



LA FORMAZIONE CONTINUA E GLI INTERVENTI FINANZIATI DA FONDIMPRESA • SARDEGNA

Luiss
Business
School

Fondazione **ADAPT**

EU.R.E.S.
Ricerche Economiche e Sociali



fondimpresa

LA FORMAZIONE CONTINUA E GLI INTERVENTI FINANZIATI DA FONDIMPRESA RAPPORTO TERRITORIALE 2020 SARDEGNA

Il presente Rapporto è stato realizzato da Luiss Guido Carli, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, Fondazione ADAPT ed Eures Ricerche Economiche e Sociali, in collaborazione con l'Ufficio Studi e Statistiche di Fondimpresa.

Coordinamento scientifico: Matteo Giuliano Caroli

Sono Autori di questo Rapporto:

Giacomo Del Chiappa (Luiss); Marcello Atzeni (Luiss); Giuseppe Arbia (Luiss); Vieri Del Panta (Luiss).

Giuliano Ferrucci (FDV): elaborazione e analisi dei dati primari Fondimpresa e dei dati di contesto del Mercato del Lavoro.

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

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

Parte I Analisi degli scenari	5
Capitolo 1 Lo scenario socio-economico regionale.....	5
1.1 Produzione di ricchezza.....	5
1.1.1 Prodotto Lordo.....	5
1.1.2 Valore aggiunto	6
1.2 Imprese e struttura produttiva	10
1.2.1 Demografia d'impresa.....	10
1.2.2 Principali caratteristiche delle imprese del territorio.....	12
1.3 Il mercato del lavoro	14
1.3.1 Andamento dell'occupazione.....	14
1.3.2 Principali indicatori del mercato del lavoro.....	18
1.3.3 Giovani non occupati e non in formazione.....	20
1.3.4 Occupati per settore di attività	21
1.3.5 Occupati con meno di 35 anni.....	25
1.3.5 Occupazione e professioni	26
1.4 La partecipazione al sistema dell'istruzione e della formazione	28
1.4.1 Quadro regionale sul livello di Istruzione della popolazione	28
1.4.2 L'abbandono precoce degli studi	29
1.4.3 Istituti tecnici e professionali.....	30
1.4.4 Istituti Tecnici Superiori	30
1.4.5 Istruzione e formazione professionale (IeFP)	32
1.4.5 Il tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione	32
1.5 La domanda e l'offerta formativa nel sistema delle imprese	33
1.5.1 Le attività formative delle imprese	33
1.5.3 Il sistema dell'Apprendistato	36
Parte II Analisi dei dati primari	38
Capitolo 1 Gli spazi operativi di Fondimpresa	38
1.1 Le aziende aderenti al 31/12/2020	38
1.2 Capacità di attrazione del Fondo	46
1.3 Aziende coinvolte nelle attività di formazione	48
1.4 La partecipazione alle attività formative.....	55
Capitolo 2 Analisi delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti in attività formative	59
2.1 Caratteristiche individuali delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.....	59
2.2 La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per settore	64
2.3 La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori per tipologia d'impresa	66

Capitolo 3 Analisi dei Piani e delle attività formative.....	70
3.1 Analisi della struttura dei Piani Formativi finanziati dal Conto Formazione	70
3.2 Analisi della struttura dei Piani Formativi finanziati dal Conto di Sistema.....	75
PARTE III Analisi qualitativa sul campo: i fabbisogni espressi e inespressi.....	80
Capitolo 1 La fase di ricerca preliminare: il confronto con gli stakeholder del settore dell'istruzione, della formazione e della formazione continua	80
1.1 Nota metodologica introduttiva	80
1.2 Struttura e principali dinamiche dell'economia, del mercato del lavoro e del sistema delle imprese della regione nel 2020	81
1.3. L'impatto della pandemia e delle misure di contenimento sull'economia e sul sistema delle imprese della regione	83
1.4 L'individuazione dei fabbisogni formativi nell'impresa, la domanda di formazione espressa e l'attività realizzata	85
1.5 L'accesso delle imprese alla formazione finanziata: opportunità, difficoltà e vincoli nella fase attuativa della formazione	90
1.5. Conclusioni.....	95
Riferimenti bibliografici	98
Appendice	100

Parte I Analisi degli scenari

Capitolo 1 Lo scenario socio-economico regionale

1.1 Produzione di ricchezza

Nel corso di questa prima sezione verrà presentato un quadro sintetico delle condizioni economiche e dell'andamento del sistema delle imprese in Sardegna riferendoci al Prodotto Lordo regionale e alla generazione di Valore Aggiunto.

1.1.1 Prodotto Lordo

La Tabella 1.1 mostra l'andamento del Prodotto lordo della Sardegna negli ultimi anni. Da essa emerge come esso si sia attestato intorno ai 32 miliardi di euro nel 2020 (Tabella 1.1), con una progressiva riduzione dell'8,5 % rispetto al 2019 in termini di valori correnti e del 9,6 % in termini di valori concatenati. L'andamento negativo riflette sia la situazione del Sud e Isole e tale andamento risulta inferiore a quello delle altre regioni meridionali e rispetto al dato nazionale, i quali hanno registrato a loro volta una diminuzione nello stesso periodo considerato che riflette gli effetti negativi dall'emergenza sanitaria da Covid-19 in quanto, se si osservano i valori concatenati, l'anno precedente aveva al contrario registrato un aumento.

Tabella 1.1 Prodotto Lordo a prezzi correnti e in valori concatenati (anno di riferimento 2015)

Anni 2018-2020, valori assoluti (in Mln di euro) e variazioni % 2019/2018 e 2020/2019 (stime ITER- Banca d'Italia)

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
	Valori correnti				
Italia	1.771.391,2	1.794.934,9	1.653.577,2	1,3	-7,9
Sud e Isole	391.765,6	396.373,3	367.231,3	1,2	-7,4
Sardegna	34.385,2	35.085,8	32.121,0	2,0	-8,5
	valori concatenati con anno di riferimento 2015				
Italia	1.720.515,2	1.727.574,1	1.573.153,3	0,4	-8,9
Sud e Isole	379.265,3	380.270,6	347.746,5	0,3	-8,6
Sardegna	32.986,3	33.380,9	30.178,9	1,2	-9,6

Fonte: Elaborazioni su dati Istat e Banca d'Italia

Il calo registrato per il Prodotto Lordo in termini di valori assoluti trova conferma anche nei valori pro capite (Tabella 1.2) i quali rivelano un calo nel 2020 del 7,5%, più marcato che nell'intera area del Mezzogiorno (-6,5%) ma in linea con quello del nazionale (-7,4%). Tale indicazione emerge in maniera evidente anche osservando le variazioni espresse in valori concatenati in base 2015.

Tabella 1.2 Pil pro capite a prezzi correnti e in valori concatenati (anno di riferimento 2015)
Anni 2018-2019-2020, valori assoluti (in euro) e variazioni % 2019/2018 e 2020/2019

	2018	2019	2020	Var. % 19/18	Var. % 20/19
Valori concatenati (anno di riferimento 2015)					
Italia	29.583,73	30.051,26	27.819,78	1,6	-7,4
Sud e Isole	19.223,70	19.566,36	18.289,78	1,8	-6,5
Sardegna	21.139,33	21.699,45	20.065,58	2,6	-7,5
Valori correnti					
Italia	28.734,06	28.923,49	26.466,73	0,7	-8,5
Sud e Isole	18.610,32	18.771,47	17.319,35	0,9	-7,7
Sardegna	20.279,31	20.644,98	18.852,36	1,8	-8,7

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

1.1.2 Valore aggiunto

La Tabella 1.3 mostra come il valore aggiunto prodotto in Sardegna nel 2020 si sia fermato a circa 29 miliardi registrando un calo del 7,9% rispetto all'anno precedente. Tale calo, coerentemente con quanto visto per il Prodotto Lordo è stato maggiore rispetto ai valori registrati nel Mezzogiorno nel suo complesso e per l'Italia.

Tabella 1.3 Valore aggiunto a prezzi correnti e in valori concatenati (anno di riferimento 2015)
Anni 2018-2019-2020, valori assoluti (in Mln di euro) e variazioni % 2020/2019

	valori concatenati con anno di riferimento 2015				valori correnti			
	2018	2019	2020	Var. % 20/19	2018	2019	2020	Var. % 20/19
Italia	1.589.576,2	1.609.654,9	1.493.117,2	-7,2	1.546.749,4	1.553.098,3	1.417.989,8	-8,7
Sud e Isole	354.093,9	357.934,9	333.843,1	-6,7	343.639,7	344.626,6	316.077,2	-8,3
Sardegna	31.134,5	31.751,6	29.239,7	-7,9	29.921,2	30.287,6	27.425,0	-9,5

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

Scendendo nel dettaglio provinciale (i cui risultati sono disponibili solo fino al 2019), la Tabella 1.4 mostra come nella provincia di Cagliari si siano concentrati circa 11 miliardi del valore aggiunto prodotto, corrispondente a circa un terzo di quello dell'intera regione. Seconda in ordine di importanza la provincia di Sassari (più di 9 miliardi). Nell'ultimo anno per il quale i dati sono disponibili, si nota una crescita del valore aggiunto prodotto in tutte le province tranne che in quella di Oristano la quale, al contrario, ha sofferto di una moderata riduzione (-0,6%).

Tabella 1.4 Valore aggiunto a prezzi correnti. Dati provinciali
Anni 2017-2019, valori assoluti (in Mln di euro) e variazioni % 2019/2018

	2017	2018	2019	Var % 19/18
Sassari	8.956,2	9.107,3	9.419,5	3,4
Nuoro	3.442,3	3.528,6	3.603,8	2,1
Cagliari	10.807,4	11.011,2	11.146,6	1,2
Oristano	2.632,4	2.648,6	2.632,5	-0,6
Sud Sardegna	4.772,0	4.838,8	4.949,3	2,3
Sardegna	30.610,3	31.134,5	31.751,6	1,9

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

I valori pro capite del valore aggiunto, riportati nella Tabella 1.5, evidenziano che nel 2020 il valore aggiunto per abitante è sceso del 7% rispetto all'anno precedente invertendo un trend positivo osservabile nell'anno precedente. Tale calo è risultato maggiore di quello registrato nel Mezzogiorno (-5,9%) e del dato nazionale (-6,8%).

Tabella 1.5 Valore aggiunto pro capite a prezzi correnti e in valori concatenati (anno di riferimento 2015)
Anni 2018-2019-2020, valori assoluti (in euro) e variazioni % 2020/2019

	2018	2019	2020	Var. % 20/19	2018	2019	2020	Var. % 20/19
Italia	26.547,27	26.949,25	25.120,20	-6,8	25.832,027	26.002,372	23.856,259	-8,3
Sud e Isole	173.75,17	17.668,90	16.626,89	-5,9	16.862,192	17.011,959	15.742,074	-7,5
Sardegna	191.40,85	19.637,33	18.265,65	-7,0	18.394,923	18.731,911	17.132,054	-8,5

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

Il dettaglio provinciale (Tabella 1.6) rispecchia a grandi linee quanto già osservato nel commentare il livello assoluto del valore aggiunto nella Tabella 1.4, con una crescita del valore aggiunto in tutte le province. In questo caso anche la provincia di Oristano registra una moderata crescita dello 0,4%.

Tabella 1.6 Valore aggiunto pro capite a prezzi correnti.
Dati provinciali. Anni 2017-2019, valori assoluti in euro e variazioni % 2019/2018

	Valori correnti			
	2017	2018	2019	Var % 19/18
Sassari	18.159,5	18.700,9	19.405,7	3,8
Nuoro	16.291,2	16.956,2	17.477,1	3,1
Cagliari	25.034,5	25.927,1	26.320,1	1,5
Oristano	16.493,9	16.827,1	16.896,5	0,4
Sud Sardegna	13.445,9	13.848,8	14.304,3	3,3
Sardegna	89.425,0	92.260,1	94.403,6	2,3

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

Le successive Tabelle 1.7 ed 1.8 riportano la disaggregazione del valore aggiunto a prezzi correnti per settore di attività nel dettaglio regionale e, rispettivamente provinciale.

Da esse emerge l'importante peso del settore dei Servizi, i quali rappresentano più dell'80% del Valore Aggiunto regionale con un peso relativamente più rilevante a Sassari (84,1%) e Cagliari (83,2%). Rispetto alla media nazionale. Il valore regionale risulta marcatamente più elevato di quello nazionale (in Italia il peso dei Servizi è del 73,9%). Nel complesso delle regioni del Mezzogiorno tale peso è pari al 78,8%.

Tabella 1.7 Valore aggiunto a prezzi correnti per settore di attività. Anno 2019, valori assoluti (in Mln di euro) e composizione %

	agricoltura	Industria	- di cui in senso stretto	- di cui costruzioni	servizi	Totale
Italia	32.858,1	357.569,3	291.455,1	66.114,2	1.102.689,7	1.493.117,2
Sud e Isole	12.763,5	57.869,3	41.578,8	16.290,5	263.210,3	333.843,1
Sardegna	1.288,2	4.340,2	2.938,1	1.402,1	23.611,2	29.239,7
	Composizione %					
Italia	2,2	23,9	19,5	4,4	73,9	100,0
Sud e Isole	3,8	17,3	12,5	4,9	78,8	100,0
Sardegna	4,4	14,8	10,0	4,8	80,8	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

Tabella 1.8 Valore aggiunto a prezzi correnti per settore di attività. Dati provinciali. Anno 2019, valori assoluti (in Mln di euro) e composizione %

	agricoltura	Industria	- di cui in senso stretto	- di cui costruzioni	servizi	Totale
Sassari	339,2	1.160,0	672,5	487,5	7.920,2	9.419,5
Nuoro	253,7	491,6	320,5	171,1	2.858,4	3.603,8
Cagliari	74,4	1.801,7	1.341,6	460,1	9.270,5	11.146,6
Oristano	243,2	301,8	192,5	109,3	2.087,5	2.632,5
Sud Sardegna	910,5	3.755,1	2.527,1	1.228,0	22.136,6	26.802,4
	Composizione %					
Sassari	3,6	12,3	7,1	5,2	84,1	100,0
Nuoro	7,0	13,6	8,9	4,7	79,3	100,0
Cagliari	0,7	16,2	12,0	4,1	83,2	100,0
Oristano	9,2	11,5	7,3	4,2	79,3	100,0
Sud Sardegna	3,4	14,0	9,4	4,6	82,6	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Istat

Un ultimo dato considerato per la descrizione del contesto socioeconomico, concerne i risultati di bilancio delle imprese sarde, dato desumibile dall'ISTAT con ultimo aggiornamento al 2018 (Tabella 1.9). Da essa si rileva una crescita del fatturato delle imprese rispetto all'anno precedente (+2,1%) che si attesta a circa 40 miliardi di euro, una crescita superiore a quella osservata tra le regioni del Sud e delle Isole (+0,3%), ma inferiore al dato nazionale (+3,0%). In aumento anche il

valore complessivo dei salari e degli stipendi concessi ai lavoratori (+3,0%) anche questa superiore al dato del Mezzogiorno (+1,5%), ma in linea con quello nazionale (+3,1%).

Il dato relativo agli investimenti fissi lordi registra, al contrario, una diminuzione e in contro tendenza rispetto al dato del Mezzogiorno (-2,5% contro il 3,8%) e alla media nazionale (+3,9%). Infine, l'incidenza percentuale dei salari sul fatturato delle imprese regionali registra nel 2018 una sostanziale stabilità, rispetto all'anno precedente come nel Mezzogiorno e nel resto del paese

Tabella 1.9 Principali risultati di bilancio delle imprese. Dati regionali, anno 2018, valori assoluti (in Mln di euro) e variazioni % 18/17

	2018	Var. % 18/17
Sardegna		
Fatturato	39.815.247	2,1
Salari e stipendi	4.618.613	3,0
Investimenti fissi lordi	5.442,00	-2,5
Incidenza salari su fatturato (%)	11,6	0,1*
Sud e Isole		
Fatturato	502.168,6	0,3
Salari e stipendi	53.594,6	1,5
Investimenti fissi lordi	63.616,2	3,8
Incidenza salari su fatturato (%)	10,7	0,1*
Italia		
Fatturato	3.135.112,6	3,0
Salari e stipendi	315.518,9	3,1
Investimenti fissi lordi	315.139,4	3,9
Incidenza salari su fatturato (%)	10,1	0,0*

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

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

1.2 Imprese e struttura produttiva

1.2.1 Demografia d'impresa

In base ai dati Infocamere-Movimprese, lo stock di imprese registrate in Sardegna ha raggiunto le 170 mila unità al 31 dicembre 2020, con una lieve crescita rispetto all'anno precedente (+0,3%). Tale valore è leggermente inferiore al totale del Mezzogiorno (dove si è avuta una crescita pari allo 0,5%), ma superiore al resto dell'Italia, dove si è registrata, invece, una variazione percentuale negativa -0,2% (Tabella 1.10).

Considerando il tasso di crescita delle imprese registrate, calcolato come rapporto percentuale del saldo tra imprese attive e cessate e il numero di imprese registrate nell'anno precedente, i risultati relativi al periodo 2019-2020 mostrano una sostanziale stabilità, passando dal +0,80% del 2019 al +0,91% del 2020, il che rispecchia, seppur con valori superiori, anche il dato registrato nel complesso delle regioni del Mezzogiorno.

Passando ad analizzare l'andamento a livello provinciale, vale la pena osservare in via preliminare che i dati di origine camerale relativi alla Sardegna riportano l'organizzazione delle Province antecedente all'istituzione della provincia del Sud Sardegna avvenuta nel 2016. Di conseguenza tale provincia non figura in alcune tabelle. Dalla Tabella 1.10 si rileva che la maggior parte delle imprese è localizzata nella provincia di Cagliari (70.720 imprese registrate nel 2020), seguita da Sassari con circa 55 mila. Le due province da sole ospitano, dunque, circa tre quarti delle imprese regionali. Il confronto con il 2019 evidenzia una crescita delle imprese in tutte le province, con ritmi di crescita simili, ma relativamente più accentuati a Nuoro.

Tabella 1.10 Stock di imprese registrate e tasso di crescita (2020). Anni 2019-2020, valori assoluti e variazioni % 2020/2019

	Imprese registrate			Tasso di crescita*		
	2019	2020	Var. % 20/19	2019	2020	Diff. % 20/19
Sassari	55.300	55.294	0,0	0,99	1,16	0,17
Nuoro	29.756	30.107	1,2	1,26	1,24	-0,02
Cagliari	70.655	70.720	0,1	0,59	0,73	0,14
Oristano	14.356	14.378	0,2	0,14	0,15	0,01
Sardegna	170.067	170.499	0,3	0,80	0,91	0,11
Sud e Isole	2.048.120	2.059.120	0,5	0,71	0,80	0,09
Italia	6.091.971	6.078.031	-0,2	0,44	0,32	-0,12

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

NOTA: $*(Imprese\ attive - Imprese\ cessate) / Imprese\ registrate\ dell'anno\ precedente * 100$

Passando a considerare le imprese iscritte e cessate, si rileva per entrambe una diminuzione nel 2020 rispetto al 2019, con una dinamica più accentuata a Oristano e Sassari. Entrando maggiormente in dettaglio le iscrizioni delle imprese sono calate del 15% nella regione con un valore massimo nella provincia di Oristano (-24%) I dati relativi alle imprese cancellate, invece, segnalano un calo del 17,2 % nella regione. Tale andamento è riscontrabile, se pur con alcune differenze, in tutte le province, ma, in particolare, Sassari e Oristano hanno registrato nel 2020 una

marcata flessione delle imprese cessate (pari -28,5% a Sassari e -25,5% a Oristano) rispetto al 2019, la qual risulta superiore rispetto a quelle registrate nel resto del Mezzogiorno (-19,0%).

Tabella 1.11 Imprese iscritte e cessate. Anni 2019-2020, valori assoluti e variazioni % 2020/2019

	Imprese iscritte			Imprese cessate		
	2019	2020	Var. % 20/19	2019	2020	Var. % 20/19
Sassari	3.145	2.616	-16,8	3.685	2.634	-28,5
Nuoro	1.785	1.579	-11,5	1.416	1.229	-13,2
Cagliari	3.667	3.173	-13,5	3.269	3.114	-4,7
Oristano	668	508	-24,0	652	486	-25,5
Sardegna	9.265	7.876	-15,0	9.022	7.463	-17,3
Sud e Isole	117.237	100.150	-14,6	110.459	89.419	-19,0
Italia	353.052	292.308	-17,2	362.218	307.686	-15,1

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

L'indice di imprenditorialità (riportato nella Tabella 1.12) rivela come in Sardegna siano presenti in media 10,6 imprese ogni 100 abitanti (erano 10,5 nel 2019), un risultato superiore sia alla media nazionale (10,2) sia al complesso delle regioni del Mezzogiorno (10,1).

Tabella 1.12 Indice di imprenditorialità*. Anni 2019-2020, valori % e differenza % 20/19

	2019	2020	Diff. % 20/19
Sardegna	10,5	10,6	0,1
Sud e Isole	10,1	10,2	0,1
Italia	10,2	10,2	0,0

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

NOTA: *Imprese registrate per 100 residenti

1.2.2 Principali caratteristiche delle imprese del territorio

Nella regione Sardegna nel corso del 2020, il 55,7% delle imprese appartiene al settore terziario, un dato nettamente inferiore al valore nazionale (62,2%) e a quello delle regioni meridionali, dove le imprese dei servizi rappresentano il 60,3% di quelle registrate (Tabella 1.13). Le imprese industriali rappresentano il 21,5% del totale: di queste, il 12,9% afferisce al settore delle costruzioni e l'8,6% all'industria in senso stretto. Infine, il 22,2% delle imprese ricade all'interno del comparto agricolo, un valore superiore a quello nazionale (13%) e a quello del meridione nel suo complesso (18,1%). Il settore agricolo ha un peso rilevante soprattutto a Nuoro (35%) e Oristano (34%).

Tabella 1.13 Imprese registrate per settore di attività. Anno 2020, valori assoluti e composizione %

	Agricoltura	Industria	- <i>in senso stretto</i>	- <i>costruzioni</i>	Servizi	Non classificate	Totale
Valori assoluti							
Sassari	9.514	12.656	4.070	8.586	29.557	3.567	55.294
Nuoro	9.968	5.882	2.216	3.666	12.451	1.806	30.107
Cagliari	10.859	13.692	4.891	8.801	39.481	6.688	70.720
Oristano	4.683	2.556	1.020	1.536	6.402	737	14.378
Sardegna	35.024	34.786	12.197	22.589	87.891	12.798	170.499
Sud e Isole	341.153	405.004	162.688	242.316	1.135.289	177.674	2.059.120
Italia	735.466	1.410.542	577.670	832.872	3.530.312	401.711	6.078.031
Composizione %							
Sassari	18,4	24,5	7,9	16,6	57,1	-	100,0
Nuoro	35,2	20,8	7,8	13,0	44,0	-	100,0
Cagliari	17,0	21,4	7,6	13,7	61,7	-	100,0
Oristano	34,3	18,7	7,5	11,3	46,9	-	100,0
Sardegna	22,2	22,1	7,7	14,3	55,7	-	100,0
Sud e Isole	18,1	21,5	8,6	12,9	60,3	-	100,0
Italia	13,0	24,8	10,2	14,7	62,2	-	100,0

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

Passando a considerare le imprese attive in rapporto al numero di addetti, si evince in Sardegna una prevalenza delle microimprese (0-9 addetti) in linea con quanto osservato nel resto d'Italia. Infatti, il 96,3% delle imprese rientra in questa categoria (con valori molto elevati in tutte le province), mentre le piccole (10-49 addetti) rappresentano il 3,4% del totale regionale. Le medie (50-249 addetti) e le grandi imprese (250 e più addetti) sono costituite rispettivamente soltanto da 341 e da 34 unità, pari complessivamente a solo lo 0,3% del totale regionale.

Tabella 1.14 Numero di imprese attive per classe di addetti. Anno 2019 - Valori assoluti e composizione %

	0-9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	250 e + addetti	Totale
Valori assoluti					
Sassari	33.174	1.145	95	8	34.422
Nuoro	12.462	354	24	2	12.842
Cagliari	30.336	1.305	145	17	31.803
Oristano	8.679	255	32	2	25.966
Sud Sardegna	16.324	497	45	5	16.871
Sardegna	100.975	3.556	341	34	104.906
Sud e Isole	1.201.334	43.822	4.108	511	1.249.775
Italia	4.149.572	199.340	24.288	4.179	4.377.379
Composizione %					
Sassari	96,4	3,3	0,3	0,0	100,0
Nuoro	97,0	2,8	0,2	0,0	100,0
Cagliari	95,4	4,1	0,5	0,1	100,0
Oristano	96,8	2,8	0,4	0,0	100,0
Sud Sardegna	96,8	2,9	0,3	0,0	100,0
Sardegna	96,3	3,4	0,3	0,0	100,0
Sud e Isole	96,1	3,5	0,3	0,0	100,0
Italia	94,8	4,6	0,6	0,1	100,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

Andando invece ad analizzare il numero di addetti delle imprese attive, si rileva che dei circa 300 mila lavoratori, il 61,6% si concentra proprio nelle microimprese, un valore sensibilmente più elevato rispetto al valore nazionale (43%) ed al Mezzogiorno nel suo complesso (58,9%). Si veda la Tabella 1.15). Tali valori non subiscono forti variazioni nelle diverse province.

Tabella 1.15 Numero di addetti alle imprese attive per classe di addetti. Anno 2019 - Valori assoluti e composizione %

	0-9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	250 e + addetti	Totale
Valori assoluti					
Sassari	62.637	19.096	8.875	5.900	96.509
Nuoro	22.571	6.033	2.136	602	31.342
Cagliari	54.305	22.895	14.247	13.298	104.745
Oristano	16.235	4.443	3.045	720	24.444
Sud Sardegna	31.473	8.547	4.752	2.008	46.780
Sardegna	187.221	61.015	33.056	22.528	303.821
Sud e Isole	2.126.023	772.055	387.142	326.993	3.612.212
Italia	7.506.860	3.573.390	2.361.035	3.996.793	17.438.078
Composizione %					

Sassari	64,9	19,8	9,2	6,1	100,0
Nuoro	72,0	19,2	6,8	1,9	100,0
Cagliari	51,8	21,9	13,6	12,7	100,0
Oristano	66,4	18,2	12,5	2,9	100,0
Sud Sardegna	67,3	18,3	10,2	4,3	100,0
Sardegna	61,6	20,1	10,9	7,4	100,0
Sud e Isole	58,9	21,4	10,7	9,1	100,0
Italia	43,0	20,5	13,5	22,9	100,0

Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Istat

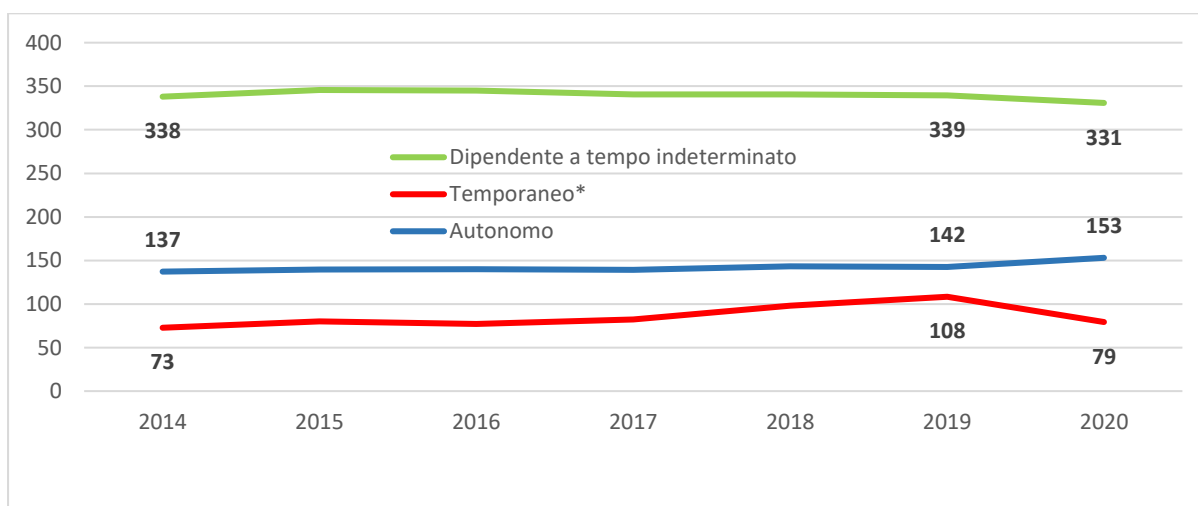
1.3 Il mercato del lavoro

La presente sezione è dedicata a fornire un quadro sintetico delle condizioni del mercato del lavoro a livello della regione Sardegna. In particolare, verranno descritti con un certo dettaglio gli andamenti dell'occupazione e della disoccupazione.

1.3.1 Andamento dell'occupazione

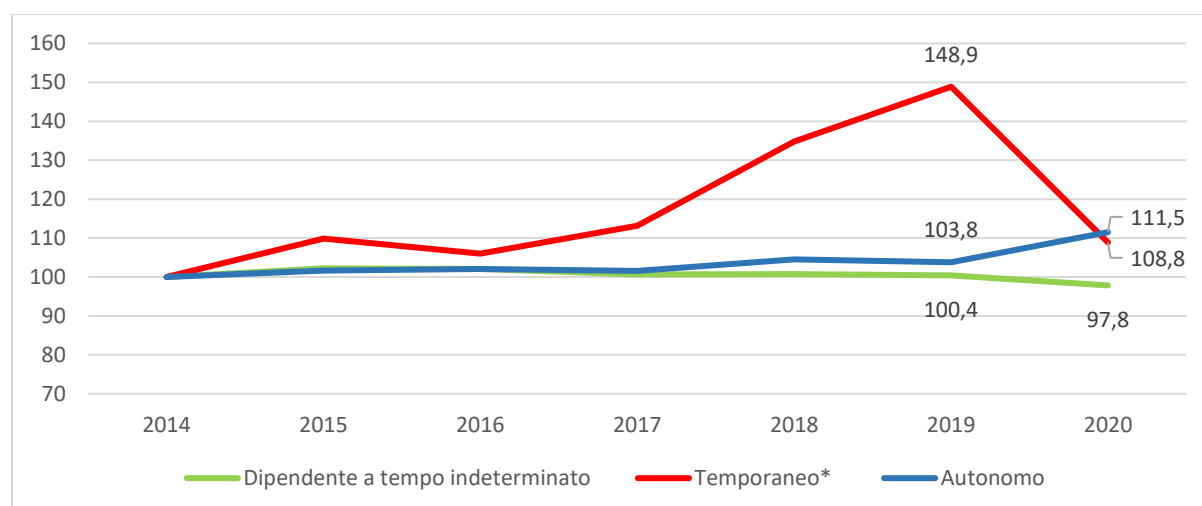
Come ovunque in Italia, la crisi provocata dalla pandemia ha determinato una riduzione dell'occupazione complessiva della regione Sardegna, proseguendo il trend negativo degli ultimi anni (Figura 1.1). Ciò ha riguardato soprattutto le posizioni a tempo indeterminato e temporaneo, mentre il lavoro autonomo è al contrario cresciuto nell'ultimo anno.

