,1) e i soddisfatti (-1,2). In sintesi, il *gap* appare più moderato tra i lavoratori che hanno un titolo di studio inerente alla propria professione e che partecipano a percorsi formativi durante l'anno.

**Fig. 4.10 - Gap formativo per competenza e settore**  
(differenza tra indice di investimento formativo e competenza posseduta)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

## CAPITOLO 5 - I FATTORI ORGANIZZATIVI CHE AGISCONO SULLA FORMAZIONE

L'indagine prosegue con l'analisi dei fattori esterni che possono incidere sull'organizzazione e sulla partecipazione di imprese e lavoratori a momenti formativi, al fine di far emergere quelle che sono le criticità maggiormente diffuse.

### 5.1 - Il punto di vista delle aziende

Per le imprese del campione, il fattore che maggiormente ostacola la costruzione di percorsi di formazione è la **stagionalità** (6,2 – in una scala da 1=poco impattante a 10=molto impattante), elemento caratterizzante di un sistema produttivo a vocazione turistica come quello di Rimini. In seconda battuta sono la **discontinuità contrattuale dei lavoratori** (5,8) a complicare l'organizzazione formativa e la **scarsa sensibilità dei lavoratori** (5,7) e quindi fattori oggettivi e soggettivi sempre imputabili alla condizione individuale del lavoratore. Le condizioni del mercato del lavoro (4,5), ed in particolare la **segmentazione del mercato del lavoro** sulla base delle fragilità occupazionale, non sembrano invece rappresentare un elemento di forte criticità.

Fig. 5.1 - In che misura i seguenti fattori esterni possono incidere in generale sull'organizzazione e sulla partecipazione dei lavoratori a momenti formativi?  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

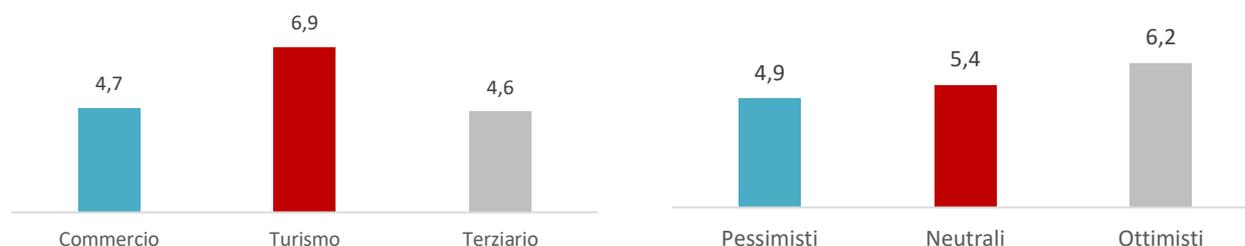
L'indice sintetico di criticità organizzativa (espresso come media degli indicatori delle singole criticità organizzative) consente di evidenziare come sia il **turismo** (6,9) a mostrare i più evidenti limiti organizzativi. Nel turismo tutte le criticità organizzative osservate ottengono un punteggio più alto della media campionaria ma sono soprattutto la stagionalità (8) e discontinuità contrattuale (7,4) a mostrare il differenziale più consistente (5,9). Di interesse, inoltre, è porre in rilievo come nel turismo anche la segmentazione del mercato del lavoro rappresenti, agli occhi delle imprese, un ostacolo alla piena realizzazione di un percorso formativo. Diversamente è il terziario a mostrare l'indice sintetico più basso non rilevando mai punteggi di criticità superiori alla media di scala (5,5): è comunque la discontinuità contrattuale (5,3) l'elemento organizzativo a rappresentare la più alta criticità alla formazione.

In termini generali, la **dimensione aziendale** non sembra spiegare molto della distribuzione delle risposte rispetto alle criticità organizzative. Ma se entriamo dentro alle singole voci la linea interpretativa cambia. Se per le imprese più strutturate (sopra i 15 dipendenti) il principale limite all'offerta formativa è la scarsa sensibilità dei lavoratori alla formazione (dimensione soggettiva), per le imprese di più piccole dimensioni sono soprattutto la stagionalità o la discontinuità contrattuale ad impedire l'organizzazione della formazione.

Non si rileva una differenza sostanziale tra le imprese i cui lavoratori hanno partecipato a corsi di formazione negli ultimi 2 anni e quelle imprese, invece, che non hanno organizzato percorsi di formazione. Si rileva, tuttavia, come l'indice sintetico di criticità fletta proprio in coincidenza delle imprese che hanno sviluppato una formazione più strutturale. Sembra quindi che dove si sia costruito un percorso più strutturato le resistenze organizzative alla formazione siano meno percepite.

In ultimo, i **profili di soddisfazione sulla formazione pregressa e di ottimismo futuro** evidenziando una relazione diretta con l'indice di criticità organizzativa: al crescere del grado di soddisfazione e ottimismo cresce anche la percezione di criticità organizzativa. Il dato in sé potrebbe sembrare controintuitivo. In realtà è immaginabile che le imprese soddisfatte e ottimiste, a cui è associato un più alto tasso di formazione strutturale, lamentino un più alta criticità organizzativa perché hanno effettivamente sperimentato percorsi di formazione più complessa per estensione e continuità nel tempo e quindi hanno una visione più disincantata di quali siano gli ostacoli alla formazione. Il dato ci aiuta a disegnare meglio il profilo delle imprese soddisfatte e ottimiste: **un ottimismo non solo della volontà ma anche della ragione**. Nonostante siano consapevoli delle criticità organizzative, le imprese soddisfatte della formazione pregressa continuano a nutrire fiducia verso l'efficacia della formazione futura.

Fig. 5.2 - Indice sintetico di criticità organizzativa per settore e per profilo di efficacia della formazione futura  
(indice su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

## 5.2 - Il punto di vista dei lavoratori

Anche per desumere quelli che sono i fattori esterni che maggiormente agiscono sull'organizzazione e sulla partecipazione dei lavoratori alla formazione sono stati utilizzati degli indicatori che si muovono da 1 (poco) a 10 (molto). Più i fattori in analisi superano il valore intermedio di 5,5 e si avvicinano al valore 10, più esprimeranno un alto livello di criticità.

**Nel confronto, il fattore che secondo i lavoratori incide di più sull'organizzazione e sulla partecipazione degli stessi a momenti formativi è la discontinuità contrattuale**, elemento che totalizza un punteggio pari a **6,9**. Seguono la scarsa sensibilità delle imprese alla formazione (6,6) e la stagionalità (6,5), mentre in ultima posizione viene posto il tema della segmentazione del mercato del lavoro (5,6).

Coniugando i diversi indicatori in un indice sintetico di criticità di organizzazione della formazione, si ottiene un punteggio pari a 6,4, dunque una criticità di livello intermedio.

**Fig. 5.3 - In che misura i seguenti fattori esterni possono incidere in generale sull'organizzazione e sulla partecipazione dei lavoratori a momenti formativi?**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

L'indice sintetico di criticità appare più elevato per il turismo (6,6) e il commercio (6,5) rispetto a quanto registrato per il terziario (6). Per il commercio e il terziario le prime due criticità restano quella della discontinuità contrattuale (7,1 e 6,5) e della scarsa sensibilità delle imprese (6,8 e 6,6), mentre per il turismo la prima criticità è rappresentata dalla stagionalità (7,1), seguita da vicino dalla discontinuità contrattuale (6,9).

L'indice di criticità cresce inoltre per il profilo dei soddisfatti della formazione pregressa (7,1 rispetto a 5,9) e per il profilo degli ottimisti verso la formazione futura (7,1 rispetto a 6,1), dato questo che può indicare una maggiore consapevolezza di quelli che sono gli ostacoli alla partecipazione a momenti formativi, poiché probabilmente direttamente vissuti nelle proprie esperienze formative pregresse, ostacoli però che non minano l'ottimismo verso l'efficacia della formazione futura.

**Fig. 5.4 - Indice sintetico di criticità organizzativa per settore e per profilo di efficacia della formazione futura**  
(indice su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

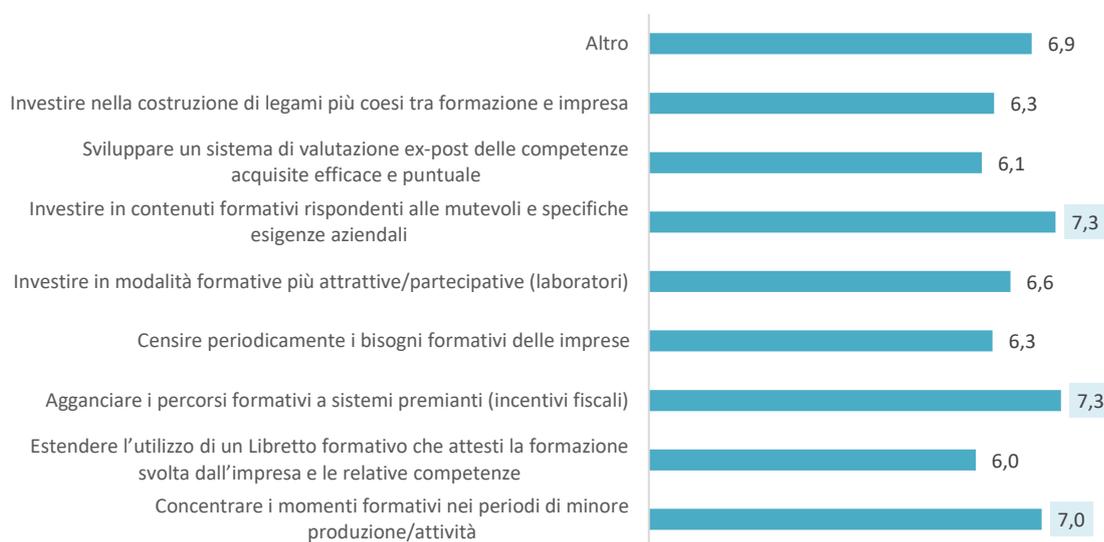
## CAPITOLO 6 - LA PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA FORMAZIONE

Dopo aver analizzato le criticità che hanno impattato sulla partecipazione alla formazione, l'indagine prosegue cercando di individuare quei fattori che al contrario possono favorire una maggiore partecipazione, sia delle aziende che dei lavoratori, a momenti formativi.

### 6.1 - Il punto di vista delle aziende

Dopo l'analisi delle criticità, l'indagine apre anche alle possibili soluzioni da mettere in campo per favorire una maggiore partecipazione delle imprese ai momenti formativi. Al campione di imprese, dunque, è richiesto di esprimere una valutazione, sempre su scala 1-10 (dove 1=poco e 10=molto), rispetto ad una batteria di interventi/incentivi/misure orientate a stimolare la formazione sul luogo di lavoro ed, eventualmente, di esprimere una valutazione personalizzata in un campo aperto dedicato. In prima battuta, si nota come tutte le misure proposte raccolgano valutazioni mediamente positive (sempre al di sopra della media di scala, ovvero 5,5). In termini relativi tre appaiono le priorità strategiche per rendere la formazione più attrattiva: *“investire in contenuti formativi rispondenti alle mutevoli e specifiche esigenze aziendali”* (7,3), *“agganciare i percorsi formativi a sistemi premianti (incentivi fiscali)”* (7,3) e *“concentrare i momenti formativi nei periodi di minore produzione/attività”* (7,0). **È evidente come le soluzioni più opzionate cerchino di rispondere alle principali criticità organizzative evidenziate:** stagionalità/discontinuità contrattuale e scarsa sensibilità dei lavoratori alla formazione.

Fig. 6.1 - In che misura le seguenti proposte potrebbero favorire una maggiore partecipazione della sua impresa a momenti formativi?  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

L'incrocio con il settore non restituisce *pattern* interpretativi dissonanti in quanto viene mantenuta la stessa matrice di priorità di intervento. Si rileva tuttavia che:

- Nel turismo la soluzione di concentrare la formazione in periodi di bassa attività raggiunga il punteggio massimo (8,2, a fronte del 6,3 del commercio e 5,7 del terziario);
- L'estensione del libretto formativo per la certificazione della formazione sembra essere una soluzione sostenuta più nel turismo (6,9) e nel commercio (5,9) e meno nel terziario (4,1);

- Le imprese nel turismo si mostrino più proattive verso le proposte future esprimendo i punteggi più alti mentre le imprese del terziario quelle con un approccio più contenuto.

L'intensità rivendicativa per soluzioni che sappiano aumentare la partecipazione dei lavoratori alla formazione cresce al crescere della soddisfazione pregressa, del grado di ottimismo e della strutturalità della formazione erogata. La determinazione con cui si chiedono misure di intervento sono dipendenti dalla visione delle imprese rispetto alla formazione.

Poche sono le imprese che approfittano del campo aperto per indicare una misura alternativa per favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione (solo 8 questionari su 191). Solo con una finalità squisitamente qualitativa, si riportano alcune delle proposte che si presentano come delle declinazioni delle misure pre-determinate, in particolare:

- "Voucher, codici sconto da erogare ai partecipanti oppure aperitivo gratuito per i partecipanti";
- "Possibilità di formazioni a distanza e in e-learning con scelta flessibile del momento in cui svolgerle".

## 6.2 - Il punto di vista dei lavoratori

Tralasciando il campo altro, che riguarda una percentuale di rispondenti minore, tutte le proposte hanno ricevuto un giudizio positivo, vicino o superiore al punteggio 7, in una scala che si muove da 1 (poco) a 10 (molto). Nel confronto, **le proposte ritenute più valide da parte dei lavoratori sono** quelle relative all'investimento in contenuti formativi rispondenti alle mutevoli e specifiche esigenze aziendali (7,9), alla necessità di **agganciare i percorsi formativi a sistemi premianti**, come ad esempio incentivi fiscali (7,8), e alla necessità di **concentrare i momenti formativi nei periodi di minore produzione/attività** (7,6), proposte queste che cercano di bilanciare le criticità precedentemente analizzate (discontinuità contrattuale, scarsa sensibilità delle imprese, stagionalità).

Seguono le proposte relative al censimento periodico dei bisogni formative delle imprese (7,4) e la necessità investire in modalità formative più attrattive/partecipative (7,3).

