

# IL FUTURO DEL LAVORO AI TEMPI DEL COVID-19

**DATI REGIONALI**

**L'INDAGINE**

## INDAGINE SULLE IMPRESE DEL NORDEST

L'indagine ha coinvolto 518 imprese del Nordest di tutte le dimensioni e di tutti i settori, esclusa l'agricoltura.

I dati raccolti sono stati ricondotti all'universo delle imprese nordestine come risulta dall'archivio Asia dell'Istat per le variabili territorio, dimensione e settore.

L'indagine è stata realizzata con metodo CAWI nel periodo 15 settembre-15 ottobre 2020.

La rilevazione è stata realizzata dalla società Questlab Srl

	Frequenza	Percentuale
Emilia-Romagna	117	22,6%
Friuli-Venezia Giulia	111	21,4%
Trento	99	19,1%
Veneto	191	36,9%
<b>TOTALE</b>	<b>518</b>	<b>100,0%</b>
6-9 dipendenti	135	26,1%
10-49 dipendenti	198	38,2%
50+ dipendenti	185	35,7%
<b>TOTALE</b>	<b>518</b>	<b>100,0%</b>
Industria	226	43,6%
Commercio	98	18,9%
Servizi	194	37,5%
<b>TOTALE</b>	<b>518</b>	<b>100,0%</b>

**IL LOCKDOWN**

## SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

La sua impresa è stata sospesa durante il lockdown (cioè dal 4 marzo al 3 maggio)?

	L'attività è stata inizialmente sospesa per decisione dell'impresa ma è ripresa prima del 4 maggio	L'attività è stata inizialmente sospesa per decreto del Governo, ma è stata ripresa prima del 4 maggio a seguito di una richiesta di deroga	L'attività è stata inizialmente sospesa per decreto del Governo e non è ripresa prima del 4 maggio	L'attività è stata inizialmente sospesa per decisione propria e non è ripresa prima del 4 maggio	L'attività non è mai stata sospesa	Non risponde	Totale
Emilia-Romagna	8,9	15,2	14,1	7,2	49,7	4,8	100,0
Friuli-Venezia Giulia	3,5	12,9	20,3	4,1	50,6	8,7	100,0
Trento	3,5	7,7	31,8	9,8	34,7	12,5	100,0
Veneto	7,5	15,3	27,8	5,8	34,9	8,7	100,0
Totale	7,5	14,7	21,8	6,4	42,30	7,3	100,0

# LE SCELTE AZIENDALI

## IL RITORNO AL LAVORO

Nella sua azienda, quali strumenti sono stati adottati per garantire la ripresa del lavoro in sicurezza?

	Emilia-Romagna	Friuli-Venezia Giulia	Trentino	Veneto
Ripensare gli spazi del lavoro	79,8	80,4	84,9	80,4
E' stata realizzata un'indagine per valutare lo stress dopo il lockdown	4,5	8,5	6,4	10,7
L'utilizzo dello smartworking quando possibile	62,8	37,7	42,9	39,8
Un percorso di formazione sanitaria	40,9	46,0	59,7	54,8
Utilizzare nuovi arredi	33,4	22,4	32,3	30,0
Prevedere turno di lavoro per garantire il distanziamento	50,0	31,6	34,7	24,8

## LE STRATEGIE SUL CAPITALE UMANO

Nello specifico, nella sua azienda, nel corso del 2020 sono state o saranno riviste le strategie relative al capitale umano?

	Emilia-Romagna	Friuli-Venezia Giulia	Trentino	Veneto	Totale
Adozione di licenziamenti non previsti	8,5	2,8	7,5	8,9	8,1
Mancata sostituzione dei lavoratori che andranno in pensione	10,4	11,2	6,7	6,5	8,5
Assunzione di nuove figure professionali per gestire i cambiamenti imposti dal Covid-19	11,5	4,4	6,4	9,2	9,6
Ricorso a contratti in somministrazione	15	12,4	7,7	9,2	11,7
Mancato rinnovo di tutti o parte dei contratti in scadenza	18,1	16,6	12,2	19	18,1
Incremento del ricorso allo smartworking	39,9	24,4	26,4	21,5	29,3
Realizzazione di maggiori attività formative per i lavoratori presenti in azienda	44,5	25,8	48,9	39,3	40,6
Revisione complessiva dell'organizzazione del lavoro	40,9	37,6	33,8	46,3	42,8



## LE COMPETENZE PER IL FUTURO

Nella sua impresa nel corso dei prossimi 12 mesi le seguenti competenze/abilità saranno più, meno, ugualmente importanti rispetto ad adesso?