Figura 1.1 Occupati per posizione (migliaia) – anni 2014-2020



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

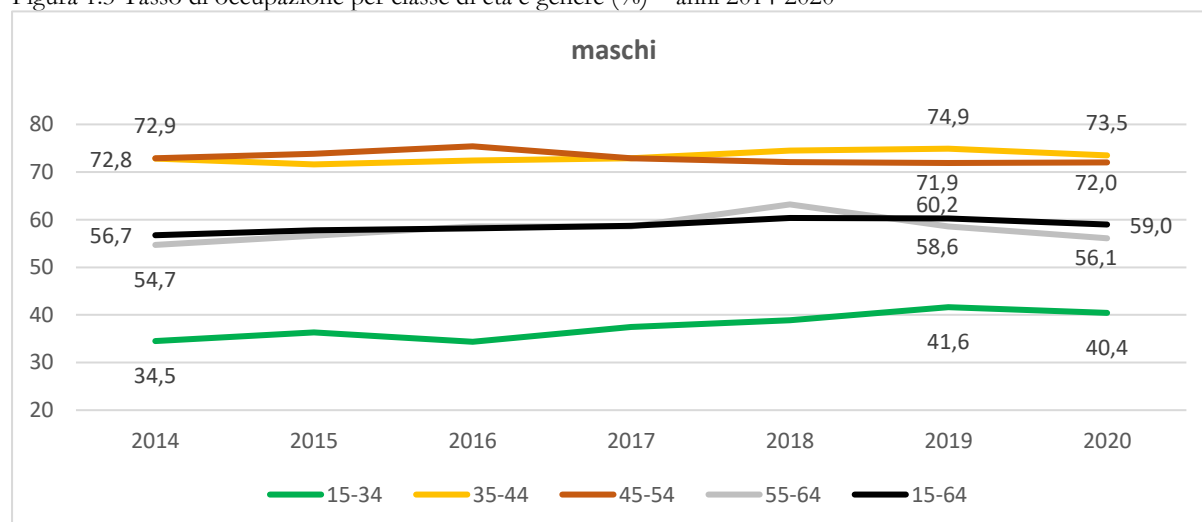
Figura 1.2 Occupati per posizione (numeri indice: 2014=100) – anni 2014-2020

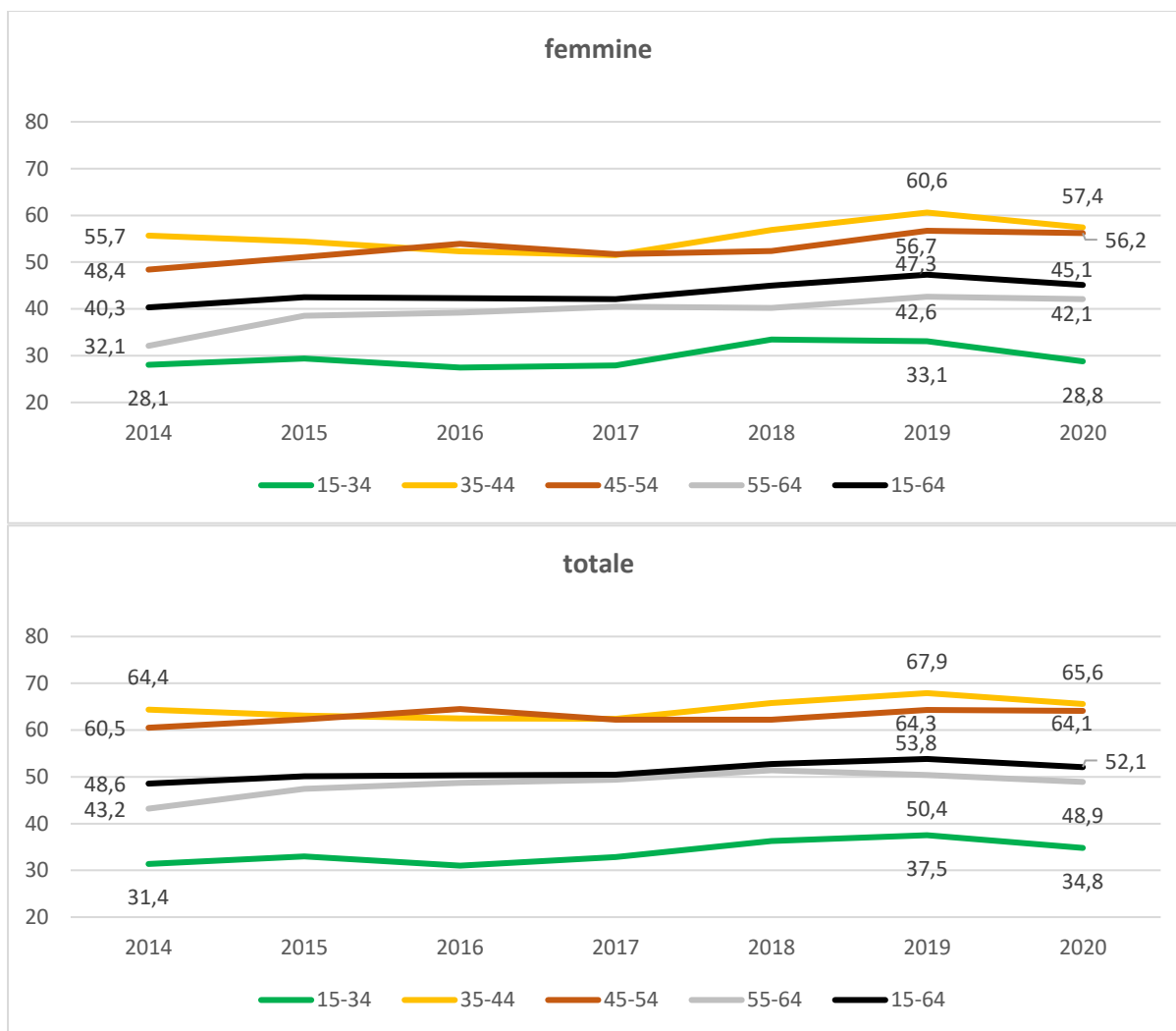


Fonte: elaborazioni FDV su microdati Istat della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

L'andamento dei tassi di occupazione specifici per genere ed età (Figura 1.3) mostrano come detto trend negativo nell'ultimo anno abbia riguardato soprattutto le classi di età 15-44 e 55-64 senza significative differenze di genere.

Figura 1.3 Tasso di occupazione per classe di età e genere (%) – anni 2014-2020





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

L'andamento occupazionale della regione è sostanzialmente in linea con la contrazione verificatesi negli ultimi due anni sia a livello nazionale sia nel Mezzogiorno. La riduzione dell'occupazione ha riguardato soprattutto i lavoratori temporanei (-26,9%), con il numero di lavoratori autonomi al contrario in crescita nell'arco di tempo considerato (Tabella 1.16).

Tabella 1.16 Occupati per posizione (anni 2019 e 2020 e variazione 2020/2019)

Sardegna	2019		2020		VARIAZIONE 20/19	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Dipendente a tempo indeterminato	339	57,5	331	58,8	-9	-2,6
Temporaneo*	108	18,4	79	14,1	-29	-26,9
Autonomo	142	24,1	153	27,2	11	7,4
Totale	590	100,0	563	100,0	-27	-4,6
Isole						
Dipendente a tempo indeterminato	1.142	58,4	1.140	59,6	-2	-0,1
Temporaneo*	369	18,9	321	16,8	-49	-13,2
Autonomo	443	22,7	451	23,6	8	1,9
Totale	1.954	100,0	1.912	100,0	-42	-2,2

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

NOTA: (*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

Passando ad un'analisi provinciale, le Tabelle 1.17 ed 1.18 mostrano come l'occupazione sia calata soprattutto nella provincia di Sassari nella quale il calo è stato del -10,9%. Nelle altre province il calo è stato maggiormente contenuto con un aumento del 3% a Cagliari. A fronte di questo calo generalizzato, la categoria maggiormente penalizzata è stata quella del lavoro temporaneo con punte di un calo del -36% a Sassari. I dipendenti a tempo indeterminato sono pure calati a Sassari e nel Sud Sardegna e cresciuti di poco altrove, mentre, al contrario, si è osservata ovunque una crescita del lavoro autonomo fra il 3 e il 4% nelle 5 province sarde.

Tabella 1.17 Occupati per posizione nelle province (anno 2020)

	Dipendente a tempo indeterminato		Temporaneo*		Autonomo		TOTALE	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Sassari	92	55,1	23	13,9	52	31,0	167	100
Nuoro	38	57,4	10	14,5	19	28,1	67	100
Oristano	28	53,5	9	16,9	16	29,7	53	100
Sud Sardegna	62	57,0	17	15,5	30	27,6	109	100
Cagliari	110	65,8	20	12,3	37	21,9	167	100

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

NOTA: (*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

Tabella 1.18 Variazione degli occupati nelle diverse posizioni all'interno delle province (2020/2019)

	Dipendente a tempo indeterminato		Temporaneo*		Autonomo		TOTALE	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Sassari	-9	-8,9	-13	-36,6	2	3,9	-20	-10,9
Nuoro	0	0,6	-3	-25,6	1	3,4	-3	-3,6
Oristano	1	3,9	-1	-13,0	1	3,7	0	0,6
Sud Sardegna	-2	-2,7	-7	-28,7	1	2,7	-8	-6,6
Cagliari	1	0,7	-4	-17,2	7	22,3	3	2,0

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

(*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

1.3.2 Principali indicatori del mercato del lavoro

In questa sezione ci occuperemo di analizzare il tasso di occupazione ed il tasso di disoccupazione regionale nel 2020 e le loro variazioni rispetto agli anni passati in relazione alle diverse componenti del mercato del lavoro. Nel complesso nel 2020, il tasso di occupazione regionale in Sardegna ha registrato una diminuzione dello 0,5% rispetto all'anno precedente e si è attestato al 52,1%, ovvero circa 9 punti percentuali al di sopra della media delle isole nel loro complesso (Tabella 1.19). I differenziali maggiormente significativi hanno riguardato la componente più giovane (15-34 anni) e la componente femminile in particolare. Infatti, a fronte di un calo generale del 2,7% nell'occupazione dei più giovani, si è registrato un calo del -1,2% per i maschi e del 4,3% per le femmine. Anche la classe 35-44 anni ha subito un forte calo pari al -2,3% nel complesso con una punta del -3,2% per la componente femminile. Per le altre classi di età i tassi sono più stabili, ma tutti comunque in decrescita.

Tabella 1.19 Tasso di occupazione per classe di età e genere (anno 2020 e variazione rispetto al 2019)

	Tasso di occupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
15-34	40,4	28,8	34,8	-1,2	-4,3	-2,7
35-44	73,5	57,4	65,6	-1,4	-3,2	-2,3
45-54	72,0	56,2	64,1	0,1	-0,5	-0,2
55-64	56,1	42,1	48,9	-2,5	-0,5	-1,5
15-64	59,0	45,1	52,1	-1,2	-2,2	-1,7
Isole						
15-34	33,6	20,3	27,1	-0,9	-2,1	-1,5
35-44	69,4	42,5	55,9	-0,5	-0,1	-0,3
45-54	70,5	43,0	56,4	1,2	-1,2	0,0
55-64	56,6	32,8	44,2	0,3	0,2	0,3
15-64	54,4	33,2	43,7	0,0	-0,9	-0,5

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

Passando al livello provinciale, si rileva il già menzionato miglior risultato di Cagliari rispetto alle altre province con una lieve crescita (+1,9%) del tasso di occupazione sia per la componente maschile che per quella femminile sia pure con forti differenze registrando un +3,4% per i maschi e solo un +0,5% per le femmine. Elevati ed in crescita anche i tassi ad Oristano che raggiunge il 52,7% con una crescita dell'1,6%.

Tabella 1.20 Tasso di occupazione (15-64) per genere nelle province. Anno 2020 e variazione rispetto al 2019

	Tasso di occupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
Sassari	59,4	40,9	50,2	-3,3	-8,2	-5,7
Nuoro	53,6	45,1	49,4	-4,5	1,0	-1,8
Oristano	60,0	45,1	52,7	1,0	2,2	1,6
Sud Sardegna	57,0	40,9	49,1	-3,2	-1,0	-2,1
Cagliari	62,3	53,0	57,6	3,4	0,5	1,9

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

Passiamo ora a considerare i tassi di disoccupazione (Tabelle 1.21 ed 1.22). Va detto, innanzitutto che in Sardegna nell'anno 2020 il tasso di disoccupazione nel 2020 si è attestato al 13,3%, con una riduzione di circa 1,4 punti percentuali rispetto all'anno precedente, ma con un valore che resta superiore a quello delle Isole (16,6%) e a quello del Mezzogiorno (15,6%). La disoccupazione è calata in ogni classe di età sia per i maschi che per le femmine, con l'eccezione delle femmine in età 35-44 e 55-64 per le quali si è assistito ad una crescita. Nell'interpretare questi numeri, tuttavia, va tenuto conto del fatto che l'effetto della pandemia non ha riguardato tanto l'occupazione (la quale nel suo complesso ha sostanzialmente tenuto), quanto la diminuzione del numero di persone in cerca di lavoro, che ha avuto un evidente riscontro nel crollo senza precedenti dei tassi di attività in tutto il Paese a causa di un'offerta di lavoro, la quale ha subito una riduzione generalizzata.

Tabella 1.21 Tasso di disoccupazione per classe di età e genere (anno 2020 e variazione rispetto al 2019)

Sardegna	Tasso di disoccupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
15-34	22,6	24,2	23,2	-0,4	-3,7	-1,9
35-44	12,6	16,3	14,2	-1,8	1,0	-0,6
45-54	11,1	9,4	10,4	-1,1	-2,8	-1,8
55-64	8,5	5,2	7,1	-1,6	0,3	-0,9
15-74	13,4	13,2	13,3	-1,1	-1,9	-1,4
Isole						
15-34	28,7	33,8	30,6	-1,6	-2,5	-2,1
35-44	13,9	19,7	16,2	-1,2	-1,1	-1,2
45-54	11,5	12,8	12,0	-1,9	-1,4	-1,7
55-64	8,5	6,8	7,8	-2,3	0,0	-1,4
15-74	15,6	18,2	16,6	-1,8	-2,0	-1,9

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

Concludiamo osservando la distribuzione provinciale del tasso di disoccupazione, la quale evidenzia valori sostanzialmente in linea nelle province Sarde, ad eccezione del tasso più basso registrato in provincia di Nuoro (9,3%). Per quanto già osservato si registra in tutte le province un calo generalizzato della disoccupazione (con l'eccezione di Sassari) con valori più accentuati nel sud della Sardegna (-4%). Da segnalare un calo più marcato nella componente femminile nelle province di Sassari, Nuoro e soprattutto nel Sud Sardegna.

Tabella 1.22 Tasso di disoccupazione (15-74) per genere nelle province. Anno 2020 e variazione rispetto al 2019

	Tasso di disoccupazione 2020 (%)			var. 2020-2019 (punti percentuali)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
SASSARI	14,2	16,7	15,2	1,7	2,0	1,8
NUORO	9,6	8,9	9,3	-1,6	-2,6	-2,1
ORISTANO	14,2	16,4	15,2	-2,0	-1,8	-1,9
SUD SARDEGNA	13,8	9,6	12,1	-1,8	-7,3	-4,0
CAGLIARI	13,4	12,6	13,0	-3,3	-2,2	-2,8

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

1.3.3 Giovani non occupati e non in formazione

Un aspetto di particolare interesse del mercato del lavoro italiano riguarda i cosiddetti NEET (acronimo inglese di Neither in Employment or in Education or Training) ovvero i giovani in età 15-34 anni che non sono occupati e non frequentano corsi di formazione strutturata. A Livello nazionale questi sono passati dal 22,1% del 2019 al 23,3% nel 2020. I dati Eurostat evidenziano, peraltro, che il dato italiano è il peggiore in Europa con quasi 10 punti oltre la media dell'Ue a 27 (13,7%).

In Sardegna circa un quarto dei giovani tra i 15 e i 34 anni si trova nella condizione di NEET (27,2%) una grandezza in calo costante dal 2014 (si veda la Figura 1.4). Tale fenomeno in Sardegna è nettamente inferiore alla media del Mezzogiorno (35,8%) ancorché superiore alla media nazionale che nel 2020 era pari al 23,8%.

In Sardegna tra il 2019 e il 2020 il numero di NEET è risultato sostanzialmente stabile in tutte le fasce di età (Tabella 1.23).

Tabella 1.23 Giovani NEET per diverse fasce d'età (non occupati e non in istruzione)

Area geografica	2019				2020			
	15-24 anni	18-29 anni	15-29 anni	15-34 anni	15-24 anni	18-29 anni	15-29 anni	15-34 anni
Sardegna	11	23	24	36	12	23	23	36
Sud e Isole	577	1.079	1.129	1.663	560	1.062	1.099	1.648
Italia	1.060	1.902	2.003	2.940	1.112	2.015	2.100	3.085

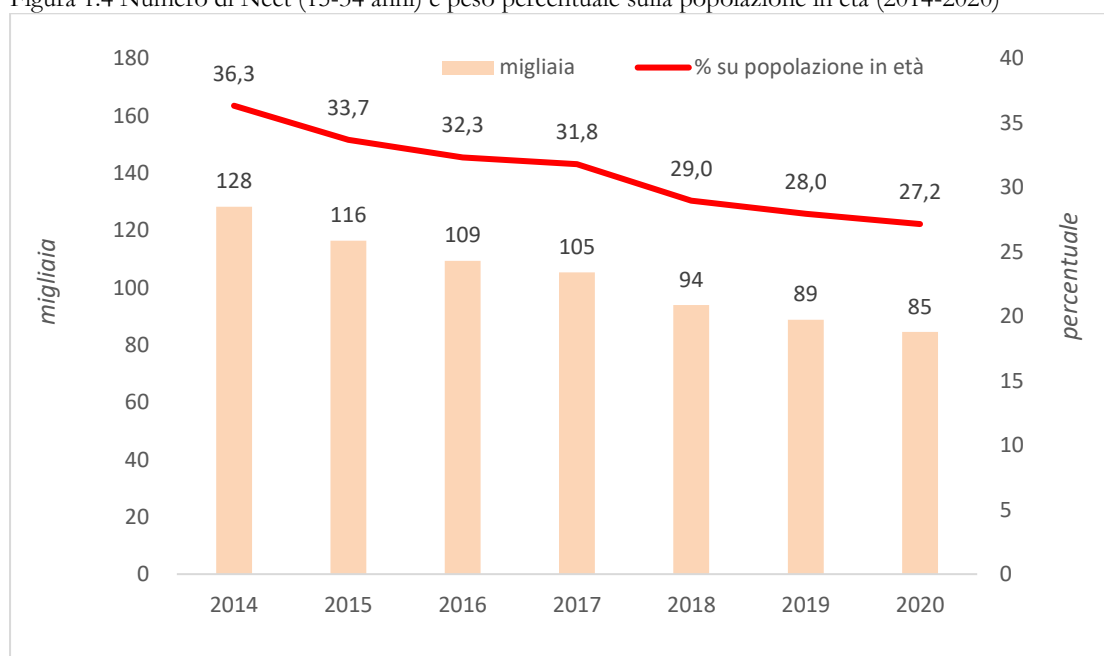
Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Istat

1.3.4 Occupati per settore di attività

La Tabella 1.24 mostra che nel 2020, il 78,4% dei lavoratori sardi era occupata nel Terziario, il 15,7% nel settore secondario (l'8,6% nell'Industria in senso stretto e il 7,1% nelle Costruzioni) e il 6% nell'Agricoltura. All'interno del settore Terziario, il comparto maggiormente rappresentativo è quello dell'istruzione, sanità e altri servizi sociali (18,8%), seguito dal commercio (15,4%) e dalle attività immobiliari e servizi alle imprese (10,5%).

Dall'analisi dinamica emerge come i settori che sono andati maggiormente in sofferenza nell'ultimo anno sono stati quello dei Servizi di informazione e comunicazione (-29,0%) trasporti e magazzinaggio (-16,1%). A fronte di tali forti cali dovuti alla contrazione delle attività nel periodo di chiusura legata alla diffusione dell'epidemia di Covid19, si sono registrati cali anche tutti gli altri settori tranne le Costruzioni (+19,4%), le Attività finanziarie e assicurative (+7,3%) e l'agricoltura (+2,7%).

Figura 1.4 Numero di Neet (15-34 anni) e peso percentuale sulla popolazione in età (2014-2020)



Fonte: elaborazioni FDV su dati Istat

Tabella 1.24 Occupati per settore di attività (anni 2014, 2019 e 2020 e variazioni 19/14 e 20/19)

	2014		2019		2020		variazione %	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%	19/14	20/19
Agricoltura, silvicoltura e pesca	34	6,2	33	5,6	34	6,0	-3,6	2,7
Industria in senso stretto	55	10,1	49	8,3	48	8,6	-12,0	-0,8
Costruzioni	45	8,3	33	5,7	40	7,1	-26,4	19,4
Commercio	89	16,2	93	15,8	87	15,4	4,8	-6,7
Alberghi e ristoranti	41	7,4	52	8,7	47	8,4	27,0	-8,3
Trasporto e magazzinaggio	28	5,2	32	5,4	27	4,8	12,6	-16,1

Servizi di informazione e comunicazione	7	1,3	8	1,3	6	1,0	15,1	-29,0
Attività finanziarie e assicurative	10	1,8	8	1,3	8	1,5	-21,3	7,3
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	52	9,5	65	11,0	59	10,5	24,7	-8,6
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	49	9,0	52	8,8	50	8,8	4,8	-4,2
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	91	16,6	108	18,3	106	18,8	19,0	-2,0
Altri servizi collettivi e personali	46	8,4	58	9,8	51	9,1	25,6	-11,9
TOTALE	548	100,0	590	100,0	563	100,0	7,7	-4,6

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

La Tabella 1.25 riporta la distribuzione dell'occupazione settoriale a livello provinciale. Mentre detta distribuzione è nel suo complesso in linea con i valori regionali, da notare la significativamente più elevata quota nell'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali nel Sud Sardegna (18,8%) e di quelli nel settore dell'Istruzione, sanità ed altri servizi sociali a Cagliari (24,2%).

Tabella 1.25 Occupati per settore di attività nelle singole province (anno 2020)

	SASSARI		NUORO	
	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	11	6,6	6	9,4
Industria in senso stretto	12	7,0	6	9,3
Costruzioni	17	10,3	4	6,6
Commercio	24	14,5	9	13,8
Alberghi e ristoranti	20	12,2	7	10,6
Trasporto e magazzinaggio	9	5,2	1	2,2
Servizi di informazione e comunicazione	1	0,4	0	0,6
Attività finanziarie e assicurative	2	1,2	1	1,1
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	16	9,5	6	8,9
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	12	7,1	7	10,9
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	26	15,7	11	16,6
Altri servizi collettivi e personali	17	10,2	7	9,9
TOTALE	167	100,0	67	100,0

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

Tabella 1.25 Occupati per settore di attività nelle singole province (anno 2020)

	ORISTANO		SUD SARDEGNA		CAGLIARI	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	7	14,1	8	7,6	1	0,5
Industria in senso stretto	5	9,4	11	9,8	15	8,9
Costruzioni	2	4,2	8	7,2	8	4,9
Commercio	9	17,3	19	17,3	25	15,1
Alberghi e ristoranti	4	7,8	6	5,7	9	5,7
Trasporto e magazzinaggio	3	4,8	5	5,0	9	5,2
Servizi di informazione e comunicazione	0	0,4	1	1,1	3	1,8
Attività finanziarie e assicurative	1	2,2	1	0,6	4	2,2
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	3	5,5	11	9,9	24	14,1
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	5	9,2	9	8,2	17	9,9
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	8	14,8	21	18,8	40	24,2
Altri servizi collettivi e personali	5	10,3	10	8,9	12	7,4
TOTALE	53	100,0	109	100,0	167	100,0

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

Tabella 1.26 Occupati per settore di attività nelle altre singole province (anno 2020)

	SASSARI		NUORO	
	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3	30,8	-1	-9,1
Industria in senso stretto	0	3,6	-2	-23,5
Costruzioni	4	32,2	0	7,8
Commercio	-8	-25,5	-1	-6,3
Alberghi e ristoranti	0	0,2	0	-0,6
Trasporto e magazzinaggio	-5	-38,7	-1	-44,8
Servizi di informazione e comunicazione	-1	-44,0	0	40,3
Attività finanziarie e assicurative	-2	-43,0	0	135,2
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	-5	-25,7	-1	-9,4
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	-3	-21,6	1	20,4
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	-3	-9,4	1	11,2
Altri servizi collettivi e personali	0	-2,3	-1	-10,0
TOTALE	-20	-10,9	-3	-3,6

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

Dall'analisi dinamica, riportata nella Tabella 1.26, emerge invece come la decrescita degli occupati generalizzata abbia colpito maggiormente il settore del Trasporto e magazzinaggio e dell'agricoltura nella provincia di Sassari e Nuoro, mentre, lo stesso settore mostra una crescita nelle altre province. In sofferenza anche il settore delle costruzioni a Oristano (-28,9%). Settori in controtendenza nelle diverse province sarde sono stati soprattutto quello dei Servizi di informazione e comunicazione (+164,7% in Sud Sardegna) e quello delle Attività finanziarie e assicurative (+161,5 a Oristano). Cresce anche il settore agricolo e quello delle costruzioni a Sassari (+30,8% e +32,2%, rispettivamente) e quello dei Servizi di informazione e comunicazione a Nuoro (+40,3%).

Tabella 1.26 Variazione degli occupati nei settori di attività delle singole province (2020/2019)

	ORISTANO		SUD SARDEGNA		CAGLIARI	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0	3,2	-1	-7,6	-1	-44,5
Industria in senso stretto	1	26,2	-1	-8,2	1	7,4
Costruzioni	-1	-28,9	2	28,9	1	15,5
Commercio	2	22,6	-2	-8,5	3	12,5
Alberghi e ristoranti	0	-3,7	-2	-20,9	-2	-20,8
Trasporto e magazzinaggio	0	20,2	1	21,7	0	1,0
Servizi di informazione e comunicazione	0	-62,2	1	164,7	-2	-42,8
Attività finanziarie e assicurative	1	161,5	0	17,4	1	30,3
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	0	-13,9	-2	-17,6	3	16,6
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	-1	-17,2	0	1,2	1	4,8
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	-1	-15,9	-1	-3,4	2	4,2
Altri servizi collettivi e personali	1	11,4	-3	-25,7	-3	-19,4
TOTALE	0	0,6	-8	-6,6	3	2,0

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

Disaggregando il dato occupazionale in base alla posizione professionale dei lavoratori nei 12 settori di attività (Tabella 1.27), si rileva come in Sardegna, gli occupati a tempo indeterminato, rappresentano il 58,8% del totale (un valore inferiore al dato nazionale pari a circa il 66% nel 2020), seguiti dai lavoratori autonomi (27,2%) e dai lavoratori temporanei (14,1%).

L'incidenza dei lavoratori a tempo indeterminato risulta, come è ovvio, preponderante nella pubblica amministrazione seppur in calo, essendo passata dal 96,4% a 94,6% negli ultimi 6 anni, seguita, dal Servizi di informazione e comunicazione settore che ha registrato l'incremento più elevato nell'arco di tempo considerato essendo passato dal 70% all'80% circa nel periodo considerato con ritmo più accelerato nell'ultimo anno.

Tabella 1.27 Distribuzione % degli occupati per posizione nei settori di attività (anni 2014, 2019 e 2020)

	Dipendente a tempo indeterminato			Temporaneo*			Autonomo		
	2014	2019	2020	2014	2019	2020	2014	2019	2020
Agricoltura, silvicoltura e pesca	24,0	20,8	25,1	15,0	23,0	16,6	61,0	56,2	58,3
Industria in senso stretto	75,6	66,6	64,1	9,3	11,7	9,9	15,1	21,6	25,9
Costruzioni	51,4	51,0	50,1	13,4	20,8	14,5	35,2	28,2	35,3
Commercio	44,0	44,2	45,8	11,2	15,0	10,0	44,8	40,8	44,2
Alberghi e ristoranti	38,9	29,9	33,6	28,8	41,3	32,6	32,3	28,9	33,8
Trasporto e magazzinaggio	72,7	62,2	66,8	12,8	17,6	14,4	14,5	20,2	18,9
Servizi di informazione e comunicazione	70,8	75,2	80,4	9,4	1,0	7,8	19,8	23,8	11,8
Attività finanziarie e assicurative	88,5	62,7	70,1	3,6	1,7	3,9	7,9	35,7	26,1
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	47,0	43,4	46,0	14,3	19,9	13,0	38,8	36,8	41,0
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	96,4	92,4	94,6	3,6	7,6	5,4	.	.	.
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	80,8	76,7	75,9	13,0	16,6	16,2	6,2	6,7	7,9
Altri servizi collettivi e personali	65,0	63,5	63,8	19,7	21,0	13,2	15,3	15,5	23,0
TOTALE	61,7	57,5	58,8	13,3	18,4	14,1	25,0	24,1	27,2

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

NOTA: (*) Dipendenti a tempo determinato + collaboratori

1.3.5 Occupati con meno di 35 anni

La Tabella 1.28 riporta un focus relativamente al peso dei lavoratori e delle lavoratrici con meno di 35 anni sul totale occupati nel periodo tra il 2014 e il 2020. Essa mostra come il loro peso sia diminuito in questo arco di tempo, passando dal 20,2% al 19,2% nell'ultimo anno.

La Tabella 1.28 mostra anche la disaggregazione settoriale di questa fascia occupazionale e rivela come il settore alberghiero e della ristorazione sia quello che registra il maggior numero di giovani sotto i 35 anni con un peso sia pure in calo dal 44,3% al 34,1% nell'arco dei 6 anni esaminati e, in particolare, nell'ultimo biennio. Degna di nota è la crescita del settore passato dal 15,9% al 26,4% nel corso dei 6 anni considerati % con ritmo più accelerato nell'ultimo anno. Si noti anche il calo del settore dei Servizi di informazione e comunicazione che è passato dal 13,3% al 9,2% dal 2014 dopo essere arrivato al 22,7% nel 2019.

