

REGIONE VENETO

SERVIZIO DI ASSISTENZA TECNICA ALL'ADG PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL POR FSE 07-13
MONITORAGGIO QUALITATIVO MISURE ANTICRISI – LINEA 3

Report intermedio

Giugno 2011

INDICE

PREMESSA	3
1. LA REALIZZAZIONE DELLA LINEA 3	4
1.1. I PARTENARIATI E LA PARTECIPAZIONE DELLE IMPRESE	5
1.2. IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI	8
2. I PRIMI RISULTATI DELL'INDAGINE SUL CAMPO	10
2.1. IL PUNTO DI VISTA DELLE IMPRESE	12
2.2. IL PUNTO DI VISTA DEI LAVORATORI	24
3. LE INDICAZIONI PER IL FUTURO	29

APPENDICE

Il monitoraggio qualitativo della Linea 3: aspetti metodologici e operativi
Tavole statistiche

PREMESSA

Il Piano anticrisi della Regione Veneto, in attuazione da circa 2 anni, ha generato i primi effetti sul sistema delle imprese venete, sostenendo la loro risposta alle intense criticità di mercato, finanziarie ed occupazionali.

Per cogliere la reale portata di tali effetti e per affinare ancor meglio gli strumenti messi in campo, fin dal 2010 sono svolte analisi valutative ad hoc per le diverse linee di intervento.

Nel corso del 2010 sono stati infatti analizzati i progetti attivati nell'ambito della [prima linea di intervento](#)¹ e, da gennaio 2011, sono in corso attività di monitoraggio qualitativo degli interventi attivati nell'ambito della [terza linea di intervento](#).

Le prime risultanze circa i loro effetti, sono illustrate nel presente [Report intermedio](#) che, sulla base delle informazioni raccolte al 31 maggio 2011, anticipa i risultati conclusivi dell'indagine complessiva, attesi per il mese di ottobre 2011.

Nelle pagine seguenti si illustrano pertanto [le dimensioni, le caratteristiche e le finalità degli interventi integrati](#) avviati nell'ambito della Linea 3 e si riportano i [punti di vista delle imprese e dei lavoratori coinvolti](#) nella loro attuazione circa l'andamento della crisi, le prospettive future e l'efficacia del sostegno offerto.

I pareri delle imprese e dei lavoratori sono stati raccolti attraverso una [specifico indagine sul campo](#) condotta a partire da marzo 2011, di cui metodologia, strumentazione, modalità realizzative e risultati di dettaglio sono illustrati in appendice.

Il Piano delle Politiche Attive per il contrasto alla crisi

Il Piano, adottato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n.1566 del 26.05.2009, rappresenta lo strumento quadro di indirizzo a partire dal quale le Direzioni regionali competenti procedono alla definizione e all'attuazione di interventi di contrasto alla crisi economica, nell'ambito delle seguenti linee d'intervento:

- ▶ **Linea 1** - Interventi di politiche attive per il reinserimento, la riqualificazione e il reimpiego dei lavoratori del sistema produttivo colpiti dalla crisi;
- ▶ **Linea 2** - Strumenti di inserimento/reinserimento lavorativo per lavoratori inoccupati, disoccupati e parasubordinati, fuori dalle coperture previste dalla linea precedente;
- ▶ **Linea 3** - Piani integrati a supporto delle imprese venete;
- ▶ **Linea 4** - Progetti ministeriali Pari e Arco.

Per l'attuazione delle linee del Piano è stata prevista una dotazione finanziaria complessiva pari a 70 milioni di Euro (di cui 63 milioni a valere sul POR FSE 2007-13)

Il presente Report intermedio:

- ▶ descrive i principali elementi, dimensionali e qualitativi, che caratterizzano le imprese e i lavoratori coinvolti nella attuazione degli interventi avviati [\[capitolo 1\]](#);
- ▶ riporta gli esiti dell'indagine sul campo svolta nel periodo febbraio – maggio 2011 e che ha fin qui coinvolto 45 progetti, 59 imprese che hanno partecipato attivamente alla realizzazione degli interventi e 192 lavoratori destinatari delle attività formative [\[capitolo 2\]](#);
- ▶ evidenzia gli input che tali analisi sono in grado di fornire per l'organizzazione di ulteriori azioni di sostegno da attivare nell'ambito delle Fasi III e IV previste dal "Piano delle Politiche Attive per il contrasto alla crisi" per l'attuazione della Linea 3 [\[capitolo 3\]](#);
- ▶ Illustra la metodologia, le fonti e gli strumenti utilizzati per il monitoraggio qualitativo e offre un dettaglio delle elaborazioni effettuate sui dati di fonte interna (sistemi informativi in uso presso la Direzione Formazione) che di fonte esterna (informazione raccolte attraverso l'indagine sul campo) [\[Appendice\]](#).

¹ La sintesi dei risultati dell'analisi valutativa condotta sui progetti finanziati in esito all'avviso emanato con DGR n. 1757 del 16 giugno 2009 è stata riportata nel documento "Misure anticrisi – Linea 1. Piano di monitoraggio e verifica dell'andamento e dell'efficacia delle azioni attuate" (giugno 2010).

1. LA REALIZZAZIONE DELLA LINEA 3

Nell'ambito della Linea 3 del Piano Anticrisi, attraverso i due Avvisi sinora emanati, sono stati finanziati, con un ammontare di risorse complessivamente pari a circa **17,5 milioni di Euro**, **156 progetti**, dei quali **152** risultano **avviati**².

In particolare, in riferimento all'Avviso approvato con DGR 2299/2009, sono stati **avviati 82 progetti** a fronte degli 85 finanziati, con un costo medio per intervento corrispondente a **102.121 Euro**; in relazione all'Avviso approvato con DGR 1568/2010, invece, dei 71 progetti finanziati, **70 sono stati avviati**, con un costo medio lievemente più elevato, pari a **123.221 Euro**.

I progetti in corso di realizzazione sono articolati, al proprio interno, in più azioni, ognuna rivolta a fabbisogni omogenei di qualificazione e supporto. Le attività formative afferenti le diverse azioni previste dal progetto sono a loro volta articolate in interventi di durata variabile³, distribuite in diversi archi temporali.

Le **finalità dei progetti avviati**, orientate in sede di avviso attraverso l'elencazione delle azioni ammissibili a finanziamento, si concentrano:

- per quanto attiene i progetti finanziati dalla DGR 2299/2009:
 - sull'azione *"3. Nuovi prodotti, processi o servizi o miglioramento prodotti, processi*

La Linea 3 "Interventi integrati a supporto delle imprese venete" del Piano anticrisi

Rivolta ad imprese, lavoratori e disoccupati/inoccupati, la *Linea 3* mira a fronteggiare gli effetti della crisi economica promuovendo *azioni a sostegno dell'innovazione e della competitività* dei sistemi produttivi veneti, anche attraverso la concessione di incentivi all'assunzione ed il ricorso all'integrazione con il FESR.

In attuazione della Linea 3, che dispone di una dotazione complessiva di **35 milioni di Euro**, la Direzione regionale Formazione ha emanato sinora due avvisi:

- con la **DGR 2299 del 28 luglio 2009** [I Fase], sono state messe in campo, per un ammontare di risorse pari a 8.680.245,07 Euro, azioni volte all'innovazione, alla riconversione e alla ristrutturazione dei sistemi produttivi; i progetti, avviati entro il 15/02/2010 si sono conclusi entro il 30/04/2011;
- con la **DGR 1568 dell'8 giugno 2010** [II Fase], sono state attivate azioni specificamente rivolte al potenziamento e alla qualificazione delle alte professionalità aziendali; impiegando una dotazione finanziaria pari a 8.748.718,38 Euro, i progetti hanno preso avvio entro il 17/01/2011 e si concluderanno entro il 31/12/2011.

Le restanti risorse saranno utilizzate per l'emanazione di ulteriori avvisi in attuazione delle previste successive Fasi III e IV.

² Quattro progetti finanziati (tre a valere sulla DGR 2299/2009 ed uno sulla DGR 1568/2010) non sono stati avviati a causa di sopraggiunte difficoltà connesse alla rinuncia alla partecipazione di numerosi soggetti partner o agli effetti prodotti dalla straordinaria situazione di crisi economica, che ha determinato il ricorso alla CIG e ad una sostanziale revisione della programmazione delle attività e dell'impiego del personale da parte delle imprese interessate.

³ Le attività formative ammesse a finanziamento sono infatti riconducibili alle seguenti tipologie: **aggiornamento di breve durata**, rivolto solo ad utenza occupata (da un minimo di 16 ad un massimo di 30 ore); **aggiornamento e perfezionamento tematico di media durata** rivolto sia ad utenza occupata che disoccupata (da un minimo di 32 ad un massimo di 50 ore); **aggiornamento e perfezionamento tematico di lunga durata** rivolto sia ad utenza occupata che disoccupata (da un minimo di 56 ad un massimo di 100 ore); **riqualificazione e specializzazione** rivolto alla sola utenza disoccupata (da un minimo di 160 ad un massimo di 300 ore).

o *servizi esistenti*” (con il 41% delle ricorrenze nell’ambito dei progetti finanziati);

- ▶ sull’azione “1. *Miglioramento qualità, sicurezza, igiene, impatto ambientale*” (con il 21% delle ricorrenze nell’ambito dei progetti finanziati).

Meno “utilizzate” sono state le azioni: 2. Certificazioni volontarie riconosciute (con il 9% delle ricorrenze); 4. Marcatura e certificazione prodotti (3%); 5. Trasferimento tecnologico (13%); 6. Brevetti e altri diritti di proprietà industriale (3%); Stabilizzazione di lavoratori (5%); Inserimento disoccupati / inoccupati (5%).

- per quanto attiene i progetti finanziati dalla DGR 1568/2010 l’utilizzo delle diverse azioni proposte in sede di avviso è il seguente:

- ▶ azione “6. *Implementazione di strumenti di analisi e gestione delle performance economiche e finanziarie d’impresa*” (con il 51% delle ricorrenze nell’ambito dei progetti finanziati);
- ▶ azione “4. *Azioni di trasferimento tecnologico*” (con il 41% delle ricorrenze);
- ▶ azione “5. *Innovazione di prodotti, processi, servizi collegati ai temi dell’energia e dell’ambiente*” (con il 32% delle ricorrenze);
- ▶ azione “1. *continuità competitiva / ricambio generazionale*” (con il 31% delle ricorrenze);

Un minor “impiego” ha, invece, caratterizzato le azioni: 7. Imprenditorialità e sviluppo di nuovi rami di impresa (con il 24% delle ricorrenze); 2. Certificazioni volontarie internazionalmente riconosciute (con il 18% delle ricorrenze) e 3. Nuove opportunità di promozione e sostegno di imprese socialmente responsabili (7%).

1.1. *I partenariati e la partecipazione delle imprese*

L’analisi relativa alla **composizione dei partenariati** evidenzia il coinvolgimento di **112 soggetti attuatori**, di cui 60 aderenti alla DGR 2299/2009 e 52 alla DGR 1568/2010. Rilevante appare la partecipazione alle attività dei **partner operativi e di rete** annoverano in larga parte imprese che mettono in formazione i propri lavoratori (441 per la DGR 2299/2009 e 602 per la DGR 1568/2010), oltre che associazioni di categoria e soggetti portatori di competenze specialistiche.

Le **imprese attuatrici dirette** degli interventi sono in totale 28 (16 nell’ambito dei progetti finanziati dalla DGR 2299/ 2009 e 12 nell’ambito di quelli finanziati dalla DGR 1568/2010). Nei partenariati di attuazione dei progetti sono inoltre presenti 1.043 **imprese che mettono in formazione i propri lavoratori**.

Ruolo	DGR 2299		DGR 1568		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%
Imprese attuatrici dirette	16	3,5%	12	2,0%	28	2,6%
Partner con lavoratori in formazione	441	96,5%	602	98,0%	1.043	97,4%
Totale	457	100,0%	614	100,0%	1071	100,0%

Fonte: Estrazioni da GAFSE

Per quanto riguarda i **settori di attività delle imprese partecipanti**, a diverso titolo, all’attuazione dei progetti la maggior parte (33,3%) afferisce le *attività manifatturiere*

(classe A); significative appaiono anche le presenze delle imprese operanti nel settore del *commercio all'ingrosso e al dettaglio e della riparazione di autoveicoli e motocicli* (classe G, pari al 20,4%) e delle *costruzioni* (classe F, con il 17,0%).

In particolare, risultano concentrate nel settore manifatturiero le imprese partecipanti all'attuazione dei progetti finanziati attraverso la DGR 2299/2009 (46,4%) mentre risultano più ampiamente distribuite tra i diversi settori di attività le imprese coinvolte nell'attuazione dei progetti finanziati dalla DGR 1568/2010 (con concentrazioni del 23,6% nel manifatturiero, del 22,5% nelle costruzioni e del 22,3% nel commercio).

I **segmenti produttivi** più rappresentati sono:

- per quanto attiene i progetti finanziati dalla DGR 2299/2009:
 - il commercio di autoveicoli (12,9%);
 - la fabbricazione di prodotti in metallo (9,0%);
 - la fabbricazione di apparecchiature elettriche ed elettroniche (7,7%);
 - le agenzie di viaggio (7,4%);
 - i lavori di costruzione (5,7%).
- per quanto attiene i progetti finanziati dalla DGR 1568/2010:
 - i lavori di costruzione (20,8%);
 - il commercio al dettaglio (17,3%).