	EMILIA-ROMAGNA			FRIULI-VENEZIA GIULIA		
	Meno	Uguale	Piu'	Meno	Uguale	Piu'
Competenze digitali	4,7	58,5	36,8	2,6	69,3	28
Competenze tecniche	3,7	71,5	24,8	2,9	76,9	20,2
Competenze sulla sostenibilità	10,7	76,2	13,0	8,5	79,2	12,3
Competenze linguistiche	15,1	66,4	18,5	14,5	77,7	7,8
Competenze di comunicazione	6,4	64,3	29,3	7,1	74,8	18,2
Sapersi relazionare in ambienti multiculturali	16,9	72,1	10,9	22,7	65,8	11,5
Saper gestire situazioni impreviste	3,8	57,3	39,0	4,4	52	43,6
Saper lavorare in modo autonomo e per obiettivi	3,2	55,0	41,9	6,6	51,9	41,5
Saper farsi carico di attività nuove e sfidanti	6,9	53,4	39,7	7,5	55	37,5

	TRENTINO			VENETO		
	Meno	Uguale	Piu'	Meno	Uguale	Piu'
Competenze digitali	4,6	71,7	23,7	3,1	71,8	25,2
Competenze tecniche	4,1	80,0	15,8	4,0	71,6	24,4
Competenze sulla sostenibilità	5,2	78,5	16,3	10,7	72,2	17,0
Competenze linguistiche	11,5	78,8	9,8	12,5	69,0	18,5
Competenze di comunicazione	5,9	70,5	23,7	7,4	64,6	28,0
Sapersi relazionare in ambienti multiculturali	14,4	71,4	14,1	8,9	72,2	18,8
Saper gestire situazioni imprevisti	4,0	49,5	46,6	2,2	50,4	47,4
Saper lavorare in modo autonomo e per obiettivi	2,2	55,4	42,4	4,9	55,2	39,9
Saper farsi carico di attività nuove e sfidanti	2,0	58,3	39,7	5,6	52,6	41,8

## I FATTORI VINCENTI NELLA SELEZIONE

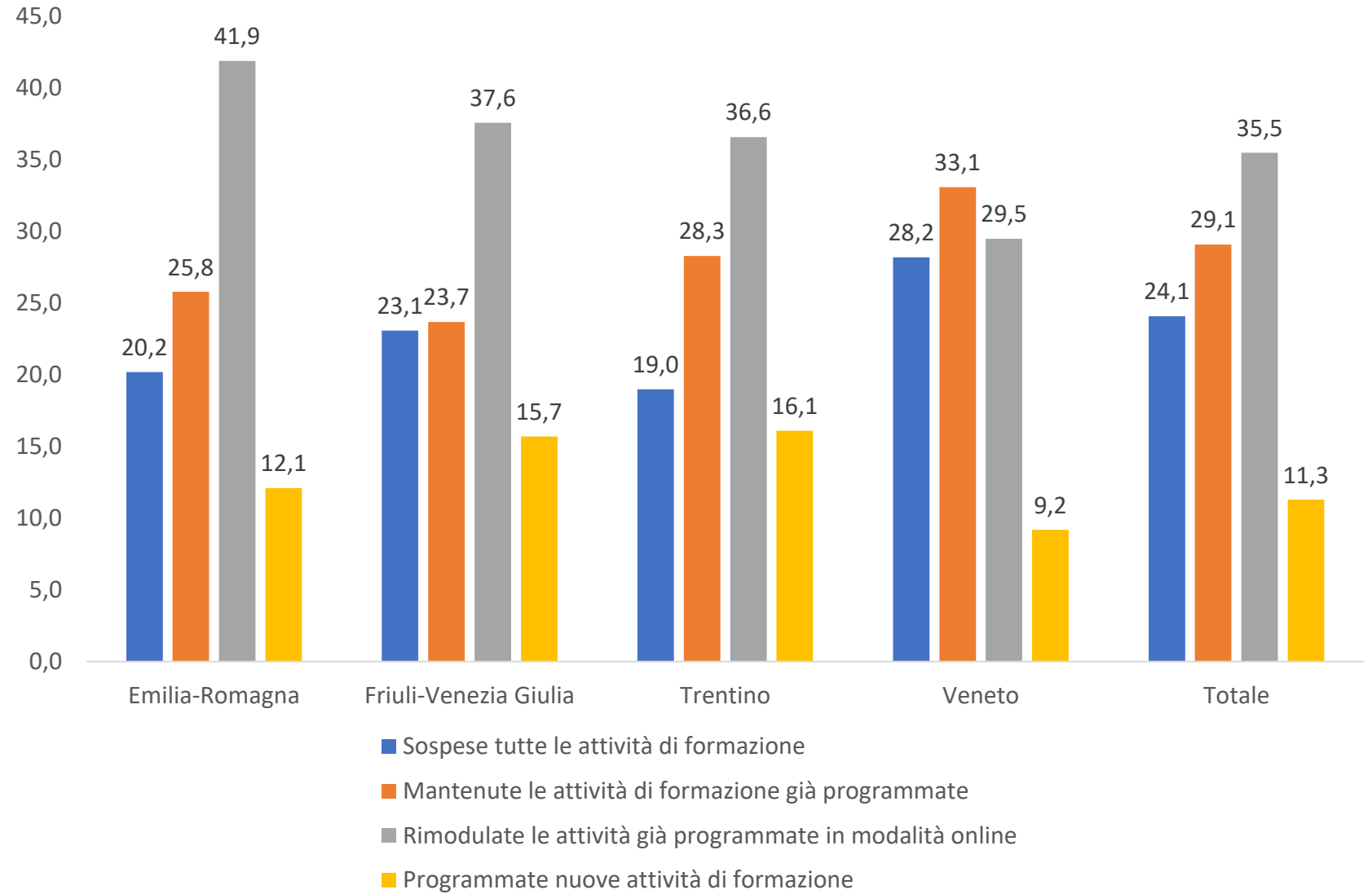
Nell'attività di selezione del personale, tra i seguenti quali saranno i due fattori determinanti nella scelta delle candidature?