Fig. 6.2 - In che misura le seguenti proposte potrebbero favorire una sua maggiore partecipazione a momenti formativi?  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

In generale, le priorità di intervento restano le stesse per i diversi settori di appartenenza dei lavoratori anche se con intensità diversa. Per i lavoratori del commercio è prioritario agganciare i percorsi formativi a sistemi premianti (8) e investire in contenuti rispondenti alle mutevoli e specifiche esigenze aziendali (7,7). Per il turismo concentrare i momenti formativi nei periodi di minore attività (7,8) e censire periodicamente i bisogni formativi delle imprese (8,7). Per il terziario, in primo luogo, investire in contenuti rispondenti alle esigenze aziendali (8,6), e successivamente in sistemi premianti (7,9) e nel concentrare i momenti formativi in periodi di minore attività (7,7).

Nel complesso coloro che svolgono formazione in modo strutturale, più di due volte all'anno, assegnano punteggi più elevati alle proposte in oggetto, e le maggiori differenze rispetto a coloro che non svolgono formazione si leggono sull'ipotesi dell'estensione di un libretto formativo (8,1 rispetto a 6,8) e sull'investimento in contenuti formativi rispondenti alla mutevolezza delle esigenze delle imprese (8,5 rispetto a 7,4). Allo stesso modo, anche il profilo dei soddisfatti e soprattutto quello degli ottimisti esprimono mediamente un maggiore entusiasmo verso le diverse proposte in oggetto, a conferma di una maggiore volontà nel superare le criticità precedentemente osservate e di essere coinvolti in attività formative.

Per raccogliere ulteriori proposte non già definite all'interno della domanda del questionario, è stato riservato un campo aperto volto a raccogliere ulteriori proposte da parte dei lavoratori. Nel complesso sono stati 35 lavoratori (23%) a utilizzare tale spazio. Le proposte si sono concentrate sulla necessità di organizzare corsi formativi orientanti all'aspettato pratico, stimolanti, e di durata flessibile e contenuta, come alcune riflessioni di seguito riportano:

- *“Manualità praticità ed informazioni”; “Parte pratica e sperimentale e non solo teoria”; “Contenuti, prove pratiche, ciclicità”; “Metodi e lavorazioni”; “Preparazione tecnica nei vari settori dell’azienda per essere spendibile in più campi”; “Molta pratica”;*
- *“Tempi snelli, contenuti interessanti e metodi che tengono alto l’interesse del partecipante”; “Stimolanti, interpersonali e di breve durata”; “Tempi corti, contenuti utili per il futuro”; “Corsi sintetici e mirati”.*

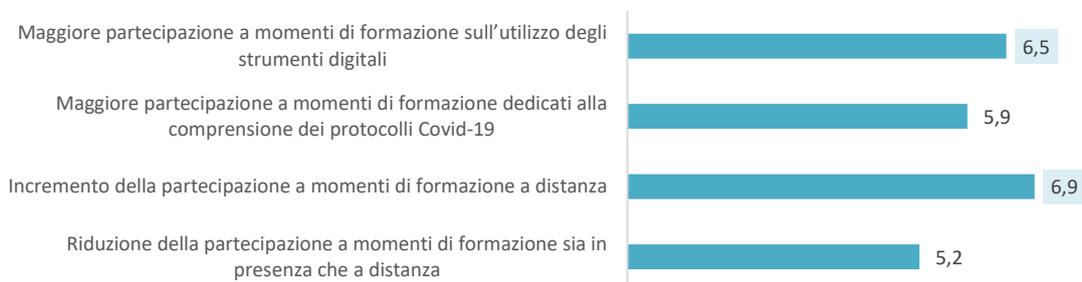
## CAPITOLO 7 - GLI EFFETTI DEL COVID-19 SULLA FORMAZIONE

Ultima dimensione di analisi che affronta l'indagine è quella relativa agli effetti che l'emergenza Covid-19, secondo il punto di vista delle aziende e dei lavoratori, genererà sulla partecipazione ai momenti formativi, e sulle sue modalità di partecipazione.

### 7.1 - Il punto di vista delle aziende

Il Covid-19 sicuramente ha rappresentato uno *shock* esogeno per il sistema economico regionale e territoriale. L'indagine mira a comprendere se e in che misura abbia impattato anche sull'offerta formativa. A tal proposito è stato chiesto alle imprese del campione di attribuire un punteggio lungo una scala da 1 a 10 (da 1=poco a 10=molto) alle possibili conseguenze della pandemia alla partecipazione delle imprese alla formazione. Due sembrano le conseguenze più probabili per le imprese. *“incremento della partecipazione a momenti di formazione a distanza”* (6,9) e *“maggiore partecipazione a momenti di formazione sull'utilizzo degli strumenti digitali”* (6,5). **Le conseguenze previste, dunque, riguardano sia i contenuti** (utilizzo degli strumenti digitali) **sia i metodi** (formazione a distanza on line) **e comunque afferiscono sempre alla sfera del digitale**. Lo scenario meno credibile, ovvero che ottiene un punteggio al di sotto della media di scala (5,2 su 5,5) è una riduzione *tout court* della formazione sia in presenza che a distanza.

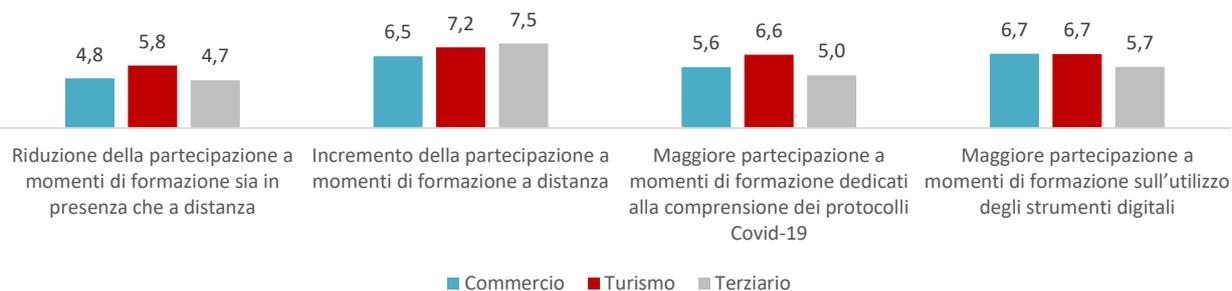
**Fig. 7.1 - In che misura l'emergenza Covid-19 avrà conseguenze sui seguenti elementi attinenti alla partecipazione delle imprese alla formazione?**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Anche in questo caso la lettura per settore restituisce sempre lo stesso rapporto di priorità tra gli scenari formativi post-Covid. Le imprese nel **turismo** continuano a contraddistinguersi per esprimere i punteggi relativamente più alti anche rispetto alle possibili conseguenze del Covid-19 sulla formazione. È però di interesse osservare come il turismo superi gli altri settori analizzati rispetto a due scenari possibili: il timore di una riduzione generalizzata della formazione a distanza e in presenza e una più alta partecipazione a momenti di formazione dedicati ai protocolli Covid-19.

**Fig. 7.2 - Conseguenze dell'emergenza Covid-19 sulla formazione per settore**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Le imprese i cui lavoratori negli ultimi 2 anni hanno partecipato a corsi di formazione pensano che la pandemia impatti più sulle modalità formative (formazione on line) che sui contenuti (approfondimento su uso strumenti digitali) mentre per quelle che non hanno fatto formazione appare più credibile un cambio più di contenuti che di modalità formative.

Gli scenari formativi post-Covid mutano rapidamente al cambiare dei profili di soddisfazione sulla formazione pregressa e sul livello di ottimismo di efficacia formativa futura. Se per le **imprese soddisfatte**, la pandemia produrrà prioritariamente uno slittamento verso la formazione a distanza e una concentrazione dei contenuti formativi sulla comprensione dei protocolli Covid, per le **imprese insoddisfatte** le conseguenze saranno sempre un potenziamento della formazione a distanza e una prevalenza di contenuti formativi più piegati a spiegare il funzionamento degli strumenti digitali. Le **imprese ottimiste**, invece, rilevano una preoccupazione relativamente più marcata rispetto allo scenario di una riduzione generalizzata della formazione on line e in presenza e, al contempo, reputano come parimenti probabile un potenziamento della formazione a distanza ed uno spostamento dei contenuti formativi sulla comprensione dei protocolli Covid e sull'utilizzo degli strumenti digitali.

## 7.2 - Il punto di vista dei lavoratori

Nel complesso, i **lavoratori intercettati dall'indagine ritengono che il Covid-19 impatterà principalmente su una maggiore partecipazione a momenti di formazione sull'utilizzo degli strumenti digitali (7,4) e su un incremento della partecipazione a momenti di formazione a distanza (7,3)**, segnalando dunque dei cambiamenti che investono sia i contenuti formativi che la modalità stessa di partecipazione. Nel confronto, l'elemento che ottiene il punteggio più basso, dunque l'effetto meno probabile, è la riduzione della partecipazione a momenti formativi in generale, dunque sia in presenza che a distanza (6,1).

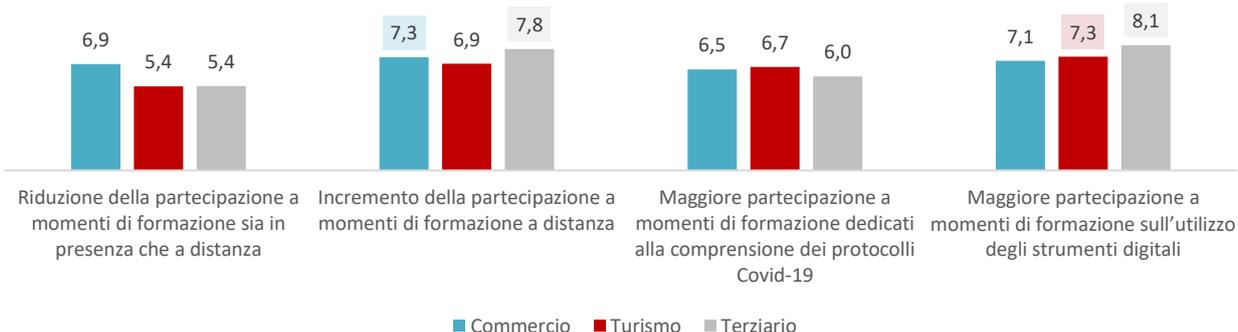
**Fig. 7.3 - In che misura l'emergenza Covid-19 avrà conseguenze sui seguenti elementi attinenti alla partecipazione dei lavoratori alla formazione?**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

I due impatti evidenziati, incremento della formazione sull'utilizzo di strumenti digitali e incremento della formazione a distanza, risultano i più plausibili per tutti e tre i settori, ma con alcune sfumature. Il terziario esprime su questi due item i punteggi più elevati (8,1; 7,8), per il turismo è più probabile un incremento della formazione sull'utilizzo degli strumenti digitali (7,3), mentre per il commercio l'incremento della formazione a distanza (7,3). Si segnala inoltre che il commercio registra il punteggio più elevato rispetto ad una possibile riduzione della partecipazione a momenti formativi nel suo complesso, sia in presenza che a distanza (6,9).

**Fig. 7.4 - Conseguenze dell'emergenza Covid-19 sulla formazione per settore**  
(indici su scala 1=poco a 10=molto)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

I lavoratori che hanno un titolo di studio coerente con la propria professione mostrano punteggi più positivi rispetto sia all'incremento di formazione sull'uso degli strumenti digitali (7,9 rispetto a 6,9) che sull'incremento della formazione a distanza (7,7 rispetto a 6,9), e ritengono meno probabile una riduzione della partecipazione a momenti formativi in generale (5,8) rispetto a quanto previsto da coloro che non hanno un titolo di studio inerente (6,4). Stessa tendenza si registra in modo importante per i lavoratori che hanno partecipato a formazione in modo strutturato negli ultimi due anni, dove la possibilità che si riduca la partecipazione a momenti formativi ottiene un 4,8 a fronte del 6,6 di coloro che non hanno partecipato a momenti formativi. Tali elementi suggeriscono nuovamente come chi abbia investito maggiormente nella propria attività lavorativa, sia in termini di percorso di studio che in termini di formazione continua, preveda in futuro una maggiore partecipazione, seppur diversa, anche nello scenario caratterizzato da Covid-19.

L'incremento della formazione a distanza, della formazione sui contenuti digitali e sui protocolli Covid-19 appaiono più probabili per i lavoratori soddisfatti della formazione pregressa (7,8; 7,9; 7,1) e ottimisti verso la formazione futura (8; 8; 7,1). Si segnala inoltre, in conclusione, come tra gli ottimisti ci sia una preoccupazione leggermente più accentuata (6,4; 6,2) rispetto a una riduzione generalizzata della partecipazione a momenti formativi sia in presenza che a distanza, segno dunque che la propria visione ottimistica conviva con una consapevolezza rispetto a quelle che possono essere conseguenze negative del Covid-19 sulla partecipazione a momenti formativi, tendenza in linea con quanto evidenziato in precedenza rispetto alla consapevolezza sulle criticità organizzative che impattano sulla partecipazione ai percorsi formativi.



## **PARTE 3**

---

### **OLTRE L'ANALISI DESCRITTIVA: UNA PROSPETTIVA STATISTICA PER SUPPORTARE LE DECISIONI FUTURE**



## Oltre l'analisi descrittiva: una prospettiva statistica per supportare le decisioni future

### Introduzione

La prima domanda che, in questa conclusione, intendiamo richiamare è la seguente: a chi sono rivolte le elaborazioni dei dati raccolti con i questionari? Alle domande *di chi* intendono dare una risposta i risultati del questionario?

Per quanto possa sembrare scontato, riteniamo che valga la pena ricordare che i destinatari dei dati e delle elaborazioni contenuti in questo rapporto, oltre ai soggetti committenti, sono *anche* tutti coloro che dovranno nei prossimi mesi prendere decisioni – sollecitati, in questo, anche dalle implicazioni dei contenuti del *Piano nazionale di ripresa e resilienza* (PNRR) – circa le *attività relative all'ambito formativo*<sup>17</sup> da realizzare in favore dei lavoratori e delle imprese nel territorio riminese nell'ambito dei servizi. Tra questi soggetti vi sono, in primo luogo, le parti sociali, i decisori politici, gli enti di formazione professionale insieme altri soggetti che erogano servizi formativi (scuola, università) e i soggetti che supportano lo sviluppo del tessuto socioeconomico e imprenditoriale (ad es., Tecnopoli, ART-ER). Tutti, nei prossimi mesi, saranno chiamati inevitabilmente a effettuare scelte in diversi contesti professionali e a diversi livelli di responsabilità con ricadute importanti sul sistema della formazione professionale continua.