Tabella 1.28 Peso percentuale degli occupati under 35 sul totale occupati nei settori. Anni 2014, 2019 e 2020

	2014	2019	2020
Agricoltura, silvicoltura e pesca	15,9	17,0	26,4
Industria in senso stretto	20,8	16,0	14,4
Costruzioni	28,0	20,8	19,9
Commercio	24,7	26,7	23,2
Alberghi e ristoranti	44,3	43,0	34,1
Trasporto e magazzinaggio	18,5	18,3	18,4
Servizi di informazione e comunicazione	13,3	22,7	9,2
Attività finanziarie e assicurative	21,2	7,1	9,0
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	17,5	22,1	21,8
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	9,3	5,0	6,2
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	11,3	13,4	13,9
Altri servizi collettivi e personali	19,3	20,9	22,0
TOTALE	20,2	20,2	19,2

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

1.3.5 Occupazione e professioni

Dal punto di vista delle categorie professionali, nella regione Sardegna quella maggiormente rappresentata nel 2020 è stata quella delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, pur lievemente in calo essendo passata dal 28,1% del 2019 al 26,6% del 2020. Segue la categoria delle Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (15,9% pure in costante crescita negli ultimi anni) gli artigiani (14,6%) e le Professioni tecniche, al 14,2% negli ultimi anni. La distribuzione delle professioni per genere conferma l'andamento tipico del mercato del lavoro italiano, con una minor presenza delle donne rispetto agli uomini nel primo gruppo professionale (legislatori, imprenditori e alta dirigenza) e tra i tecnici e, viceversa, una maggior presenza nelle professioni esecutive/impiegatizie e nelle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (Tabella 1.29).

Tabella 1.29 Distribuzione % degli occupati per categoria professionale e genere. Anni 2014, 2019 e 2020

	Maschio			Femmina			Totale		
	2014	2019	2020	2014	2019	2020	2014	2019	2020
Legislatori, Imprenditori E Alta Dirigenza	2,6	2,3	2,6	1,2	1,9	1,4	2,0	2,1	2,1
Professioni Intellettuali, Scientifiche E Di Elevata Specializzazione	9,3	10,4	10,7	18,2	20,9	22,8	13,0	15,0	15,9
Professioni Tecniche	13,8	14,0	14,1	12,0	13,2	14,3	13,1	13,7	14,2
Professioni Esecutive Nel Lavoro D'ufficio	7,5	6,3	5,4	13,3	12,2	13,1	9,9	8,9	8,7
Professioni Qualificate Nelle Attività Commerciali E Nei Servizi	16,3	21,3	20,2	36,5	37,0	35,2	24,6	28,1	26,6
Artigiani, Operai Specializzati E Agricoltori	26,6	21,4	24,2	4,7	1,8	1,7	17,6	12,9	14,6
Conduttori Di Impianti, Operai Di Macchinari Fissi E Mobili E Conducenti Di Veicoli	9,7	8,1	7,7	0,3	0,8	0,4	5,9	5,0	4,6

Professioni Non Qualificate	11,1	12,6	11,6	13,6	12,2	10,9	12,1	12,4	11,3
Forze Armate	3,0	3,5	3,6	0,2	0,1	0,1	1,9	2,0	2,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Osservando le dieci professioni più frequenti registrate nel 2020 (Tabella 1.30) la prima professione in ordine di frequenza è quella degli Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione (al 6% sia pure registrando un calo nell'ultimo anno), seguita dagli addetti delle vendite (5,6%, pure in calo) e dai Tecnici della salute (4,3% in crescita di un punto percentuale rispetto al 2019). Tuttavia, la Tabella 1.31 mostra che, mentre la categoria Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione è calata del 12,9% nell'ultimo anno e quella degli addetti alle vendite persino del 17,6%, quella dei tecnici della salute ha registrato al contrario una crescita salendo del 21,7% nello stesso periodo (Tabella 1.31).

Tabella 1.30 Le dieci professioni più frequenti registrate nel 2020 (numero assoluto e peso percentuale sul totale occupati. Anni 2014, 2019 e 2020.

	2014		2019		2020	
	migliaia	%	migliaia	%	migliaia	%
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	32	5,9	39	6,6	34	6,0
Addetti alle vendite	30	5,4	38	6,5	32	5,6
Tecnici della salute	14	2,5	20	3,3	24	4,3
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	23	4,1	27	4,6	23	4,0
Esercenti delle vendite	21	3,8	22	3,7	22	3,9
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	19	3,5	26	4,3	22	3,8
Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili	19	3,5	13	2,2	18	3,1
Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	19	3,5	19	3,1	17	3,1
Conducenti di veicoli a motore e a trazione animale	18	3,3	19	3,2	17	2,9
Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	12	2,1	16	2,7	16	2,8

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

Tabella 1.31 Variazioni delle dieci professioni più frequenti registrate nel 2020. (2019/2014 e 2020/2019)

	VARIAZIONE 19/14		VARIAZIONE 20/19	
	migliaia	%	migliaia	%
Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione	6	19,9	-5	-12,9
Addetti alle vendite	9	29,9	-7	-17,6
Tecnici della salute	6	43,1	4	21,7
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	5	20,9	-5	-17,7
Esercenti delle vendite	1	7,2	0	-1,2
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	7	34,5	-4	-15,7
Artigiani ed operai specializzati addetti alle costruzioni e al mantenimento di strutture edili	-6	-31,8	5	36,0

Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli	-1	-3,1	-1	-7,0
Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale	1	3,0	-2	-11,7
Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia	4	36,3	0	-2,0

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

1.4 La partecipazione al sistema dell'istruzione e della formazione

1.4.1 Quadro regionale sul livello di Istruzione della popolazione

I dati Istat relativi all'anno 2020 riportati nella Tabella 1.32, mostrano come in Sardegna nel complesso il 38% della popolazione oltre i 15 anni abbia un livello di istruzione almeno al livello del diploma di istruzione secondaria di II grado, valore in linea con la media del Mezzogiorno e inferiore alla media nazionale (40%). Più nel dettaglio, nel 2020 fino alla licenza elementare la percentuale era del 15,53% (inferiore alla media del Mezzogiorno che è del 17,17%, ma superiore a quella nazionale che è del 13,95%), quella relativa alla licenza media è stata del 34,9 (Mezzogiorno 30,52% Italia 28,25%), la percentuale della popolazione che ha conseguito una qualifica professionale è stata del 1,95% (inferiore sia al resto del mezzogiorno, che alla media nazionale). Inoltre, le persone in possesso di diploma di maturità sono state nel 2020 il 26,23% (inferiore sia alla media del Mezzogiorno che a quella nazionale) e coloro che sono in possesso di diploma di laurea o post-laurea sono stati il 12,08% superiore alla media del Mezzogiorno, ma inferiore a quella nazionale.

Tabella 1.32 Popolazione 15 anni e più per titolo di studio. Anni 2019-2020, valori assoluti (in migliaia) e % della popolazione (2020)

Nessun titolo /licenza di scuola elementare			
	2019	2020	% su popolazione
Italia	8.425	8.263	13,95
Sud e Isole	3.496	3.428	17,17
Sardegna	250	247	15,53
Licenza media			
	2019	2020	% su popolazione
Italia	16.852	16.733	28,25
Sud e Isole	6.187	6.092	30,52
Sardegna	560	555	34,90
Qualifica professionale			
	2019	2020	% su popolazione
Italia	2.862	2.841	4,80
Sud e Isole	389	393	1,97
Sardegna	28	31	1,95
Diploma di maturità (4-5 anni)			
	2019	2020	% su popolazione
Italia	16.077	16.197	27,34

Sud e Isole	5.490	5.541	27,76
Sardegna	420	417	26,23
Laurea e post-laurea			
	2019	2020	% su popolazione
Italia	7.777	7.944	13,41
Sud e Isole	2.168	2.222	11,13
Sardegna	189	192	12,08

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Istat

Andando ad analizzare gli indicatori Istat (relativi al sistema dell'istruzione terziaria, si rileva che il tasso di passaggio dalla scuola secondaria di secondo grado è risultato del 48,7%, un valore che si colloca al di sopra della media delle isole (44,7%) e del livello medio nazionale (50,3%). Anche il tasso di iscrizione all'università è risultato al di sopra della media delle isole e del paese nel suo complesso con un valore pari al 43,4% contro il 38,5 delle isole e dell'Italia. Sugli altri indicatori la Sardegna presenta valori in linea con quelli delle isole e inferiori a quelli dell'Italia nel suo complesso. Il tasso di conseguimento del primo titolo universitario si attesta al 30,4% (Isole 30,7%, Italia 33,8%), mentre tasso di conseguimento titolo di laurea è del 17,8% contro il 19,1% delle isole ed il 20,2% a livello nazionale.

Tabella 1.33 Indicatori di istruzione universitaria. Anno 2017, valori percentuali

	tasso di passaggio dalla scuola secondaria di secondo grado	tasso di iscrizione	tasso di conseguimento del primo titolo universitario	tasso di conseguimento titolo magistrale
Sardegna	48,7	43,4	30,4	17,8
Sud e Isole	44,7	38,5	30,7	19,1
Italia	50,3	38,5	33,8	20,2

Fonte: Istat. Anno di riferimento: 2017

1.4.2 L'abbandono precoce degli studi

Una caratteristica tipica del sistema di istruzione italiano è la presenza di un numero elevato di abbandoni precoci. Tale fenomeno ha come conseguenza una carenza di competenze in una quota significativa di popolazione, la quale si traduce in una più bassa probabilità di inserimento stabile nel mercato del lavoro. Da questo punto di vista i giovani della Sardegna si presentano svantaggiati rispetto al resto del Mezzogiorno e del paese come evidenziato nella Tabella 1.34. Il tasso di abbandono prematuro si attesta al 12% in Sardegna contro il 16,3% del Mezzogiorno ed il 13,1% dell'Italia. Rispecchiando l'andamento nazionale, tale tasso è risultato nel 2020 più basso per le donne rispetto agli uomini.

Tabella 1.34 Giovani dai 18 ai 24 anni d'età che abbandonano prematuramente gli studi (valori percentuali), anno 2020

	Maschi	Femmine	TOTALE
Sardegna	15,3	8,2	12,0
Sud e Isole	19,1	13,2	16,3
Italia	15,6	10,4	13,1

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati Istat

1.4.3 Istituti tecnici e professionali

Gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) sono nati per rispondere alla domanda di competenze tecniche, tecnologiche innovative e specialistiche per lo sviluppo della competitività delle imprese del territorio. In Sardegna, secondo i dati ISTAT, al censimento del 2011 risultano diplomati agli istituti professionali 74.269 studenti, mentre 186.575 risultano in possesso di diploma di istituto tecnico. La Tabella 1.35 mostra la distribuzione dei diplomati nelle diverse province sarde.

Tabella 1.35 Popolazione diplomata presso istituti tecnici e professionali (dati provinciali)

	diploma di istituto professionale	diploma di istituto tecnico
Sardegna	74.269	186.575
Sassari	17.242	35.855
Nuoro	6.264	16.127
Cagliari	23.426	69.019
Oristano	6.487	17.106
Olbia-Tempio	8.593	18.691
Ogliastra	2.249	4.509
Medio Campidano	4.526	9.409
Carbonia-Iglesias	5.484	15.859

Fonte: Censimento ISTAT 2011

1.4.4 Istituti Tecnici Superiori

Gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) sono nati per rispondere alla domanda di competenze tecniche, tecnologiche innovative e specialistiche per lo sviluppo della competitività delle imprese del territorio. In Italia, la bassa quota di giovani con titolo terziario può essere in parte letta alla luce della limitata disponibilità di corsi terziari a ciclo breve professionalizzanti, erogati dagli Istituti Tecnici Superiori, ovvero Scuole di Specializzazione Tecnica Post Diploma. Ciò è particolarmente evidente per la regione Sardegna, dove, secondo i dati diffusi da Indire, sono presenti 5 fondazioni ITS (tabella 1.36) che erogano 5 ITS (3 in fase di monitoraggio), ossia: Fondazione Istituto Tecnico Superiore Sardegna per l'efficienza energetica (area tecnologica, efficienza energetica – anno costituzione 2010), Istituto Tecnico Superiore – Fondazione Mo.So.S Accademia di specializzazione tecnica per la mobilità sostenibile e per il mare (area tecnologica: mobilità sostenibile – anno di costituzione: 2014), Istituto Tecnico Superiore Filiera Agroalimentare della Sardegna (area tecnologica: nuove tecnologie per il made in

Italy/sistema agroalimentare – anno di costituzione: 2015), Istituto Superiore per il Turismo e le attività Culturali Sardegna di Olbia (Area tecnologica: tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – Turismo – anno di costituzione 2020) e, infine, Istituto Tecnico Superiore Fondazione Novitas 4.0 (area tecnologica: tecnologie della informazione e della comunicazione -anno di costituzione: 2020).

Tabella 1.36 Distribuzione Fondazioni ITS presenti e di quelle con percorsi terminati nel 2019

		Fondazioni ITS in monitoraggio	
		N. ITS	% ITS
Sardegna	5	3	60,00
Italia	121	89	73,55

Fonte: Indire, Banca Dati Nazionale ITS, aprile 2022

1.4.5 Istruzione e formazione professionale (IeFP)

Per “Istruzione e Formazione Professionale” (IeFP)” si intendono tutte le tipologie e i livelli di istruzione generale e di istruzione e formazione professionale. Si tratta di corsi erogati da strutture formative accreditate e dagli Istituti professionali di Stato. Come è noto, i corsi triennali di istruzione e formazione professionale (IeFP) sono rivolti ai ragazzi e alle ragazze che hanno compiuto i 14 anni di età. Consentono di acquisire una qualifica professionale riconosciuta dalla Regione dove si svolge il corso e contemporaneamente di assolvere l'obbligo formativo. Il monitoraggio nazionale dell'INAPP sull'annualità formativa 2018-19 registra in Sardegna un totale di iscritti ai percorsi di IeFP, comprensivo del solo triennio, pari a 1545 unità, in 162 corsi come risulta dalla Tabella 1.37 qui di seguito riportata.

Tabella 1.37 Corsi per IeFP (anni I-III) ed iscritti a corsi di Istruzione e Formazione Professionale - a.f. 2016-2017

	Totale corsi (v.a.)	Totale iscritti (v.a.)
Sardegna	162	1.545
Italia	16.047	297.633

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati INAPP

1.4.5 Il tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione

La nuova Agenda europea per le competenze¹ fissa gli obiettivi in termini di apprendimento da conseguire entro i prossimi cinque anni, sottolineando l'importanza di accrescere la partecipazione alle attività formative e di garantire un'adesione socialmente equa, rivolgendo particolare attenzione agli adulti poco qualificati (con al più un titolo di istruzione secondaria inferiore) e ai disoccupati. Già la Strategia Europa2020, tra i suoi obiettivi, aveva individuato anche l'innalzamento ad almeno il 15% della quota di popolazione tra i 25 e i 64 anni che ha partecipato ad un'attività di istruzione e/o formazione recente (nelle quattro settimane precedenti l'intervista).

Nel 2020, la partecipazione degli adulti a un'esperienza di apprendimento recente in Sardegna è stata pari all'8,6% registrando solo una lieve crescita rispetto all'anno precedente (Tabella 1.36). Tale valore registrato nella regione è appena inferiore al valore nazionale (che è pari al 7,2%), ma decisamente al di sotto del valore medio dei Paesi EU27 (9,2%).

¹ L'Agenda, presentata a luglio 2020, fissa degli obiettivi ambiziosi da conseguire in Europa nei prossimi 5 anni e introduce un nuovo approccio in materia di competenze, che si concentra sulla necessità di consentire alle persone lo sviluppo di competenze nel corso di tutta la vita, garantendo che il diritto alla formazione e all'apprendimento permanente, sancito dal Pilastro europeo dei diritti sociali, diventi una realtà in tutta l'Unione europea, e sulla necessità di “competenze per l'occupazione”, ovvero competenze che permettano alle persone di trovare un posto di lavoro, sulla base di un'analisi solida del fabbisogno di *skills* e di un'offerta formativa moderna e dinamica che si collega direttamente alle esigenze del mercato del lavoro.

Tabella 1.38 Tasso di partecipazione all'istruzione e alla formazione (ultime 4 settimane), 25-64 anni, 2019 e 2020, valori %

	2019	2020
EU27	10,8	9,2
Italia	8,1	7,2
Sardegna	8,5	8,6

Fonte: Elaborazione ADAPT su dati EUROSTAT

1.5 La domanda e l'offerta formativa nel sistema delle imprese

In questa sezione verrà fornito un quadro sintetico della domanda e dell'offerta formativa nel sistema produttivo sardo. A tal fine faremo riferimento sia ai dati disponibili sulla formazione erogata dalle imprese sia a quelli relativi ai lavoratori che hanno usufruito di tali attività o che sono inseriti in percorsi di inserimento lavorativo come l'Apprendistato.

1.5.1 Le attività formative delle imprese

I dati tratti dall'Indagine continua di Unioncamere mostrano come nel 2019 il 54,1% delle imprese sarde ha messo in atto attività formative per il proprio personale. In particolare, il 22,4% ha realizzato un'attività in affiancamento (ovvero inserendo in un gruppo di lavoro uno o più esperti con competenze specifiche), il 17,4% si è affidato a strutture formative esterne, il 9,1% a strutture formative interne ed il 18,8% ha utilizzato altre modalità (Tabella 1.39). L'analisi in dettaglio dei singoli settori di attività mostra risultati piuttosto eterogenei: così, ad esempio, il ricorso alla formazione risulta particolarmente significativo tra le imprese che operano nel campo dei Servizi finanziari e assicurativi (86%) e nel campo della sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati (76,7%). Nel comparto industriale, tra le imprese maggiormente "attive" vi sono quelle che si occupano di Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente) (65%) e della fabbricazione di macchine e attrezzature e dei mezzi di trasporto (56,4).

Tabella 1.39 Imprese che hanno effettuato attività di formazione per il personale nel 2019 per tipologia di formazione svolta (quote % sul totale)

Settore di attività	Per tipologia di formazione svolta *				
	Imprese che hanno svolto formazione nel 2019	con corsi esterni	con corsi interni	con affiancamento	altre modalità
Industria	56,1	25,8	7,7	19,2	15,4
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	47,9	17	5,6	23,3	10,7
Industrie del legno e del mobile	50	20,3	10,9	21,7	10,6
Industrie dell'estrazione e lavorazione di minerali	55,5	18,8	10,2	27,8	12,8
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	53,6	18,2	10	23,1	10,7

Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	56,4	27	10,2	27	14,7
Altre industrie manifatturiere	57,7	19,8	10,8	27,6	18
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	65	27,4	20,8	35	12,6
Costruzioni	57,7	29,7	5,9	14,2	17,3
Servizi	53,4	14,5	9,5	23,5	20
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	51	14,7	8	24,9	19,6
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	45,4	7,9	5,6	22,1	16,6
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	58,8	10,2	11,6	23,7	27,2
Servizi avanzati di supporto alle imprese	67,6	18,3	11,4	28,5	31
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	57,6	15,4	8,4	23,5	23
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	55,9	19,7	10,7	20,2	19,6
Servizi finanziari e assicurativi	86	27,5	41,2	19,9	41,4
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	73,7	22,8	25	29,1	20,5
Altri servizi alle imprese e alle persone	64	18,7	14,5	24,2	22,6
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	59	24,5	12,5	19,9	17,6
Totale imprese	54,1	17,4	9,1	22,4	18,8

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

NOTA: *Trattasi di una domanda con risposte multiple.

Se si passa ad analizzare le motivazioni che hanno spinto le imprese a fare formazione, della formazione, emerge con chiarezza come la motivazione principale risieda nella necessità di Aggiornare il personale sulle mansioni già svolte (75,1% nel complesso dei settori di attività con valori sempre superiori al 60% in tutti i settori), seguita da Formare i neoassunti (13,2%) e Formare il personale per svolgere nuove mansioni/lavori (11,7%) (Tabella 1.40).

Tabella 1.40 Imprese che hanno effettuato attività di formazione con corsi per il personale nel 2019 e finalità principale dell'attività di formazione per settore di attività (quote % sul totale)

Settore di attività	Imprese che nel 2019 hanno effettuato formazione con corsi	Formare i neo-assunti	Aggiornare il personale sulle mansioni già svolte	Formare il personale per svolgere nuove mansioni/lavori
Industria	31,6	12,5	79,7	7,8
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	20,4	22,1	65,4	12,4
Industrie del legno e del mobile	28,0	11,2	63,3	25,5
Industrie dell'estrazione e lavorazione di minerali	23,4	15,8	80,2	4,0
Industrie metallurgiche e dei prodotti in metallo	26,1	20,1	74,5	5,4
Ind. fabbric. macchin. e attrezzature e dei mezzi di trasporto	32,4	12,9	82,8	4,3
Public utilities (energia, gas, acqua e ambiente)	36,6	2,6	89,7	7,8
Altre industrie manifatturiere	26,1	10,9	77,0	12,1
Costruzioni	35,6	11,3	81,9	6,8
Servizi	21,7	13,5	72,8	13,7
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	21,2	17,0	70,5	12,5
Servizi di alloggio e ristorazione; servizi turistici	11,4	11,5	76,4	12,0
Servizi informatici e delle telecomunicazioni	20,5	14,5	60,0	25,5
Servizi avanzati di supporto alle imprese	26,7	11,2	72,6	16,2
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	20,6	10,6	75,2	14,2
Servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio	27,3	6,7	80,0	13,3
Servizi finanziari e assicurativi	57,7	3,4	87,1	9,5
Sanità, assistenza sociale e servizi sanitari privati	41,5	7,6	80,2	12,2
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	36,0	19,0	62,9	18,1
Altri servizi alle imprese e alle persone	27,1	17,3	68,4	14,3
Commercio al dettaglio, all'ingrosso e riparazione di autoveicoli e motocicli	21,2	17,0	70,5	12,5
Totale imprese	24,3	13,2	75,1	11,7

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

1.5.3 Il sistema dell'Apprendistato

Un ultimo aspetto importante al fine di completare il quadro della formazione professionale è relativo ai contratti di apprendistato, i quali prevedono l'obbligo da parte del datore di lavoro di garantire all'apprendista l'acquisizione delle competenze professionali necessarie a svolgere la mansione prevista nel contratto (Tabella 1.41). Per quantificare tale aspetto gli unici dati disponibili sono quelli relativi all'archivio Inps relativi alle denunce retributive mensili fermi all'anno solare 2018.

Secondo tale archivio il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato in Sardegna era pari a 4.572, con una crescita del 19,3% rispetto all'anno precedente, con una dinamica più accelerata rispetto alla media delle regioni del Mezzogiorno (16,3%) e dell'Italia nel suo complesso (15,2%).

Tabella 1.41 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per Regione di lavoro.

Valori assoluti e variazione % su anno precedente. Anni 2016-2018

	Valori assoluti (medie annuali)			Variazione % su anno precedente	
	2016	2017	2018	2017	2018
Sardegna	3.504	3.833	4.572	9,4	19,3
Sud e Isole	64.304	76.463	88.896	18,9	16,3
Italia	382.775	429.427	494.758	12,2	15,2

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

Passando ad esaminare la distribuzione dei dati in base alla tipologia di azienda, si osserva che nel 2018 il 25,6% dei contratti di apprendistato ha coinvolto le aziende di tipo artigianale, una percentuale che risulta in calo costante negli ultimi tre anni. Tale valore è superiore al dato relativo al Mezzogiorno (20,2%), ma è superiore al dato nazionale (24,2%).

Tabella 1.42 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per Regione e per tipo di azienda.

Valori assoluti (medie annuali) e incidenza % dei dipendenti da aziende artigianali su totale. Anni 2016-2018

	2016			2017			2018		
	Artigianale	Altro tipo	Artig. %	Artigianale	Altro tipo	Artig. %	Artigianale	Altro tipo	Artig. %
Sardegna	1.080	2.425	30,8	1.072	2.762	28	1.172	3.400	25,6
Sud e Isole	15.530	48.773	24,2	16.820	59.642	22,0	17.955	70.941	20,2
Italia	102.333	280.442	26,7	111.43	318.284	25,9	119.763	374.995	24,2

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

L'apprendistato di I livello (ovvero l'apprendistato per qualifica e diploma professionale) ha riguardato 56 lavoratori per la stragrande maggioranza di sesso maschile (Tabella 1.43). I dati riportati nella tabella mostrano anche il tasso di permanenza presso l'azienda a uno e a tre mesi dall'assunzione. Come si può osservare, a distanza di un mese dall'avvio del contratto, una quota elevata dei rapporti di lavoro in apprendistato permangono nell'azienda (82,1% dei casi con una prevalenza dei contratti verso individui di sesso maschile). Dopo tre mesi tale percentuale si riduce al 50%. Rispetto alle altre regioni del Mezzogiorno ed alla media nazionale, tali tassi sono più bassi sia dopo un mese, che trascorsi tre mesi.

Tabella 1.43 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato di I livello avviati nell'anno per regione di lavoro e tassi di permanenza a 1 e a 3 mesi dall'assunzione. Anno 2018

	I livello		Tasso di permanenza					
	Totale	Di cui maschi	A 1 mese			A 3 mesi		
			Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Sardegna	56	40	87,5	68,8	82,1	50	50	50
Sud e Isole	1.519	988	88,8	82,9	86,7	53,1	52,4	52,9
Italia	9.979	6.653	89,0	87,2	88,4	61,9	57,5	60,4

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

Per quel che concerne, invece, l'apprendistato di secondo livello (ovvero l'apprendistato professionalizzante), la Tabella 1.44 mostra valori molto più elevati di quelli del I livello per quel che concerne il tasso di permanenza ad un mese (che qui sono intorno al 93% sia per i maschi che per le femmine), con una tenuta a tre mesi intorno al 73%. Tali valori sono in linea con le medie del Mezzogiorno ed anche, in quest'ultimo caso, con la media nazionale.

Tabella 1.44 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato di II livello avviati nell'anno per regione di lavoro e tassi di permanenza a 1 e a 3 mesi dall'assunzione. Anno 2018

	I livello		Tasso di permanenza					
	Totale	Di cui maschi	A 1 mese			A 3 mesi		
			Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Sardegna	3.551	2.095	92,9	92,8	92,8	72,8	73,6	73,2
Sud e Isole	63.700	38.831	93,7	93,7	93,7	73,5	73,1	73,3
Italia	353.525	203.292	93,8	93,0	93,5	74,0	71,4	72,9

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

Parte II Analisi dei dati primari

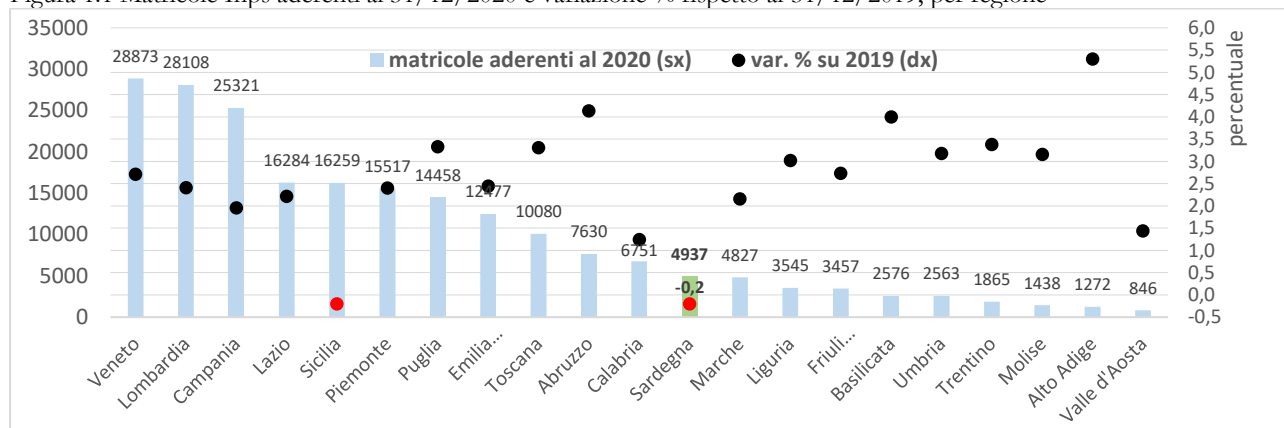
Capitolo 1 Gli spazi operativi di Fondimpresa

I dati presentati nel primo paragrafo illustrano le distribuzioni delle aziende della regione Sardegna che risultavano aderenti a Fondimpresa alla data del 31/12/2020: in questa sede si fa riferimento alle posizioni contributive, identificate dalla matricola INPS, e non alle aziende propriamente dette, riconosciute queste ultime dal codice fiscale². Nel secondo paragrafo si propone una misura della capacità di attrazione del Fondo con riferimento all'universo delle imprese residenti nella regione come rappresentato dai registri Inps dell'Osservatorio sulle imprese del settore privato non agricolo. Nel terzo paragrafo sono presentate le distribuzioni delle aziende coinvolte in attività di formazione nel corso dell'anno solare 2020, usando questa volta quale unità di osservazione le unità produttive. Infine, nel quarto ed ultimo paragrafo si valuta la partecipazione alle attività di formazione delle aziende aderenti, considerando le Matricole Inps che abbiano avuto una o più unità produttive raggiunte da interventi formativi nell'arco del 2019, prima delle chiusure causate dall'emergenza pandemica.

1.1 Le aziende aderenti al 31/12/2020

Con 4.937 aziende aderenti (posizioni contributive o “Matricole Inps”), la Sardegna si collocava a fine 2020 al quinto posto in Italia (Figura 1.1 e Tabella 1.1)³: rispetto al 2019 si osserva un lieve decremento al pari di quanto registrato in Sicilia contrariamente a tutte le altre regioni.

Figura 1.1 Matricole Inps aderenti al 31/12/2020 e variazione % rispetto al 31/12/2019, per regione



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

² L'analisi sulle Matricole Inps e l'analisi sui Codici Fiscali producono risultati sostanzialmente sovrapponibili (si veda Rapporto Fondimpresa 2019, paragrafo 1.3). Il rapporto tra matricole e codici fiscali delle aziende aderenti ai Fondi Interprofessionali è quasi sempre di poco superiore all'unità: è più elevato ($\geq 1,1$) per Fond.E.R. (1,31), per il Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali (1,13), per il Fondo Banche Assicurazioni (1,12) e per Fon.Coop. (1,1) che hanno tra le loro aderenti entità di grandi dimensioni. Di contro, i rapporti più bassi si registrano, come nelle attese, nel Fondo Artigianato Formazione (1,01) e nel Fondo Professioni (1,01). *ANPAL - XIX-Rapporto sulla formazione continua, annualità 2017-2018*

³ Le Matricole Inps aderenti a Fondimpresa al 31/12/2020 sono 209115, ma di 31 (0,015%) non è indicata la regione. Le differenze tra i totali delle distribuzioni delle aziende per regione, per classe dimensionale o per settore di attività sono imputabili ai dati mancanti e sono, in generale, di entità del tutto trascurabile.