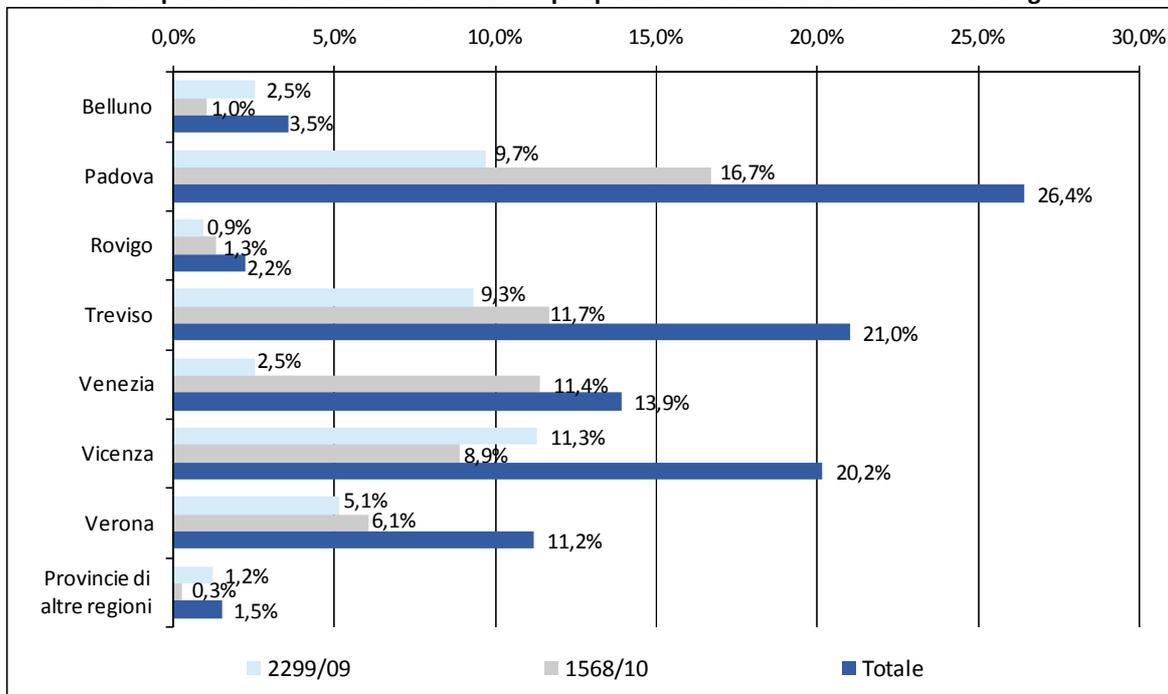
Tab. 1.2 - Imprese per settori di attività

Settori di attività		DGR 2299	DGR 1568	Totale
		%	%	%
A	Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,0%	17,6%	10,1%
C	Attività manifatturiere	46,4%	23,6%	33,3%
E	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	0,4%	0,8%	0,7%
F	Costruzioni	9,6%	22,5%	17,0%
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	17,7%	22,3%	20,4%
H	Trasporto e magazzinaggio	1,1%	0,8%	0,9%
I	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	2,6%	3,6%	3,2%
J	Servizi di informazione e comunicazione	3,5%	1,5%	2,3%
K	Attività finanziarie e assicurative	0,2%	0,2%	0,2%
L	Attività immobiliari	0,0%	0,3%	0,2%
M	Attività professionali, scientifiche e tecniche	4,8%	2,6%	3,5%
N	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	9,0%	1,5%	4,7%
P	Istruzione	0,9%	0,5%	0,7%
Q	Sanità e assistenza sociale	2,6%	1,5%	2,0%
R	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	0,4%	0,0%	0,2%
S	Altre attività di servizi	0,4%	0,8%	0,7%
Totale		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Estrazioni da GAFSE

Per quanto riguarda la **localizzazione della sede legale delle imprese** che partecipano all'attuazione degli interventi, si osserva una sostanziale concentrazione nelle province di Padova (26,4%), Treviso (21,0%) e Vicenza (20,2%).

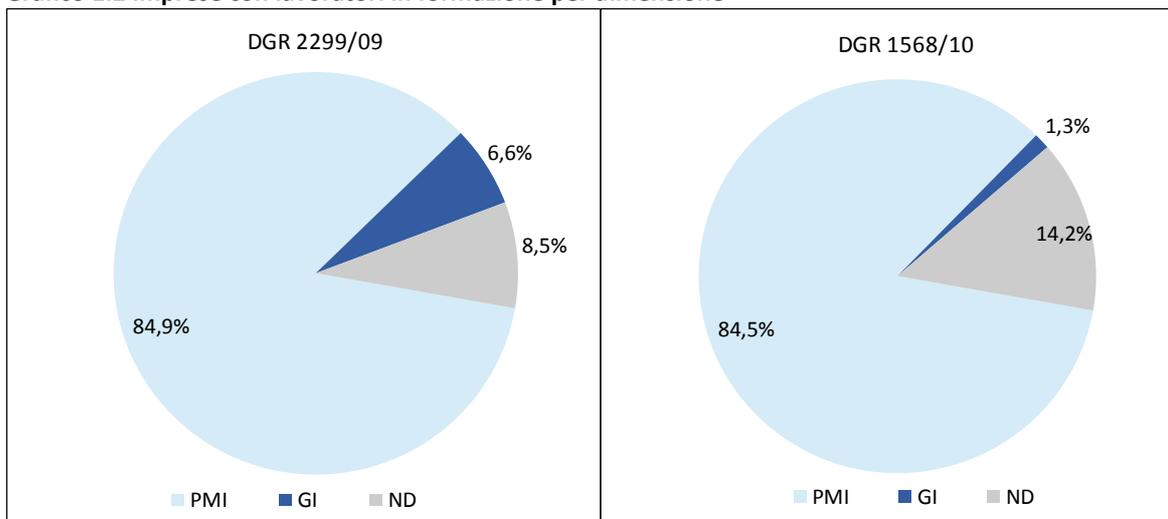
Grafico 1.1 Imprese con lavoratori in formazione per provincia di localizzazione della sede legale



Fonte: Estrazioni da GAFSE

Con riferimento alla classe dimensionale, le imprese partecipanti all'attuazione dei progetti sono in massima parte piccole e medie imprese, accompagnate da un numero ridotto di grandi imprese, aderenti, in prevalenza, agli interventi finanziati nell'ambito della DGR 2299/09.

Grafico 1.2 Imprese con lavoratori in formazione per dimensione



Fonte: Estrazioni da GAFSE

1.2. Il coinvolgimento dei lavoratori

Nel complesso risultano coinvolti nella attuazione degli interventi integrati a supporto delle imprese venete **oltre 5.000 lavoratori destinatari delle attività formative**.

Di essi oltre il **97%** ha **cittadinanza italiana**, mentre, con riferimento alla restante parte, l'1,2% ha cittadinanza europea e lo 0,7% extracomunitaria. In ambito comunitario è rappresentata, in particolare, la Romania (0,3%). Sono inoltre presenti cittadini di paesi che già hanno fatto richiesta di adesione all'Unione e di paesi africani [cfr. Appendice, Tab. 1.f].

Tab. 1.3 - Cittadinanza dei lavoratori destinatari delle attività formative			
Continente	DGR 2299	DGR 1568	Totale
	%	%	%
Africa	0,6%	0,2%	0,5%
America	0,1%	0,2%	0,1%
Asia	0,1%	0,0%	0,1%
Europa	98,8%	98,2%	98,6%
di cui: Italia	97,5%	97,3%	97,4%
ND	0,4%	1,4%	0,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

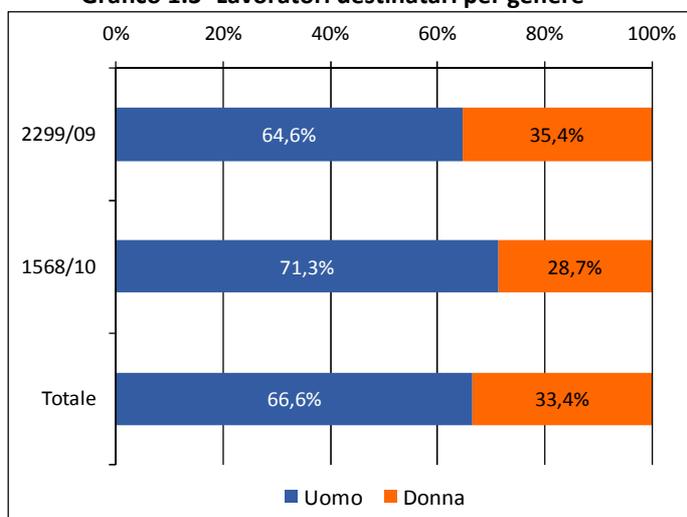
Fonte: Elaborazioni da data base Destinatari

La maggior parte dei lavoratori partecipanti alle attività formative è di genere maschile: rispetto al totale dei progetti avviati **gli uomini rappresentano il 66,6% dei destinatari**; ancora maggiore (71,3% circa) risulta la loro presenza tra i destinatari delle attività formative sostenute dalla DGR 1568 (Alte professionalità).

I lavoratori che partecipano alle attività formative appartengono per **la maggior parte (67,1%) alle classi centrali di età, comprese tra i 26 e i 45 anni**;

sono in ogni caso significativamente rappresentati anche i lavoratori di età compresa tra i 46 e i 55 anni (21,6%). I lavoratori "più anziani", con più di 55 anni, si attestano nel complesso a circa il 6%, mentre i lavoratori "più giovani", con meno di 26 anni, rappresentano il 5,2%. La composizione per classi di età dell'universo dei destinatari intercettati dalle due Direttive in analisi si presenta alquanto uniforme.

Grafico 1.3- Lavoratori destinatari per genere



Fonte: Elaborazioni da data base Destinatari

Tab. 1.4 - Lavoratori destinatari per età

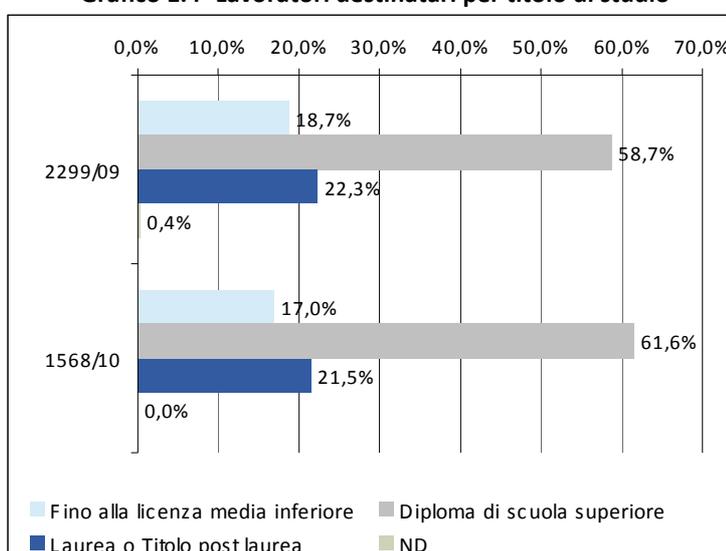
Età	DGR 2299	DGR 1568	Totale
	%	%	%
18 - 25	6,1%	3,3%	5,2%
26 - 35	29,1%	27,6%	28,7%
36 - 45	37,6%	40,2%	38,4%
46 - 55	21,1%	22,7%	21,6%
> 55	6,1%	6,2%	6,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni da data base Destinatari

Circa il 60% dei lavoratori partecipanti alle attività formative è in possesso di un Diploma. L'insieme dei **lavoratori laureati (laurea breve, laurea specialistica o laurea del vecchio ordinamento, titolo post laurea)** rappresenta il **23%** circa dei partecipanti.

Il 16% circa invece possiede la licenza media e solo l'1,5% è in possesso di licenza elementare o di nessun titolo di studio riconosciuto. Sostanzialmente analoga è la distribuzione per titolo di studio posseduto tra i partecipanti agli interventi formativi sostenuti dai due diversi avvisi ad eccezione che per la presenza di lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore: essa è infatti maggiore tra i lavoratori partecipanti alle attività formative sostenute dalla DGR 1568 (Alte professionalità).

Grafico 1.4- Lavoratori destinatari per titolo di studio



Fonte: Elaborazioni da data base Destinatari

La condizione professionale di gran lunga prevalente, tra i lavoratori destinatari delle attività formative, è quella di occupato (94,2%), a cui la tipologia di intervento promossa dai due avvisi si rivolge prioritariamente. Tale dato non è però del tutto omogeneo tra i progetti sostenuti dai due diversi avvisi: particolarmente significativa è infatti la presenza, quali destinatari delle attività formative sostenute dalla **DGR 1568/2010**, di **disoccupati alla ricerca di nuova occupazione (15% circa)** a fronte di una corrispondente minor incidenza degli occupati (85%).

Tab. 1.5 - Lavoratori destinatari per condizione occupazionale

Stato occupazionale	DGR 2299	DGR 1568	Totale
	%	%	%
Occupato	98,0%	85,3%	94,2%
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	1,3%	14,7%	5,3%
In cerca di prima occupazione	0,6%	0,1%	0,5%
Studente	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni da data base Destinatari

2. I PRIMI RISULTATI DELL'INDAGINE SUL CAMPO

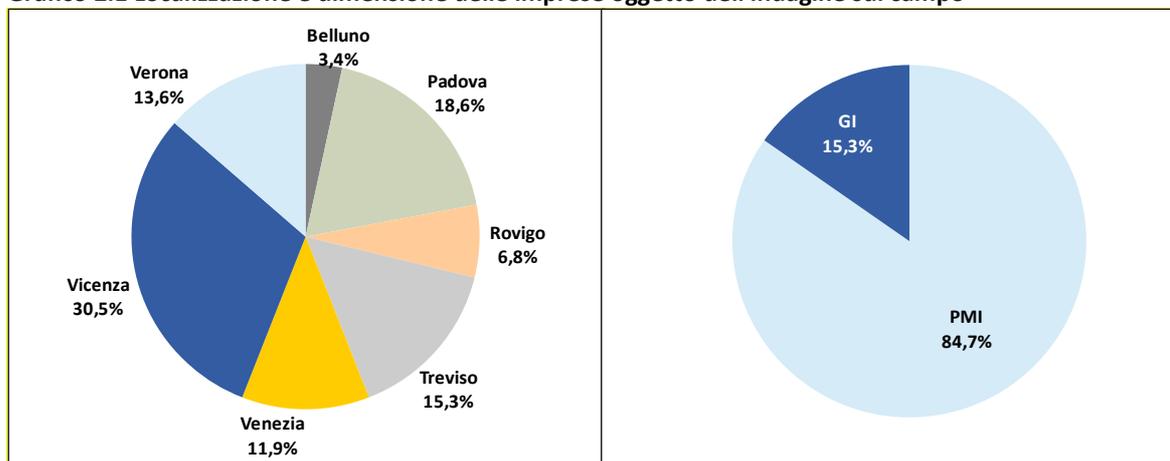
L'indagine sul campo ha ad oggetto un campione di progetti, rappresentativo, nell'insieme degli interventi finanziati nell'ambito della Linea 3, delle tipologie di azioni promosse e delle caratteristiche del partenariato coinvolto [cfr. Appendice, cap.1].

L'analisi condotta al **31 maggio 2011** ha interessato una quota importante del campione di indagine (**45 progetti**), coinvolgendo complessivamente **59 imprese** e **192 lavoratori**, pari rispettivamente al 62% e al 96% del campione analizzato.