Il nostro auspicio e il nostro orizzonte di riferimento operativo è che i diversi decisori possano trovare nei risultati di questo rapporto un utile strumento da utilizzare, *in forma integrata*, con altri già a disposizione dei diversi attori per supportare i diversi processi decisionali.

Per questo motivo, in questa sezione del rapporto, abbiamo scelto di focalizzare l'attenzione su quei dati che, a nostro avviso, potrebbero avere un maggior impatto sulle future decisioni circa la “programmazione” delle attività di formazione sul territorio riminese nell'ambito dei servizi. E per questo motivo abbiamo proceduto a organizzare<sup>18</sup> e ad elaborare<sup>19</sup> i dati raccolti con i questionari in modo parzialmente diverso rispetto a quanto fatto nelle sezioni precedenti.

---

<sup>17</sup> Parliamo di *attività relative all'ambito formativo* perché la nostra attenzione è rivolta non solo alle attività formative in sé (i corsi o percorsi formativi) ma anche a ciò che può favorirle e alle conseguenze che esse possono contribuire a provocare. Anche su questi momenti *a monte* e *a valle* delle attività formative è necessario – in una prospettiva sistemica – intervenire in fase decisionale e operativa.

<sup>18</sup> Abbiamo utilizzato procedure di analisi in parte diverse da quelle utilizzate nelle sezioni precedenti proprio in ragione della *funzione di supporto alle decisioni* di questa sezione che si affianca a quella prevalentemente – ma non esclusivamente – di tipo *descrittiva* delle sezioni precedenti che integra necessariamente, e a tutti gli effetti, la presente. Le elaborazioni dei dati sono state effettuate a partire da un unico *dataset* in cui abbiamo inserito i dati raccolti con i due questionari relativi alle variabili presenti in entrambi. In tal modo è stato possibile verificare la significatività statistica delle differenze dei valori delle variabili in relazione a tre fattori fondamentali presenti in entrambi i questionari: i soggetti (lavoratori e imprese), il settore economico (commercio, turismo, terziario), la frequenza alla formazione. Per tutte le altre variabili di contesto (ad es., età, nazionalità, titolo di studio, numero di dipendenti, fonte del finanziamento, ente di formazione di riferimento) il confronto, invece, non potrà essere fatto se non in relazione alle sole due distinte popolazioni di riferimento (lavoratori e imprese) e ai relativi questionari. Per questi dati, quindi, si rimanda alle sezioni precedenti del presente rapporto.

<sup>19</sup> Per verificare le differenze statisticamente significative sono stati utilizzati, in relazione alle diverse situazioni, due statistiche (indici) di associazione: 1) il  $\chi^2$  di Pearson (valore, gradi di libertà e significatività) e la V di Cramér corrispondente (valore e significatività). Il valore dell' $\alpha$  critico è stato individuato in .05. Le condizioni per l'accettazione del valore del  $\chi^2$  sono state le seguenti: nessuna cella con frequenze teoriche inferiori a 1 e presenza di solo un 20% di celle con frequenze teoriche minori di 5 (Lombardo, 1993:402); 2) la F di Fisher (valore, gradi di libertà e significatività) e l' $\eta^2$  (valore e significatività) corrispondente calcolabile mediante un'analisi della varianza (ANOVA), nei casi di relazioni tra variabili nominali (variabile indipendente) e variabili cardinali (variabile dipendente). Il valore dell' $\alpha$  critico è stato individuato in .05. Il valore della F è stato accettato solo nel caso in cui fossero rispettate le seguenti condizioni preliminari: provenienza dei gruppi da una popolazione normale (valori della curtosi e dell'asimmetria compresi tra -1 e +1); omoschedasticità (omogeneità) delle varianze dei gruppi (indice di Levene non significativo

I contenuti di questa sezione, quindi, andranno necessariamente integrati con quelli presenti nei paragrafi precedenti che qui richiameremo solo in parte e a cui rimandiamo sin da ora, per quanto preso in esame solo in quelle pagine, per i necessari approfondimenti e per le suggestioni che sollecitano in prospettiva interpretativa e operativa.

Quali erano, quindi, gli interrogativi a cui i dati raccolti con i questionari intendevano dare una risposta? Ecco di seguito quelli principali che abbiamo assunto come guida per organizzare nei paragrafi successivi i risultati emersi:

1. Nei due anni precedenti, in che misura è avvenuta la partecipazione alla formazione?
2. Quali sono i fattori che hanno influenzato la partecipazione alla formazione?
3. Quali fattori, invece, possono favorire la partecipazione futura alla formazione?
4. Qual è la *disposizione* a partecipare ad attività formative in futuro?
5. La formazione pregressa ha influenzato la *disposizione* a partecipare ad attività formative future?
6. Quali sono i fabbisogni formativi di cui viene percepita la principale necessità?
7. Quali sono i cambiamenti attesi circa le attività di formazione a seguito della pandemia da COVID-19?

Questi interrogativi sono stati intrecciati trasversalmente con le seguenti domande:

- Esistono *differenze statisticamente significative* tra le risposte dei lavoratori e quelle delle imprese?;
- Esistono *differenze statisticamente significative* tra le risposte dei soggetti che operano nei diversi settori economici (commercio, turismo, terziario)?<sup>20</sup>

L'importanza di avere una risposta anche a questi due ultimi interrogativi ci consente di conoscere se le differenze che si riscontrano nelle risposte dei singoli questionari siano veramente *influenzate* dall'essere un lavoratore o un imprenditore, da un lato, oppure dall'operare in un settore economico piuttosto che in un altro (commercio, turismo, terziario).

Nei paragrafi successivi si cercherà di trovare, con il supporto dei dati, le risposte – *che abbiamo cercato di sintetizzare nei titoletti dei paragrafi* – agli interrogativi sopra riportati e, nel contempo, saranno avanzati, in via del tutto ipotetica, alcuni *possibili orientamenti* per la realizzazione di interventi di sviluppo e miglioramento del sistema della formazione continua riminese.

Preliminarmente, va sempre tenuto presente, che il campione della rilevazione non è rappresentativo della popolazione di riferimento dei lavoratori e delle imprese dei servizi del territorio riminese e che, quindi, i risultati non potranno essere generalizzati a tutti i lavoratori e a tutte le imprese di Rimini. Inoltre, la procedura di aggregazione dei dati dei due questionari in un unico *dataset* può nascondere eventuali sovrapposizioni di risultati dal momento che non possiamo sapere se i lavoratori a cui fanno riferimento i referenti aziendali che hanno risposto al *questionario imprese* sono i medesimi che hanno risposto al *questionario lavoratori*. Un ulteriore elemento che deve spingere ad assumere con cautela i risultati di questo rapporto è costituito dal numero delle mancate risposte che caratterizza molte variabili e che ridimensiona ulteriormente la numerosità del campione dei rispondenti<sup>21</sup>. Ciononostante, i risultati offrono una solida e rigorosa base di riferimento per elaborare *ipotesi* – queste sì – *di intervento* basate su dati.

---

= p >.05). Il confronto post-hoc, laddove necessario, è stato effettuato calcolando il test a confronto multiplo di *Tukey* che ha fornito anche i sottoinsiemi omogenei.

<sup>20</sup> Solo in alcuni casi, abbiamo anche cercato di rispondere anche a questo interrogativo: esistono delle differenze statisticamente significative tra i soggetti (lavoratori e imprese insieme) che hanno partecipato alle attività di formazione?

<sup>21</sup> Il numero dei casi mancanti oscilla, in molte variabili, da un minimo di 52 (15%) a un massimo di 79 casi (21%).

## La *debole* partecipazione alle attività di formazione<sup>22</sup>

Il primo dato d'interesse che emerge dai risultati dei questionari è che nel campione complessivo (N=343) il 53% dei soggetti (lavoratori e imprese) non è stato coinvolto in attività di formazione negli ultimi due anni (Fig. 1). Questo risultato – che solo in parte è imputabile alle conseguenze dello scoppio della pandemia da COVID-19 che è avvenuto nel febbraio del 2020 – non può che essere interpretato come *preoccupante* alla luce del *diritto soggettivo alla formazione continua*<sup>23</sup>.

Il dato conferma quanto emerso dai dati presentati nella prima parte del rapporto (Vedi Tab. 3.10) in cui la Provincia di Rimini ha un tasso di partecipazione alle attività formative più basso rispetto a quello dell'Emilia-Romagna.

Fig. 1 - Risultati della risposta alla domanda «Negli ultimi due anni ha partecipato a momenti di formazione oltre a quella obbligatoria?»  
(valori percentuali)



(N=343)

Non esistono differenze significative tra i diversi soggetti (lavoratori e imprese)<sup>24</sup>. Va però tenuto presente che – come emerso nella prima parte del rapporto – all'interno delle imprese coinvolte in attività di formazione circa il 60% lo ha fatto solo una volta in 2 anni e solo per alcuni lavoratori, ovvero un fenomeno davvero marginale.

Emergono, invece, differenze significative tra i diversi *settori* economici<sup>25</sup>. È il *settore terziario* in cui si sono realizzate con maggiore frequenza le attività formative rispetto agli altri due settori, quello del commercio e del turismo. Nel commercio, invece, si registra la situazione più critica: il 60,3% dei rispondenti ha dichiarato che non sono state svolte attività di formazione negli ultimi due anni (Fig. 2).

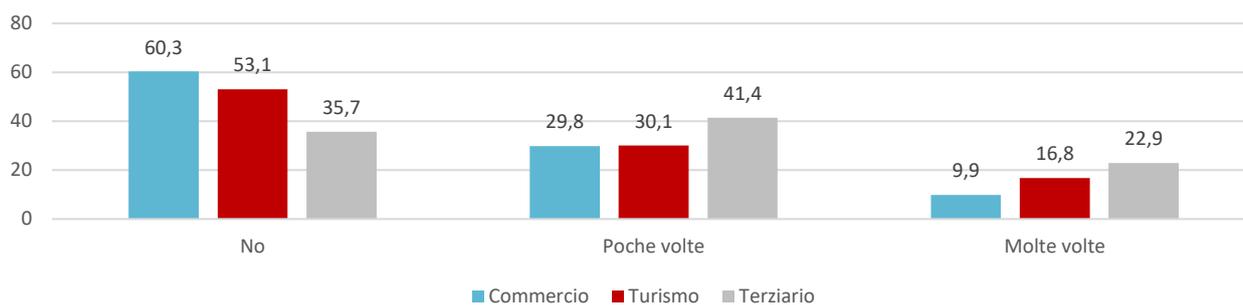
<sup>22</sup> Per effettuare queste elaborazioni la variabile frequenza delle attività formative è stata così ricodificata: a) per quanto riguarda i lavoratori: No=No; Sì una volta all'anno=Poche volte; Sì più volte durante l'anno=Molte volte; b) per quanto riguarda le imprese: No = No; Sì alcuni dipendenti una volta nel biennio = Poche volte; Sì tutti i dipendenti una volta nel biennio = Poche volte; Sì alcuni dipendenti più volte nel biennio = Molte volte; Sì tutti i dipendenti più volte nel biennio = Molte volte;

<sup>23</sup> Nel CCNL 26 novembre 2016 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, art. 6, Sezione I e art. 7, Sezione IV, Titolo VI (<http://www.uilmroma.it/wp-content/uploads/2018/10/CCNL2016.pdf>) si trova uno dei primi riferimenti al concetto di diritto soggettivo alla formazione continua.

<sup>24</sup> Infatti il valore del  $\chi^2$  è il seguente:  $\chi^2_{(2, 343)}=5,674$ ,  $p > .05$ ,  $p=n.s.$

<sup>25</sup> In questo caso il valore dell'indice di associazione del  $\chi^2$  è il seguente:  $\chi^2_{(4, 334)} = 13,466$ ,  $p < .01$ ,  $V$  di Cramér = .142.

**Fig. 2 - Differenze statisticamente significative tra settori economici circa i risultati della risposta alla domanda: «Negli ultimi due anni ha partecipato a momenti di formazione oltre a quella obbligatoria?»**  
(Valori percentuali)



(N=334)

Questo risultato, alla luce anche delle riflessioni emerse nella prima parte del rapporto riservata all'analisi del contesto, acquista una particolare rilevanza se messo in relazione con i fenomeni della *stagionalità* e della *frammentazione* contrattuale che riguardano trasversalmente tutti i settori. A questo dato di contesto aggiungiamo che, soprattutto nel settore del commercio, molto probabilmente è presente una *convinzione diffusa* della non necessità di una formazione continua per far fronte a un livello di complessità considerato relativamente basso delle attività che vengono svolte.

Sul **piano pratico-operativo**, questo risultato offre elementi per rispondere alla domanda: *in quale settore economico investire per la realizzazione delle future attività di formazione?* È evidente che un "occhi di riguardo" dovrà essere riservato al settore del commercio e a quello del turismo laddove la sfida sarà proprio quella di individuare forme e contenuti che possano rendere attrattivi, per questi settori specifici, i futuri momenti formativi.