I lavoratori dipendenti associati alle Matricole Inps aderenti sono circa 53 mila (+1,2% sul 2019), con una media per azienda pari a 10,7 dipendenti, sensibilmente più bassa della media relativa alle aziende aderenti al Fondo (23,2). Le aziende sarde a fine 2020 costituiscono il 2,4% della totalità delle aziende italiane aderenti, confermando il peso rilevato un anno prima.

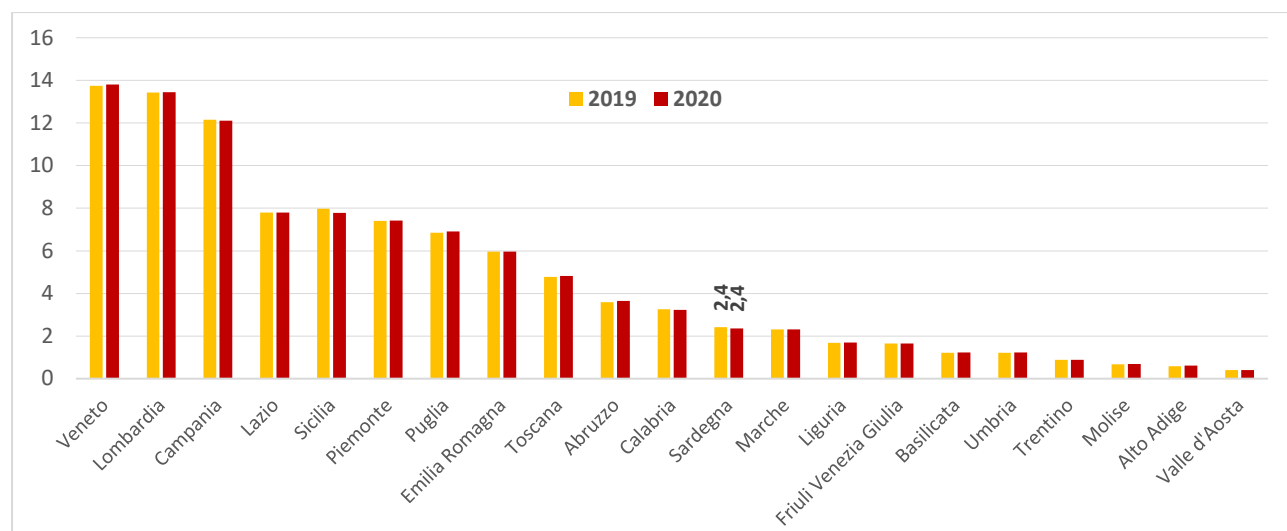
Tabella 1.1 Aziende aderenti (Matricole Inps) e dipendenti delle stesse aziende per regione (numero e variazione %) - anni 2019 e 2020

Regione	Num. Matricole Inps			Num. dipendenti			Dipendenti per azienda	
	2019	2020	var.% su 2019	2019	2020	var.% su 2019	2019	2020
Veneto	28110	28873	2,7	562161	574409	2,2	20,0	19,9
Lombardia	27447	28108	2,4	1085504	1104608	1,8	39,5	39,3
Campania	24835	25321	2,0	271647	277958	2,3	10,9	11,0
Lazio	15931	16284	2,2	713135	722149	1,3	44,8	44,3
Sicilia	16293	16259	-0,2	158185	158404	0,1	9,7	9,7
Piemonte	15153	15517	2,4	471793	477698	1,3	31,1	30,8
Puglia	13992	14458	3,3	163987	169919	3,6	11,7	11,8
E. Romagna	12179	12477	2,4	388561	434921	11,9	31,9	34,9
Toscana	9757	10080	3,3	213851	218461	2,2	21,9	21,7
Abruzzo	7327	7630	4,1	123027	129933	5,6	16,8	17,0
Calabria	6668	6751	1,2	59018	59930	1,5	8,9	8,9
Sardegna	4947	4937	-0,2	52192	52836	1,2	10,6	10,7
Marche	4725	4827	2,2	114788	117590	2,4	24,3	24,4
Liguria	3441	3545	3,0	77348	77353	0,0	22,5	21,8
F.V. Giulia	3365	3457	2,7	95555	95993	0,5	28,4	27,8
Basilicata	2477	2576	4,0	30694	31655	3,1	12,4	12,3
Umbria	2484	2563	3,2	51344	52097	1,5	20,7	20,3
Trentino	1804	1865	3,4	38945	40897	5,0	21,6	21,9
Molise	1394	1438	3,2	13409	13900	3,7	9,6	9,7
Alto Adige	1208	1272	5,3	38738	39969	3,2	32,1	31,4
V. d'Aosta	834	846	1,4	8418	8625	2,5	10,1	10,2
ITALIA	204371	209084	2,3	4732300	4859305	2,7	23,2	23,2

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Le adesioni al Fondo in termini di dipendenti risultano quindi in aumento anche nell'anno della pandemia, nonostante la lieve flessione registrata invece in termini di Matricole.

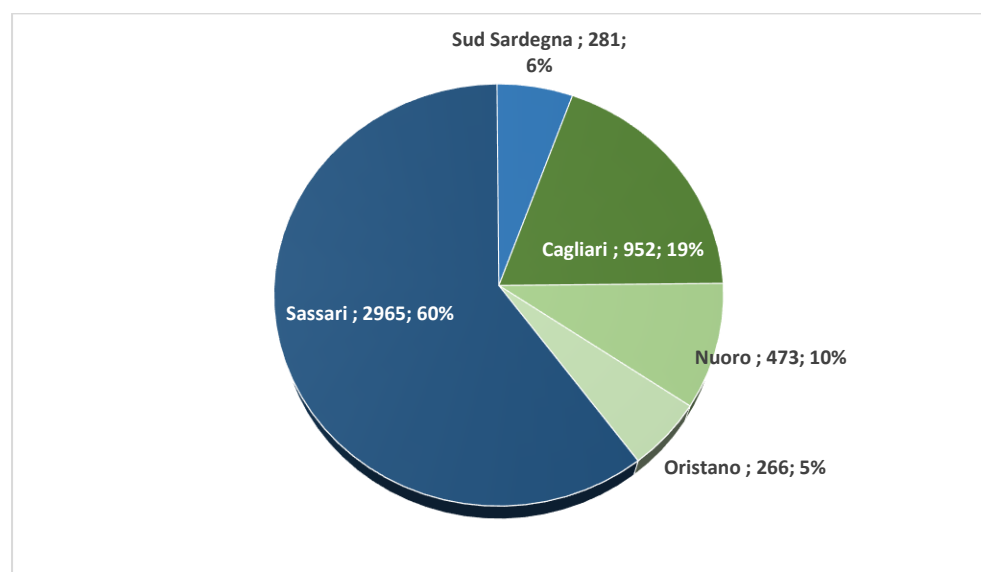
Figura 1.2 Distribuzione percentuale delle Matricole Inps aderenti per regione – anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

A livello provinciale si registra la preponderanza delle aziende residenti nella provincia di Sassari (60%) seguita da Cagliari con il 19%.

Figura 1.3 Sardegna, anno 2020 Matricole Inps aderenti per provincia

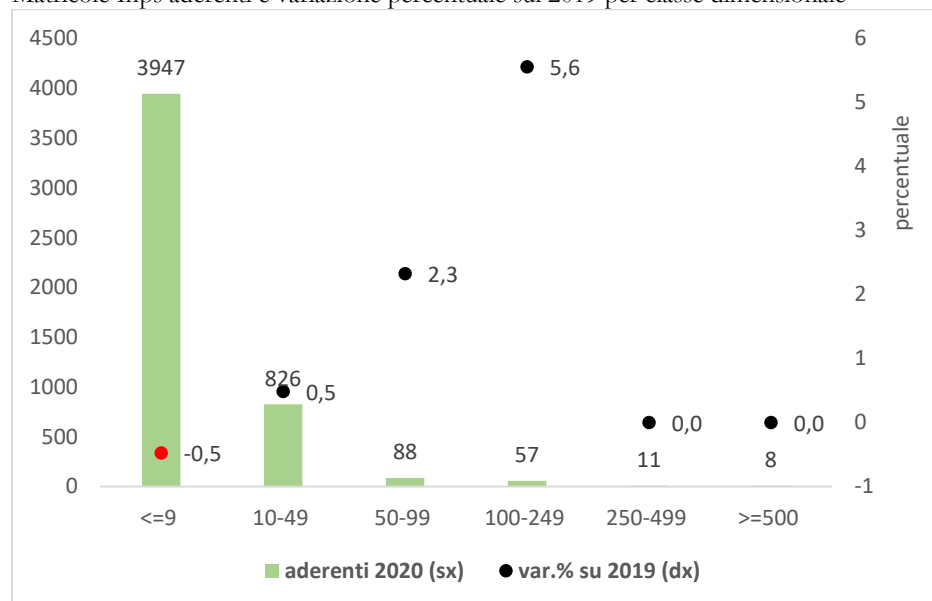


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La distribuzione delle aziende aderenti per classe dimensionale (Figure 1.4 e 1.5) dimostra il peso preponderante delle microimprese (meno di 10 dipendenti) che, con quasi 4 mila unità, coprono i tre quarti (79,9%) del totale, circa 15 punti sopra la stessa percentuale calcolata a livello nazionale (relativa, cioè, alle imprese aderenti di pari dimensioni di tutto il Paese). D'altra parte, in Sardegna le Matricole Inps con almeno 50 dipendenti rappresentano solo il 3,4% della totalità delle aderenti, contro il 7,5% rilevato per le aderenti della stessa classe a livello nazionale (Figura 1.5). L'incremento del numero di unità tra il 2019 e il 2020 è risultato sopra la media nella classe fino a 9 addetti e sotto la media in tutte le altre.

Figura 1.4 Sardegna, anno 2020

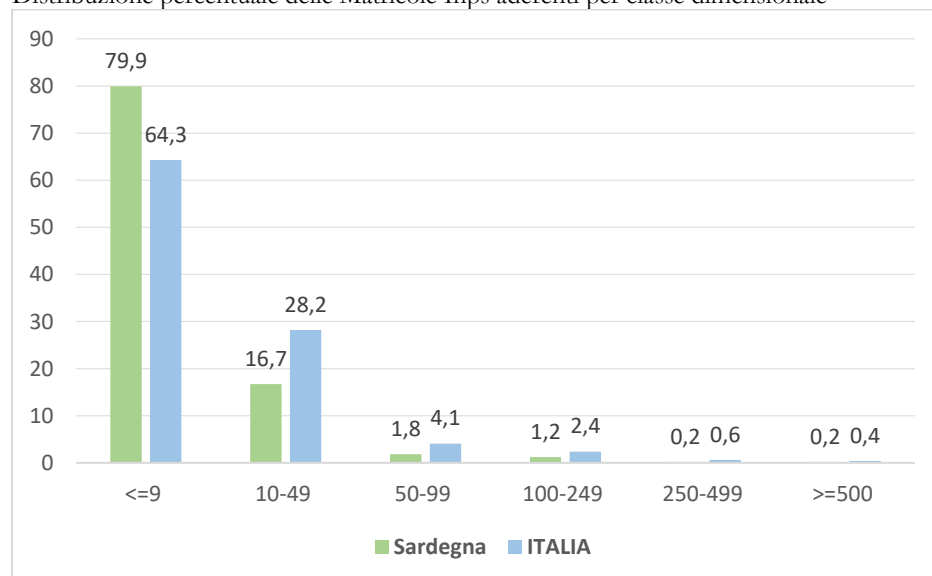
Matricole Inps aderenti e variazione percentuale sul 2019 per classe dimensionale



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Figura 1.5 Sardegna e Italia, anno 2020

Distribuzione percentuale delle Matricole Inps aderenti per classe dimensionale



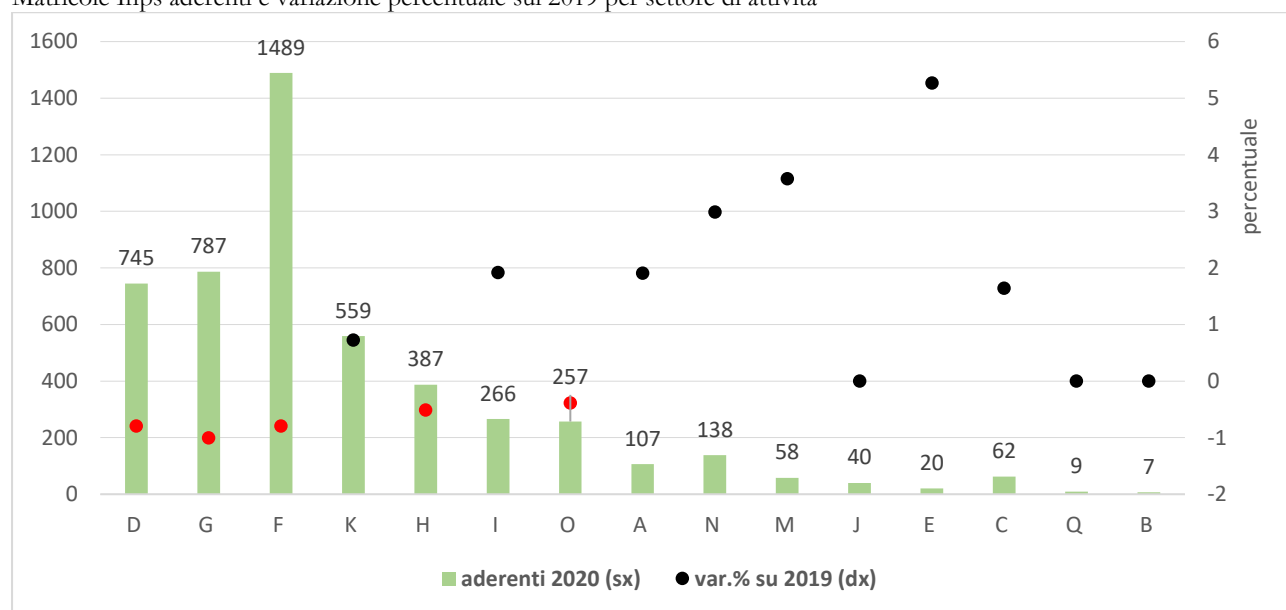
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La maggior parte delle aziende si concentra nel settore delle costruzioni (16,5%), settore tuttavia in calo rispetto al 2019. In crescita sono risultati al contrario il settore E (Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua +5,3%), M (Istruzione 3,6%) ed N (sanità e assistenza sociale, 3%).

Rispetto alla distribuzione della totalità delle aziende italiane aderenti a Fondimpresa (Figura 1.7, la distribuzione regionale ridimensiona nettamente il comparto manifatturiero, il cui peso si attesta in Sardegna nel 2020 al 15,1%, circa la metà del dato medio nazionale (30,5%, Figura 1.7). Di contro, in Sardegna, il peso del settore delle costruzioni è circa doppio di quello che lo stesso settore registra nel contesto nazionale (30,2% contro il 14,6%)

Figura 1.6 Sardegna, anno 2020

Matricole Inps aderenti e variazione percentuale sul 2019 per settore di attività

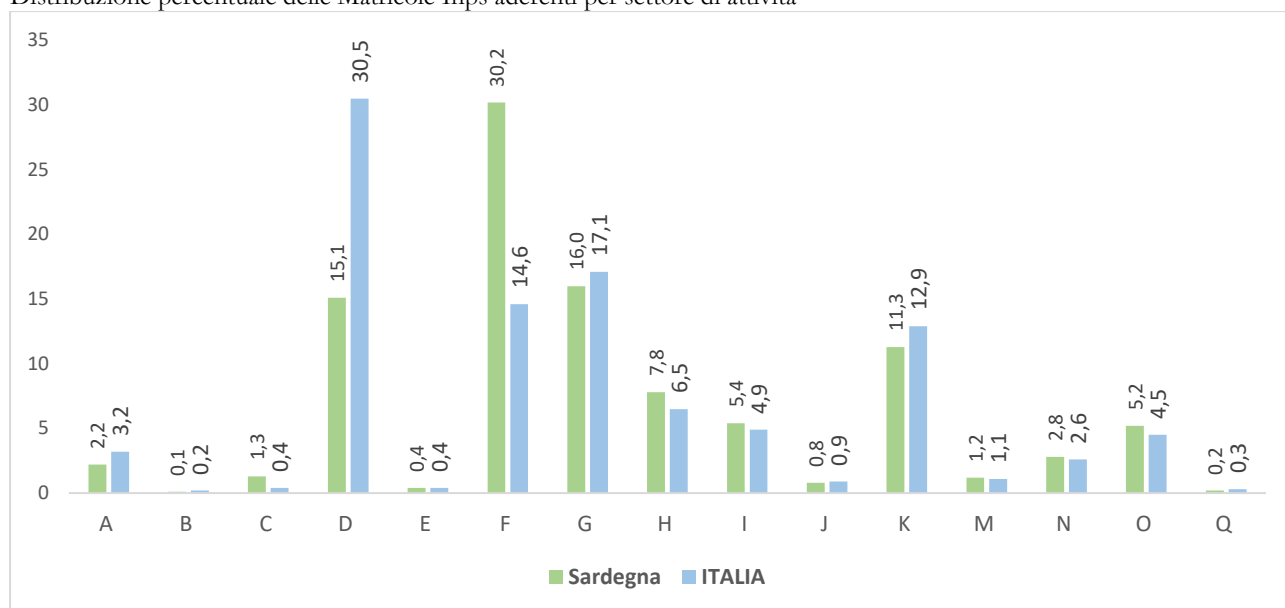


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

Figura 1.7 Sardegna e Italia, anno 2020

Distribuzione percentuale delle Matricole Inps aderenti per settore di attività



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

Nel dettaglio della distribuzione provinciale delle Matricole Inps aderenti per settore di attività (Tabella 1.2) si evidenzia il peso relativamente più elevato del settore delle costruzioni nella provincia di Sassari (37,37%) e del comparto manifatturiero (D) nelle aree di Nuoro (24,5%) e Sud Sardegna (25,7%).

Tabella 1.2 Sardegna, anno 2020

Matricole Inps aderenti nelle singole province per settore di attività

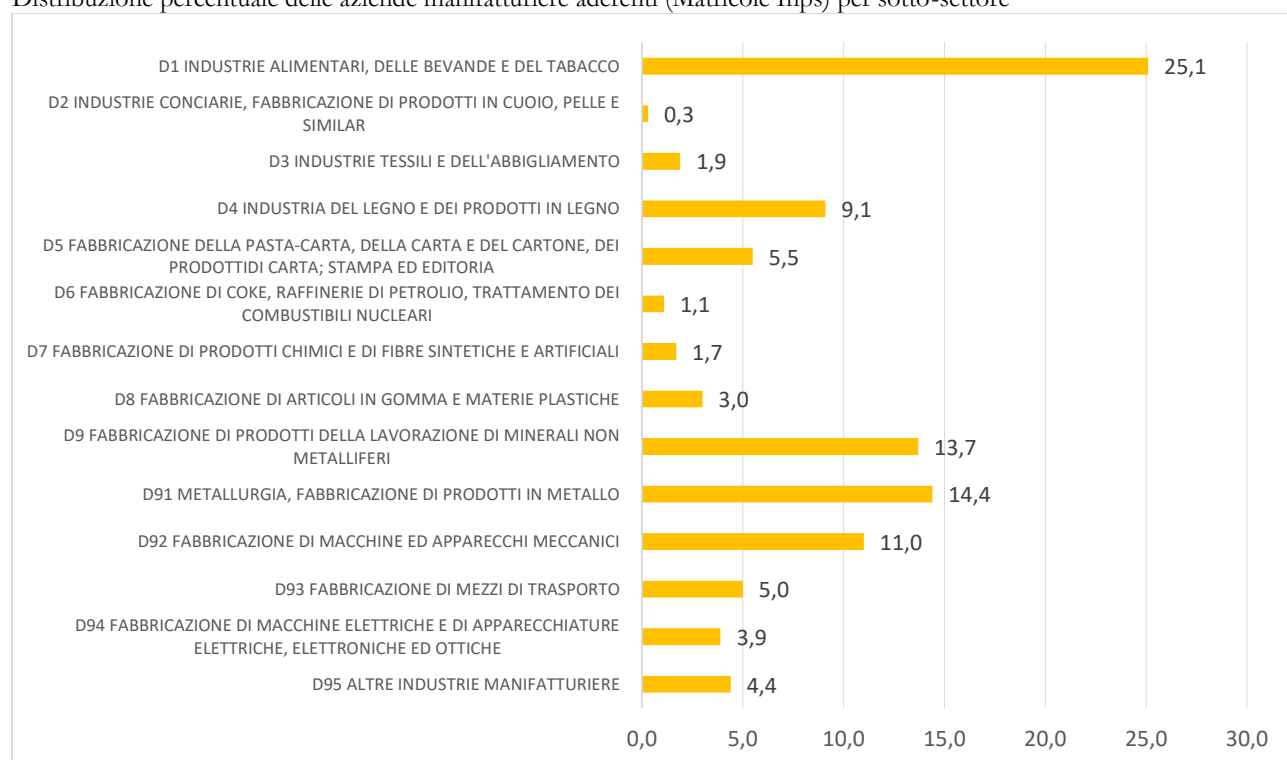
Settore	Cagliari		Nuoro		Oristano		Sassari		Sud Sardegna		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
A	12	1,3	13	2,7	14	5,3	46	1,6	22	7,9	107	2,2
B	1	0,1	.	.	2	0,8	3	0,1	1	0,4	7	0,1
C	8	0,8	11	2,3	3	1,1	35	1,2	5	1,8	62	1,3
D	141	14,8	116	24,5	50	18,8	366	12,4	72	25,7	745	15,1
E	9	0,9	4	0,8	1	0,4	4	0,1	2	0,7	20	0,4
F	153	16,1	124	26,2	49	18,4	1116	37,7	47	16,8	1489	30,2
G	163	17,1	91	19,2	45	16,9	439	14,8	49	17,5	787	16,0
H	48	5,0	20	4,2	26	9,8	274	9,3	19	6,8	387	7,8
I	101	10,6	11	2,3	6	2,3	131	4,4	17	6,1	266	5,4
J	18	1,9	.	.	3	1,1	16	0,5	3	1,1	40	0,8
K	179	18,8	47	9,9	33	12,4	287	9,7	13	4,6	559	11,3
M	27	2,8	1	0,2	4	1,5	23	0,8	3	1,1	58	1,2
N	43	4,5	18	3,8	11	4,1	53	1,8	13	4,6	138	2,8
O	49	5,1	17	3,6	18	6,8	159	5,4	14	5,0	257	5,2
Q	.	.	.	.	1	0,4	8	0,3	.	.	9	0,2
Totale	952	100,0	473	100,0	266	100,0	2960	100,0	280	100,0	4931	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La quota più elevata delle aziende manifatturiere aderenti (settore D) si concentra nei settori alimentare (25,1%) della metallurgia (14,4%) e della fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi (13,7%).

Figura 1.8 Sardegna, anno 2020

Distribuzione percentuale delle aziende manifatturiere aderenti (Matricole Inps) per sotto-settore

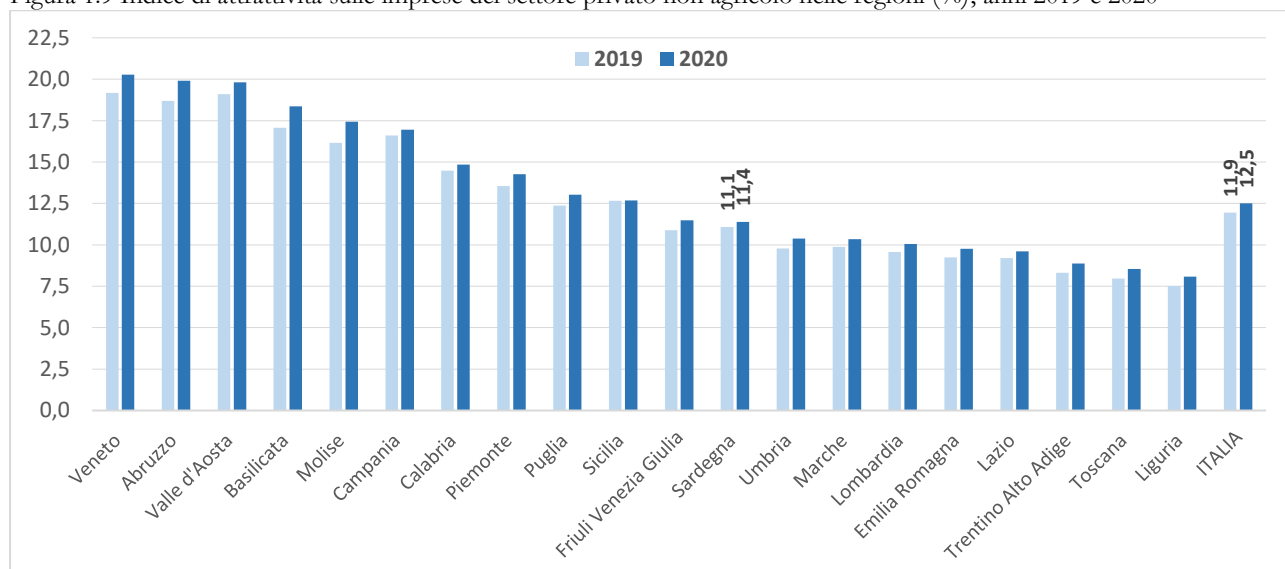


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

1.2 Capacità di attrazione del Fondo

Per valutare la capacità di attrazione del Fondo (o “livello di penetrazione”) sul contesto produttivo nel quale si inserisce, si è fatto riferimento ai dati pubblicati dall'Osservatorio sulle Imprese dell'Inps che riportano il numero di imprese registrate a fini contributivi (Matricole Inps) e il numero medio di posizioni lavorative, dettagliati per anno, per regione, per classe dimensionale e per settore di attività economica. È stato quindi calcolato l'*indice di attrattività* (o “tasso di penetrazione”) rapportando il numero di aziende aderenti (Matricole Inps, escluse quelle del settore agricolo e della pesca) al numero di imprese del settore privato non agricolo dell'universo Inps. L'indice nazionale – pari a 11,9% nel 2019 – si attestava nel 2020 al 12,5% (+0,6 in un anno), a sintesi di aumenti più o meno marcati che, con l'eccezione della Sicilia, hanno interessato tutte le regioni italiane. In Sardegna nel 2020 era appena al di sotto della media nazionale (11,4%) con un lieve incremento rispetto all'anno precedente.

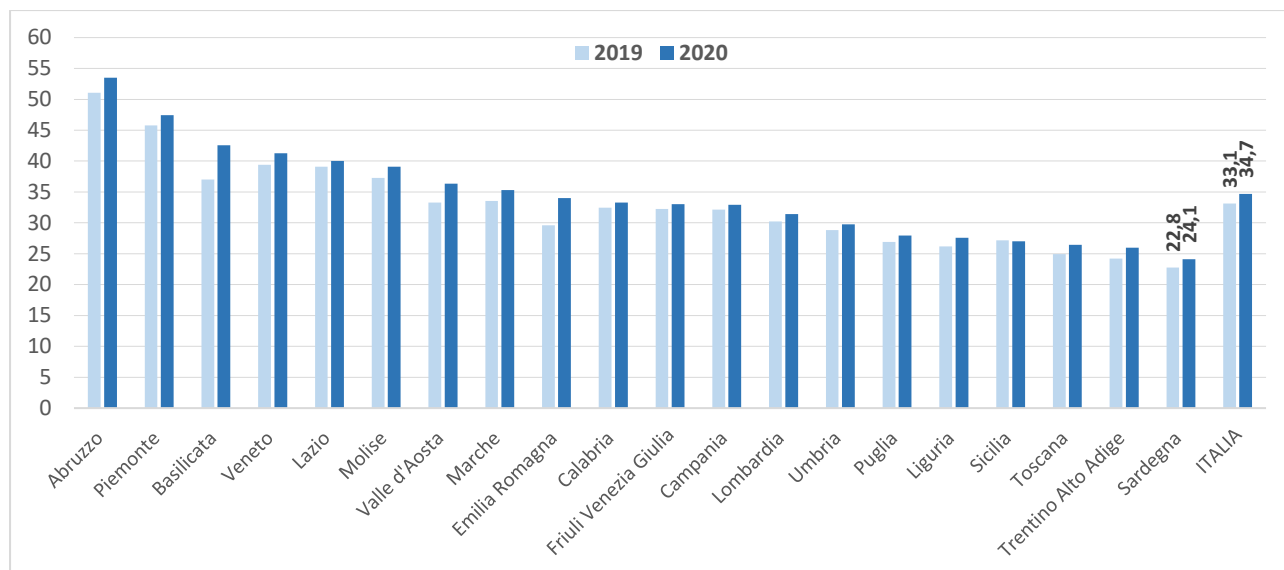
Figura 1.9 Indice di attrattività sulle imprese del settore privato non agricolo nelle regioni (%), anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

Accanto all'indice di attrattività riferito al numero di aziende (nel quale ogni singola azienda vale 1, indipendentemente dalla dimensione), è stato calcolato anche l'indice di attrattività riferito ai lavoratori potenzialmente coinvolti nelle attività di formazione promosse dal Fondo, vale a dire il rapporto tra la totalità dei dipendenti delle aziende aderenti (con esclusione del settore agricolo) e il numero medio annuo delle posizioni lavorative del settore privato non agricolo (da fonte Inps). Come si evince dalla lettura della Figura 1.10, i dipendenti delle aziende aderenti a Fondimpresa rappresentano nel 2020 in Sardegna il 14,1% circa un terzo (34,7%) dei lavoratori dell'universo Inps, con differenze rilevanti tra le singole regioni. Nel primo anno della pandemia l'indice generale in Italia è cresciuto di 1,6 punti percentuali mentre in Sardegna, attestandosi al 24,1% è cresciuto del 1,3% lasciando comunque l'isola all'ultimo posto tra le regioni italiane.