Tab. 2.1 - Interviste condotte al 31/05/2011				
	DGR 2299/09	DGR 1568/10	Totale	% sul campione
Interviste alle imprese	46	13	59	62%
<i>di cui attuatrici dirette</i>	5	2	7	
<i>di cui partner</i>	41	11	52	
Interviste ai lavoratori	171	21	192	96%
<i>provenienti da imprese attuatrici</i>	25	2	27	
<i>provenienti da imprese partner</i>	146	19	165	

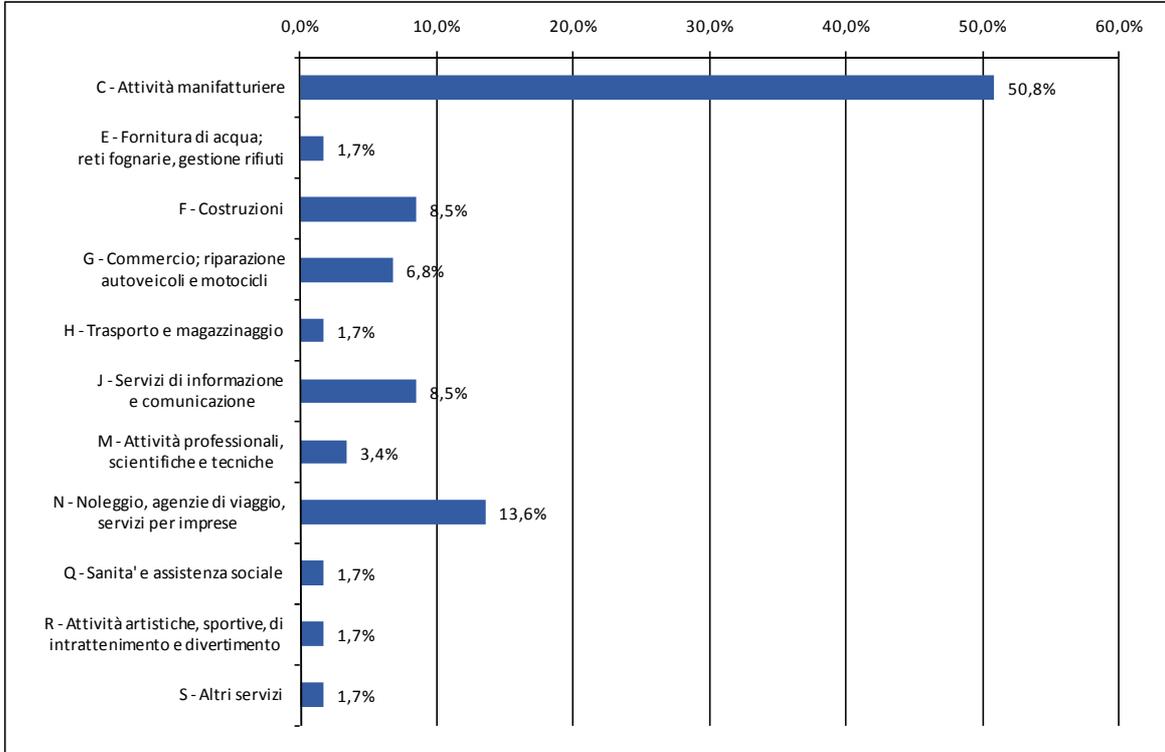
Le interviste hanno coinvolto piccole, medie e grandi imprese, distribuite sull'intero territorio regionale e localizzate, in prevalenza, all'interno delle **province di Vicenza, Padova, Treviso e Verona** [cfr. Appendice, Tab. 2.1.a], ovvero nei territori maggiormente rappresentati, in termini di progetti finanziati, nell'ambito della Linea 3.

Grafico 2.1 Localizzazione e dimensione delle imprese oggetto dell'indagine sul campo



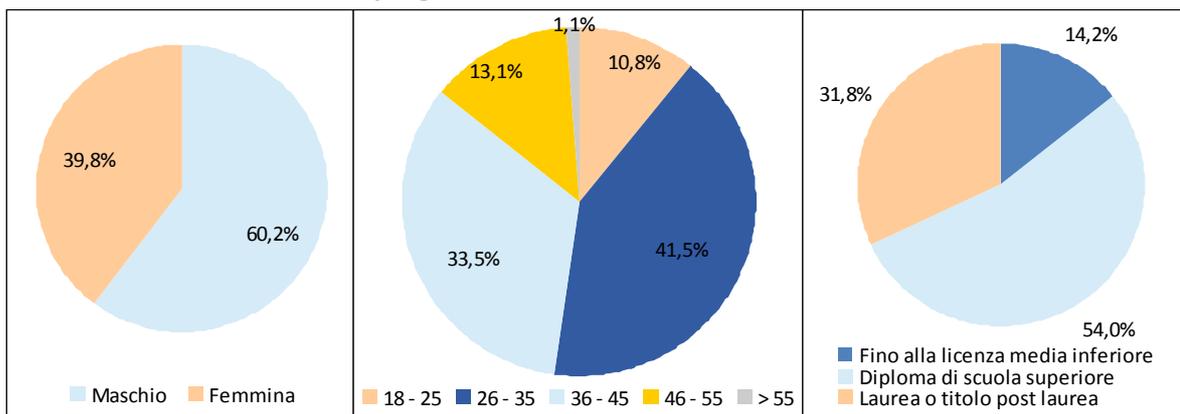
Oltre a garantire una significativa copertura del territorio regionale, la rilevazione condotta, ha inoltre intercettato un'ampia varietà di settori produttivi, privilegiando, tuttavia, le **attività manifatturiere** ed i segmenti connessi all'industria tessile e alla fabbricazione di prodotti in metallo e di macchinari e apparecchiature.

Grafico 2.2 Settore di attività delle imprese oggetto dell'indagine sul campo



Riguardo, invece, ai destinatari coinvolti nella rilevazione al 31 maggio 2011, si tratta di lavoratori, in prevalenza maschi (60,2%), in possesso, per lo più, di diploma di scuola superiore (54,0%) e concentrati nelle fasce di età comprese tra i 26 ed i 45 anni (74,5%).

Grafico 2.3 Lavoratori intervistati per genere, classe di età e titolo di studio



2.1. Il punto di vista delle imprese

L'impatto prodotto dalla crisi

La significativa portata degli effetti prodotti dalla congiuntura economica negativa sul sistema produttivo veneto viene confermata ampiamente dai risultati dell'indagine condotta, che evidenzia come le imprese registrino **ripercussioni particolarmente severe sul settore di attività** in cui operano (42,4%) o, comunque, **risentano, sebbene in misura più contenuta, degli effetti della crisi economica** in atto (45,8%).

Solo per l'8,5% degli intervistati, il proprio settore di attività non sembra soffrire dei contraccolpi del pesante andamento congiunturale.

Nonostante la timida ripresa, numerosi, tuttavia, appaiono i settori di attività investiti dai gravi effetti della crisi, che interessa, nello specifico, i segmenti della fabbricazione di prodotti in metallo, della produzione di software e della consulenza informatica, dei servizi delle agenzie di viaggio e dell'industria tessile. Con riferimento, inoltre, alle ricadute territoriali, le imprese più duramente colpite dall'impatto della crisi appaiono localizzate nelle province di Venezia, Rovigo e Verona.

È interessante osservare, tuttavia, come, nella percezione delle imprese, i settori produttivi appaiano esposti agli effetti della crisi più duramente delle singole realtà aziendali, per le quali gli intervistati rilevano, infatti, in buona parte dei casi (61,0%), riflessi maggiormente contenuti.

Tale dato sembra evidenziare, in linea con le dinamiche rilevate nel Rapporto 2011 di Veneto Lavoro, la **tendenza ad una lieve ripresa dell'economia veneta**, che, a seguito del forte arretramento registrato nel biennio 2008-2009, sembrerebbe reagire alla crisi e "rianimare" gli attori del sistema produttivo con alcuni primi importanti segnali di recupero (in particolare, la riattivazione delle esportazioni e degli investimenti).

Grafico 2.4 - Impatto della crisi sull'impresa per Provincia

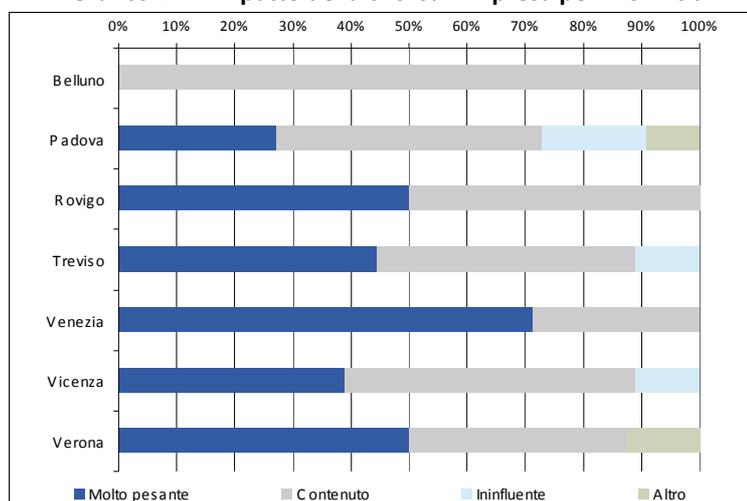
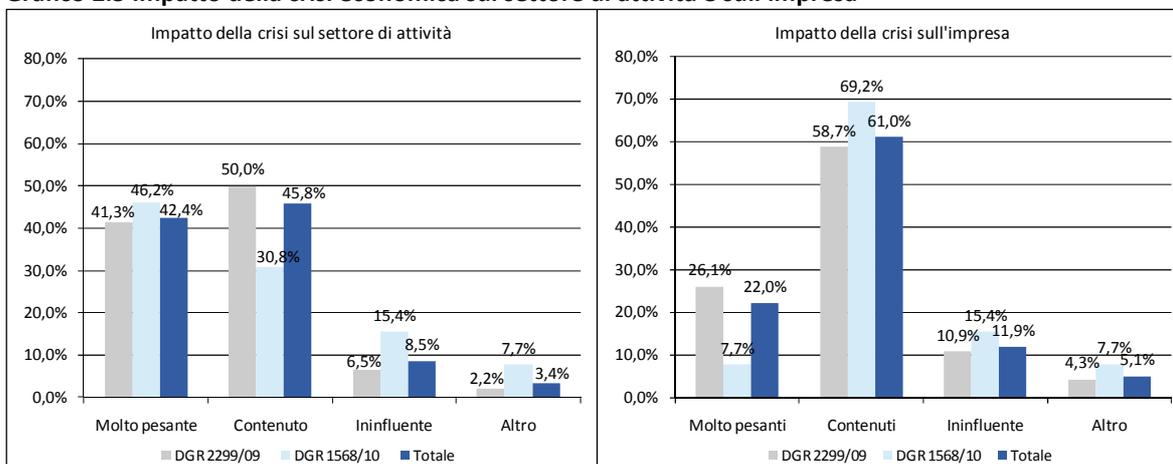


Grafico 2.5 Impatto della crisi economica sul settore di attività e sull'impresa

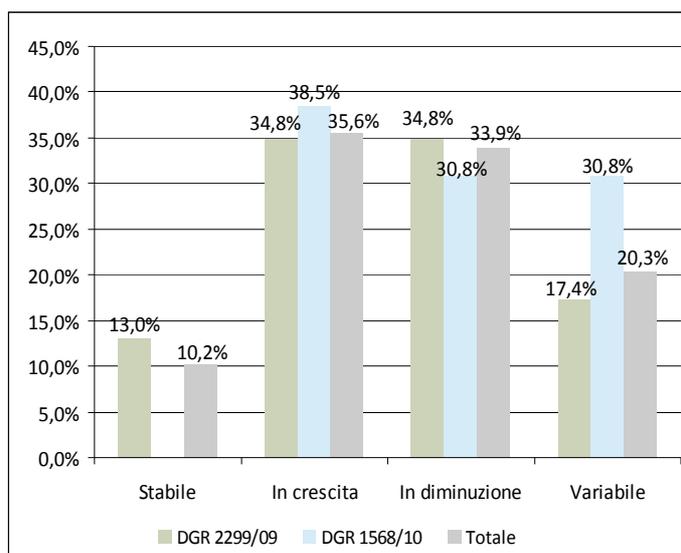


A confermare la timida tendenza alla ripresa intervengono anche i risultati dell'analisi dello stato di salute del campione di imprese intervistate.

In particolare, l'andamento del fatturato registrato nel quadriennio 2007-2010, che si presenta polarizzato tra due tendenze opposte ("in crescita" e "in diminuzione"), esprime, in linea generale, una **buona tenuta del sistema produttivo veneto**.

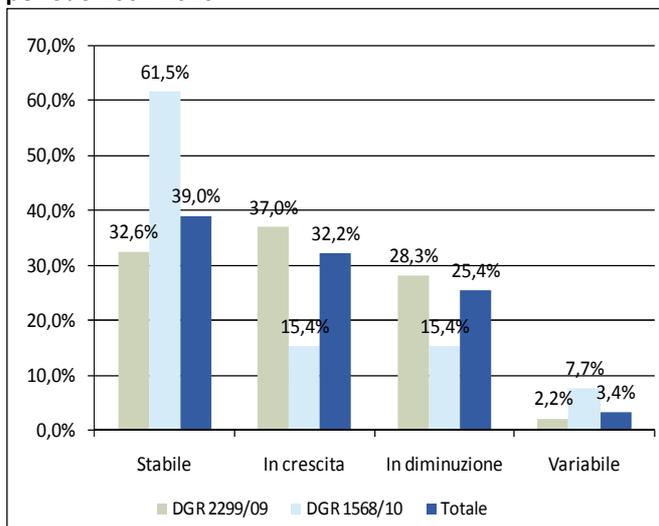
Nonostante, infatti, la presenza di un segmento produttivo duramente colpito dalla congiuntura economica negativa (33,9%), buona parte dei soggetti intervistati (45,8%) rappresenta una tendenza, in termini di valori di fatturato, per lo più di segno positivo (35,6%) o, comunque, stabile (10,2%).

Grafico 2.6 Andamento del fatturato dell'impresa nel periodo 2007-2010



Ancor più apprezzabili appaiono gli esiti dell'analisi relativa all'andamento del numero di addetti delle imprese, che rivelano come, nonostante i riflessi della grave crisi economica, una **quota significativa delle imprese intervistate abbia salvaguardato (39,0%) e, anzi, in buona parte, incrementato (32,2%)** i propri livelli occupazionali. Anche tale dato sembra trovare conferma negli esiti dell'indagine di Veneto Lavoro, che individua, in corrispondenza dell'avanzamento produttivo, un processo in atto di riattivazione della domanda di lavoro e di ripresa delle assunzioni.