PRIMO FATTORE	Emilia-Romagna	Friuli-Venezia Giulia	Trentino	Veneto
Competenze tecniche/professionali	21,9	27,1	24,8	22,8
Capacità di lavorare in autonomia	7,6	4,1	2,6	3,9
Disponibilità a lavorare in smartworking	1,7	0,4	4,0	0,2
Disponibilità alla mobilità internazionale	3,7	1,7	1,5	2,4
Disponibilità a lavorare a turni/nel weekend	1,0	0,4	0,3	1,6
Competenze linguistiche	3,1	2,7	4,3	7,8
Capacità di lavorare in ambienti multiculturali	39,0	36,5	37,6	38,6
Capacità di affrontare attività nuove e sfidanti	21,9	27,1	24,8	22,8

SECONDO FATTORE	Emilia-Romagna	Friuli-Venezia Giulia	Trentino	Veneto
Competenze tecniche/professionali	8,7	5,3	11,2	10,1
Capacità di lavorare in autonomia	23,8	40,1	38,7	39,2
Disponibilità a lavorare in smartworking	8,0	1,4	6,3	1,6
Disponibilità alla mobilità internazionale	1,2	1,5	1,2	1,1
Disponibilità a lavorare a turni/nel weekend	11,8	14,6	16,4	11,7
Competenze linguistiche	8,3	7,3	5,5	3,1
Capacità di lavorare in ambienti multiculturali	3,5	3,2	6,5	10,0
Capacità di affrontare attività nuove e sfidanti	34,8	26,5	14,2	23,1

## LA FORMAZIONE AL TEMPO DEL COVID

Per quanto riguarda la formazione, nella sua impresa con l'emergenza Covid-19 sono state...



## FORMAZIONE: CONTENUTI, COMPETENZE, DESTINATARI

Se sono state programmate nuove attività formative queste...

	Emilia-Romagna	Friuli-Venezia Giulia	Trentino	Veneto
Riguardano in particolare il tema del digitale	26,3	9,6	39,0	34,4
Riguardano le modalità di lavoro da remoto	8,5	10,7	1,4	1,6
Sono necessarie per accompagnare la trasformazione che l'impresa deve affrontare post Covid-19	69,2	45,3	57,4	91,9
Sono rivolte ai collaboratori che altrimenti dovrebbero essere messi in cassa integrazione per mancanza di lavoro	40,0	10,9	24,4	3,5
Sono rivolte prevalentemente ai lavoratori più anziani	50,0	10,9	50,0	50,0
Sono rivolte prevalentemente ai nuovi collaboratori	27,0	34,7	26,0	23,0
Riguardano soprattutto la gestione della sicurezza sul lavoro	56,7	83,0	83,4	81,2
Sono rivolte prevalentemente ai manager	7,3	1,8	5,8	2,0
Riguardano soprattutto l'acquisizione di competenze soft (autonomia, imprenditorialità, lavoro di gruppo, eccetera)	41,8	23,9	54,9	54,8
Riguardano soprattutto il tema della sostenibilità	50,0	22,1	39,3	22,2

**SMARTWORKING**

## SMARTWORKING: L'OPINIONE DELLE IMPRESE

Sia che la sua impresa abbia o meno utilizzato lo smartworking, quanto si dichiara d'accordo con le seguenti affermazioni?