Figura 1.10 Indice di attrattività sui dipendenti del settore privato non agricolo nelle regioni (%), anni 2019 e 2020

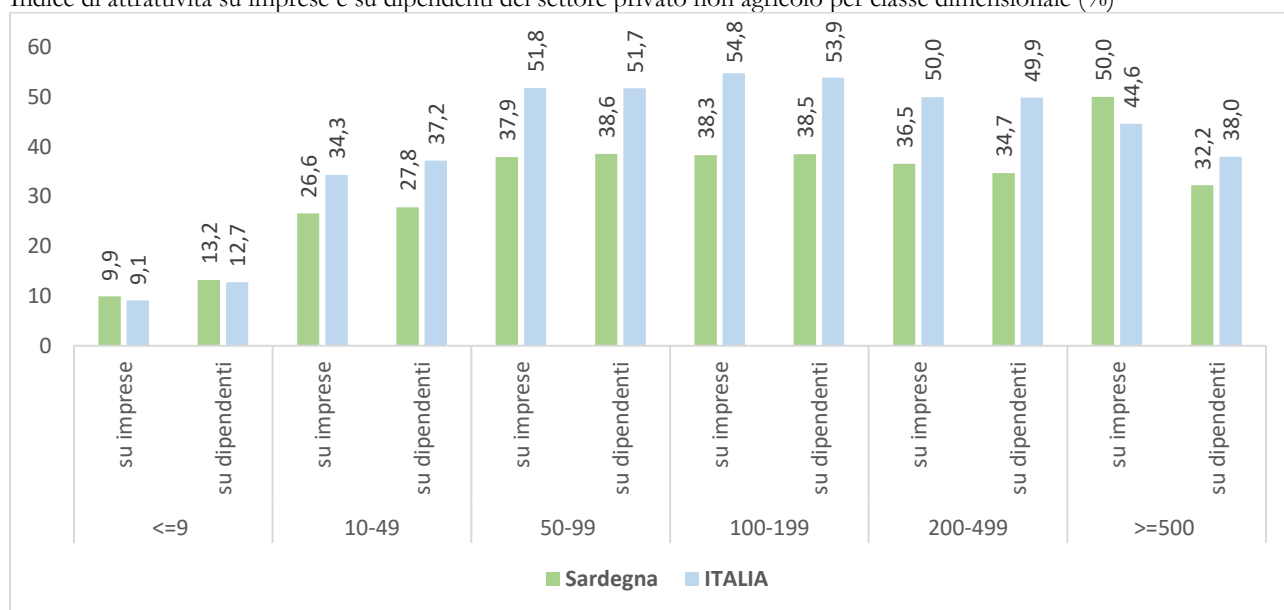


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

La copertura del Fondo in termini di dipendenti è quindi molto maggiore rispetto alla copertura in termini di aziende. L'indice di attrattività sulle imprese è infatti con ogni evidenza associato alla classe dimensionale delle aziende, tanto a livello nazionale quanto a livello regionale: in Sardegna, in particolare, esso appare più elevato nelle classi dimensionali intermedie (da 50 a 199 addetti) e nella classe con più di 500 addetti. In Sardegna, i valori dell'indice sono sistematicamente più bassi rispetto alla media nazionale, con le uniche eccezioni relative alle microimprese e (per ciò che riguarda l'indice calcolato sulle imprese) le grandi imprese con più di 500 addetti.

Figura 1.11 Sardegna e Italia, anno 2020

Indice di attrattività su imprese e su dipendenti del settore privato non agricolo per classe dimensionale (%)

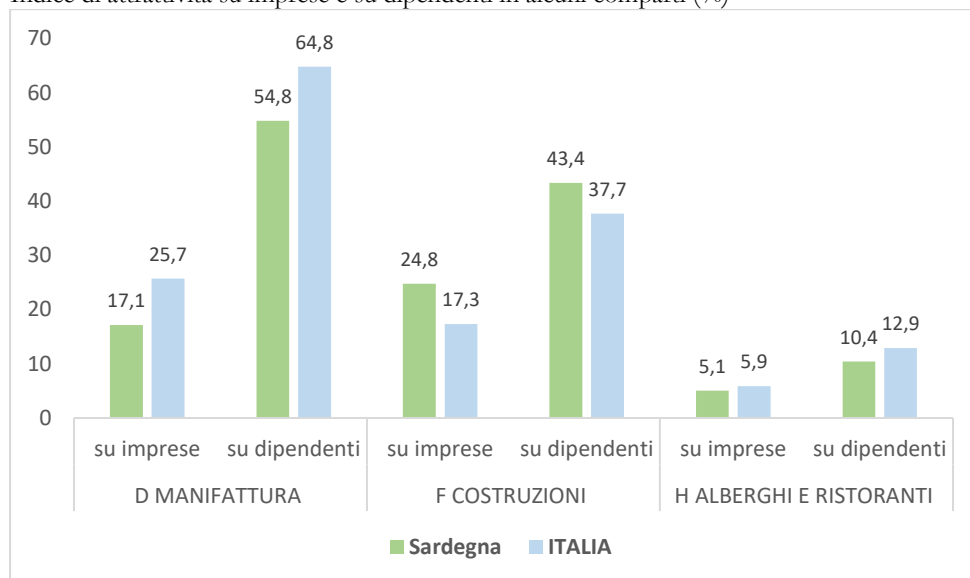


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

Nella Figura 1.12 è messo a fuoco l'indice di attrattività su imprese e dipendenti in tre grandi comparti: il settore manifatturiero, nel quale si registrano valori relativamente più alti a livello di dipendenti sia a livello regionale che a livello nazionale. È interessante osservare a riguardo la minore copertura delle imprese del settore manifatturiero in Sardegna rispetto al Paese tutto (17,1% vs 25,7%) ed anche la minore percentuale di dipendenti rappresentati (54,8% vs 64,8%). Nel settore delle costruzioni, si osservano valori più bassi, ma sopra la media, mentre in quello dei servizi alberghieri e della ristorazione osserviamo i valori più bassi e sotto la media.

Figura 1.12 Sardegna e Italia, anno 2020

Indice di attrattività su imprese e su dipendenti in alcuni comparti (%)



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa e Inps

1.3 Aziende coinvolte nelle attività di formazione

I dati relativi alle unità produttive che hanno svolto formazione per il tramite del Fondo nell'anno solare 2020 (unità produttive "beneficiarie", u.p.b.⁴) sono parziali poiché il lavoro di monitoraggio dei piani e delle azioni formative è ancora in corso. Per questo motivo le u.p.b. che risultano nel database oggi disponibile (febbraio 2022) sono meno di quelle effettivamente raggiunte dal Fondo nel 2020⁵ e non è possibile, quindi, svolgere l'analisi dell'impatto dell'emergenza sanitaria in termini di numero di imprese coinvolte. In questa sede l'analisi si limita ad una valutazione delle distribuzioni delle u.p.b. per dimensione e settore, nell'assunzione che quelle che mancano all'appello si distribuiscano come le unità attualmente archiviate.

Le unità produttive beneficiarie presenti nel database del Fondo sono complessivamente 30560 (Tabella 1.3.1), un numero relativamente basso (-11252 up rispetto al 2019, pari a -26,9%) che sconta, insieme alle oggettive difficoltà di fare formazione nell'anno della pandemia, il fatto che l'iter autorizzativo delle attività formative svolte nel 2020 non era ancora concluso alla data di estrazione del dataset (ottobre 2021). Le unità produttive beneficiarie presenti nel database del Fondo per la Sardegna sono complessivamente 324 (Tabella 1.3.1), un numero relativamente basso

⁴ Nel corso della trattazione si considerano equivalenti gli aggettivi "beneficiaria", "raggiunta" e "coinvolta".

⁵ Si stima che nel database Fondimpresa disponibile a febbraio 2022 (aggiornato a ottobre 2021) manchi circa il 20% delle unità produttive che hanno effettivamente realizzato attività di formazione nell'anno solare 2020 (fonte: Ufficio Studi Fondimpresa)

102 in meno rispetto al 2019, pari a -34%) il che sconta, insieme alle oggettive difficoltà di fare formazione nell'anno della pandemia, il fatto che l'iter autorizzativo delle attività formative svolte nel 2020 non era ancora concluso alla data di estrazione del dataset (ottobre 2021).

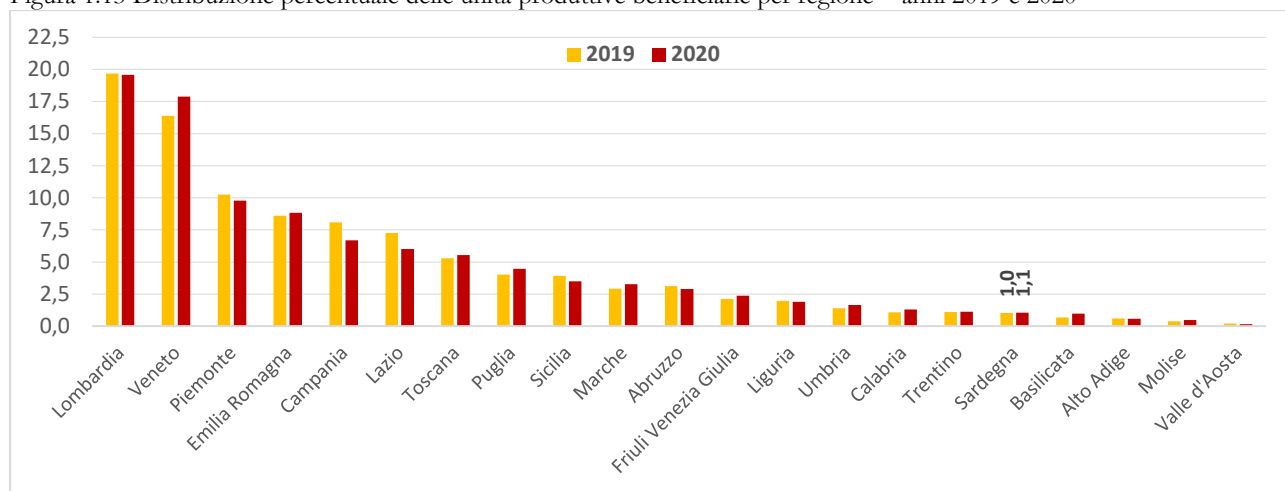
Tabella 1.3.1 Unità produttive beneficiarie per regione, anni 2019 e 2020

Regione	2019		2020	
	Num.	%	Num. (*)	%
Lombardia	8224	19,7	5986	19,6
Veneto	6847	16,4	5468	17,9
Piemonte	4291	10,3	2988	9,8
Emilia-Romagna	3595	8,6	2696	8,8
Campania	3375	8,1	2045	6,7
Lazio	3031	7,3	1839	6,0
Toscana	2207	5,3	1693	5,5
Puglia	1676	4,0	1363	4,5
Sicilia	1634	3,9	1068	3,5
Marche	1223	2,9	1002	3,3
Abruzzo	1310	3,1	884	2,9
Friuli Venezia Giulia	892	2,1	720	2,4
Liguria	820	2,0	582	1,9
Umbria	583	1,4	503	1,7
Calabria	448	1,1	393	1,3
Trentino	464	1,1	342	1,1
Sardegna	426	1,0	324	1,1
Basilicata	286	0,7	295	1,0
Alto Adige	245	0,6	175	0,6
Molise	153	0,4	147	0,5
Valle d'Aosta	82	0,2	47	0,2
Totale	41812	100	30560	100

(*) dati parziali

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Figura 1.13 Distribuzione percentuale delle unità produttive beneficiarie per regione – anni 2019 e 2020



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Merita di essere sottolineata la maggiore dimensione media delle aziende beneficiarie (numero di dipendenti per unità produttiva (Tabella 1.3.2) rispetto alla dimensione registrata sulle aziende aderenti (dipendenti per matricola, Tabella 1.1). Nel 2020 in Sardegna, infatti, la dimensione media delle aziende beneficiarie era di 46,3 (mentre è pari a 73,4 a livello nazionale), contro il valore pari a 10,7 calcolato rispetto alla dimensione registrata sulle aziende aderenti.

Tabella 1.3.2 Unità produttive beneficiarie e dipendenti delle stesse unità⁶ per regione, anni 2019 e 2020

Regione	Num. u.p.b.		Num. dipendenti		Dipendenti per u.p.b.	
	2019	2020 (*)	2019	2020 (*)	2019	2020 (*)
Lombardia	8206	5967	678765	525775	82,7	88,1
Veneto	6840	5457	380599	312563	55,6	57,3
Piemonte	4280	2980	321033	247286	75,0	83,0
E. Romagna	3585	2688	272624	215346	76,0	80,1
Campania	3349	2027	155211	114901	46,3	56,7
Lazio	3010	1828	308687	260527	102,6	142,5
Toscana	2195	1691	145891	104926	66,5	62,0
Puglia	1657	1348	85802	57219	51,8	42,4
Sicilia	1629	1059	72878	57036	44,7	53,9
Marche	1219	1000	70736	56292	58,0	56,3
Abruzzo	1299	879	58902	45709	45,3	52,0
F.V. Giulia	892	717	67959	59248	76,2	82,6
Liguria	816	582	60449	50776	74,1	87,2
Umbria	581	503	34415	27998	59,2	55,7
Calabria	447	389	21226	16840	47,5	43,3
Trentino	464	342	30356	21320	65,4	62,3
Sardegna	421	323	20149	14969	47,9	46,3
Basilicata	285	295	22838	16702	80,1	56,6
Alto Adige	244	175	22739	18661	93,2	106,6
Molise	152	145	7873	6765	51,8	46,7
V. d'Aosta	82	47	5978	2817	72,9	59,9
ITALIA	41653	30442	2845110	2233676	68,3	73,4

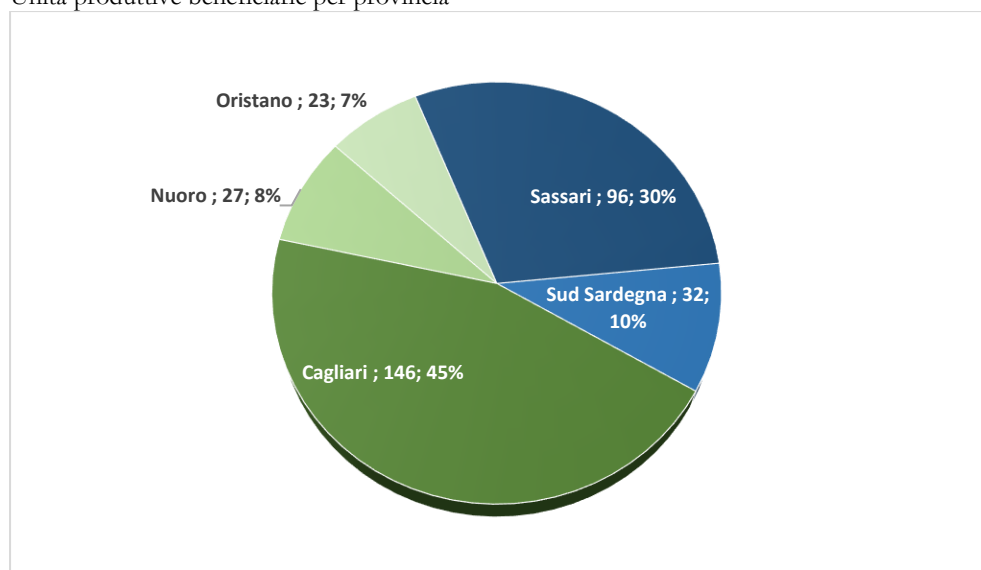
(*) dati parziali

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La distribuzione percentuale delle u.p. beneficiarie tra le province è capovolta rispetto alla stessa calcolata in relazione delle aziende aderenti, con una maggiore presenza a Cagliari e minore a Sassari rispetto a queste ultime (cfr. Figura 1.14 con Figura 1.3).

⁶ Il numero di u.p.b. della Tabella 1.3.2 risulta in alcune regioni minore del numero di u.p.b. della Tabella 1.3.1 poiché nella Tabella 1.3.2 non sono considerate le u.p.b. di cui non sia registrato il numero di dipendenti.

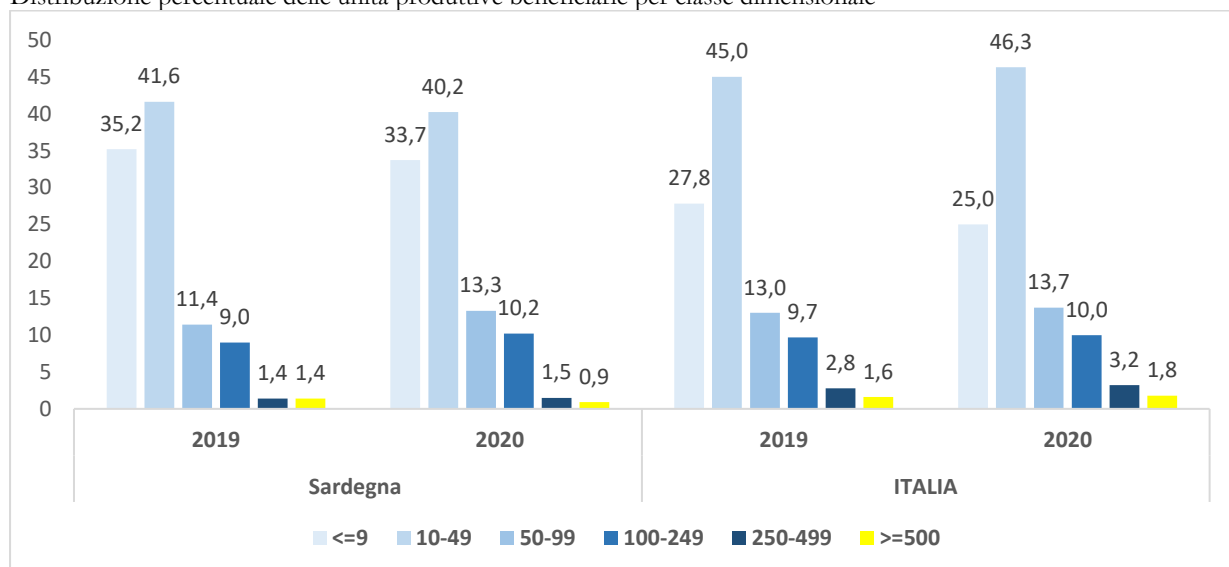
Figura 1.14 Sardegna, anno 2020
Unità produttive beneficiarie per provincia



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Tra le unità impegnate in attività di formazione nel 2020 prevale la classe di quelle medio-piccole (10-49 addetti), il cui peso si attesta al 40,2% (era il 41,6% nel 2019), seguita dalla classe delle micro (fino a 9 dipendenti), ridimensionata al 33,7% dal 35,2% del 2019, una percentuale più di quella osservata a livello nazionale. Sulla base dei dati a nostra disposizione, la diminuzione delle u.p.b nel primo anno della pandemia, benché allo stato non sia quantificabile, avrebbe interessato in misura maggiore proprio le imprese più piccole.

Figura 1.15 Sardegna e Italia, anni 2019 e 2020
Distribuzione percentuale delle unità produttive beneficiarie per classe dimensionale

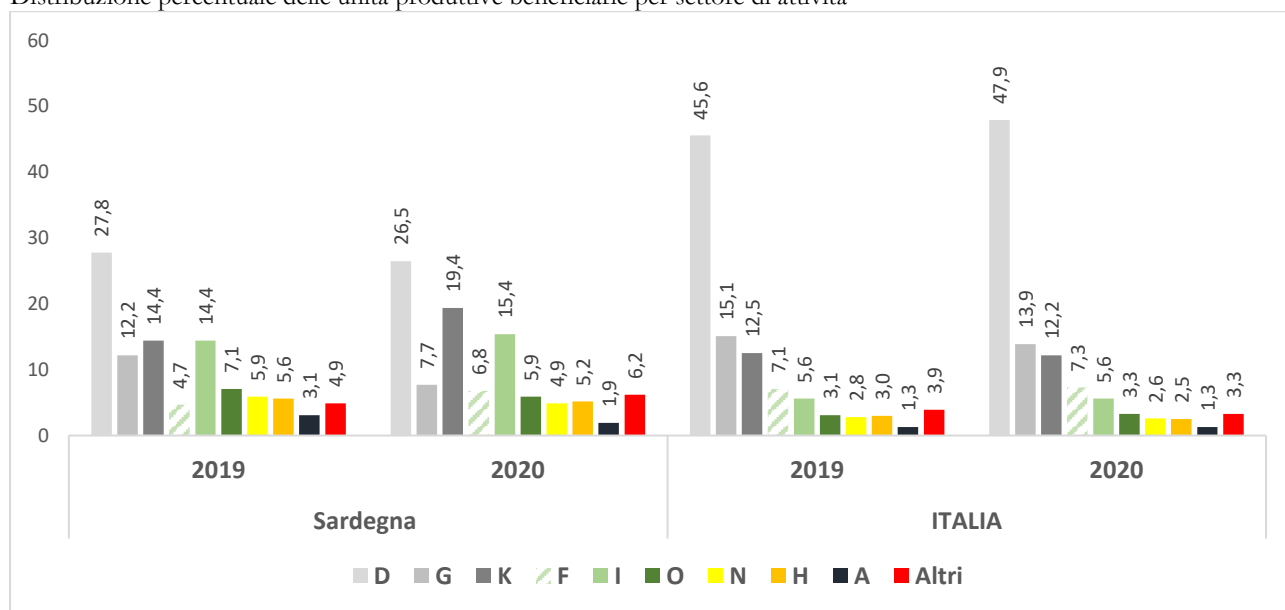


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

In Sardegna circa un quarto (26,5%) delle imprese coinvolte afferiscono al comparto della manifattura, una percentuale nettamente più bassa di quella registrata a livello nazionale (47,9%) e in diminuzione aumento rispetto al 2019 (27,8%). Alle spalle del comparto manifatturiero per numero di aziende raggiunte si collocano i settori del Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese (K) e del Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (I) con valori in entrambi i casi superiori a quelli registrati a livello nazionale.

Figura 1.16 Sardegna e Italia, anni 2019 e 2020

Distribuzione percentuale delle unità produttive beneficiarie per settore di attività



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

Le imprese del comparto manifatturiero prevalgono tra le unità beneficiarie in tutte le province sarde, con una punta del 43,8% nel Sud Sardegna. Quelle delle Attività Immobiliari invece sono localizzate soprattutto nella provincia di Oristano (34,8)

Tabella 1.4 Sardegna, anno 2020

Unità produttive beneficiarie nelle singole province per settore di attività

Settore	Cagliari		Nuoro		Oristano		Sassari		Sud Sardegna		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
A	.	.	.	.	3	13	3	3,1	.	.	6	1,9
B	.	.	.	.	1	4,3	.	.	.	.	1	0,3
C	2	1,4	5	18,5	.	.	2	2,1	.	.	9	2,8
D	42	28,8	9	33,3	7	30,4	14	14,6	14	43,8	86	26,5
E	2	1,4	.	.	.	.	.	.	1	3,1	3	0,9
F	13	8,9	1	3,7	1	4,3	5	5,2	2	6,3	22	6,8
G	11	7,5	2	7,4	.	.	9	9,4	3	9,4	25	7,7
H	3	2,1	.	.	.	.	11	11,5	3	9,4	17	5,2
I	29	19,9	1	3,7	.	.	17	17,7	3	9,4	50	15,4
J	1	0,7	.	.	.	.	.	.	.	.	1	0,3
K	26	17,8	4	14,8	8	34,8	24	25	1	3,1	63	19,4
M	4	2,7	.	.	.	.	2	2,1	.	.	6	1,9
N	6	4,1	3	11,1	1	4,3	3	3,1	3	9,4	16	4,9
O	7	4,8	2	7,4	2	8,7	6	6,3	2	6,3	19	5,9
Totale	146	100	27	100	23	100	96	100	32	100	324	100

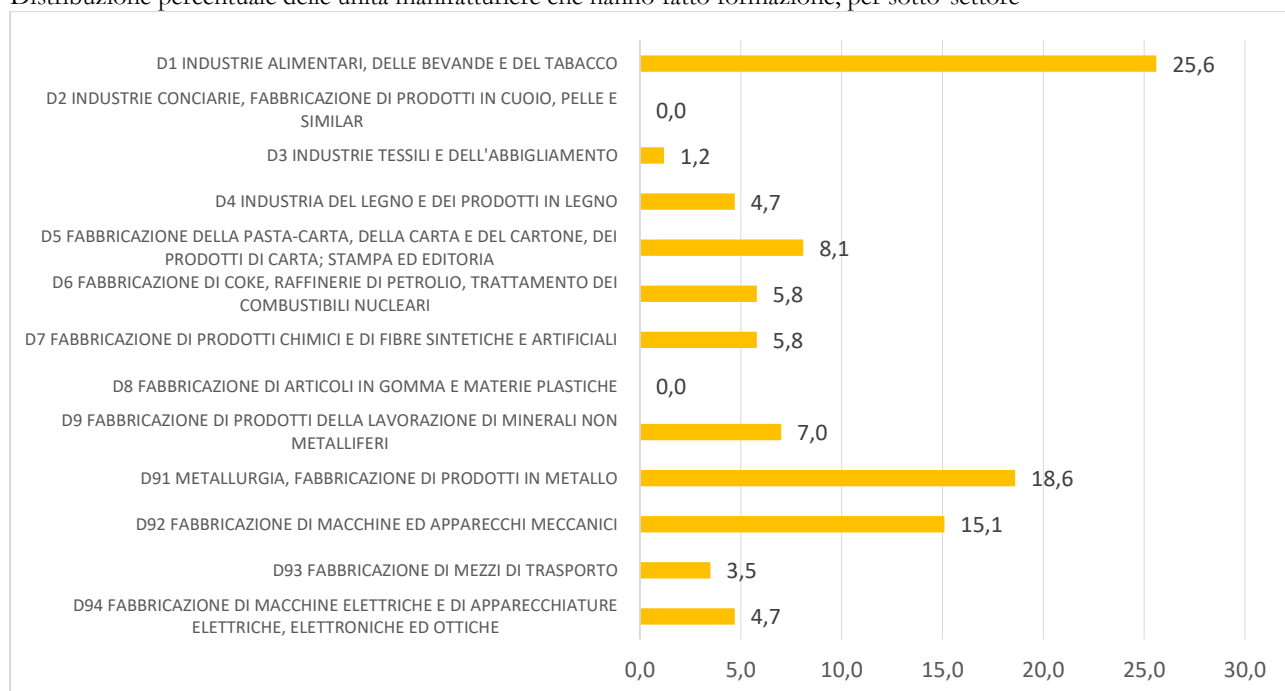
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

Tra le unità beneficiarie del comparto manifatturiero (Figura 1.17) prevalgono quelle attive nei settori alimentare (25,6%), metallurgico (18,6%) e fabbricazione di macchine (15,1%).

Figura 1.17 Sardegna, anno 2020

Distribuzione percentuale delle unità manifatturiere che hanno fatto formazione, per sotto-settore



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

1.4 La partecipazione alle attività formative

Per valutare la propensione delle aziende aderenti a partecipare alle attività formative erogate dal Fondo è stato calcolato il *tasso di partecipazione (T.P.)*, vale a dire il rapporto tra il numero di Matricole Inps con almeno una unità produttiva che ha fatto formazione nel corso di un anno (“Matricole Inps beneficiarie”) e il totale delle Matricole Inps aderenti alla fine dello stesso anno⁷.

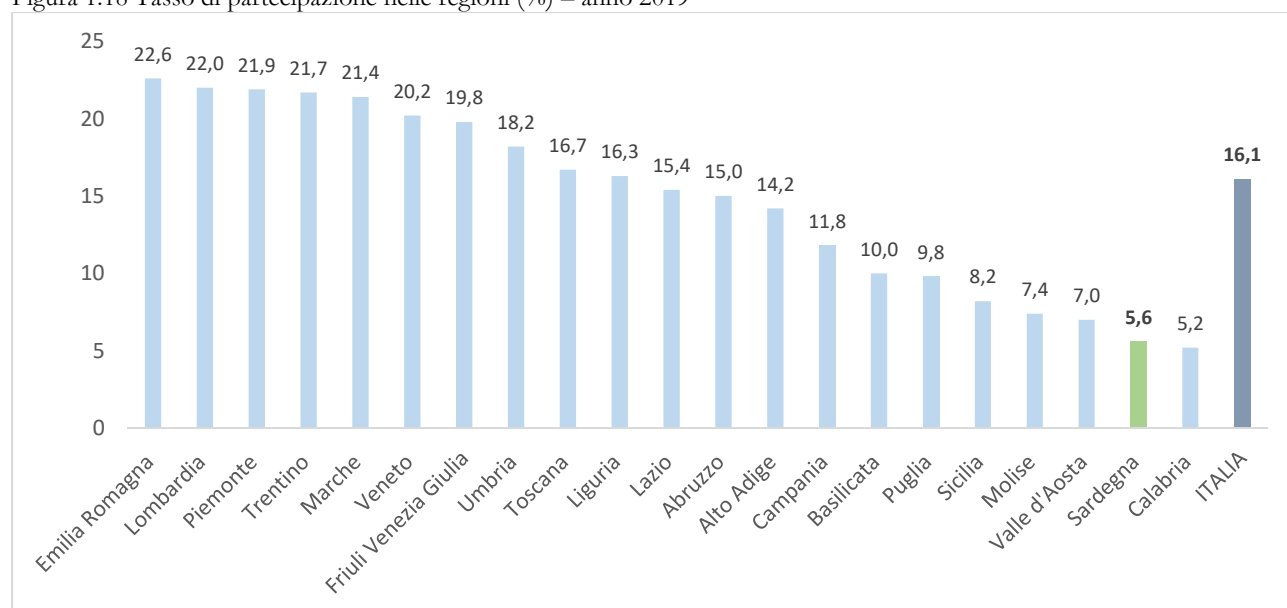
A causa del carattere parziale del database relativo alle unità raggiunte dal Fondo nel 2020, il tasso di partecipazione è calcolato solo sul 2019⁸, nella consapevolezza che durante il primo anno di pandemia la platea delle u.p.b. ha subito una generale contrazione (e con quella il tasso di partecipazione), soprattutto nella classe delle microimprese fino a 9 addetti.

In Sardegna il T.P. si attestava nel 2019 al 5,6% (ben 10,5 punti sotto la media nazionale), al penultimo posto a livello nazionale precedendo solo la Calabria.

⁷ Poiché l'unità di osservazione è la Matricola Inps accentratrice, il calcolo del T.P. per provincia, classe dimensionale e settore di attività fa riferimento al profilo di quella matricola: in altre parole, se una Matricola Inps risulta “beneficiaria” in virtù di attività di formazione svolte da u.p. da essa controllate, residenti in altre province e di diversa dimensione, quella matricola entra nel calcolo del T.P. con la provincia nella quale essa ha sede legale e con la sua dimensione in termini di addetti.

⁸ Rapporto tra il numero di Matricole Inps con almeno una unità produttiva che ha fatto formazione nel corso del 2019 e il totale delle Matricole Inps aderenti al 31/12/2019.

