

PROGETTO STRATEGICO MA.R.E. Marché transfrontalier du travail et Réseau des services pour l'Emploi



**Prodotto T.1.1.2.
Rapporto d'indagine pubblica
transfrontaliera**

Sommario

1. <u>LA METODOLOGIA SCELTA</u>	4
1.1 PROMEMORIA DEGLI OBIETTIVI DELLO STUDIO	4
1.2 LE MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEI PARTNER E DEGLI ATTORI TERRITORIALI	
5	
1.2.1 LA FORMAZIONE DEI FOCUS GROUP	5
1.2.2 GLI OBIETTIVI ED ATTIVITÀ DEI FOCUS GROUP	8
1.3 LA METODOLOGIA DI LAVORO ADOTTATA	17
1.3.1 LA REDAZIONE DEL QUESTIONARIO	19
1.3.2 L'EFFETTIVA ATTUAZIONE DELL'INDAGINE	21
2. <u>UNA BREVE DESCRIZIONE DELLE DINAMICHE TERRITORIALI</u>	26
2.1 SCHEDA 1 : CORSICA	26
2.2 SCHEDA 2 : SUD-P.A.C.A.	31
2.3 SCHEDA 3 : SARDEGNA	36
2.4 SCHEDA 4 : LIGURIA	39
2.5 SCHEDA 5 : TOSCANA	42
3. <u>I RISULTATI DELL'INDAGINE TRANSFRONTALIERA</u>	45
3.1 L'AMBITO STATISTICO E TIPOLOGICO	46
3.2 PRINCIPALI INFORMAZIONI DEDOTTE	51
3.2.1 TEMA 1 : L'OFFERTA DI LAVORO	51
3.2.2 TEMA 2 : LA DOMANDA DI LAVORO	65
3.2.3 FOCUS SU ALCUNE PROBLEMATICHE	82
3.2.4 I SUGGERIMENTI	94

<u>4. LE CONCLUSIONI</u>	98
4.1 LE PRINCIPALI CONCLUSIONI DELL'INDAGINE	98
4.2 LE PRINCIPALI CONCLUSIONI DELLA COMPONENTE T.1.2.	100
4.2.1 BUONE PRATICHE ORGANIZZATIVE	100
4.2.2 STRUMENTI RISULTANTI DALLA CAPITALIZZAZIONE	101
4.3 LE RACCOMANDAZIONI DEI FOCUS GROUP	103
4.3.1 LA SARDEGNA	103
4.3.2 LA TOSCANA	104
4.3.3 LA CORSICA	107
4.4 LA CREAZIONE DI UNA TASK FORCE PER IL MONITORAGGIO	109
<u>INDICE DELLE FIGURE</u>	110
<u>INDICE DELLE TABELLE</u>	112
<u>ALLEGATI</u>	113

1. La metodologia scelta

Al fine di capire precisamente gli obiettivi collegati all'indagine transfrontaliera, pare rilevante ricordare il quadro contestuale di tale iniziativa. Pertanto, questa necessità di indagare è nata dal bisogno di poter identificare i processi corretti insieme agli elementi critici di disfunzione, i quali ostacolano la fluidità del mercato del lavoro all'interno dell'area di cooperazione transfrontaliera considerata nell'ambito del progetto MA.R.E.

1.1 Promemoria degli obiettivi dello studio

Questa indagine transfrontaliera si colloca nell'ambito del progetto MA.R.E. che mira a creare una rete di servizi per l'impiego all'interno di un'area di cooperazione transfrontaliera che raggruppa i seguenti territori: Corsica, Sardegna, Liguria, Toscana e P.A.C.A.

Detto progetto ha come scopo quello di approfondire le problematiche riscontrate sia dalla parte dell'offerta sia dalla parte della domanda di lavoro, per facilitare l'incontro tra datori di lavoro e persone in cerca di occupazione, ed il reclutamento all'interno di questi territori, specialmente tramite la mobilità transfrontaliera.

Al fine di migliorare la conoscenza dei bisogni e delle difficoltà incontrate da questi attori sul mercato del lavoro, pare pertinente recuperare una fotografia della situazione attuale del mercato del lavoro. Occorre sottolineare che anche se questa attività è stata avviata prima dell'arrivo della pandemia di COVID-19, è proseguita durante e dopo il periodo di lockdown, per cui è probabile che la situazione emergenziale abbia avuto un'incidenza sui risultati dell'indagine.

1.2 Le modalità di coinvolgimento dei partner e degli attori territoriali

Per il corretto svolgimento dell'indagine, sono stati individuati dei referenti all'interno di ogni territorio partner. I "capi rete" hanno avuto l'incarico di comporre il gruppo di lavoro, chiamato focus group, portato ad evolversi come task force nel corso del progetto.

1.2.1 La formazione dei Focus Group

Nei focus group, istituiti in ciascun territorio, sono stati coinvolti i partner competenti con l'obiettivo di seguire lo svolgimento dell'indagine. In questi gruppi si ritrova quindi :

- I partner del progetto MA.R.E. ;
- Attori pubblici e privati con competenza locale/regionale in materia di occupazione, compresi attori rappresentativi anche dei gruppi target dell'indagine, tra i quali:
 - ✓ operatori nel settore dei servizi per l'impiego ;
 - ✓ organizzazioni professionali e sindacali dei settori transfrontalieri prioritari;
 - ✓ camere di commercio / dei mestieri.

Tutti i componenti sono stati selezionati in base a :

- una buona conoscenza del progetto MA.R.E., delle sue sfide per l'area di cooperazione e in particolare per il loro territorio;
- una buona conoscenza del mercato del lavoro locale/regionale, delle sue specificità e fabbisogni;
- la capacità fisica di comunicare facilmente con i gruppi target.

Nello specifico gli obiettivi dei focus group sono stati:

- Completare / modificare, quindi convalidare il questionario proposto dall'ADEC, per soddisfare le esigenze del progetto e, in particolare, le sue sfide per territorio di competenza;
- Distribuire il questionario, dopo la validazione, ai vari destinatari;
- Comunicare e sensibilizzare i vari destinatari al fine di garantire un numero di risposte sufficiente e la qualità dei questionari compilati;

- Controllare la qualità delle risposte ottenute;
- Monitorare il tasso di restituzione dei questionari da parte del pubblico target durante il periodo dell'indagine;
- Rilanciare, se necessario, il questionario per gruppi target, nel caso in cui gli obiettivi quantitativi e / o qualitativi non vengano raggiunti;
- Approfondire le risposte ottenute al fine di garantire la qualità dei risultati dell'indagine;
- Essere proattivi nella definizione e attuazione di azioni e percorsi di lavoro sostenibili (competenze, formazione, servizi, etc.).

Poi, i Focus Group si muovono in Task Force (si vede il 4.4). Con gli insegnamenti dell'indagine, le task force avranno anche il compito di proporre indicatori pertinenti nell'ambito della valutazione dell'impatto del progetto M.A.R.E. (Attività T.1.3) sul territorio in considerazione delle specificità territoriali.

La tabella qui di seguito illustra la struttura dei focus group territoriali:



Sostanzialmente, si può sottolineare fin d'ora che le indicazioni in termini di struttura dei focus group sono state rispettate.

1.2.2 Gli obiettivi ed attività dei focus group

Come specificato in precedenza, i focus group (i quali diventeranno “task force” dopo l’indagine) hanno lavorato in una logica di stretta integrazione e continuità, focalizzando l’attenzione, in prima istanza, sui seguenti obiettivi / attività :

- Inserimento / modifica degli item del questionario;
- Diffusione del questionario al pubblico target;
- Elaborazione di azioni di comunicazione;
- Monitoraggio del tasso di restituzione/compilazione.

a) Corsica

In Corsica, il focus group si è incontrato due volte tramite videoconferenza, in data 29 maggio 2020 (ovvero prima ancora dell’indagine su detto territorio) ed il 22 luglio 2020 (in corso di attuazione). Tutti i membri erano presenti ad eccezione delle organizzazioni professionali. Tuttavia, le stesse sono state tutte contattate telefonicamente.

Azioni di comunicazione sono state elaborate sotto forma di:

- Azioni di comunicazione interna :
 - ✓ Un primo incontro di lavoro ha permesso di definire l’organizzazione della diffusione del questionario tra i vari attori;
 - ✓ Successivamente, un secondo incontro ha affrontato le azioni di rilancio alla luce del tasso di ritorno dei questionari.
- Azioni di comunicazione esterna :
 - ✓ Inserti nella stampa regionale (Il quotidiano corso Corse-Matin) ;
 - ✓ Spot radiofonici e inserzioni sul sito web d'informazione regionale;
 - ✓ Pubblicazioni sui social network dei partner del progetto;
 - ✓ Comunicato stampa relativo all’avvio dell’indagine;
 - ✓ Emailings operati dai partner nei riguardi dei loro interlocutori abituali e collaboratori;
 - ✓ Pubblicazioni su social network sponsorizzati dall’ADEC;
 - ✓ Pubblicazioni su social network dei partner corsi del progetto.

Sempre in riferimento alle azioni di comunicazione esterna, nell'intento di captare i vari target, sono stati impiegati alcuni strumenti specifici quali:

- ✓ Emailing rivolto alle aziende, beneficiari e collaboratrici dei membri del focus group;
- ✓ Emailings mirati da parte da Pôle Emploi in Corsica, in due occasioni, rivolti a diverse migliaia di persone;
- ✓ Phoning da parte dei CCI alle aziende per informarle dell'indagine e a volte per accompagnarle nella gestione del questionario.

b) Sud-PACA

Il focus group si è incontrato una volta al mese durante la fase di progettazione dell'indagine, poi una volta a settimana in media a partire dall' 8 giugno in fase di avvio e di attuazione dell'indagine.

Le azioni di comunicazione sono state elaborate sotto forma di:

- Azioni di comunicazione esterna :
 - ✓ Campagne di invio massivo di mails e di SMS, nei confronti di disoccupati e di aziende (campagne rilanciate e migliorate a ondate);
 - ✓ Mail personalizzate nei riguardi di partner istituzionali ed attori dello sviluppo economico e della formazione (Regione; organizzazioni professionali; camere di commercio; CARIF-OREF ; OPCO ; etc.) ;
 - ✓ Mail personalizzate nei riguardi dei principali rappresentanti della filiera marittima;
 - ✓ Social network esterni (Facebook e Twitter ufficiali).

- Azioni di comunicazione interna :
 - ✓ Informazione al comitato della direzione regionale;
 - ✓ Informazioni al comitato dei direttori territoriali per trasmissione alle loro agenzie locali;
 - ✓ Mailing ai partner della rete di agenzie locali responsabili delle aziende;
 - ✓ Social network interno (rispetto a diversi ambiti, per i partner : dei servizi di supporto, dei consulenti aziendali, del settore marittimo, ...).

c) Liguria

✓ Gli incontri del Focus Group (azione interna)

Per quanto riguarda gli incontri della Focus Group di Regione Liguria ci sono stati incontri/aggiornamenti a cadenza settimanale/bisettimanale sia per la formulazione delle domande sia per la diffusione del questionario stesso.

✓ La promozione del progetto e dell'indagine (azione esterna)

- *La diffusione del questionario agli operatori dei servizi per l'impiego*

In data 29 maggio 2020 è stato inviato il questionario via e-mail agli operatori indicati dai Dirigenti dei Centri per l'Impiego e agli operatori facenti parte del forum degli Operatori. Le risposte degli Operatori sono state sollecitate e costantemente monitorate dai consulenti selezionati da ALFA Liguria (Guido Loleo, Manuela Porcù e Silvia Schenone) che hanno fornito il proprio supporto per agevolare la compilazione dei questionari.

- *La diffusione del questionario alle imprese*

A partire dal 25 giugno 2020 è stata inviata via e-mail la lettera firmata dall'Assessore allo Sviluppo Economico Andrea Benveduti e dall'Assessore alle Politiche dell'Occupazione Giovanni Berrino con l'invito alla compilazione dell'indagine online.

Il 7 luglio e il 30 luglio sono state inviate due mail di remind alle imprese per la compilazione del questionario.

Il questionario è stato diffuso attraverso i canali della Camera di Commercio di Genova.

Il questionario è stato condiviso sulla pagina Facebook del Progetto e sulle pagine Facebook di Filse S.p.A., di Liguria Ricerche S.p.A., del CLP – Centro Ligure per la produttività, del FILSE BIC - Incubatore di Impresa e di GREAT Campus - Parco Scientifico Tecnologico di Genova.

- *La diffusione del questionario alle persone in cerca di occupazione e agli occupati*

Per la diffusione del questionario alle persone in cerca di occupazione, oltre alla pubblicizzazione sui canali social, sono stati inviate in data 16 luglio 2020 più di mille e-mail e in data 29 luglio 2020 altre 11.000 e-mail a persone prese in carico dai Cpl con un patto di servizio personalizzato (PSP) sottoscritto e non sospeso attraverso un'estrazione dalla banca dati di tutta la regione. Dopo un confronto con il Dirigente USS Collocamento Mirato e supporto all'attuazione di progetti speciali si sono ritenuti più adatti alla compilazione online le persone di età compresa tra i 30 e i 40 anni.

Per quanto riguarda il target degli occupati molte risposte sono state fornite a seguito della pubblicizzazione attraverso i canali social o con la diffusione del questionario via e-mail con allegata la lettera degli Assessori.

- *La diffusione del questionario a Rappresentanti di associazioni di categoria, agenzie formative e camere di Commercio*

I rappresentanti delle associazioni di categoria sono stati contattati via e-mail con l'invio della lettera degli Assessori Andrea Benveduti e Giovanni Berrino. Alle associazioni di categoria si è inoltre richiesto di dare massima diffusione dell'indagine.

L'email con la lettera è stata inviata anche alle agenzie formative che sono state successivamente sollecitate e nuovamente contattate.

La Camera di Commercio di Genova, essendo partner del progetto è stata coinvolta sia direttamente sia attraverso l'invio di e-mail con la richiesta di diffondere il questionario alle imprese coinvolgendo anche la Rappresentante selezionata per la Camera di Commercio delle Riviere.

d) Toscana

- ✓ Gli incontri dei focus group (azione interna)

Il focus group si è riunito in varie occasioni (17 e 26 giugno, 1^{mo} e 14 luglio) tramite videoconferenza, per il monitoraggio e l'analisi dei questionari, così come – preliminarmente all'avvio dell'indagine - per la revisione e validazione dei contenuti del questionario elaborato da ADEC.

Ad inizio settembre s'è svolta anche una sessione allargata della task force a cui hanno partecipato i rappresentanti delle Associazioni di categoria ed alcuni referenti dei Centri per l'Impiego.

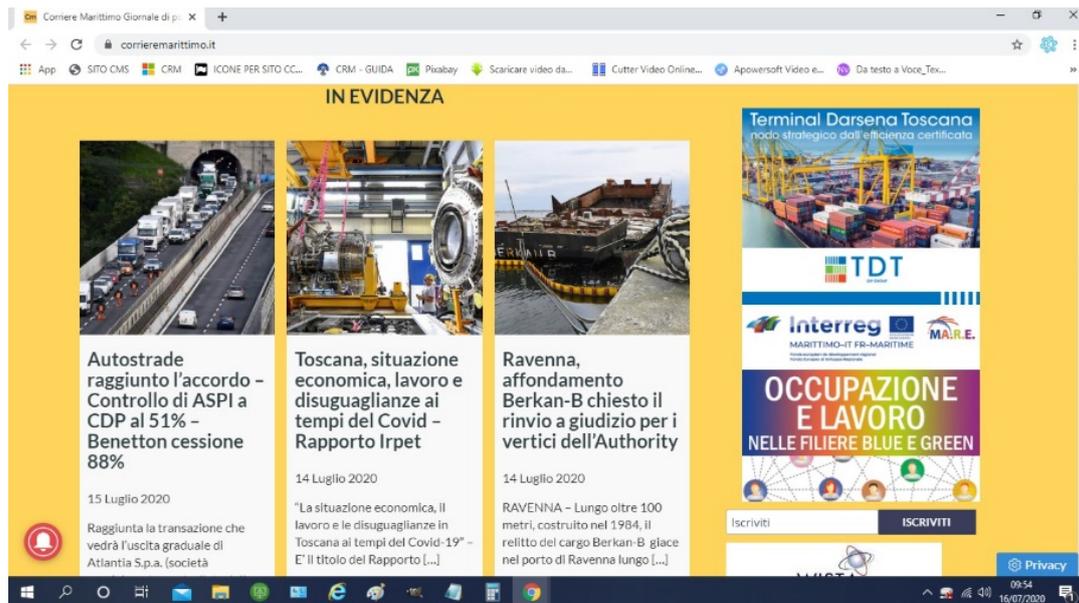
- ✓ La promozione del progetto e dell'indagine (azione esterna)

- *La diffusione del questionario alle imprese*

Il questionario è stato trasmesso alle imprese in modi diversi :

- invio per mail del link al questionario in data 8 giugno, a cui sono seguiti vari remind per e-mail (1-13-17-22 luglio), e pubblicazione sul sito istituzionale;
- pubblicazione sul sito istituzionale e sul profilo facebook della Camera di Commercio della Maremma e Tirreno del link al questionario;
- newsletter della Camera di Commercio della Maremma e Tirreno n. 6 del 09 luglio con link al questionario;

- pubblicazione su riviste online quali «Corriere marittimo», la «Gazzetta marittima», etc. (attraverso l'acquisto di un banner online per una settimana a partire dal 20 luglio);
- invio del link al questionario ad un gruppo selezionato d'impresе "innovative" presenti nel database della Camera di Commercio;



- 09 giugno, 18 giugno e 14 luglio post sul profilo facebook della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno con il link al questionario
- *La diffusione del questionario agli operatori dei servizi per l'impiego e alle persone in cerca di occupazione*

Diffusione del questionario agli operatori dei Centri per l'impiego (Pisa, Massa-Carrara, Livorno, Viareggio, Portoferraio e Grosseto/Follonica) sia per la propria compilazione sia per promuoverne la compilazione presso i propri utenti, attraverso l'organizzazione di un incontro a distanza in data 19 giugno e l'invio e-mail del link al questionario in data 9-19-25-30 giugno e 20-27 luglio.

Una pagina dedicata al progetto con una sezione dedicata al questionario è stata pubblicata sia sul Sito della Regione Toscana¹, sia su quello dell'Agenzia Regionale

¹ <https://www.regione.toscana.it/web/guest/-/progetto-ma.r.e>

Toscana per l'Impiego² (in evidenza in home page). Inoltre il link al questionario è stato pubblicato sulla pagina Facebook dei CPI toscani³.

Relativamente al target "operatori dei servizi per il lavoro" la Regione Toscana ha inviato in data 28/07/2020 il link al questionario ai referenti del Consorzio che si occupa della gestione dei servizi per l'impiego presso i CPI insieme ad ARTI.

La Provincia di Livorno e Provincia di Livorno Sviluppo (da ora PLIS) hanno provveduto a pubblicizzare il sondaggio sulla pagina istituzionale della Provincia di Livorno (www.provincia.livorno.it), sul sito web di Plis (www.plis.it) e sulle relative pagine social. PLIS ha inoltre provveduto all'invio dell'indagine alle proprie mailing list di soggetti in cerca di occupazione che hanno frequentato/frequentano corsi di formazione professionale.

- *La diffusione del questionario alle agenzie formative*

Per quanto riguarda la tipologia "rappresentante agenzie formative", PLIS, oltre alle azioni di diffusione sui propri canali istituzionali online di cui al paragrafo precedente, ha inviato – in data 15 e 16 giugno 2020 (con solleciti il 22 giugno e il 21 luglio)- l'indagine ai referenti di agenzie formative che operano sul territorio della Regione Toscana in data 28 luglio ha inviato il questionario a una propria mailing list ristretta di agenzie formative.

- *La diffusione del questionario alle Camere di Commercio e alle associazioni di categoria*

Il questionario è stato diffuso agli uffici competenti delle Camere di Commercio toscane e alle associazioni di categoria della provincia di Livorno e Grosseto tramite mail inviata dal partner Camera di Commercio della Maremma e Tirreno. E' seguita alla condivisione via mail anche uno scambio telefonico con i singoli referenti, al fine di incentivare la compilazione del questionario.

² <https://arti.toscana.it/-/progetti-a-sostegno-dell-occupazione-progetti-di-cooperazione-finanziati-con-risorse-comunitarie>

³ <https://www.facebook.com/pages/category/Government-Organization/Centri-per-lImpiego-della-Toscana-112857556779744/>

e) Sardegna

✓ Gli incontri dei Focus Groups (azione interna)

A partire dal mese di aprile in concomitanza con l'approvazione delle versioni definitive del questionario relativo all'indagine transfrontaliera, Aspal ha convocato gli incontri preliminari con la CCIA di Cagliari, l'Università di Cagliari e successivamente con il coinvolgimento del nuovo partner Regione Autonoma della Sardegna – Assessorato al Lavoro al fine di definire la strategia di lavoro, la tempistica e gli obiettivi della Task force e la condivisione della metodologia e altri materiali elaborati da ADEC.

Le riunioni in via telematica del Focus Group si sono svolte nelle seguenti date:

- 1° incontro 1^{mo} luglio 2020 – ore 11.00: la riunione ha formalizzato il primo insediamento del Focus Group, con la finalità di analizzare, assieme ai componenti della Task Force, lo stato di attuazione del progetto MARE e di chiedere la collaborazione delle Istituzioni rappresentate al fine di costituire le basi per l'instaurazione di un dialogo proficuo che possa produrre i suoi effetti in una prospettiva di lungo termine.
- 2° incontro 13 luglio 2020 – ore 15.00: la riunione ha consentito di monitorare l'andamento dell'Indagine Online; fotografare eventuali criticità sui target previsti; rilevare problematiche e soluzioni relative alla reportistica dei questionari generati dalla piattaforma realizzata dal partner della Corsica.

✓ Le azioni di comunicazione realizzate

Come comunicato al partenariato del progetto MARE in data 8 luglio 2020, ASPAL ha proceduto a promuovere l'indagine tramite i canali social dell'Agenzia :

- Facebook: <https://it-it.facebook.com/aspalsardegna/>
- LinkedIn: <https://it.linkedin.com/company/agenzia-regionale-lavoro-regione-autonoma-sardegna>

LinkedIn

Lavoro ▾ ASPAL - Agenzia Sarda per le Po... Cagliari 🔍 Iscriviti ora Accedi

aspal ASPAL - Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro
 14.666 follower
 5 mesi

📢 Oggi ti facciamo conoscere MA.R.E. un progetto - che coinvolge cinque regioni, italiane e francesi - che intende mettere in contatto datori di lavoro e persone in cerca di occupazione, in ambito #transfrontaliero, sperimentando soluzioni innovative.

📍 Prima della sperimentazione è importante analizzare le caratteristiche del mercato del #lavoro (prima dell'attuale crisi) dal punto di vista di tutti voi: disoccupati, occupati, operatori, aziende, addetti dei settori economici.

Per questo abbiamo creato un #questionario

🔍 Ti chiediamo di aiutarci in questa fase, partecipando all'indagine iniziale: compila anche tu il questionario, che trovi qui <https://lnkd.in/d/QH4eS>

Grazie 🙏👍

#interregmarittimo #progettomare #interreg #progettoitaliafranciamarittimo



COMPILA IL QUESTIONARIO DEL PROGETTO MA.R.E.

🗨️ 28 · 3 commenti

🔗 Consiglia 💬 Commenta ➦ Condividi

aspal
 14.666 follower

Visualizza profilo + Segui

Attiva Windows
 Passa a Impostazioni per at

- Instagram: <https://www.instagram.com/aspalsardegna/?hl=it>

Instagram

Cerca



aspalsardegna • Segui già

aspalsardegna 📢 Oggi ti facciamo conoscere MA.R.E. un progetto - che coinvolge cinque regioni, italiane e francesi - che intende mettere in contatto datori di lavoro e persone in cerca di occupazione, in ambito transfrontaliero, sperimentando soluzioni innovative.

📍 Prima della sperimentazione è importante analizzare le caratteristiche del mercato del lavoro (prima dell'attuale crisi) dal punto di vista di tutti voi: disoccupati, occupati, operatori, aziende, addetti dei settori economici.

Per questo abbiamo creato un questionario!

🔍 Ti chiediamo di aiutarci in questa fase, partecipando all'indagine

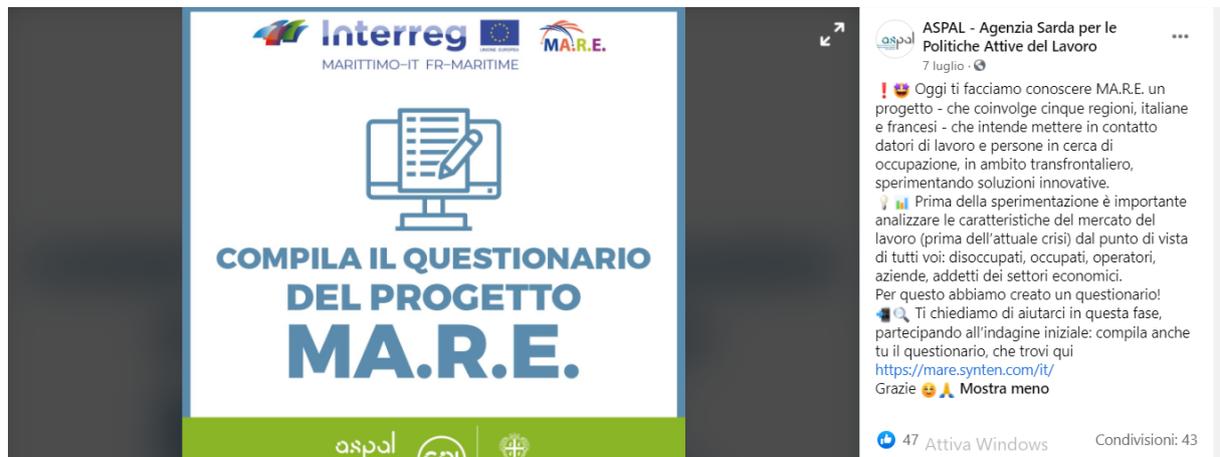
📍 Piace a **gianmichelefraioli** e **altri 22**

7 LUGLIO

La cooperazione al cuore del Mediterraneo
 La coopération au cœur de la Méditerranée

15

- aspaIPOST, la newsletter



I componenti del Focus Group si sono impegnati ad attivare i propri canali di relazioni interne ed esterne per la divulgazione del questionario. Gli strumenti utilizzati sono standard: comunicazioni per email, comunicazioni telefoniche. Il consulente dell'Università di Cagliari ha provveduto a sorvegliare settimanalmente l'avanzamento della compilazione del questionario raccordandosi con i membri del Focus Group.

- *La diffusione del questionario agli operatori dei servizi per l'impiego e alle persone in cerca di occupazione*

Il coinvolgimento preliminare del Coordinamento regionale dei Centri per l'impiego (CPI) è avvenuto in data 28 maggio 2020, attraverso la convocazione di una riunione operativa alla quale hanno partecipato i rappresentanti della Direzione Generale di ASPAL nel ruolo del Coordinamento del CPI e tutti i referenti territoriali dei CPI Sardegna, che si articolano in 28 centri su tutto il territorio sardo.

Relativamente al gruppo target "operatori dei centri per l'impiego" sono stati coinvolti 63 operatori. A ciascun operatore viene chiesto di compilare il questionario relativo al proprio target e selezionare 2 aziende (appartenenti alle filiere del progetto: Nautica/cantieristica navale, Turismo innovativo e sostenibile, Energia rinnovabile blu e verde, Biotecnologie blu e verdi), alle quali far compilare il relativo questionario.

Ai coordinatori dei centri (o personale da loro individuato) è stato chiesto di individuare 4 o 5 utenti tra le persone in cerca di occupazione cui far compilare il relativo questionario. ASPAL ha proceduto alla promozione dell'indagine tramite l'utilizzo dei propri canali di comunicazione istituzionali (newsletter, facebook, e altri social come meglio sopra descritti).

Sono stati elaborati i documenti seguenti :

- ✓ presentazione e ruolo del Focus Group
- ✓ indagine online
- ✓ avanzamento indagine al 30 giugno al 10 luglio
- ✓ verbali delle riunioni della Task Force Sardegna del 1^{mo} luglio e del 13 luglio

1.3 La metodologia di lavoro adottata

In questa parte sono presentate le condizioni di attuazione dell'indagine, al fine di rafforzare la leggibilità metodologica dell'approccio e facilitare la comprensione della portata dei risultati (parte 3 del rapporto). Lo schema presentato nella pagina seguente riprende la logica generale della procedura.

Figura 1. L'indagine quantitativa

**Le
operazioni di
misura
statistica:**

**Fenomeni
economici e
ritratto tipo**

Attuazione di un questionario

- Presa in considerazione di tutti i fenomeni da misurare
- Formulazione delle domande ed integrazione di variabili di controllo

Somministrazione del questionario

- Definizione di campioni rappresentativi
- Sondaggio online (auto-somministrazione)

Analisi statistica dei risultati ottenuti

- Immissione e pulizia dei dati
- Elaborazione dei risultati grazie a software specializzati (SPSS)
- Interpretazione statistica dei risultati

**L'interpretazione dei
risultati ed il legame
con le
raccomandazioni
operative**

Sintesi economica

- Ripristino delle variabili studiate nel contesto transfrontaliero
- Elaborazione di una tabella di interpretazione dei risultati

1.3.1 La redazione del questionario

La realizzazione dello strumento di raccolta dei dati costituito dal questionario ha richiesto molta attenzione in considerazione della valenza dei risultati attesi, sia in termini di fotografia della situazione attuale che come input per le fasi e azioni successive del progetto. Per capire bene il contesto dell'indagine e le sue sfide, i consulenti incaricati hanno pertanto esaminato tutti gli studi ed analisi, riguardo la problematica dell'occupazione, nell'ambito dell'area di cooperazione, resi disponibili dall'ADEC e dai partner del progetto.

Il questionario è stato realizzato nelle due lingue del Programma ovvero in francese e in italiano.

a) La struttura del questionario

Questa struttura doveva naturalmente farsi eco delle informazioni ricercate, indipendentemente dalla loro natura in base alle priorità definite: **bisogni per ogni filiera, attrattività delle filiere, apprezzamento dei servizi erogati in favore dell'occupazione, mobilità transfrontaliera, problematiche specifiche.**

Due grandi tematiche sono state delineate, relativamente alle due grandi colonne del mercato del lavoro:

- Una corrispondente all'offerta di lavoro ovvero le persone in cerca di occupazione;
- L'altra corrispondente alla richiesta di lavoro ovvero le aziende.

Naturalmente, l'insieme degli attori che operano su questo mercato sono stati sollecitati al di là di queste due grandi categorie: i dipendenti (quindi occupati), i rappresentanti di organizzazioni professionali o sindacali, i rappresentanti di organismi di formazione, i rappresentanti di servizi per l'occupazione e delle camere consolari/di commercio.

b) La scelta degli elementi e delle modalità

Nel questionario si sono alternate domande chiuse⁴ e domande aperte⁵. Per le esigenze legate agli obiettivi dell'indagine sono stati utilizzati diversi tipi di scale di misura :

- i) La scala dicotomica (scala che comporta soltanto due possibili risposte esclusive l'una dall'altra) ⇒ Riferimenti domande 2, 9, 13, 24...
- ii) La scala a scelta "multichotomica" (scala multipla che propone un registro di scelta superiore a due modalità) ⇒ Riferimenti domande 16, 18, 21...

⁴ Le domande chiuse impongono al rispondente una forma precisa di risposta e un numero limitato di scelte di risposta

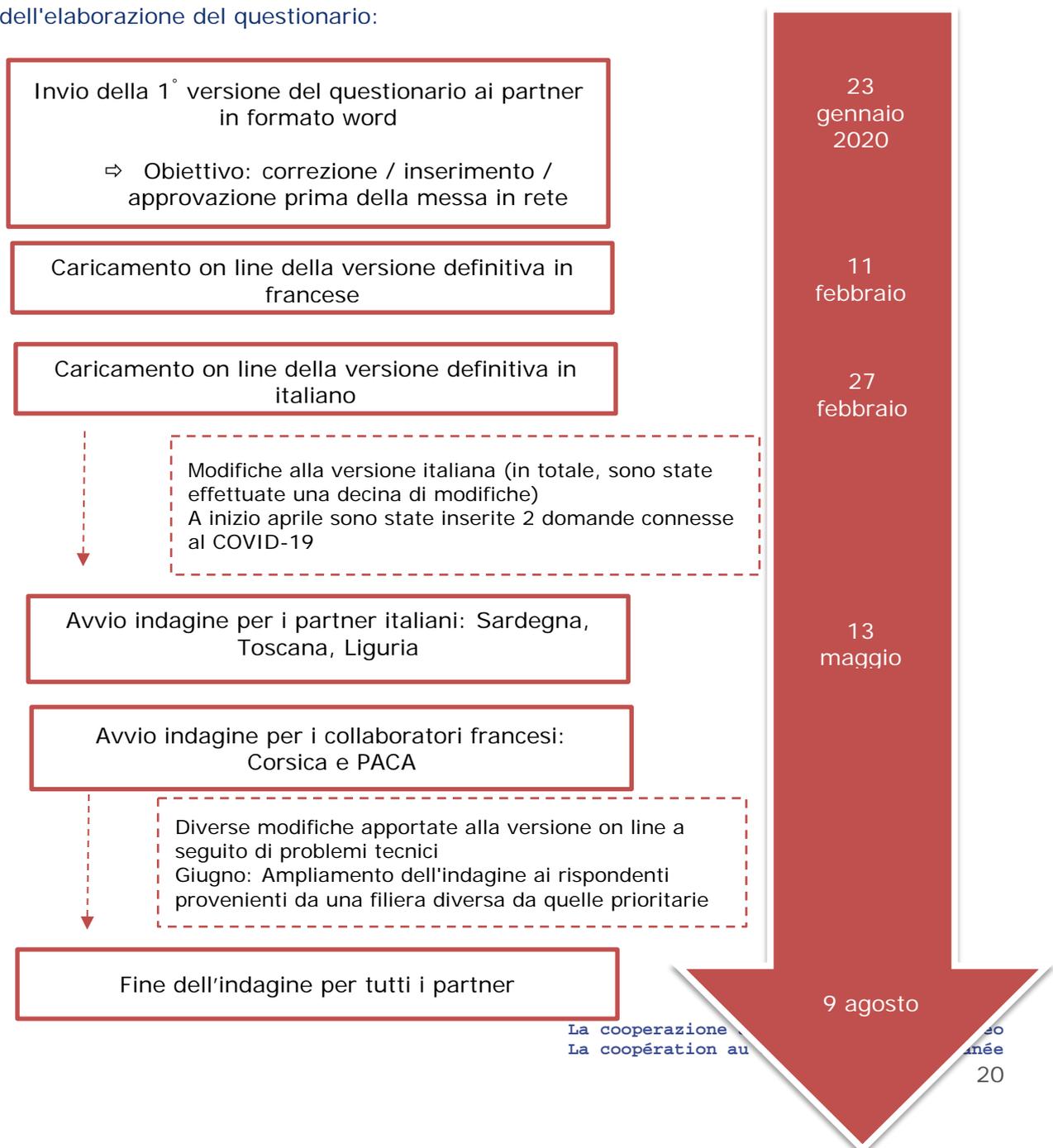
⁵ Le domande aperte richiedono una risposta libera da parte del rispondente.

iii) La scala di Likert (Scala di atteggiamento consistente nell'invitare il rispondente ad esprimere il suo grado di accordo con una serie di proposte) ⇒ Riferimenti domande 19, 20, 22...

Un arborescenza del questionario -di cui l'architettura era abbastanza complessa- è stata trasmessa sia ai partner del progetto per facilitare la loro analisi del contenuto del questionario, sia al fornitore incaricato della costruzione della piattaforma.

Sono state inoltre introdotte domande aperte per esplorare in modo approfondito alcune problematiche e preparare il lavoro relativo alle raccomandazioni.

Il seguente programma retrospettivo mette in evidenza il lavoro svolto nell'ambito dell'elaborazione del questionario:



Come accennato, in fase di progettazione sono state inserite due ultime domande per prendere in considerazione le ripercussioni del COVID-19 sul mercato del lavoro, ed ai suoi effetti dal punto di vista delle (nuove) competenze lavorative emerse durante il periodo emergenziale.

Inoltre, sembra rilevante precisare – perché ha avuto conseguenze in termini di tasso di ritorno – che inizialmente solo i partecipanti afferenti alle filiere prioritarie del Programma Italia-Francia Marittimo potevano partecipare a questa indagine, ossia le seguenti filiere:

- Nautica e cantiere navale ;
- Turismo innovante e sostenibile ;
- Energie rinnovabili blu e verdi ;
- Biotecnologie blu e verdi.

Inoltre, nell'ambito del rispetto delle norme promulgate dal RGPD, i consulenti di ADEC che hanno lavorato sull'indagine, hanno :

- Scritto una Privacy Policy in francese e italiano (lavoro realizzato in collaborazione con il fornitore IT responsabile della costruzione della piattaforma online);
- Chiesto solo i dati personali ritenute indispensabili (ad esempio, non sono state poste domande relative a nome, cognome e numero di telefono).

1.3.2 L'effettiva attuazione dell'indagine

Un certo numero di step ben identificati dovevano essere rispettati.

a) La selezione del campione

Il progetto MA.R.E. ha come obiettivo il coinvolgimento nell'indagine di 1.600 persone. Su questa base è stata prodotta una ripartizione territoriale, ossia 320 questionari per territorio.

Successivamente, ogni territorio ha definito la ripartizione di questo volume di questionari per gruppi target (come di seguito definito), indicando un intervallo di realizzazione. Ricordiamo che i destinatari dell'indagine erano così suddivisi :

- Persone attive ovvero lavoratori dipendenti, cioè occupati;
- Persone attualmente in cerca di lavoro, cioè disoccupati e inoccupati;
- Rappresentanti di imprese individuali o altro;
- Rappresentanti di organizzazioni professionali o sindacali;
- Rappresentanti di organismi di formazione;

- Rappresentanti dei servizi per il lavoro;
- Rappresentanti delle camere di commercio/mestieri.