Grafico 2.7 Andamento del numero degli addetti nel periodo 2007-2010

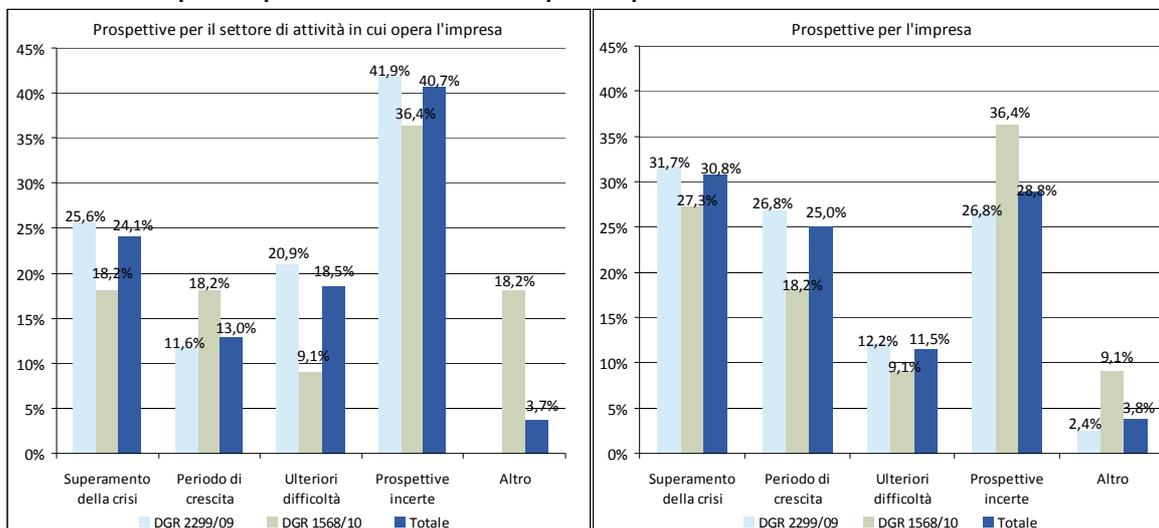


È alla luce, quindi, del complesso scenario tratteggiato, che si giustifica la **prudente fiducia testimoniata dalle imprese venete** nei confronti delle prospettive future, accompagnata da un atteggiamento determinato e reattivo emerso, in modo costante, nel corso dell'intera rilevazione condotta.

Pur permanendo, infatti, una profonda incertezza in relazione alle dinamiche del sistema produttivo (40,7%), le imprese intervistate rivelano di temere solo marginalmente il persistere della situazione di difficoltà (18,5%), e di attendere, invece, per lo più, il superamento dello stato di crisi (24,1%) o l'affermazione di una rinnovata fase di slancio economico (13,0%).

Analogamente a quanto già osservato in precedenza, inoltre, le valutazioni espresse dal campione, in riferimento al settore di attività in cui opera, si rivelano di segno più positivo se riferite alle singole realtà aziendali. Si riducono significativamente, a riguardo, le previsioni legate all'incertezza dello scenario futuro o alla permanenza dello stato di crisi, a vantaggio, viceversa, dell'attesa di una rinnovata fase economica espansiva.

Grafico 2.8 Prospettive per il settore di attività e per l'impresa



L'innovazione come risposta strategica

All'interno del contesto regionale sinteticamente delineato, che, nonostante i primi deboli segnali di ripresa, si presenta pesantemente investito dalle ripercussioni della situazione di crisi, il tessuto produttivo si misura, pertanto, con la necessità di elaborare e sperimentare **efficaci strategie di risposta al grave deterioramento della situazione economica**.

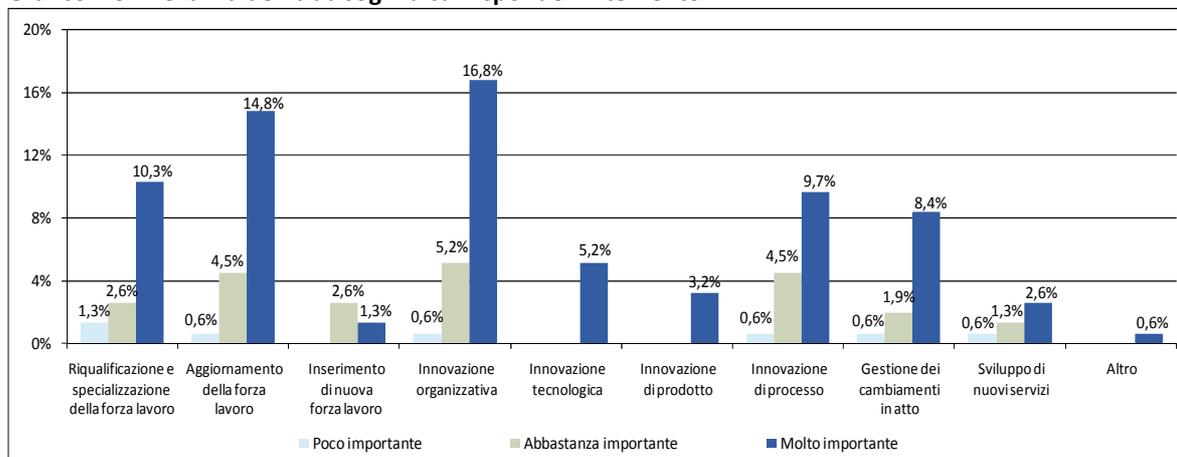
Dalla rilevazione sinora condotta emerge come le imprese abbiano adottato una **strategia d'intervento diversificata**, orientandola sia su processi di razionalizzazione dei costi di gestione, ispirati ai principi della *lean production*, sia sullo sviluppo di nuovi prodotti e l'acquisizione di quote di mercato, puntando, in particolare, sul conseguimento di una maggiore specializzazione dell'azienda, sui sistemi di certificazione e sull'affinamento delle strategie e delle tecniche di vendita.

Per dare attuazione a tali priorità di intervento e innescare, dunque, una valida azione di contrasto alla crisi economica, il sistema produttivo ha tentato, in altri termini, di far leva sulla propria **capacità di innovazione**, condizione imprescindibile per lo sviluppo di competitività.

Per le imprese intervistate, fronteggiare la crisi, puntando sull'innovazione, significa, in primo luogo, **investire su processi di ridefinizione del modello organizzativo aziendale** (16,8%), e promuovere, in parallelo, adeguati **interventi di valorizzazione delle risorse umane**, attraverso l'attivazione di percorsi di aggiornamento (14,8%) e di riqualificazione e specializzazione della forza lavoro (10,3%).

Meno segnalati dalle imprese intervistate, ma non per questo meno centrali, appaiono i fabbisogni connessi all'**innovazione di processo** (9,7%) **tecnologica** (5,2%), e di **prodotto** (3,2%), che accanto alla gestione dei cambiamenti in atto (8,4%), rappresentano fattori chiave in vista del rafforzamento, della riconversione o della ristrutturazione dei sistemi produttivi.

Grafico 2.9 Rilevanza del fabbisogni a cui risponde l'intervento



A sostegno dei processi di innovazione, inoltre, si colloca, in un'ottica di integrazione tra FSE e FESR, l'opportunità, offerta da entrambi gli avvisi inseriti nella Linea 3, di **finanziamento di azioni riconducibili al campo di applicazione del FESR**.

Tale novità viene accolta con profondo interesse dalle imprese intervistate, che testimoniano, tuttavia, un ricorso ancora limitato (20,3%) al FESR.

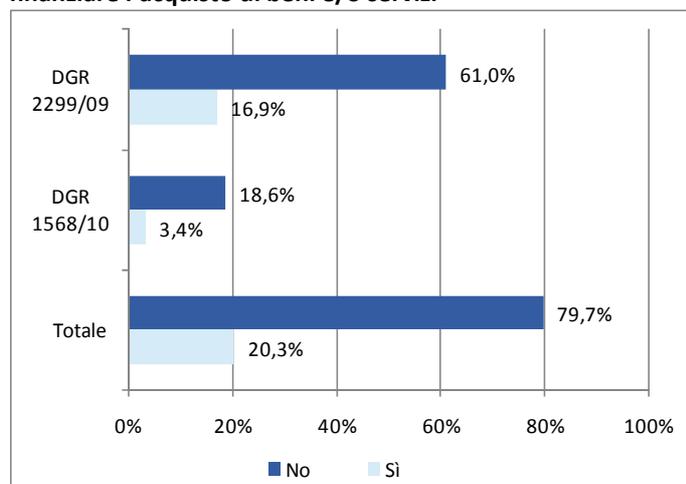
In realtà, buona parte dei soggetti che non hanno usufruito dell'opportunità di acquisto di beni e servizi, lamenta una condizione di disinformazione in merito alla nuova possibilità prevista dagli strumenti di programmazione regionale.

Tale rilievo, evidenziato con particolare frequenza nell'ambito

dei progetti finanziati dalla DGR 2299/09 (50%), non trova continuità, tuttavia, nelle osservazioni emerse nell'ambito degli interventi della DGR 1568/10, rivelando la buona ricettività da parte del sistema regionale degli elementi di novità introdotti all'interno degli strumenti della programmazione regionale.

Se, tuttavia, nell'intervallo temporale di emanazione dei due avvisi, l'ostacolo informativo appare superato, gli intervistati continuano a sottolineare gli eccessivi "vincoli" legati all'utilizzo del FESR, ponendo l'accento, in particolare, sulla difficoltà di innestare tale tipologia di spesa nell'ambito dell'intervento progettuale, attraverso l'individuazione di un nesso diretto e funzionale tra l'acquisto di beni/servizi e la finalità dell'azione formativa.

Grafico 2.10 Impiego da parte dell'impresa della possibilità di finanziare l'acquisto di beni e/o servizi

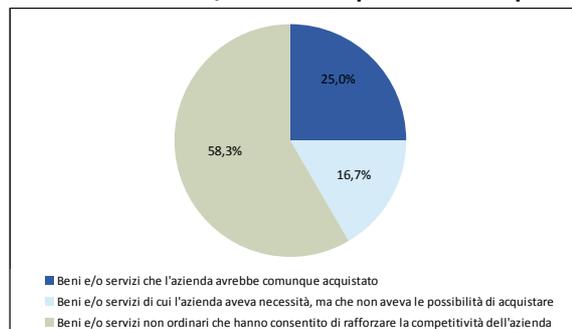


Tab. 2.2 - Ragioni del mancato impiego da parte dell'impresa della possibilità di finanziare l'acquisto di beni e/o servizi

Risposta	DGR 2299/09	DGR 1568/10	Totale
	%	%	%
L'impresa non era a conoscenza di questa possibilità	50,0%	0,0%	38,3%
L'impresa non aveva necessità di acquistare beni e/o servizi	19,4%	54,5%	27,7%
Difficoltà di collegare il finanziamento di beni e servizi all'intervento formativo	13,9%	18,2%	14,9%
Le procedure di rendicontazione erano troppo complesse	8,3%	0,0%	6,4%
Il finanziamento non era sufficiente ad acquistare beni e/o servizi utili	0,0%	9,1%	2,1%
Altro	8,3%	18,2%	10,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Nonostante le difficoltà connesse, in parte, alla ancora limitata consuetudine operativa degli operatori rispetto alla nuova opportunità progettuale, il beneficio derivante dall'utilizzo sinergico dei due Fondi, viene evidenziato, comunque, con chiarezza dai soggetti che se ne sono avvalsi, a cui il ricorso al **FESR** ha offerto la **disponibilità di importanti strumenti di supporto alla gestione del cambiamento (58,3%)** e ha consentito di **soddisfare necessità primarie connesse all'attività ordinaria dell'impresa (25,0%)**.

Grafico 2.11 Beni e/o servizi acquistati dall'impresa



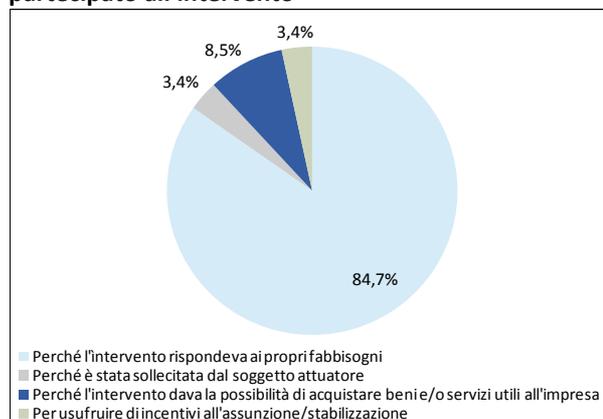
Il ruolo della formazione

Se le politiche di integrazione con il FESR rappresentano un importante strumento funzionale al rafforzamento della competitività aziendale, è sulle leve della formazione e della valorizzazione del capitale umano, che, in coerenza con la missione del FSE, le imprese venete fondano la risposta al proprio fabbisogno di innovazione nell'ambito delle politiche di contrasto alla crisi.

Nel corso della rilevazione effettuata, i soggetti intervistati esprimono, infatti, un **impiego fortemente consapevole dello strumento della formazione**, evidenziandone ripetutamente il ruolo strategico e sottolineando la necessità di accrescerne l'efficacia, garantendone una **sempre maggiore connessione con le specifiche esigenze e caratteristiche organizzative aziendali**.

La centralità dei fabbisogni del tessuto produttivo nella declinazione delle azioni formative, viene ribadita ulteriormente dai soggetti intervistati nella indicazione delle motivazioni della propria partecipazione agli interventi finanziati, individuate nella quasi totalità campione (84,7%) nella **rispondenza dei progetti integrati alle specifiche esigenze di supporto rilevate**. Significativamente meno rilevanti appaiono, invece, le motivazioni connesse alla possibilità di sostenere spese ammissibili al campo di applicazione del FESR (8,5%) o al ricorso ad incentivi all'assunzione e alla stabilizzazione della forza lavoro (3,4%).

Grafico 2.12 Motivazione per cui l'impresa ha partecipato all'intervento



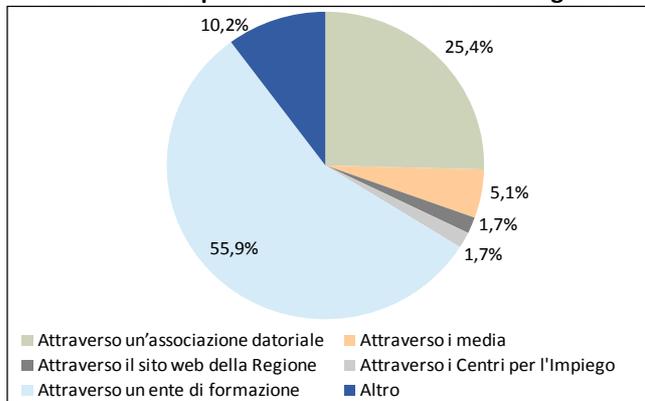
L'attenzione alle esigenze emergenti della realtà produttiva viene garantita, in particolare, dal **coinvolgimento diretto dell'impresa nella fase di progettazione** dell'intervento formativo, che viene proposto (25,4%) o, comunque, fortemente orientato (47,5%) dall'impresa stessa in funzione degli specifici fabbisogni rilevati.