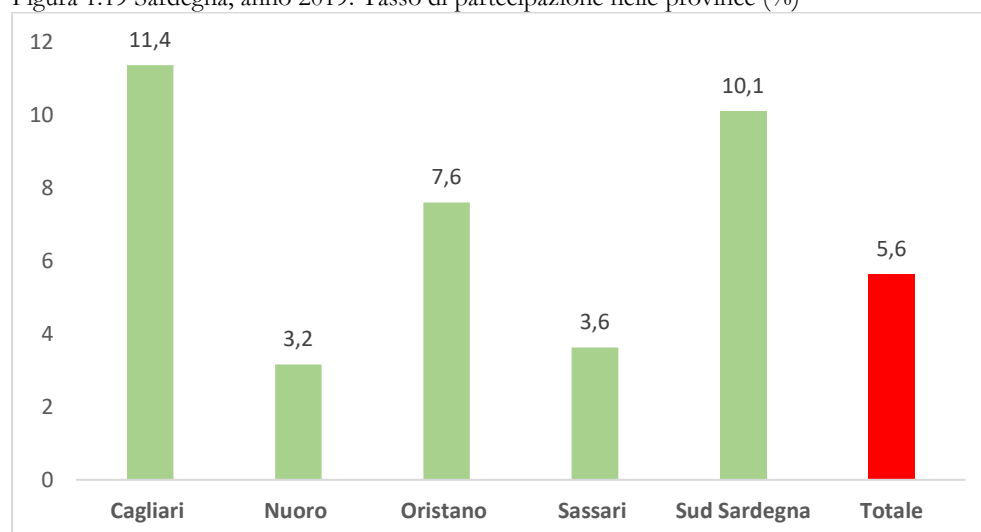
Figura 1.18 Tasso di partecipazione nelle regioni (%) – anno 2019



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Il tasso di partecipazione va dal minimo della provincia di Nuoro (3,2%) al massimo della provincia di Cagliari (11,4%).

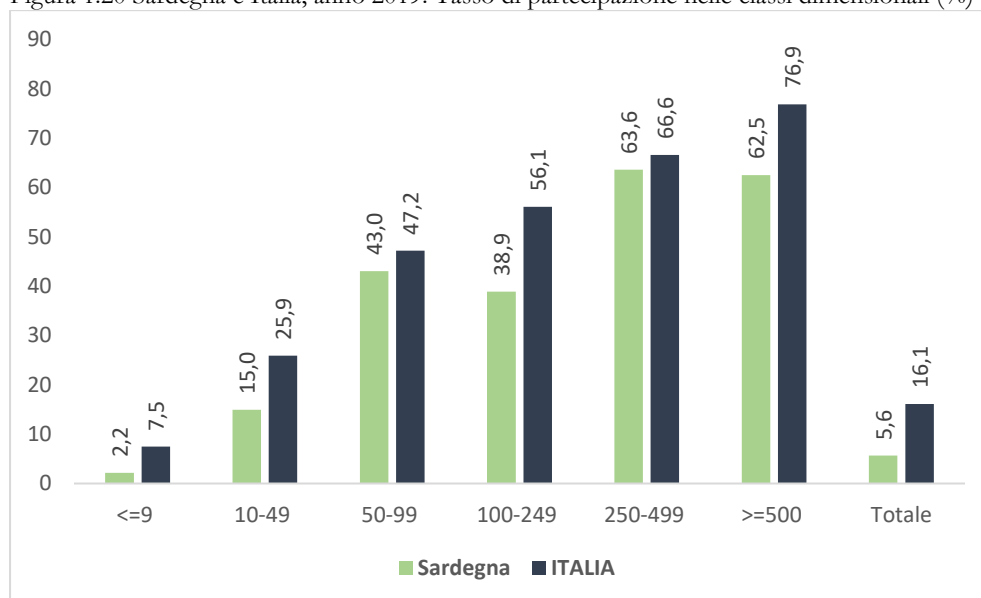
Figura 1.19 Sardegna, anno 2019. Tasso di partecipazione nelle province (%)



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Come è logico attendersi (e come registrato a livello nazionale), il tasso di partecipazione aumenta al crescere della dimensione aziendale (Figura 1.20): è minimo nella classe delle microimprese (2,2%) e raggiunge il massimo nelle due classi sopra i 499 dipendenti (62,5%). La differenza tra il tasso di partecipazione regionale e la media nazionale è sempre negativa e molto elevata nella classe delle microimprese (2,2% contro 7,5% nazionale) e per le grandi imprese (62,5% contro 76,9%).

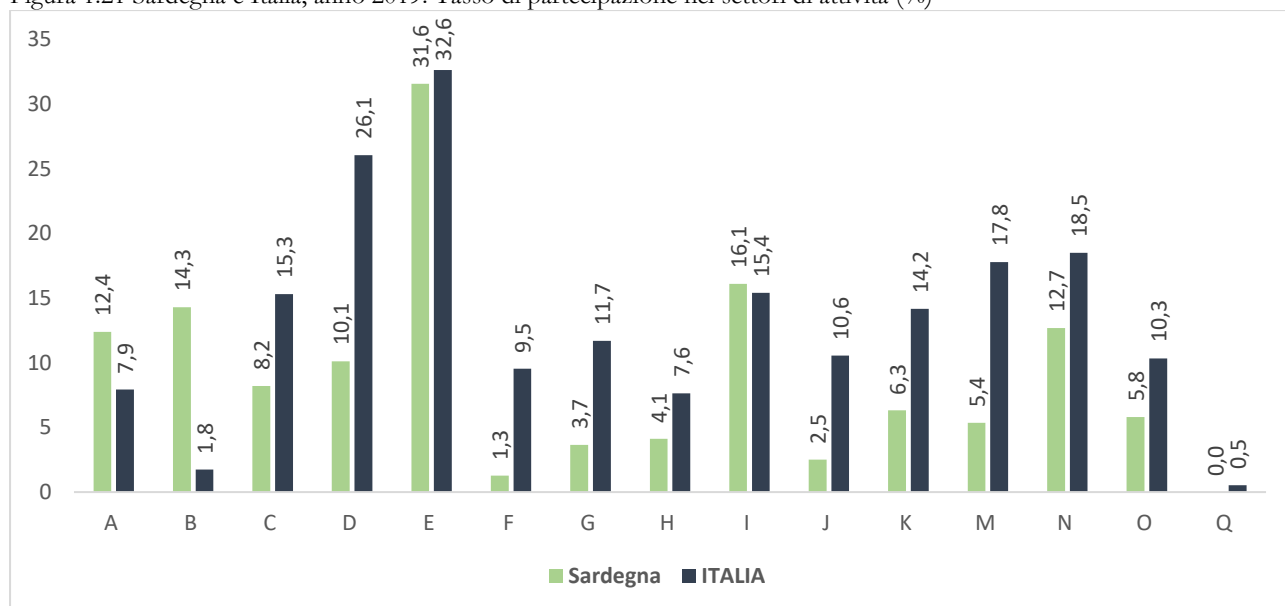
Figura 1.20 Sardegna e Italia, anno 2019. Tasso di partecipazione nelle classi dimensionali (%)



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La partecipazione alle attività formative nel 2019 è risultata in Sardegna relativamente elevata nel settore della Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua (E; 31,6%). Il peso delle aziende sarde è inferiore a quello nazionale in molti settori quali soprattutto il settore D (manfatturiero), C (Estrazione di minerali), F (Costruzioni), G (Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa), I (Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni), K (Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese) ed M (Istruzione). Al contrario il peso delle aziende sarde è superiore a quello nazionale nel settore della Agricoltura, caccia e silvicoltura (A) e quello della Pesca, piscicoltura e servizi connessi (B).

Figura 1.21 Sardegna e Italia, anno 2019. Tasso di partecipazione nei settori di attività (%)



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

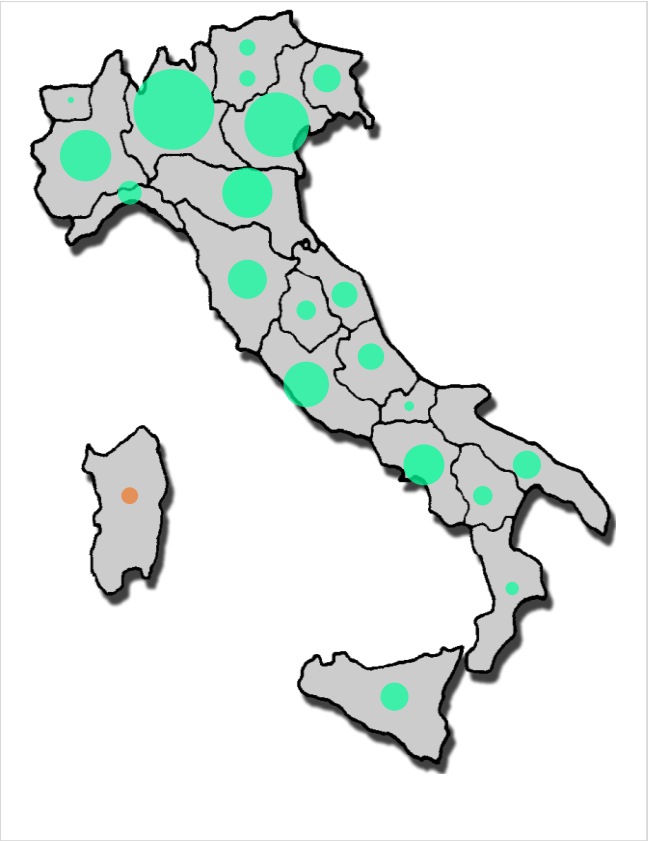
Legenda: A Agricoltura, caccia e silvicoltura; B Pesca, piscicoltura e servizi connessi; C Estrazione di minerali; D Produzione/fabbricazione; E Produzione e distribuzione di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di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

Capitolo 2 Analisi delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti in attività formative

2.1 Caratteristiche individuali delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti

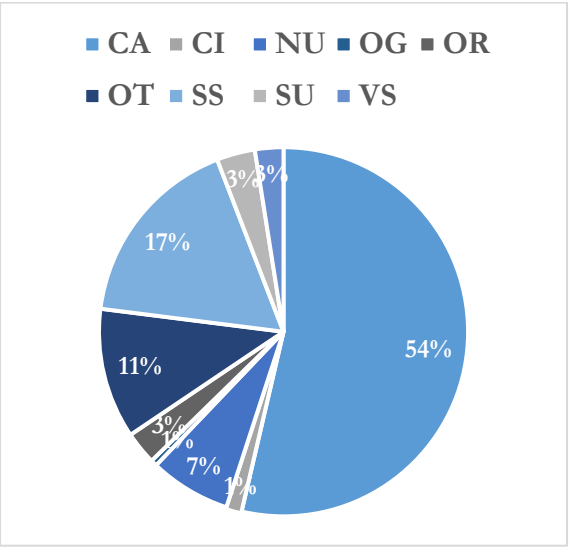
Nel Capitolo 1 sono state descritte le caratteristiche delle aziende beneficiarie delle attività di formazione del Fondo. In questo terzo capitolo, invece, descriveremo le caratteristiche delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nelle medesime attività con particolare riferimento alla loro provenienza geografica, alle loro caratteristiche sociali e alla dimensione e al settore di attività delle aziende di provenienza. Poiché le decisioni relative all'adesione al Fondo e alla partecipazione ai programmi formativi da esso finanziati sono in capo all'impresa (che opera di concerto con le rappresentanze sindacali), le evidenze relative ai lavoratori coinvolti sono sostanzialmente determinate dalle dinamiche relative appunto alle imprese. Di conseguenza, va sottolineata l'importanza di un'azione che coinvolga fortemente le imprese di dimensione minore, evitando che i collaboratori di tali imprese si trovino di fatto in posizione svantaggiata rispetto a quelli delle grandi aziende. Il rafforzamento dei meccanismi che favoriscono la partecipazione delle piccole e microimprese ai bandi, in particolare ovviamente del "Conto di Sistema", è quindi essenziale non solo nella prospettiva della loro competitività, ma anche per evitare il divario di opportunità tra i lavoratori impiegati al loro interno e quelli operanti in grandi aziende. Nel 2020, i lavoratori che hanno beneficiato in Sardegna di attività formative finanziate da Fondimpresa sono stati 3.808, pari all'1% del totale. A livello nazionale, la distribuzione geografica dei lavoratori coinvolti riflette appunto quella delle imprese beneficiarie. Si osserva, infatti, (Figura 2.1a) un'elevata concentrazione dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti nel nord Italia con il numero più elevato registrato in Lombardia. In Sardegna è la provincia di Cagliari quella con la più alta concentrazione (54%; vedi Figura 2.1b).

Figura 2.1 Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per regione e per provincia



(a)

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



(b)

Provincia	N	%
CA	2.043	53,7
CI	52	1,4
NU	271	7,1
OG	21	0,6
OR	110	2,9
OT	435	11,4
SS	653	17,1
SU	128	3,4
VS	95	2,5
TOTALE	3.808	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Il 99% dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti sono cittadini italiani (Tabella 2.1), solo lo 0,9% è costituito da persone di altri Paesi UE. Va considerato che, soprattutto nel corso di questi ultimi quindici anni, le PMI “straniere”, cioè guidate da imprenditori non cittadini italiani, sono divenute un fenomeno numericamente non irrilevante; questo dato suggerisce quindi che tale tipologia di impresa sia ancora complessivamente poco partecipe nei programmi finanziati da Fondimpresa.

Tabella 2.1 Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per cittadinanza

Area geografica	N	%
Africa	2	0,1
Altri paesi UE	29	0,8
America	1	0,0
Asia	2	0,1
Italiana	3.771	99,0
Oceania	0	0,0
Paesi extra UE	3	0,1
n.d.	0	0,0
TOTALE	3.808	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

È, purtroppo, ancora significativa la differenza di genere: il 67,6% circa dei beneficiari è infatti di sesso maschile (Tabella 2.2). Questa forte asimmetria è spiegata principalmente dal fatto che la popolazione aziendale è ancora prevalentemente maschile, in particolare nei settori dove opera la parte prevalente delle aziende beneficiarie e nelle aree organizzative/figure professionali ove si concentra la richiesta di programmi formativi. Nonostante vi siano motivazioni “intrinseche” a spiegarlo, si tratta di uno squilibrio che evidenzia la necessità di azioni mirate a stimolare il coinvolgimento del pubblico femminile.

Tabella 2.2 Distribuzione dei lavoratori/lavoratrici coinvolti per genere

Genere	N	%
Donne	1.234	32,4
Uomini	2.574	67,6
TOTALE	3.808	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

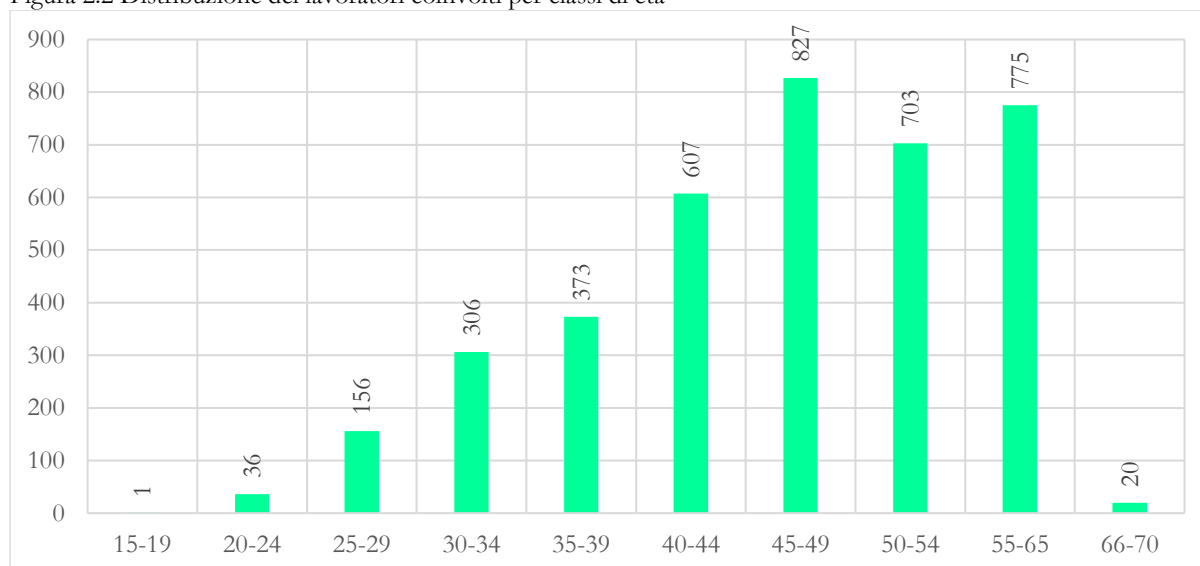
È anche significativo che la classe di età dove si concentra la maggior parte dei beneficiari sia quella tra i 45 e i 65 anni. Questo dato riflette la circostanza che la distribuzione della popolazione aziendale delle imprese italiane è ugualmente squilibrata verso le fasce di età avanzate, e in modo ancora maggiore nei comparti produttivi più rappresentati nell’universo delle imprese aderenti a Fondimpresa.

Tuttavia, il fatto che persone in età relativamente avanzata siano diffusamente coinvolte in attività formative ha due risvolti positivi. In primo luogo, rappresenta un’evidenza che si sta favorendo il “life long learning” delle persone, del tutto essenziale in fasi di profonda trasformazione come la

nostra. Inoltre, testimonia un’opportunità di irrobustire le competenze delle persone meno giovani e quindi la loro “resilienza di fronte all’incertezza e al cambiamento del mercato del lavoro.

Rimane, comunque, l’interrogativo circa l’opportunità di meccanismi che stimolino la maggior partecipazione dei neoassunti giovani.

Figura 2.2 Distribuzione dei lavoratori coinvolti per classi di età



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La terza evidenza rilevante a livello generale (Tabella 2.3) è la netta prevalenza tra i fruitori di persone con diploma di scuola media superiore (49,7% del totale) e poi con licenza media (29,5%). Per converso, i laureati sono meno del 18%.

Questo dato rafforza il cruciale posizionamento del sistema di offerta formativa sostenuto da Fondimpresa (ma in generale dai Fondi interprofessionali). Questo sistema agisce su un pubblico che, salvo casi sporadici, non è raggiunto dalle Scuole di matrice universitaria impegnate nella formazione post-laurea, né tanto meno da altri attori del sistema dell’Istruzione del Paese. Persone che, quindi, difficilmente potrebbero trovare opportunità per rafforzare le proprie competenze tecnico-professionali.

Tale evidenza sottolinea però anche l’importanza, già rilevata in precedenza a proposito della concreta adesione delle imprese, della effettiva qualità della formazione erogata e della sua rispondenza alle concrete esigenze delle persone e delle loro imprese. In questo senso, si ritiene che Fondimpresa possa (o forse, debba) svolgere un ruolo di indirizzo e controllo per far sì che gli enti erogatori realizzino programmi all’altezza delle aspettative. A tal fine, in maniera analoga a quanto sta accadendo nell’ambito della formazione “*executive*”, è importante introdurre meccanismi di verifica dell’effettivo apprendimento, ovviamente tarati sulle caratteristiche del pubblico target e dei contenuti formativi ad esso forniti.

Tabella 2.3 Distribuzione dei lavoratori coinvolti per titolo di studio

Titolo di studio	N	%
Titolo post-diploma non universitario	2	0,1
Laurea e successive specializzazioni	678	17,8

Diploma di scuola media superiore	1.894	49,7
Qualifica professionale	84	2,2
Licenza media	1.123	29,5
Nessun titolo/licenza elementare	27	0,7
TOTALE	3.808	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto concerne la posizione contrattuale dei beneficiari della formazione (Tabella 2.4), si osserva come la stragrande maggioranza (l'83,8%) sia con un contratto a tempo indeterminato. Seguono in misura molto minore coloro che sono assunti con contratto a tempo determinato (11,6%) e gli apprendisti (poco sotto il 2%). È evidente che questa distribuzione è almeno in parte correlata a quella relativa all'età degli stessi beneficiari.

Tabella 2.4 Distribuzione dei lavoratori coinvolti per tipologia contrattuale

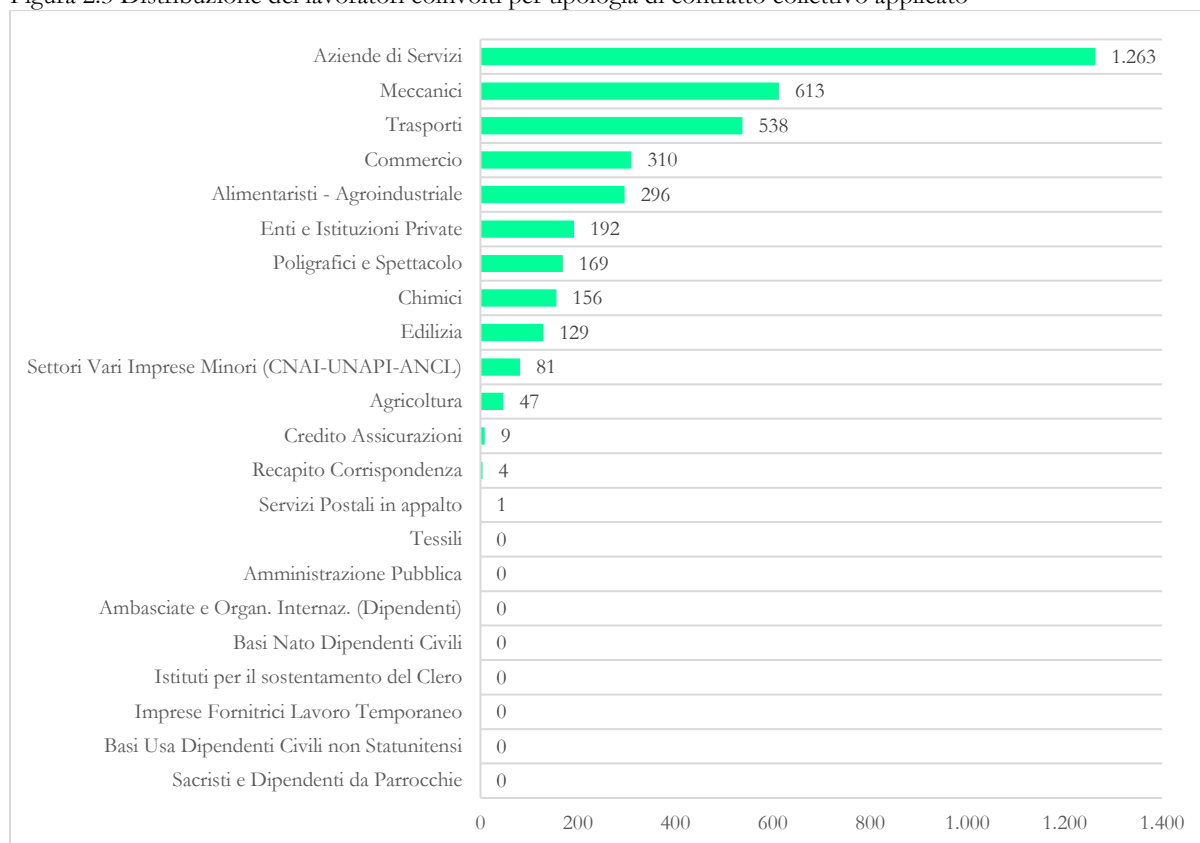
Tipologia contrattuale	N	%
Apprendisti	62	1,6
Cont. a tempo indet.	3.192	83,8
Cont. a tempo det.	441	11,6
Altre forme contrattuali⁹	113	3,0
TOTALE	3.808	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto concerne la distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per tipologia di contratto collettivo applicato (Figura 2.3), si osserva la netta prevalenza di quello delle Aziende dei servizi seguito a distanza dai Meccanici e dai Trasporti.

⁹ La voce "Altre forme contrattuali" si riferisce a Cassa integrazione, Contratto a progetto, Contratto a tempo parziale, Contratto intermittente, Contratto ripartito, Contratto inserimento, Disoccupato e Mobilità.

Figura 2.3 Distribuzione dei lavoratori coinvolti per tipologia di contratto collettivo applicato

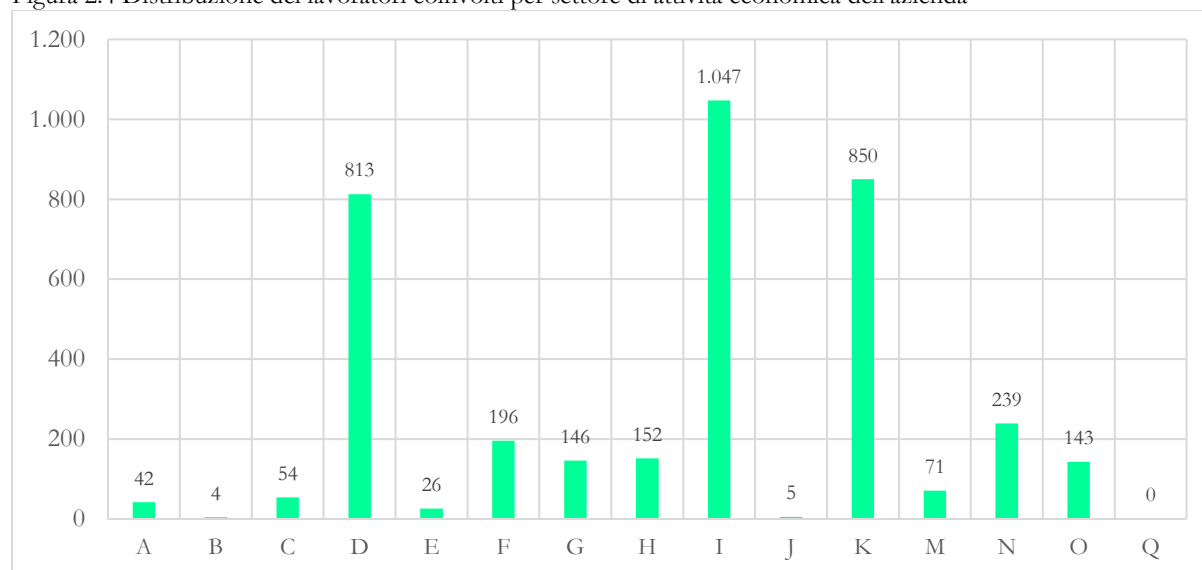


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

2.2 La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti per settore

Contrariamente a quanto accade globalmente in Italia e nella maggior parte delle regioni dove prevalgono le iniziative formative a favore dei lavoratori del settore manifatturiero, in Sardegna i finanziamenti di Fondimpresa raggiungono in prevalenza i lavoratori del settore dei Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni seguito dalle Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze e solo al terzo posto quelli del manifatturiero (Figura 2.4). Questo dato riflette l'importanza delle attività legate al turismo tra le quali appunti quelle relative a servizi di trasporto ed alla locazione di immobili turistici.

Figura 2.4 Distribuzione dei lavoratori coinvolti per settore di attività economica dell'azienda



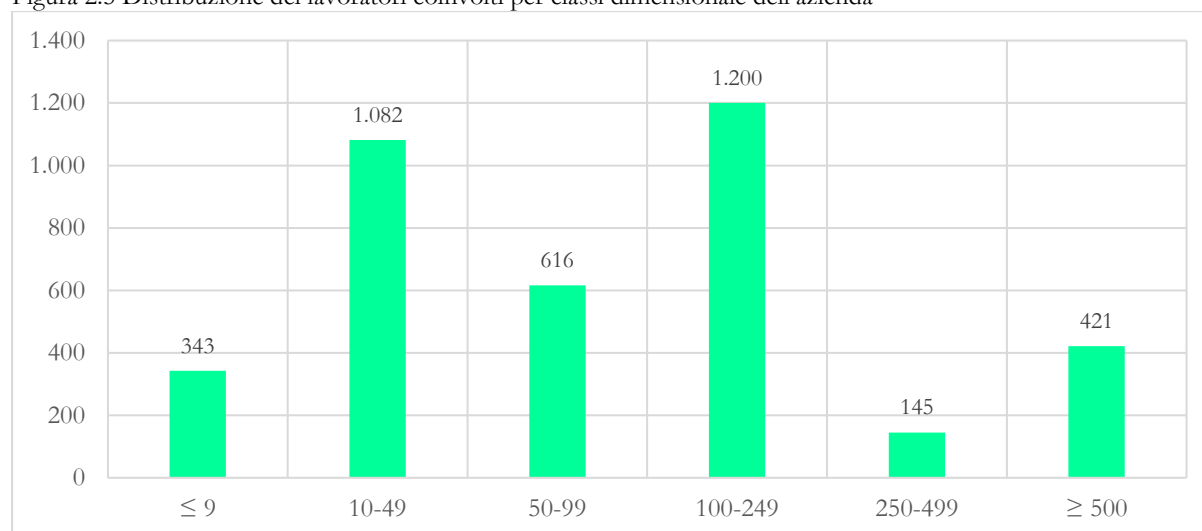
Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Legenda: A Agricoltura, allevamento bestiame, caccia e silvicoltura; B Pesca e allevamento pesci; C Estrazione di minerali (industria mineraria); D Manifatturiero; E Approvvigionamento di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di veicoli, motocicli e beni personali/della casa; H Hotel, ristoranti e bar; I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; J Intermediazione finanziaria; K Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze; L Pubblica Amministrazione, difesa, sicurezza sociale obbligatoria; M Educazione; N Sanità e servizi sociali; O Altre attività sociali, personali e di comunità; P Attività domestiche; Q Attività di enti e organizzazioni non territoriali

2.3 La distribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori per tipologia d'impresa

Si osserva (Figura 2.5) che la maggior parte dei beneficiari appartiene alla classe dimensionale delle medio-grandi (100-249) e piccole imprese (da 10 a 49 dipendenti). Al terzo posto si colloca l'insieme di beneficiari operanti in imprese di media dimensione (50-99 dipendenti).

Figura 2.5 Distribuzione dei lavoratori coinvolti per classi dimensionale dell'azienda



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Nel confronto regionale, la Sardegna ha una concentrazione più alta di lavoratori beneficiari nelle micro e piccole imprese. Mentre sono relativamente meno “rappresentati” i lavoratori nelle aziende di dimensione più elevata (Tabella 2.5a). A livello provinciale (Tabella 2.5b) si conferma che per tutte le province la più la concentrazione di lavoratori beneficiare risulta per le micro e piccole imprese con l'eccezione di Cagliari dove sono numerose le imprese con un numero di addetti tra 100 e 249.