In totale, sono stati raccolti 1372 questionari validi.

	Corsica	PACA	Liguria	Toscana	Sardegna	Totale
In cerca di occupazione	108	188	196	38	164	694
Occupato	56	55	79	17	34	241
Rappresentante di un'agenzia formativa	6	3	3	8	4	24
Operatore di un servizio per l'impiego	8	20	14	15	56	113
Rappresentante di una camera di commercio	3	2	4	3	2	14
Rappresentante di un'impresa-azienda	54	35	53	38	76	256
Rappresentante di un'associazione di categoria	3	2	17	5	3	30
Totale	238	305	366	124	339	1372

Tabella 1. Distribuzione del numero di questionari validi per target per territorio

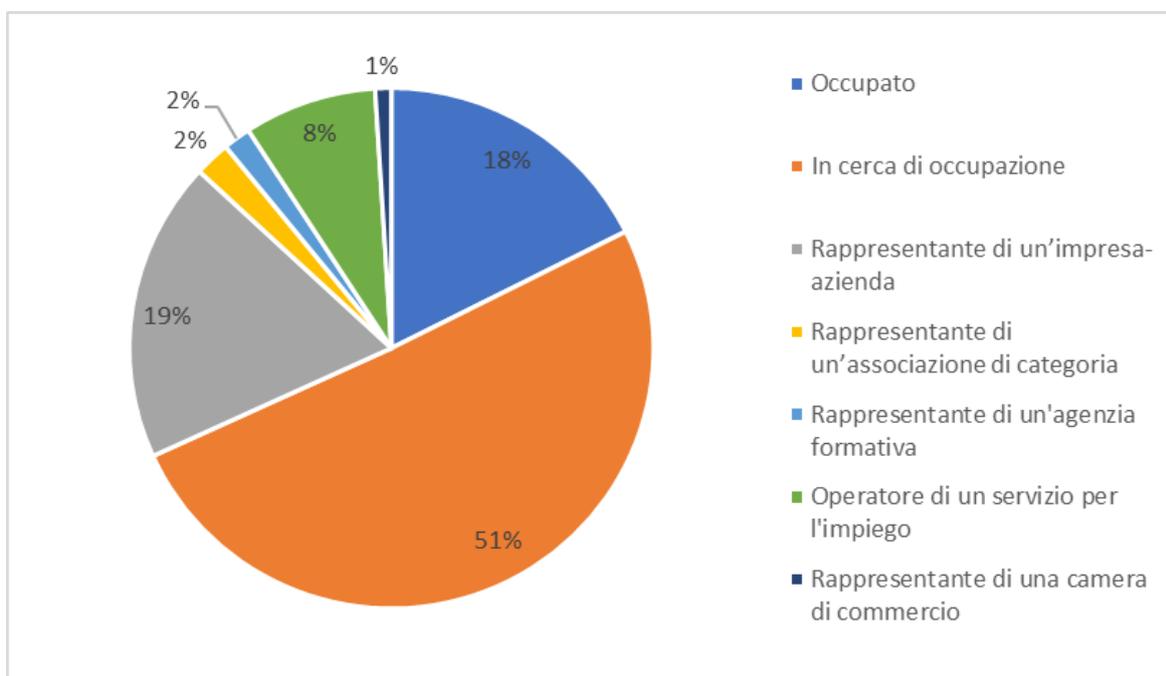


Figura 2. Distribuzione del numero di questionari validi per target

b) La realizzazione di un test preliminare

Le difficoltà incontrate nella fase di coprogettazione, e quindi il relativo slittamento dei tempi previsti nel cronoprogramma iniziale, non hanno consentito di sviluppare approfonditamente una fase preliminare di test, utile ad individuare eventuali ulteriori aggiustamenti da apportare allo strumento ed alla metodologia di lavoro da adottare. Nello specifico sono comunque emersi due tipi di disfunzioni potenziali :

- Disfunzioni del tipo tecnico (bug, errato reindirizzamento delle domande...) individuate a partire dal 16 giugno, data alla quale i consulenti hanno iniziato il monitoraggio settimanale dell'avanzamento dell'indagine. Dal 19 giugno, i collaboratori hanno anche individuato periodicamente un certo numero di disfunzioni (esplicitazioni di seguito);
- Principalmente, il tasso di ritorno molto basso dopo un mese di somministrazione dell'indagine (e questo mentre la durata totale era di due mesi), causato dalla scelta metodologica (esplicitata qui sopra) di interessarsi solo ai rispondenti provenienti dalle filiere prioritarie. In questa fase si possono trarre diversi insegnamenti:
 - ✓ Una parte dei rispondenti che appartengono effettivamente a queste filiere non si identifica con le filiere prioritarie (difficoltà probabilmente legata ai titoli). In seguito a questa idea, la domanda 14 (relativa al settore di attività privilegiato in materia di ricerca di un impiego) dovrà essere analizzata con molta cautela rispetto alle distorsioni importanti introdotte a causa della rigida restrizione dei settori di attività alle filiere prioritarie. Inoltre, i consulenti hanno riassegnato, per quanto possibile, alcuni questionari nelle filiere prioritarie quando hanno ritenuto che l'attività potesse rientrare in una filiera prioritaria. In altri termini, hanno esaminato l'insieme dei questionari per i quali i rispondenti avevano optato all'inizio per una filiera «diversa» dalle filiere prioritarie (ossia diverse centinaia di questionari) al fine di riassegnarle nella filiera prioritaria appropriata se necessario. Infine, se a volte l'approccio per filiere prioritarie sembra restrittivo in termini di settore d'attività, appare chiaro che il settore d'attività legato all'informatica appartiene simultaneamente a due filiere prioritarie, il che ha reso difficile la riassegnazione di alcuni questionari, in mancanza di informazioni più precise relative al settore di attività;

- ✓ Gran parte dei rispondenti non faceva parte effettivamente delle filiere prioritarie, nonostante i loro settori di attività – quindi diversi dalle filiere prioritarie – facciano parte integrante dell'economia locale (vedi parte 2 della relazione), come sarà sviluppato in seguito nella parte 3.

In totale, il 26 giugno è stato deciso di rimuovere il filtro delle filiere prioritarie per ampliare la dimensione della popolazione madre e lasciare la possibilità a qualsiasi individuo, che desidera partecipare all'indagine, di rispondere a tutte le domande.

c) La somministrazione del questionario

Per rispondere ai vincoli di calendario, di bilancio e di numero di rispondenti target, una piattaforma online è stata creata da un fornitore esterno. Se la 1^{ma} versione online era disponibile rispettivamente l'11 e il 27 febbraio, moltissime modifiche sono state apportate durante il periodo marzo-maggio, per tener conto delle varie osservazioni formulate dai partner.

Inoltre, dal 19 giugno fino al 24 luglio sono stati riscontrati alcuni malfunzionamenti :

- Questionari tornati incompleti, anche se era stato concordato l'introduzione di un sistema automatico di attivazione di una nuova domanda, solo dopo aver completato la precedente;
- Reindirizzamenti automatici di domande non operative;
- Una casella «invio» che non appariva al termine del questionario e che non permetteva di convalidarlo;

Di fronte alle disfunzioni e alla durata dell'indagine era relativamente limitata, sono stati quindi conservati i questionari non validi.

In totale, tra il 13 février e il 9 agosto 2020 sono stati somministrati 1.372 questionari (doppioni esclusi) con le modalità di cui al precedente Punto 1.2.2.

Tra questi 1.372 questionari, 206, ovvero il 15% dei questionari, sono compilati solamente fino alla domanda 7 (su 54 domande) relativa al "Settore produttivo di riferimento" che prevedeva la fine del questionario nel caso in cui non si selezionasse una delle filiere prioritarie indicate. E' stato infatti rilevato che una parte dei rispondenti non si identificava – probabilmente a causa dei termini utilizzati - con le filiere prioritarie riportate all'interno del questionario (sebbene – in taluni casi - effettivamente afferenti a questi settori). In considerazione di ciò, come già accennato, nel mese di giugno è stato

rimosso il vincolo relativo alla filiera di appartenenza per procedere con la compilazione dell'intero questionario.

Si noti che i consulenti non hanno considerato i doppioni nell'analisi dei risultati dell'indagine e hanno utilizzato il software di analisi statistica SPSS, riferimento mondiale per l'elaborazione dei dati.

	Nombre	%
<i>Corse</i>	238	17%
<i>Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	305	22%
<i>Liguria</i>	366	27%
<i>Toscane</i>	124	9%
<i>Sardegna</i>	339	25%
<i>Total</i>	1372	100%

Tabella 2. Ripartizione del numero di questionari compilati per territorio

Infine, per quanto riguarda la Toscana, si sottolinea che il questionario è stato somministrato nelle 5 province costiere (Lucca, Massa-Carrara, Pisa, Livorno e Grosseto) aree ammissibili del Programma, così come evidenziato nelle sezioni successive.

La parte che segue intende presentare sinteticamente il quadro territoriale nell'ambito del quale è stata condotta l'indagine transfrontaliera e le sue specificità.

2. Una breve descrizione delle dinamiche territoriali

2.1 Scheda 1 : Corsica

a) Gli indicatori demografici

Nel 2017, la Corsica contava 334 939 abitanti, **e quasi la metà della popolazione ha più di 45 anni**, facendo eco all'invecchiamento demografico osservato sul territorio. Infine, la popolazione corsa è maggioritariamente femminile (il 51%).

Popolazione (2017)		
Per genere		
Uomini	162 939	49%
Donne	171 999	51%
Per fascia di età		
0 a 14 anni	51 496	15%
15 a 29 anni	50 912	15%
30 a 44 anni	63 820	19%
45 a 59 anni	70 050	21%
60 e oltre	98 661	29%
Totale	334 939	100%

Tabella 3. Censimento della popolazione Corsa nel 2017, tratto dall'INSEE

b) Gli indicatori economici

i. Il mercato del lavoro

PIL pro capite
nel 2015 :
26 954 €

La disoccupazione

Secondo i dati presentati da Corsica Statistica nel suo panorama⁶ sulla disoccupazione in Corsica:

- Il tasso di disoccupazione è pari al 9,3% nel 2018 ;
- Inoltre, le donne sembrano maggiormente colpite dalla disoccupazione. Infatti, il 10,4% delle donne è disoccupato contro l'8,4% degli uomini. In seguito a questa constatazione, **i giovani appaiono come una popolazione particolarmente esposta alla disoccupazione**: così, quasi un quarto (24%) dei 15-24 anni è

⁶ <https://www.adec.corsica/attachment/1698498/>

disoccupato nel 2018; Infine, al 31 dicembre 2018, il 32,2% delle persone in cerca di lavoro alla fine del mese (DEFM secondo le statistiche francese) sono persone in cerca di lavoro di lunga durata.

La disoccupazione	2018
<i>Tasso di disoccupazione globale</i>	9,3%
<i>Tasso di disoccupazione femminile</i>	10,4%
<i>Tasso di disoccupazione maschile</i>	8,4%
<i>Tasso di disoccupazione tra i 15-24 anni (meno di 25 anni)</i>	24%
<i>Tasso di disoccupazione di lunga durata* (fonte diversa) ⁷</i>	32%

Tabella 43. Indicatori relativi alla disoccupazione in Corsica, tratto dall'ADEC

L'occupazione

Secondo i dati INSEE, il tasso di attività è pari al 71,5% in Corsica, vale a dire che quasi i tre quarti della popolazione in età lavorativa hanno un'occupazione o sono alla ricerca di un'occupazione. In particolare, il 63% degli individui di età compresa tra 15 e 64 anni ha un'occupazione nel 2017. Confermando gli indicatori relativi alla disoccupazione in Corsica, il tasso di occupazione è più elevato tra gli uomini (68,8% contro 56,6% per le donne).

	Popolazione	Occupati	Tasso di occupazione in %	Attivi occupati	Tasso di occupazione in %
<i>Complessivo</i>	206 536	147 741	71,5	129 300	62,6
<i>Uomini</i>	101 712	78 011	76,7	69 961	68,8
<i>Donne</i>	104 824	69 730	66,5	59 338	56,6

Tabella 5. Indicatori relativi all'occupazione della popolazione Corsa nel 2017, tratto dall'INSEE

Relativamente alla ripartizione dell'occupazione per settori di attività, si constata una forte presenza di posti di lavoro nel settore del commercio, dei trasporti e dei servizi diversi, che raggruppano così quasi il 44% dell'occupazione totale in Corsica. Infine, va sottolineata la forte rappresentatività dell'occupazione nel settore della pubblica amministrazione (36%).

⁷ http://corse.direccte.gouv.fr/sites/corse.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/la_corse_en_bref_2019.pdf

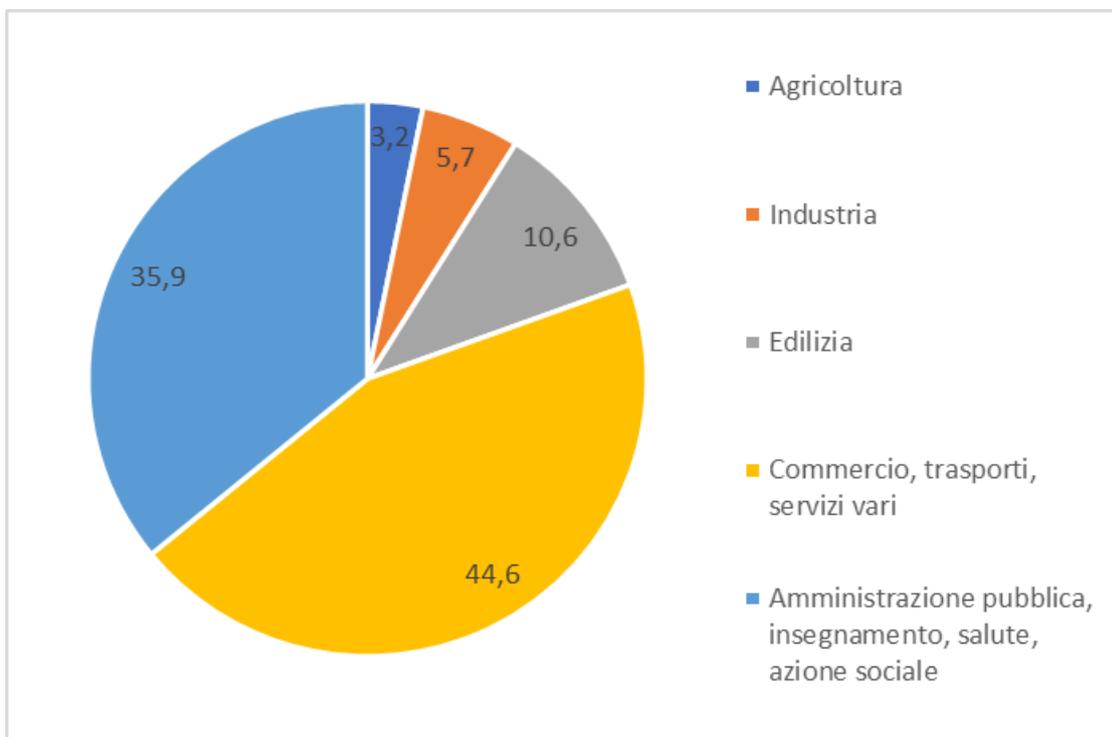


Figura 3. Ripartizione dell'occupazione per settori di attività nel 2017, tratto dall'INSEE

ii. La demografia delle aziende

Lo stock di aziende per settore di attività

La ripartizione delle imprese per settore d'attività permette di mettere in evidenza diverse tendenze:

- Il settore dei servizi rimane preponderante nel 2018 raggruppando il 76% delle imprese censite sul territorio. In questa categoria rientrano in particolare le attività legate al turismo ;
- Il settore dell'edilizia occupa il secondo posto raggruppando il 18% delle aziende contabilizzate ;
- **Il settore industriale, rappresenta il 6% dello stock di imprese in Corsica.**

L'analisi del tessuto economico insulare consente di mettere in evidenza l'importanza del settore terziario, specialmente in relazione al ruolo preponderante che le attività turistiche occupano nel modello di sviluppo economico locale.

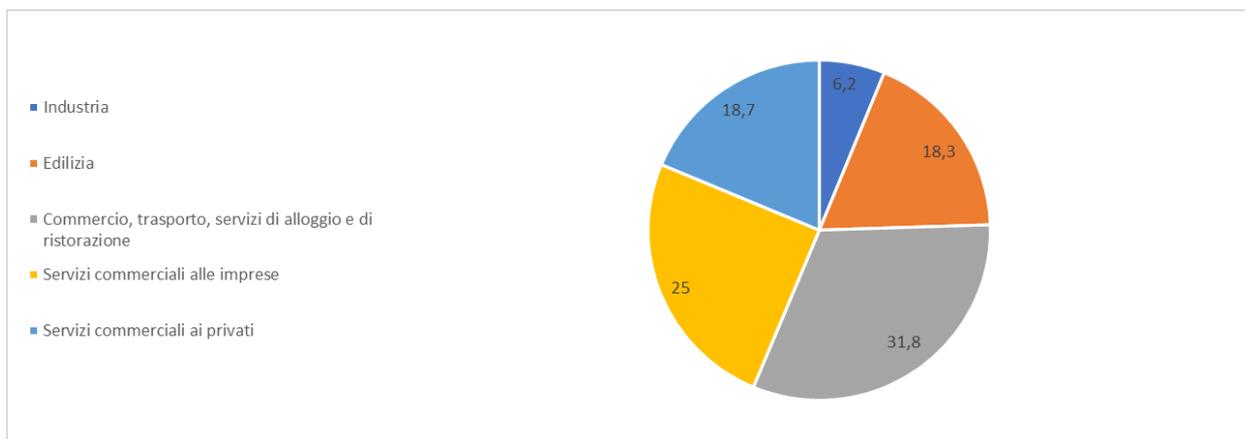


Figura 4. Ripartizione dello stock di imprese per settore di attività nel 2018, tratto dall'INSEE

Il fabbisogno di manodopera delle imprese

In termini di necessità di assunzione⁸, sono state espresse più di 26 000 intenzioni di assunzione nel 2020. Nel complesso, le imprese del settore terziario concentrano il 77% delle intenzioni di assunzione. In particolare, **il settore dei servizi ai privati costituisce il primo fornitore di posti di lavoro in Corsica**, con 12 060 progetti che rappresentano il 46% delle intenzioni di assunzione. Nell'ambito dei servizi ai privati, i mestieri a forte potenziale di assunzione restano poco qualificati:

- Impiegati del settore alberghiero ;
- Camerieri di bar ristoranti ;
- Cuochi.

⁸ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?lf=0&na=0&pp=2020&ss=1>

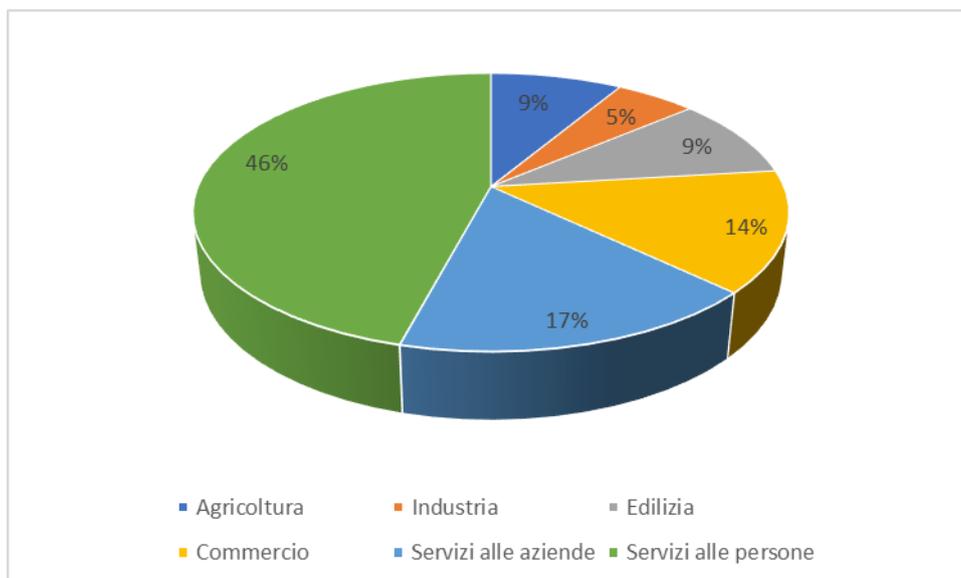


Figura 5. Ripartizione del fabbisogno di manodopera per settore di attività nel 2020, tratto da Pôle-Emploi

In Corsica, nel 2020, il 65%⁹ dei progetti di assunzione hanno come target lavori stagionali nel 2020, vero e proprio specchio del tessuto economico regionale.

⁹ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?fa=94&lb=0&pp=2020&ss=1>

2.2 Scheda 2 : Sud-P.A.C.A.

a) Gli indicatori demografici

La regione PACA è popolata da oltre cinque milioni di abitanti nel 2017. Come per la Corsica, la regione PACA ha una popolazione prevalentemente femminile (52%) con un tasso abbastanza alto di invecchiamento della sua popolazione (il 49% degli abitanti ha più di 45 anni).

Popolazione (2017)		
Per genere		
Uomini	2 406 105	48%
Donne	2 624 785	52%
Per fascia di età		
0 a 14 anni	846 485	17%
15 a 29 anni	819 131	16%
30 a 44 anni	905 501	18%
45 a 59 anni	1 011 799	20%
60 anni e oltre	1 447 975	29%
Totale	5 030 891	100%

Tabella 4. Censimento della popolazione nella regione PACA nel 2017, tratto dall'INSEE

b) Gli indicatori economici

i. Il mercato del lavoro

PIL pro capite
nel 2015 :
30 864 €

La disoccupazione

Il tasso di disoccupazione all'interno del territorio PACA ammonta al 10,5% nel 2018, un tasso superiore a quello osservato in Francia metropolitana (8,7%). Il tasso di disoccupazione tra le donne è simile a quello degli uomini (10,5%). **Come per la Corsica, il tasso di disoccupazione tra i minori di 25 anni resta elevato, di quasi il 23,3% nel 2018 (contro il 20,1% a livello nazionale).** Infine, la maggior parte dei disoccupati (45%) sono iscritti da un anno o più a Pôle Emploi.

<i>La disoccupazione</i>	2018
<i>Tasso di disoccupazione globale</i>	10,5%
<i>Tasso di disoccupazione femminile</i>	10,5%
<i>Tasso di disoccupazione maschile</i>	10,5%
<i>Tasso di disoccupazione tra i 15-24 anni (meno di 25 anni)</i>	23,3%
<i>Tasso di disoccupazione di lunga durata</i>	45,2%

Tabella 5. Indicatori relativi alla disoccupazione nella Regione PACA, tratto dalla Direccte PACA¹⁰

La disoccupazione

Il numero di persone attive nella regione PACA equivale a circa 2,2 milioni di persone, ossia circa il 72% della popolazione in età lavorativa. Complessivamente, il 62% della popolazione ha un'occupazione. Infine, si osserva che il tasso di occupazione degli uomini (65,1%) resta superiore a quello delle donne (58,4%).

	<i>Popolazione</i>	<i>Occupati</i>	<i>Tasso di attività in %</i>	<i>Attivi occupati</i>	<i>Tasso di occupazione in %</i>
<i>Complessivo</i>	3 052 477	2 205 655	72,3	1 881 481	61,6
<i>Uomini</i>	1 486 968	1 123 930	75,6	968 002	65,1
<i>Donne</i>	1 565 509	1 081 725	69,1	913 479	58,4

Tabella 6. Indicatori relativi all'occupazione nella regione PACA nel 2017, tratto dall'INSEE

La ripartizione dell'occupazione per settore di attività evidenzia la predominanza dei posti di lavoro nel settore terziario. In effetti, il settore terziario rappresenta l'83% dell'occupazione globale nella regione PACA. Per informazione, la pubblica amministrazione rappresenta più di un terzo (34,8%) dell'occupazione totale del territorio.

¹⁰ http://paca.direccte.gouv.fr/sites/paca.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/chiffres_cles_2019-partie_2.pdf

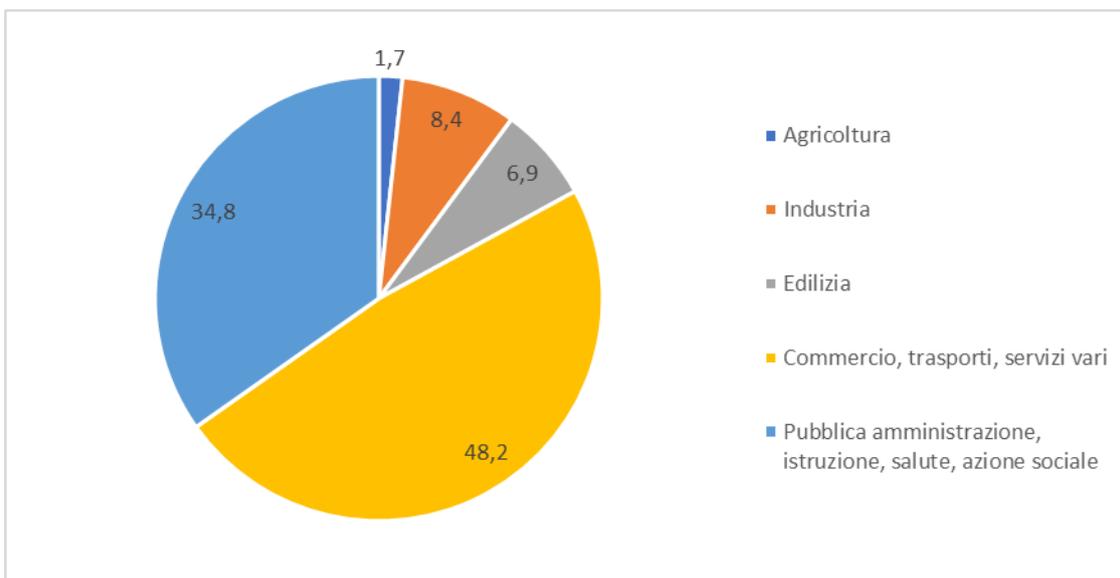


Figura 6. Ripartizione dell'occupazione per settore di attività nel 2017, tratto dall'INSEE

iii. La demografia delle aziende

Lo stock di aziende per settore di attività

Al 31 dicembre 2017, la regione PACA conta oltre 480.000 imprese sul suo territorio. In particolare, la ripartizione dello stock di imprese mette in evidenza la predominanza del settore terziario che concentra l'81% dello stock di imprese e di una regione eminentemente turistica. **Nel 2018¹¹, il turismo rappresenta il 13% del PIL della regione e 25 000 aziende provengono da detto settore; il settore industriale conta invece solo il 5% delle aziende.**

¹¹ <https://provence-alpes-cotedazur.com/app/uploads/2019/10/Zap-Tourisme-2018-19.pdf>

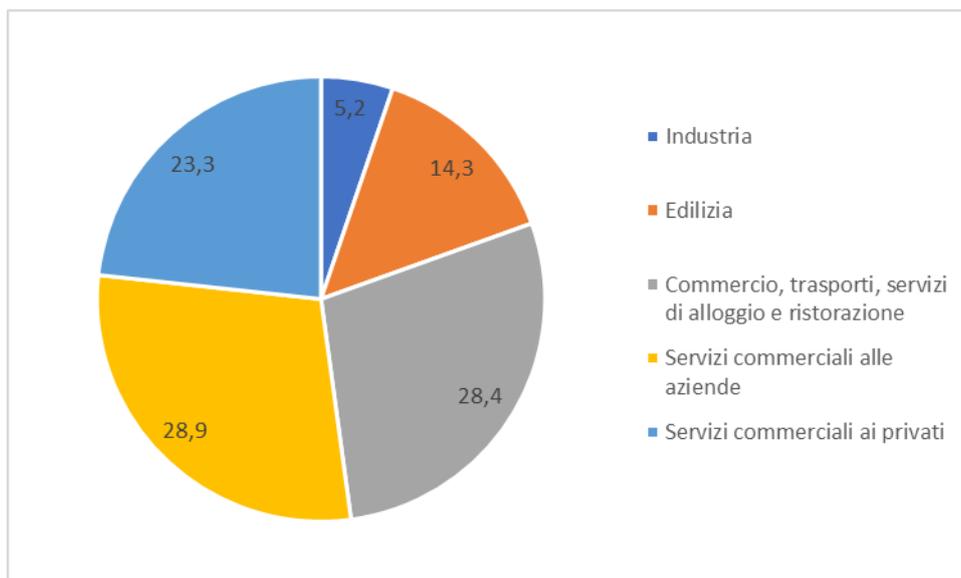


Figura 7. Ripartizione dello stock di aziende per settore di attività al 31 dicembre 2017, tratto dall'INSEE

Il fabbisogno in manodopera delle aziende

Secondo i dati del Pôle Emploi relativi al fabbisogno in manodopera delle aziende, oltre 280 000 intenzioni¹² di assunzione sono state espresse nel 2020 all'interno del territorio. Inoltre, il settore terziario raggruppa l'80% delle intenzioni di reclutamento. Infine, il 42%¹³ delle intenzioni di reclutamento sono legate al carattere stagionale.

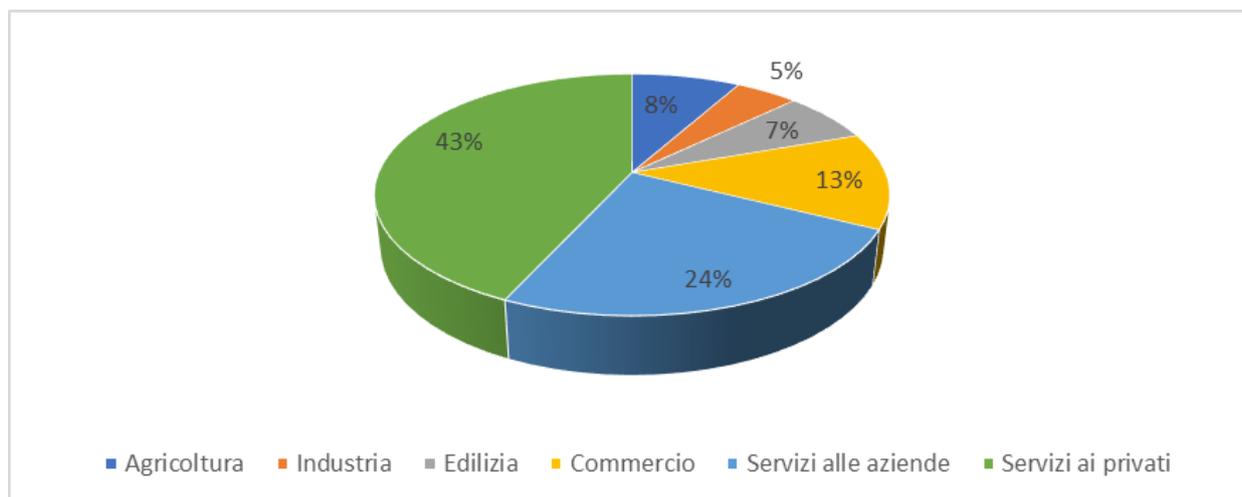


Figura 8 : Ripartizione del fabbisogno in manodopera per settore di attività nel 2020, tratto da Pôle Emploi

¹² <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?lf=0&na=0&pp=2020&ss=1>

¹³ <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?fa=93&lb=0&pp=2020&ss=1>

In totale, per questi due territori devono tenere in considerazione tre insegnamenti :

- Il peso delle attività terziarie nel modello di sviluppo economico locale, in particolare spinte dalle attività turistiche. Questa constatazione avrà evidentemente un'incidenza in termini di occupazione ;
- Una popolazione giovane particolarmente colpita dalla disoccupazione ;
- Una popolazione che invecchia.

2.3 Scheda 3 : Sardegna

a) Gli indicatori demografici

Nel 2019 la Sardegna contava 1.639.591 abitanti. La popolazione sarda è prevalentemente anziana. Nell'isola, infatti, più della metà della popolazione ha più di 45 anni (56%), come illustrato nel diagramma seguente:

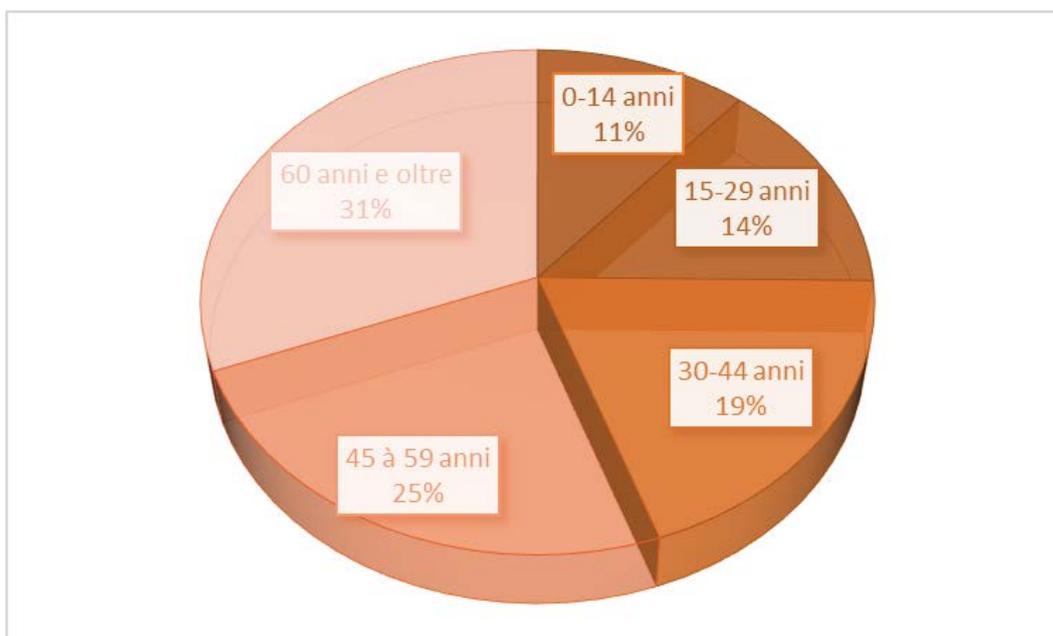


Figura 9. Ripartizione per fascia di età della popolazione Sarda al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »

La popolazione femminile, pari a 833 829 individui, rappresenta il 51% dei residenti sardi.

b) Gli indicatori economici

Il PIL pro capite della Sardegna nel 2018 ammontava a 21 034 €, il che la rende un territorio con redditi molto modesti.

Trattandosi del tema dell'occupazione, le donne che sono effettivamente più numerose, rappresentano soltanto il 43% delle persone di età superiore ai 15 anni che hanno un'occupazione.

Per quanto riguarda le caratteristiche dell'occupazione in Sardegna più precisamente, si constata nel 2019 che **il settore dei servizi resta il principale fornitore di posti di lavoro (dato che l'80% dei dipendenti rientra in questo settore di attività)** rispettivamente 6 e 14 % per i settori agricolo e industriale (vedi diagramma infra). Con

il 6% dei dipendenti del settore agricolo, la Sardegna sembra godere di un settore agricolo più sviluppato che in altre regioni all'interno della zona di cooperazione del progetto.

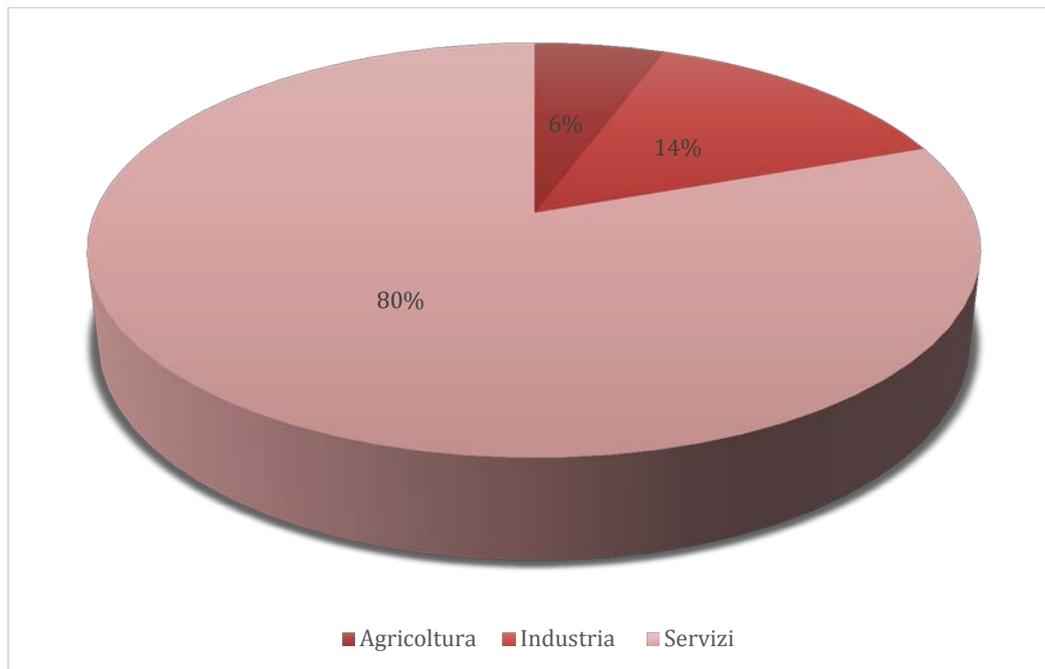


Figura 10. Ripartizione dei lavoratori dipendenti per grandi settori di attività al 1^{mo} 2019 – tratto dall'ISTAT, "Dipendente di 15 anni e più per settore di attività economica, posizione nella professione, provincia, regione e area geografica. Anno 2019»

In modo più generale, il numero di persone in cerca di occupazione (102.000 nel 2019) è aumentato del 15% in un periodo di 10 anni. Così, nel 2019, il tasso di disoccupazione è del 14,7% in Sardegna. Guardando più da vicino, non sorprende che il tasso di disoccupazione femminile sia superiore a quello degli uomini (+0,7 punti). Però, questo divario si rivela piuttosto debole tra disoccupati e disoccupate dell'isola.