<b>MOLTO+ABBASTANZA D'ACCORDO</b>	<b>Emilia-Romagna</b>	<b>Friuli-Venezia Giulia</b>	<b>Trentino</b>	<b>Veneto</b>
Lo smartworking consente di ridurre i costi	58,0	44,8	41,8	41,0
Lo smartworking aumenta la produttività del lavoro	39,7	23,6	38,1	23,8
Lo smartworking è praticabile anche nel lavoro manifatturiero in fabbrica	1,7	7,3	8,6	2,5
Lo smartworking richiede di saper lavorare in autonomia e per obiettivi	91,9	79,3	79,0	85,3
Lo smartworking è possibile solo per le imprese che adottano modalità di lavoro basate su fiducia e obiettivi	78,1	68,8	72,5	71,7
Lo smartworking permetterà di accedere a competenze pregiate non presenti nelle vicinanze	52,5	40,1	48,2	42,1
Lo smartworking alla lunga impatta su clima aziendale e qualità dell'ambiente di lavoro	65,6	72,6	73,0	79,5

## LO SMARTWORKING E PRODUTTIVITA' DEL LAVORO

Pensando alla sua azienda e ai suoi collaboratori, quali sono i tre elementi principali da tenere in considerazione per garantire che lo smartworking sia efficace e produttivo?

PRIMO ELEMENTO	Emilia-Romagna	Friuli-Venezia Giulia	Trentino	Veneto
Idoneità della postazione di lavoro per svolgere il lavoro come in azienda	8,7	17,5	9,3	9,6
Caratteristiche degli spazi per il lavoro da casa	1,7	4,1	6,0	3,4
Rispetto della privacy lavorativa Ripartizione degli spazi domestici tra spazi di lavoro e di relazione con altri familiari	3,4	10,0	15,3	7,4
Livello di adeguatezza degli strumenti tecnici necessari e loro qualità (pc, monitor, ecc.)	21,8	22,2	5,7	12,3
Qualità della connessione a internet	22,0	19,0	9,4	10,2
Supporto per accesso da remoto anche al software che utilizzo in azienda (Desktop virtuale)	16,6	13,7	1,9	0,5
Organizzazione degli orari di lavoro durante il lavoro da casa	4,7	4,1	1,3	3,3
Coordinamento nei tempi con colleghi/e con cui si lavora	12,0	2,1	0,6	1,4
Compatibilità nella suddivisione dei tempi tra lavoro e famiglia	2,5	3,8	0,5	1,8
Gestione complessiva dei tempi della giornata	6,6	3,6	50,0	50,0

SECONDO ELEMENTO	Emilia-Romagna	Friuli-Venezia Giulia	Trentino	Veneto
Idoneità della postazione di lavoro per svolgere il lavoro come in azienda	6,8	3,5	6,9	6,4
Caratteristiche degli spazi per il lavoro da casa	3,8	1,0	2,5	1,8
Rispetto della privacy lavorativa Ripartizione degli spazi domestici tra spazi di lavoro e di relazione con altri familiari	4,5	0,9	6,3	8,6
Livello di adeguatezza degli strumenti tecnici necessari e loro qualità (pc, monitor, ecc.)	15,7	9,6	13,1	22,8
Qualità della connessione a internet	21,6	12,4	10,0	24,3
Supporto per accesso da remoto anche al software che utilizzo in azienda (Desktop virtuale)	30,2	11,4	6,2	17,1
Organizzazione degli orari di lavoro durante il lavoro da casa	0,4	2,3	1,8	3,9
Coordinamento nei tempi con colleghi/e con cui si lavora	10,0	7,0	2,4	8,6
Compatibilità nella suddivisione dei tempi tra lavoro e famiglia	3,2	2,0	0,8	3,2
Gestione complessiva dei tempi della giornata	3,7	50,0	50,0	3,4

## SMARTWORKING E ATTRATTIVITA'

Ritiene che la possibilità di lavorare in smartworking renderebbe la sua impresa più attrattiva per i giovani talenti?