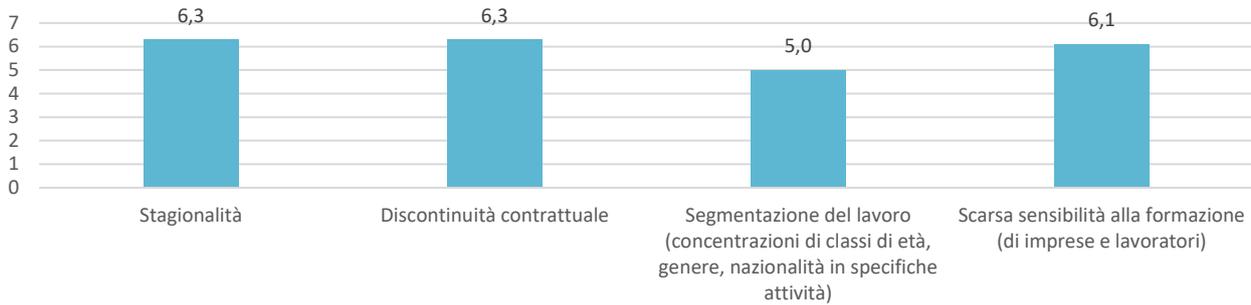
Quanto appena affermato fa emergere, con ancor maggiore forza, il seguente interrogativo: *su quali fattori è possibile agire per creare le condizioni per un incremento della partecipazione alle attività di formazione?*

### **Fattori di contesto e soggettivi alla base della debole partecipazione alla formazione**

Di certo, i fattori che possono essere alla base del fenomeno di una bassa partecipazione alle attività formative e che – da un punto di vista speculare, potranno favorire quella futura – dovranno essere attentamente analizzati con ulteriori indagini per ottenere una risposta dettagliata e approfondita. Tuttavia, dai risultati del nostro questionario è possibile inferire una prima serie di indicazioni per rispondere al quesito appena posto ed elaborare alcune ipotesi per realizzare interventi di miglioramento. Infatti le risposte alla domanda presente in ambedue i questionari (lavoratori e imprese) – *In che misura i seguenti fattori esterni possono incidere in generale sull'organizzazione e sulla partecipazione dei lavoratori a momenti formativi?* – possono essere interpretati come un indicatore, *per inclusione temporale*, anche di ciò che ha influito nel *passato*.

A partire da questo assunto, emerge una situazione generale in cui al primo posto tra i fattori che hanno influito sull'organizzazione e sulla partecipazione alla formazione vi sono la **stagionalità** e la **discontinuità contrattuale** subito seguita dalla **scarsa sensibilità dei soggetti (imprese o lavoratori)** nei confronti della formazione. Minore rilievo viene attribuita alla segmentazione del lavoro. I risultati del campione complessivo (imprese e lavoratori) sono riportati nella Fig. 3.

**Fig. 3 - Risultati delle risposte alla domanda «In che misura i seguenti fattori esterni possono incidere in generale sull'organizzazione e sulla partecipazione dei lavoratori a momenti formativi?»**  
(punteggio medio)



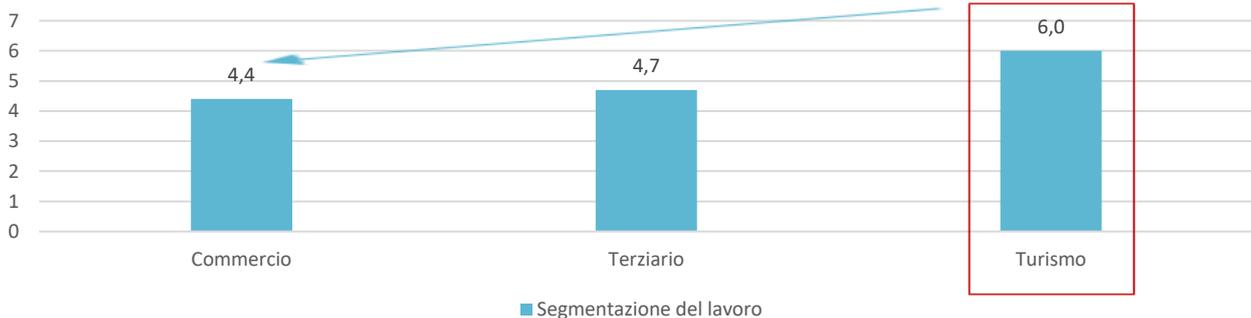
(N=264)

Legenda: Il valore oscillava tra 1 e 10

Esistono differenze significative<sup>26</sup> tra i settori economici per quanto riguarda il fattore della *segmentazione del lavoro* (concentrazioni di classi di età, genere, nazionalità in specifiche attività)<sup>27</sup>. Il valore medio nel settore del *turismo* è più alto rispetto a quello del commercio (ma non a quello dei servizi) (Fig. 4). Ciò significa che nel settore del turismo viene percepita con maggiore rilevanza l'incidenza di questo fattore. Mentre la *scarsa sensibilità alla formazione*, la *stagionalità* e la *discontinuità* sono percepite in egual modo trasversalmente a tutti i settori.

Anche tra *i soggetti* esistono differenze significative in relazione ai seguenti fattori: *discontinuità contrattuale* e *segmentazione del lavoro* (concentrazioni di classi di età, genere, nazionalità in specifiche attività)<sup>28</sup>. I lavoratori, in entrambi i casi, manifestano punteggi medi più alti di quelli delle imprese (Fig. 5). Ciò significa che sono i lavoratori a percepire maggiormente l'incidenza di questi due fattori. Va sottolineato soprattutto il fatto che i **lavoratori** attribuiscono un punteggio medio più alto alla **discontinuità contrattuale** di quanto facciano le imprese. La *stagionalità* e la *scarsa sensibilità alla formazione* viene percepita da lavoratori e imprese come incidenti in egual misura.

**Fig. 4 - Differenze statisticamente significative tra settori economici del fattore segmentazione del lavoro**  
(punteggio medio)



(N=263)

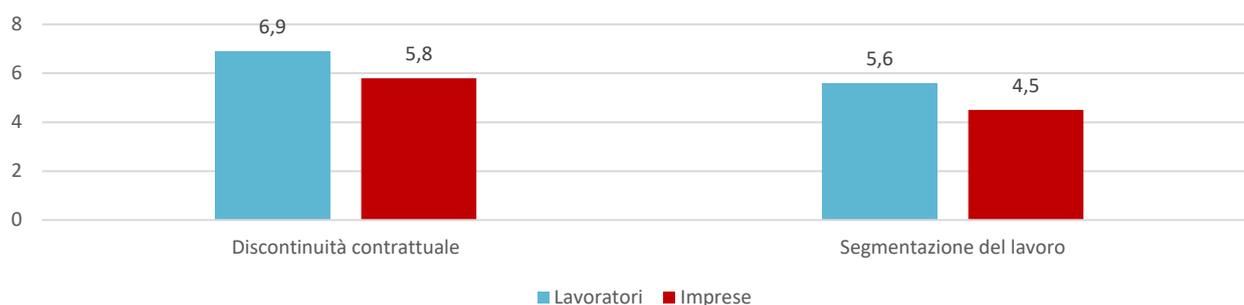
Legenda: Nel riquadro rosso è riportato il valore che si differenzia in modo statisticamente significativo da quello indicato con la freccia

<sup>26</sup> L'ANOVA è stata effettuata poiché era rispettata la condizione della provenienza dei gruppi da una popolazione normale (valori della curtosi e dell'asimmetria compresi tra -1 e +1).

<sup>27</sup> Il valori dell'indice di associazione è il seguente: *Segmentazione del lavoro*:  $F_{(2,262)}= 9,357$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2=.067$ , Levene:  $p=n.s.$ .

<sup>28</sup> Questi sono gli indici di associazione: *Discontinuità contrattuale*:  $F_{(1,266)}= 9,525$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2=.035$ , Levene:  $p=n.s.$ ; *Segmentazione del lavoro*:  $F_{(1,264)}= 11,107$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2=.041$ , Levene:  $p=n.s.$ ;

Fig. 5 - Differenze statisticamente significative tra soggetti del fattore discontinuità contrattuale e segmentazione del lavoro (punteggio medio)



(N=265/267)

Già da questi dati emerge come sia opportuno che, **sul piano pratico-operativo**, l'intervento teso a favorire l'incremento della partecipazione alle attività formative si sviluppi in due principali direzioni: da un lato, per fronteggiare **aspetti strutturali** del mercato del lavoro, soprattutto la *stagionalità* e la *discontinuità contrattuale* ma anche la segmentazione del lavoro in modo particolare all'interno del settore del turismo; dall'altro, interventi per fronteggiare **aspetti** che possono **agire sulla sensibilità** dei soggetti nei confronti della formazione e che riguardano, invece, aspetti legati alla dimensione soggettiva dei lavoratori e degli imprenditori.

Un dibattito aperto, e che sarà necessario sviluppare ulteriormente, è su quali interventi possano risultare più efficaci per rendere i **soggetti più sensibili** e l'attività formativa **più "attraente"** in relazione a soggetti che si trovano immersi in un contesto caratterizzato dalla *stagionalità* dell'attività lavorativa e dalla *discontinuità contrattuale* ma anche da tipi di lavoro che, molto probabilmente, vengono percepiti *a bassa complessità*, così come è emerso dai dati di contesto riportati nella prima parte del rapporto. Sui fattori di contesto, legati al mercato del lavoro, il margine di intervento diviene abbastanza complesso anche se non impossibile. Infatti potrebbero essere individuate *formule leggere* che "leghino" il rapporto contrattuale di lavoro alla partecipazione a percorsi formativi individuando risorse per realizzarli che non gravino sui soggetti.

A questi interventi, dovranno necessariamente affiancarsi attività che agiscano sulla **dimensione soggettiva** dei lavoratori e degli imprenditori. In questa direzione è da prendere in seria considerazione l'opportunità di potenziare – rivedendone eventualmente alcuni aspetti – specifici interventi preliminari alle attività di formazione e che riguardano, principalmente, le attività di *promozione* e *sensibilizzazione* alla formazione. Sarà opportuno progettare e realizzare interventi che non si limitino alla sola comunicazione della presenza di "corsi" a cui iscriversi ma che puntino ad agire in modo efficace sui molteplici aspetti per incrementare gli elementi di attrattività delle attività formative tra cui il valore percepito dai lavoratori e dagli imprenditori. L'efficacia di tali interventi potrà essere più elevata se potranno essere progettati e realizzati a livello di *sistema territorio* con particolare, ma non esclusiva, attenzione a tutti quei settori – commercio e turismo – in cui, negli ultimi due anni, sono state svolte attività formative con minore frequenza.

### **Riconoscimenti, personalizzazione e concentrazione temporale per incrementare la partecipazione alle attività di formazione**

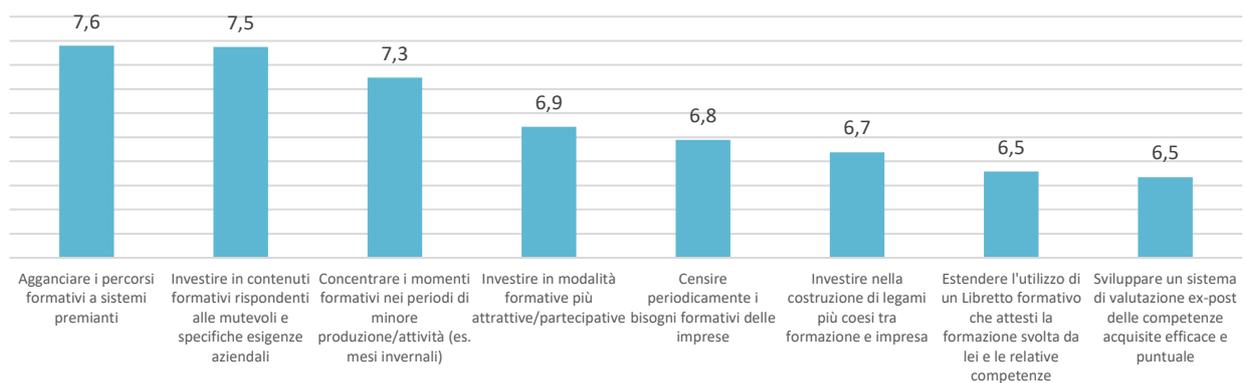
Nel paragrafo precedente, rispondendo alla domanda circa i fattori che hanno limitato la partecipazione alla formazione *passata* sono già emersi aspetti che hanno inevitabili implicazioni anche per le attività future. In questo paragrafo, tuttavia, vogliamo indagare in modo specifico questo aspetto analizzando i dati per rispondere alla seguente domanda: *In che modo è possibile intervenire per favorire una ricaduta*

positiva sulla partecipazione futura di imprese e lavoratori alla formazione? Nei due questionari somministrati era contenuta una domanda che presentava una serie di attività che potevano favorire una maggiore partecipazione alle attività formative future. Nella Fig. 6 abbiamo sintetizzato le risposte a questa domanda.

Dalle analisi di questi dati, emerge come i principali fattori su cui si potrebbe investire per aumentare la partecipazione alla formazione siano, in modo indifferenziato tra lavoratori e imprese<sup>29</sup>, i seguenti: 1) agganciare i percorsi formativi a sistemi premianti (tra cui gli incentivi economico/fiscali); 2) concentrare i momenti formativi nei periodi di minore produzione/attività (es. mesi invernali).

Esistono, invece, differenze significative – seppur non molto elevate – tra imprese e lavoratori in relazione a tutti i restanti fattori: estendere l'utilizzo di un libretto formativo che attesti la formazione svolta e le relative competenze; censire periodicamente i bisogni formativi delle imprese; investire in modalità formative più attrattive/partecipative; investire in contenuti formativi rispondenti alle mutevoli e specifiche esigenze (aziendali/personali); sviluppare un sistema di valutazione ex-post delle competenze acquisite efficace e puntuale; investire nella costruzione di legami più coesi tra formazione e attività lavorativa. Tali differenze sono state riportate nella Fig. 7<sup>30</sup>.