Per quanto riguarda la disoccupazione di lunga durata, raggiunge il 7,9% nel 2019.

Un indicatore attira tuttavia l'attenzione dei consulenti: si tratta del **tasso di disoccupazione giovanile, che raggiungeva il 45% nel 2019**. Detto indicatore è quanto meno indicativo di un mercato del lavoro sardo in cui i giovani faticano ad inserirsi. Questa cifra è rafforzata da un tasso di NEET che raggiunge nello stesso anno il tasso elevato del 21,8% (vedi tabella seguente).

Disoccupazione	2019
Tasso di disoccupazione globale	14,7
Tasso di disoccupazione femminile	15,1
Tasso di disoccupazione maschile	14,4
Tasso di disoccupazione tra i 15-24 anni	45,0
Tasso di disoccupazione di lunga durata	7,9
Tasso di NEET	21,8

Tabella 9 : Tasso di disoccupazione tra la popolazione sarda nel 2019, tratto dall' ISTAT, «Tasso di disoccupazione / tasso di disoccupazione tra i giovani /uomini/donne/lunga durata/ tasso di NEET per provincia, regione e ripartizione geografica - Anni 2008-2019»

2.4 Scheda 4 : Liguria

a) Gli indicatori demografici

Il territorio ligure censiva al 1^{mo} gennaio 2019, 1 550 640 abitanti di cui il 52% di donne.

Popolazione totale al 1 ^{mo} gennaio 2019	1 550 640	
Uomini	741 760	48%
Donne	808 880	52%

Tabella 7. Indicatori di demografia in Liguria al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto da ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».

Come in Sardegna, più della metà della popolazione ha oltre i 45 anni. I 60 anni e oltre rappresentano qui il 35% della popolazione complessiva, cioè 4 punti in più rispetto a quanto osservato in Sardegna. Questo fenomeno è frequente nelle società occidentali, dove il tasso di natalità diminuisce, e gli anziani rimangono numerosi.

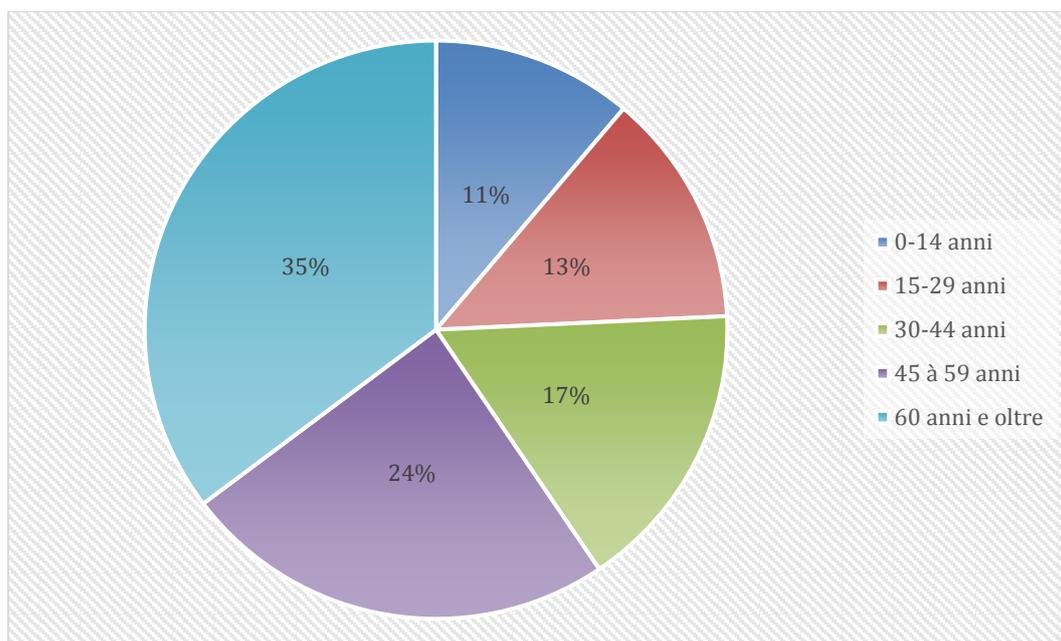


Figura 11. Ripartizione della popolazione Ligure al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »

b) Gli indicatori economici

Per quanto riguarda il livello di reddito degli abitanti della Liguria, il cui PIL pro capite dà un'idea, nel 2018 ammontava a 32,261,62 €. Questo valore è superiore del 10% alla media nazionale che nello stesso anno raggiungeva 29,230,6 €.

In linea con questa constatazione, il tasso di disoccupazione in Liguria è leggermente inferiore al tasso nazionale che si attesta intorno al 10%. Non sorprende che le donne presentino un tasso di disoccupazione superiore a quello degli uomini (quasi 5 punti in più). Inoltre, il tasso di disoccupazione di lunga durata raggiunge il 5%.

Infine, il tasso di NEET in Liguria nel 2019 ammontava al 12,9%, il che rimane molto inferiore a quello che si osserva in Sardegna, e a livello nazionale (18,1%).

L'occupazione	2019
<i>Tasso di disoccupazione globale</i>	9,6
<i>Tasso di disoccupazione femminile</i>	12,3
<i>Tasso di disoccupazione maschile</i>	7,4
<i>Tasso di disoccupazione tra i 15-24 anni</i>	23,6
<i>Tasso di disoccupazione lunga durata</i>	5
<i>Tasso di NEET</i>	12,9

Tabella 8 : Tasso di disoccupazione tra la popolazione Ligure nel 2019, tratto dall' Istat, « Tasso di disoccupazione / tasso di disoccupazione tra i giovani/uomini/donne/lunga durata/ tasso di NEET per provincia, regione e ripartizione geografica - Anni 2008-2019 »

La performance della Liguria in termini di occupazione è notevole rispetto alle medie nazionali. Va tuttavia osservato che il numero di persone in cerca di occupazione è aumentato dell'81% tra il 2009 e il 2019, passando da 36.000 a 65.000. Questo fenomeno può sicuramente spiegarsi con un'ondata di deindustrializzazione, in particolare dei settori portuali.

Infine, concentrandosi sulla ripartizione dei lavoratori dipendenti per settore d'attività, si nota una quota crescente di lavoratori dipendenti del settore industriale (19%). Il settore agricolo fornisce una esigua quota di occupazione nella regione (2%), mentre il settore dei servizi accoglie il 79% dei dipendenti, con una schiacciante maggioranza (vedi figura di seguito).

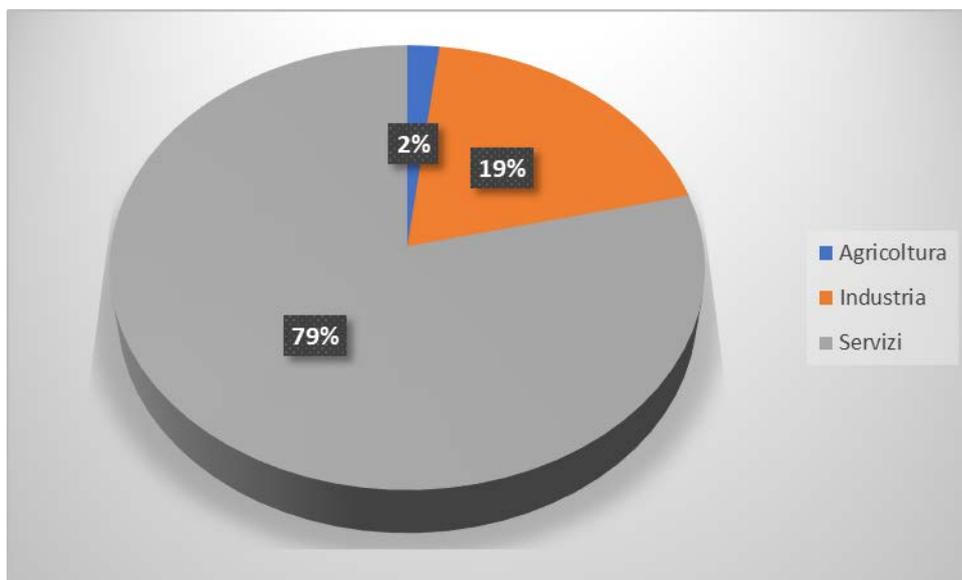


Figura 12. Ripartizione dei dipendenti per grandi settori di attività al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, "Dipendente di 15 anni e più per settore di attività economica, posizione nella professione, provincia, regione e area geografica. Anno 2019 »

2.5 Scheda 5 : Toscana

a) Gli indicatori demografici

Al 1^{mo} gennaio 2019, la Toscana contava più di 3 700 000 abitanti, il che ne fa la regione più popolosa dei territori italiani dell'Italia-Francia Marittimo. Conformemente a quanto si è potuto osservare a livello degli altri territori, la popolazione toscana conta più donne (il 52%).

Popolazione totale al 1mo gennaio 2019		3 729 641,00	
Uomini		1 800 741	48%
Donne		1 928 900	52%

Tabella 9. Indicatori di demografia in Toscana al 1° gennaio 2019 – tratto da ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».

Se si guarda più da vicino l'età della popolazione, si constata che il 56% della popolazione ha 45 anni ed oltre, il che è conforme alle cifre osservate in Sardegna e in Liguria.

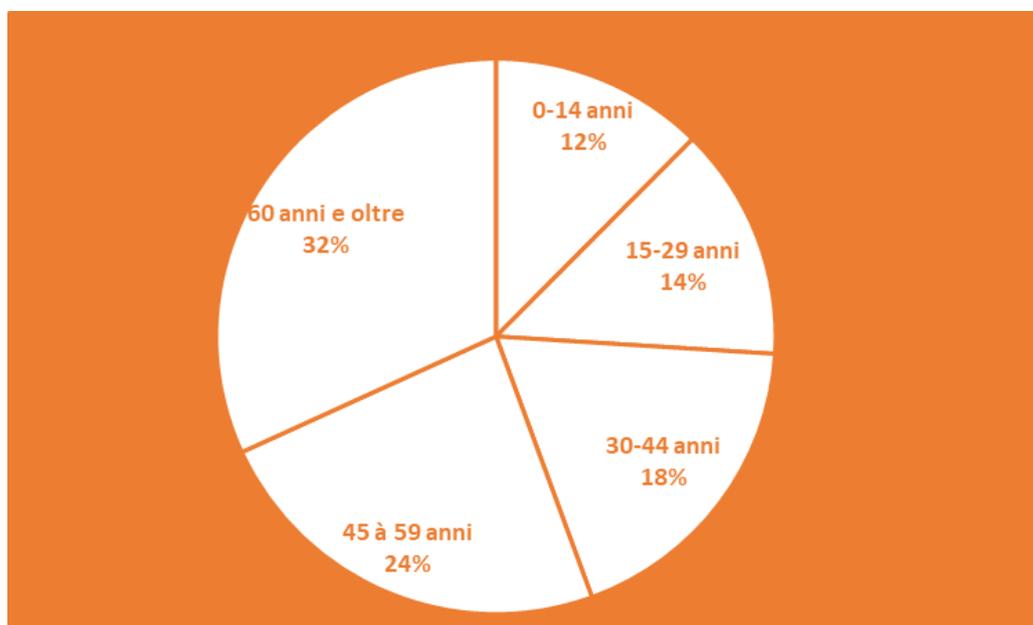


Figura 13. Ripartizione della popolazione Toscana per età al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso, anno di nascita e stato civile »

b) Gli indicatori economici

Per quanto riguarda i redditi, il PIL (procapite) si attestava intorno a 31.585,37 euro nel 2018, rimanendo al di sopra del PIL italiano medio dello stesso anno (circa 29.000 euro), ma leggermente inferiore al dato della Liguria.

Anche se la performance della Toscana in materia di occupazione risulta migliore di quella osservata a livello dell'Italia, e della Sardegna, con un tasso di disoccupazione globale piuttosto basso del 6,7 %, la Regione non riesce a competere con le regioni del nord (Lombardia, Veneto, Trentino, ecc.).

Inoltre, il tasso di disoccupazione rimane più elevato tra le donne che tra gli uomini. Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione di lunga durata, si constata che esso figura tra i tassi più bassi d'Italia. Anche il tasso di disoccupazione giovanile è inferiore alla media italiana, lo stesso vale per il tasso di NEET, che si attestava intorno al 13% nel 2019, contro il 18,1% in Italia.

L'occupazione	2019
<i>Tasso di disoccupazione globale</i>	6,7
<i>Tasso di disoccupazione femminile</i>	7,7
<i>Tasso di disoccupazione maschile</i>	5,9
<i>Tasso di disoccupazione tra i 15-24 anni</i>	23,6
<i>Tasso di disoccupazione lunga durata</i>	3
<i>Tasso di NEET</i>	13

Tabella 10 : Tasso di disoccupazione tra la popolazione Toscana nel 2019, tratto dall'Istat, « Tasso di disoccupazione/ tasso di disoccupazione tra i giovani/uomini/donne/lunga durata/ tasso di NEET per provincia, regione e ripartizione geografica - Anni 2008-2019 »

Le cifre incoraggianti della Toscana in materia di occupazione devono essere in parte dovute alla forza del suo settore terziario, caratterizzato da un comparto turistico forte, promosso da città molto visitate come Firenze, Siena o Pisa, le quali godono di una fama mondiale. Questo settore rappresenta il 71% dei posti di lavoro della regione. Il settore agricolo, anch'esso caratterizzato da fiori all'occhiello come il Chianti (per la viticoltura), concentra appena il 3% dei posti di lavoro. **Infine, il settore industriale toscano possiede il 26% dei posti di lavoro, il che è superiore ai volumi osservati in Liguria (vedi diagramma qui di seguito).**

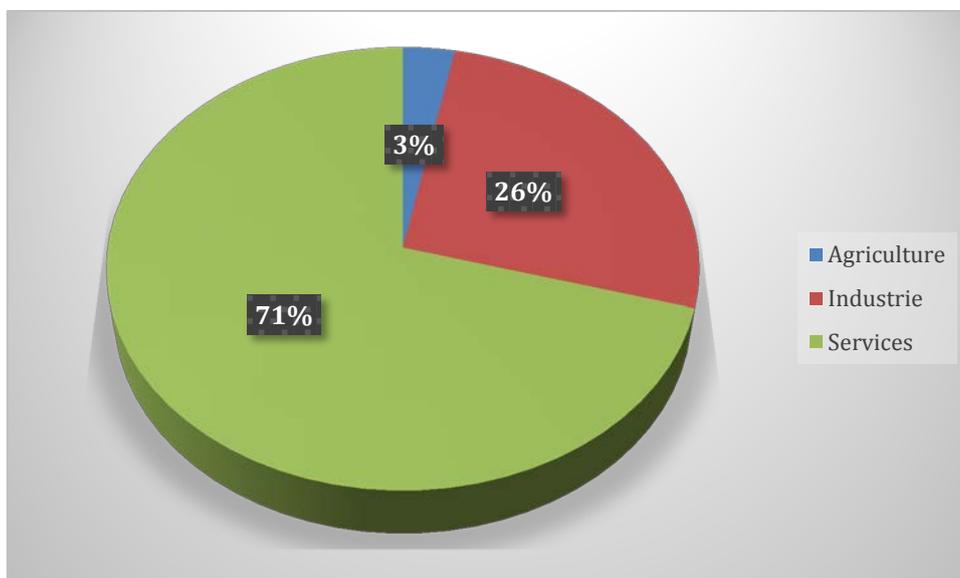


Figura 14. Ripartizione dei dipendenti per grandi settori di attività al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, "Dipendente di 15 anni e più per settore di attività economica, posizione nella professione, provincia, regione ed area geografica. Anno 2019 »

In totale, le 3 regioni italiane che fanno parte del Programma Italia Francia Marittimo presentano profili economici differenti:

- Una regione periferica del sud, con redditi bassi ed un mercato del lavoro limitato;
- Una regione confinante alle regioni leader d'Italia, la quale nonostante un'industria in declino detiene un livello di redditi piuttosto alto e degli indicatori di occupazione soddisfacenti;
- Una regione più meridionale, con redditi lievemente inferiori a quelli registrati nelle regioni del Nord, ma di cui gli indicatori complessivi dell'occupazione restano favorevoli, in particolare grazie ad un settore turistico estremamente sviluppato, ed un'industria non trascurabile.

3. I risultati dell'indagine transfrontaliera

La presentazione dei risultati ottenuti si concentra sugli elementi più significativi per quanto riguarda l'analisi (negli allegati, sono disponibili integralmente i risultati prodotti). In seguito a questo lavoro metodologico importante (creazione del questionario, scelta del campione, scelta del modo di somministrazione, codifica e inserimento dei dati), è possibile interpretare i dati raccolti.

Sono stati usati diversi metodi di trattamento dei dati:

Trattamento	Principi
Frequency table	Calcolo della ripartizione delle risposte per ogni domanda.
Cross tabulation e test Chi-quadrato di Pearson	La cross tabulation consiste nel confrontare le risposte fornite a diverse domande (generalmente 2). Il test del Chi-quadrato di Pearson permette poi di verificare l'esistenza di un legame tra le variabili incrociate.

Tableau 11. Principali trattamenti statistici utilizzati.

3.1 L'ambito statistico e tipologico

La realizzazione dell'indagine ha permesso di raccogliere 1.372 questionari. **Il campione di intervistati si compone per la maggior parte di individui attualmente in cerca di lavoro (il 51%), e questo risultato è molto positivo, dato che questa fascia di intervistati rappresenta il target principale del progetto MA.R.E..** Si sottolinea anche che il 19% degli intervistati, ossia circa uno su cinque, è rappresentante di un'azienda. **Questa tipologia globale di intervistati dovrebbe dare un'immagine fedele del mercato del lavoro e della zona di cooperazione transfrontaliera, permettendo di ottenere informazioni sulle diverse problematiche evocate durante l'indagine.**

Qualche imprecisione di certi intervistati che non si sono inseriti nella categoria « giusta » (probabilmente per mancanza di attenzione) sono state individuate. In effetti, certi intervistati hanno selezionato la voce « in attività » mentre erano rappresentanti di un'azienda oppure rappresentanti di un servizio per l'impiego. Questi « **errori** » di assegnazione assumono un'importanza forte perchè le domande poste dipendevano dalla situazione professionale dell'intervistato.

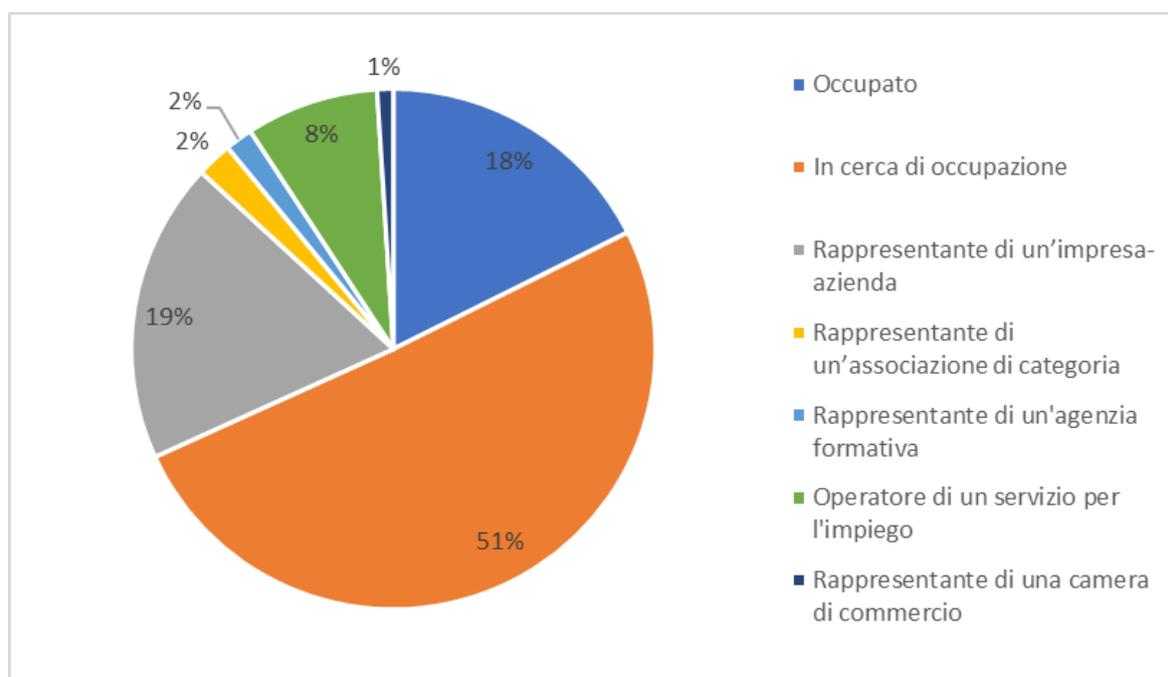
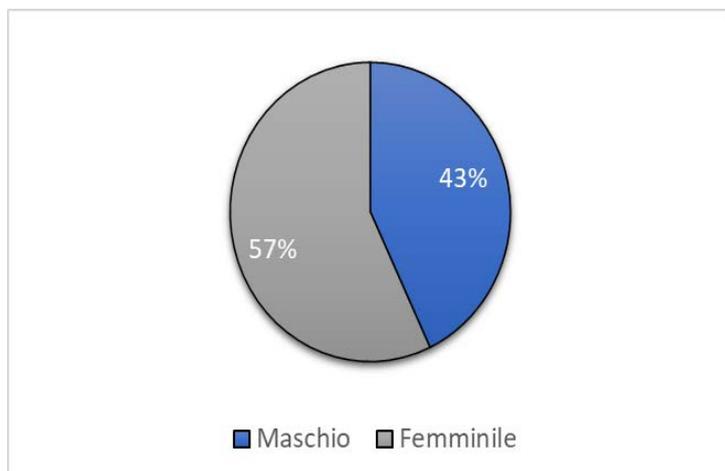


Figura 15. Distribuzione del numero di questionari per target

Nel prolungamento di quest'idea una variabile di controllo è stata introdotta, alla domanda 11 (così formulata : « Ha attualmente un lavoro ? »).

Ebbene, dopo lettura dei risultati, si osserva una differenza di risposte tra le due domande (domanda 1 e domanda 11). Il risultato è **una bassa qualità di risposta per una piccolissima parte degli intervistati (12 persone), che si dichiarano « in attività » alla domanda 1 ed affermano però di non avere un impiego alla domanda 11.**



Per la maggior parte, le persone intervistate sono donne (il 57%), ossia una ripartizione abbastanza rappresentativa della popolazione dell'area, considerando il ritratto demografico realizzato nella parte 2 di questo rapporto.

Figura 16. Distribuzione degli intervistati per sesso

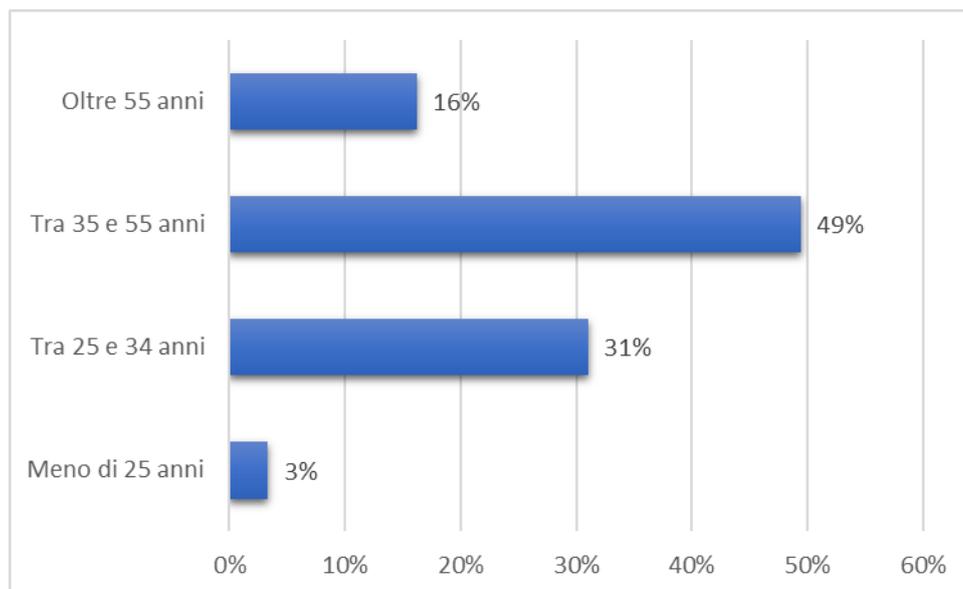


Figura 17. Distribuzione degli intervistati per fascia di età

Nell'ambito dell'indagine, circa un terzo degli intervistati ha meno di 34 anni, una fascia della popolazione particolarmente interessata alla problematica della disoccupazione. Tali dati si discostano dai trend regionali rilevati che avevano evidenziato una popolazione tendenzialmente vecchia nelle regioni transfrontaliere del progetto M.A.R.E.

La figura 18 illustra invece la ripartizione territoriale dei 1372 questionari compilati:

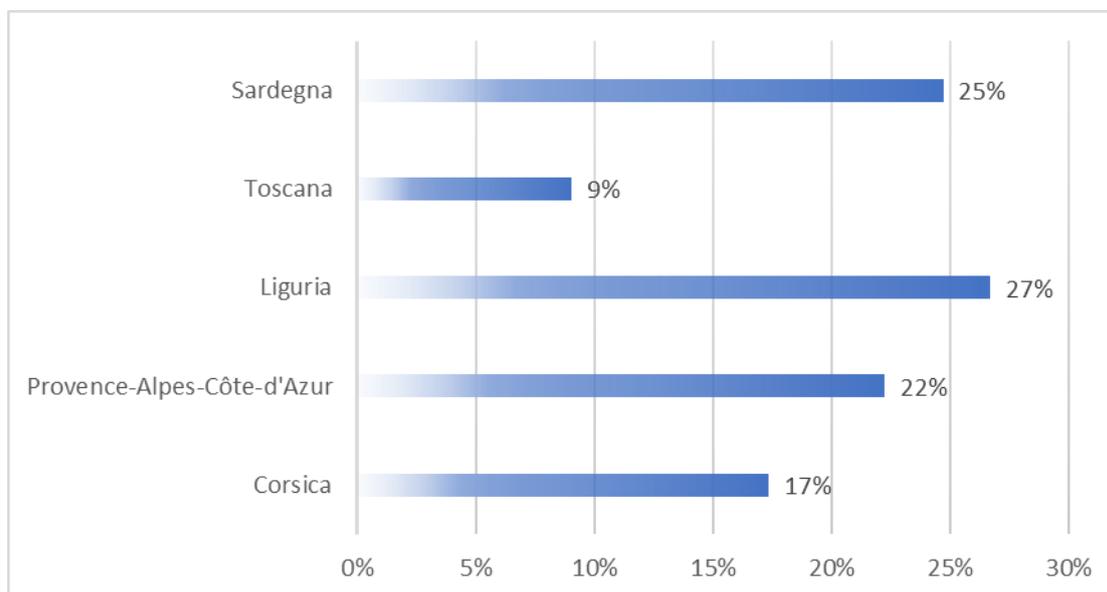


Figura 18. Distribuzione degli intervistati per territorio

Inoltre, riguardo alla ripartizione per filiera, possiamo già constatare che una gran parte degli intervistati considera di appartenere ad una filiera « altra » ovvero non tra le filiere prioritarie del Programma Francia-Italia Marittimo (il 56% degli intervistati) ; questo risultato costituisce un'informazione importante di studio che ha giustificato l'ampliamento dello spettro delle persone intervistate, come già detto nella parte 1 di questa relazione. Queste filiere :

- Possono essere considerate come restrittive dai partecipanti, in quanto coprono, a prima vista, solo 4 filiere di attività.
- **Possono non essere ben identificate dagli intervistati per via della formulazione** che a prima vista non rispecchia la totalità dei settori di attività che le compongono.

Se rimuoviamo la voce « Altra categoria », senza sorprese, la filiera « Turismo innovativo e sostenibile » costituisce la filiera prioritaria più rappresentata (il 28%), testimoniando l'importanza delle attività turistiche nel modello di sviluppo locale/regionale. Questa tendenza conferma l'analisi dei territori realizzata dai consulenti nella parte 2 del rapporto. Inoltre, l'8% degli intervistati apparterrebbe alla categoria « Nautica e cantieristica navale ».

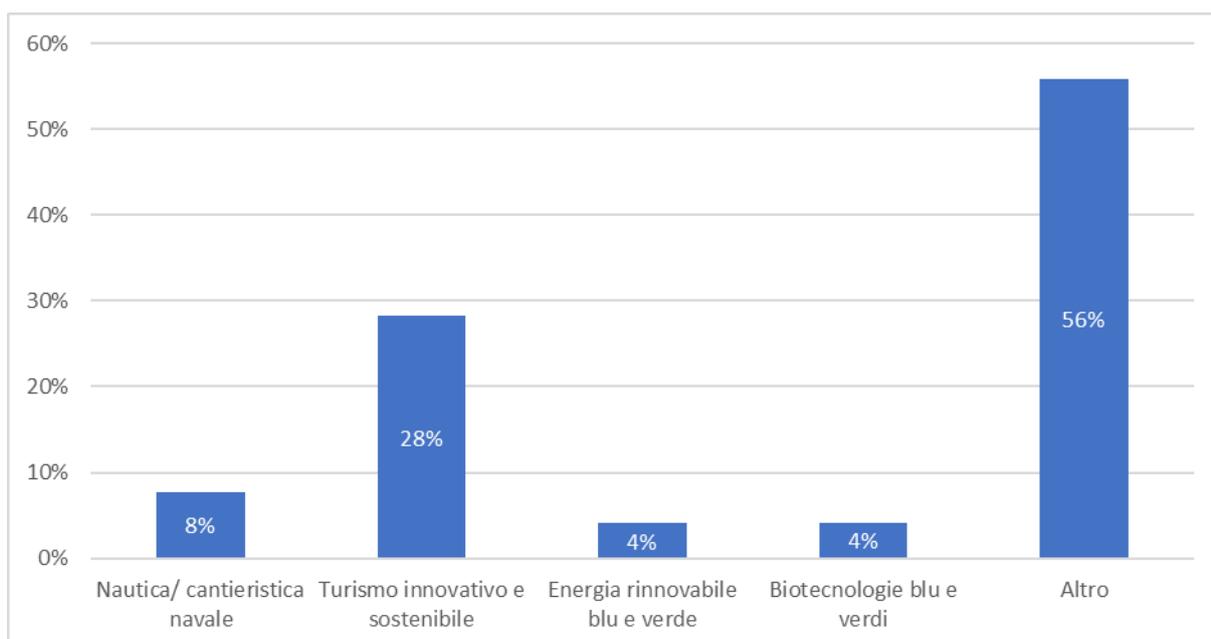


Figura 19. Distribuzione degli intervistati per categoria di settore

Interessandoci alla distribuzione degli intervistati per categoria e per territorio, notiamo che :

- La rappresentazione della categoria « Altra » supera grandemente quella delle filiere prioritarie, qualsiasi sia il territorio ;
- La categoria « Turismo innovativo e sostenibile » predomina in ciascuno dei territori, e questo è ancora più marcato in Sardegna ;
- La categoria « Nautica e cantieristica navale » è più rappresentata nelle regioni italiane ;
- Le filiere che riguardano le energie sostenibili e le biotecnologie sono generalmente poco presenti nel campione.

Infine, analizzando in modo più approfondito il contenuto della voce « Altra », notiamo una prevalenza del settore dei servizi nel quale si sono identificati 393 intervistati. Il settore dei servizi supera il settore amministrativo (con 69 intervistati), dell'industria - meccanica, automobilistica, ... - (51 intervistati) e dell'edilizia (44 intervistati). Il settore dei servizi appare quindi come un ambito di attività indispensabile per l'economia dei territori osservati (come presentato nella parte 2 del rapporto), ma non rappresentato nella voce «filiere prioritarie» del Programma.

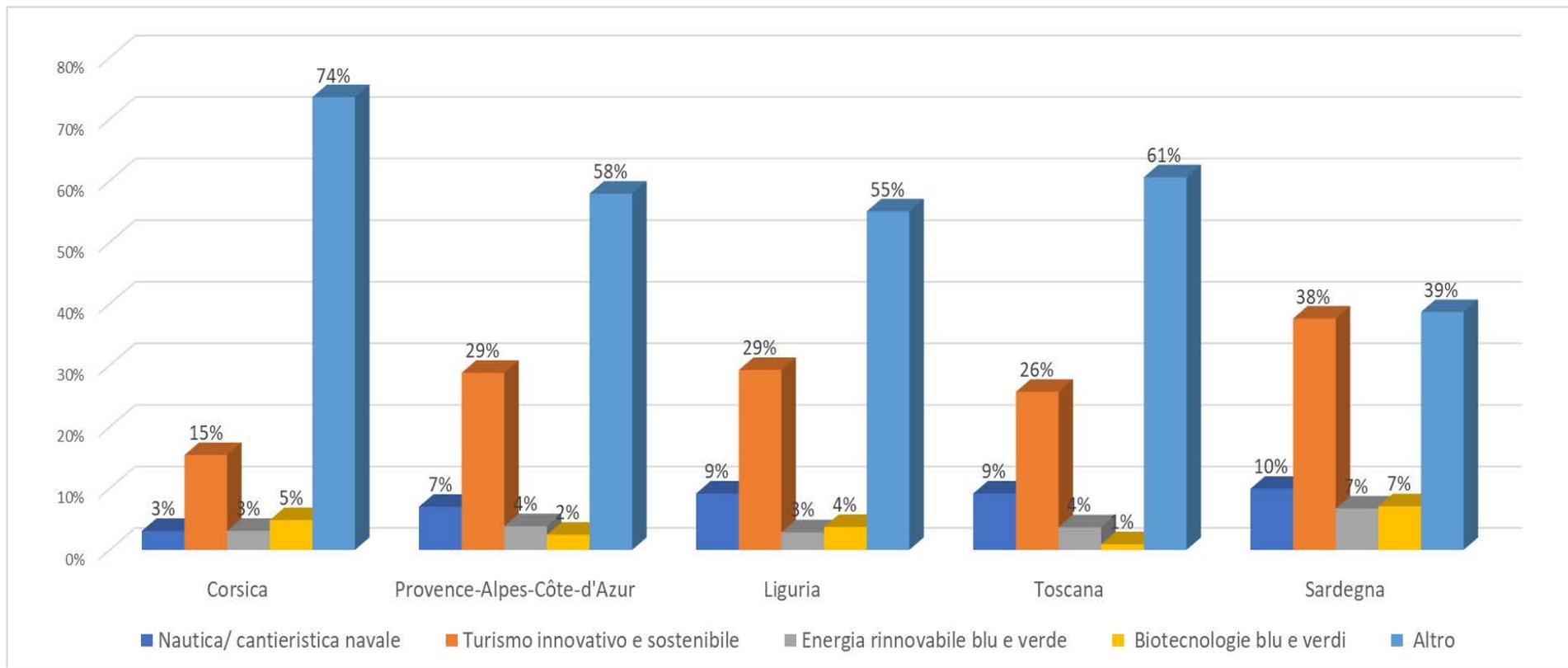


Figura 20. Distribuzione degli intervistati per settore prioritario in base al territorio di appartenenza

3.2 Principali informazioni dedotte

3.2.1 Tema 1 : L'offerta di lavoro

a) Il profilo delle persone in cerca di lavoro

A prima vista, **gli intervistati «attualmente in cerca di lavoro» rappresentano la metà dei partecipanti (il 50.6%)**, ossia 694 individui del campione; questa forte rappresentazione dei disoccupati e inoccupati costituisce un primo dato utile dell'indagine, dato che questa categoria era, come evocato in precedenza, il target prioritario del progetto.

Per la maggior parte degli intervistati (il 74%) la durata della ricerca del lavoro è inferiore o uguale a un anno, come illustrato dal grafico seguente :

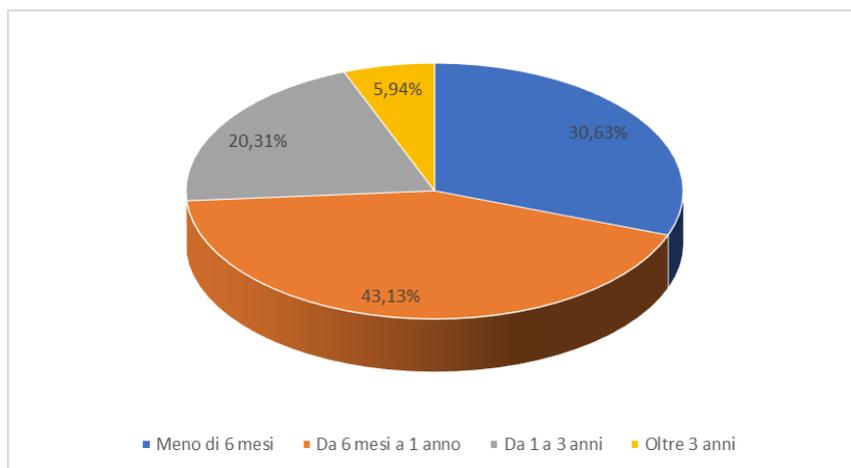


Figura 21. Distribuzione della durata della ricerca di lavoro (in mesi) per gli intervistati attualmente disoccupati

In seguito, è stato chiesto agli intervistati di indicare il settore di attività privilegiato dalle loro ricerche di lavoro, tra i settori di attività provenienti dalle filiere prioritari. Tuttavia, questa lettura dei risultati deve essere fatta con cautela dato il carattere restrittivo della lista proposta, da una parte, e dall'altra perché il questionario non prevedeva la possibilità per gli intervistati di scegliere un settore di attività diverso da quelli imposti. Si può quindi logicamente pensare, data l'importanza delle attività terziarie, e dei servizi in particolare, che gli intervistati avrebbero risposto diversamente se avessero avuto questa possibilità.