	Più attrattiva	Ugualmente attrattiva	Meno attrattiva
6-9 dipendenti	4,4	63,9	31,7
10-49 dipendenti	18,4	52,9	28,6
50+ dipendenti	29,2	61,9	8,9
Commercio	23,9	51,5	24,6
Industria	12,5	63,8	23,8
Servizi	6,8	58,1	35,0
Friuli-Venezia Giulia	12,0	60,3	27,7
Emilia-Romagna	13,4	54,9	31,7
Trento	14,6	55,3	30,1
Veneto	12,8	61,6	25,6
Totale	13,0	58,6	28,4



**IL FUTURO**

## LA DOMANDA DI LAVORO DELLE IMPRESE NEL BREVE PERIODO

Rispetto alla domanda di lavoro da parte delle imprese nei prossimi sei mesi quanto si considera d'accordo con le seguenti affermazioni?

<b>MOLTO + ABBASTANZA D'ACCORDO</b>	<b>Emilia-Romagna</b>	<b>Friuli-Venezia Giulia</b>	<b>Trentino</b>	<b>Veneto</b>
Ci sarà una ripresa dell'occupazione	21,9	37,0	15,6	24,4
Aumenterà il ricorso allo smartworking	84,5	79,9	80,1	75,4
Aumenterà la richiesta di nuovi profili professionali con competenze digitali	92,4	94,9	82,0	75,8
Aumenterà la richiesta di persone in grado di lavorare in autonomia e per obiettivi	88,1	89,7	79,0	75,6
Aumenterà il grado di precarietà del lavoro	90,6	90,9	44,2	87,8
Aumenterà il numero di licenziamenti dopo la scadenza del termine di divieto	91,3	89,4	84,4	42,1

## LAVORO E SETTORI ECONOMICI

A suo giudizio quale sarà l'andamento dell'occupazione nei seguenti settori nei prossimi 6 mesi rispetto ad adesso?

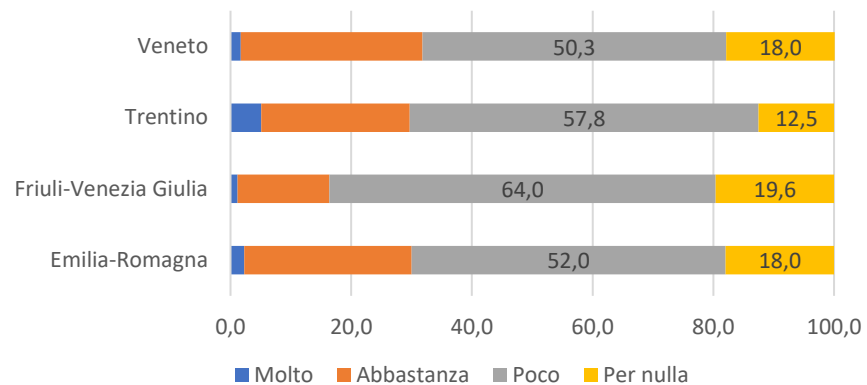
	Emilia-Romagna			Friuli-Venezia Giulia		
	In aumento	In diminuzione	Stabile	In aumento	In diminuzione	Stabile
Alimentare	34,7	3,7	53,5	31,7	7,1	57,0
Automotive	1,3	65,5	22,7	5,1	53,6	31,5
Tessile	0,7	71,5	20,6	4,5	63,0	26,0
Abbigliamento-calzature	1,1	71,0	19,7	0,9	66,2	26,4
Turismo	3,5	79,9	9,5	0,4	84,3	9,8
Commercio	1,9	57,5	33,6	9,5	57,5	29,7
Sanità	75,6	0,7	15,4	66,3	3,1	23,9
Costruzioni	6,7	42,7	42,4	19,6	37,2	36,7
Farmaceutico	81,5	0,9	10,5	73,9	1,7	16,5
Logistico	46,4	12,6	32,8	36,9	15,9	41,8
Digitale	74,3	2,4	16,2	73,5	1,4	18,5
Legno-arredo	0,7	49,0	43,2	4,6	53,4	35,8