**Fig. 6 - Risposte alla domanda «In che misura le seguenti proposte potrebbero favorire una maggiore partecipazione a momenti formativi?» (punteggio medio)**

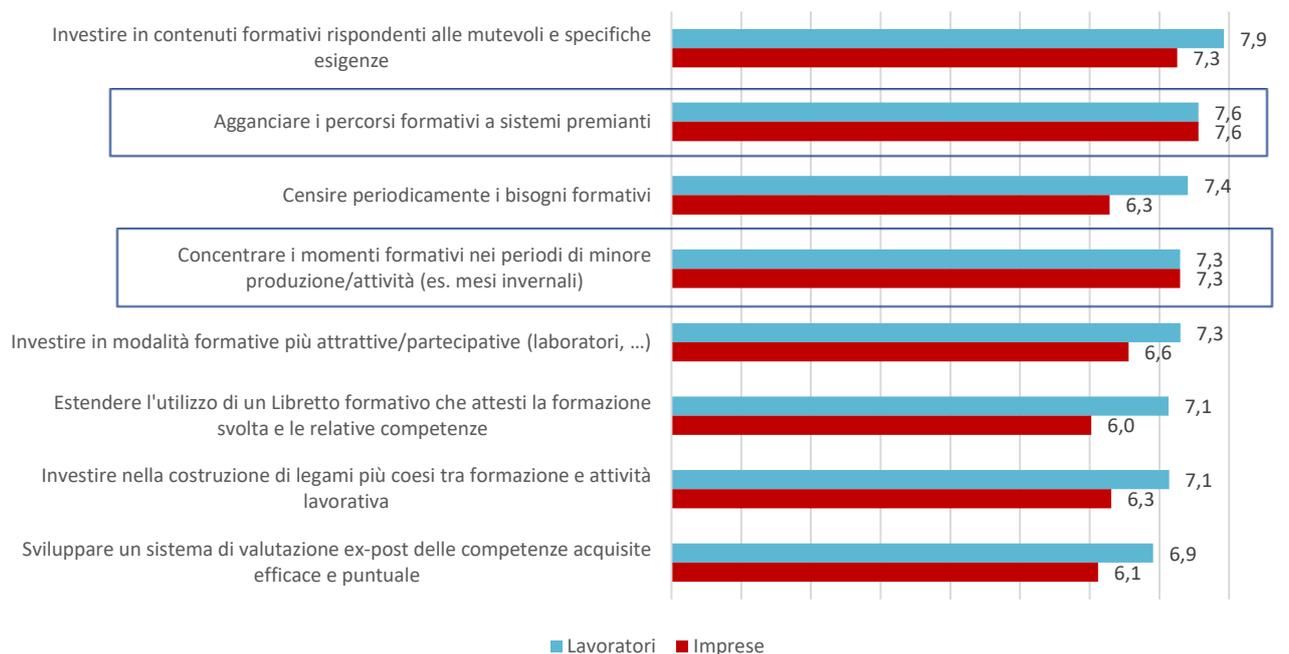


(N=271/266)

<sup>29</sup> L'ANOVA è stata effettuata poiché esisteva la condizione di partenza della provenienza dei gruppi da una popolazione normale (valori della curtosi e dell'asimmetria compresi tra -1 e +1).

<sup>30</sup> Ecco di seguito i rispettivi indici di associazione: *Estendere l'utilizzo di un libretto formativo che attesti la formazione svolta da lei e le relative competenze*:  $F_{(1,269)} = 11,110$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = .040$ , Levene:  $p = n.s.$ ; *Censire periodicamente i bisogni formativi delle imprese*:  $F_{(1,270)} = 14,682$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .052$ , Levene:  $p = n.s.$ ; *Investire in modalità formative più attrattive/partecipative*:  $F_{(1,270)} = 5,577$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .020$ , Levene:  $p = n.s.$ ; *Investire in contenuti formativi rispondenti alle mutevoli e specifiche esigenze aziendali*:  $F_{(1,266)} = 5,816$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .021$ , Levene:  $p = n.s.$ ; *Sviluppare un sistema di valutazione ex-post delle competenze acquisite efficace e puntuale*:  $F_{(1,266)} = 6,604$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .024$ , Levene:  $p = n.s.$ ; *Investire nella costruzione di legami più coesi tra formazione e impresa*:  $F_{(1,267)} = 7,662$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = .028$ , Levene:  $p = n.s.$

**Fig. 7 – Differenze statisticamente significative tra soggetti circa le risposte alla domanda «In che misura le seguenti proposte potrebbero favorire una maggiore partecipazione a momenti formativi?» (punteggio medio)**



(N=271/266)

Legenda: Tra riquadri blu sono riportate le differenze non statisticamente significative<sup>31</sup>

In tutti questi casi, il valore medio dichiarato dai lavoratori è sempre più alto di quello delle imprese. C'è da sottolineare che, per i lavoratori, al *primo posto* quale incentivo alla partecipazione alla formazione vi è un fattore legato ad aspetti di personalizzazione professionale/operativa mentre gli aspetti “premiati” sono al secondo posto, seguiti dalla percezione di importanza per la rilevazione dei fabbisogni formativi. Inversa è la situazione per quanto riguarda le imprese.

Per quanto riguarda, invece, i *settori economici*, esiste solo una debole differenza significativa in relazione al fattore *Estendere l'utilizzo di un Libretto formativo che attesti la formazione svolta e le relative competenze*<sup>32</sup> (Fig. 8) che nell'intero campione si colloca al sesto posto. In questo caso il valore del settore *terziario* è più basso di quello del terziario mentre le differenze tra gli altri settori non sono statisticamente significative.

**Fig. 8 - Differenza statisticamente significativa tra settori economici alla risposta alla domanda circa l'Estendere l'utilizzo di un Libretto formativo che attesti la formazione svolta e le relative competenze (punteggio medio)**



(N=267)

Legenda: Nel riquadro rosso è riportato il valore che si differenzia in modo statisticamente significativo da quello indicato con la freccia

<sup>31</sup> Per questo motivo, al fine di non disorientare nella lettura del grafico, abbiamo riportato il medesimo valore medio del campione complessivo.

<sup>32</sup> Il valore dell'indice di associazione in questo caso è il seguente:  $F_{(1,267)} = 3,526$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .026$ , Levene:  $p = n.s.$

Dal **punto di vista operativo**, questo richiederà di operare in una qualche misura in modo differenziato, tra lavoratori e imprese in fase di promozione e proposta di partecipazione ad attività formative. In ogni caso, sembrano emergere preponderanti tre aree di intervento: a) la contestualizzazione/personalizzazione delle attività favorita da un'analisi dei fabbisogni; 2) la rilevanza di incentivi "premianti" le cui forme e modalità dovranno essere attentamente valutate; 3) l'attenzione alla *variabile temporale* per quanto riguarda il momento in cui organizzare e realizzare le attività formative e, di conseguenza, per quanto riguarda eventuali uscite di bandi per la messa a disposizione delle risorse.

### **Una buona disposizione a coinvolgersi in attività future di formazione**

Un ulteriore fattore in grado di favorire la partecipazione dalle attività di formazione riguarda un aspetto soggettivo – e non di tipo organizzativo – come quelli presi in esame nel paragrafo precedente: si tratta della *disposizione a coinvolgersi e partecipare a attività di formazione*.

Il presupposto teorico di questo tipo di analisi è la *teoria dell'atteggiamento* inteso come «un costrutto della mente che induce delle predisposizioni nel modo di percepire e valutare la realtà sociale e che guida il comportamento individuale» (Trentin, 1995, p. 230)<sup>33</sup>. In base al modello di atteggiamento di Krech, Crutchfield e Ballachey (1970)<sup>34</sup> la valutazione (il *valore*) data a un determinato fenomeno è, insieme alle convinzioni su tale fenomeno e all'intenzione di agire in un determinato modo in relazione ad esso, un fattore altamente predittivo circa il fatto che una persona *agisca concretamente* un determinato comportamento. Nel questo caso, quindi, il valore attribuito alle esperienze future di formazione può essere considerato come un elemento fondamentale che contribuisce a costituire l'atteggiamento verso il coinvolgimento in nuove esperienze formative.

A partire da questi presupposti è stato costruito un indice che abbiamo interpretato come *Indice sintetico della disposizione a partecipare alla formazione futura*<sup>35</sup>. Utilizzando i valori di questo indice è stata effettuata un'elaborazione statistica – impiegando il metodo della *k-medie*<sup>36</sup> – per costruire una tipologia dei rispondenti a sei gruppi<sup>37</sup>. In base a questa suddivisione, il 29,2% dei rispondenti si colloca al di sotto del punteggio di 5.00; il 29,6% su valori medi; il 41,3% su valori alti (Fig. 9).

---

<sup>33</sup> Trentin R. (1995), Gli atteggiamenti sociali in Arcuri L. (a cura di), *Manuale di psicologia sociale*, Il Mulino, Bologna, 229-295.

<sup>34</sup> Uno dei primi e più importanti modelli di atteggiamento è quello di Krech, Crutchfield e Ballachey (1970) che considerano l'atteggiamento come composto da tre componenti: una *componente cognitiva* (le convinzioni del soggetto sull'oggetto e le convinzioni valutative), una *componente affettiva* (le emozioni suscitate nel soggetto dall'esposizione all'oggetto), una *tendenza ad agire* (l'intenzione ad agire). Trentin (1995) afferma che "l'atteggiamento e valutazione spesso vengono fatti coincidere (...) mentre è più corretto considerare la valutazione come un elemento distinto la cui intensità e valenza positiva/negativa dipendono dalla struttura conoscitiva e affettiva dell'atteggiamento».

Krech D., Crutchfield R. S., Ballachey E. L. (1962): *Individual in Society: A Textbook of Social Psychology*, New York: McGraw-Hill, (tr. It. Giunti-Barbera, 1970).

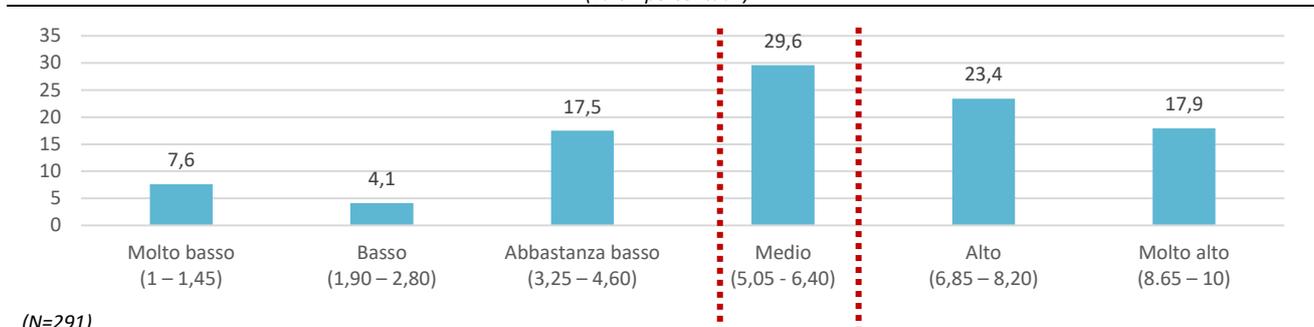
<sup>35</sup> I presupposti statistici – tutti rispettati – per la costruzione di questo indice sono stati i seguenti: a) valori degli indici di asimmetria e curtosi degli item compresi tra -1 e +1 (Gallucci, Leone & Perugini, 1999, p. 50; Barbaranelli, 2003, p. 21); 2) gli item saturavano su un unico fattore dopo essere stati sottoposti a un'analisi fattoriale secondo il metodo delle componenti principali e rotazione varimax; 3) il gruppo di item costituisce una scala con un valore di coerenza interna ( $\alpha$  di Cronbach) pari a  $\alpha = .93$ . L'indice è stato costruito calcolando la media dei punteggi espressi sui singoli item della domanda n. 5 del questionario delle imprese e della domanda n. 8 del questionario lavoratori.

<sup>36</sup> Il metodo di costruzione di gruppi (*clustering*) denominato *k-medie* è un procedimento non supervisionato che trova, in un insieme di dati, un numero fisso di gruppi (*cluster*) definito, però, *a priori* dal ricercatore. Abbiamo imposto di estrarre sei gruppi in modo da avere una netta distinzione tra i gruppi al di sopra e al di sotto del *valore soglia* di 5.

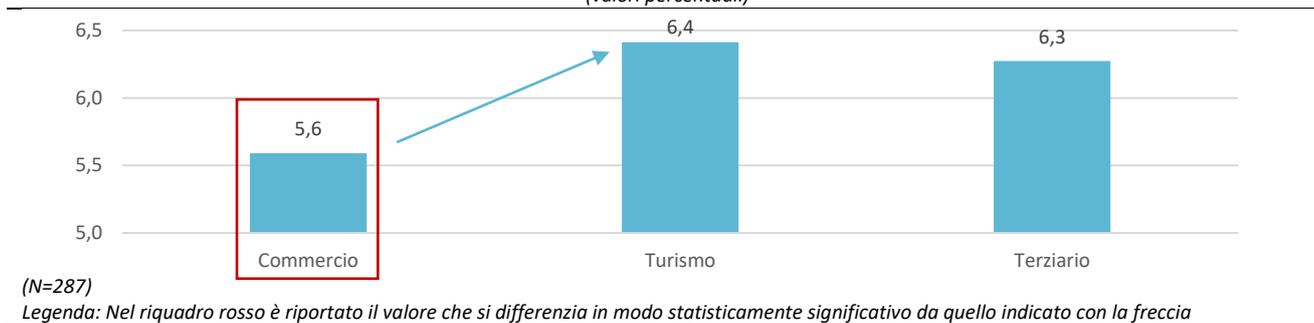
<sup>37</sup> L'intervallo dei valori medi dei singoli gruppi è il seguente: Molto basso = 1 – 1,45; Basso = 1,90 – 2,80; Abbastanza basso = 3,25 – 4,60; Media = 5,05 – 6,40; Alta = 6,85 – 8,20; Molto alta = 8,65 – 10.

Non esistono differenze significative tra lavoratori e imprese circa il livello della disposizione a partecipare in futuro ad attività di formazione<sup>38</sup>. Quindi entrambi i gruppi di soggetti sono rappresentati dall'andamento generale dell'indice riportato nella Fig. 9. Esiste, invece, una debole differenza tra i *settori* (Fig. 10). Il valore medio dell'indice del *commercio* è significativamente più basso di quello del *turismo* ma non di quello del terziario<sup>39</sup>.

**Fig. 9 - Suddivisione in gruppi dell'indice della disposizione a partecipare a eventi formativi futuri (valori percentuali)**



**Fig. 10 - Differenze statisticamente significative tra settori economici dell'indice di disposizione a partecipare a eventi formativi futuri (valori percentuali)**



Al di là delle differenze statisticamente significative, c'è un interrogativo che sorge immediato: *in che modo si distribuiscono tra i settori economici coloro che hanno manifestato una disposizione bassa (valore medio < 5.0) verso la partecipazione alla formazione futura?*

Nella Fig. 11 abbiamo uno spaccato di questa situazione. Sono 82, in totale, i rispondenti (di cui 33 lavoratori e 49 imprese) che hanno un punteggio dell'indice di *Disposizione a partecipare a eventi formativi futuri* minore di 5.