<i>Area di ricerca nell'ambito dei settori prioritari</i>	numero
<i>ICT dedicata alla gestione, fruizione, valorizzazione e marketing dei beni culturali e ambientali nonché dei prodotti locali</i>	54
<i>Telecomunicazioni</i>	52
<i>Crocieristica</i>	49
<i>Servizi innovativi ed eco-sostenibili per la fruizione naturalistica, turistico-ricreativa e sportiva (es. "porti puliti")</i>	45
<i>Informatica</i>	44
<i>Attività economiche connesse alla gestione costiera sostenibile</i>	42
<i>Design - tessile – arredamento</i>	37
<i>Costruzione, manutenzione e riparazione navali</i>	29
<i>Informatica (es: e-maintenance, e-monitoring, concezione e progettazione in realtà virtuale)</i>	29
<i>Artigianato artistico</i>	28
<i>Agroalimentare</i>	27
<i>Meccanica Motorizzazione</i>	21
<i>Cosmetica</i>	20
<i>Produzioni agroalimentari locali di qualità</i>	19
<i>Costruzioni ecosostenibili (esclusa ricettività alberghiera) e restauro ecologico</i>	17
<i>Medicina</i>	14
<i>Innovazione tecnologica e gestionale nel settore della meccanica, delle tecnologie di controllo</i>	13
<i>Energie a minore impatto (gas naturale liquefatto, idrogeno, etc.)</i>	12
<i>Chimico</i>	10
<i>Sfruttamento energie marine (eolico, pompe di calore, moto ondoso, etc.)</i>	10
<i>Innovazione tecnologica e gestionale nei beni culturali e ambientali</i>	9
<i>Agricoltura</i>	8
<i>Eco concezione, eco materiali, refitting</i>	7
<i>Design - tessile - arredamento - lapideo</i>	7
<i>Farmaceutico e veterinario</i>	7
<i>Sistemi di stoccaggio per un uso razionale</i>	7
<i>Sviluppo interconnessioni fra siti di produzione e reti di alimentazione (smart grids)</i>	6
<i>Agroalimentare e agroforestale</i>	5
<i>Farmacia</i>	4
<i>Ingegneria dei materiali</i>	3
<i>Tecnologie di riscaldamento e climatizzazione e dei sistemi complessi</i>	1

Tabella 12. Settori di attività delle filiere prioritarie del programma marittimo Francia-Italia ricercati principalmente dalle persone in cerca di lavoro

Tra i settori di attività più ricercati in ambito lavorativo, noteremo due settori principali :

- I mestieri legati alle TIC, le telecomunicazioni e l'informatica ;
- Le crociere e i servizi innovativi ed ecosostenibili, turismo-ricreativo e sport, legati all'importanza delle attività terziarie ed in particolare del turismo all'interno dei territori del progetto. Ricordiamo, a titolo di esempio, che nella regione PACA, l'81% delle aziende rientrava nel settore terziario nel 2018 e le attività turistiche, in particolare alimentavano il 13% del PIL della regione.

In più, si nota **il livello di istruzione piuttosto elevato delle persone intervistate in cerca di lavoro**, che si potrebbe riferire ad una popolazione di disoccupati tendenzialmente giovane : **il 90% degli under 25 era « attualmente in cerca di lavoro ».**

Inoltre, più di tre quarti degli intervistati « attualmente in cerca di lavoro » hanno un livello di istruzione equivalente o superiore al diploma di scuola secondaria superiore.

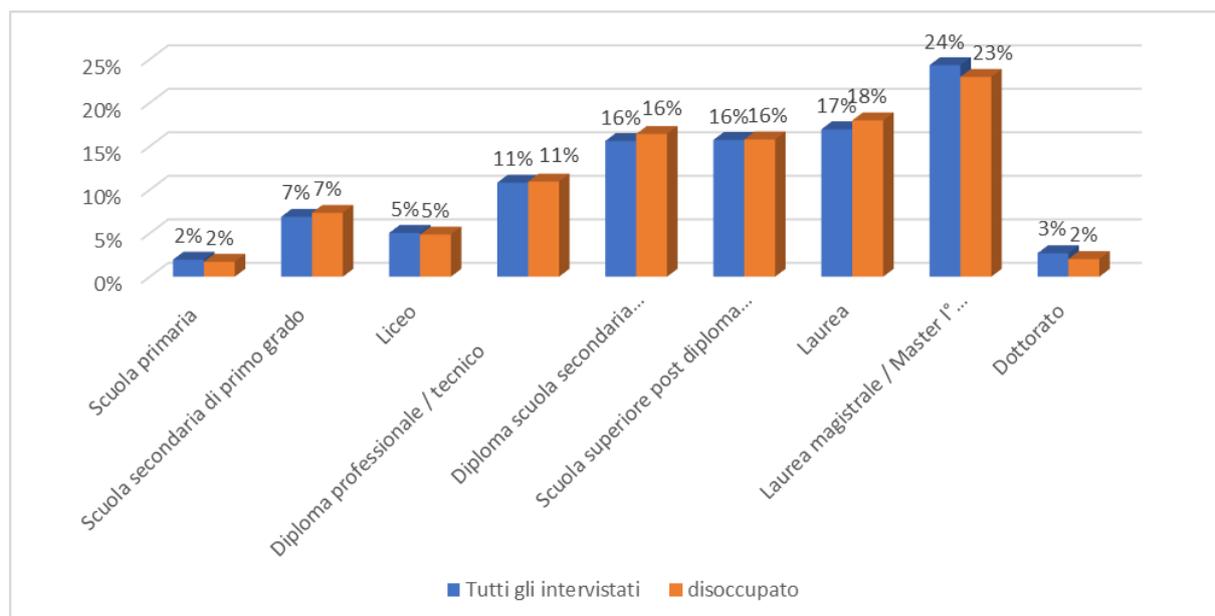


Figura 22. Livello di istruzione per tutti gli intervistati e gli intervistati attualmente in cerca di lavoro

Approfondendo quest'osservazione, l'insieme degli intervistati – di tutte le categorie - è stato invitato a dare la propria opinione riguardo al pubblico più colpito dalla disoccupazione. Per l'insieme degli intervistati :

- **I giovani costituiscono un target prioritario, particolarmente colpito dalla disoccupazione (il 68% delle risposte raccolte) ; questa percezione rappresenta le caratteristiche osservate sul mercato del lavoro nei diversi territori (si veda la parte 2 del rapporto), nei quali è stato registrato un elevato tasso di disoccupazione giovanile, specie in Sardegna (il 45% nel 2019 per i giovani tra i 15 e i 24 anni) :**

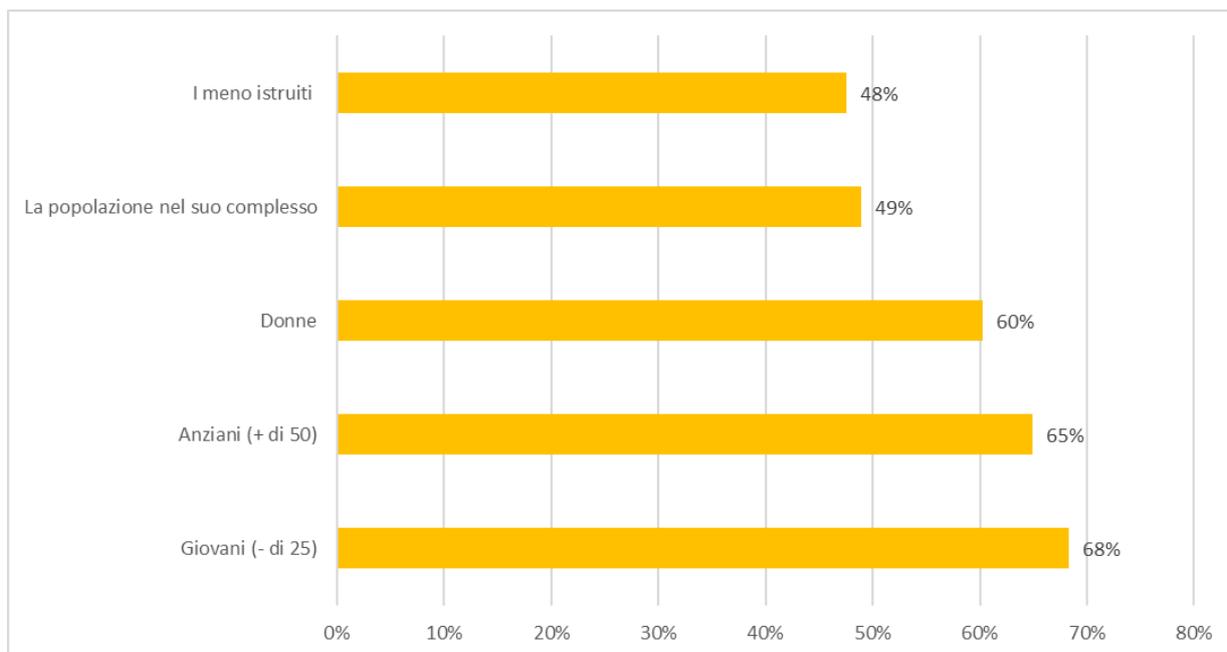


Figura 23. Percezione delle popolazioni più colpite dalla disoccupazione

- Sono seguiti dai senior (considerati dal 65% degli intervistati come popolazione a rischio) e dalle donne.

Oltre queste informazioni, ricordandosi della specificità dei territori identificati nella parte preliminare di questo rapporto, nella pagina che segue vengono riportati i dati per regione: l'analisi territoriale dei risultati permette di **evidenziare una prevalenza di giovani particolarmente colpiti dalla problematica della disoccupazione nei due territori insulari**. Questo sarebbe probabilmente legato alle peculiarità del tessuto economico locale, ma anche, ad una minore mobilità / vicinanza ad altri mercati del lavoro. La problematica della mobilità sarà oggetto di approfondimenti ulteriori nell'analisi.

Così, circa tre quarti degli intervistati (il 73% per la Corsica ed il 75% per la Sardegna), hanno sottolineato in particolar modo l'importanza dei giovani nella fascia della popolazione più colpita dalla disoccupazione (contro il 61% per la Liguria ed il 67% per le regioni PACA e Toscana)

In seguito, è esplorato il legame eventuale - statistico – che esisterebbe tra il territorio di provenienza e la più forte presenza dei giovani nella popolazione colpita dalla disoccupazione in quei territori. I consulenti hanno quindi realizzato il test Chi quadrato di Pearson per verificare se un legame statistico reale si potesse appurare tra queste due variabili. L'insieme di questi risultati è riportato di seguito.

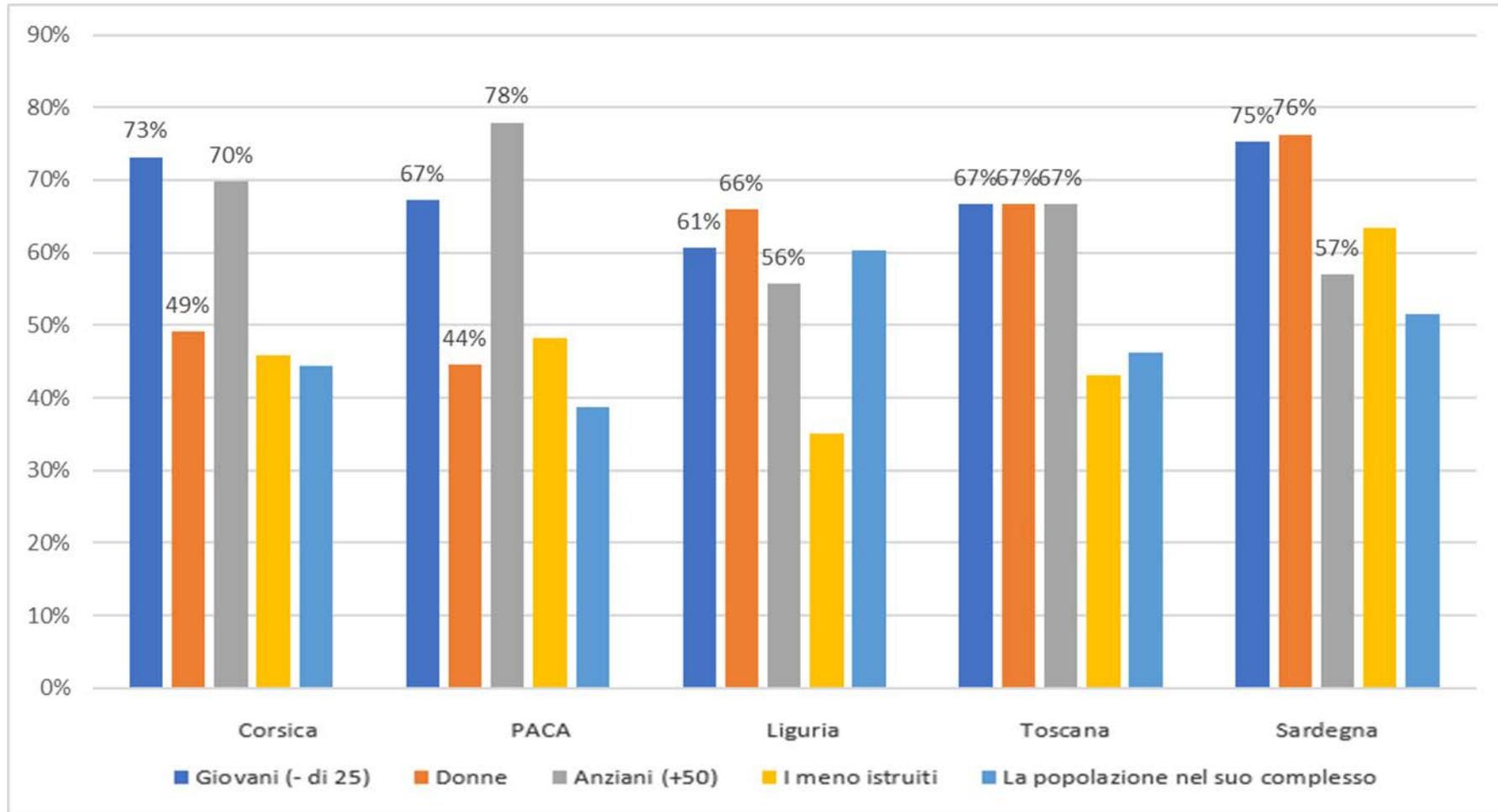


Figura 24. Percezione delle popolazioni più colpite dalla disoccupazione per regione

	Valore	ddl	Significato asintotico (bilaterale)
Chi quadrato di Pearson	38,119	8	0,000
Numero di osservazioni valide	1 146		

Il valore osservato del Chi quadrato di Pearson (38,119) è superiore al valore critico (15,51) che si dovrebbe osservare se la percezione della disoccupazione giovanile fosse la stessa in ogni territorio. Possiamo dire che le variabili sono legate, esiste quindi un legame tra la zona geografica e la percezione della preponderanza della problematica della disoccupazione giovanile.

Alla luce di questi primi risultati, se il 65% degli intervistati dichiara che delle misure specifiche sarebbero necessarie per l'insieme della popolazione nell'ambito della lotta contro la disoccupazione, **l'81% lo suggerisce in particolare per i giovani.**

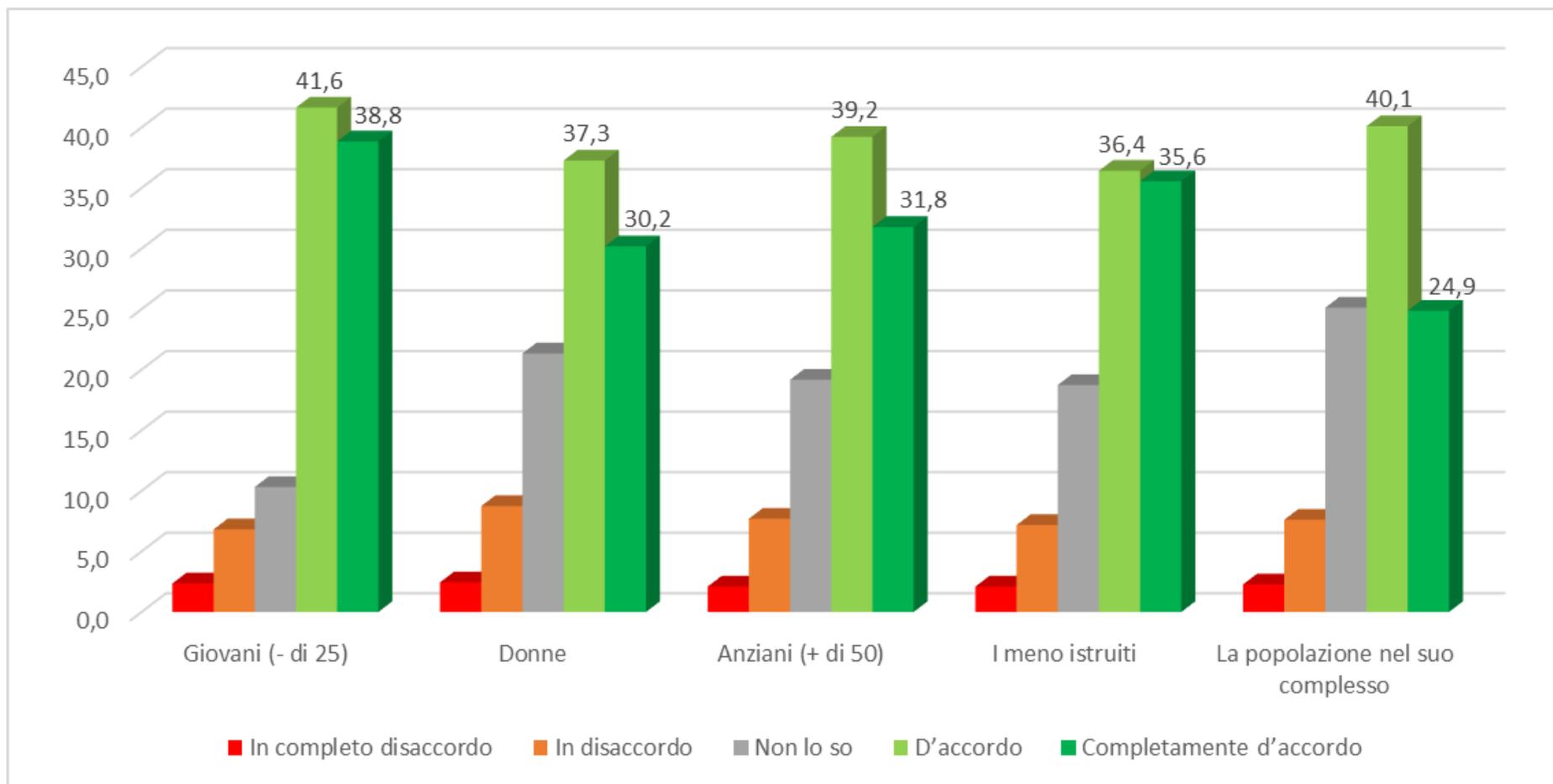


Figura 25. Popolazione che necessita misure specifiche nel contesto della lotta alla disoccupazione

Infine, ci si è concentrato sulle competenze degli individui attualmente in cerca di lavoro. Ne emerge che per questi ultimi, le competenze dichiarate sono importanti. Notiamo anche che la proporzione di persone in cerca di lavoro che dichiara di possedere competenze è superiore alla proporzione del campione totale. Quest'informazione deve essere collegata al livello di istruzione più elevato delle persone in cerca di lavoro già evocato in precedenza. Tra le competenze in possesso della popolazione in cerca di lavoro, si ritiene in particolare:

- L'adattabilità per il 92% delle persone in cerca di lavoro che ha partecipato all'indagine (contro il 70% degli intervistati in generale) ;
- Il lavoro di squadra (per il 86% delle persone in cerca di lavoro contro il 65% degli intervistati in generale) ;
- Le capacità organizzative (per l'81% delle persone in cerca di lavoro contro il 61% degli intervistati in generale in media) ;
- L'autonomia (l'80% delle persone in cerca di lavoro contro il 66% in media).

Tra le competenze supplementari di cui pensano di aver bisogno gli intervistati in cerca di lavoro, troviamo le competenze tecniche specifiche :

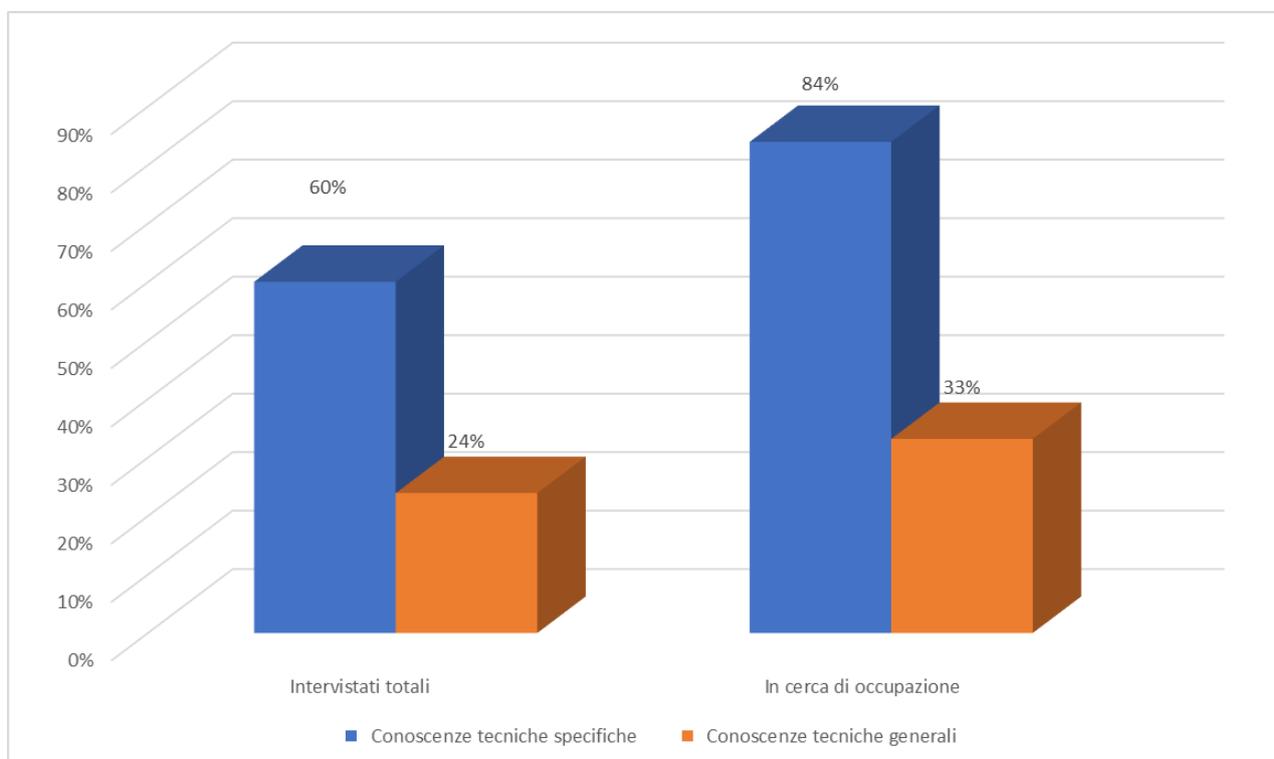


Figura 26. Fabbisogno di competenze per chi cerca lavoro e per gli intervistati nel suo complesso

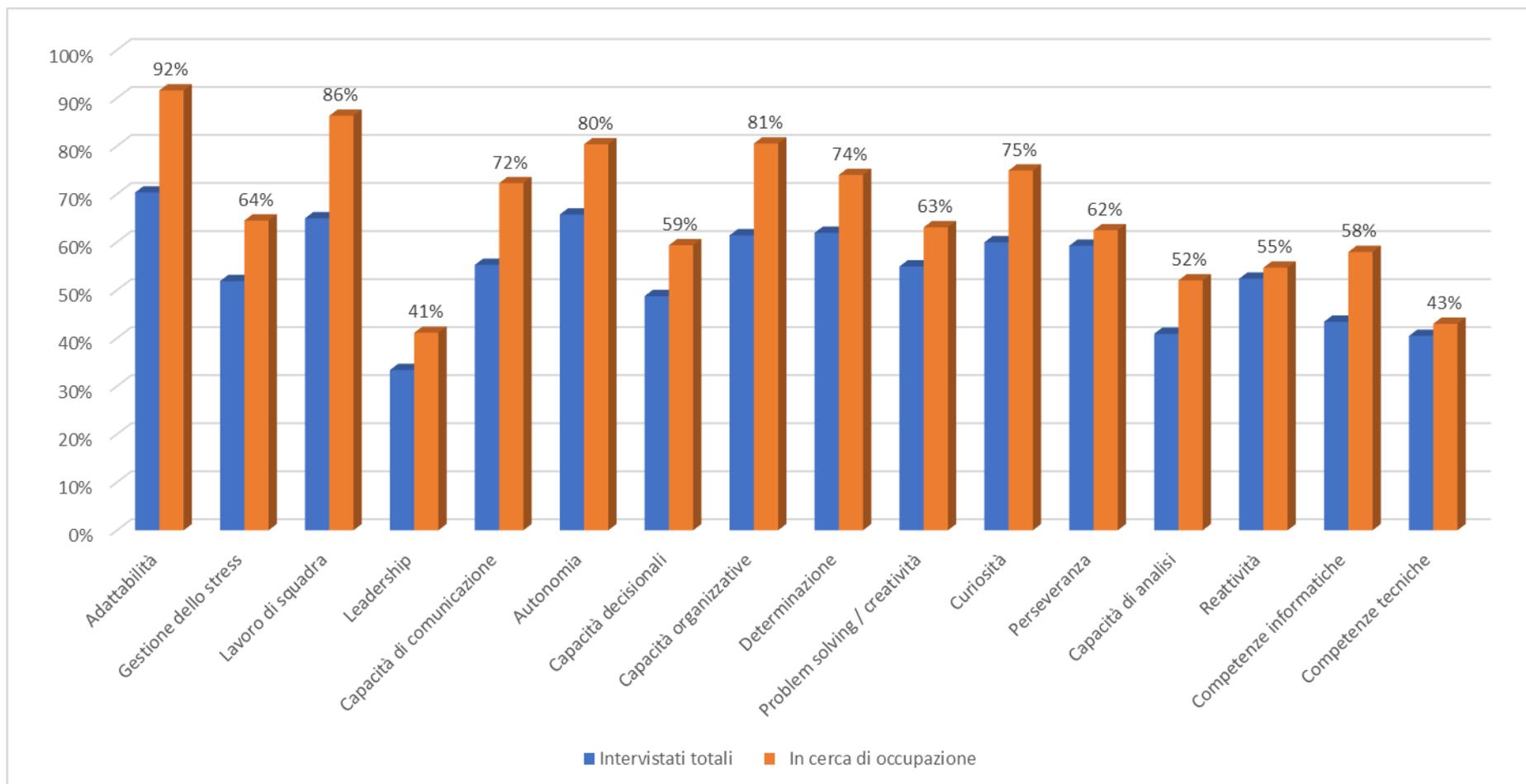


Figura 27. Confronto tra i tipi di competenze degli intervistati in generale e le persone in cerca di lavoro

b) Focus sui servizi per l'impiego

Innanzitutto, è stato chiesto ad un'ampia parte del campione – gli individui con un'occupazione, quelli « attualmente in cerca di lavoro » ed i rappresentanti di un'azienda, ossia l'87% della totalità degli intervistati – di esprimersi sul proprio livello di soddisfazione riguardo alle informazioni ottenute presso i servizi per l'impiego. Più precisamente, **sui 1191 intervistati, il 75% di loro ha dichiarato di essere stato in contatto con un servizio per l'impiego, pubblico o privato.** La lista esaustiva dei servizi contattati figura negli allegati 3 e 4.

Va constatato che gran parte degli intervistati – il 59% - riconosce che le informazioni ottenute presso i servizi per l'impiego sono state utili.

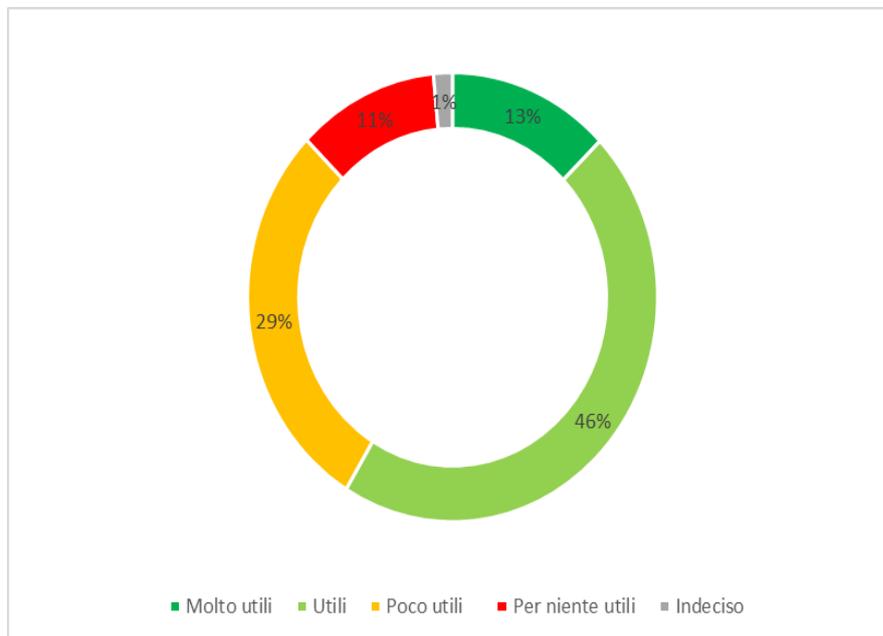


Figura 28. Livello di utilità delle informazioni ottenute dai servizi per l'impiego

Tuttavia, sono stati numerosi a segnalare che i servizi per l'impiego possono migliorare i punti qui sotto (in ordine di importanza decrescente) :

Tuttavia, sono stati numerosi a segnalare che i servizi per l'impiego possono migliorare i seguenti aspetti (in ordine di importanza decrescente) :

- **L'adeguatezza tra la formazione offerta e il fabbisogno (è favorevole l'83% degli intervistati);**
- **Le prospettive lavorative e dei nuovi orientamenti professionali (è favorevole l'81% degli intervistati);**
- **La varietà della formazione proposta (l'80% è favorevole);**
- **La qualità dell'informazione (il 70% è favorevole);**
- Il tempo di presa in carico (il 66% a favore);
- L'accoglienza (il 55% a favore).

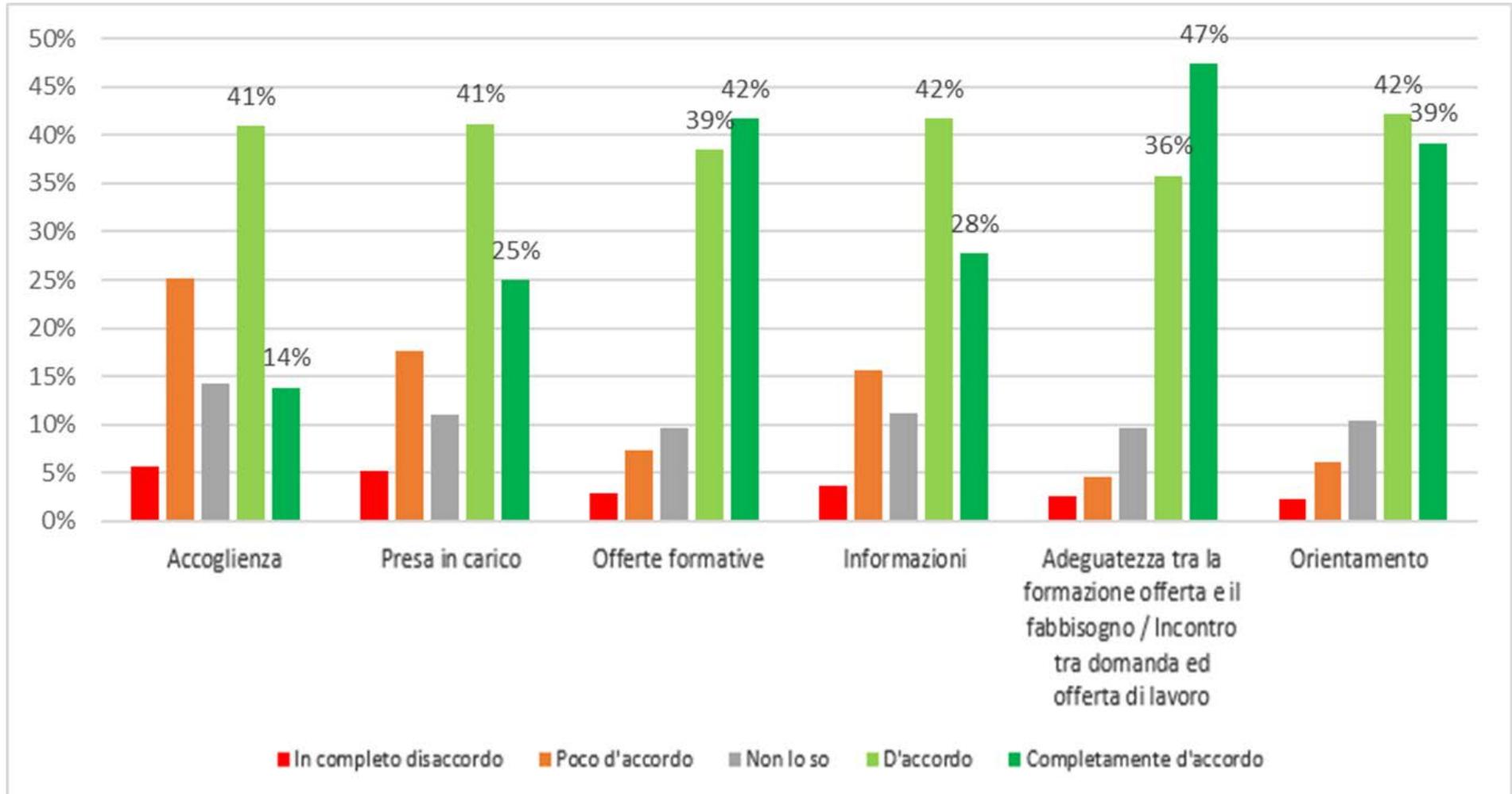


Figura 29. Possibili miglioramenti nei servizi per l'impiego

Inoltre, ed in modo più generico, le evoluzioni del mercato del lavoro percepite dagli intervistati restano globalmente sfavorevoli, come mostra il grafico infra:

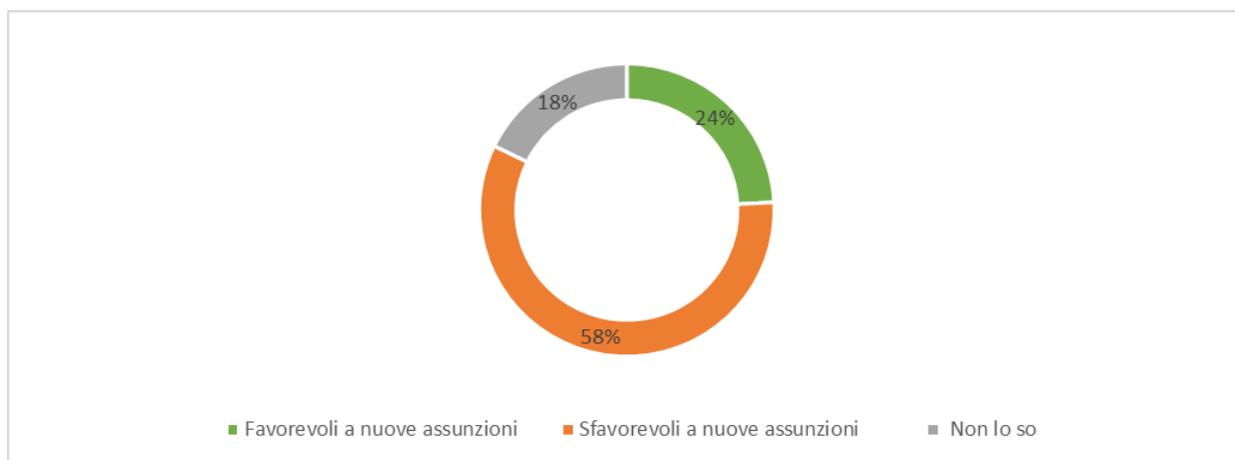


Figura 30. Percezione del mercato del lavoro

Questo parere è grandemente influenzato dagli effetti del COVID-19: infatti, gran parte degli intervistati ritiene che questi effetti si tradurranno in processi di riorganizzazione interna delle aziende (per l'83% degli intervistati), ed in una riduzione della spesa salariale se non addirittura in un aumento dei licenziamenti (per l'81% degli intervistati). Una gran parte degli intervistati resta scettica riguardo alle prospettive di assunzione.