Tab. 2.3 - Ruolo dell'impresa nell'individuazione dei fabbisogni dell'intervento formativo

Risposta	DGR 2299/09	DGR 1568/10	Totale
	%	%	%
L'impresa ha proposto un progetto calibrato sui propri fabbisogni	21,7%	38,5%	25,4%
Ha partecipato attivamente orientando il progetto verso i propri fabbisogni	50,0%	38,5%	47,5%
E' stata ascoltata dal soggetto proponente in merito ai propri fabbisogni	23,9%	15,4%	22,0%
Non ha svolto alcun ruolo nell'individuazione dei fabbisogni	4,3%	0,0%	3,4%
Il progetto non risponde ai fabbisogni dell'impresa	0,0%	0,0%	0,0%
<i>Non risponde</i>	0,0%	7,7%	1,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

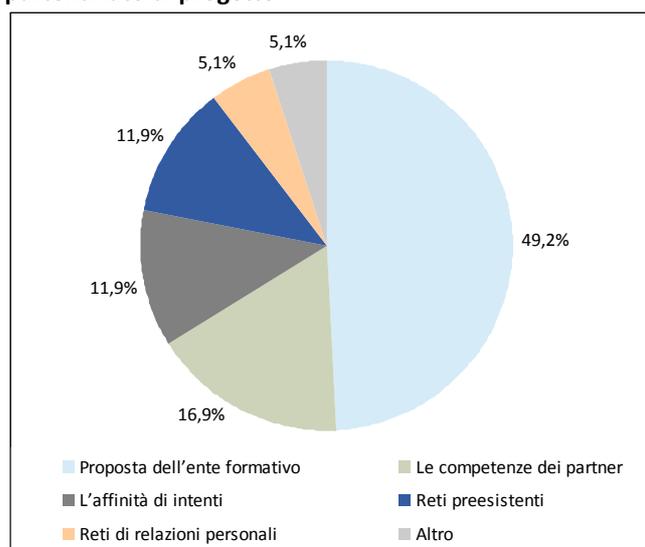
È importante sottolineare, a riguardo, come la **funzione rilevante svolta dagli attori del sistema della formazione** regionale nelle attività di ascolto e di recepimento, in fase di definizione della proposta progettuale, dei fabbisogni espressi dalle imprese, rappresenti una garanzia di qualità per i soggetti intervistati, che, nella totalità dei casi, ritengono gli interventi promossi pienamente rispondenti alla specificità delle proprie esigenze di sostegno.

Grafico 2.13 Modalità attraverso cui l'impresa è venuta a conoscenza della possibilità del finanziamento regionale



La centralità del ruolo attribuito agli operatori del sistema della formazione emerge con evidenza, del resto, sia con riferimento alla funzione di diffusione delle informazioni relative alle opportunità di finanziamento, che in relazione alla definizione del partenariato di progetto.

Grafico 2.14 Il criterio prevalente per la costituzione del partenariato di progetto



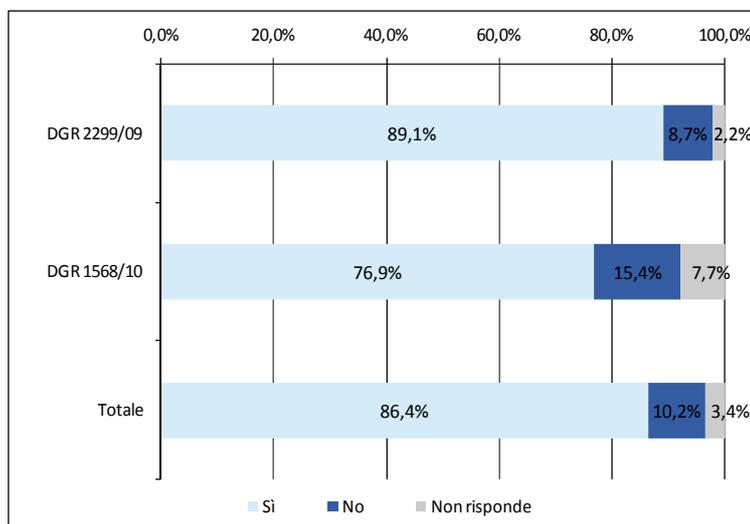
Gli organismi formativi rappresentano, infatti, il **principale canale informativo** per l'accesso delle imprese alle nuove opportunità di finanziamento, svolgendo un'azione di gran lunga più pervasiva (55,9%) rispetto a quella esercitata da altri soggetti o canali informativi (nello specifico, oltre alla azione diretta delle associazioni di categoria, media, sito web regionale, etc).

Il ruolo centrale degli operatori della formazione viene ribadito, inoltre, dalle imprese intervistate anche nell'individuazione del criterio adottato per la **composizione del partenariato** di progetto, che risulta costituito, in buona parte, **in funzione delle proposte formulate dagli enti** (49,2%).

Nel sistema veneto, che appare, quindi, fortemente orientato ad esprimere, soprattutto grazie all'importante supporto degli operatori della formazione, proposte progettuali ben calibrate sugli specifici fabbisogni del contesto produttivo di riferimento, risulta apprezzabile anche la capacità di dare soddisfacimento concreto alle esigenze prioritarie rilevate dal tessuto produttivo, attraverso la messa in campo di un'offerta formativa qualificata ed efficace.

Accanto al **generalizzato apprezzamento** che i soggetti intervistati riconoscono alla **organizzazione e alla qualità degli interventi** messi in campo (in termini di competenze dei docenti, di capacità di coinvolgimento dei partecipanti, di livello di approfondimento dei contenuti trattati, etc.), **molto positiva** appare, infatti, anche la **riflessione relativa alla loro efficacia e utilità**.

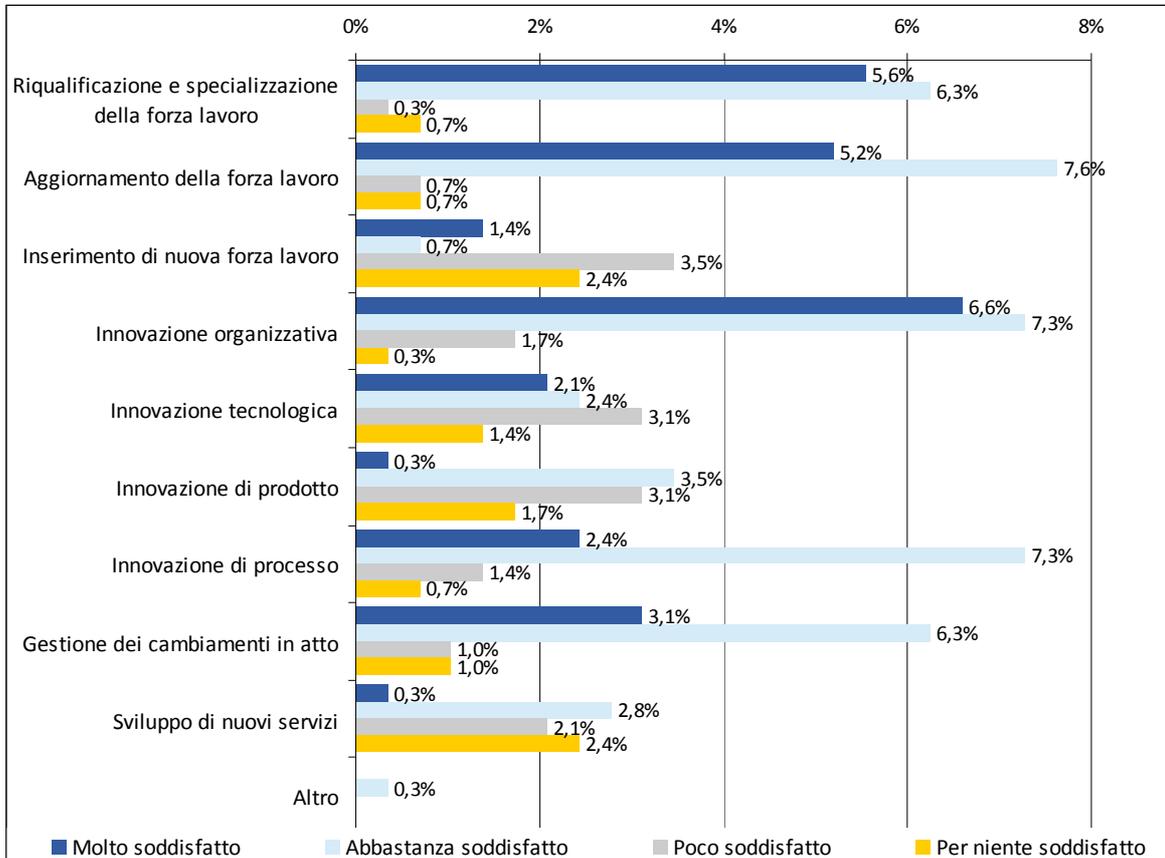
Grafico 2.15 Miglioramento della situazione complessiva dell'impresa a seguito dell'intervento



Le imprese, che constatano un miglioramento complessivo della propria situazione, a seguito della partecipazione all'intervento integrato, riconoscono gli effetti più rilevanti dell'azione di contrasto alla crisi economica proprio in relazione agli ambiti di intervento individuati come prioritari.

Importanti appaiono, infatti, i risultati conseguiti in relazione ai fabbisogni di riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento delle risorse umane, di innovazioni di natura organizzativa e di processo, e di investimenti legati ad una complessiva gestione dei cambiamenti in atto. Più contenuti, invece, risultano gli effetti prodotti con riferimento agli ambiti di intervento sui quali le imprese mostrano di puntare in misura meno incisiva (innovazione tecnologica e di prodotto, sviluppo di nuovi servizi e inserimento di nuova forza lavoro).

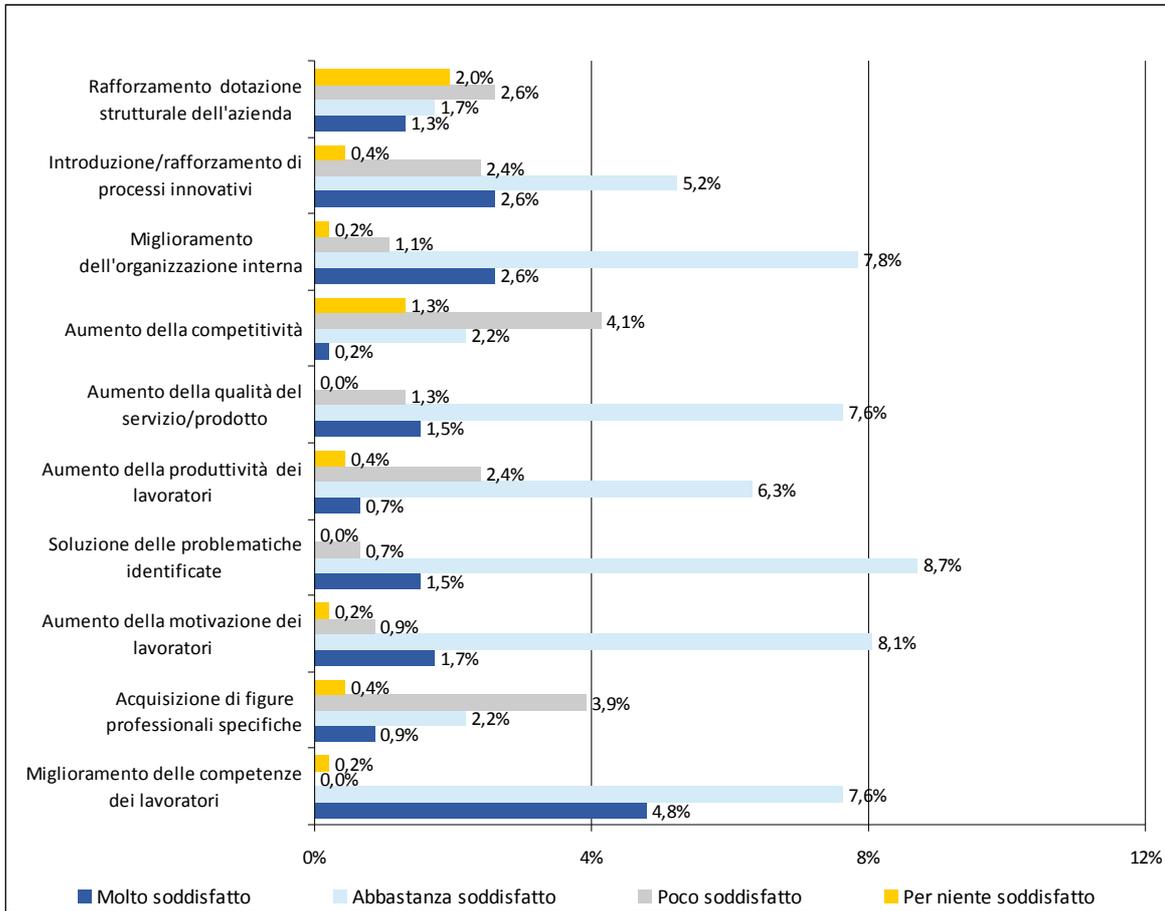
Grafico 2.16 Efficacia dell'intervento per l'impresa in relazione ai fabbisogni individuati



Focalizzando l'attenzione sulla natura dei cambiamenti introdotti dalle attività formative, le imprese esprimono una valutazione molto positiva in relazione agli effetti più direttamente connessi al rafforzamento del capitale umano e all'investimento in innovazione organizzativa, manifestando un forte apprezzamento, in particolare, in merito all'accrescimento delle competenze dei lavoratori, al conseguente incremento della loro motivazione, alla soluzione degli elementi di criticità individuati e al miglioramento del modello organizzativo interno.

Meno soddisfacenti, invece, appaiono i risultati conseguiti in relazione ad alcuni ambiti di cambiamento (ad esempio, il rafforzamento della dotazione strutturale aziendale, l'incremento del profilo competitivo, l'acquisizione di figure professionali specifiche, etc.) caratterizzati, per lo più, da una minore coerenza con le attività messe in campo o, comunque, da una valutabilità d'impatto di medio - lungo periodo.