**Fig. 11 - Frequenze dei valori al di sotto del valore medio (< 5) dell'Indice di disposizione a partecipare a eventi formativi futuri per tipo di soggetti e settore economico**

Disposizione alla formazione futura	Settore economico							
	Commercio		Turismo		Terziario			
	Lavoratori	Imprese	Lavoratori	Imprese	Lavoratori	Imprese		
Molto bassa	5	7	1	3	2		1	
Bassa	1	7	1	2	1		0	
Abbastanza bassa	11	12	5	11	6		6	
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>9</b>		<b>7</b>	
% sul totale complessivo	30%	38%	21%	24%	24%		28%	
	(N=57)	(N=69)	(N=34)	(N=66)	(N=37)		(N=25)	

<sup>38</sup> Segnaliamo che non esistono differenze statisticamente significative circa la disposizione a partecipare ad attività formative future tra i lavoratori e le lavoratrici, né tra le diverse fasce d'età di lavoratori mentre vi è una debole differenza statisticamente significativa tra chi ha un titolo di studio inerente la propria attività professionale (6,7) e chi, invece, non ne è in possesso (5,7). Gli stessi risultati valgono anche per il valore attribuito alla formazione pregressa.

<sup>39</sup> Il valore dell'indice di associazione, in questo caso, è il seguente:  $F_{(1,287)} = 3,723$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .025$ , Levene:  $p = n.s.$

Come già anticipato, il settore del *commercio* è quello in cui si concentra – in modo statisticamente significativo – la maggior parte di soggetti (lavoratori: 30%; imprese: 38%) che hanno una disposizione negativa nei confronti della formazione futura. Tuttavia troviamo anche percentuali intorno a un quarto del totale (tra il 21% e il 28%) sia tra lavoratori e imprese del settore del turismo sia del terziario.

In una **prospettiva pratico-operativa**, questi dati, se da un lato mettono in evidenza un certo livello di disposizione favorevole a coinvolgersi nelle attività formative da parte dei lavoratori e delle imprese, dall'altro, fanno emergere la necessità di un intervento specifico rivolto – in modo particolare all'interno del settore del commercio – sia ai lavoratori che agli imprenditori per favorire un *cambiamento di atteggiamento* verso le attività di formazione.

### **La disposizione a partecipare alla formazione influenzata dall'esperienza formativa pregressa e dall'analisi dei fabbisogni formativi**

Data la rilevanza in chiave operativa, della disposizione a partecipare ad *attività future*, un interrogativo a cui abbiamo cercato di rispondere è il seguente: *quali sono i fattori che contribuiscono a influenzare tale disposizione?* In questo modo, in prospettiva futura, si potranno avere indicazioni per poter in una qualche misura cercare di influenzare tale disposizione. In particolare la nostra attenzione si è focalizzata sull'influenza che ha avuto il valore attribuito all'esperienza formativa pregressa. Questo ci ha portato a cercare di rispondere al seguente interrogativo: **il valore percepito delle esperienze passate influenza la disposizione a partecipare a future esperienze formative?**

Per rispondere a questa domanda abbiamo effettuato un particolare tipo di elaborazione statistica – una *regressione lineare*<sup>40</sup> – inserendo l'indice di *disposizione alla formazione futura* come variabile dipendente e supponendo che questo fosse “causato” dall'indice sintetico del valore della formazione pregressa espresso direttamente dai rispondenti<sup>41</sup>. Inoltre abbiamo inserito anche una serie di «variabili confondenti»<sup>42</sup> che sono state incluse nell'elaborazione al solo scopo di «stimare correttamente» lo «specifico effetto causale» (Pisati, 2010, p. 55)<sup>43</sup> del valore della formazione pregressa su quello della formazione futura. Nella *Fig. 12* abbiamo riportato gli esiti principali di questa elaborazione. La *linea rossa* che vi compare – insieme

<sup>40</sup> Il modello di regressione utilizzato è quello lineare. Il metodo utilizzato per: a) la stima dei coefficienti della retta di regressione è quello dei *minimi quadrati*; b) per l'individuazione del modello di regressione multipla è quello *per passi*. Il valore di  $R^2$  corretto – moltiplicato per 100 – può essere considerato come la percentuale di varianza della variabile dipendente spiegata dal modello di regressione. Il coefficiente di regressione  $\beta$  – che varia da 0 a 1 – esprime di quanto aumenta o diminuisce la disposizione a partecipare a formazione futura (variabile dipendente) per ogni variazione unitaria del valore della formazione pregressa (variabile indipendente). In questo caso il valore di  $\beta = 0,626$  ( $t$  di student = 12,208 con  $p < .001$ ) e il valore di  $F_{(1, 230)} = 149,043$  è significativo per  $p < .001$  e quindi ci indica che l'ipotesi nulla (ossia nessuna predittività) è da rigettare.

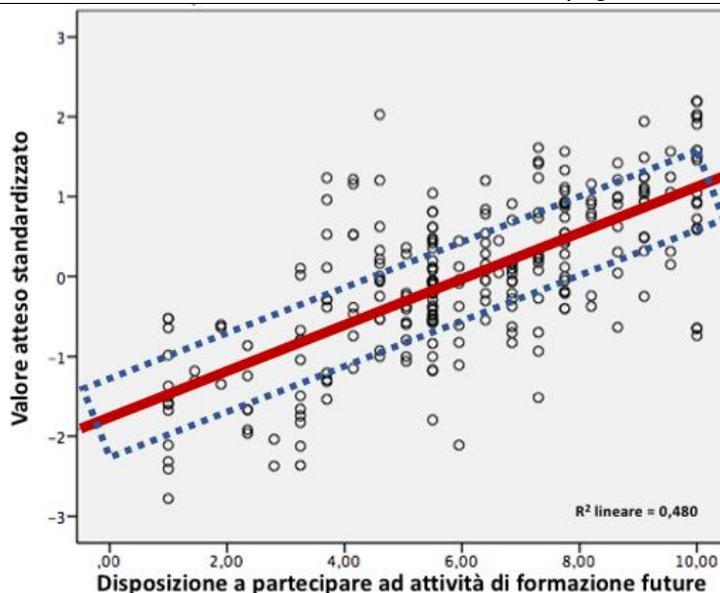
<sup>41</sup> Per questo tipo di elaborazione abbiamo inserito tra le variabili l'indice sintetico espresso direttamente dai rispondenti (domanda 4.1 del questionario imprese e 7.1 del questionario lavoratori) e non quello costruito come sintesi dei singoli item che riguardavano il medesimo oggetto (domanda 4 del questionario imprese e 7 del questionario lavoratori). Questa scelta è stata effettuata per ottenere un risultato più robusto attenuando le possibili distorsioni dovute alla similitudine della formulazione linguistica degli item della scala di valore per la formazione pregressa e per quella futura. Ricordiamo che il valore medio di questo indice è uguale a 5,6 con differenze non significative tra i soggetti, significative, invece, tra commercio (5,1) e turismo (6,0).

<sup>42</sup> Abbiamo inserito come *variabili confondenti* le quattro variabili che riguardano le *aspettative verso il futuro*: 1) le competenze su cui è importante investire in futuro (abbiamo inserito, tra queste, anche la variabile “Digitalizzazione e uso di strumenti digitali” sebbene con un valore di simmetria = -1,060 alla luce di quanto affermano Gallucci, Leone, Perugini (1999, 50): «le tecniche di analisi della varianza, correlazione, ecc. si sono dimostrate robuste a violazioni della simmetria (*skewness*) della distribuzione, mentre rimangono più sensibili agli scostamenti della kurtosi»); 2) le variabili organizzative che possono favorire la partecipazione (Fig. 6); le variabili che in generale possono incidere sulla partecipazione alla formazione; le variabili organizzative attese a seguito dell'emergenza da COVID-19. Non abbiamo inserito l'indice di fabbisogno formativo così come le variabili soggetto, settore economico e partecipazione alla formazione pregressa poiché non rispettavano le condizioni di partenza (curtosi e asimmetria compresa tra -1 e +1)

<sup>43</sup> Pisati M. (2010). Incompresa. Breve guida a un uso informato della regressione nella ricerca sociale. *Rassegna italiana di sociologia*, 51, 1, pp. 33-60.

riquadro tratteggiato che la racchiude – ci consente di visualizzare *quanto* i risultati della *disposizione a partecipare* ad attività formative future, espressi dai soggetti, si discostino da quanto potrebbe essere predetto in base al solo valore della formazione pregressa.

Fig. 12 - Il modello di regressione della variabile *Disposizione a partecipare ad attività di formazione* in relazione alla variabile del valore della formazione pregressa



Il valore della formazione pregressa riesce a “spiegare” il 39,2% della variabilità della disposizione a partecipare ad attività di formazione di tutti i soggetti (lavoratori e imprese). Questo significa che, rileggendo i risultati di questa elaborazione nella prospettiva adottata in questa sezione del rapporto, possiamo affermare che la *disposizione a partecipare ad attività di formazione* è “causata” al 39,2 % dall’esperienza positiva che è stata fatta in precedenza. Inoltre possiamo affermare che, in presenza della variabile del valore della formazione pregressa, l’influenza delle variabili relative alle condizioni organizzative hanno una incidenza nulla o, solo in alcuni casi, molto minima<sup>44</sup>.

Quindi non è tanto l’aver partecipato o meno ad attività formative che influenza in modo rilevante la disposizione a partecipare ad attività di formazione quanto l’esperienza positiva pregressa effettuata grazie ad esse anche se tali momenti formativi non sono stati svolti negli ultimi due anni.

A seguito di questo risultato ci siamo chiesti: **e le variabili che “guardano al futuro” – ossia le condizioni di tipo organizzativo e il fabbisogno formativo – che peso hanno sul fatto che un lavoratore o un’impresa siano disposti a partecipare ad attività formative future?**

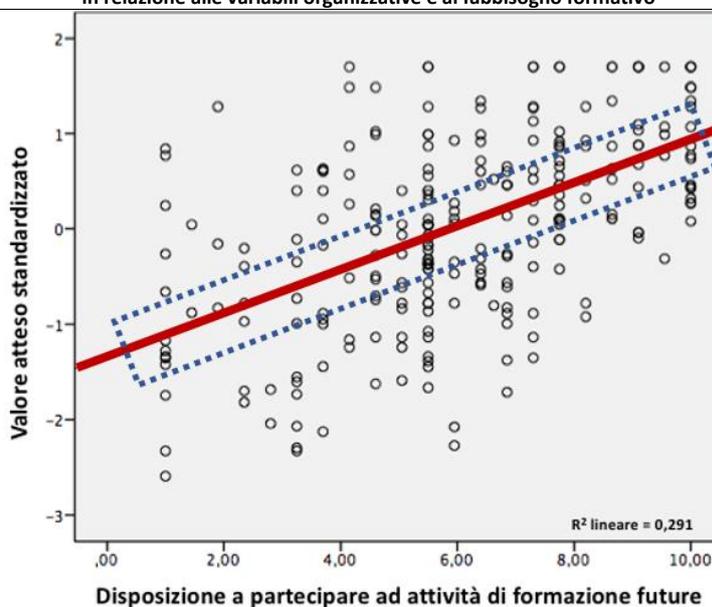
Per rispondere a questo interrogativo abbiamo effettuato una seconda analisi del medesimo tipo, questa volta escludendo la percezione di valore della formazione pregressa e lasciando invariate le altre variabili che avevamo già in precedenza inserito. Utilizzando il medesimo criterio – ammettiamo molto selettivo ma che garantisce la robustezza degli esiti statistici – ossia quello di prendere in considerazione solo una variabile indipendente ed escludendo le altre – seguendo in questo le indicazioni di Pisati, il dato che possiamo affermare è che la disposizione a partecipare a una formazione futura è causata, nel 19% dei casi,

<sup>44</sup> Nel nostro caso sembrano avere una lieve incidenza sulla disposizione a partecipare ad attività future le seguente variabili: lo sviluppo di un sistema di valutazione ex-post delle competenze acquisite efficace e puntuale; la partecipazione a momenti di formazione a distanza; il fabbisogno di competenze relazionali (collaborazione, gruppi di lavoro, lavoro di squadra, team building); l’investimento nella costruzione di legami più coesi tra formazione lavoro; la partecipazione a momenti di formazione dedicati alla comprensione dei protocolli COVID-19.

dalla presenza dell'attiva di *rilevare periodicamente i fabbisogni formativi*<sup>45</sup> (Fig. 13). Si tratta di un "peso" causale non elevato ma che in ogni caso è emerso in concomitanza di un numero elevato di variabili confondenti e che è prevalente rispetto a quello di altri fattori. Infatti, anche in questo caso, sulla disposizione a partecipare ad attività formative future, in presenza di tutte le variabili inserite nell'elaborazione<sup>46</sup>, l'influenza delle altre variabili relative alle condizioni organizzative e alle competenze su cui è importante investire in futuro hanno un'incidenza nulla o, solo in alcuni casi, molto minima<sup>47</sup>.

Questi dati non intendono *assolutamente* portare ad affermare che non esistono altri fattori che possano influenzare la disposizione di lavoratori e imprese a partecipare ad attività formative. Altre elaborazioni sarebbero state necessarie per trovare una risposta a questa esigenza ma andavano al di là degli obiettivi di questo lavoro. La spinta ad agire, soprattutto in questo ambito, è infatti il *precipitato* di molteplici fattori<sup>48</sup>. La percezione positiva del pregresso così come l'aspettativa di analisi dei fabbisogni formativi spiegano solo in parte il fatto che i soggetti manifestino una disposizione positiva verso la partecipazione ad attività future di formazione.

Fig. 13 - Il modello di regressione della variabile Disposizione a partecipare ad attività di formazione in relazione alle variabili organizzative e al fabbisogno formativo



Tuttavia, quello che possiamo affermare è che, alla luce dei dati emersi, il *valore della formazione pregressa* e la *presenza di analisi dei fabbisogni* sembrano essere i due elementi che più di altri contribuiscono a influenzare la disposizione a partecipare ad attività di formazione futura.

Da un **punto di vista operativa**, questo significa che le decisioni da prendersi dovranno tenere in considerazione anche i dati emersi in altri paragrafi di questo rapporto e di questo capitolo. Tuttavia una qualche forma di "priorità" potrà essere riservata ai seguenti tipi di attività:

<sup>45</sup> In questo caso il valore di  $b = 0,437$  ( $t$  di student = 7,401 con  $p < .001$ ) e il valore di  $F_{(1, 231)} = 54,781$  è significativo per  $p < .001$  e quindi ci indica che l'ipotesi nulla (ossia nessuna predittività) è da rigettare.