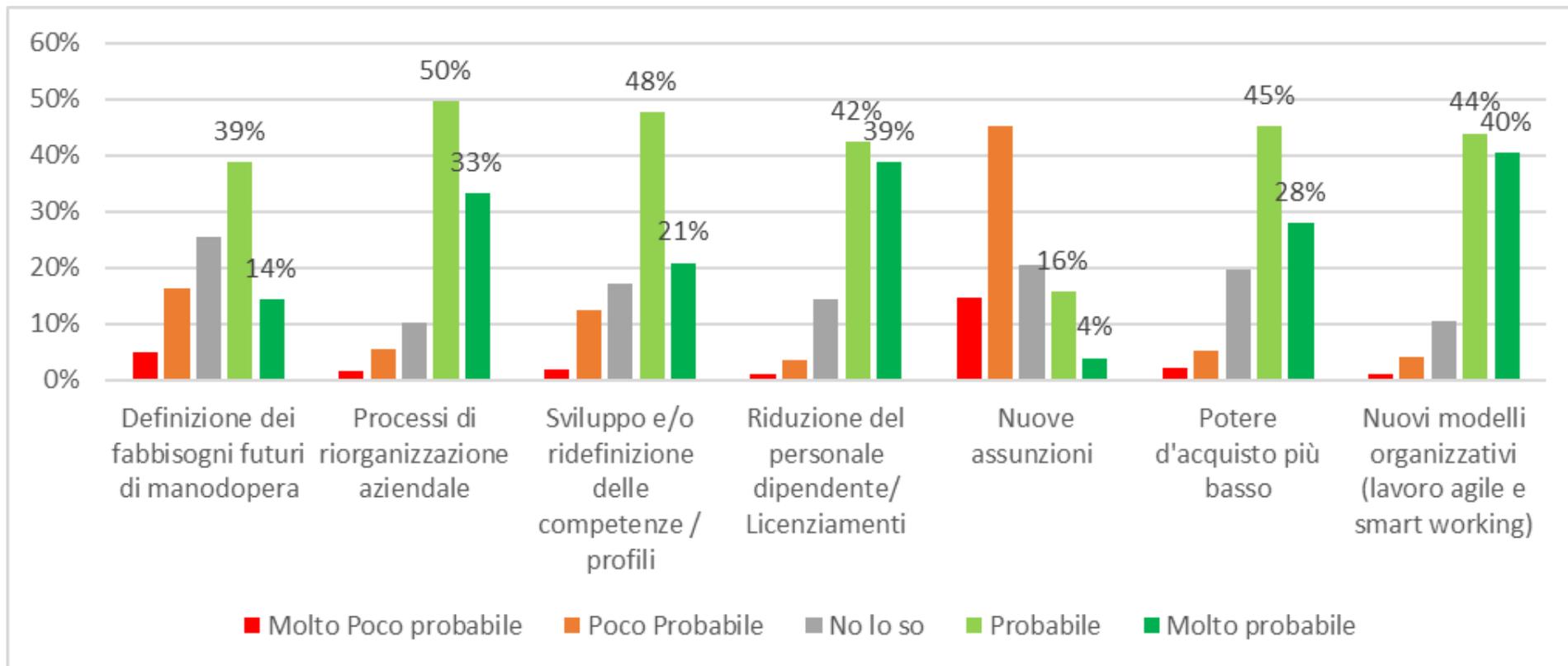


Figura 31. Effetti percepiti del COVID-19 sul mercato del lavoro

Approfondimento 1 del gruppo di lavoro della Toscana : Il mercato del lavoro ed i mutamenti imposti dalla pandemia di Covid-19

- Il focus group della Toscana condivide il risultato di questa indagine (domanda 17) e sostiene la rilevanza delle soft skills per le persone in cerca di lavoro, in particolare in un periodo dove le imprese si impegnano in processi di re-ingegnerizzazione ;
- Però oltre alla flessibilità e al problem solving evidenziati, il focus group sottolinea l'importanza delle competenze tecnologiche-digitali e comunicative soprattutto in condizioni di lavoro remoto ;
- Queste conclusioni vengono confermate dall'indagine "Impatti dell'emergenza covid-19 sulle imprese e prospettive di ripresa rilevati attraverso il Sistema Informativo Excelsior" (Dossier nazionale (agosto 2020) realizzato da Unioncamere-ANPAL nell'ambito del Sistema Informativo Excelsior con la collaborazione delle CCIAA territoriali e loro Aziende Speciali; <https://excelsior.unioncamere.net/>). La flessibilità emerge di quest'indagine come la competenza trasversale più richiesta. Questo risultato fa riferimento alle nuove modalità di lavoro in smart working, dove i dipendenti devono dimostrare grande flessibilità e capacità di problem solving (seconda competenza trasversale che risulta dallo studio) quando si ritrovano da solo a gestire varie situazioni ;
- Dall'indagine Unioncamere-ANPAL emerge che:
 - oltre il 70% delle imprese ha dichiarato che per fronteggiare la crisi nei prossimi mesi implementerà azioni di reskilling del personale già presente in azienda;
 - alcune si spingono ad ipotizzare l'assunzione di figure dedicate alla riorganizzazione aziendale;
 - un'impresa su due realizzerà percorsi di formazione diretta e/o indiretta al personale sui DPI;
 - quasi un'impresa su cinque si doterà di un responsabile prevenzione COVID-19 e/o di un punto sanitario di riferimento;
 - oltre il 20% delle imprese potrà in essere strategie di ripensamento degli spazi produttivi e di quelli riservati ai clienti, nonché ovviamente dei modelli organizzativi di lavoro che ne conseguiranno ;
 - la crisi del COVID ha accelerato i processi di digitalizzazione nelle aziende.
- La pandemia ha contribuito ad accelerare gli investimenti in tecnologie, l'uso di nuovi modelli organizzativi aziendali (risk management, nuovi sistemi gestionali, etc.), e lo sviluppo di nuovi modelli di business (nuovi strumenti per l'analisi dei bisogni dei clienti, digitale marketing, etc.

3.2.2 Tema 2 : La domanda di lavoro

Per prima cosa, gli intervistati sono stati invitati ad esprimersi sul potenziale di assunzione di certi settori di attività :

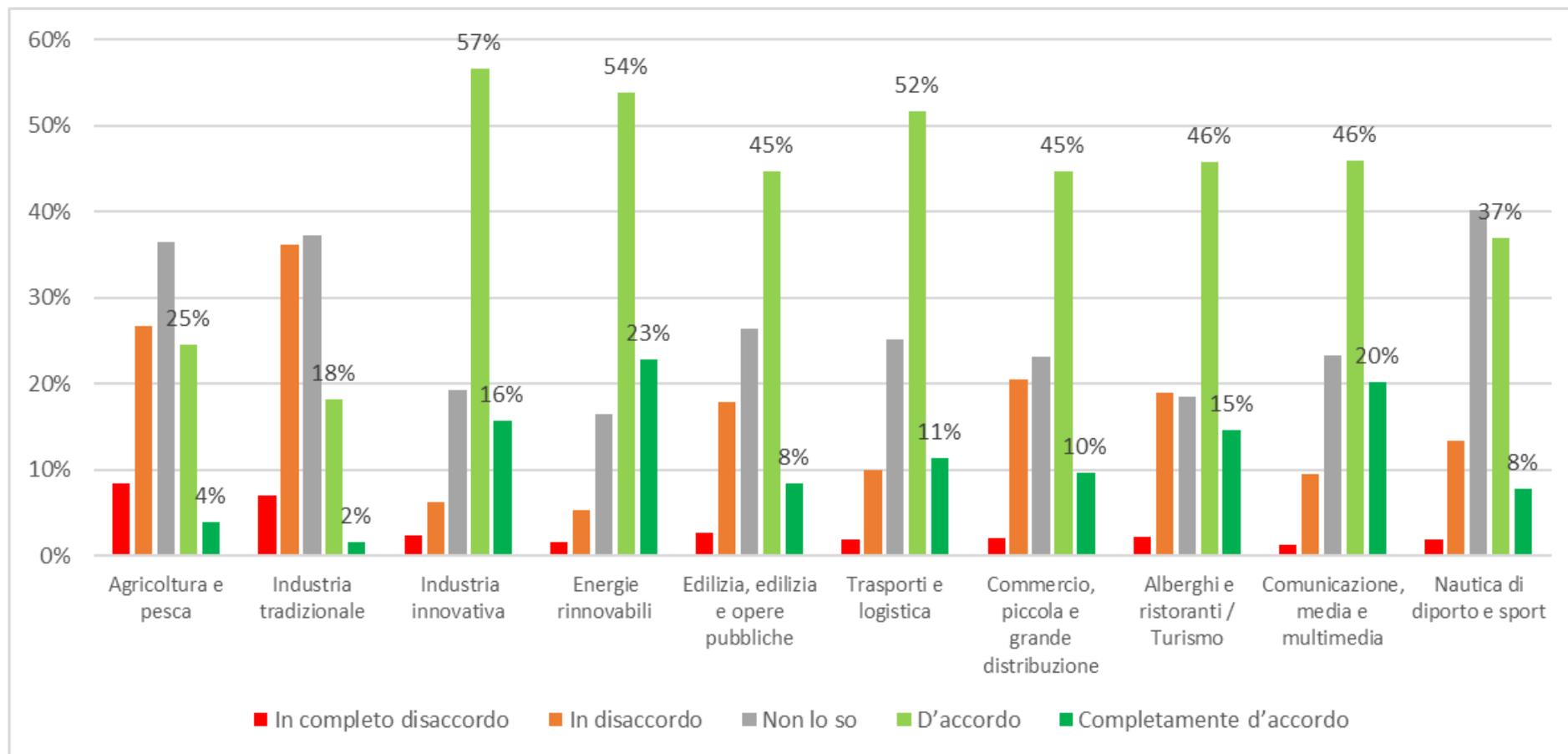


Figura 32. Potenziale di reclutamento per i settori di attività

In modo generico, gli intervistati identificano due grandi tipi di settori ad alto potenziale di assunzione così distinti :

- **Settori di attività piuttosto innovativi, « del futuro », come le attività legate alle energie rinnovabili (identificate da più di tre quarti degli intervistati), e quelle che riguardano industrie innovative (identificate dal 72% degli intervistati) ;**
- Ma gli intervistati identificano anche un potenziale di assunzione nelle attività tradizionali, legate al modello economico attuale dei territori :
 - ✓ Le attività legate alla comunicazione, media e multimedia (il 66% è « favorevole »);
 - ✓ Le attività legate ai trasporti e alla logistica (il 63% «favorevole»);
 - ✓ E quelle legate al turismo, con in primis il settore alberghiero e la ristorazione (il 60% di pareri favorevoli).

L'analisi per territorio permette di svelare qualche disparità dal punto di vista dell'apprezzamento del potenziale di assunzione settoriale :

- Così, se complessivamente il 28% degli intervistati identifica delle potenzialità di assunzione nel settore primario (agricoltura e pesca), sono molto più numerosi quelli che identificano queste opportunità in Sardegna (il 46% degli intervistati, da voce all'importanza economica di queste attività nel modello locale, si veda la parte 2.3) e in Toscana (il 42%), in contrasto ai risultati ottenuti in particolare nella regione PACA (il 18%);
- Allo stesso modo, le opportunità percepite nell'industria tradizionale sono più marcate sul territorio ligure (il 24% contro il 20% in media), rimandando ai dati provenienti dalle specificità economiche territoriali; (si veda parte 2.4);
- Per quanto riguarda i settori considerati innovativi identificati prima, notiamo, ancora una volta, delle diversità tra i territori: se il 72% degli intervistati ha evidenziato questo settore, in Corsica è solo il 55% ad identificare queste possibilità (contro l'81% in Toscana);
- Al contrario, per quanto riguarda le opportunità lavorative, i partecipanti corsi hanno evidenziato il settore dell'edilizia, (il 76% degli intervistati, contro il 53%, in media);
- Allo stesso modo, un'ampia parte degli intervistati in Corsica stima che il settore del commercio, piccola e grande distribuzione, resti ancora un importante settore di lavoro (il 65% in Corsica, contro il 42% in Toscana, il 50% in Liguria e il 52% in Sardegna per esempio);

- Inoltre, i territori insulari hanno citato numerose volte le potenzialità di assunzione nel settore turistico (il 72% in Sardegna e il 68% in Corsica, contro il 60% in media) ;
- Infine, tutti identificano delle opportunità di assunzione nel settore delle energie rinnovabili.

Possiamo quindi rilevare per territorio i principali settori percepiti come propizi all'impiego (in ordine di importanza decrescente) :

- Per la Corsica : edilizia, edilizia e opere pubbliche ; alberghiero-ristorazione / turismo, e energie rinnovabili ;
- Per la regione PACA : energie rinnovabili e industrie innovative ;
- Per la regione Liguria : energie rinnovabili ; comunicazione, media e multimedia e industrie innovative ;
- Per la regione Toscana : industrie innovative ; energie rinnovabili e comunicazione, media e multimedia ;
- Per la regione Sardegna : energie rinnovabili ; industrie innovative ; comunicazione, media e multimedia e alberghiero-ristorazione / turismo.

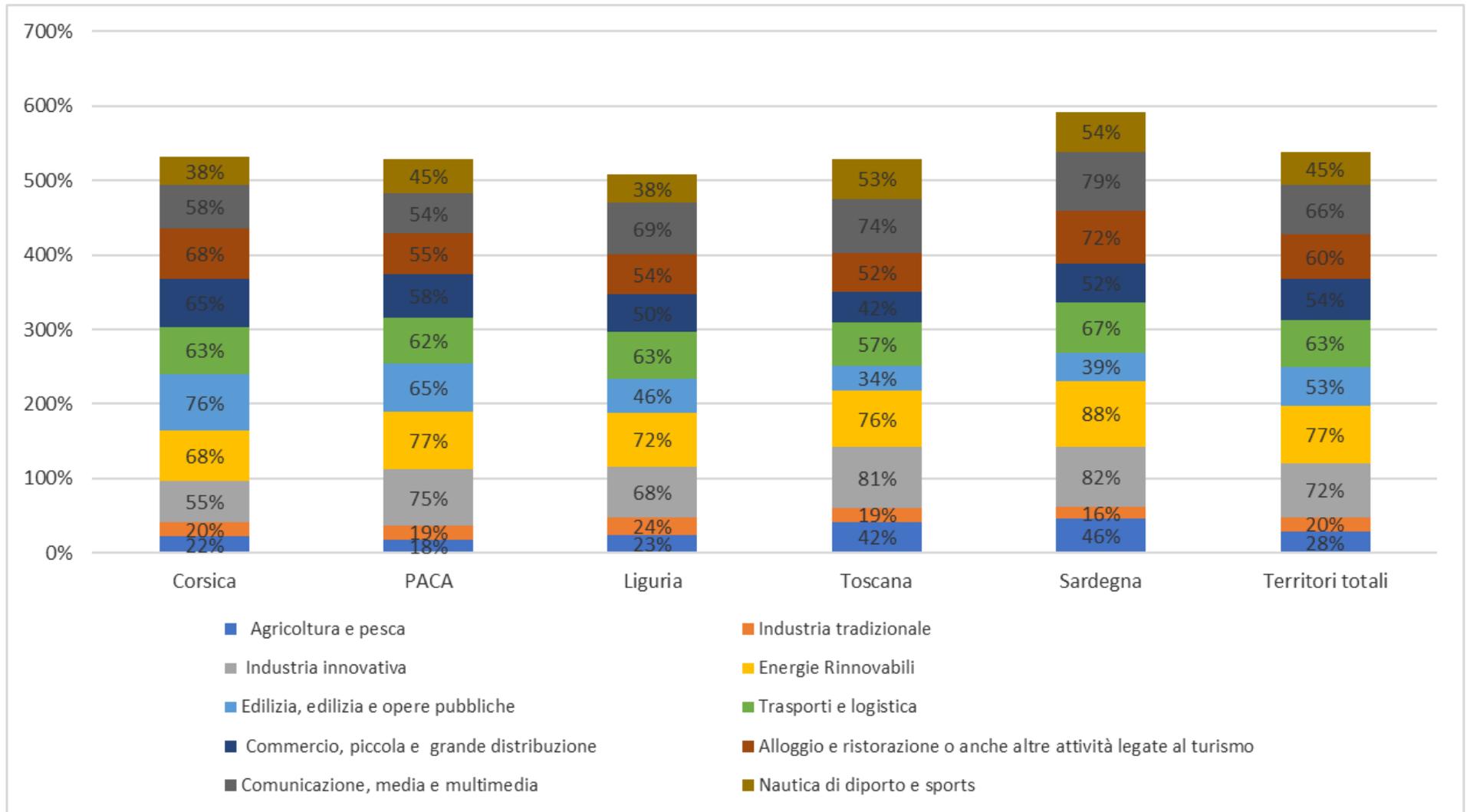


Figura 33. Analisi territoriale del potenziale di reclutamento per settore di attività

	Agricoltura e pesca	Industria tradizionale	Industria innovativa	Energie Rinnovabili	Edilizia, edilizia e opere pubbliche	Trasporti e logistica	Commercio, piccola e grande distribuzione	Alloggio e ristorazione o anche altre attività legate al turismo	Comunicazione, media e multimedia	Nautica di diporto e sports
<i>Corsica</i>	22%	20%	55%	68%	76%	63%	65%	68%	58%	38%
<i>PACA</i>	18%	19%	75%	77%	65%	62%	58%	55%	54%	45%
<i>Liguria</i>	23%	24%	68%	72%	46%	63%	50%	54%	69%	38%
<i>Toscana</i>	42%	19%	81%	76%	34%	57%	42%	52%	74%	53%
<i>Sardegna</i>	46%	16%	82%	88%	39%	67%	52%	72%	79%	54%
<i>Territori totali</i>	28%	20%	72%	77%	53%	63%	54%	60%	66%	45%

Tabella 13. Analisi territoriale del potenziale di reclutamento per settore di attività

Se ci soffermiamo alla percezione degli intervistati rispetto al potenziale di reclutamento all'interno delle filiere prioritarie del Programma Francia-Italia Marittimo, vediamo i risultati seguenti:

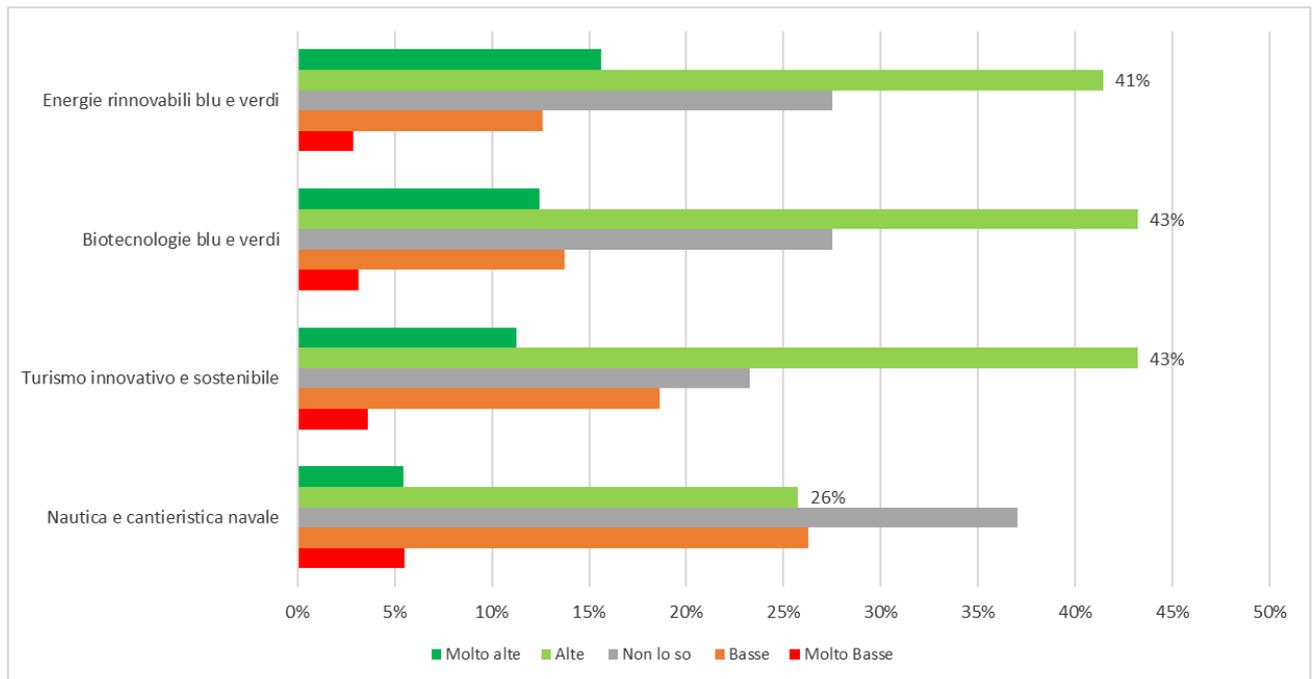


Figura 34. Potenziali di assunzione individuati nei settori prioritari

In relazione con le tendenze presentate sopra, gli intervistati hanno poi identificato i settori di attività che potrebbero conoscere un calo del fabbisogno (in altri termini, un'assunzione minore quindi). Troviamo nel complesso gli stessi risultati, dato che :

- Per gli intervistati, i settori identificati nei quali i bisogni in manodopera verranno a diminuire sono gli stessi settori identificati prima come quelli con un basso potenziale di reclutamento ovvero le industrie tradizionali, il settore dell'agricoltura e della pesca ed il settore del commercio, della piccola e grande distribuzione ;
- Al contrario, secondo gli intervistati, i bisogni in manodopera non dovrebbero diminuire per i settori delle industrie innovative e energie rinnovabili.

Si nota che una parte significativa degli intervistati ha preferito rispondere con « non lo so », in conseguenza della non completa conoscenza degli effetti del COVID-19 sul mercato del lavoro (si veda la figura 31 sopra).

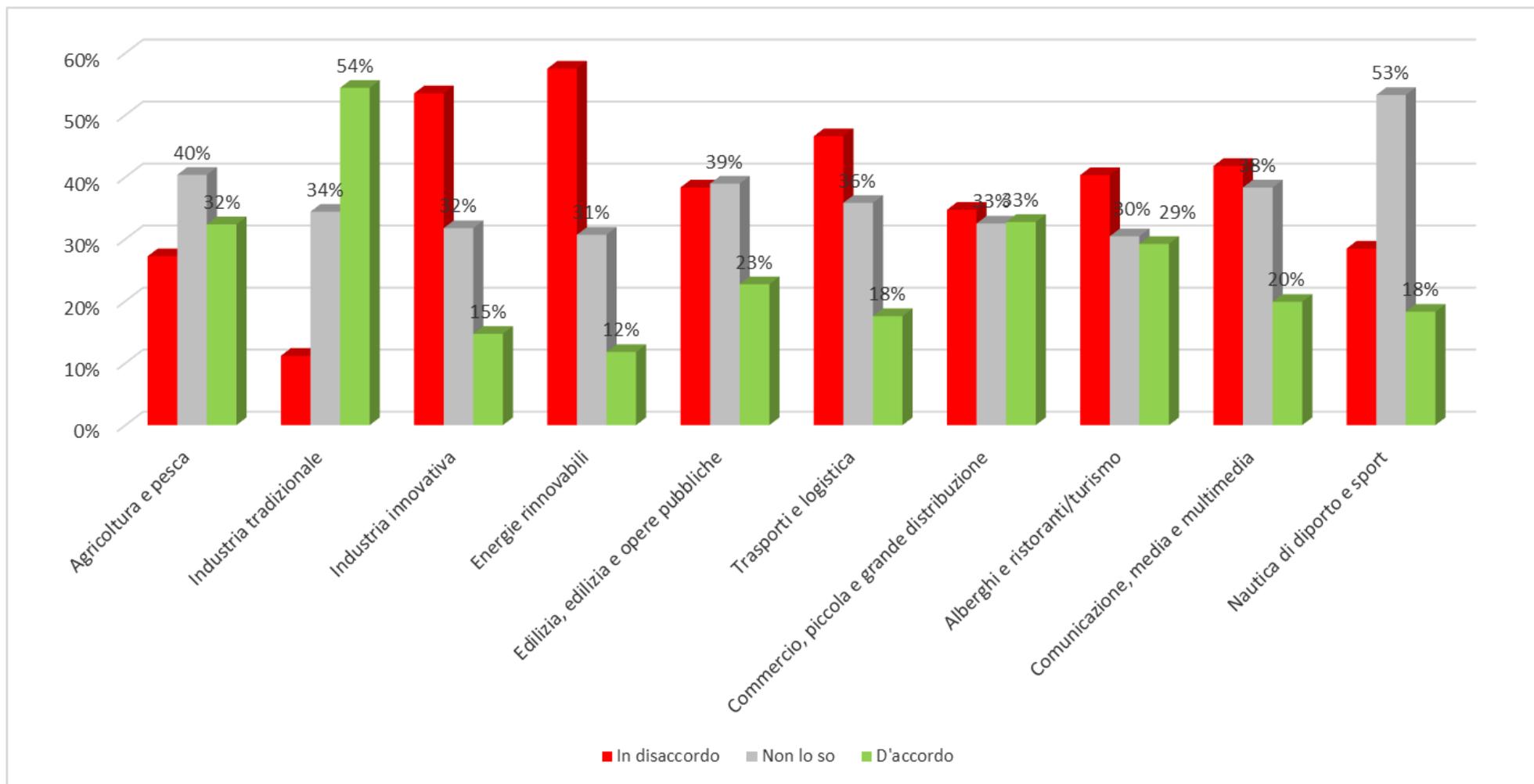


Figura 35. Settori di attività interessati dalla diminuzione del fabbisogno di manodopera

In seguito a questa lettura del dinamismo settoriale, l'interpretazione dei risultati relativi al livello di attrattività dei settori di attività (domanda 21) rivela lo stesso tipo di conclusioni, con un'attrattività percepita nei settori delle energie rinnovabili e delle industrie innovative, al contrario dell'industria tradizionale. Allo stesso modo, la domanda sull'attrattività è stata posta in riferimento alle filiere prioritarie. I risultati ottenuti sembrano abbastanza indicativi :

- La filiera « turismo innovativo e sostenibile » rappresenta la filiera più attrattiva, secondo gli intervistati. Infatti, l'82% la considera una filiera « attrattiva » o « molto attrattiva » ;
- Ritroviamo poi la filiera delle « energie rinnovabili » (considerata « attrattiva » o « molto attrattiva » dal 77% degli intervistati), seguita dalle « biotecnologie » (il 76%) ;
- La percezione è più sfavorevole per la filiera « nautica e cantieristica navale ».

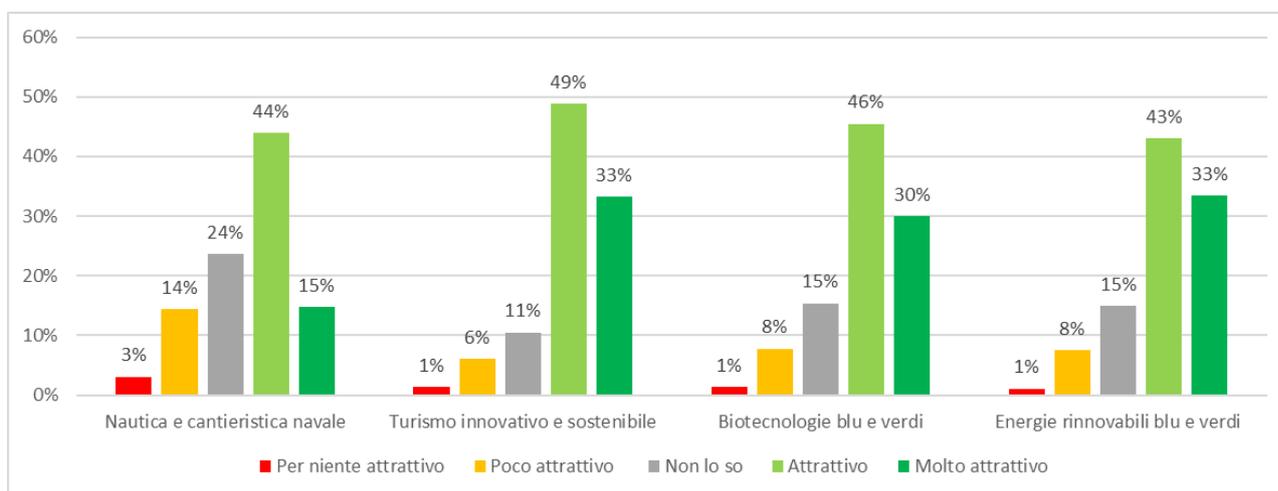


Figura 36. Valutazione del livello di attrattività dei settori prioritari del programma

Oltre a questi dati, gli intervistati hanno dato la loro impressione sul livello di attrattività dell'offerta formativa. **Per ordine decrescente di importanza, le offerte formative più attrattive sono:**

- La formazione relativa all'ambiente per l'82% degli intervistati, collegata con la percezione del dinamismo del settore delle energie rinnovabili;
- La formazione in lingue straniere per il 78% degli intervistati;
- La formazione in informatica e lavori d'ufficio per tre quarti degli intervistati (il 75%).

Al contrario, la formazione che riguarda i settori dell'agricoltura, della meccanica e dell'edilizia / opere pubbliche, sembra essere meno attrattiva.

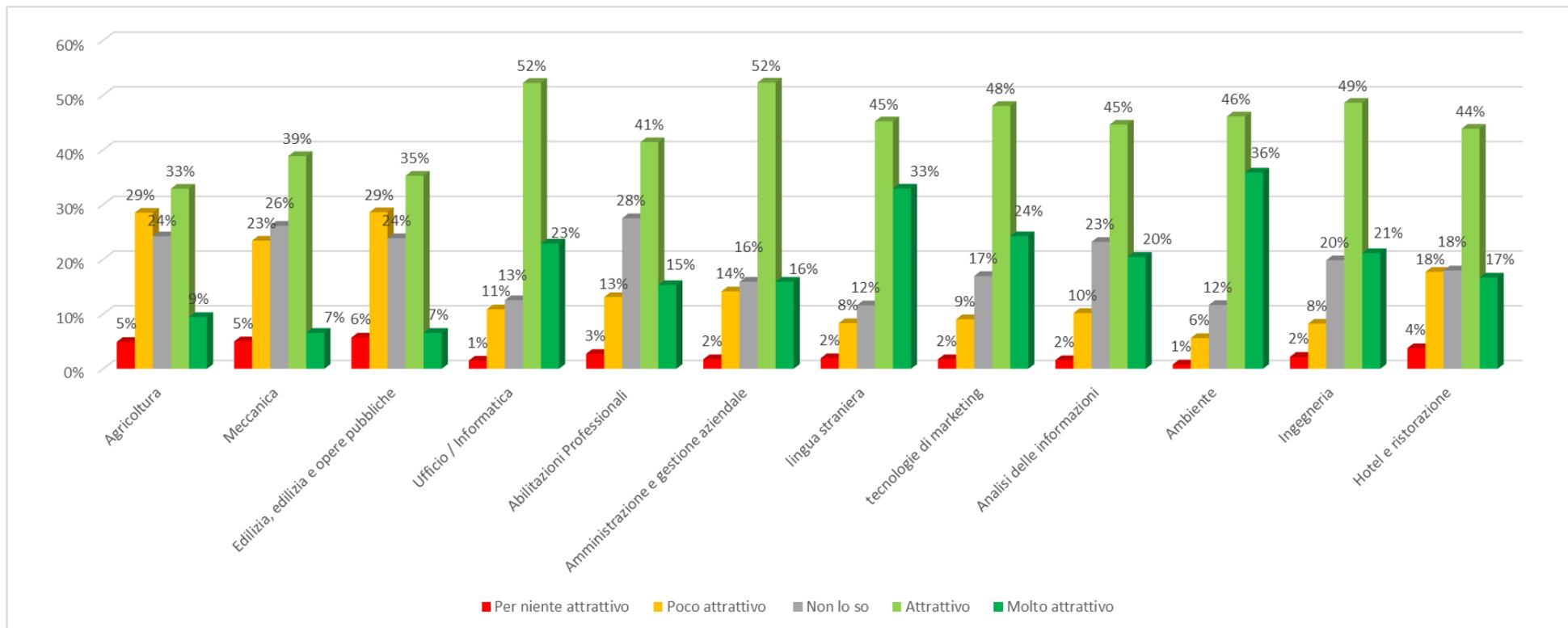


Figura 37. Valutazione del livello di attrattività della formazione

Inoltre, e più in generale, i bisogni di manodopera sono definiti principalmente in relazione con:

- L'anticipazione degli imprenditori e la congiuntura (per l'83% degli intervistati) ;
- La stagionalità dell'attività (per il 77% degli intervistati) ...

Inoltre, secondo il 18% degli intervistati, sarebbe difficile anticipare i bisogni di manodopera :

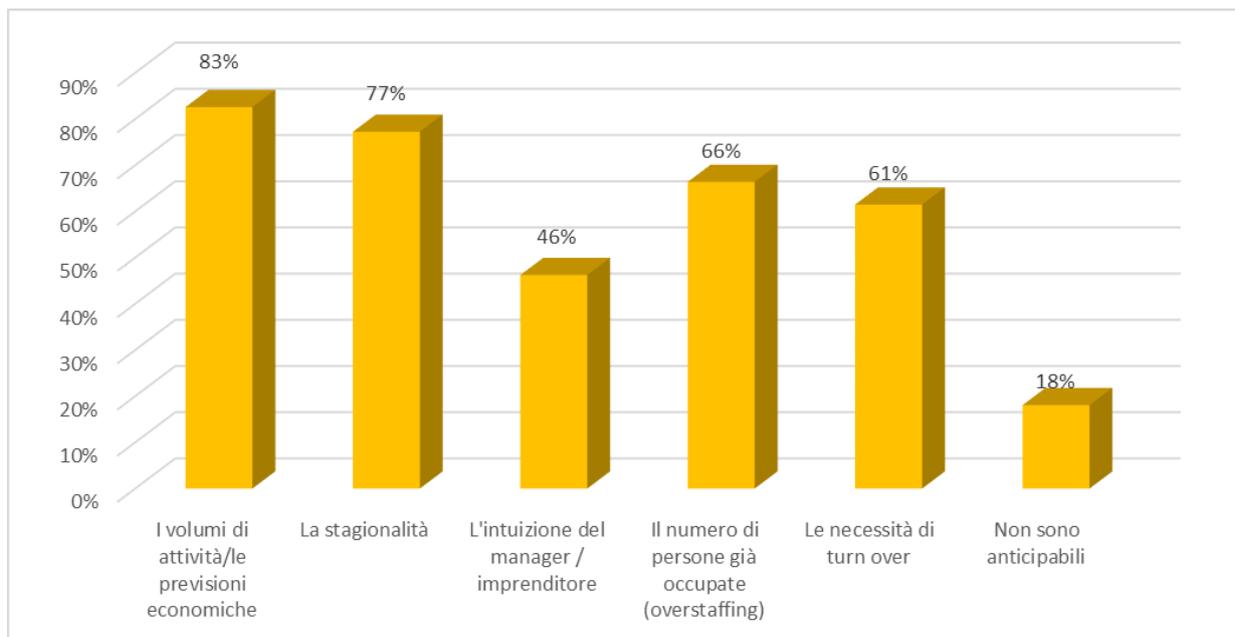


Figura 38. Fattori per definire le esigenze di manodopera

Più precisamente, i posti più ricercati sul mercato del lavoro secondo gli intervistati sono:

- **I posti di impiegato / tecnico / quadro amministrativo (per il 73% degli intervistati);**
- **I posti di operai (per il 67% degli intervistati). Risultati che sono in contrasto con il livello di istruzione piuttosto elevato delle persone intervistate in cerca di lavoro.**

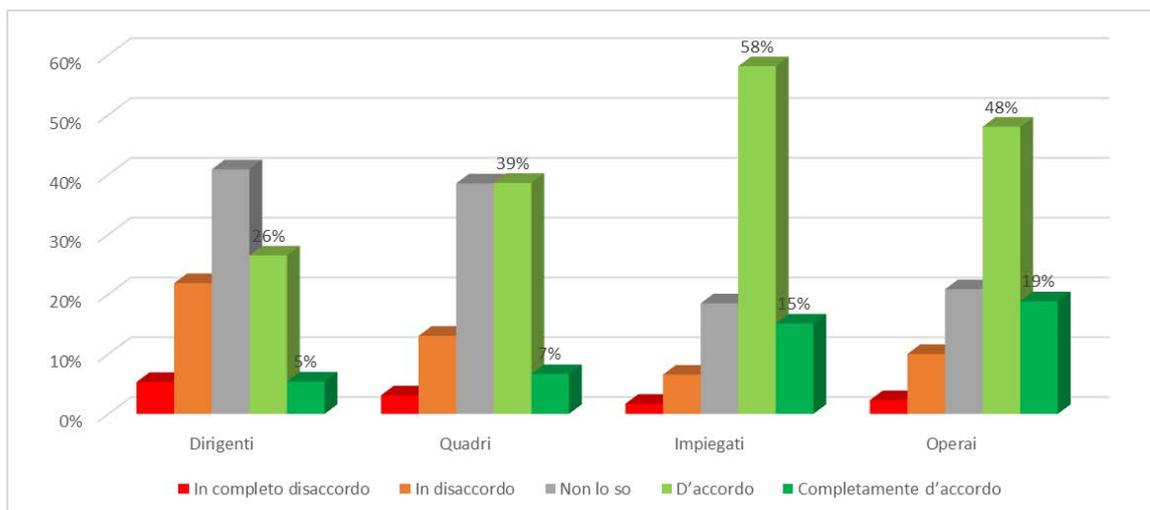


Figura 39. Principali posizioni ricercate

Inoltre, si è poi analizzato il tipo di contratto generalmente utilizzato dalle aziende. Secondo gli intervistati, quest'ultime propongono principalmente:

- Contratti stagionali ;
- Contratti a tempo determinato.

Il 65% degli intervistati considera che le aziende propongano spesso contratti a tempo determinato, così come contratti stagionali (per il 60% degli intervistati che hanno partecipato all'indagine), evidenziando il ruolo importante rivestito dalle attività turistiche nel modello economico locale. **Il secondo tipo di contratto potrebbe corrispondere a delle occupazioni generalmente precarie** (si fa presente il legame con le tipologie di impiego principalmente ricercati, di cui abbiamo presentato il risultato in precedenza).