Grafico 2.17 Grado di soddisfazione dell'impresa in relazione agli ambiti di cambiamento prodotti dall'intervento



Nell'ottica di una prima valutazione d'insieme degli effetti diretti prodotti dagli interventi finanziati sulla platea dei destinatari, solo per un numero residuale di imprese (11,1%), l'azione progettuale sembra non aver prodotto alcun tipo di beneficio per i lavoratori. Per il resto, invece, accanto ad una loro maggiore qualificazione (20,5%), concepita quale investimento strategico in una prospettiva evolutiva futura, lo strumento della formazione ha anche determinato un **miglioramento immediato della posizione dei lavoratori all'interno dell'impresa**, sia in termini di accesso a condizioni contrattuali più vantaggiose (32,2%) che con riferimento all'assunzione di maggiore responsabilità nell'ambito dell'organizzazione aziendale (28,7%).

Tab. 2.4 - Vantaggi/miglioramenti di posizione rispetto all'organico ottenuti dai lavoratori coinvolti nell'intervento

Risposta	DGR 2299	DGR 1568	Totale
	%	%	%
I lavoratori che hanno partecipato alla formazione hanno ottenuto migliori condizioni contrattuali	32,3%	31,6%	32,2%
I lavoratori che hanno partecipato alla formazione hanno ottenuto posizioni di maggiore responsabilità	27,8%	31,6%	28,7%
I lavoratori che hanno partecipato alla formazione hanno maturato maggiori competenze	21,9%	15,8%	20,5%
I lavoratori non hanno subito un peggioramento delle condizioni contrattuali	2,3%	5,3%	2,9%
I lavoratori non sono stati oggetto di interventi di riduzione dell'organico	1,5%	0,0%	1,2%
I lavoratori non hanno ottenuto vantaggi/cambiato la propria posizione	11,3%	10,5%	11,1%
Altro	3,0%	5,2%	3,5%
Totale	100%	100%	100%

Più in generale, sul fronte dell'andamento dei livelli occupazionali e della caratteristiche delle condizioni contrattuali applicate dalle imprese nella fase successiva alla realizzazione delle azioni progettuali, buona parte del campione non osserva sostanziali variazioni (49,2%).

Al netto, tuttavia, delle imprese che non rilevano mutamenti significativi rispetto alla fase antecedente l'intervento formativo, sembra emergere una dinamica complessivamente positiva, caratterizzata dall'attenuazione degli effetti negativi della crisi – contrazione dell'organico aziendale (9,8%) e deterioramento delle condizioni contrattuali dei lavoratori (3,3%), – grazie al consolidamento di processi di crescita della base occupazionale (24,6%) e al miglioramento della posizione professionale dei lavoratori (6,6%).

Tab. 2.5 - Situazione dei lavoratori dell'impresa rispetto a quella antecedente l'intervento

Risposta	DGR 2299/09	DGR 1568/10	Totale
	%	%	%
La situazione è immutata	43,8%	69,2%	49,2%
L'organico è stato ridotto	12,5%	0,0%	9,8%
Sono state inserite nuove risorse	25,0%	23,1%	24,6%
Sono state migliorate le condizioni contrattuali di una parte/tutti i lavoratori (es: stabilizzazioni contrattuali, miglioramento della posizione professionale, ecc.)	8,3%	0,0%	6,6%
La situazione di difficoltà ha costretto a proporre condizioni contrattuali meno favorevoli (es. assunzioni a tempo determinato, riduzioni di orario, ecc...)	4,2%	0,0%	3,3%
Altro	6,3%	7,7%	6,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

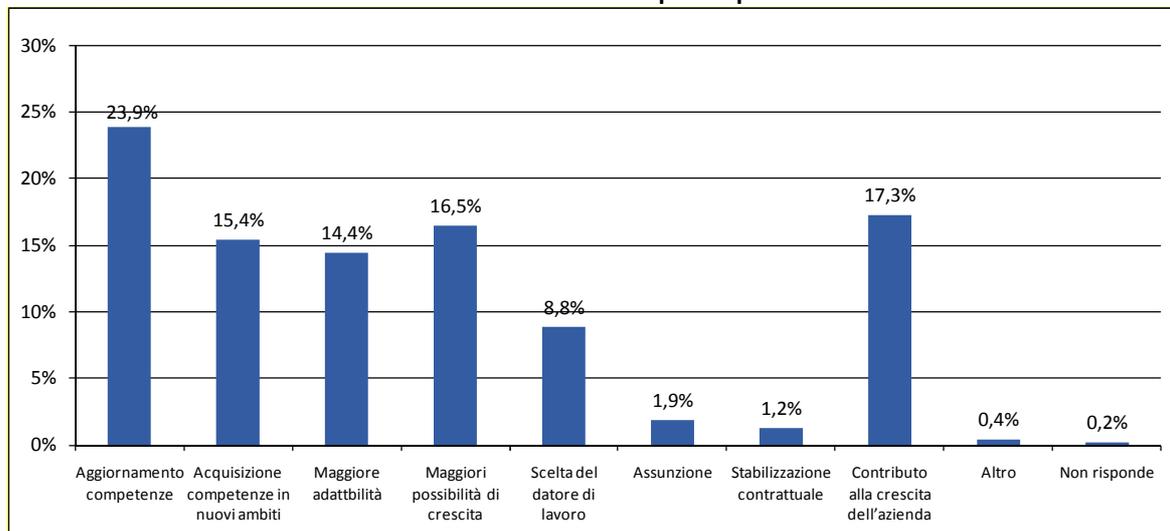
2.2. Il punto di vista dei lavoratori

L'analisi sul campo condotta in riferimento ai lavoratori destinatari degli interventi progettuali prende in considerazione le motivazioni della partecipazione all'azione formativa, il grado di apprezzamento dell'attività frequentata ed il livello di utilità rilevato in termini di applicazione alla sfera lavorativa delle conoscenze e competenze acquisite.

È l'esigenza legata al **rafforzamento delle proprie competenze professionali** (23,9%), anche attraverso l'approfondimento di ambiti tematici nuovi (15,4%), a costituire la principale spinta motivazionale evidenziata dai lavoratori intervistati, che mostrano, inoltre, di puntare, senza significative differenze di genere, sulla **partecipazione alla crescita aziendale** mediante l'**apporto del proprio contributo professionale** (17,3%).

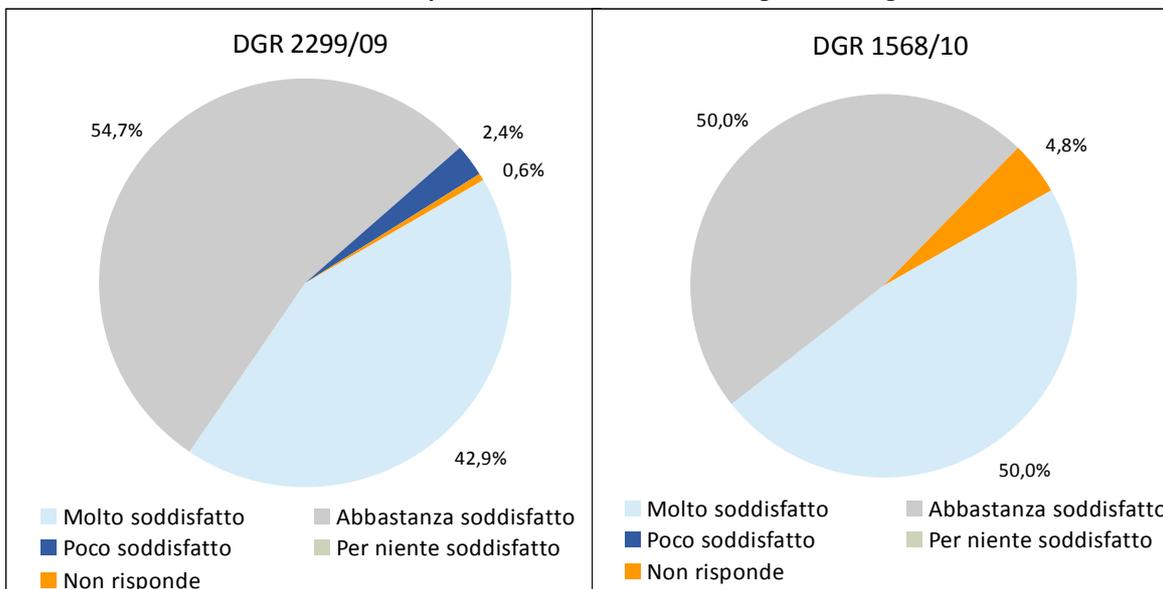
Importante appare anche l'**aspirazione alla crescita in ambito professionale** (16,5%) e alla **acquisizione di buone capacità di adattamento** alle continue trasformazioni del mercato del lavoro (14,4%), che, intercettando lavoratori di diversa fascia di età, esprime la diffusa esigenza di contenere gli effetti negativi della profonda incertezza del contesto occupazionale.

Grafico 2.18 Motivazioni che hanno indotto il lavoratore a partecipare all'intervento



A fronte delle aspettative evidenziate, gli interventi messi in campo incontrano l'**apprezzamento generalizzato** della platea dei destinatari intervistati, che, per buona parte, manifestano una valutazione particolarmente positiva delle attività frequentate, in modo sostanzialmente omogeneo tra i due avvisi della Linea 3.

Grafico 2.19 Grado di soddisfazione rispetto all'attività finanziata dagli Avvisi regionali

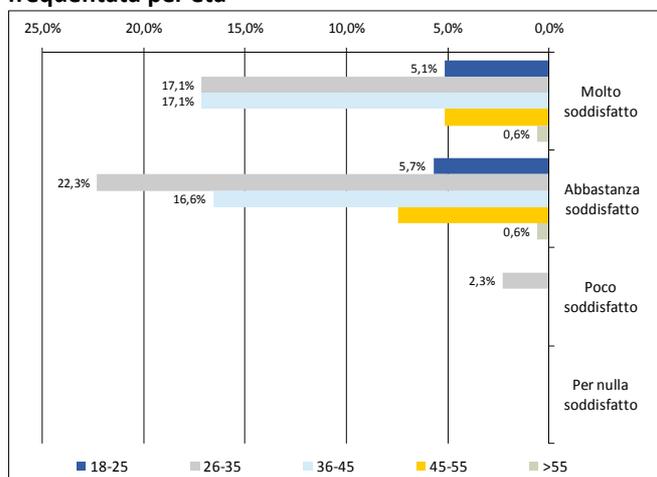


La valutazione espressa non sembra risentire delle caratteristiche di genere, di età e titolo di studio dei partecipanti all'attività formativa.

Unica eccezione è rappresentata dai soggetti in età 26-35 anni, che, si distinguono dalle altre classi di età per un prevalente molto elevato grado di apprezzamento dell'intervento frequentato.

Il buon livello di soddisfazione riguarda, nel complesso, le modalità di erogazione, i contenuti e l'efficacia dell'azione formativa.

Grafico 2.20 Grado di soddisfazione rispetto all'attività frequentata per età

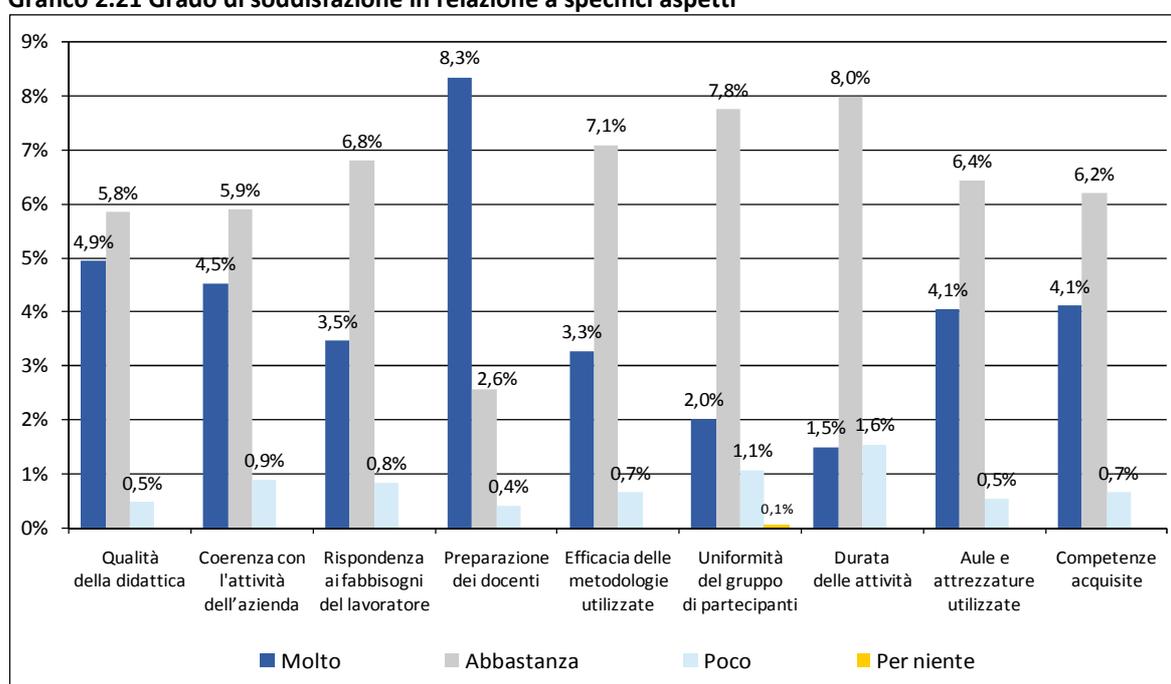


In particolare, gli intervistati esprimono una valutazione molto positiva in relazione alla **preparazione e alla professionalità dei docenti**, e, in misura secondaria, alla **qualità della didattica** e alla **coerenza dei contenuti del percorso frequentato rispetto all'organizzazione e all'ambito di attività dell'azienda** di appartenenza.

Un apprezzamento diffuso, ma meno marcato, riguarda, invece, aspetti quali l'efficacia dell'intervento in termini di acquisizione e aggiornamento delle competenze, l'adeguatezza dei contenuti trattati rispetto ai fabbisogni del lavoratore, la validità delle metodologie formative utilizzate, etc.

Un'attenzione specifica meritano, inoltre, gli aspetti organizzativi connessi alla durata degli interventi e alla composizione dell'aula. Nel corso delle interviste, infatti, i lavoratori lamentano, con frequenza, l'**inadeguata definizione temporale** degli interventi e la **disomogeneità della preparazione e dei fabbisogni del gruppo dei partecipanti**. Si tratta di segnalazioni anche di segno diametralmente opposto (durata eccessiva o insufficiente dei singoli moduli, eccessiva concentrazione o diluizione temporale delle attività, etc.), che evidenziano, comunque, la natura "critica" degli elementi considerati, meritevoli di un'analisi particolarmente attenta in fase di progettazione dell'azione formativa.

Grafico 2.21 Grado di soddisfazione in relazione a specifici aspetti



Accanto al grado di apprezzamento dell'intervento formativo, la rilevazione ha preso in esame il livello di utilità percepita dai lavoratori, ovvero di **applicabilità all'ambito lavorativo** delle competenze e conoscenze acquisite.