<sup>46</sup> Questo aspetto va ribadito poiché sembra andare in contraddizione con quanto affermato nel paragrafo precedente laddove il confronto tra la disposizione a partecipare ad attività formative future e i settori era effettuato senza l'"interferenza" di altre variabili.

<sup>47</sup> Nel questo caso sembrano avere una lieve incidenza sulla disposizione a partecipare ad attività future le seguente variabili: l'incremento a partecipare ad attività di formazione a distanza, la richiesta di sviluppare competenze tecnico-professionali e relazionali.

<sup>48</sup> Per riuscire a valutare con maggiore sicurezza l'influenza *concomitante* di tutti i fattori sulla disposizione a partecipare ad attività future formative si sarebbe dovuto effettuare, per esempio, un'analisi utilizzando un modello di equazioni strutturali.

- promuovere il cambiamento circa la percezione di valore della formazione futura in coloro che hanno una percezione bassa o mediamente positiva indipendentemente dal fatto che essa sia influenzata o meno da una esperienza pregressa bassa. È infatti tale percezione che sta alla base, in modo rilevante ma non esclusivo – lo ribadiamo – della decisione di partecipare ad attività di formazione;
- realizzare attività formative che lascino una percezione positiva nei partecipanti alla luce del peso che tale percezione ha sulla futura decisione di partecipare ad attività formative;
- realizzare analisi dei fabbisogni “localizzate”, ossia specifiche in relazione a particolare contesti aziendali e/o personali.

L’aspetto della *personalizzazione* dell’attività formativa – sia a livello di singolo lavoratore sia a livello di singola azienda – costituisce un aspetto che in forma ricorrente emerge nelle diverse parti del questionario. Tuttavia, per far uscire dalla *retorica della formazione* quanto qui affermato, riteniamo che sia importante che un tale processo sia supportato sempre più da operatori preparati e da risorse – di tempo ed economiche – adeguate con l’ausilio di una struttura territoriale che fornisca dati di contesto utili e funzionali a tali processi.

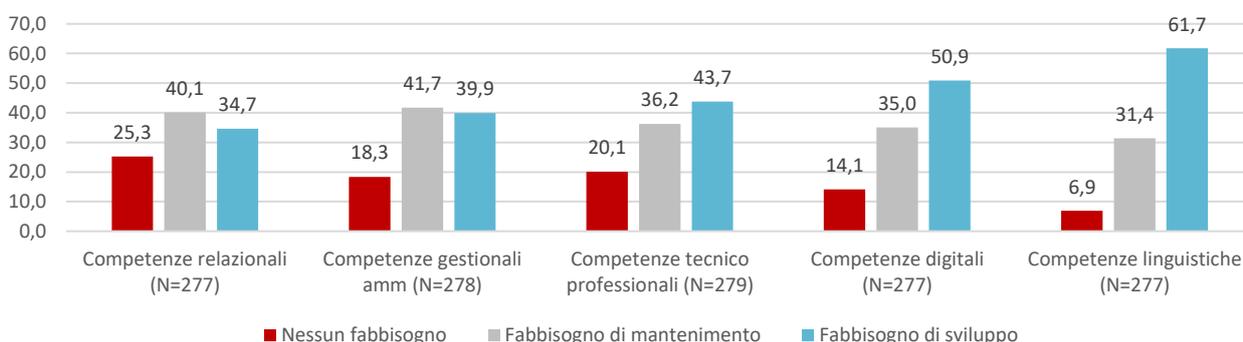
### Un fabbisogno formativo *aperto al mondo* da personalizzare

Un ulteriore interrogativo a cui abbiamo cercato di rispondere è stato il seguente: *Quali sono i fabbisogni formativi di cui viene percepita la principale necessità?* Per procedere in questa direzione è stato costruito un *indice di fabbisogno formativo* utilizzando la seguente formula:

$$(\text{Competenze su cui investire}) - (\text{Competenze attuali}).$$

Abbiamo interpretato i valori negativi come *manca di un fabbisogno* formativo; il valore uguale a 0 come un *fabbisogno di mantenimento*; i valori *positivi*, invece, come un *fabbisogno di sviluppo*. Come è possibile individuare immediatamente nella Fig. 14, i livelli più elevati di fabbisogni formativi di sviluppo sono legati alle competenze linguistiche (61,7%) e alle competenze digitali (50,9%). A decrescere, i fabbisogni di competenze tecnico-professionali (43,7%), gestionali-amministrative (39,9) e relazionali (34,7%).

Fig. 14 - Il livello di fabbisogni formativi dichiarati (valori percentuali)

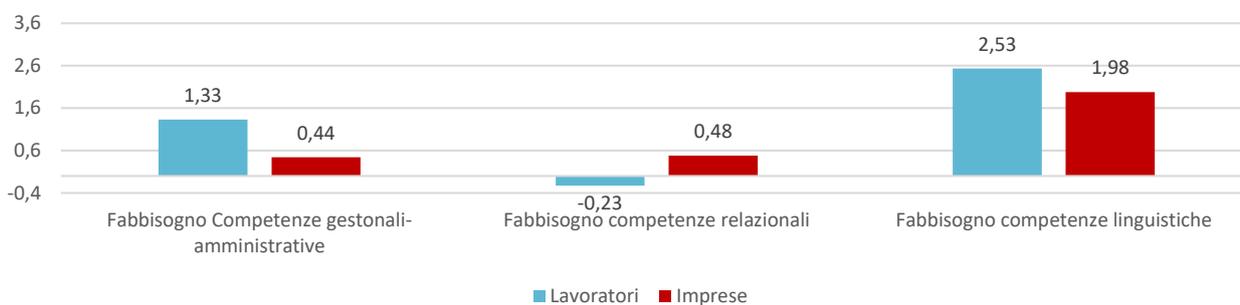


Esistono differenze statisticamente significative tra *i soggetti* in relazione alle seguenti aree di fabbisogno<sup>49</sup>:  
a) i lavoratori manifestano un fabbisogno maggiore delle imprese circa le competenze gestionali-

<sup>49</sup> In questo caso, poiché alcuni indici di fabbisogno formativo non rispettavano i parametri per esser inseriti in una ANOVA (curtosi > +1 nei seguenti casi: fabbisogno di competenze tecnico-professionali, digitali e linguistiche) è stato effettuato un test non parametrico (test U di Mann-Whitney a campioni indipendenti e test di Kruskal-Wallis a campioni indipendenti).

amministrative<sup>50</sup> e linguistiche<sup>51</sup>; b) le imprese manifestano un fabbisogno maggiore di quello dei lavoratori circa le competenze relazionali<sup>52</sup> (Fig. 15).

Fig. 15 - Differenze statisticamente significative tra soggetti del livello di fabbisogni formativi dichiarati (valori percentuali)



(N=276/277)

Legenda: Il valore del fabbisogno oscillava da -9 a +9

In relazione ai settori economici, esiste una differenza significativa debole<sup>53</sup> circa il fabbisogno di competenze tecnico-professionali: i soggetti nel settore del commercio dichiarano un fabbisogno più basso di quelli che operano nel settore del turismo (Fig. 16).

Leggendo questi risultati in una **prospettiva pratico-operativa**, l'attenzione è quella di analizzarli in stretta integrazione con quelli relativi ai fattori che possono favorire la partecipazione alle attività di formazione presentati nel paragrafo precedente. Va sottolineato che da un punto di vista statistico, non esistono forti correlazioni statisticamente significative, tra queste due serie di variabili. Questo significa che i fattori che favoriscono la formazione sono trasversali a tutti i fabbisogni di competenze. Per questo motivo, sia in relazione, in particolare ma non in forma esclusiva, al fabbisogno di competenze linguistiche così come per quanto riguarda il fabbisogno di competenze digitali, si dovrà prestare molta attenzione a rileggere sempre tali fabbisogni come **fabbisogni di personalizzazione delle competenze linguistiche e digitali**. In questa prospettiva, la proposta "a catalogo" di percorsi formativi senza una possibilità di adeguamento e contestualizzazione alle esigenze specifiche di lavoratori e imprese, corre il rischio di non essere una risposta coerente con i risultati che sembrano emergere dalla presente indagine.

Una seconda serie di considerazioni pratico-operative riguarda, nello specifico, i fabbisogni formativi relativi alle altre competenze. Una particolare sfida da raccogliere sarà quella di promuovere una sempre più diffusa "sensibilità" verso le competenze tecnico-professionali nell'ambito del commercio così come tra i lavoratori delle competenze relazionali e tra gli imprenditori delle competenze gestionali-amministrative.

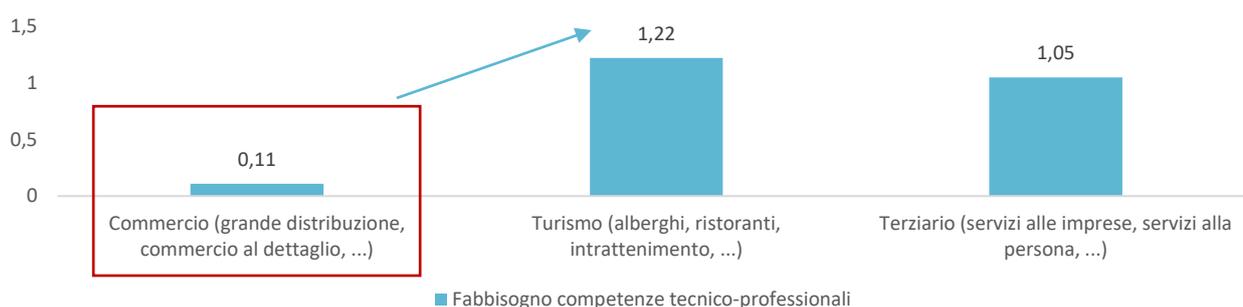
<sup>50</sup> Il valore dell'indice di associazione, in questo caso, è il seguente:  $F_{(1,277)} = 8,140$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = .029$ , Levene:  $p = n.s.$

<sup>51</sup> L'indice di associazione è il seguente:  $U_{(N=277)} = 8139,00$ ,  $p < .05$ .

<sup>52</sup> Il valore dell'indice di associazione, in questo caso, è il seguente:  $F_{(1,276)} = 4,005$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .014$ , Levene:  $p = n.s.$

<sup>53</sup> L'indice di associazione è il seguente: indice di Kruskal-Wallis a campioni indipendenti  $(2, 277) = 8,937$ ,  $p < .05$ .

**Fig. 16 - Differenze statisticamente significative del livello di fabbisogno formativo delle competenze tecnico-professionali tra soggetti (valori medi)**



(N=277)

Legenda: Nel riquadro rosso è riportato il valore che si differenzia in modo statisticamente significativo da quello indicato con la freccia

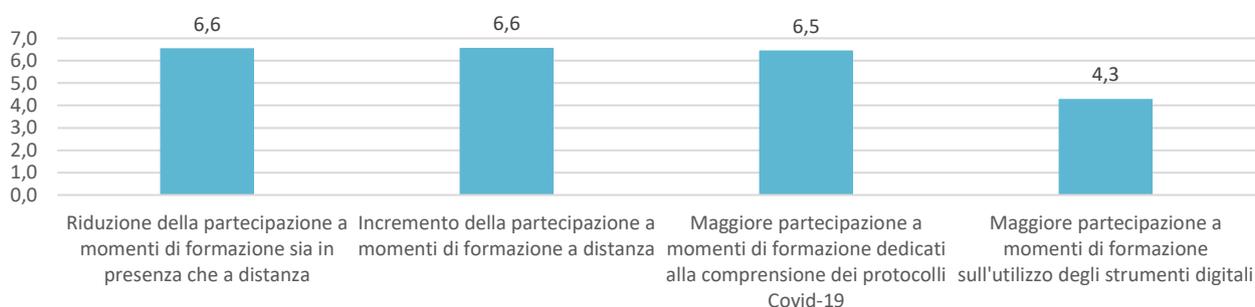
### Il timore della contrazione dei momenti di formazione e l'attesa di formazione a distanza

La risposta all'ultima domanda del questionario, quella relativa alle possibili conseguenze della pandemia da COVID-19 sulla formazione, ci porta a rilevare i *cambiamenti attesi* dai rispondenti (Fig. 17). Emerge come l'attesa, da un lato, di una riduzione generale dei momenti delle attività di formazione e, dall'altro, di un incremento delle attività formative a distanza così come di quelle focalizzate sulla conoscenza dei protocolli connessi al COVID-19 sia prioritaria. In modo minore ci si aspetta un incremento dei momenti finalizzati all'utilizzo di strumenti digitali a seguito dell'emergenza sanitaria. Quest'ultimo aspetto può essere letto come una conferma dell'elevato fabbisogno di competenze digitali, di cui abbiamo parlato nel paragrafo precedente, in quanto tale fabbisogno emerge indipendentemente dalla situazione contingente legata al COVID-19.

Non esistono differenze statisticamente significative in relazione al settore economico. La situazione, invece, presenta alcune diversità in relazione ai **sogetti**. Infatti, esistono *deboli* differenze statisticamente significative in relazione ai seguenti aspetti:

- le imprese si attendono, più dei lavoratori, una riduzione della partecipazione a momenti di formazione sia in presenza che a distanza<sup>54</sup>;
- i lavoratori, più delle imprese, si attendono un incremento della partecipazione a momenti di formazione a distanza<sup>55</sup> (Fig. 18).