	Trentino			Veneto		
	In aumento	In diminuzione	Stabile	In aumento	In diminuzione	Stabile
Alimentare	22,0	6,1	62,4	38,0	7,1	49,3
Automotive	5,7	57,7	25,2	5,8	59,5	29,1
Tessile	3,2	52,4	31,5	2,6	60,6	32,0
Abbigliamento-calzature	3,4	54,3	29,5	4,0	60,9	30,1
Turismo	2,4	72,7	15,9	3,3	81,7	10,2
Commercio	5,6	47,5	33,1	4,4	50,2	40,0
Sanità	70,6	0,2	16,3	70,7	4,3	20,2
Costruzioni	20,3	27,5	39,3	16,9	39,3	38,9
Farmaceutico	38,7	6,4	50,0	76,3	2,4	15,9
Logistico	37,2	5,2	47,0	49,0	10,9	34,5
Digitale	67,1	0,2	22,0	71,3	3,4	20,5
Legno-arredo	4,1	52,9	30,2	4,5	51,1	39,6

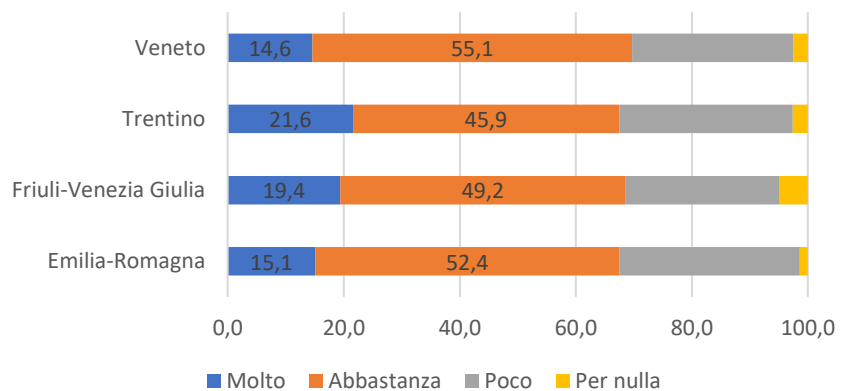
## LE OPPORTUNITA' DI LAVORO

Rispetto alla offerta di lavoro da parte dei lavoratori sempre nei prossimi sei mesi, quanto si considera d'accordo con le seguenti affermazioni?

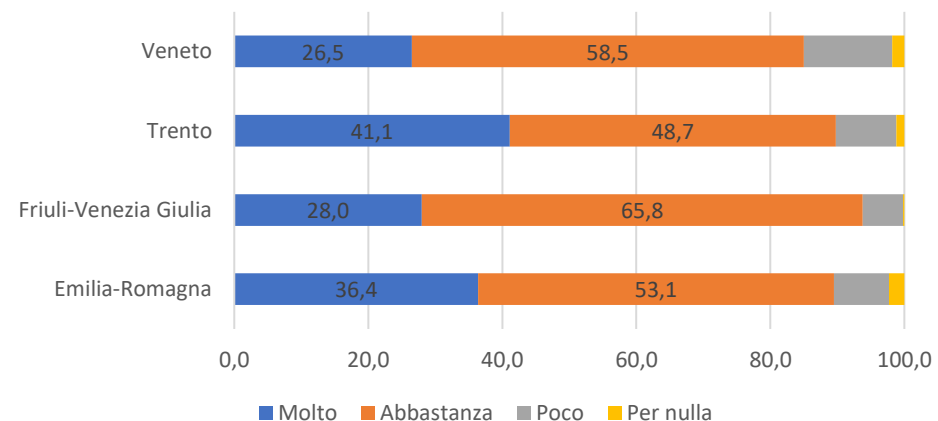
### I giovani avranno maggiori opportunità di trovare lavoro



### Le persone con esperienza saranno molto richieste in ogni tipo di attività



### La formazione sulle competenze digitali diventerà essenziale per tutte le categorie professionali



## LE POLITICHE AL SOSTEGNO DEL LAVORO

Una sua valutazione su come la politica debba sostenere il mercato del lavoro nei prossimi mesi. Quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni?

<b>MOLTO + ABBASTANZA D'ACCORDO</b>	<b>Emilia-Romagna</b>	<b>Friuli-Venezia Giulia</b>	<b>Trentino</b>	<b>Veneto</b>
Lo strumento migliore per sostenere il lavoro è aiutare le imprese	98,8	49,4	93,0	49,2
Il Governo deve prolungare la CIG ordinaria e in deroga	68,8	75,0	75,3	70,4
Chi è in Cassa Integrazione deve svolgere attività di formazione	73,9	76,7	83,2	76,1
Si devono ridurre i limiti alla stipula di contratti a termine	61,8	62,0	49,0	65,4
Devono essere fissati degli incentivi a favore dell'assunzione dei giovani	89,7	93,7	82,3	90,1