	Contratto stagionale	Contratto a tempo determinato/termine	Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti	Part-time	Apprendistato	Contratto incentivato
<i>Mai</i>	2%	1%	6%	2%	2%	9%
<i>Raramente</i>	5%	2%	34%	13%	15%	18%
<i>Occasionalmente</i>	19%	9%	28%	26%	25%	21%
<i>Spesso</i>	60%	65%	22%	47%	38%	22%
<i>Sempre</i>	8%	20%	3%	4%	11%	5%
<i>Non lo so</i>	7%	4%	7%	8%	10%	26%

Tabella 14. Tipologia di contratti utilizzati dalle aziende

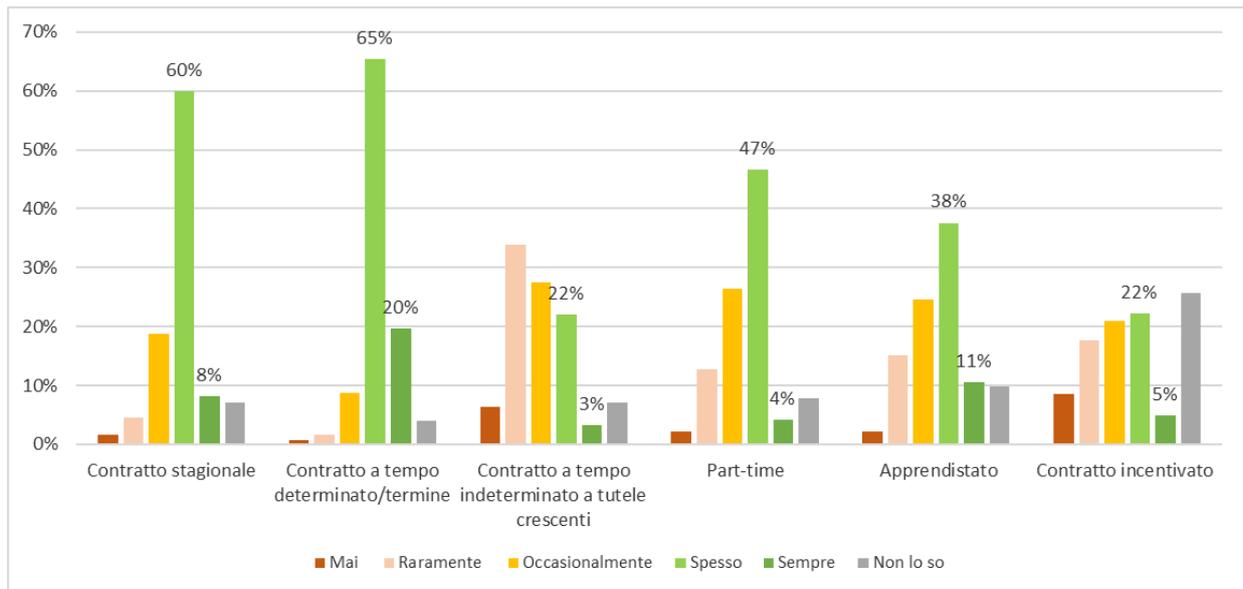


Figura 40. Tipologia di contratti utilizzati dalle aziende

Una lettura per territorio di questi risultati evidenzia alcune specificità quali :

- L'uso importante dei contratti stagionali (così come dei contratti a tempo determinato), individuato dagli intervistati provenienti dai territori sardi, toscani, e corsi che considerano che questa tipologia di contratto sia usata «spesso» dalle aziende (rispettivamente il 73% dei casi, il 63%, ed il 62% contro il 60% del parere generale);
- Un uso maggiore del contratto a tempo indeterminato percepito nella regione PACA dove gli intervistati considerano che questa tipologia di contratto è spesso usata dalle aziende (il 38% dei casi contro il 22% in media.), in contrasto con i risultati ottenuti nelle tre regioni italiane ;
- Allo stesso modo, i contratti part-time sembrano essere più usati in Sardegna, secondo il parere degli intervistati provenienti da questo territorio (al 69%).

Tipo di contratto spesso utilizzato	Contratto stagionale	Contratto a tempo determinato/termine	Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti	Part-time	Apprendistato	Contratto incentivato
<i>Corsica</i>	62%	69%	24%	33%	23%	22%
<i>Provence-Alpes-Côte-d'Azur</i>	47%	66%	38%	42%	25%	22%
<i>Liguria</i>	59%	59%	13%	43%	49%	15%
<i>Toscana</i>	63%	69%	16%	47%	59%	22%
<i>Sardegna</i>	73%	69%	14%	65%	41%	30%
<i>Territorio totale</i>	60%	65%	22%	47%	38%	22%

Tabella 15. Tipologia di contratti spesso utilizzati dalle aziende per territorio

In seguito, gli intervistati hanno espresso la loro impressione rispetto alla zona geografica di assunzione delle aziende. In dettaglio :

- In generale, per più di tre quarti degli intervistati, essi (il 79%) le aziende assumerebbero personale nelle immediate vicinanze alla sede (per il 71% degli intervistati) o nella regione. Quest'impressione è particolarmente forte in Sardegna ; puo essere spiegato dall'insularità, ma anche e probabilmente dalla debolezza dei trasporti per quanto riguarda i mezzi il collegamento con gli altri territori. Questi risultati contrastano con i risultati ottenuti in Liguria (il 58%), che dimostrano una configurazione geografica ed economica del territorio diversa. (accessibilità ad altri mercati di lavoro, ...). A questo riguardo, bisogna sottolineare tuttavia una percezione molto diversa della mobilità rispetto ai risultati ottenuti in Corsica. In effetti, nonostante l'insularità, gli intervistati hanno indicato un'elevata percentuale di assunzioni effettuate all'estero (per il 20% degli intervistati contro il 14% in media). Bisogna precisare che la voce « all'estero » poteva comprendere paesi europei, tranne Francia e Italia, che rispecchiano probabilmente prospettive di assunzione (anche con lavoratori in distacco) per settori di attività che attraggono poche candidature locali;
- Al di là dell'offerta di collegamento dei mezzi pubblici, un altro punto di riflessione che potrebbe spiegare i risultati ottenuti è il dinamismo del mercato del lavoro, e in particolare dell'offerta lavorativa, con territori come la regione PACA e la Toscana, densamente popolati, e quindi in grado di fornire varietà di figure lavorative destinate ad integrarsi sul mercato del lavoro. Per questi territori, la manodopera potrebbe essere trovata nelle immediate vicinanze della sede di lavoro.

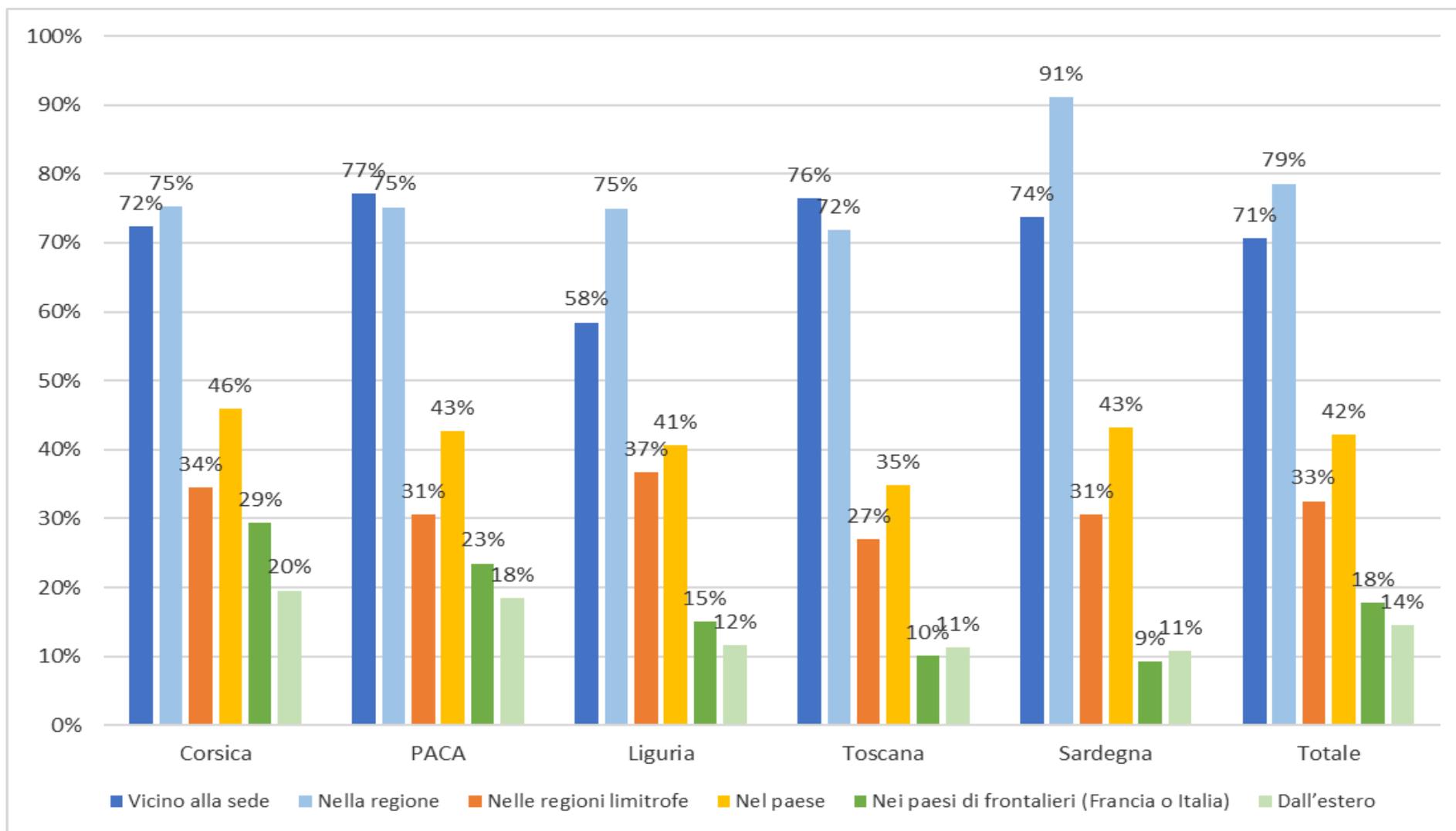


Figura 41. Reclutamento aziendale zona per territorio

Inoltre, senza sorprese, le prospettive di assunzione futura restano piuttosto sfavorevoli dato che, per più della metà delle aziende che hanno partecipato all'indagine, non c'è intenzione di assumere personale; un'informazione che deve essere collegata alle attuali circostanze eccezionali che aggravano le incertezze economiche delle aziende

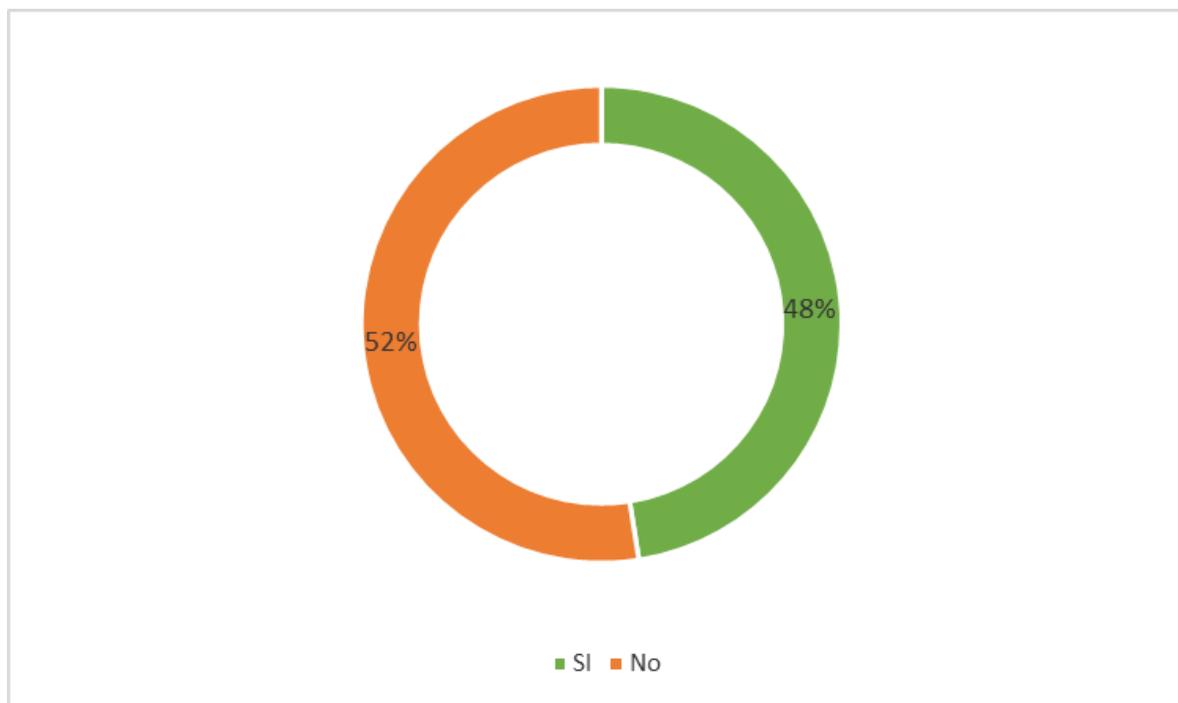


Figura 42. Le intenzioni di reclutamento delle aziende

A prescindere dal COVID-19 e dal suo impatto sul mercato del lavoro, gli intervistati hanno indicato le principali difficoltà di assunzione generalmente riscontrate, quali:

- La mancata corrispondenza tra profili disponibili e fabbisogno di manodopera, che dimostra le carenze per quanto riguarda le competenze e l'esperienza delle persone in cerca di lavoro;
- La ristrettezza del bacino di assunzione che rafforza quanto espresso sopra relativamente alla zona geografica di assunzione delle aziende.

Bisogna sottolineare che una parte significativa degli intervistati non si pronuncia su un'eventuale concorrenza di regioni più attrattive all'interno dell'UE. Si nota infine l'importanza non trascurabile del peso amministrativo e normativo, tra le difficoltà di assunzione.

Sarebbe allora interessante poter lavorare nell'ambito del progetto MA.R.E su spunti di riflessione come:

- La corrispondenza tra profili e fabbisogno di manodopera, grazie per esempio allo sviluppo di percorsi formativi mirati;
- La mobilità dei lavoratori per aggirare il problema della ristrettezza del bacino di assunzione;
- L'accompagnamento delle aziende nel processo di assunzione dal punto di vista normativo e amministrativo, specie quando si tratta di mobilità transfrontaliera.

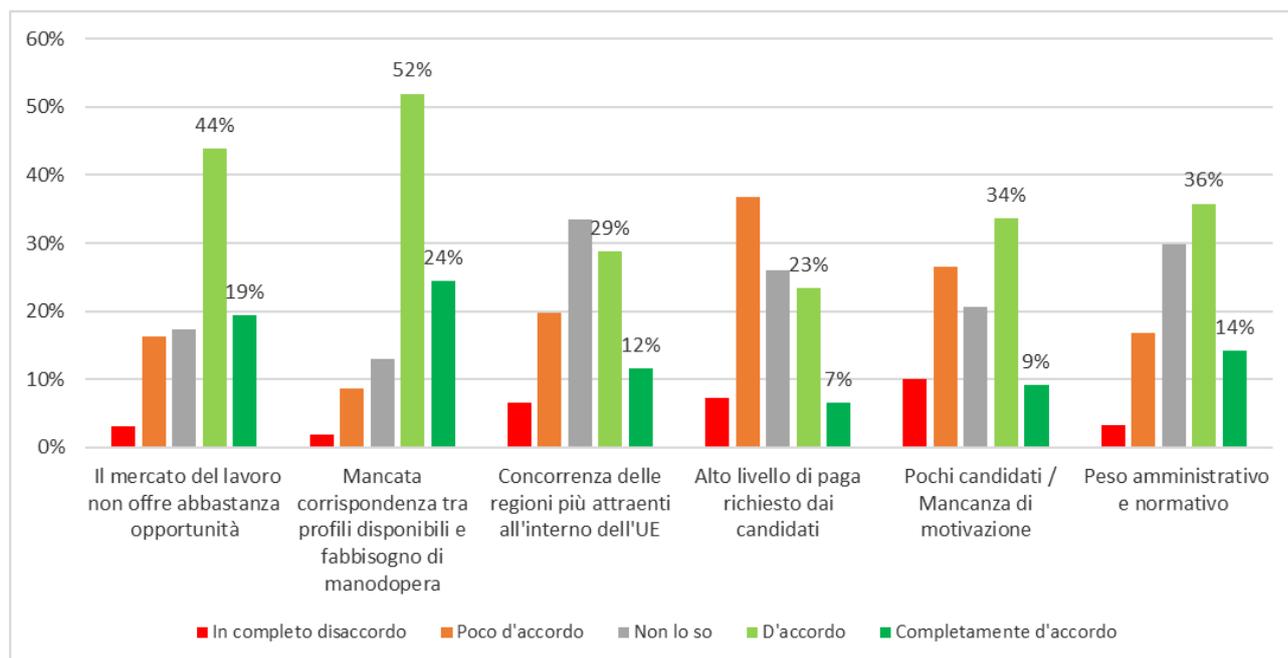


Figura 43. Difficoltà di assunzione incontrate

Di fronte a queste difficoltà, secondo gli intervistati, **le aziende potrebbero assumere personale non qualificato per il quale organizzare un'adeguata formazione. Bisogna sottolineare** infine, la percentuale di intervistati che non si pronuncia sulle opportunità di assunzione del personale distaccato (che arriva d'altre parte per lavorare). Questo vale a dire che forse loro non hanno abbastanza informazioni per farsi un'opinione su questo argomento.

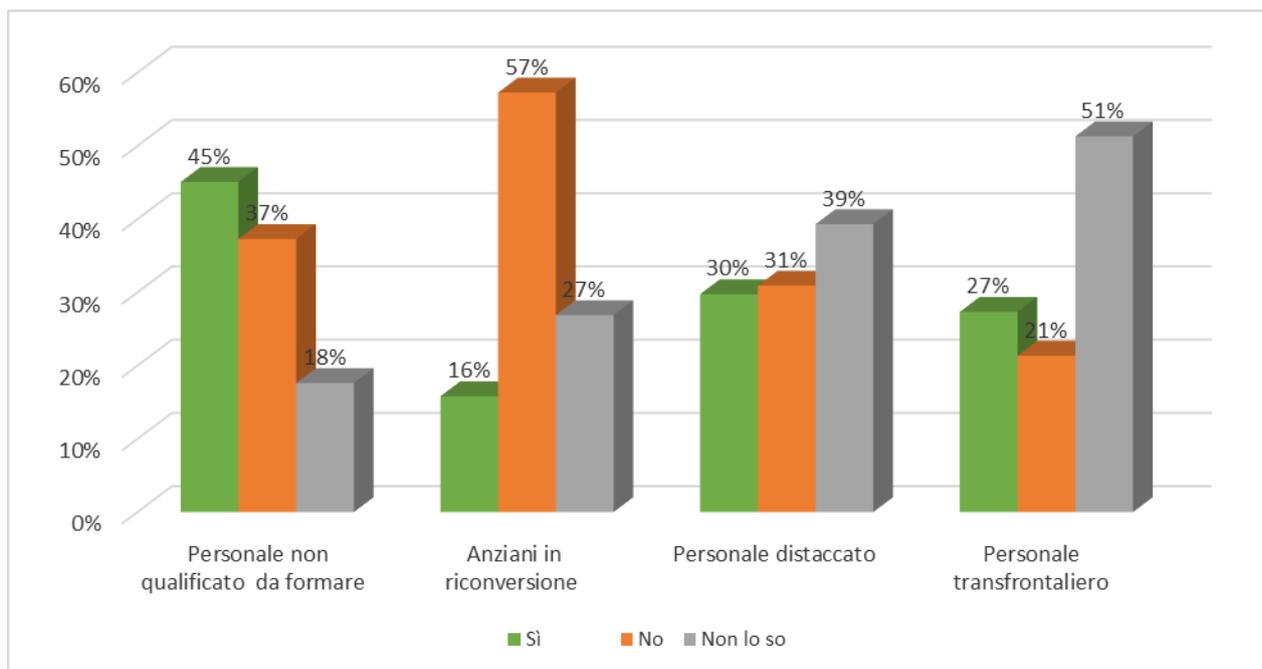


Figura 44. Tipo di pubblico in grado di soddisfare le esigenze di reclutamento delle aziende

Il personale distaccato, chiaramente, non viene considerato una soluzione ai bisogni di assunzione da parte degli intervistati, il che rafforza quanto esposto nella pagina precedente (il personale distaccato non viene considerato come determinante sul mercato del lavoro).

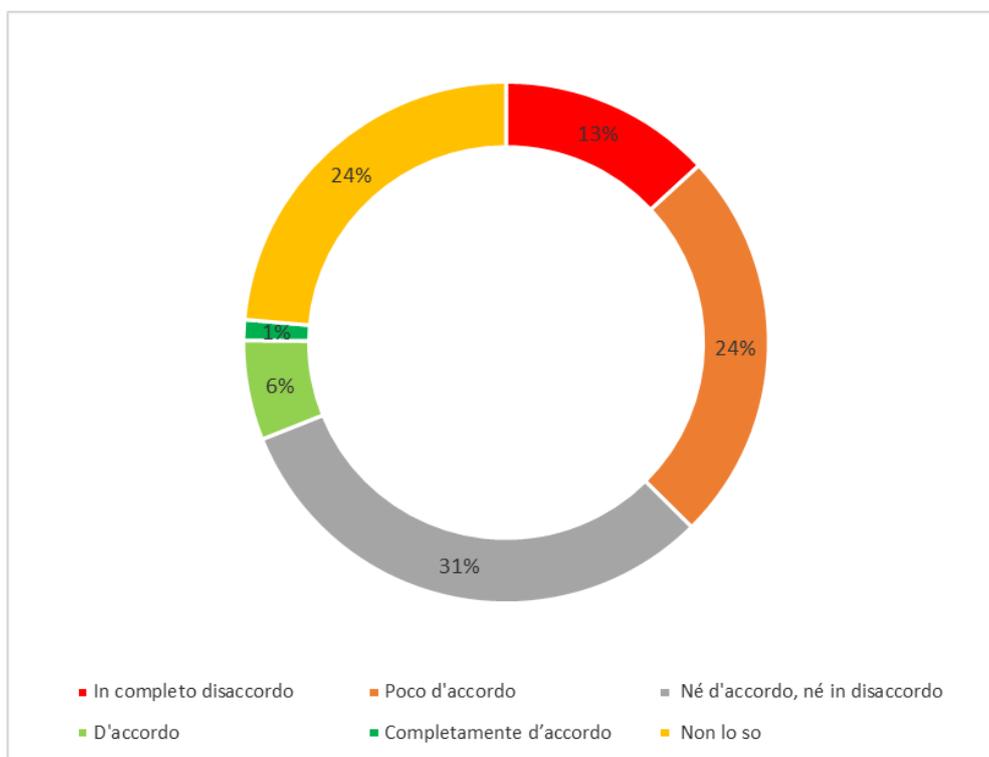


Figura 45. Il ricorso a personale in distacco è una risposta alle esigenze di reclutamento?

3.2.3 Focus su alcune problematiche

a) La mobilità

I primi risultati fanno trasparire una mobilità percepita come abbastanza ridotta all'interno della zona di cooperazione. I nuovi risultati presentati sotto illustrano, una volta ancora, la bassa mobilità percepita dagli intervistati, che siano in attività o in cerca di lavoro : **in un quadro generale, più di tre quarti degli intervistati (il 79%) sarebbero pronti ad esercitare un'attività professionale in un'altra città della loro regione.**

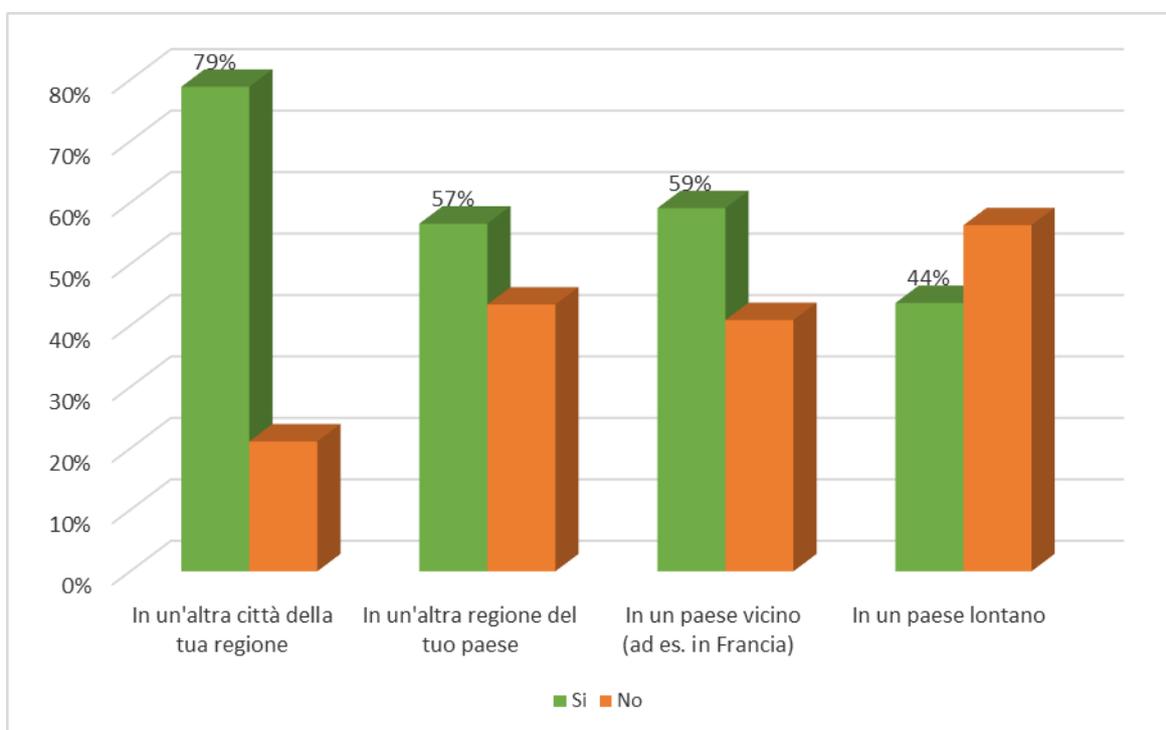


Figura 46. Area geografica professionale preferita dai soggetti in attività o in cerca di lavoro

Tuttavia, la maggior parte degli intervistati -il 59%- sarebbe pronta ad esercitare un'attività professionale in un Paese vicino. Sembra interessante, da questo punto di vista, analizzare in modo più approfondito i risultati per territorio, nei quali si notano risultati abbastanza sorprendenti. In generale, la maggior parte degli intervistati sarebbe pronta ad esercitare la propria attività in un paese vicino, l'Italia per i partner francesi e la Francia per i partner italiani.

Più precisamente, per le regioni all'interno delle quali la mobilità viene presa in considerazione dagli intervistati, gli incentivi alla mobilità possono essere molteplici:

- ✓ Per la regione PACA, la vicinanza geografica con l'Italia può costituire un fattore accelerante della mobilità. Possiamo pensare che i collegamenti con vari mezzi di trasporto rappresentino un vantaggio in tal senso, in particolare verso la regione Liguria, territorio all'interno del quale il PIL pro capite resta elevato (si veda la parte 2 del rapporto);
- ✓ Stessa situazione per la regione Liguria – relativamente alla mobilità verso la regione PACA, all'interno della quale il PIL pro capite è ugualmente elevato;
- ✓ Per la regione sarda, si pensa che il fattore principale di mobilità rimanga l'accesso a condizioni di lavoro più favorevoli, anche solamente a livello remunerativo, dato che il territorio resta relativamente decentrato;
- ✓ Per la Corsica, territorio insulare in cui collegamenti con i mezzi di trasporto sono meno favorevoli, i risultati indicano che gli intervistati privilegierebbero la regione Liguria per i collegamenti marittimi e la ricchezza del territorio; su questo argomento, la domanda successiva chiarisce meglio le zone geografiche privilegiate per un eventuale impiego all'estero.

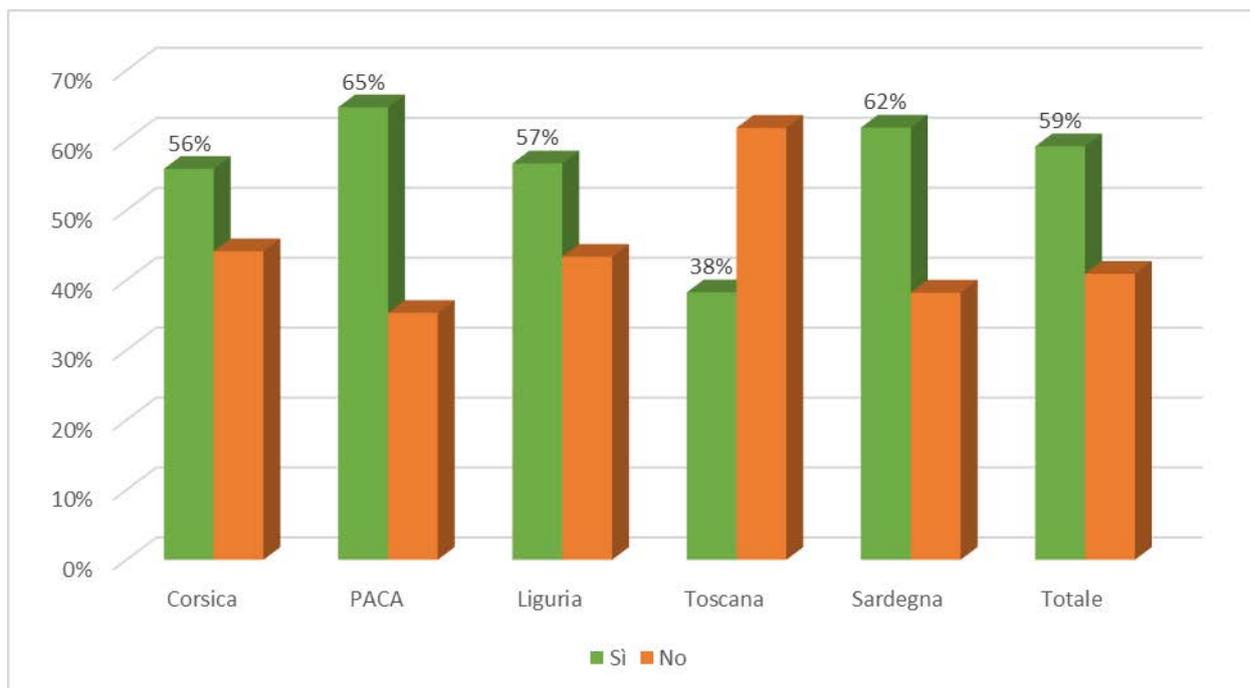


Figura 47. Percentuale di persone disposte a esercitare la propria attività professionale in un paese limitrofo (Italia o Francia) per territorio

Gli intervistati in seguito sono stati inviati a classificare le zone privilegiate dando un voto da 1 a 5 (considerando che il voto di 1 significa una probabilità molto alta di mobilità verso il territorio in questione). Ecco i risultati ottenuti per territorio :

Livello di preferenza: molto probabile

	Corsica	PACA	Liguria	Toscana	Sardegna
<i>Corsica</i>	38%	8%	8%	12%	9%
<i>PACA</i>	19%	57%	21%	25%	23%
<i>Liguria</i>	27%	23%	58%	38%	32%
<i>Toscana</i>	4%	3%	3%	11%	3%
<i>Sardegna</i>	12%	10%	11%	14%	32%
<i>Totale</i>	100%	100%	100%	100%	100%

Tabella 16. Area di attività professionale privilegiata con altissima probabilità

Per precisione, alcune chiavi di lettura :

- Il 38% degli intervistati in Corsica privilegia la Corsica come zona di attività professionale ;
- Il 19% degli intervistati in Corsica privilegia la regione PACA ;
- Il 27% degli intervistati in Corsica privilegia la regione Liguria...

Così, mettendo a confronto i risultati precedentemente ottenuti :

- Gli intervistati della regione Corsica privilegiano effettivamente il mercato ligure, al di fuori della Corsica ;
- Gli intervistati della regione PACA privilegiano anche allo stesso modo la regione Liguria, al di fuori del mercato locale ;
- Allo stesso modo, gli intervistati della regione Liguria potrebbero considerare la regione PACA per esercitare un'attività professionale all'estero ;
- In Toscana gli intervistati sceglierebbero la Liguria come zona di attività professionale ;
- In Sardegna gli intervistati privilegiano zone di attività sul territorio nazionale, in questo caso la Liguria (32%).

Tra i fattori che facilitano la mobilità, rilevati dagli intervistati **si distinguono molto nettamente le competenze linguistiche come principale fattore di mobilità (citate da tre quarti degli intervistati). Le percezioni rispetto agli altri fattori restano piuttosto moderate.**

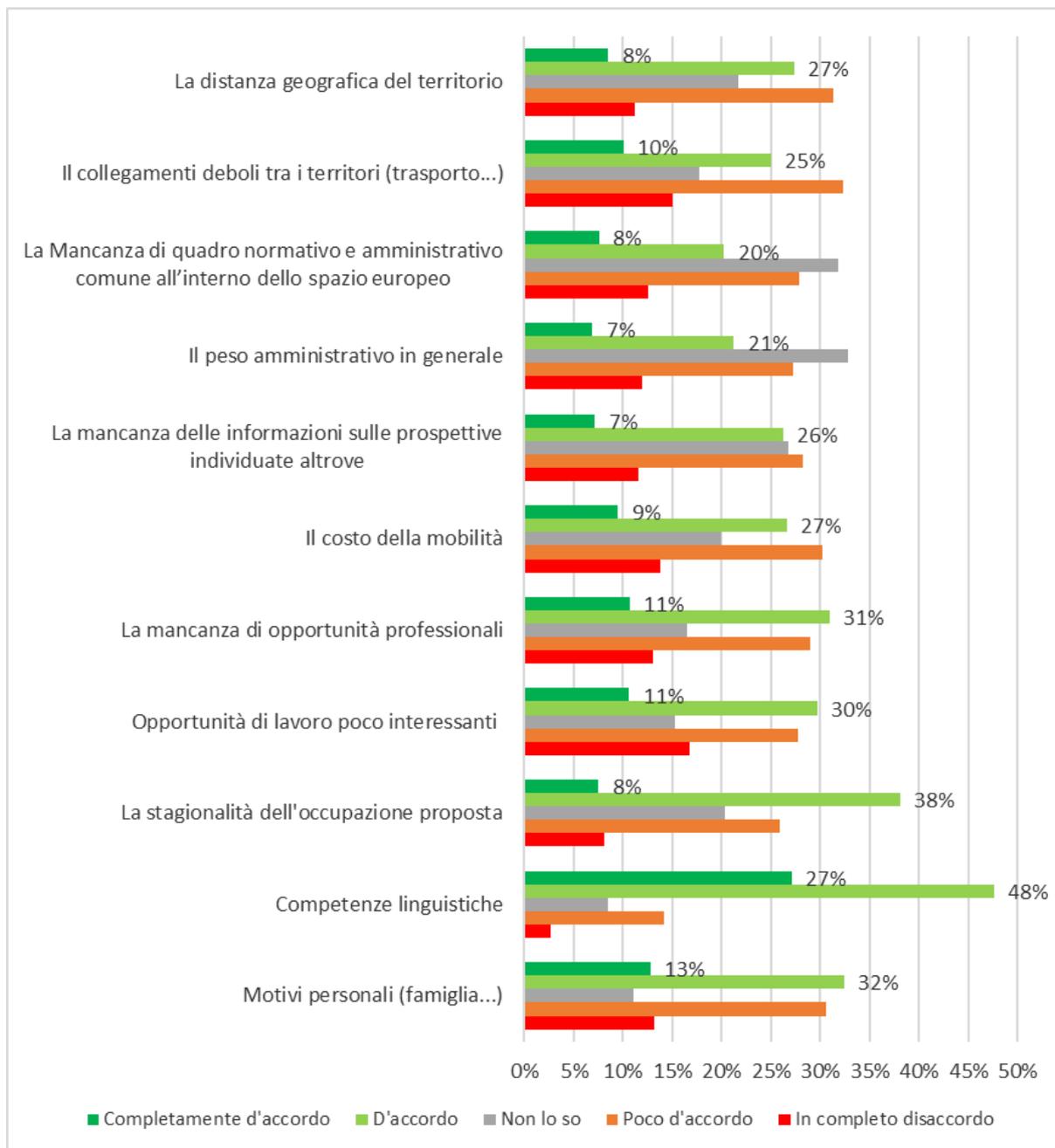


Figura 48. Fattori che facilitano la mobilità

Oltre a queste informazioni, sembra interessante soffermarci sulle diverse condizioni che possono rendere un impiego attrattivo. In ordine decrescente di importanza, troviamo :

- Le condizioni lavorative, citate da quasi tutti gli intervistati ;
- Il livello di retribuzione che fa parte delle condizioni lavorative (per il 92% degli intervistati, il livello di retribuzione rende un lavoro attrattivo) ;
- La situazione geografica dell'attività che può condizionare, in una certa misura, la mobilità.