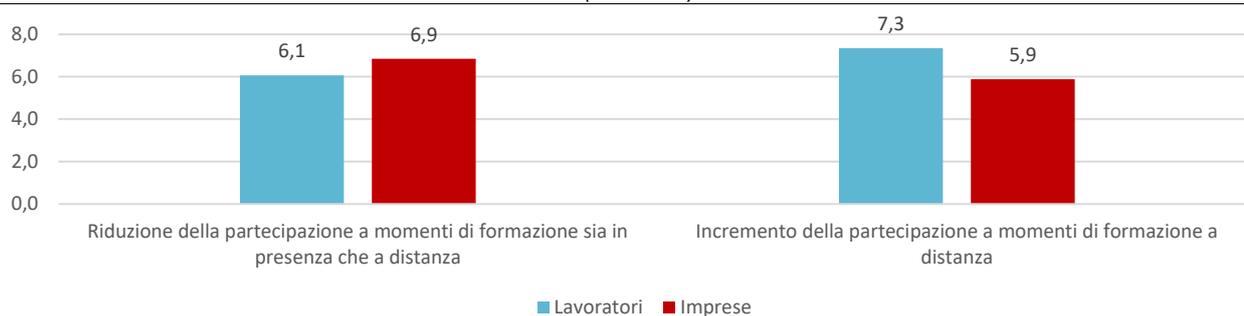
**Fig. 17 - Le conseguenze attese sulla partecipazione alle attività di formazione a seguito della pandemia da COVID-19 (valori medi)**



<sup>54</sup> L'indice di associazione è il seguente:  $F_{(1,268)} = 5,414$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .020$ , Levene:  $p = n.s.$

<sup>55</sup> L'indice di associazione è il seguente:  $F_{(1,266)} = 18,483$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .065$ , Levene:  $p = n.s.$

**Fig. 18 - Differenze statisticamente significative tra soggetti delle conseguenze attese sulla partecipazione alle attività di formazione a seguito della pandemia da COVID-19 (valori medi)**



Dal **punto di vista pratico-operativo**, da un lato, chi opera a livello di sistema sarà chiamato a contrastare la tendenza emergente a contrarre i momenti di formazione anche utilizzando gli incentivi che arriveranno dalle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Per quanto riguarda, invece, chi dovrà realizzare attività formative, si dovrà prestare a proporre iniziative che valorizzino e capitalizzino – sviluppandolo ulteriormente – quanto appreso in questo periodo di emergenza circa l'utilizzo delle risorse della formazione a distanza.

### **Considerazioni di prospettiva**

Le elaborazioni dei dati contenute in questo elaborato, unitamente alle ipotesi di orientamenti per l'intervento pratico-operativo, sono stati elaborati con l'auspicio che possano essere interpretati nella prospettiva di avviare la creazione di un "modello formativo riminese" che possa costituire un punto di riferimento per altri sistemi formativi – nazionali ed europei – che affrontano le medesime sfide della formazione in contesti economici e mercati del lavoro con le medesime caratteristiche di quelle del territorio riminese. Per fare questo, tuttavia, riteniamo che sia necessario rileggere tutte le riflessioni riportate in questo rapporto all'interno di un ripensamento complessivo e concertato di tutto il sistema della formazione professionale continua territoriale e regionale.



## RIFLESSIONI FINALI

Comprendere le caratteristiche del tessuto economico-occupazionale e le esigenze in termini di formazione da parte delle imprese e dei lavoratori appare sempre più indispensabile per progettare una formazione efficace, capace di rispondere in maniera esaustiva ai bisogni dei diversi attori e alle istanze innovative che vengono costantemente poste dai cambiamenti che attraversano i diversi settori economici.

A tal fine il rapporto di ricerca qui presentato è stato articolato seguendo **tre diverse direttrici di analisi** complementari tra loro. In prima battuta è stata proposta un'analisi del contesto economico-occupazionale riminese, successivamente sono stati riportati i risultati dell'indagine sui fabbisogni formativi che ha coinvolto le imprese e i lavoratori del terziario riminese, ed infine è stata proposta un'analisi statistica più complessa volta ad offrire ulteriori spunti di riflessione.

**L'analisi del contesto ha sottolineato come nella provincia di Rimini il settore dei servizi, ed in particolare le attività legate al turismo, da sempre rappresentano un importante e fondamentale settore di traino per l'economia locale.** La forte diffusione del settore dei servizi impatta anche sul dato della dimensione media di impresa, caratterizzato soprattutto dalla **presenza di piccole e medie imprese**. In linea con le caratteristiche del tessuto economico locale, il mercato del lavoro provinciale presenta una **importante incidenza di lavoratori impiegati nei servizi (quasi 8 dipendenti su 10), forte ricorso al part-time e consistente presenza di lavoratori stagionali**. I dati appena ricordati sulle caratteristiche delle imprese e del mercato del lavoro rappresentano importanti **elementi da considerare in fase di progettazione dell'attività formativa**, che come noto viene utilizzata in maniera più strutturata soprattutto dalle grandi aziende e per i lavoratori inseriti stabilmente in azienda, anche se nelle tendenze degli ultimi anni emerge un coinvolgimento crescente anche delle piccole e medie imprese.

Altro dato che come noto ha influito e influirà sulla programmazione della formazione è la pandemia da Covid-19, che ha colpito soprattutto il settore dei servizi, determinando forti ripercussioni sull'economia provinciale, dove il valore aggiunto ha registrato una contrazione del -9,8% nel 2020 (Stime Prometeia).

L'analisi del contesto si è focalizzata inoltre sull'**indagine Excelsior**, che offre importanti stime di previsione sull'andamento occupazionale e sui fabbisogni professionali e formativi. Rispetto allo scenario riminese è emerso, nell'ultima rilevazione, come:

- Sul dettaglio delle professioni richieste dalle imprese, **oltre la metà delle entrate programmate si concentrano su solo tre gruppi professionali tutti riconducibili al settore dei servizi;**
- L'indagine ha confermato come le imprese tendano a ricorrere prevalentemente a **personale con esperienza specifica**, nella professione o nel settore di attività dell'azienda;
- Tra le **competenze "trasversali"**, cioè non specifiche della professione da svolgere, richieste ai profili in entrata quelle che le imprese riminesi considerano più importanti sono la **flessibilità e adattamento**, la **capacità di lavorare in gruppo** e la **capacità di lavorare in autonomia;**
- **Circa 1 impresa su 4 della Provincia ha effettuato attività di formazione con corsi per il proprio personale, quota inferiore sia rispetto alla media regionale che al dato nazionale.** La percentuale di imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi cresce proporzionalmente all'aumentare della dimensione di impresa;
- Per quanto riguarda i servizi, il 23% dei corsi è stato effettuato per formare i neo-assunti, **il 56,3% dei corsi per aggiornare il personale** e il 20,7% per formare il personale per svolgere nuove mansioni o lavori.

**Il contesto economico-occupazionale appena descritto ha rappresentato la cornice di riferimento all'interno della quale è stata sviluppata la successiva indagine sui fabbisogni formativi delle imprese e dei lavoratori del terziario riminese**, inteso come l'insieme dei settori del commercio (grande distribuzione, commercio al dettaglio, ...), turismo (alberghi, ristoranti, intrattenimenti, ...) e terziario (servizi alle imprese, alla persona, ...).

L'indagine è stata condotta attraverso la somministrazione di un **questionario on-line** ad aziende e lavoratori, raggiunti attraverso i canali di comunicazione di Ebc Rimini e delle Rappresentanze Territoriali nei mesi di febbraio-giugno 2021, e ha intercettato nel complesso **191 imprese e 152 lavoratori**.

Il primo dato emerso dall'indagine è stato quello relativo alla partecipazione ai momenti formativi: **il 50,3% delle aziende e il 56,6% dei lavoratori non ha partecipato negli ultimi due anni a momenti formativi** diversi da quelli obbligatori, segnalando dunque una criticità su tale fronte. Una maggiore partecipazione si riscontra al crescere della dimensione aziendale e per le imprese del turismo, e tra i lavoratori che hanno un titolo di studio inerente alla propria professione, sottolineando come per i lavoratori che hanno investito maggiormente nel proprio percorso lavorativo, in termini di formazione pregressa e probabilmente anche di coinvolgimento identitario, vi sia una maggiore propensione e motivazione a partecipare a percorsi formativi.

Passando alla percezione dell'efficacia della formazione pregressa (non strettamente limitata agli ultimi due anni), è emerso come vi sia una soddisfazione medio-bassa della propria esperienza formativa pregressa, soprattutto per le imprese (indice imprese 5; lavoratori 6,3), soddisfazione che però appare maggiormente positiva per le imprese e i lavoratori che hanno partecipato più di frequente a momenti formativi, evidenziando dunque come **la formazione venga percepita come più efficace e soddisfacente se svolta in modo continuativo e strutturale**. Nei confronti di uno scenario futuro, la valutazione delle imprese migliora (5,8), mentre resta stabile per i lavoratori (6,2), ma il dato più di interesse da sottolineare è che **una non piena soddisfazione nel presente pregiudica la costruzione di una valutazione positiva per il futuro**: la diffusione di una **"visione ottimista" verso la formazione futura raggiunge il suo massimo per le imprese e i lavoratori che hanno partecipato più spesso a momenti formativi e che sono stati soddisfatti della formazione stessa**, dinamica questa che probabilmente incide anche su una maggiore propensione a partecipare a percorsi formativi futuri. Tra i lavoratori, inoltre, si registra una maggiore soddisfazione pregressa e un maggiore ottimismo futuro tra i lavoratori che hanno un titolo di studio inerente alla propria professione, confermando nuovamente come un livello di coinvolgimento identitario maggiore abbia ricadute positive nel proprio rapporto con la formazione.

L'indagine ha poi indagato quali fossero le competenze in possesso dai soggetti intercettati, e su quali avvertissero un maggiore bisogno formativo. Sia per le imprese che per i lavoratori le competenze maggiormente diffuse sono quelle relazionali (collaborazione, lavoro di squadra) e tecnico-professionali (contenuti, mansioni), anche se per i lavoratori si registrano mediamente punteggi più elevati. Ma quali sono le competenze su cui sarebbe importante investire? **Sia per le imprese che per i lavoratori bisognerebbe investire prioritariamente nelle competenze digitali e tecnico-professionali**. Analizzando inoltre il **gap** tra le competenze possedute e quelle ritenuti utili per svolgere il proprio lavoro, la maggiore distanza da colmare con interventi formativi mirati si riscontra **per le competenze linguistiche e per quelle digitali**.

**Secondo le imprese e i lavoratori, i fattori esterni che ostacolano maggiormente l'organizzazione e la partecipazione a momenti formativi sono la stagionalità** (avvertita in maniera più intensa dalle imprese) e **la discontinuità contrattuale** (avvertita come più critica soprattutto dai lavoratori), a cui seguono una

scarsa sensibilità mostrata da imprese e lavoratori verso la formazione. Per le imprese e per i lavoratori più soddisfatti della formazione pregressa e più ottimisti per quella futura si registrano maggiori criticità, dato questo che potrebbe sembrare controintuitivo ma che in realtà suggerisce una maggiore consapevolezza derivante da una partecipazione più strutturata a momenti formativi, e dunque da un'esperienza diretta di quelli che sono gli ostacoli, ostacoli che però non minano la fiducia verso l'efficacia della formazione futura.

L'analisi non si è fermata alla sola analisi delle criticità, ma ha anche interrogato i rispondenti su quali potessero essere le possibili soluzioni da mettere in campo per favorire una maggiore partecipazione alla formazione. Nel complesso le **proposte** che hanno ricevuto maggiore consenso sono state quelle relative all'**investimento in contenuti formativi rispondenti alle mutevoli e specifiche esigenze aziendali**, alla necessità di **agganciare i percorsi formativi a sistemi premianti**, come ad esempio incentivi fiscali, e alla necessità di **concentrare i momenti formativi nei periodi di minore produzione/attività**, proposte queste che cercano di bilanciare le criticità emerse relative alla stagionalità/discontinuità contrattuale e alla scarsa sensibilità. Anche in questo caso, per le imprese e i lavoratori che svolgono formazione in modo più strutturato, per i soddisfatti della formazione pregressa e gli ottimisti verso quella futura, si osserva un maggiore entusiasmo e dunque una maggiore intensità rivendicativa verso proposte che aiutino a superare le criticità vissute nella propria esperienza formativa.

L'indagine si chiude raccogliendo il punto di vista di imprese e lavoratori sulle conseguenze che la pandemia Covid-19 avrà sulla partecipazione a momenti formativi. Per entrambi i soggetti le conseguenze previste, **riguardano sia i contenuti** (maggiore formazione sull'utilizzo degli strumenti digitali) **sia i metodi** (maggiore formazione a distanza on line) **e comunque afferiscono sempre alla sfera del digitale**.

Alcune delle riflessioni appena riportate sull'indagine sui fabbisogni formativi vengono confermate anche dalla **terza parte della ricerca**, dove attraverso un'analisi statistica più complessa si è cercato di offrire ulteriori riflessioni. In particolare, dall'analisi emerge come gli interventi tesi a favorire l'incremento della partecipazione alle attività formative dovranno svilupparsi in due principali direzioni: da un lato, per **fronteggiare aspetti strutturali** del mercato del lavoro, soprattutto la stagionalità e la discontinuità contrattuale ma anche la segmentazione del lavoro; dall'altro, interventi per fronteggiare aspetti che possono **agire sulla sensibilità** dei soggetti nei confronti della formazione e che riguardano, invece, aspetti legati alla dimensione soggettiva dei lavoratori e degli imprenditori. Altri spazi di intervento, sempre in un'ottica di favorire una maggiore partecipazione di imprese e lavoratori a momenti formativi, possono essere rappresentati dalla **contestualizzazione/personalizzazione delle attività** favorita da un'analisi dei fabbisogni, dalla rilevanza di **incentivi "premianti"** le cui forme e modalità dovranno essere attentamente valutate, ed infine dall'attenzione riposta verso la **variabile temporale** per quanto riguarda il momento in cui organizzare e realizzare le attività formative.

Tutti questi elementi, insieme alle evidenze emerse sia dall'analisi del contesto che dall'indagine sui fabbisogni, rappresentano delle importanti sfide per la programmazione e la realizzazione delle attività formative nel territorio riminese. Se da un lato appare critico il dato relativo alla partecipazione di imprese e lavoratori a momenti formativi, dall'altro si è osservato come per coloro che invece vi partecipano in modo strutturale vi siano maggiori livelli di soddisfazione per la propria esperienza pregressa e un maggiore ottimismo verso l'efficacia della formazione futura, e dunque una maggiore propensione a partecipare anche in futuro ad ulteriori momenti formativi. Inoltre, per i lavoratori si è osservato come anche un buon livello di coinvolgimento identitario con la propria professione favorisca una maggiore partecipazione ai momenti formativi. Tali riflessioni, insieme alle proposte che hanno ottenuto un maggior consenso, come l'investimento in contenuti rispondenti alle specifiche esigenze aziendali, la creazione di sistemi premianti e l'erogazione di percorsi formativi in periodi di minore produttività, potranno dunque rappresentare

elementi su cui fare cardine per superare le criticità emerse e incrementare il livello di partecipazione ai diversi momenti formativi.