Il trasferimento nell'attività lavorativa dei contenuti formativi appresi è frequente per circa la metà dei soggetti intervistati (49,7%), mentre risulta per lo più occasionale per la restante parte del campione.

L'utilizzo più saltuario delle conoscenze acquistate, riveste, in particolare, un peso maggiore tra le donne e i lavoratori over 45.

Grafico 2.22 Possibilità di applicazione delle conoscenze

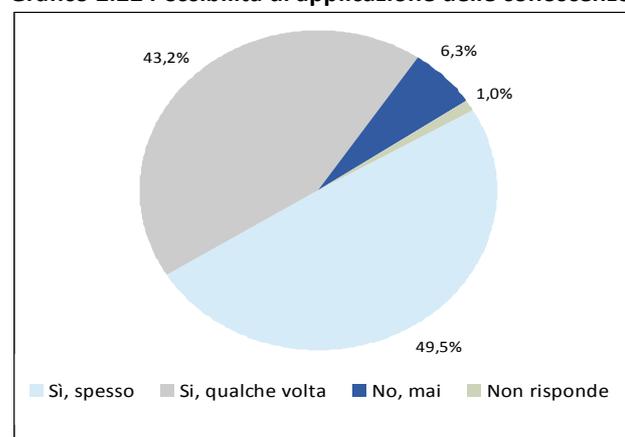
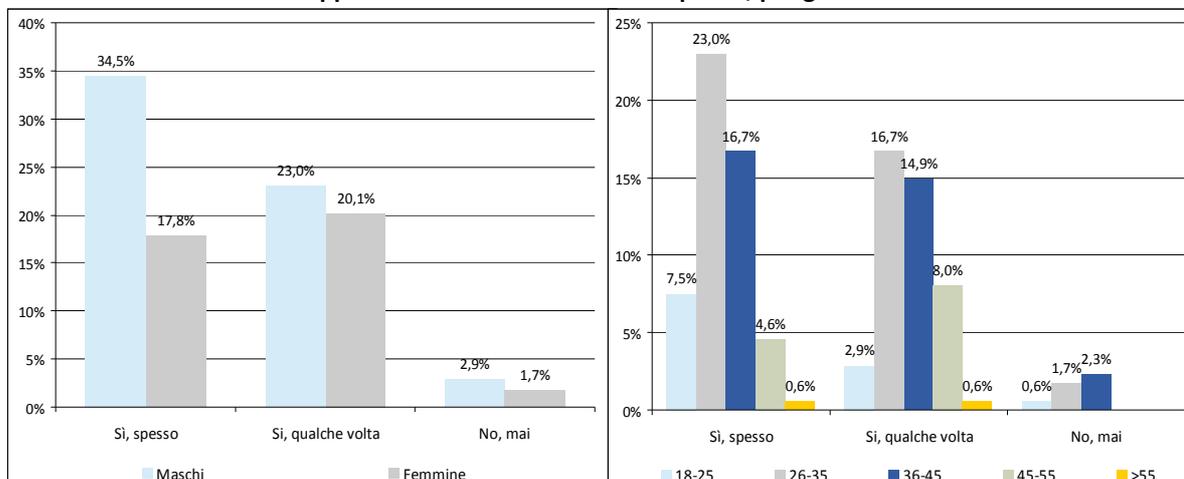


Gráfico 2.23 Possibilità di applicazione delle conoscenze acquisite, per genere e classi di età



È interessante osservare come il dato relativo all'utilità dell'intervento formativo percepita dai destinatari, non risulti perfettamente in linea con l'elevato livello di coerenza (70,8%), rilevato dai lavoratori intervistati, tra i contenuti della formazione svolta ed il proprio ambito professionale. Oltre a coloro che evidenziano una scarsa attinenza tra il percorso frequentato e le mansioni lavorative, anche quanti, al contrario, ne rilevano la piena coerenza, segnalano spesso, infatti, un ridotto utilizzo delle competenze acquisite.

Gráfico 2.24 Livello di coerenza dell'intervento rispetto all'attività professionale svolta

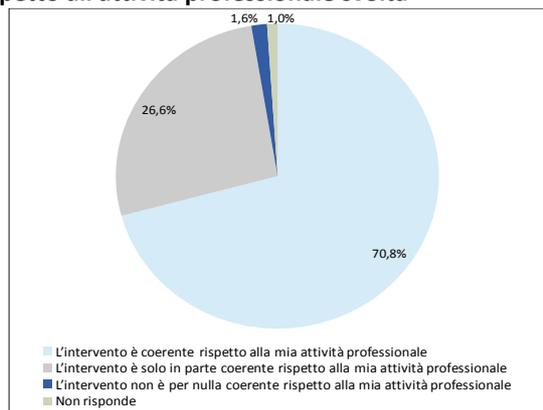
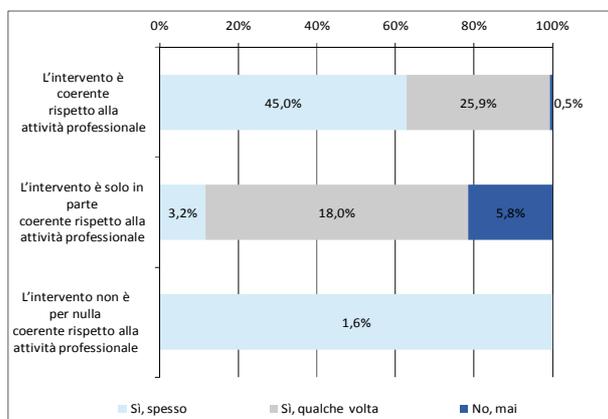


Gráfico 2.25 Coerenza dell'intervento e possibilità di applicazione delle conoscenze



È evidente, che la scarsa trasferibilità dei contenuti appresi grazie alla partecipazione all'intervento formativo, sia riconducibile, in parte, a specifici fattori critici legati alla progettazione e all'erogazione dell'intervento formativo. In controtendenza rispetto al dato complessivo del campione, alcuni lavoratori sottolineano, ad esempio, l'insufficiente livello di approfondimento di alcuni moduli, l'eccessiva attenzione a tematiche non funzionali o pertinenti agli obiettivi del corso, l'utilizzo di metodologie didattiche non appropriate, etc.

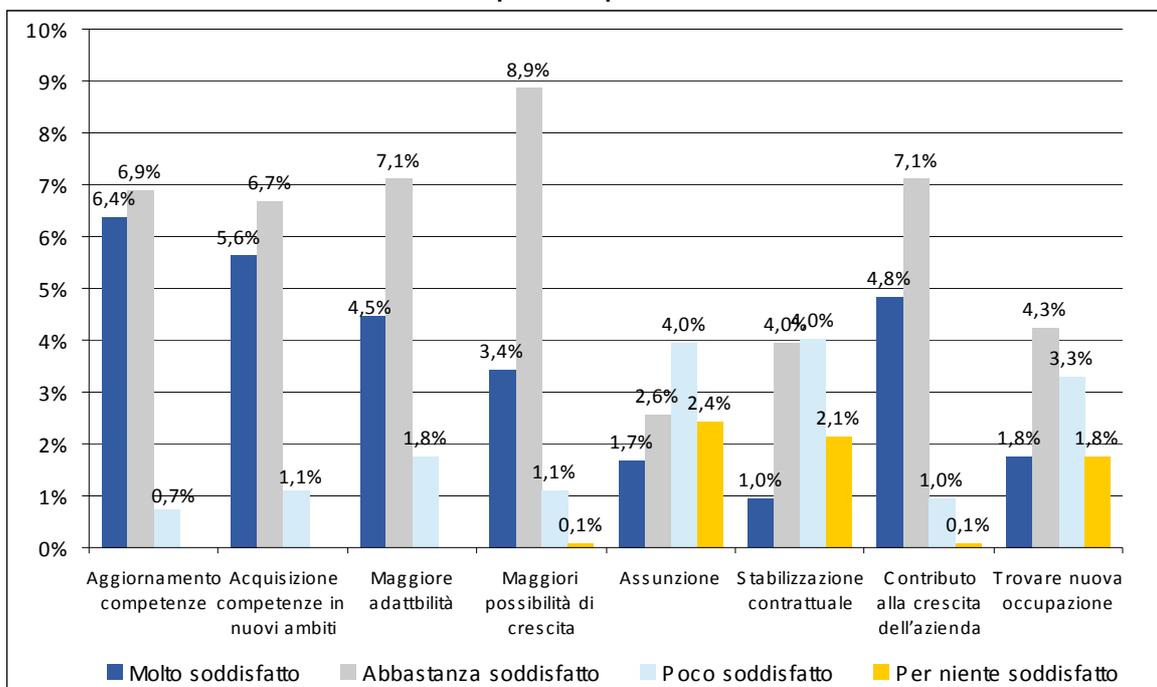
Appare, tuttavia, chiaro dalle ripetute segnalazioni degli intervistati, come la parziale capacità di utilizzo delle competenza maturate sia determinata anche da alcuni limiti

evidenziati dagli interventi finanziati, che si rivelano poco attenti, talora, alle azioni di supporto “sul campo” dei lavoratori, ovvero al loro affiancamento nella “messa in pratica”, nell’ambito dei diversi contesti lavorativi, delle conoscenze effettivamente trasferite.

Poiché attinenti, per lo più, alle mansioni svolte dai lavoratori e ben calibrati sugli ambiti del loro fabbisogno formativo, i contenuti dell’intervento vengono, comunque, ritenuti utili dagli intervistati, che esprimono una valutazione particolarmente positiva proprio in relazione agli ambiti attinenti l’aggiornamento e l’acquisizione di nuove competenze.

La minore utilità percepita, invece, in relazione agli ambiti relativi all’inserimento occupazionale e alla stabilizzazione contrattuale, si giustifica, in considerazione delle caratteristiche dell’utenza coinvolta (nella quasi totalità occupata) e delle principali finalità che ispirano gli interventi progettuali.

Grafico 2.26 Grado di utilità in relazione a specifici aspetti





REGIONE DEL VENETO

3. LE INDICAZIONI PER IL FUTURO

La partecipazione diretta agli interventi integrati (per la maggior parte delle imprese e dei lavoratori coinvolti si tratta della prima partecipazione ad interventi fortemente mirati al contrasto della crisi) e la riflessione sulla loro utilità ed efficacia (sviluppata nell'intervista) ha consentito ai referenti delle imprese di esprimere anche significative indicazioni circa il futuro possibile affinamento dei sostegni offerti dalla Regione attraverso il PO FSE.

Esito delle interviste rivolte ai referenti delle imprese⁴ sono stati anche alcuni suggerimenti che, a seguito degli esiti conseguiti dall'intervento già attuato, essi ritengono possano contribuire, nell'immediato futuro, a rendere ancora più efficaci i sostegni attivabili per il contrasto della crisi.

Le imprese propongono innanzitutto una maggiore **flessibilità nell'utilizzo del FESR** per l'acquisto di beni e servizi (25%), ritenendo che essa possa modificare lo scarso ricorso, fin qui registrato (cfr. cap. 2), alla c.d. **opzione di complementarietà tra fondi**⁵ prevista nell'ambito dei due avvisi.

Allo stesso modo viene ritenuta importante la possibilità di personalizzare in sede di progetto le **azioni formative**, declinandole in modo che siano **più strettamente connesse, ai fabbisogni aziendali** e di settore (18,4%).

L'indicazione di prevedere, nei prossimi avvisi, **incentivi per l'assunzione di nuovi lavoratori** (16,9%) segnala, da parte di un discreto numero di imprese, tanto la volontà di ricorrere a nuove assunzioni per il futuro (cfr. cap. 2) che la necessità di sostegno rispetto al costo della manodopera nei settori più esposti alla competizione (pelletteria, manifatturiero, ottica, ecc.).

In ogni caso il perno delle azioni anticrisi già attuate viene confermato come strategico, anche per il futuro, da parte di un numero significativo di imprese (16,2%) che indica come i prossimi avvisi debbano essere rivolti ancora al **rafforzamento dei processi innovativi** e alla **formazione del management**.

⁴ Nelle imprese di maggior dimensione e più strutturate in genere si è trattato del Responsabile risorse umane mentre nelle imprese di minor dimensione quasi sempre il referente per l'intervento è direttamente il titolare o comunque un componente degli organi direttivi.

⁵ La cosiddetta "complementarietà tra fondi" (art. 34.2 del Regolamento (CE) 1083/06) nell'ambito di un PO consente che il Fondo strutturale che cofinanzia un Programma (es. FSE), possa essere utilizzato, a determinate condizioni, per finanziare azioni normalmente ammissibili a valere su un Fondo diverso (es. FESR).

Tab. 3.1 - Proposta delle imprese di azioni da prevedere nei prossimi finanziamenti regionali

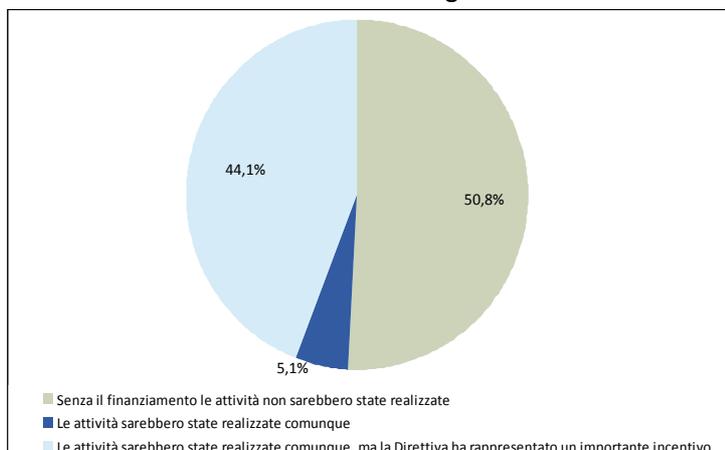
Risposta	%
Azioni formative più strettamente connesse ai fabbisogni aziendali	18,4%
Maggiore flessibilità nell'acquisto di beni e servizi	25,0%
Incentivi per l'assunzione dei lavoratori	16,9%
Azioni di formazione rivolti al management	16,2%
Azioni volte a sostenere i processi di riconversione produttiva	2,9%
Azioni volte a rafforzare i processi innovativi	16,2%
Altro	4,4%
Totale	100,0%

Oltre a tali suggerimenti diretti, la lettura dei punti di forza e di debolezza - riconosciuti come significativi dalle imprese e dai lavoratori destinatari delle attività formative nell'ambito dell'intervento già attuato - ha consentito di trarre utili indicazioni per l'eventuale predisposizione di futuri strumenti attuativi. Questa parte di indagine è stata effettuata attraverso risposte aperte, le cui elaborazioni sono riportate nelle tabelle seguenti e dettagliate in Appendice [cfr. Appendice, Cap. 2]

Le imprese, oltre a riconoscere la **qualità dell'intervento formativo (73,9%)**, che sottolinea l'impegno profuso dagli enti beneficiari nell'erogazione dell'attività (in termini di qualità dei docenti, capacità di coinvolgimento dei partecipanti, aggiornamento e specializzazione dei contenuti, ecc.), individuano, quale punto di forza, la **rispondenza dell'intervento formativo alla "organizzazione" della singola azienda (39,1%)**: sono stati in tal senso indicati quali elementi centrali l'adattamento delle modalità di erogazione delle attività formative ai tempi dell'attività produttiva (anche attraverso una adeguata flessibilità di orari) e, soprattutto, la personalizzazione della didattica, che, attraverso la concreta calibratura delle attività formative, ha consentito il soddisfacimento degli specifici fabbisogni aziendali.