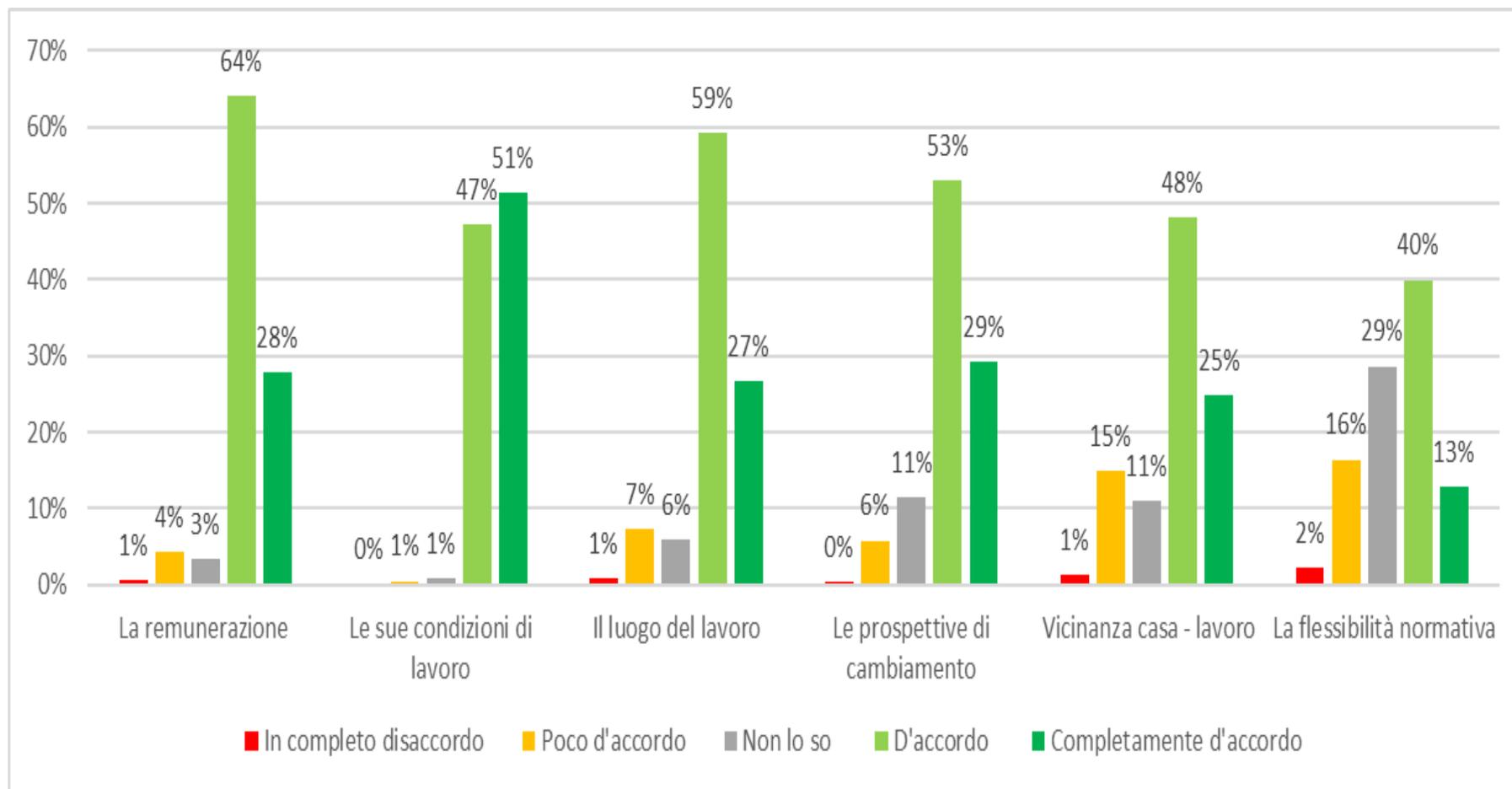


Figura 49. Fattori di attrattività del lavoro

Al contrario, i risultati sono molto più significativi quando si tratta di identificare gli ostacoli alla mobilità. In dettaglio in ordine di importanza decrescente :

- Innanzitutto, i motivi personali (famiglia, freno psicologico alla mobilità...) come primo ostacolo alla mobilità (citati dal 85% degli intervistati) ;
- **Poi, allo stesso livello, le condizioni lavorative poco attrattive, ed il costo della mobilità, per più di tre quarti degli intervistati (il 79%) ;**
- **Segue la debolezza dei collegamenti tra i territori (per il 74% degli intervistati, mentre solo il 64% considera che la distanza geografica possa rappresentare un ostacolo);**
- **Le competenze linguistiche – la cui formazione è stata prima identificata come attrattiva dagli intervistati – e la mancanza di opportunità professionali (per il 72% degli intervistati);**
- **La mancanza di informazioni sulle prospettive identificate altrove (il 69% degli intervistati).**

Il grafico e le tabelle alla pagina successiva presentano la percezione generale degli ostacoli alla mobilità e una lettura territoriale per una parte degli ostacoli identificati dagli intervistati.

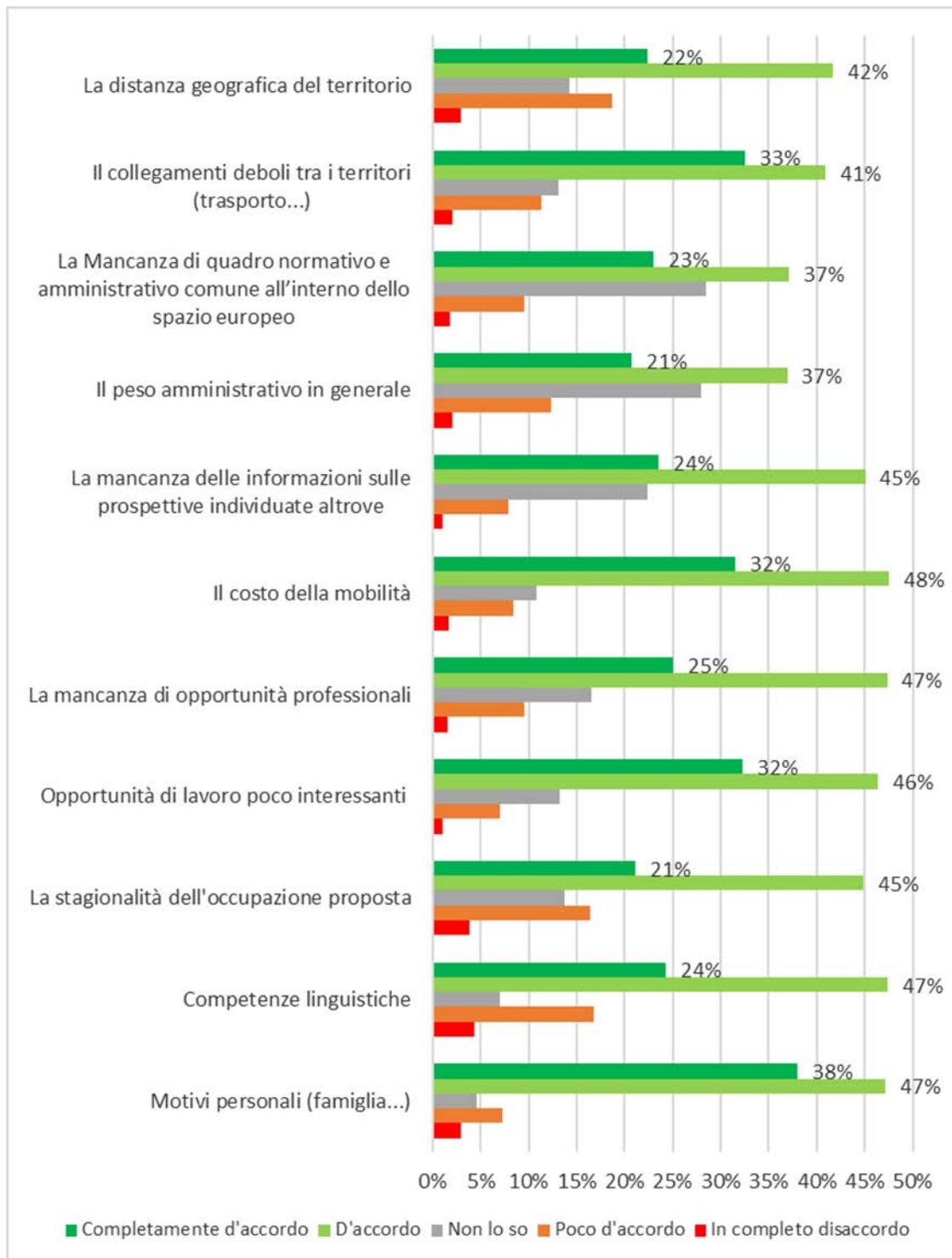


Figura 50. Ostacoli alla mobilità

In particolare, l'approccio territoriale evidenzia che :

- I motivi personali (famiglia, barriera psicologica...) sono maggiormente percepiti come un ostacolo dagli intervistati italiani ;
- Le competenze linguistiche sono considerate come un ostacolo alla mobilità, specie dagli intervistati sardi (l'81% rispetto al 72% in media) ;
- Gli intervistati corsi sono stati più numerosi ad identificare la stagionalità dell'impiego come ostacolo alla mobilità (la Corsica essendo un territorio molto colpito dalla stagionalità) avendo localmente un territorio particolarmente propenso al lavoro stagionale ;
- Gli intervistati francesi hanno anche sottolineato, come ostacolo alla mobilità, le condizioni lavorative poco attrattive ;
- Il costo della mobilità è stato presentato come un ostacolo in particolare dagli intervistati sardi e proveniente dalla regione PACA, poi in minor misura, dai corsi ;
- Analogamente, sono gli intervistati insulari – Corsica e Sardegna – ad aver sottolineato maggiormente come la debolezza dei collegamenti tra territori (trasporti...), incidere sulle spese ;
- Infine, gli intervistati francesi identificano più spesso l'ostacolo legato alla mancanza di informazioni sulle prospettive occupazionali in altri territori.

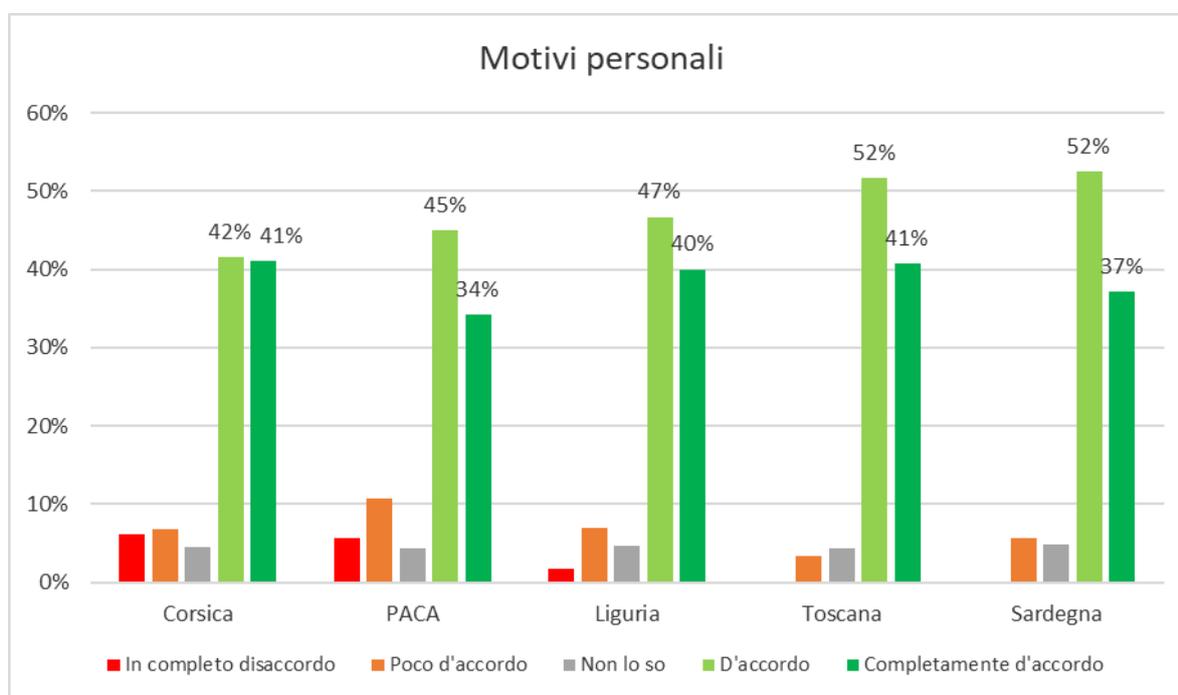


Figura 51. Motivi personali come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

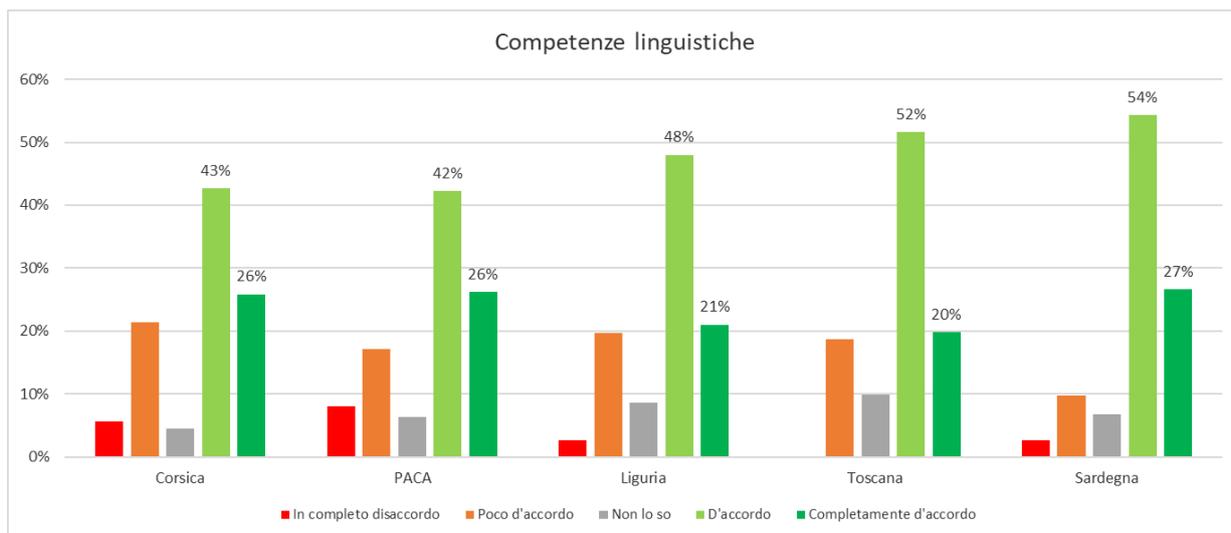


Figura 52. Competenze linguistiche come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

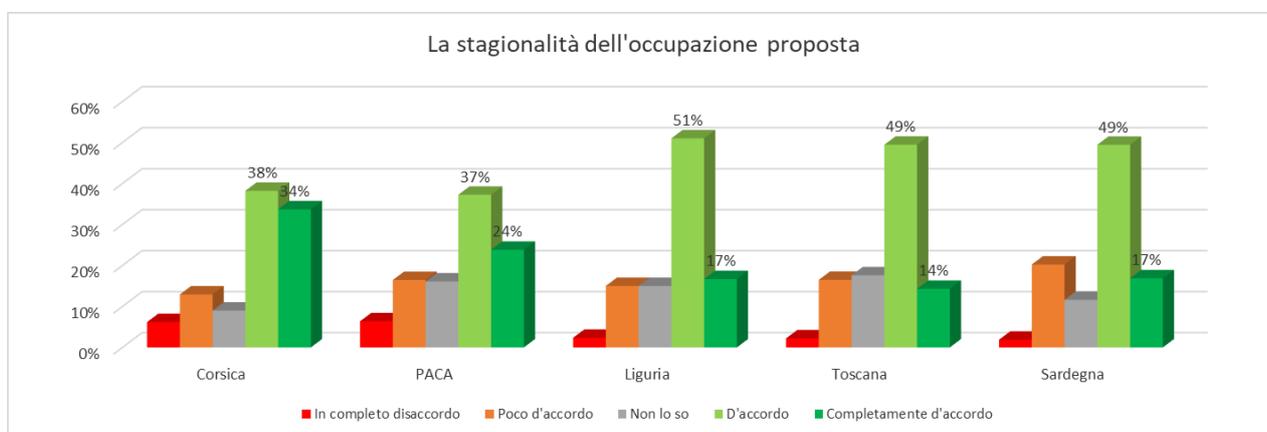


Figura 53. La stagionalità dell'occupazione proposta come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

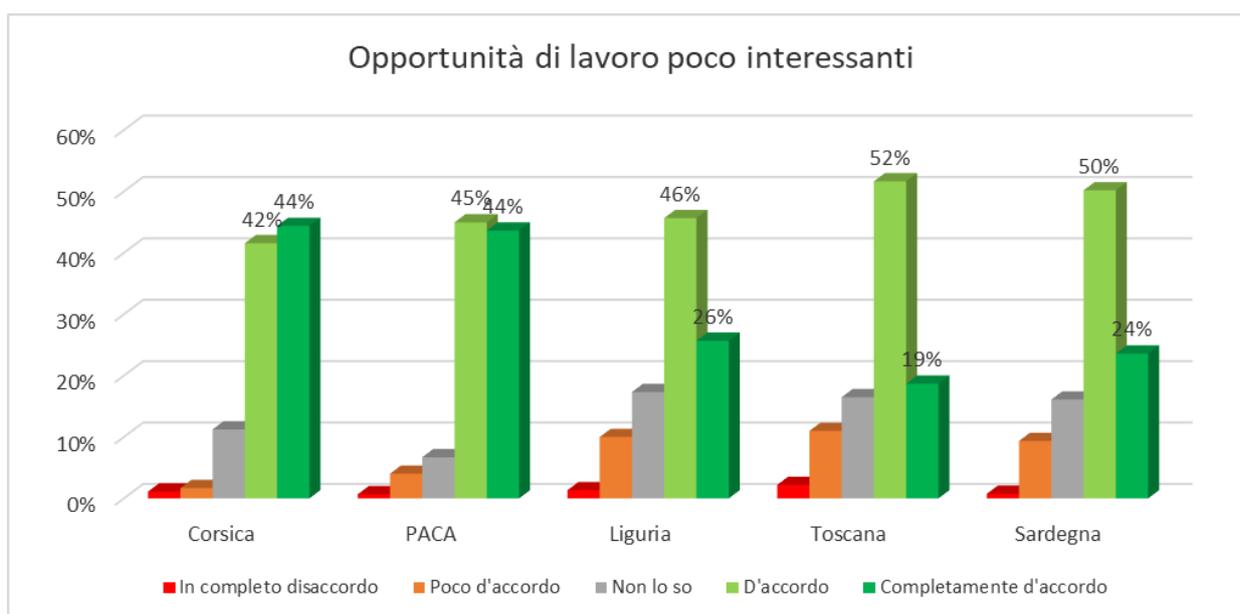


Figura 54. Opportunità di lavoro poco interessanti come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

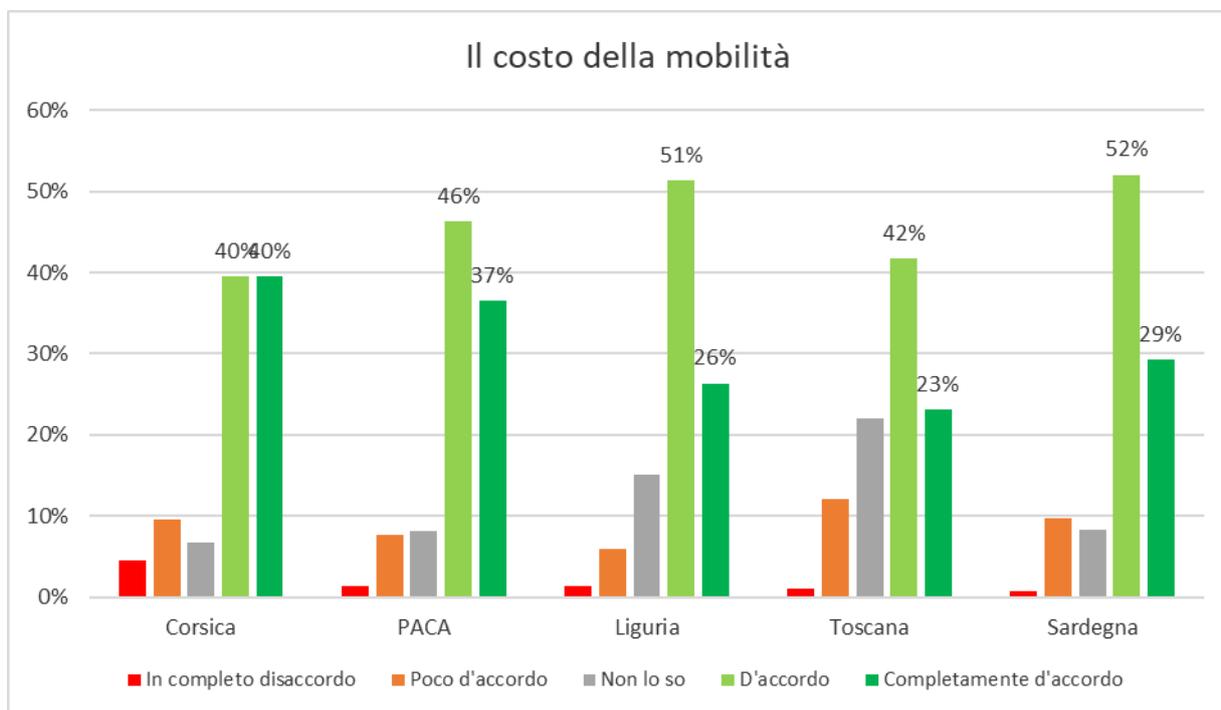


Figura 55. Il costo della mobilità come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

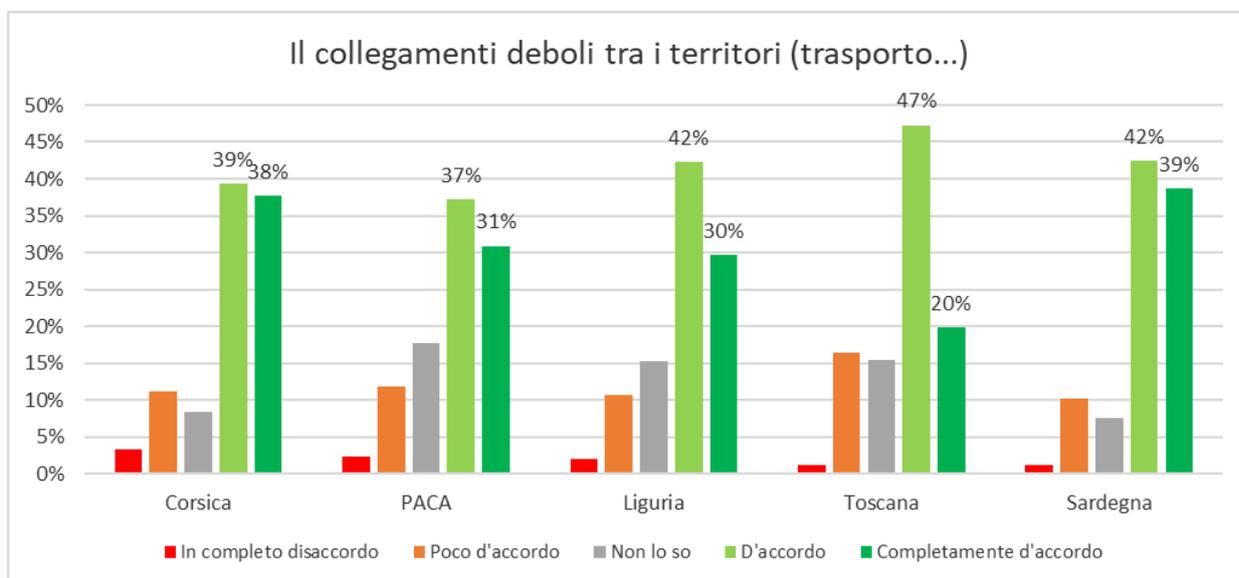


Figura 56. Il collegamenti deboli tra i territori (trasporto...) come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

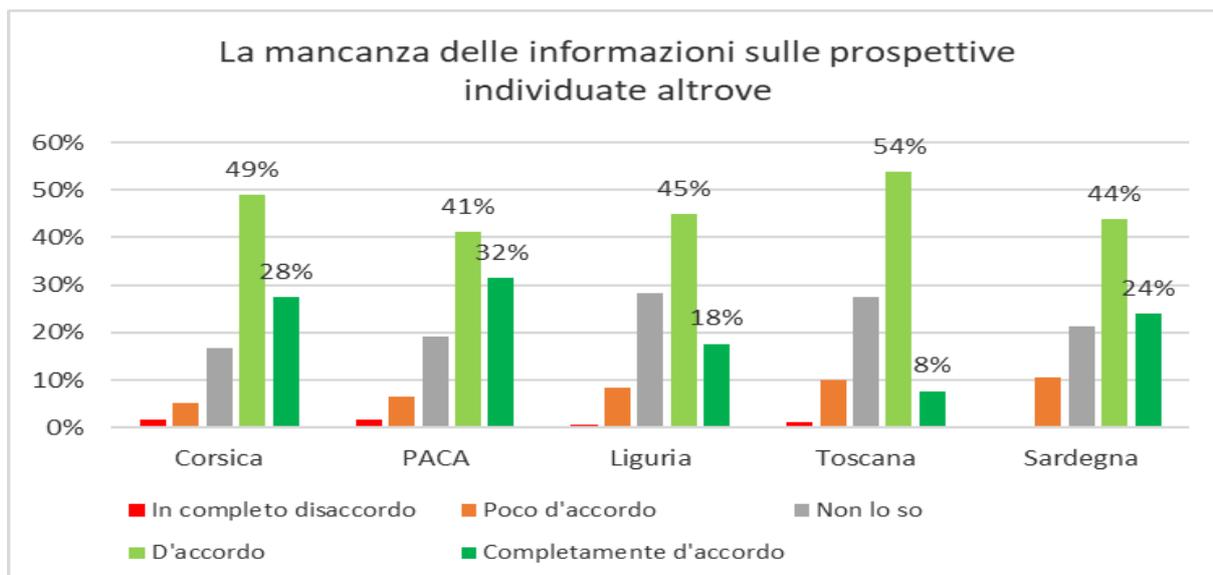


Figura 57. La mancanza delle informazioni sulle prospettive individuate altrove come ostacolo alla mobilità, risultati per regione

b) Il lavoro stagionale

In generale, bisogna constatare che la maggior parte degli intervistati considera il lavoro stagionale « poco » o « per niente » attrattivo :

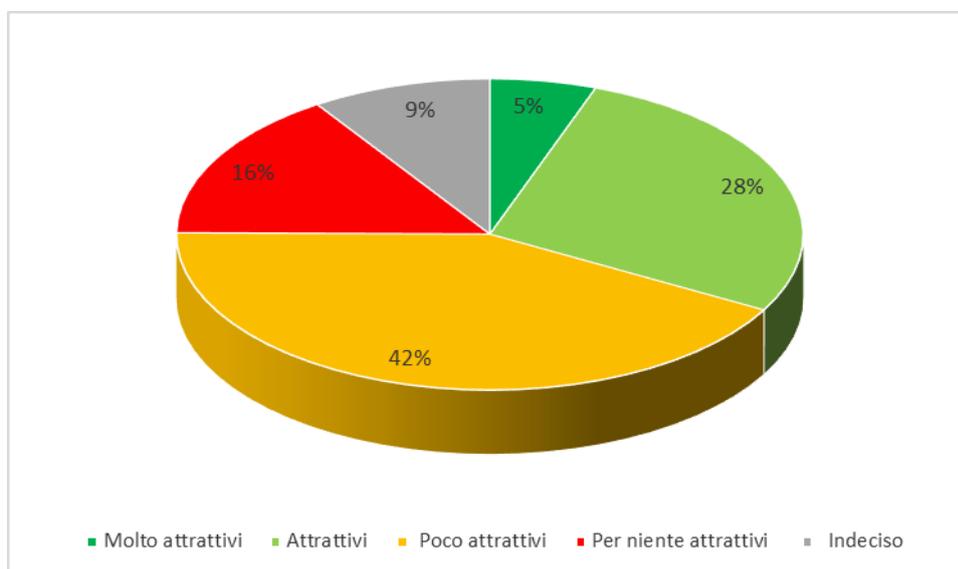


Figura 58. Livello di attrattiva dei lavori stagionali nel territorio di origine

Si è quindi analizzato questo risultato per ogni territorio partner :

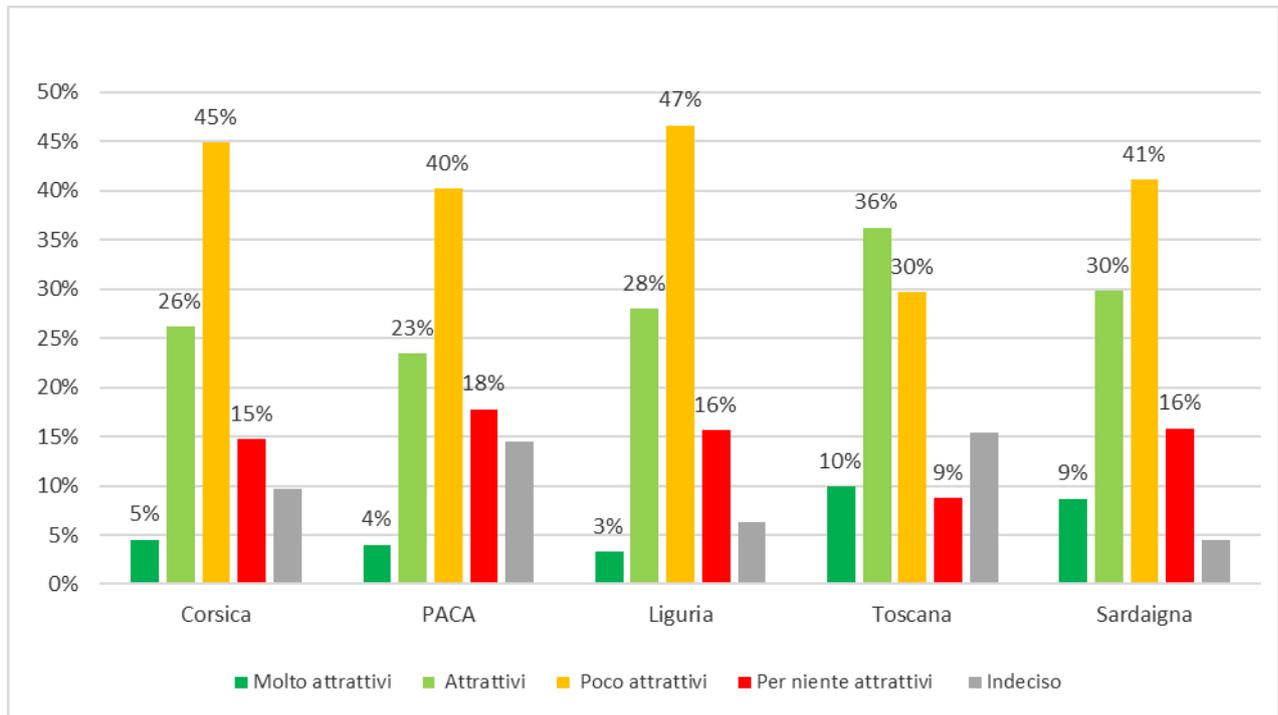


Figura 59. Livello di attrattività dei lavori stagionali per regione

Il lavoro stagionale è percepito come poco o per niente attrattivo specie dagli intervistati delle regioni Liguria e Corsica (rispettivamente il 62% ed il 60%, per il 58% in media).

3.2.4 I suggerimenti

A partire dai risultati dell'indagine transfrontaliera, emergono un certo numero di suggerimenti per aiutare le aziende nell'assunzione, migliorando così il mercato del lavoro. In ordine decrescente di importanza, la maggior parte degli intervistati considera utili le seguenti iniziative :

La proposta di una formazione linguistica per le persone in cerca di lavoro (il 72% degli intervistati lo ritiene abbastanza rilevante), facendo eco ai risultati presentati sopra (quali le competenze linguistiche come ostacolo alla mobilità, per esempio). **Nella stessa proporzione, gli intervistati sottolineano anche la necessità di rafforzare la cooperazione tra i servizi per l'impiego e le organizzazioni professionali :**

- **La proposta di una formazione linguistica per le persone in cerca di lavoro (il 72% degli intervistati lo ritiene abbastanza rilevante), coerentemente** con i risultati già presentati relativamente alle competenze linguistiche quali ostacolo alla mobilità);
- **Nella stessa percentuale indicata sopra (72%), gli intervistati sottolineano anche la necessità di rafforzare la cooperazione tra i servizi per l'impiego e le organizzazioni professionali;**
- **Gli aiuti finanziari all'impiego sono considerati abbastanza rilevanti dal 64% dei partecipanti;**
- **La disponibilità di un sistema di distribuzione delle informazioni a livello transfrontaliero (CV, formazione ecc.), è considerata rilevante per il 57% degli intervistati;**
- **L'armonizzazione del quadro normativo e legislativo nell'area di cooperazione trova, invece, favorevole (il 55% degli intervistati).**

Nel complesso, questi suggerimenti sono coerenti con il contenuto delle diverse componenti del progetto M.A.R.E e potranno essere utilizzati nell'ambito dell'elaborazione degli indicatori di realizzazione del progetto.

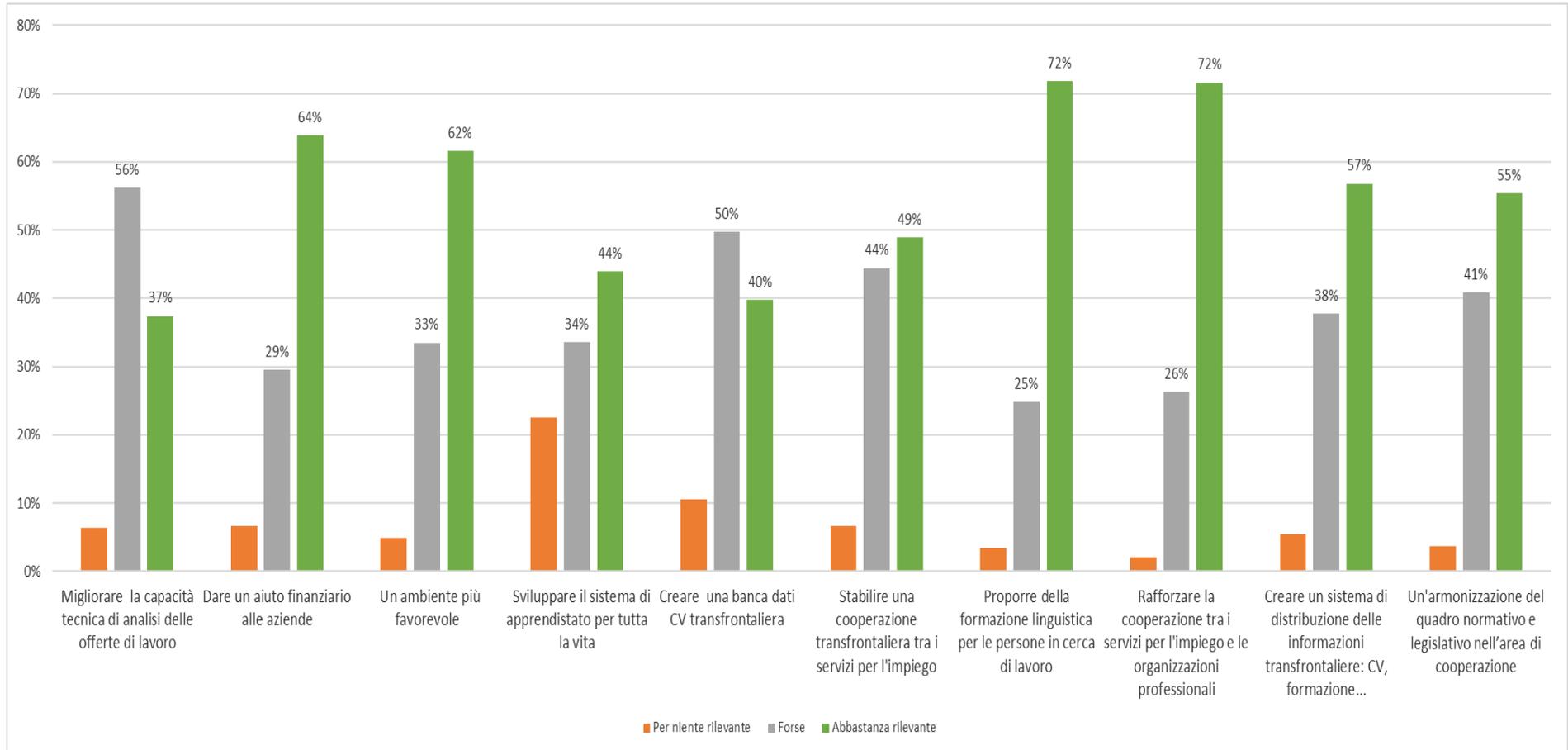


Figura 60. Percezione in merito alle proposte per supportare le aziende in termini di reclutamento

La domanda successiva, era una domanda aperta, proposta così nell'indagine : « Puoi indicarci considerazioni o suggerimenti per migliorare il mercato del lavoro ? Utili a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ? ». Tale domanda ha permesso di approfondire meglio i suggerimenti degli intervistati per migliorare il mercato del lavoro transfrontaliero. In coerenza con quanto emerso in precedenza, la formazione è al primo posto. Le risposte più ricorrenti degli intervistati, sulle quali va portata la più grande attenzione, segnalano che occorre adattare maggiormente la formazione ai bisogni del mercato, cioè delle aziende, in particolare. Dei suggerimenti sono stati fatti dagli intervistati :

- Rafforzamento degli scambi tra dirigenti delle aziende, centri di formazione e servizi per l'impiego ;
- Coinvolgimento di scuole e università nella definizione dell'offerta formativa ;
- Creazione di strumenti che permettano di conoscere i bisogni delle aziende in tempo reale per poter adattare l'offerta.

I suggerimenti rispetto alla formazione si concentrano proprio sugli insegnamenti da privilegiare. Le lingue straniere, che ricorrono spesso, così come, sebbene in minor misura, le nuove tecnologie e il digitale. Infine, lo sviluppo dell'alternanza - ma anche il favorire le assunzioni del personale durante la formazione - e un riconoscimento ufficiale di tutte le formazioni (formazioni abilitanti) fanno parte delle proposte raccolte.

Anche la creazione di nuovi strumenti o il miglioramento di quelli esistenti sono stati spesso citati dagli intervistati. Tra gli elementi emersi più frequentemente c'è l'ideazione di un database che permetta sia l'accesso alle offerte di lavoro sia ai **profili aggiornati** dei candidati. Per alcuni intervistati, questo bisogno essenziale riguarda la propria regione, per altri il proprio Paese e, infine, per altri ancora, l'intera zona transfrontaliera. **L'idea di un accesso unico e semplificato ad un sistema di informazione dinamico, attuato attraverso una collaborazione attiva di tutte le parti, emerge fra le righe dei diversi suggerimenti espressi.**

Allo stesso modo, è emersa anche la necessità di armonizzare i mercati del lavoro europei grazie a una migliore collaborazione tra i servizi per l'impiego della zona transfrontaliera ed europea. La creazione di strumenti come un database (come riportato sopra) e una cartografia delle competenze ricercate per Paese sono esempi di mezzi possibili per raggiungere quest'armonizzazione.