Tabella 2.5 Distribuzione dei lavoratori coinvolti per classe dimensionale dell'azienda per regione e per provincia

	≤ 9		10-49		50-99		100-249		250-499		≥ 500		n.d.		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Abruzzo	1.251	4,4	2.563	2,5	861	1,5	1.875	2,5	479	1,2	2.325	3,7	16	3,6	9.370	2,5
Alto Adige	66	0,2	577	0,6	421	0,7	984	1,3	1.209	2,9	333	0,5	0	0,0	3.590	1,0
Basilicata	397	1,4	931	0,9	464	0,8	423	0,6	412	1,0	2.467	3,9	0	0,0	5.094	1,4
Calabria	638	2,2	706	0,7	408	0,7	258	0,3	264	0,6	101	0,2	6	1,3	2.381	0,6
Campania	3.469	12,2	7.098	7,1	2.500	4,3	2.469	3,2	1.566	3,8	5.344	8,5	85	19,1	22.531	6,1
Emilia-Romagna	1.483	5,2	8.663	8,6	5.420	9,4	8.257	10,8	4.246	10,3	5.754	9,1	37	8,3	33.860	9,2
Friuli Venezia Giulia	497	1,8	2.575	2,6	1.840	3,2	2.391	3,1	1.171	2,8	1.876	3,0	6	1,3	10.356	2,8
Lazio	2.171	7,7	4.564	4,5	2.804	4,9	3.957	5,2	5.015	12,2	9.274	14,7	49	11,0	27.834	7,6
Liguria	374	1,3	1.930	1,9	1.153	2,0	1.689	2,2	1.230	3,0	1.224	1,9	0	0,0	7.600	2,1
Lombardia	3.623	12,8	20.755	20,6	15.509	27,0	23.561	30,9	12.277	29,8	12.259	19,4	76	17,1	88.060	24,0
Marche	787	2,8	2.780	2,8	1.430	2,5	1.961	2,6	764	1,9	1.324	2,1	6	1,3	9.052	2,5
Molise	200	0,7	444	0,4	261	0,5	148	0,2	132	0,3	83	0,1	5	1,1	1.273	0,3

Piemonte	2.565	9,0	9.448	9,4	5.354	9,3	5.831	7,6	4.034	9,8	8.160	12,9	40	9,0	35.432	9,6
Puglia	2.073	7,3	3.605	3,6	1.540	2,7	1.520	2,0	629	1,5	1.250	2,0	45	10,1	10.662	2,9
Sardegna	343	1,2	1.082	1,1	616	1,1	1.200	1,6	145	0,4	421	0,7	1	0,2	3.808	1,0
Sicilia	1.728	6,1	3.529	3,5	1.107	1,9	1.505	2,0	465	1,1	2.257	3,6	25	5,6	10.616	2,9
Toscana	1.340	4,7	6.350	6,3	3.473	6,0	5.043	6,6	2.160	5,2	2.127	3,4	4	0,9	20.497	5,6
Trentino	247	0,9	1.297	1,3	843	1,5	650	0,9	220	0,5	235	0,4	0	0,0	3.492	1,0
Umbria	348	1,2	2.057	2,0	970	1,7	919	1,2	220	0,5	547	0,9	0	0,0	5.061	1,4
Valle d'Aosta	42	0,1	220	0,2	102	0,2	115	0,2	45	0,1	0	0,0	0	0,0	524	0,1
Veneto	4.720	16,6	19.328	19,2	10.415	18,1	11.511	15,1	4.520	11,0	5.722	9,1	44	9,9	56.260	15,3
n.d.	13	0,0	8	0,0	5	0,0	0	0,0	8	0,0	78	0,1	0	0,0	112	0,0
TOTALE	28.375	100,0	100.510	100,0	57.496	100,0	76.267	100,0	41.211	100,0	63.161	100,0	445	100,0	367.465	100,0

(a)

	≤ 9		10-49		50-99		100-249		250-499		≥ 500		n.d.		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
CA	162	47,2	510	47,1	268	43,5	655	54,6	33	22,8	415	98,6	0	0,0	2.043	53,7
CI	2	0,6	10	0,9	30	4,9	4	0,3	0	0,0	6	1,4	0	0,0	52	1,4
NU	26	7,6	65	6,0	54	8,8	125	10,4	0	0,0	0	0,0	1	100,0	271	7,1
OG	8	2,3	1	0,1	12	1,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	21	0,6
OR	29	8,5	62	5,7	3	0,5	16	1,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	110	2,9
OT	23	6,7	72	6,7	124	20,1	194	16,2	22	15,2	0	0,0	0	0,0	435	11,4
SS	73	21,3	253	23,4	31	5,0	206	17,2	90	62,1	0	0,0	0	0,0	653	17,1
SU	16	4,7	86	7,9	26	4,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	128	3,4
VS	4	1,2	23	2,1	68	11,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	95	2,5
TOTALE	343	100,0	1.082	100,0	616	100,0	1.200	100,0	145	100,0	421	100,0	1	100,0	3.808	100,0

(b)

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

È anche utile esaminare la distribuzione dei lavoratori coinvolti nelle attività formative in relazione sia al settore di attività economica che all'area geografica dell'impresa di appartenenza sia per Regione (Tabella 2.6a), sia per Provincia (Tabella 2.6b).

Da tali tabelle emerge di nuovo la già rilevata netta prevalenza dei lavoratori operanti nei settori raggruppati nel comparto dei Trasporti (I) e delle Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze (K) legata all'importanza regionale delle attività turistiche.

Tabella 2.6 Distribuzione dei lavoratori coinvolti per settore di attività economica dell'azienda

Settore	Sardegna	
	N	%
A	42	1,1
B	4	0,1
C	54	1,4
D	813	21,3
E	26	0,7
F	196	5,1
G	146	3,8
H	152	4,0
I	1.047	27,5
J	5	0,1
K	850	22,3
M	71	1,9
N	239	6,3
O	143	3,8
Q	0	0,0
n.d.	20	0,5
TOTALE	3.808	100,0

(a)

Settore	CA		CI		NU		OG		OR		OT		SS		SU		VS		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
A	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	7,3	1	0,2	33	5,1	0	0,0	0	0,0	42	1,1
B	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	3,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	0,1
C	4	0,2	0	0,0	20	7,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	30	4,6	0	0,0	0	0,0	54	1,4
D	417	20,4	44	84,6	69	25,5	0	0,0	39	35,5	123	28,3	66	10,1	38	29,7	17	17,9	813	21,3
E	2	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	24	18,8	0	0,0	26	0,7
F	142	7,0	0	0,0	1	0,4	0	0,0	5	4,5	0	0,0	12	1,8	13	10,2	23	24,2	196	5,1
G	50	2,4	0	0,0	8	3,0	1	4,8	0	0,0	31	7,1	38	5,8	18	14,1	0	0,0	146	3,8
H	44	2,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	48	11,0	25	3,8	35	27,3	0	0,0	152	4,0
I	650	31,8	0	0,0	44	16,2	0	0,0	0	0,0	158	36,3	159	24,3	0	0,0	36	37,9	1.047	27,5
J	5	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	0,1
K	433	21,2	6	11,5	122	45,0	0	0,0	28	25,5	28	6,4	233	35,7	0	0,0	0	0,0	850	22,3
M	61	3,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,5	8	1,2	0	0,0	0	0,0	71	1,9
N	175	8,6	2	3,8	0	0,0	20	95,2	1	0,9	41	9,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	239	6,3
O	60	2,9	0	0,0	7	2,6	0	0,0	5	4,5	3	0,7	49	7,5	0	0,0	19	20,0	143	3,8
Q	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
n.d.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	20	18,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	20	0,5
TOTALE	2.043	100,0	52	100,0	271	100,0	21	100,0	110	100,0	435	100,0	653	100,0	128	100,0	95	100,0	3.808	100,0

(b)

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Legenda: A Agricoltura, allevamento bestiame, caccia e silvicoltura; B Pesca e allevamento pesci; C Estrazione di minerali (industria mineraria); D Manifatturiero; E Approvvigionamento di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di veicoli, motocicli e beni personali/della casa; H Hotel, ristoranti e bar; I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; J Intermediazione finanziaria; K Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze; L Pubblica Amministrazione, difesa, sicurezza sociale obbligatoria; M Educazione; N Sanità e servizi sociali; O Altre attività sociali, personali e di comunità; P Attività domestiche; Q Attività di enti e organizzazioni non territoriali

Capitolo 3 Analisi dei Piani e delle attività formative

Dopo aver descritto nei capitoli precedenti la struttura delle aziende e dei lavoratori che hanno beneficiato delle azioni formative del Fondo (Capitoli 1 e 2), il quarto capitolo sarà dedicato ad approfondire la struttura dei Piani e delle attività formative, la loro durata e le tematiche affrontate nel corso dell'anno 2020. In particolare, il presente capitolo si concentrerà sui piani e le attività formative distinguendo quelle finanziate sul Conto Formazione (Sezione 3.1) e quelle finanziate invece sul Conto di Sistema (Sezione 3.2). Si noti come tra alcune tabelle potrebbero verificarsi dei disallineamenti tra i totali a causa delle differenti variabili utilizzate e per l'assenza di un dato completo (n.d.) in riferimento ad alcune voci trattate.

3.1 Analisi della struttura dei Piani Formativi finanziati dal Conto Formazione

Nel 2020 Fondimpresa in Sardegna ha finanziato, attraverso il Conto Formazione, 222 Piani Formativi dei quali 198 Piani Ordinari e 24 attraverso Avvisi con Contributo Aggiuntivo.

Tabella 3.1 Piani Formativi per canale di finanziamento

	Aziendale		Aziendale Multiregionale		Interaziendale		Interaziendale Multiregionale		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Avvisi con contributo aggiuntivo	23	12,9	0	0,0	1	7,7	0	0,0	24	10,8
Piani ordinari	155	87,1	24	100,0	12	92,3	7	100,0	198	89,2
TOTALE	178	100,0	24	100,0	13	100,0	7	100,0	222	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La comparazione regionale evidenzia come la Sardegna raccolga lo 0,8% dei Piani Formativi dell'intero paese (Tabella 3.2 e Figura 3.1).¹⁰

Tabella 3.2 Numero di piani per regione coinvolta

Regioni	N	%	% cumulata
Lombardia	4.399	22,5	22,5
Veneto	4.111	21,0	43,5
Emilia-Romagna	1.958	10,0	53,5
Piemonte	1.915	9,8	63,3
Toscana	1.249	6,4	69,7
Marche	802	4,1	73,7
Lazio	707	3,6	77,4

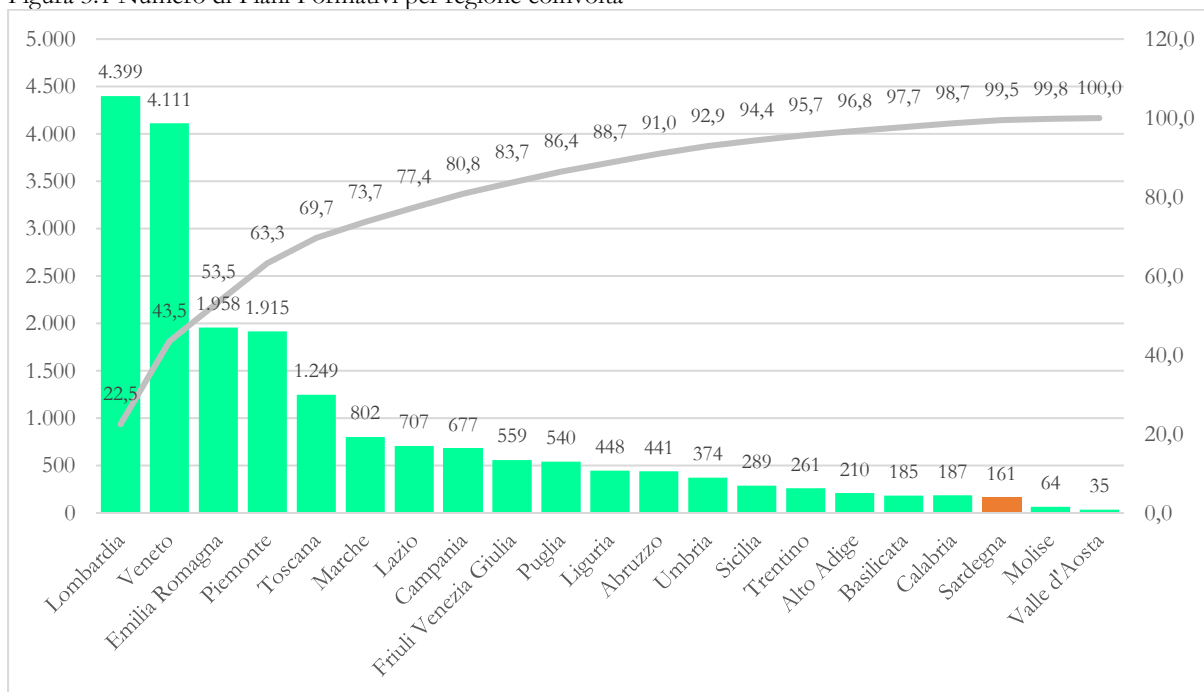
¹⁰ Si sottolinea che la differenza tra i totali della Tabella 3.1 e quelli della Tabella 3.2 e della Figura 3.1 è determinata dal diverso criterio di elaborazione del dato che è stato utilizzato. Nel primo caso (Tabella 3.1) sono stati conteggiati tutti i piani in cui è presente almeno un'azienda della regione oggetto di analisi, compresi i piani multiregionali (dati rilevati a preventivo). Nel secondo caso (Tabella 3.2 e Figura 3.1) sono stati conteggiati tutti i piani a consuntivo in cui è presente almeno un lavoratore in formazione proveniente da almeno un'unità produttiva della regione oggetto di analisi.

Campania	677	3,5	80,8
Friuli Venezia Giulia	559	2,9	83,7
Puglia	540	2,8	86,4
Liguria	448	2,3	88,7
Abruzzo	441	2,3	91,0
Umbria	374	1,9	92,9
Sicilia	289	1,5	94,4
Trentino	261	1,3	95,7
Alto Adige	210	1,1	96,8
Basilicata	185	0,9	97,7
Calabria	187	1,0	98,7
Sardegna	161	0,8	99,5
Molise	64	0,3	99,8
Valle d'Aosta	35	0,2	100,0
TOTALE	19.572	100,0	

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

Figura 3.1 Numero di Piani Formativi per regione coinvolta



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

È importante dare evidenza delle diverse tipologie di Piano, individuate in funzione della “finalità” e del loro rilievo numerico (Tabella 3.3). Circa il 37% dei Piani rientra nella categoria finalizzata al “mantenimento e aggiornamento delle competenze”; è evidente che la netta prevalenza di questa

tipologia è spiegata dalle numerose articolazioni che possono assumere le “competenze” che attraverso la formazione si vuole mantenere e aggiornare. La seconda tipologia per importanza è quella relativa alla “formazione *ex lege*” che si riferisce a quella relativa alla “sicurezza sul lavoro”. Quest’ultima, come si vede, incide per il 35,7% sul totale. Interessante è anche notare il fatto che quasi un altro quarto del totale è assorbito da Piani finalizzati alla “competitività d’impresa e innovazione”. Questo testimonia l’impegno veicolato da Fondimpresa ad una formazione che possa riflettersi nel modo più diretto possibile sul rafforzamento dell’impresa nel suo contesto di mercato e sul miglioramento delle sue capacità innovative, condizione essenziale per uno sviluppo strutturale. Sul piano dei numeri sono residuali (pesano complessivamente il 3,6%) le altre tipologie di piani. Tra queste la “Competitività settoriale” la “formazione in ingresso” e la “delocalizzazione e internazionalizzazione”

Tabella 3.3 Tipologia del Piano per finalità

	Aziendale		Aziendale Multiregionale		Interaziendale		Interaziendale Multiregionale		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Competitività d’impresa / Innovazione	48	25,5	5	14,3	3	17,6	3	33,3	59	23,7
Competitività settoriale	3	1,6	1	2,9	1	5,9	0	0,0	5	2,0
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	0	0,0	0	0,0	1	5,9	0	0,0	1	0,4
Formazione ex-legge (obbligatoria)	78	41,5	10	28,6	0	0,0	1	11,1	89	35,7
Formazione in ingresso	2	1,1	1	2,9	0	0,0	0	0,0	3	1,2
Mantenimento occupazione	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	57	30,3	18	51,4	12	70,6	5	55,6	92	36,9
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sviluppo locale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTALE	188	100,0	35	100,0	17	100,0	9	100,0	249	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

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

Se si incrocia il dato relativo alla durata del programma formativo con quello relativo al numero di persone coinvolte (Tabella 3.4), si osserva il prevalere di programmi tra le cinque e le dieci ore (quasi il 48% del totale) per classi con un solo lavoratore.

Tabella 3.4 Numero previsto di lavoratori coinvolti (classi) per numero previsto di ore di formazione (classi)

	1 lavoratore		da 2 a 4		da 5 a 9		≥10 lavoratori		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 4 ore	10	4,5	34	25,0	71	26,2	92	41,3	207	24,3
da 5 a 10 ore	174	78,0	51	37,5	95	35,1	85	38,1	405	47,5
>10 ore	39	17,5	51	37,5	105	38,7	46	20,6	241	28,3
TOTALE	223	100,0	136	100,0	271	100,0	223	100,0	853	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Come prevedibile, risulta che la quasi totalità delle azioni formative sono svolte durante l'orario di lavoro (820 delle 853 totali; si veda la Tabella 3.5). Non è, comunque, trascurabile il fatto che vi siano 27 azioni le quali hanno previsto l'impegno dei partecipanti in parte o del tutto al di fuori del loro orario di lavoro. Tra le azioni svolte anche al di fuori dell'orario di lavoro prevalgono quelle di durata tra le 5 e le 10 ore.

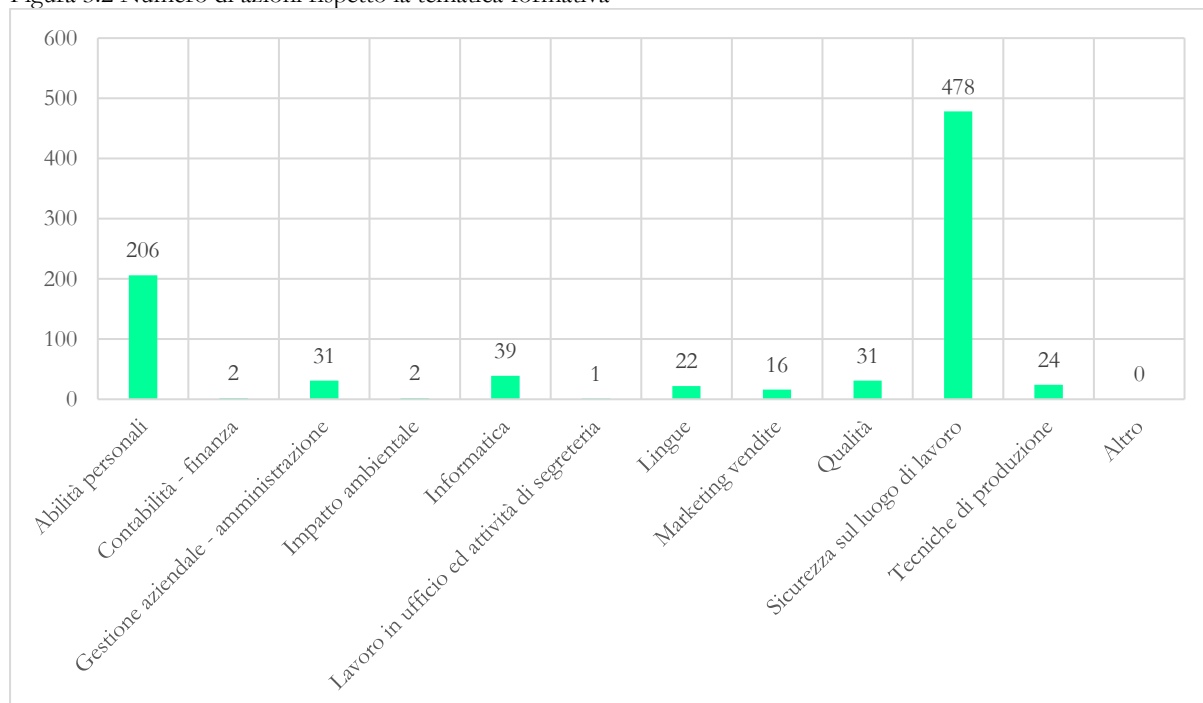
Tabella 3.5 Azioni formative per classi di durata e orario di svolgimento rispetto a quello di lavoro

	Al di fuori dell'orario di lavoro		Durante l'orario di lavoro		Nei periodi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa		Parte durante e parte fuori dall'orario di lavoro		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 4 ore	3	50,0	204	24,9	0	-	0	0,0	207	24,3
da 5 a 10 ore	1	16,7	384	46,8	0	-	20	74,1	405	47,5
>10 ore	2	33,3	232	28,3	0	-	7	25,9	241	28,3
TOTALE	6	100,0	820	100,0	0	-	27	100,0	853	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La Figura 3.2 illustra la distribuzione delle azioni formative in relazione alla tematica. Emerge come le tematiche prevalenti siano state quelle relative alla Sicurezza sul luogo di lavoro (478, pari al 32%) e Abilità personali (206). Nel loro insieme rappresentano queste due categorie rappresentano circa l'80% del totale delle azioni.

Figura 3.2 Numero di azioni rispetto la tematica formativa

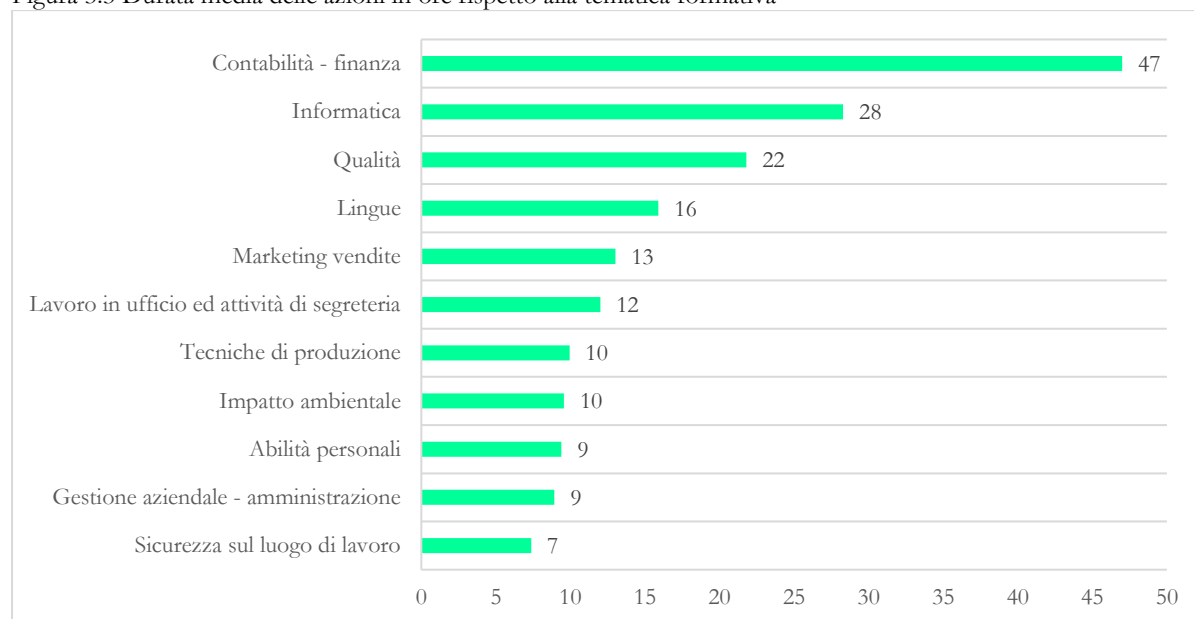


Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto concerne la durata media dei corsi rispetto alle diverse tematiche formative, si osserva (Figura 3.3) una maggiore durata dei corsi di Contabilità e finanza (47 ore) seguiti a distanza da quelli di Informatica

(28 ore), Qualità (22 ore) e Lingue (16 ore). I corsi mediamente più brevi sono invece quelli relativi a Sicurezza sul luogo del lavoro (7 ore).

Figura 3.3 Durata media delle azioni in ore rispetto alla tematica formativa



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

3.2 Analisi della struttura dei Piani Formativi finanziati dal Conto di Sistema

Questa sezione illustra i dati relativi ai medesimi temi trattati nella sezione precedente, con riferimento al Conto di Sistema.

In questo ambito il numero di Piani realizzati in Sardegna nel 2020 sono stati 9 (Tabella 3.5). Il 77% di essi hanno natura territoriale e il rimanente 23% sono invece settoriali.

Nel periodo considerato, la quasi totalità dei Piani è stata finanziata attraverso gli Avvisi Competitività (8 su 9) con un solo piano relativo invece a Innovazione tecnologica.

Tabella 3.5 Piani Formativi per tipologia e per Avviso¹¹

	Aziendale		Settoriale		Territoriale		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Avviso 3/2018 - Competitività I Scadenza	0	-	1	50,0	3	42,9	4	44,4
Avviso 3/2018 - Competitività II Scadenza	0	-	0	0,0	2	28,6	2	22,2
Avviso 4/2017 - Competitività II Scadenza	0	-	1	50,0	1	14,3	2	22,2
Avviso 4/2018 - Innovazione tecnologica	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Avviso 3/2019 - Politiche Attive Intervento A	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Avviso 3/2019 - Politiche Attive Intervento B	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Avviso 1/2019 - Innovazione tecnologica	0	-	0	0,0	1	14,3	1	11,1
Avviso 1/2011/1 - Sicurezza	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTALE	0	-	2	100,0	7	100,0	9	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

L'indicazione di dettaglio delle tipologie di piano (Tabella 3.6) mostra che quasi il 47,4% dei Piani ha riguardato il tema della competitività delle imprese e della loro innovazione mentre un altro 21,1% il Mantenimento/aggiornamento delle competenze. Vanno segnalati i piani per "competitività settoriale" e per lo "sviluppo locale" che pesano complessivamente per il 21% del totale. Si evidenzia la buona diffusione di programmi formativi che vanno a diretto, specifico beneficio delle persone che ne fruiscono. Si tratta in particolare di iniziative che vanno nella direzione del rafforzamento e aggiornamento delle competenze tecnico-professionali, condizione basilare per l'incremento della resilienza delle persone nel mercato del lavoro.

Sono complessivamente minoritari i programmi dedicati alle altre tematiche come delocalizzazione e internazionalizzazione, sviluppo locale, formazione in ingresso.

Tabella 3.6 Tipologia del Piano per finalità

	Aziendale		Settoriale		Territoriale		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Competitività d'impresa / Innovazione	0	-	2	22,2	7	70,0	9	47,4
Competitività settoriale	0	-	2	22,2	0	0,0	2	10,5
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	0	-	1	11,1	0	0,0	1	5,3

¹¹ Si precisa che sono riportati dati relativi agli Avvisi in anni precedenti la cui attuazione e rendicontazione è stata completata nell'anno 2019 a cui questo rapporto è riferito.

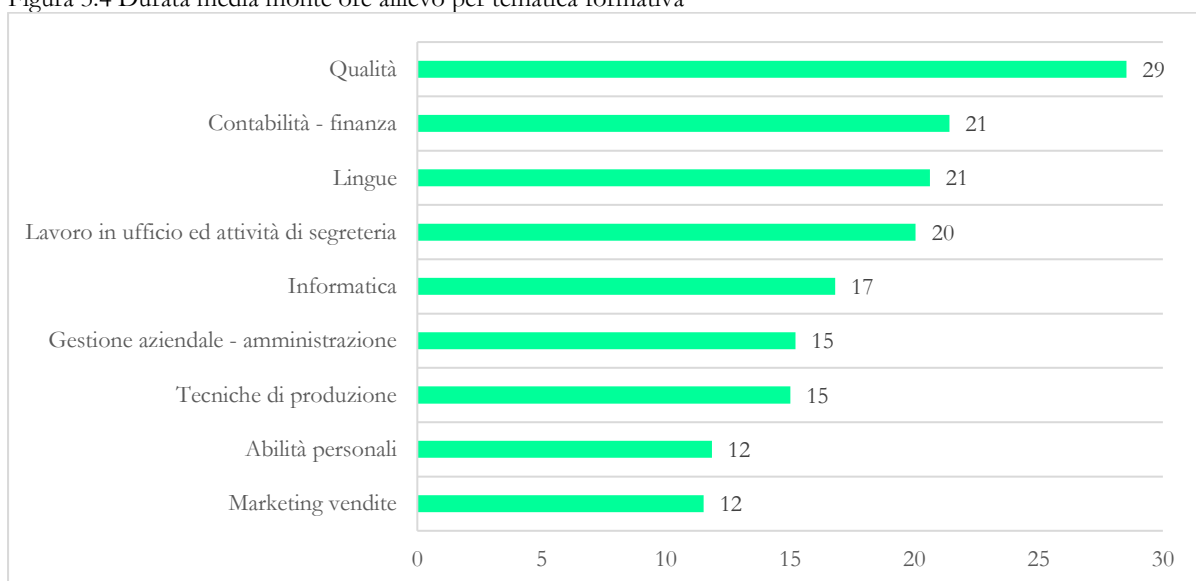
Formazione in ingresso	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Mantenimento occupazione	0	-	1	11,1	0	0,0	1	5,3
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	0	-	2	22,2	2	20,0	4	21,1
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Sviluppo locale	0	-	1	11,1	1	10,0	2	10,5
Formazione ex-lege (obbligatoria)	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTALE	0	-	9	100,0	10	100,0	19	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

NOTA: I totali della Tabella 3.6 risultano superiori a quelli della Tabella 3.5 in quanto per ogni piano è possibile una classificazione in più di una finalità.

Rispetto alle diverse Tematiche della formazione la durata media (in termini di numero di ore) delle azioni formative (Figura 3.4), risulta piuttosto differenziata. Piuttosto brevi (intorno alle 12 ore) i programmi relativi a Marketing e vendite ed Abilità personali, con una durata molto più elevata quelli di Qualità, Contabilità e finanza, Lingue e Lavoro di ufficio e segreteria.

Figura 3.4 Durata media monte ore allievo per tematica formativa



Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Utile anche osservare (Tabella 3.7) che oltre l'81% dell'attività formativa ha durata superiore alle dieci ore.

Tabella 3.7 Numero previsto di lavoratori coinvolti (classi) per numero previsto di ore di formazione (classi)

	1 lavoratore		da 2 a 4		da 5 a 9		≥10 lavoratori		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 4 ore	0	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
da 5 a 10 ore	0	-	15	13,4	17	16,5	15	36,6	47	18,4
>10 ore	0	-	97	86,6	86	83,5	26	63,4	209	81,6
TOTALE	0	-	112	100,0	103	100,0	41	100,0	256	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

La distribuzione dei programmi per Tematiche formative è stata approfondita in relazione al titolo di studio dei partecipanti (Tabella 3.8). Per quanto concerne le Tematiche formative più diffuse, va osservato il fatto che programmi relativi a materie quali Marketing e Abilità personali siano appannaggio di persone con titoli di studio avanzati. Lo stesso vale per i corsi di Lingue e Tecniche di produzione.