Infine viene individuato come ulteriore punto di forza (soprattutto da parte delle imprese che investono con maggior continuità nella formazione dei propri lavoratori) l'articolazione del sostegno finanziario pubblico che ha consentito, attraverso l'erogazione della **anticipazione finanziaria**, la capacità di "autosostenersi" dell'intervento e, nella sua fase di avvio, l'attivazione di specifici supporti alla sua progettazione.

Grafico 2.27 Ruolo del finanziamento regionale





Il finanziamento regionale riveste, del resto, un ruolo essenziale nella attivazione dell'intervento progettuale, come evidenzia buona parte delle imprese intervistate (50,8%) che ritiene gli Avvisi regionali un presupposto indispensabile per la realizzazione delle attività.

Tab. 3.2 - Punti di forza dell'intervento indicati dai referenti delle imprese

Risposta		DGR 2299/09	DGR 1568/10	Totale
		%	%	%
Organizzazione e qualità della formazione		37,5%	62,5%	73,9%
Rispondenza dell'intervento alle esigenze e alle caratteristiche dell'organizzazione aziendale		21,9%	25,0%	39,1%
Efficacia dell'intervento progettuale		21,9%	12,5%	34,8%
Formazione finanziata con risorse interamente pubbliche e senza necessità di anticipazioni da parte dell'impresa		6,3%	0,0%	8,7%
Altri commenti n.c.a	Convivenza di realtà diverse	3,1%	0,0%	4,3%
	Interaziendalità	3,1%	0,0%	4,3%
	Investimento in tecnologia	3,1%	0,0%	4,3%
	Rilevanza	3,1%	0,0%	4,3%
Totale		100,0%	100,0%	100,0%

Per contro sono riconosciuti quali punti di debolezza, e pertanto quali aspetti ancora migliorabili, innanzitutto le “fatiche gestionali” di un finanziamento pubblico (cui gran parte delle imprese non erano fin qui “allenate”) sia in termini di **onerosità e rigidità delle procedure di gestione del progetto (53,3%)** che di eccessiva **concentrazione / durata dell'intervento (10%)** che, soprattutto, in riferimento alle **difficoltà incontrate nell'acquisto di beni**, o meglio nell'acquisto finalizzato alla “rendicontabilità” secondo le regole indicate (6,7%). La percezione diffusa della fatica gestionale connessa alla attuazione degli interventi non scoraggia però le imprese alla partecipazione: piuttosto determina la richiesta di “supporti” ad hoc o di una maggiore “vicinanza” dell'istituzione regionale. Tutti i possibili veicoli di una maggiore “vicinanza” sono infatti ritenuti importanti dalle imprese per il superamento dei punti di debolezza indicati, ivi compresa l'indagine cui hanno con convinzione partecipato. La richiesta in tal senso è di procedere ad una divulgazione quanto più ampia possibile dei suoi risultati e alla organizzazione di appositi momenti di confronto.

Significativo tra i punti di debolezza indicati è la mancata possibilità di utilizzare gli interventi formativi anche per i **lavoratori dell'azienda afferenti sue “filiali” operative localizzate in altre Regioni**. La significatività di tale indicazione non risiede tanto nel numero di imprese che lo segnala (la segnalazione è infatti operata da una sola impresa che ha partecipato all'attuazione di un progetto nell'ambito della DGR 2299/2009) quanto nella estensione delle imprese potenzialmente interessate: le grandi imprese operanti in settori “di punta” per l'economia veneta con sedi anche fuori Regione e già fortemente impegnate in processi di innovazione.

Tale punto di debolezza (non direttamente rimovibile in quanto connesso alla territorializzazione delle risorse afferenti il FSE che ne consente l' utilizzo solo nei confronti di destinatari residenti nella Regione su cui opera il PO) potrebbe essere superato

attraverso la organizzazione di specifici interventi “interregionali” che coinvolgano, ad esempio, i PO delle Regioni in cui sono localizzate le altre sedi operative che fanno capo alle aziende con sede legale nel Veneto.

In tale direzione la Linea 3 del Piano anticrisi della Regione Veneto può candidarsi quale “buona pratica” di riferimento per l’organizzazione di tali progetti interregionali e mettere quindi a disposizione, per la creazione di un apposito modello di intervento, sia gli strumenti operativi utilizzati per la selezione, gestione e monitoraggio qualitativo dei progetti che la riflessione in corso circa gli esiti e i risultati conseguiti.

Infine, la presenza di una ricorrenza (quale punto di debolezza) circa la scarsa motivazione di lavoratori già colpiti dagli effetti della crisi aziendale in atto, rafforza la scelta, già effettuata nella attuazione delle Fasi I e II della linea 3, di rivolgere gli interventi integrati al sostegno delle imprese “*che per processi produttivi, posizionamento nel mercato e profilo competitivo sono in grado di mantenere l’occupazione e di assorbire personale in uscita da altre realtà*”.

Sono inoltre indicati quali “fattori negativi”, anche se ciascuno da un solo referente:

- la dimensione minima di aula eccessiva per una PMI.
- la mancata possibilità di erogare la formazione totalmente in orari extra lavorativi;
- la necessità di una maggiore specializzazione su normative e sicurezza;
- la partecipazione allo stesso evento formativo di più imprese provenienti da settori / contesti diversi;
- la necessità di maggior approfondimento attraverso casi pratici
- la necessità di replicare più edizioni per soddisfare l’intero fabbisogno aziendale.

Tab. 3.3 - Punti di debolezza dell’intervento indicati dai referenti delle imprese

Risposta		DGR 2299/09	DGR 1568/10	Totale
		%	%	%
Onerosità e rigidità delle procedure di gestione del progetto		50,0%	66,7%	53,3%
Eccessiva concentrazione e durata dell'intervento		12,5%	0,0%	10,0%
Difficoltà nell'acquisto di beni		8,3%	0,0%	6,7%
Altri commenti n.c.a	Impossibilità di destinare l'intervento a occupati della stessa azienda operanti in sedi esterne al territorio regionale	4,2%	0,0%	3,3%
	Il numero di lavoratori da coinvolgere in formazione è troppo elevato per una PMI. Sarebbe preferibile un numero inferiore o maggiormente variabile a seconda delle necessità aziendali.	4,2%	0,0%	3,3%
	Lavoratori poco motivati a causa di un periodo di crisi aziendale	4,2%	0,0%	3,3%
	Mancata possibilità di formazione in orari extra lavorativi	4,2%	0,0%	3,3%
	Necessaria maggiore specializzazione dell'azienda su normative e sicurezza	4,2%	0,0%	3,3%
	Partecipazione di realtà diverse	4,2%	0,0%	3,3%

Tab. 3.3 - Punti di debolezza dell'intervento indicati dai referenti delle imprese

Risposta	DGR 2299/09	DGR 1568/10	Totale
	%	%	%
Ridurre le ripetizioni, necessità di maggior approfondimento con casi pratici	4,2%	0,0%	3,3%
Necessarie di più edizioni dello stesso progetto	0,0%	16,7%	3,3%
Il progetto è ancora in corso	0,0%	16,7%	3,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

I lavoratori destinatari delle attività formative, confermano la **qualità della didattica (39,8%)** quale elemento centrale per il successo degli interventi attuati e individuano quale ulteriore punto di forza l'**immediata applicabilità dei contenuti formativi all'attività lavorativa svolta e commentano positivamente (38,7%)**.

In particolare i lavoratori hanno segnalato la capacità degli interventi di supportare positivamente:

- l'assunzione delle responsabilità connesse alle diverse fasi produttive;
- la riduzione degli errori grazie alla maggior consapevolezza di tutti i processi aziendali e della loro connessione per il successo dell'attività aziendale;
- l'innovazione tecnologica;
- l'apprendimento di nuove tecniche di vendita e gestione aziendale;

Infine, i lavoratori di imprese in fase di riorganizzazione individuano, quale ulteriore punto di forza, la capacità dell'intervento formativo di fornire supporto sia da un punto di vista psicologico-relazionale che a livello di competenze tecnico-specialistiche specifiche, nell'ambito del processo di riorganizzazione.

Tab. 3.4 - Punti di forza dell'intervento indicati dai lavoratori destinatari

Risposta	DGR 2299/09	DGR 1568/10	Totale	
	%	%	%	
Qualità della didattica	40,7%	33,3%	39,8%	
Diretta applicabilità dei contenuti appresi all'attività lavorativa	37,0%	50,0%	38,7%	
Acquisizione/aggiornamento delle competenze	7,4%	16,7%	8,6%	
Confronto con altre realtà aziendali	4,9%	0,0%	4,3%	
Altri commenti n.c.a	Adattamento ai tempi e all'attività dell'impresa	1,2%	0,0%	1,1%
	Utile ai fini dell'assunzione in azienda	1,2%	0,0%	1,1%
	Forte motivazione	1,2%	0,0%	1,1%
	Interessante	3,7%	0,0%	3,2%
	La possibilità di continuare il corso online	1,2%	0,0%	1,1%
	Vicinanza territoriale alle altre aziende coinvolte	1,2%	0,0%	1,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	

Per contro i lavoratori indicano un numero più esteso di punti di debolezza degli interventi, rispetto a quanto segnalato dai referenti di impresa.

Essi riguardano infatti sia l'organizzazione, in riferimento soprattutto alle diverse "sfaccettature" della variabile "tempo dedicato", che la qualità e pertinenza della formazione erogata. In sostanza piccoli gruppi di lavoratori hanno attribuito importanza all'uno piuttosto che all'altro elemento critico segnalando giudizi e attese anche diametralmente opposte fra loro. C'è da ricordare a tal proposito che i progetti (articolati al loro interno in numerose azioni formative rivolte a nuclei aziendali) sono rivolti ad una platea di lavoratori abbastanza diversificata per età, titolo di studio, mansione svolta e inquadramento professionale (cfr. cap 2): non deve pertanto stupire che i loro punti di vista siano altrettanto diversificati e articolati.

I fattori di debolezza indicati dalla maggior parte dei lavoratori intervistati riguarda la **tempistica di svolgimento dell'intervento formativo**:

- la **durata eccessiva dei singoli moduli (18,5%)**, connessa all'eccessiva **concentrazione temporale dell'intervento (13,8%)** e alla **scarsa flessibilità degli orari (10,8%)** viene riconosciuto quale principale aspetto negativo da parte di un numero significativo di lavoratori;
- inoltre un numero non trascurabile di lavoratori indica l'intero intervento formativo come di **durata non sufficiente (10,8%)**;
- mentre un gruppo più piccolo indica come **non sufficiente il tempo dedicato alle attività pratiche (6,2%)**;
- per contro un numero limitato di lavoratori giudica troppo diluito nel tempo l'intervento formativo (4,6%).

Rispetto alla **qualità dell'insegnamento** il giudizio dei lavoratori è più severo di quello dei referenti di impresa: esso viene infatti giudicato, da un numero non trascurabile di lavoratori (13,8%), **insufficiente rispetto a specifiche tematiche**. Viene inoltre segnalata, in alcuni casi (10,8%), la **manca di coerenza dell'intervento rispetto alle attività aziendali**. I giudizi negativi che riguardano la didattica sono concentrati nell'ambito delle tematiche "più tecnico – pratiche" per le quali si lamenta anche una non adeguata disponibilità di tempo. Tale criticità potrebbe essere superata attraverso una maggiore flessibilità e possibilità di personalizzazione "sul campo", rispetto alle previsioni di progetto, rivolta a **rafforzare le attività di affiancamento per la "messa in pratica"**, nell'ambito della mansione svolta, delle conoscenze effettivamente acquisite.

Sono inoltre segnalati come "fattori negativi", anche se da singoli lavoratori,:

- l'erogazione della formazione anche in orari extra lavorativi;
- la necessità di attrezzature specifiche per seguire da casa;
- la scarsa innovatività e valore aggiunto di alcuni moduli formativi;
- la disomogeneità delle competenze "in ingresso" tra i partecipanti e la conseguente meno fluente gestione di alcune lezioni;
- la necessità di estendere l'intervento anche ad altre aree dell'azienda.



REGIONE DEL VENETO

Tab. 3.5 - Punti di debolezza dell'intervento indicati dai lavoratori destinatari

Risposta		DGR 2299/09	DGR 1568/10	Totale
		%	%	%
Durata dell'intervento formativo eccessiva		19,0%	14,3%	18,5%
Eccessiva concentrazione temporale dell'intervento		15,5%	0,0%	13,8%
Insufficiente livello della qualità della didattica e dell'approfondimento di alcune tematiche		13,8%	14,3%	13,8%
Scarsa flessibilità degli orari dell'intervento		12,1%	0,0%	10,8%
Durata dell'intervento formativo insufficiente		10,3%	14,3%	10,8%
Mancanza di coerenza con le attività aziendali		8,6%	28,6%	10,8%
Tempo dedicato ad attività pratiche insufficiente		6,9%	0,0%	6,2%
Eccessiva diluizione temporale dell'intervento		5,2%	0,0%	4,6%
Altri commenti n.c.a	Onerosità e rigidità degli adempimenti relativi al progetto	1,7%	14,3%	3,1%
	Formazione extra orario lavorativo	1,7%	0,0%	1,5%
	Necessità di supporti particolari per seguire il corso da casa	1,7%	0,0%	1,5%
	Scarsa innovatività e valore aggiunto	1,7%	0,0%	1,5%
	Disomogeneità delle competenze tra i partecipanti che ha reso, alle volte, meno fluente la gestione di alcune lezioni	1,7%	0,0%	1,5%
	Necessità di estendere l'intervento anche agli altri enti interni all'azienda	0,0%	14,3%	1,5%
Totale		100,0%	100,0%	100,0%