Tuttavia si nota che la regolamentazione propria di ogni Paese, la differenza dei livelli salariali e il non riconoscimento di certi diplomi sono percepiti come ostacoli alla mobilità professionale in Europa.

Inoltre gli aiuti alle assunzioni sono stati citati tra i mezzi per stimolare il mercato del lavoro, ma, per alcuni intervistati, principalmente, con l'idea di favorire le assunzioni delle persone di più di 30 anni valorizzandone et sfruttandone l'esperienza.

Infine, più specificatamente, per prendere in considerazione il contesto attuale di crisi sanitaria ed il suo effetto innegabile sul mercato del lavoro, i partner del progetto MA.R.E. hanno voluto interrogare i partecipanti all'indagine sulla loro percezione dell'evoluzione delle competenze professionali richieste in seguito a questa situazione inedita sul mercato del lavoro. Secondo gli intervistati, le seguenti competenze professionali subiranno un'evoluzione:

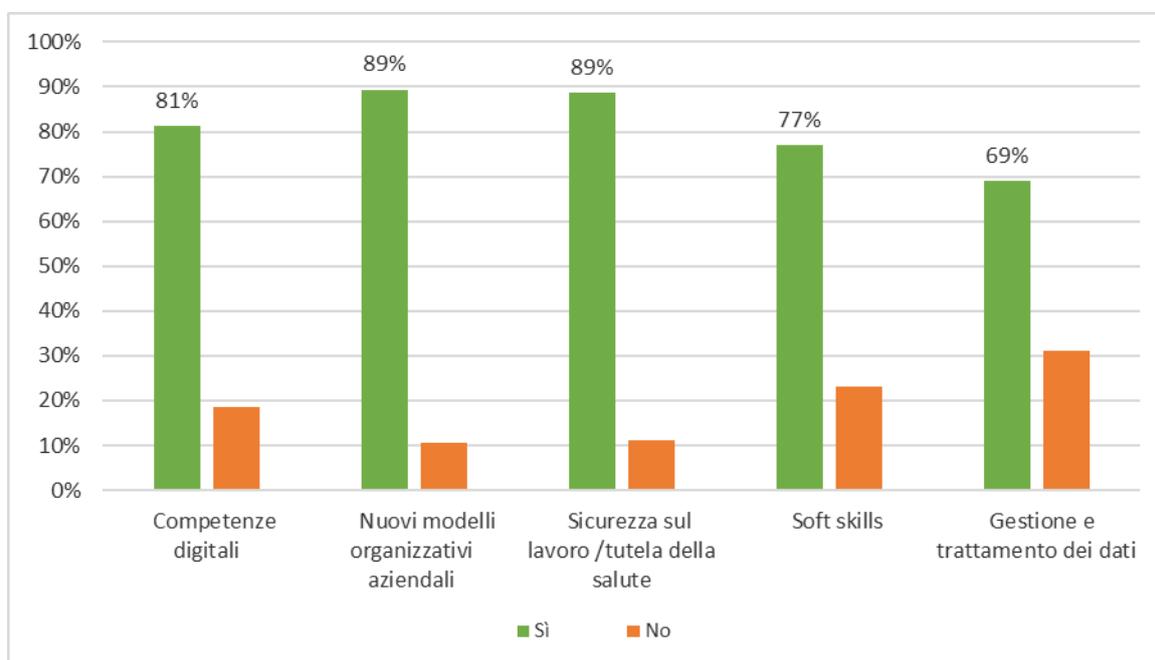


Figura 61. Competenze professionali richieste per essere riviste a seguito della situazione senza precedenti relativa a COVID-19

Dal loro punto di vista, il COVID-19 avrà come conseguenze :

- **La creazione di nuovi modelli organizzativi aziendali (per l'89% degli intervistati);**
- **L'evoluzione delle competenze professionali riguardo alla sicurezza sul lavoro / tutela della salute (per l'89% degli intervistati);**
- **L'evoluzione delle competenze digitali (per l'81% degli intervistati), coerentemente con il dato relativo all'attrattività della formazione in ambito informatico e d'ufficio;**
- **L'evoluzione delle soft skills (per il 77% degli intervistati).**

4. Le conclusioni

4.1 Le principali conclusioni dell'indagine

Sulla base della analisi dei dati così come descritta nel presente rapporto si evidenziano qui di seguito le principali conclusioni emerse dall'indagine:

- I giovani costituiscono un target prioritario, particolarmente colpito dalla disoccupazione (il 68% delle risposte ottenute), specie per i territori insulari. Per questo, la maggioranza (l'81%) suggerisce l'adozione di misure specifiche - nell'ambito della lotta contro la disoccupazione - per questa fascia di popolazione;
- Sebbene una gran parte degli intervistati – il 59% - riconosca che le informazioni ottenute presso i servizi per l'impiego siano state utili, si rileva altresì la necessità di ulteriori miglioramenti nei servizi al lavoro :
 - ✓ Adeguatezza tra la formazione offerta e il fabbisogno professionale (l'83% degli intervistati è favorevole);
 - ✓ Prospettive di lavoro e nuovo orientamento professionale (l'81% è favorevole);
 - ✓ Varietà dell'offerta formativa (l'80% è favorevole);
- Gli intervistati identificano due grandi settori di attività ad alto potenziale di assunzione, ovvero le energie rinnovabili e le industrie innovative. Al contrario, il fabbisogno di manodopera potrebbe diminuire per l'industria tradizionale;
- In generale, secondo gli intervistati, le aziende assumerebbero personale vicino alla propria sede, una percezione particolarmente forte in Sardegna (al contrario più bassa in Liguria);
- Di fronte alle difficoltà di assunzione, secondo gli intervistati, le aziende potrebbero assumere personale non qualificato per il quale organizzare una formazione mirata;
- Nel complesso, più di tre quarti degli intervistati (il 79%) sarebbero pronti ad esercitare un'attività professionale in un'altra città della propria regione. Il 59% considera anche la possibilità di lavorare in un paese limitrofo, se incentivati in termini di mezzi di trasporti e di condizioni lavorative più favorevoli;
- Se le competenze linguistiche costituiscono senza ombra di dubbio il principale fattore di mobilità (citato da tre quarti degli intervistati), possono anche rappresentare un ostacolo alla mobilità (per il 71% degli intervistati). Esistono però altri ostacoli alla mobilità tra i quali i motivi personali (famiglia, freno

psicologico alla mobilità...), le condizioni lavorative poco attrattive, il costo della mobilità o la mancanza di collegamenti e mezzi tra i territori;

- Per migliorare il mercato del lavoro, la maggior parte degli intervistati suggerisce:
 - ✓ L'organizzazione di formazione linguistica per le persone in cerca di lavoro (il 72% degli intervistati considera questa proposta abbastanza rilevante);
 - ✓ La stessa percentuale di intervistati (72%) sottolinea anche la necessità di rafforzare la cooperazione tra i servizi per l'impiego e le organizzazioni professionali;
 - ✓ La creazione di aiuti finanziari all'impiego (proposta considerata rilevante dal 64% dei partecipanti);
 - ✓ La creazione di un sistema transfrontaliero di diffusione di informazioni (CV, formazione, ecc.), proposta ritenuta rilevante dal 57% degli intervistati;
 - ✓ un'armonizzazione del quadro normativo e legislativo nell'area di cooperazione (il 55% è favorevole).

4.2 Le principali conclusioni della componente T.1.2.

Al fine di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, obiettivo principale del progetto MA.R.E, il pubblico di riferimento - e quindi i partecipanti - ha suggerito una serie di raccomandazioni presentate sopra. È chiaro, tuttavia, che un certo numero di progetti europei, derivanti in particolare da programmi precedenti, e che affrontano il problema dell'occupazione nell'area di cooperazione transfrontaliera, hanno già risposto alle aspettative espresse. In particolare, l'attività di capitalizzazione svolta nell'ambito dell'attività 1.2 (Capitalizzazione progetti transfrontalieri 2007-2013 e 2014-2020) inclusa nel progetto MA.R.E. ha contribuito ad evidenziare alcune buone pratiche che potrebbero essere trasferite e / o utili per le attività del progetto. Pertanto, è possibile identificare due tipi di buone pratiche :

- Buone pratiche organizzative;
- Strumenti capitalizzabili nell'ambito delle altre attività del progetto MA.R.E., in particolare nell'ambito delle componenti T2 e T4.

4.2.1 Buone pratiche organizzative

Il lavoro di capitalizzazione ha portato alla luce alcune buone pratiche o fattori chiave di successo, che potrebbero essere adottati nello svolgimento delle attività del MA.R.E. come :

- Attenzione da porre nella costruzione di possibili futuri partnership per la costituzione della rete dei servizi transfrontalieri, che si baserà in particolare su un alto livello di coinvolgimento e competenza dei vari stakeholder (in particolare esperienza in progetti europei);
- Comunicazione interna dinamica tra i vari stakeholder, guidata dal capofila, con scambi regolari che faciliteranno l'implementazione delle attività di progetto e il loro coordinamento;
- Comunicazione esterna mirata a un pubblico target, in particolare attraverso i social network;
- Un buon livello di conoscenza delle esigenze del territorio, e delle aziende, per poter mettere in atto soluzioni adeguate, soprattutto in termini di formazione ad esempio.

4.2.2 Strumenti risultanti dalla capitalizzazione

Una serie di strumenti sviluppati, o in fase di sviluppo, nel quadro di altri progetti europei, potrebbero fare eco agli strumenti da creare nell'ambito del progetto MA.R.E. Più precisamente :

- Il progetto ACTION prevede la creazione di un kit di servizi transfrontalieri come parte di programmi d'accompagnamento che sarebbero implementati a beneficio del turismo sostenibile e dei settori nautico. Tali servizi potrebbero essere integrati nella rete transfrontaliera prevista dal progetto MA.R.E., arricchendo così l'offerta di supporto, focalizzata principalmente su formazione e competenze;
- Allo stesso modo, Me.Co. prevede la realizzazione di una piattaforma di servizi di coaching e tutoraggio per la creazione di cooperative sul territorio. La cooperativa può infatti essere una soluzione per favorire l'integrazione delle persone in cerca di lavoro nel mercato del lavoro, e in questo senso i servizi offerti in questo ambito potrebbero essere oggetto di informazione e promozione attraverso la rete di servizi transfrontalieri derivante dal progetto MA.R.E. ;
- Il progetto GI.M è uno dei progetti più rilevanti individuati riguardo al progetto MA.R.E. perché si occupa di una dei target prioritari nella lotta alla disoccupazione, evidenziato dall'indagine transfrontaliera, ovvero i giovani. La creazione di corsi abilitanti per questi giovani, proprio come i tirocini transfrontalieri, è una risposta sia alle aspettative espresse in precedenza ma anche uno strumento (tra gli altri) che può alimentare la riflessione attorno al vademecum da realizzare nell'ambito della componente T4. Inoltre, tra i fattori chiave di successo (FCS) individuati nell'ambito del progetto GI.M ci sono la formazione a distanza, linguistica e informatica per i giovani prima della mobilità all'estero, un FCS che ricorda gli ostacoli alla mobilità individuati attraverso l'indagine transfrontaliera. Come estensione di queste lezioni, la formazione e gli scambi transfrontalieri che verranno realizzati nell'ambito del progetto ART LAB EXPER possono anche costituire strumenti su cui capitalizzare nell'ambito del lavoro programmato nel progetto MA.R.E. ;
- Oltre a queste prime vie di sinergia, anche il progetto IN.VI.TI sembra essere un progetto molto rilevante e le sue realizzazioni potrebbero in parte rispondere alla necessità di facilitare l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro transfrontaliero: di fatto qui offrendo stage nell'area di cooperazione a studenti e giovani laureati. Queste iniziative dovranno essere integrate e condivise nella rete dei servizi transfrontalieri che

nasceranno (proprio come i tirocini che saranno offerti nell'ambito del progetto TOURISMO) prevista nella componente T2;

- Inoltre, i corsi di formazione che saranno offerti attraverso la rete dei servizi transfrontalieri potrebbero integrare anche i corsi di formazione per la certificazione realizzati nell'ambito del progetto MARITTIMOMOB;

- Inoltre, i partecipanti all'indagine transfrontaliera hanno evidenziato l'attrattiva e il potenziale di occupazione nel settore delle energie rinnovabili. Nell'ambito della realizzazione di percorsi formativi, sempre e direttamente in relazione alle opportunità individuate in questo settore "promettente", potrebbe essere opportuno integrare il lavoro svolto nell'ambito del progetto INTERMEDIA che proprio mira a consolidare l'apprendistato corso di formazione - considerando che anche lo sviluppo di programmi studio-lavoro è stata una delle raccomandazioni suggerite dai partecipanti - integrando moduli formativi destinati a dotare i discenti di competenze dedicate all'edilizia sostenibile, oltre a viaggi di studio all'interno dell'area transfrontaliera. Si potrebbero così creare sinergie tra questo progetto e il MA.R.E. ;

- Più in generale, gli strumenti messi in atto nell'ambito del progetto MED NEW JOB - formazione, scambi transfrontalieri di imprese / ED, laboratorio transfrontaliero, ecc. - potrebbero anche arricchire la gamma di servizi che saranno offerti attraverso la rete transfrontaliera pianificata dal progetto MA.R.E., fornendo in particolare tutti i servizi di reinserimento professionale all'interno dell'area di cooperazione, nonché i servizi offerti dagli sportelli unici del progetto OPERA ;

- Inoltre, i risultati del progetto SUCCESS potrebbero fornire risposte alle aspettative espresse nell'indagine transfrontaliera, in termini di prospettive occupazionali identificabili nei diversi territori (da questo punto di vista la mappatura delle opportunità occupazionali per settore potrebbe essere uno strumento particolarmente rilevante).

Nel complesso, i punti comuni tra questi progetti e il progetto MA.R.E. offrono molte possibilità di sinergia, in particolare nell'ambito dei corsi di formazione che verranno realizzati attraverso la rete dei servizi transfrontalieri.

4.3 Le raccomandazioni dei focus group

4.3.1 La Sardegna

La task force Sardegna si è riunita il 14 dicembre 2020 per esaminare il “Rapporto Transfrontaliero”. Il confronto scaturito tra i suoi componenti è stata l'occasione per evidenziare ancora una volta l'importanza del dialogo tra i rappresentanti delle istituzioni che a vario titolo intervengono nelle dinamiche del mercato del lavoro.

Le raccomandazioni, come di seguito descritte, hanno l'intento di “leggere” gli esiti dell'indagine transfrontaliera, nell'ottica di orientare sia il partenariato sardo sia l'area di cooperazione verso la ricerca di soluzioni o nuove idee progettuali che siano congrue con l'obiettivo del progetto MARE, per valorizzare i servizi in favore dei lavoratori e delle imprese.

Una prima considerazione, forse banale, emerge dalle risposte che hanno fornito le imprese intervistate relativamente alle domande intorno all'utilità dei servizi per l'impiego. Dall'esame dei dati forniti, si osserva che le aziende hanno manifestato un limitato livello di interesse e insufficiente incisività, che i servizi per l'impiego possono rivestire all'interno del mercato del lavoro. Al contrario, dal lato “lavoratori”, le persone in cerca di occupazione esprimono una valutazione molto positiva dei servizi offerti dai centri per l'impiego.

Questa osservazione appare confermata dalla rilevante differenza nei dati sull'uso dei servizi per l'impiego da parte delle aziende e delle persone in cerca di occupazione: mentre l'85,6% di queste ultime si è rivolto ai servizi per l'impiego, solo la metà delle aziende intervistate (42,3%) ha utilizzato i servizi per l'impiego nella ricerca del personale. Questi dati devono, naturalmente, sollecitare una riflessione da un lato sulla tipologia di servizi resi dai centri per l'impiego alle aziende, dall'altro lato sulla necessità di valorizzazione ulteriormente il supporto fornito dal centro per l'impiego, rafforzando il legame fiduciario e di affidabilità tra operatore del centro dell'impiego e persone in cerca di occupazione.

Il primo rilievo che si può fare, sulla base dei dati del questionario, è che mentre le persone in cerca di occupazione in generale trovano utili (20,6%) o molto utili (32,7%) le informazioni fornite dai servizi per l'impiego ai fini della ricerca di un'occupazione, non altrettanto sembra potersi dire per le aziende (a fronte peraltro di un numero molto limitato di risposte date). Appare, in primo luogo, necessario approfondire anche attraverso specifiche indagini rivolte alle aziende, quali siano le tipologie di servizi di cui le aziende hanno bisogno.

Qualche informazione a tal proposito può essere, invero, ricavata dalle domande relative ai “suggerimenti” per migliorare i servizi per l'impiego, sulle quali si può dire che tra

aziende, persona in cerca di occupazione e operatori dei servizi per l'impiego esistono diversi punti di convergenza.

Sia le aziende, che le persone in cerca di occupazione, che gli stessi operatori dei servizi per impiego, individuano come elementi chiave su cui impostare il miglioramento dei servizi per l'impiego, l'orientamento, l'adeguatezza tra la formazione offerta e il fabbisogno (Incontro tra domanda ed offerta di lavoro) nonché la formazione. Tali dati sono perfettamente in linea con le indicazioni dei recenti orientamenti per l'occupazione per il 2020 dell'Unione Europea che all'orientamento n. 6 "potenziare l'offerta di forza lavoro e migliorare l'accesso all'occupazione, abilità e competenze" si afferma che gli Stati membri dovrebbero fornire ai disoccupati e alle persone inattive un'assistenza efficace, tempestiva, coordinata e su misura, basata sul sostegno alla ricerca di un impiego, sulla formazione, sulla riqualificazione e sull'accesso ad altri servizi abilitanti.

Nell'ottica di migliorare la relazione tra servizi per il lavoro e imprese, ASPAL ha promosso a partire dal 2018 la figura del Job Account, una nuova figura professionale nata per promuovere i servizi alle imprese, individuata tra il personale del centro per l'impiego, che si reca direttamente nelle aziende, favorendone il dialogo, così da fornire all'imprenditore supporto tecnico, informazioni e consulenza specifica.

Il Job Account fornisce assistenza sia ai servizi di preselezione e selezione di personale per le aziende, sia consulenza per incentivi, assunzioni e misure di finanza agevolata, ed inoltre, un altro compito è quello di rilevare il fabbisogno reale delle imprese in termini di offerta occupazionale e formazione. L'Aspal ha investito sulla figura dei Job Account, una figura unica nel panorama nazionale, per migliorare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro accorciando le distanze tra questi due mondi.

4.3.2 La Toscana

Il focus group Toscana ha rilevato due tematiche particolare nella sua analisi dei risultati dell'indagine :

- L'impatto della Covid 19 sull'accelerazione nel fabbisogno delle aziende di nuove competenze

I membri del gruppo di lavoro sostengono infatti l'assoluta rilevanza delle soft skills, ad integrazione della specializzazione professionale richiesta dal settore in cui si cerca un impiego, soprattutto in questo particolare momento storico che vede le imprese impegnate in processi di re-ingegnerizzazione. Oltre alla flessibilità e alla capacità di problem solving, secondo la task force le imprese hanno bisogno di lavoratori dotati anche di competenze tecnologiche-digitali e comunicative. In un contesto connotato da cambiamenti socio-economici importanti, per le imprese è fondamentale adattarsi a

nuove modalità di lavoro in remoto e saper comunicare efficacemente il proprio lavoro all'esterno valorizzandone l'innovatività e la sostenibilità, così da poter garantire e rafforzare la propria posizione sul mercato.

- La rilevanza delle filiere prioritarie sul mercato del lavoro

I membri del gruppo concordano su questa visione e sottolineano soprattutto le potenzialità del settore agricolo (ai fini progettuali questo settore rientra, a seconda delle specifiche attività, nella filiera del turismo innovativo e sostenibile o in quella delle biotecnologie) che negli ultimi anni sta vivendo un'importante innovazione ed è particolarmente dinamico, motivo per cui sarebbe importante investire sulla formazione per garantire risorse umane qualitativamente all'altezza dell'implementazione e sviluppo di questo processo.

In merito al settore della nautica e cantieristica navale si fa notare che il potenziale di occupazione risulta, allo stato attuale, inferiore rispetto agli altri comparti a causa della difficoltà di reperimento delle professioni richieste dal settore. Ci è un mismatch importante tra i profili formativi e quelli professionali. Per di più, proprio a seguito dell'emergenza di Covid19, il settore della nautica e cantieristica sta vivendo un momento molto positivo sul mercato, con richieste ingenti, e questo potrebbe in qualche modo sostenere il processo di matching tra sistema scolastico/formativo e mondo del lavoro per rispondere celermente alle necessità delle imprese e rafforzare le potenzialità di assunzione.

Più in generale, le filiere prioritarie del progetto paiono accomunate dal necessario impiego e dal conseguente fabbisogno di personale in possesso di competenze green. Come risulta anche da le competenze green: analisi della domanda di competenze legate alla green economy nelle imprese¹⁴, la presenza di imprese che investono in competenze green è ampiamente diffusa in Toscana, così come in Italia. L'indagine pone in evidenza come negli ultimi anni è risultata sempre più rilevante la richiesta di figure professionali con elevate competenze sui temi ambientali, in grado di sviluppare ed utilizzare soluzioni e strategie ecosostenibili. La domanda di competenze green riguarda, in maniera trasversale, tanto le professioni ad elevata specializzazione che quelle tecniche, gli impiegati così come gli addetti ai servizi commerciali e turistici, gli addetti ai servizi alle persone così come gli operai e gli artigiani.

¹⁴ Dossier nazionale (2019) realizzato da Unioncamere-ANPAL nell'ambito del Sistema Informativo Excelsior, con la collaborazione delle CCIAA territoriali e loro Aziende Speciali:
https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=108&Itemid=169&limitstart=8.

Lo sviluppo della green economy sta richiedendo sempre più a tutti i lavoratori competenze e abilità specifiche (cosiddette green skills), capaci di allinearsi alla sfida di cogliere le opportunità offerte dalla riconversione in chiave sostenibile del sistema produttivo. Il cambiamento che sta investendo il mercato nel lavoro non riguarda tanto la creazione o l'attivazione di nuovi green jobs, quanto la richiesta di nuove abilità che interessano tutte le figure professionali (o almeno molte di esse), alle quali viene chiesto un ampliamento delle competenze come ad esempio l'attitudine al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale. In tal senso, è utile citare il modello previsivo dei fabbisogni professionali a medio termine¹⁵ (sviluppato da Unioncamere), secondo il quale la digital transformation e l'ecosostenibilità avranno un peso determinante nel caratterizzare i fabbisogni occupazionali dei diversi settori economici arrivando a coinvolgere tra il 26% e il 29% dei lavoratori di cui le imprese e la Pubblica Amministrazione avranno bisogno nel quinquennio in oggetto. In particolare, nell'ambito della digital transformation le imprese ricercheranno tra 275 e 325 mila lavoratori con specifiche competenze matematiche e informatiche, digitali o relative all'Impresa 4.0. Un cambiamento che non riguarderà solo le "professioni digitali" ma gran parte delle figure professionali in tutti i settori.

Per quanto riguarda la filiera dell'ecosostenibilità, le imprese avranno bisogno tra 520 e 610 mila lavoratori per cogliere al meglio le opportunità offerte dalla diffusione di processi produttivi rispettosi dell'ambiente, volti ad ottimizzare o ridurre l'utilizzo di materie prime. Tra i settori manifatturieri che, secondo le stime, esprimeranno il maggior fabbisogno occupazionale ci sarà l'industria della fabbricazione di macchinari, attrezzature e mezzi di trasporto, comprese navi e imbarcazioni da diporto e sportive.

L'impiego delle tecnologie blu nella cantieristica (e più in generale nel settore della nautica) è un tema di sicura attualità, oggetto di grande attenzione per il futuro del settore, tanto che nel corso del recente Blue Economy Summit 2020¹⁶ l'argomento, fra gli altri, è stato oggetto di discussione anche relativamente allo sviluppo delle competenze in materia di tecnologie blu, per gli attuali ed i futuri lavoratori del settore. Se la Blue economy può essere definita come la strategia a lungo termine per sostenere una crescita sostenibile nei settori marino e marittimo¹⁷, allora la qualificazione del capitale

¹⁵ Previsioni sui fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2019-2023), Sistema Informativo Excelsior, Unioncamere-ANPAL.
https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=108&Itemid=169&limitstart=0.

¹⁶ Genova, 29 giugno – 3 luglio 2020.

¹⁷ Distretto ligure delle tecnologie marine, intervenuto nel corso del *Blue Economy Summit*.

umano, la formazione continua e lo sviluppo di competenze specialistiche in campo scientifico e tecnologico, sono considerati fattori strategici di successo e di vantaggio competitivo.

Sembra emergere quindi una crescente e generalizzata esigenza alla formazione di lavoratori dotati non solo di competenze tecniche specifiche, ma anche digitali e green, connesse alle esigenze di innovazione e sostenibilità ambientale. L'emergenza sanitaria pare inoltre aver rafforzato questa necessità del sistema imprenditoriale e conseguentemente del mercato del lavoro: bisogno divenuto strategico e urgente per lo sviluppo dell'occupabilità in questo particolare momento storico.

4.3.3 La Corsica

Il lavoro collettivo svolto in Corsica ha portato ad un'analisi della situazione del mercato del lavoro nell'area transfrontaliera, tenendo conto sei risultati dell'indagine presentata in questo documento.

Pertanto, la qualità dei suoi scambi e la produttività dei dibattiti hanno spuntato un certo numero di elementi che sono stati scritti sotto forma di una matrice SWOT.

NB. :

Ambiente interno: forza e debolezza degli attori del mercato del lavoro

Ambiente esterno: opportunità e minacce nel mercato del lavoro transfrontaliero

Forze	Debolezze
<ul style="list-style-type: none"> • Alcuni progetti di cooperazione riguardano il sostegno ai settori blu e verde come motore dello sviluppo economico nell'area. • Filiere dinamiche dal punto di vista della creazione d'impresa • Piano di ripresa dopo Covid: aiuti dello Stato e delle Regioni 	<ul style="list-style-type: none"> • CRISI SANITARIA • La diffusione del questionario resa più difficile • Rallentamento dell'attività imprenditoriale, soprattutto nel settore turistico • Mancanza di disponibilità di imprese che sono impegnate nella gestione quotidiana dell'emergenza • Il problema di flusso di cassa diventa prioritario rispetto alla gestione delle risorse umane vista come secondaria • Pochi fabbisogni espressi per il personale nei settori blu e verde • Il Programma M.A.R.E. non ha preso in considerazione l'impiego di persone con disabilità • Equivalenza dei diplomi e certificazione delle competenze difficilmente agevolata dalla struttura dei sistemi esistenti in Italia e Francia
Opportunità	Minacce
<ul style="list-style-type: none"> • Le filiere blu e verde sono in forte espansione: forte potenziale di occupazione • La filiere della biotecnologia blu e verde potrebbe essere un settore a alto potenziale in Corsica a causa della sua insularità 	<ul style="list-style-type: none"> • CRISI SANITARIA • Mancanza di visibilità • Diminuzione delle offerte di lavoro • Problemi legati ai trasporti e alla mancanza di collegamenti marittimi o aerei tra l'Italia e la Corsica.

4.4 La creazione di una Task Force per il monitoraggio

Dopo l'analisi dell'indagine transfrontaliera, dovrebbe essere istituito un gruppo di lavoro di monitoraggio nel corretto svolgimento delle attività pianificate dal MA.R.E. chiamato Task Force. Questa Task Force segue il lavoro svolto dai focus group territoriali, le cui finalità e contributi sono stati presentati nelle parti 1.2 e 4.3. di questo rapporto.

Questa task force di monitoraggio sarà composta da un rappresentante territoriale dei focus group. Ossia, sarà quindi composta da 5 membri. Questi membri avranno così un'ottima conoscenza del progetto MA.R.E. e le sue attività. Le sue missioni (non esaustive) consistono in :

- Essere il punto di contatto dei partner del progetto nell'ambito della rendicontazione periodica delle esigenze territoriali;
- Garantire la pertinenza dei servizi creati per rispondere alle esigenze espresse dal territorio (sia durante dall'indagine transfrontaliero che successivamente). L'analisi della rilevanza potrebbe riguardare la definizione dei profili professionali adeguati ad ogni territorio, la formazione e le competenze ricercate ...;
- Garantire che i partner abbiano tenuto conto delle buone pratiche individuate attraverso il lavoro di capitalizzazione, nello svolgimento delle loro attività per componente;
- Validare il contenuto delle competenze ricercate nei diversi territori;
- Raccogliere e completare gli indicatori ex post (solo), risultanti dall'analisi dei risultati dell'indagine transfrontaliera, su base semestrale.

Indice delle figure

Figura 1. L'indagine quantitativa.....	17
Figura 2. Distribuzione del numero di questionari validi per target.....	22
Figura 3. Ripartizione dell'occupazione per settori di attività nel 2017, tratto dall'INSEE.....	28
Figura 4. Ripartizione dello stock di imprese per settore di attività nel 2018, tratto dall'INSEE.....	29
Figura 5. Ripartizione del fabbisogno di manodopera per settore di attività nel 2020, tratto da Pôle-Emploi.....	30
Figura 6. Ripartizione dell'occupazione per settore di attività nel 2017, tratto dall'INSEE.....	33
Figura 7. Ripartizione dello stock di aziende per settore di attività al 31 dicembre 2017, tratto dall'INSEE.....	34
Figura 8 : Ripartizione del fabbisogno in manodopera per settore di attività nel 2020, tratto da Pôle-Emploi.....	34
Figura 9. Ripartizione per fascia di età della popolazione Sarda al 1 ^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».....	36
Figura 10. Ripartizione dei lavoratori dipendenti per grandi settori di attività al 1 ^{mo} 2019 – tratto dall'ISTAT, “Dipendente di 15 anni e più per settore di attività economica, posizione nella professione, provincia, regione e area geografica. Anno 2019».....	37
Figura 11. Ripartizione della popolazione Ligure al 1 ^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».....	39
Figura 12. Ripartizione dei dipendenti per grandi settori di attività al 1 ^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, “Dipendente di 15 anni e più per settore di attività economica, posizione nella professione, provincia, regione e area geografica. Anno 2019 ».....	41
Figura 13. Ripartizione della popolazione Toscana per età al 1 ^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso, anno di nascita e stato civile ».....	42
Figura 14. Ripartizione dei dipendenti per grandi settori di attività al 1 ^{mo} gennaio 2019 – tratto dall' ISTAT, “Dipendente di 15 anni e più per settore di attività economica, posizione nella professione, provincia, regione ed area geografica. Anno 2019 ».....	44
Figura 15. Distribuzione del numero di questionari per target.....	46
Figura 16. Distribuzione degli intervistati per sesso.....	47
Figura 17. Distribuzione degli intervistati per fascia di età.....	47
Figura 18. Distribuzione degli intervistati per territorio.....	48
Figura 19. Distribuzione degli intervistati per categoria di settore.....	49
Figura 20. Distribuzione degli intervistati per settore prioritario in base al territorio di appartenenza.....	50
Figura 21. Distribuzione della durata della ricerca di lavoro (in mesi) per gli intervistati attualmente disoccupati.....	51
Figura 22. Livello di istruzione per tutti gli intervistati e gli intervistati attualmente in cerca di lavoro.....	53
Figura 23. Percezione delle popolazioni più colpite dalla disoccupazione.....	54
Figura 24. Percezione delle popolazioni più colpite dalla disoccupazione per regione.....	55
Figura 25. Popolazione che necessita misure specifiche nel contesto della lotta alla disoccupazione.....	57
Figura 26. Fabbisogno di competenze per chi cerca lavoro e per gli intervistati nel suo complesso.....	58
Figura 27. Confronto tra i tipi di competenze degli intervistati in generale e le persone in cerca di lavoro.....	59
Figura 28. Livello di utilità delle informazioni ottenute dai servizi per l'impiego.....	60
Figura 29. Possibili miglioramenti nei servizi per l'impiego.....	61
Figura 30. Percezione del mercato del lavoro.....	62
Figura 31. Effetti percepiti del COVID-19 sul mercato del lavoro.....	63
Figura 32. Potenziale di reclutamento per i settori di attività.....	65
Figura 33. Analisi territoriale del potenziale di reclutamento per settore di attività.....	68
Figura 34. Potenziali di assunzione individuati nei settori prioritari.....	70
Figura 35. Settori di attività interessati dalla diminuzione del fabbisogno di manodopera.....	71
Figura 36. Valutazione del livello di attrattiva dei settori prioritari del programma.....	72
Figura 37. Valutazione del livello di attrattività della formazione.....	73
Figura 38. Fattori per definire le esigenze di manodopera.....	74
Figura 39. Principali posizioni ricercate.....	75
Figura 40. Tipologia di contratti utilizzati dalle aziende.....	76
Figura 41. Reclutamento aziendale zona per territorio.....	78
Figura 42. Le intenzioni di reclutamento delle aziende.....	79
Figura 43. Difficoltà di assunzione incontrate.....	80
Figura 44. Tipo di pubblico in grado di soddisfare le esigenze di reclutamento delle aziende.....	81

<i>Figura 45. Il ricorso a personale in distacco è una risposta alle esigenze di reclutamento?</i>	81
<i>Figura 46. Area geografica professionale preferita dai soggetti in attività o in cerca di lavoro</i>	82
<i>Figura 47. Percentuale di persone disposte a esercitare la propria attività professionale in un paese limitrofo (Italia o Francia) per territorio</i>	83
<i>Figura 48. Fattori che facilitano la mobilità</i>	85
<i>Figura 49. Fattori di attrattività del lavoro</i>	86
<i>Figura 50. Ostacoli alla mobilità</i>	88
<i>Figura 51. Motivi personali come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	89
<i>Figura 52. Competenze linguistiche come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	90
<i>Figura 53. La stagionalità dell'occupazione proposta come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	90
<i>Figura 54. Opportunità di lavoro poco interessanti come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	91
<i>Figura 55. Il costo della mobilità come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	91
<i>Figura 56. Il collegamenti deboli tra i territori (trasporto...) come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	91
<i>Figura 57. La mancanza delle informazioni sulle prospettive individuate altrove come ostacolo alla mobilità, risultati per regione</i>	92
<i>Figura 58. Livello di attrattività dei lavori stagionali nel territorio di origine</i>	92
<i>Figura 59. Livello di attrattività dei lavori stagionali per regione</i>	93
<i>Figura 60. Percezione in merito alle proposte per supportare le aziende in termini di reclutamento</i>	95
<i>Figura 61. Competenze professionali richieste per essere riviste a seguito della situazione senza precedenti relativa a COVID-19</i>	97

Indice delle tabelle

<i>Tabella 1. Distribuzione del numero di questionari validi per target per territorio</i>	22
<i>Tabella 2. Ripartizione del numero di questionari compilati per territorio</i>	25
<i>Tabella 4. Indicatori relativi alla disoccupazione in Corsica, tratto dall'ADEC</i>	27
<i>Tabella 6. Censimento della popolazione nella regione PACA nel 2017, tratto dall'INSEE</i>	31
<i>Tabella 7. Indicatori relativi alla disoccupazione nella Regione PACA, tratto dalla Direccte PACA</i>	32
<i>Tabella 8. Indicatori relativi all'occupazione nella regione PACA nel 2017, tratto dall'INSEE</i>	32
<i>Tabella 9 : Tasso di disoccupazione tra la popolazione sarda nel 2019, tratto dall' ISTAT, «Tasso di disoccupazione / tasso di disoccupazione tra i giovani /uomini/donne/lunga durata/ tasso di NEET per provincia, regione e ripartizione geografica - Anni 2008-2019»</i>	38
<i>Tabella 10. Indicatori di demografia in Liguria al 1^{mo} gennaio 2019 – tratto da ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »</i>	39
<i>Tabella 11 : Tasso di disoccupazione tra la popolazione Ligure nel 2019, tratto dall' Istat, « Tasso di disoccupazione / tasso di disoccupazione tra i giovani/uomini/donne/lunga durata/ tasso di NEET per provincia, regione e ripartizione geografica - Anni 2008-2019 »</i>	40
<i>Tabella 12. Indicatori di demografia in Toscana al 1° gennaio 2019 – tratto da ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »</i>	42
<i>Tabella 13 : Tasso di disoccupazione tra la popolazione Toscana nel 2019, tratto dall' Istat, « Tasso di disoccupazione/ tasso di disoccupazione tra i giovani/uomini/donne/lunga durata/ tasso di NEET per provincia, regione e ripartizione geografica - Anni 2008-2019 »</i>	43
<i>Tableau 14. Principali trattamenti statistici utilizzati.</i>	45
<i>Tabella 15. Settori di attività delle filiere prioritarie del programma marittimo Francia-Italia ricercati principalmente dalle persone in cerca di lavoro</i>	52
<i>Tabella 16. Analisi territoriale del potenziale di reclutamento per settore di attività</i>	69
<i>Tabella 17. Tipologia di contratti utilizzati dalle aziende</i>	75
<i>Tabella 18. Tipologia di contratti spesso utilizzati dalle aziende per territorio</i>	77
<i>Tabella 19. Area di attività professionale privilegiata con altissima probabilità</i>	84

Allegati

Allegato 1. Il questionario di indagine transfrontaliera in versione francese

Allegato 2. Il questionario di indagine transfrontaliera in versione italiana

Allegato 3. I risultati dell'indagine in francese

Allegato 4. I risultati dell'indagine in versione italiana

Allegato 5. I risultati dell'indagine per la Corsica

Allegato 6. I risultati dell'indagine per la regione PACA

Allegato 7. I risultati dell'indagine per la regione Liguria

Allegato 8. I risultati dell'indagine per la regione Toscana

Allegato 9. I risultati dell'indagine per la regione Sardegna