Tabella 3.8 Tematiche formative per titolo di studio

	Titolo post-diploma non universitario	Laurea e successive specializzazioni	Diploma di scuola media superiore	Licenza media	Nessun titolo/licenza elementare	Qualifica professionale	n.d.	TOTALE (%)
Abilità personali	50,0	20,9	20,9	17,1	20,0	22,8	0,0	20,4
Contabilità - finanza	0,0	0,2	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Gestione aziendale - amministrazione	0,0	37,5	42,3	23,8	20,0	46,7	0,0	38,2
Impatto ambientale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Informatica	0,0	6,3	5,1	2,8	0,0	1,1	0,0	4,8
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0,0	1,5	1,0	0,7	0,0	1,1	0,0	1,1
Lingue	0,0	10,5	12,5	24,1	20,0	2,2	0,0	13,3
Marketing vendite	50,0	7,8	3,6	1,4	0,0	2,2	0,0	4,3
Qualità	0,0	3,1	2,4	10,8	20,0	0,0	0,0	3,8
Sicurezza sul luogo di lavoro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tecniche di produzione	0,0	12,2	10,7	19,2	20,0	23,9	0,0	13,1
TOTALE (N)	2	459	929	286	5	92	0	1.773

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Come nel caso precedente, anche per i programmi finanziati dal Conto di Sistema la quasi totalità dell'attività formativa è svolta durante l'orario di lavoro, ma si contano 43 casi nei quali essa avviene invece in parte durante e in parte fuori dall'orario di lavoro (Tabella 3.9).

Tabella 3.9 Azioni nelle classi di durata prevista per posizione rispetto all'orario di lavoro

	Al di fuori dell'orario di lavoro		Durante l'orario di lavoro		Nei periodi di sospensione temporanea dell'attività lavorativa		Parte durante e parte fuori dall'orario di lavoro		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
fino a 4 ore	0	-	0	0,0	0	-	0	0,0	0	0,0
da 5 a 10 ore	0	-	44	20,7	0	-	3	7,0	47	18,4
≥10 ore	0	-	169	79,3	0	-	40	93,0	209	81,6
TOTALE	0	-	213	100,0	0	-	43	100,0	256	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Ci si sofferma, infine, sulla distribuzione delle Unità Produttive che hanno beneficiato dei programmi del Conto di Sistema, distinti per tematica formativa e per dimensione del programma. Importante sottolineare che le unità produttive beneficiarie in Sardegna nel 2020 sono state 342. Dalla Tabella 3.10 si osserva una maggiore concentrazione delle Unità Produttive nelle tematiche di Gestione aziendale amministrazione (180), Abilità personali (77) e Tecniche di produzione (54).

Tabella 3.10 Unità Produttive per classi di durata delle Tematiche formative delle azioni intraprese

	fino a 4 ore		da 5 a 10 ore		≥ 10 ore		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Abilità personali	4	5,2	26	33,8	47	61,0	77	100,0
Contabilità - finanza	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
Gestione aziendale - amministrazione	3	1,7	45	25,0	132	73,3	180	100,0
Impatto ambientale	0	-	0	-	0	-	0	-
Informatica	0	0,0	2	11,8	15	88,2	17	100,0
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	0	0,0	0	0,0	7	100,0	7	100,0
Lingue	2	3,9	4	7,8	45	88,2	51	100,0
Marketing vendite	3	11,1	16	59,3	8	29,6	27	100,0
Qualità	0	0,0	10	66,7	5	33,3	15	100,0
Sicurezza sul luogo di lavoro	0	-	0	-	0	-	0	-
Tecniche di produzione	0	0,0	23	42,6	31	57,4	54	100,0
TOTALE	12	2,8	126	29,2	294	68,1	432	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

Per quanto riguarda specificatamente la distribuzione delle Unità Produttive sarde in funzione delle tematiche formative dei programmi cui hanno aderito (tabella 3.11), si osserva una netta prevalenza nei corsi di Gestione aziendale amministrazione (quasi il 42%), Abilità personali (il 17,8%) e le Tecniche di produzione (il 12,5%) seguono con quasi il 12% le tematiche relative alle Lingue.

Tabella 3.11 Unità Produttive nelle ripartizioni per tematica formativa delle azioni intraprese

	Sardegna	
	N	%
Abilità personali	77	17,8
Contabilità - finanza	4	0,9
Gestione aziendale - amministrazione	180	41,7
Impatto ambientale	0	0,0
Informatica	17	3,9
Lavoro in ufficio ed attività di segreteria	7	1,6
Lingue	51	11,8
Marketing vendite	27	6,3
Qualità	15	3,5
Sicurezza sul luogo di lavoro	0	0,0
Tecniche di produzione	54	12,5
TOTALE	432	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Fondimpresa

PARTE III Analisi qualitativa sul campo: i fabbisogni espressi e inespressi

Capitolo 1 La fase di ricerca preliminare: il confronto con gli stakeholder del settore dell'istruzione, della formazione e della formazione continua

1.1 Nota metodologica introduttiva

La stesura di questa parte del Rapporto Regionale è stata realizzata sulla base di una ricerca qualitativa realizzata attraverso un'intervista in profondità con un rappresentante dell'Articolazione Territoriale di Fondimpresa Sardegna (il Dott. Marco Santoru, componente del CdA e Segretario Generale Confindustria Sardegna), seguita da una nota integrativa scritta inviata dal Vicepresidente dell'AT che non aveva potuto partecipare all'intervista per impegni istituzionali, e tramite la conduzione di un focus group che ha coinvolto alcune aziende imprese iscritte al Fondo che hanno manifestato, attraverso la stessa AT regionale, il proprio interesse e la propria disponibilità a partecipare allo studio. Nello specifico, al focus group hanno partecipato i rappresentanti di due aziende che si occupano di servizi di vigilanza, di un'azienda che si occupa di soluzioni tecnologiche per le imprese e la pubblica amministrazione e dei relativi servizi di assistenza, formazione e consulenza e, infine, di un'impresa che si occupa di trattamento di metalli¹².

Sia l'intervista con il board dell'AT, sia il focus group, sono stati condotti online (utilizzando la piattaforma Webex) con modalità sincrona e utilizzando gli appositi strumenti di ricerca (protocollo di intervista e traccia) messi a disposizione dal gruppo responsabile della ricerca qualitativa a livello nazionale¹³. Coerentemente con le caratteristiche proprie della ricerca qualitativa, in questa parte dello studio non è ci si è posti l'obiettivo di lavorare ricercando la rappresentatività della popolazione oggetto d'indagine ma, al contrario, si è cercato di indagare in profondità e in maniera destrutturata le opinioni di soggetti che potessero esprimere punti di vista di particolare interesse sulle tematiche indagate nel rapporto. Sia la realizzazione dell'intervista che il focus group sono stati realizzati, come anticipato poc'anzi, utilizzando degli specifici "documenti guida" contenenti le domande utili a guidare la rilevazione dei dati; ovviamente, coerentemente con l'approccio metodologico qualitativo adottato, ai partecipanti è stata data la possibilità di approfondire certe tematiche per loro di maggiore interesse e attenzione e di condividere spunti e riflessioni aggiuntive.

Sia l'intervista che il focus group hanno avuto una durata di circa 90 minuti e sono stati oggetto di registrazione audio-visiva, previo consenso informato dei partecipanti (a cui è stato garantito l'uso dei dati in forma anonima e per soli fini di ricerca e di realizzazione del report). I file audio-visivi sono stati successivamente sbobinati e trascritti ai fini delle analisi dei dati necessarie all'elaborazione di questa parte del report.

Nel prosieguo del lavoro, i risultati degli studi qualitativi verranno presentati e discussi in maniera sistematica e combinata per comprendere la visione che l'AT e le imprese intervistate hanno dell'economia regionale e del suo mercato del lavoro (paragrafo 1.2), degli impatti causati dalla pandemia (paragrafo 1.3) e, in particolare, del sistema della formazione. Più nello specifico, con

¹² Da segnalare che il rappresentante dell'impresa che si occupa di trattamento di metalli riveste anche il ruolo di legale rappresentante di altre società che operano in settori diversi quali, ad esempio, quello dell'impianistica e dell'immobiliare; una circostanza che ha contribuito ad aumentare ulteriormente la ricchezza delle informazioni e dei punti di vista che è stato possibile carpire con la realizzazione del focus group.

¹³ Si segnala che non è stato possibile realizzare la parte della ricerca qualitativa relativa all'indagine Delphi a causa della mancanza di riscontri da parte delle persone invitate a partecipare.

riferimento a quest'ultimo aspetto, i risultati dell'analisi qualitativa verranno analizzati con l'obiettivo di elaborare alcune considerazioni in merito all'individuazione dei fabbisogni formativi delle imprese, alla domanda di formazione espressa e all'attività realizzata (paragrafo 1.4) e, inoltre, relativamente alle opportunità, difficoltà e vincoli che si presentano nell'accesso alla formazione finanziata (paragrafo 1.5).

Ai fini della presentazione dei risultati, al rappresentante dell'AT che ha partecipato all'intervista verrà assegnato l'identificativo "ID01" e a quello che ha inviato la nota integrativa scritta l'identificativo "ID06". Ai rappresentanti dell'azienda che hanno partecipato al focus group verranno invece assegnati i seguenti identificativi: "ID02" e "ID03" per le due aziende che si occupano di servizi di vigilanza, "ID04" per l'azienda che si occupa di soluzioni per le imprese e la pubblica amministrazione e, infine, "ID05" per l'impresa che si occupa di trattamento di metalli.

1.2 Struttura e principali dinamiche dell'economia, del mercato del lavoro e del sistema delle imprese della regione nel 2020

Una delle caratteristiche principali dell'economia sarda, come ben evidenziato nella parte quantitativa del report (si veda Parte II) e richiamato anche nel corso dell'intervista con il rappresentante dell'AT, è relativa alla dimensione tutto sommato modesta che la componente industriale assume a livello regionale e, inoltre, al fatto che la maggior parte delle aziende appartengano alla categoria delle PMI, se non addirittura a quella delle microimprese; una circostanza che, secondo le parole di uno dei rappresentanti dell'AT, riduce la dimensione del mercato potenziale su cui Fondimpresa può contare essendo, appunto, le imprese operanti nel settore industriale il primo riferimento delle attività del fondo.

"La Sardegna ha una componente industriale in senso stretto, che tra l'altro è il primo riferimento del nostro fondo, estremamente contenuta...parliamo del 7% circa di tutto il PIL prodotto della Regione Sardegna" (ID 01).

Un settore, quello industriale, che ha oltretutto conosciuto nel corso degli ultimi anni una profonda crisi dell'attività dei suoi principali poli (Cagliari, Portovesme, Ottana e Porto Torres) e di tutto l'indotto ad essi collegati (in particolare quello del comparto impiantistico e metalmeccanico). Ad acuire la situazione di crisi si aggiungono poi le ataviche diseconomie logistiche che la regione presenta principalmente per la debolezza della rete dei trasporti che garantiscono il collegamento con le economie esterne (continuità territoriale aerea e marittima, passeggeri e merci) e l'accessibilità interna (rete ferroviaria, stradale, collegamenti intermodali), le specificità demografiche dell'isola (popolazione modesta e, quindi, una dimensione della domanda interna "limitata" che rende particolarmente cruciale la capacità di esportazione e di internazionalizzazione) ed energetiche (indisponibilità di gas e prossima disattivazione delle centrali a carbone di Porto Vesme e Porto Torres). Con riferimento a quest'ultimo punto è stato posto in evidenza il ruolo rilevante che la transizione energetica, nel contribuire a risolvere i problemi di approvvigionamento energetico, può avere nel generare nuovi fabbisogni di competenze e professionalità e, quindi, nuovi piani formativi mirati.

"Le due centrali termoelettriche che assicurano quasi il 50% del fabbisogno energetico della Sardegna, sono la centrale di Portovesme e quella di Fiume Santo Porto Torres... la cui attività come centrali a carbone dovrebbe terminare nel 2025, seppure Terna il gestore della rete abbia sottolineato l'esigenza di protrarre al 2028 l'attività di queste centrali non avendo il tempo di realizzare la cosiddetta interconnessione Tirrenia... un'ulteriore cavo sottomarino che dovrebbe collegare la Sardegna, la Sicilia e il continente italiano per far sì che la Sardegna possa importare ed esportare energia. Esportare energia qualora si realizzi quello scenario che adesso io vi descrivo, poi sarà fondamentale il fabbisogno di competenze di professionalità che deriva dal realizzarsi o meno di questo scenario..."

Qualora la Sardegna in tutto o in parte sposi la prospettiva di diventare un'isola green, ci sono proposte importanti sull'eolico onshore e offshore e sul fotovoltaico...una vocazione molto forte che va in esubero rispetto a quello che è il fabbisogno energetico elettrico della Sardegna e che farebbe quindi dell'isola una regione esportatrice di energia rinnovabile...Su questo c'è un dibattito proprio in queste ore in questi giorni particolarmente acceso perché l'orientamento di molte componenti del dialogo sociale, tra cui anche noi come Confindustria, è che non si possa saltare la fase della metallizzazione della Sardegna perché ci sono alcune realtà produttive per le quali la componente termoelettrica, e quindi la disponibilità del metano, è assolutamente necessaria” (ID 01).

Inoltre, nelle parole dell'AT emerge chiaramente la necessità di aumentare la diversificazione economica regionale, con l'obiettivo di creare nuovi equilibri tra il settore industriale, agroalimentare e dei servizi e di investire anche per costruire/ricostruire una vocazione all'innovazione digitale e all'industria manifatturiera che il territorio sembra avere momentaneamente trascurato. Questa circostanza, insieme a quanto detto poc'anzi, sembrerebbe dischiudere ulteriori opportunità per il mondo della formazione e, quindi, per le attività di Fondimpresa.

“...non si debbano avere economie mono culturali... nel 2020 con gli effetti generati dalla pandemia abbiamo visto la criticità insita nel votarsi quasi esclusivamente all'economia turistica ...Noi abbiamo l'idea che ci debba essere uno sviluppo equilibrato tra agricoltura industria e servizi con la ripresa di quella che in passato era una vocazione della Sardegna sul fronte dell'innovazione del digitale e anche dell'industria. Tutto questo discorso per dire che si aprono, quindi, delle prospettive particolari per il fabbisogno di competenze e di professionalità nella nostra isola” (ID 01).

Da qui ai prossimi anni, secondo i rappresentanti dell'AT, i settori che potrebbero registrare una domanda importante di professionalità e competenze e conseguentemente di formazione, sono quelli dell'edilizia, dell'impiantistica, dell'agroalimentare, dell'ICT, del turismo e dell'ospitalità. Di tutti i settori richiamati, sembra utile sottolineare la necessità che l'AT concentri i propri sforzi per aumentare l'indice di attrattività verso quello del turismo e dell'ospitalità (in particolare, alberghiero e ristorazione); aspetto che, seppur presente a livello nazionale, assume una rilevanza ancora maggiore per la elevata numerosità di imprese e di personale che operano in questo settore. Su tutti questi settori potranno/dovranno puntare le attività di costruzione e promozione dell'offerta formativa di Fondimpresa.

“...i settori nei quali... nei quali potrebbe rinvenirsi una domanda importante di occupazione e, quindi, di professionalità sono turismo, edilizia, impiantistica, agroalimentare e nel comparto, ICT...” (ID 01).

A fronte di tutto ciò, è molto sentita anche la preoccupazione circa la scarsa efficacia con cui solitamente si riesce a creare il collegamento tra offerta e domanda di lavoro derivante da un lato, dallo scarso dinamismo che la domanda sembra avere a causa dell'attivazione di strumenti a sostegno del reddito (“accusati” di rendere in qualche modo meno appetibili certe occupazioni) e, dall'altro, dalla modesta capacità con cui i centri dell'impiego regionali riescono a svolgere la loro funzione di intermediazione.

“...tenete conto che in Sardegna si registrano 122.000 redditi di cittadinanza. Questo...ha un effetto fortissimo in termini di attrazione soprattutto per tutte le occupazioni... nei settori ricettivo, dell'edilizi, dell'impiantistica e della carpenteria” (ID 01).

La difficoltà che esiste nel matchare offerta e domanda di lavoro secondo i partecipanti al focus group sarebbe anche conseguenza di uno scarso orientamento che il mondo della scuola sembra avere verso il mondo del lavoro; una circostanza che, a sua volta, contribuirebbe a spiegare perché spesso si faccia fatica a trovare nel mercato del lavoro giovani formati che possano alimentare/facilitare il ricambio generazionale che molte imprese devono oggi affrontare cercando

di eliminare, laddove possibile, le disuguaglianze, non solo di genere, che sempre di più (in particolar modo a seguito della crisi pandemica) si manifestano nell'accesso al mondo del lavoro.

“A pagare il peso della crisi [pandemica] sono i lavoratori: ... gli effetti negativi si sono distribuiti accentuando le disuguaglianze di genere, di istruzione e contrattuali...le donne, gli individui con titoli di studio medio-bassi e i lavoratori con contratti a tempo determinato sono stati i soggetti più colpiti dalla crisi (ID06).

La situazione sembrerebbe aggravarsi per il fatto che alcuni meccanismi inizialmente creati per cercare di eliminare il più possibile il richiamato *mismatch*, primo tra tutti l'alternanza scuola-lavoro, sembrano anch'essi (almeno a livello regionale) vivere momenti “di difficoltà”, sia per gli effetti che la pandemia ha creato sul settore dell'istruzione e della formazione, sia per un'attenzione non sempre adeguata che il sistema regionale sembra riservare a questi strumenti.

“...non c'è un ricambio generazionale, non solo: l'alternanza scuola-lavoro, per motivi... non ultimo anche il Covid sicuramente, è stato un po' accantonato dal sistema regionale... almeno per quanto mi riguarda. Io conosco la realtà locale, e regionale, poi non so se in altre regioni funziona meglio o peggio...l'orientamento della scuola verso il modo del lavoro è proprio distaccato dalla realtà sociale e produttiva... per cui le aziende hanno difficoltà in tutti i settori...non troviamo personale... o troviamo over 50. Per carità, va benissimo, però il problema è che dovrebbero iniziare a lavorare anche i giovani ... e non troviamo le figure formate o preparate per affrontare il mondo del lavoro... sento anche altri colleghi che hanno lo stesso problema anche in altri settori...c'è anche un distacco culturale, soprattutto nel mio settore, mi dispiace, c'è proprio una insofferenza verso il settore femminile, nel senso che comunque c'è poca disponibilità nell'assumere le donne” (ID05).

“sul mercato del lavoro ci sono delle figure più giovani, neo diplomate, su cui bisognerebbe investire... la parità di genere, nel nostro settore, ehm, non abbiamo nessun candidato di genere femminile” (ID04).

Per affrontare la situazione appena descritta sembrerebbe utile, se non addirittura necessario, attivare una governance di “meta-livello” che favorisca la messa a sistema e l'integrazione dei diversi programmi, canali e strumenti di formazione già esistenti (e, quindi, dei diversi soggetti che li gestiscono), rispettando le specificità e le vocazioni formative di ognuno e favorendo anche la sperimentazione di nuovi; con riferimento a quest'ultimo aspetto, si è espresso esplicitamente anche uno dei partecipanti al focus group e un rappresentante dell'AT.

“Oggi ho firmato un accordo con una nuova modalità di avviamento al lavoro che è un percorso di studi che un'azienda di formazione fa sulle ultime classi dei licei o degli istituti professionali...li affiancano e gli creano un percorso e vedono anche le attitudini, in modo da poter poi fare delle scelte, gli investimenti sulle persone giuste” (ID04).

“Emerge anche l'esigenza di innovare profondamente le politiche formative, promuovendo una maggiore integrazione fra istruzione, lavoro e formazione continua. La sfida si gioca sulla capacità di attivare e consolidare il sistema di relazioni tra istituzioni, rappresentanze dei lavoratori e delle imprese...” (ID06).

1.3. L'impatto della pandemia e delle misure di contenimento sull'economia e sul sistema delle imprese della regione

Secondo la visione dell'AT, il sistema economico regionale è stato fortemente interessato dagli effetti che la pandemia ha generato; effetti che si sono ulteriormente acuiti, rispetto alla maggior parte delle altre regioni italiane, per la condizione di insularità e di estrema dipendenza dall'economia turistica che caratterizza l'economia dell'Isola. In un periodo prolungato di “stop totale” o “intermittente”, o comunque di apertura ai flussi turistici con regole e restrizioni spesso significative e poco chiare, l'economia turistica regionale e tutto il suo indotto hanno sofferto in maniera significativa, così come il mondo del lavoro (Del Chiappa, 2020).

Nel 2020, anno in cui è scoppiata e si è sviluppata la pandemia con il ritmo e la persistenza che tutti conosciamo, l'attività di formazione sembra essersi complessivamente contratta rispetto al 2019; questo, nonostante l'AT abbia profuso un grande impegno per stimolare le imprese target.

“Nonostante le difficoltà dovute alla pandemia l'AT Sardegna ha proseguito con l'attivazione delle aziende target, raggiungendo la totalità del campione di riferimento con almeno un tentativo di contatto registrato... l'AT [ha] comunque sostenuto la promozione con attività di informazione/aggiornamento tramite email e con tentativi di contatto telefonico diretto” (ID06).

La circostanza richiamata sembra ascrivibile non solo all'ovvia impossibilità, o talvolta anche solo difficoltà, di organizzare la formazione in presenza. Infatti, a ciò si è aggiunta l'inerzia da parte dell'offerta e/o della domanda verso il passaggio ad un modello di erogazione/fruizione a distanza. Da un lato, le imprese si sono trovate a dover investire le loro energie per affrontare il naturale senso di disorientamento che una crisi senza precedenti ha generato e, inoltre, per capire come ripensare la propria operatività, i propri modelli di business e le proprie politiche di gestione delle risorse umane. Vittime di questo senso di naturale disorientamento, le imprese spesso hanno arrestato/rallentato, per periodi più o meno prolungati, l'investimento in formazione oppure, anche quanto hanno investito, si sono trovate a poter scegliere tra un'ampia varietà di prodotti formativi sostitutivi; questa sembrerebbe almeno la visione dell'AT.

“...nel 2020 ha subito [la formazione] una criticità enorme data dalla impossibilità o dalla difficoltà, a seconda dei periodi, di promuovere questa formazione in presenza...poi abbiamo subito la concorrenza ... anche se sana, di queste cascate di webinar, spesso anche gratuite, con le quali si impegnavano i lavoratori in smart working. Quindi diventava per noi particolarmente difficile e complesso promuovere questa formula formativa mantenendone una caratteristica di qualificazione distintiva rispetto a quella che era la proposta in rete. Quindi abbiamo avuto una contrazione molto forte rispetto al 2019, parliamo del circa il 40% in meno dei piani presentati rispetto al 2019” (ID01).

È pur vero che la crisi scatenata dalla pandemia non ha impattato sull'operatività delle imprese nello stesso modo e che, inoltre, essa ha finito per rappresentare spesso almeno l'opportunità (“fare di necessità virtù”) per aumentare l'uso della tecnologia e per sperimentare e/o rafforzare l'uso della formazione a distanza/ibrida.

“nonostante il periodo pandemico, e quindi il lockdown, ... abbiamo potuto svolgere gran parte delle lavorazioni anche se a rotazione... non siamo mai rimasti fermi e chiusi. Abbiamo usato questo tempo ehm, per formare e sviluppare competenze digitali... effettivamente, fino ad allora, pochi di noi usavano le piattaforme online, poche erano le videoconferenze... è stata l'occasione per fare una formazione diversa” (ID05).

“dal punto di vista della formazione effettivamente ci ha dato [la pandemia] lo spunto per sfruttare meglio le tecnologie” (ID02).

Detto questo, il ritorno al modello della formazione in presenza, che l'allentamento della situazione pandemica sembra aver reso possibile a partire soprattutto dal 2021, appare auspicabile seppur non si disconosca l'importanza di continuare a vedere nella formazione a distanza e/o ibrida una grande opportunità. Un'opportunità soprattutto per superare le barriere e le distanze geografiche che, specie in un territorio insulare caratterizzato da una bassa densità della popolazione, separano i fruitori della formazione (ma anche i formatori) dai luoghi in cui si tiene la formazione in presenza; in queste circostanze, infatti, la formazione a distanza/ibrida per certi aspetti avrebbe il vantaggio di contribuire a contenere i costi finanziari e organizzativi che normalmente si sostengono per la tradizionale formazione in aula.

“...è stato un evento straordinario ... abbiamo iniziato a riprendere dal primo trimestre del 2021 e quindi speriamo..., se effettivamente teniamo sul fronte della ripresa pandemica, che si vada verso un rilancio della formazione in presenza pur non disconoscendo il valore della formazione a distanza...”

è l'unica vera modalità attraverso la quale potremmo avere i vantaggi senza gli svantaggi di una certa urbanizzazione o di una certa concentrazione di attività... è una leva sulla quale assolutamente puntare... tra l'altro riuscendo a contenere i costi perché queste cose si potevano sempre fare... in effetti, esisteva già prima una formazione online però non sperimentata in questi termini, in questa misura insomma è stato una sfida non irrilevante” (ID 01).

“la formazione a distanza, dall'essere inizialmente un limite, è diventata poi un'opportunità, soprattutto perché il nostro personale... non si concentra in un'unica sede o in poche sedi in Sardegna, ma è diffuso capillarmente in tutta la regione. Quindi, tutte le volte che noi organizziamo una lezione tradizionale [in presenza] abbiamo problematiche di natura logistica... con il personale che fa i turni non è così semplice riuscire a convocarli e farli entrare in un'aula! Attraverso le aule virtuali e la formazione a distanza siamo riusciti a risolvere questi aspetti logistici” (ID03).

“usare la formazione a distanza ci ha dato la possibilità di toglierci quella barriera chilometrica [fisica] che appunto divide molti lavoratori... persone che si trovano anche in luoghi lontani si trovano sulla piattaforma... è un grande vantaggio, sicuramente! (ID02).

Peraltro, è anche auspicabile che i nuovi modelli formativi vengono accuratamente progettati tenendo in considerazione l'ampio novero dei vantaggi e degli svantaggi che le specifiche soluzioni adottate potrebbero generare rispetto agli obiettivi ultimi della formazione. Ci sono infatti dei percorsi formativi che, in virtù dei contenuti erogati e/o delle dinamiche che si auspica si verifichino durante la formazione, richiedono (in tutto o almeno in parte) la presenza fisica di formatori e discenti nello stesso luogo per risultare concretamente efficaci¹⁴.

“... su certe tematiche ci sono state veramente difficoltà... per esempio fare la sicurezza sul lavoro a distanza non è così semplice, e non è neanche così efficace! Per altri argomenti, sicuramente è diverso” (ID05).

“...alcuni corsi con il docente in persona sarebbero stati più interessanti... è logico, avere il docente davanti e anche una classe con cui interagire rende le cose più interessanti... non è poi così facile stare là, davanti al monitor per tanto, per diverse ore” (ID02).

“Il Covid ... ci ha insegnato ad essere più tecnologici e questa è stata come dire, da stimolo per imparare a fare la formazione a distanza” (ID03).

1.4 L'individuazione dei fabbisogni formativi nell'impresa, la domanda di formazione espressa e l'attività realizzata

In merito alla tematica del sistema di rilevazione dei fabbisogni formativi e delle competenze si è fatto rilevare come, anche laddove presente, questo non sia sempre efficace e sistematico nel fornire “fotografie” sufficientemente complete, dettagliate e allineate ai tempi.

“... l'altro problema è quello che il mismatch sconta, anche in Sardegna, questa analisi dei fabbisogni formativi e delle competenze necessarie al sistema. Insomma, ... alla fine le analisi o... sono disallineate rispetto ai tempi o ... risultano molto parziali; di fatto non sono particolarmente efficaci nel fotografare i fenomeni, forse al massimo per quelle che sono le tendenze.” (ID 01).

¹⁴ Si pensi, solo per fare alcuni esempi, ai casi in cui la formazione ha come obiettivo quello di favorire lo sviluppo/rafforzare la capacità di team working, il confronto e condivisione della conoscenza a livello intra-organizzativo (tra persone che lavorano all'interno della stessa impresa) e/o o inter-organizzativo (tra dipendenti di imprese diverse).

La riduzione dell'intervallo di tempo che intercorre tra il momento dell'individuazione dei fabbisogni e l'aggiudicazione del finanziamento, è considerata un'area di miglioramento prioritaria dalla stessa AT.

“Le aziende non sempre possono pianificare la formazione con una previsione a medio o lungo termine, spesso possono garantire un margine limitato al breve periodo. Il tempo che intercorre tra la fase di progettazione e quella di attuazione può comportare un intervento desueto o la mancanza della disponibilità dei partecipanti” (ID06).

Il tema è stato ripreso anche dai rappresentanti delle imprese coinvolte nel focus group che hanno più volte sottolineato la necessità/opportunità di rafforzare il sistema di rilevazione dei fabbisogni formativi e di competenze delle imprese, magari ricorrendo all'uso di strumenti e metodologie considerate più snelle ed efficaci. In questo senso, il riferimento alla somministrazione di un questionario appare quasi naturale e viene considerato il “punto di partenza” su cui costruire un efficace sistema di rilevazione dei fabbisogni.

“un questionario...da somministrare tramite un email, una PEC... potrebbe essere un punto d'inizio che si può fare sistematicamente anche semestralmente” (ID05).

Al contempo, è altrettanto sentita da parte delle imprese la necessità/opportunità di avere a disposizione anche altri strumenti e canali di ascolto meno “strutturati”. In questa direzione, alcuni partecipanti hanno particolarmente apprezzato lo svolgimento dello stesso focus group funzionale alla realizzazione del presente report, considerato anch'esso un modo per condividere in che direzione si muovono i colleghi di altre aziende dello stesso settore o di settori diversi.

“Son proprio contento di aver partecipato a questo incontro... a me è sempre piaciuto condividere e capire come lavorano gli altri. Perché comunque sentendo gli altri cerchiamo sempre di apprendere qualcosa e migliorare!” (ID02).

“...penso che questo strumento che avete messo in campo, per esempio questo di contattare le aziende come momento di ricerca, possa essere molto utile ... io l'ho vissuta come una bella esperienza di confronto, magari si può anche allargare il gruppo, se possibile anche farlo in presenza, sicuramente sarebbe ottimale, però, voglio dire!” (ID05).

Questo suggerisce che il focus group (in presenza, a distanza e/o ibrido) potrebbe essere considerato esso stesso esplicitamente come uno strumento da utilizzare in maniera sistematica nel tempo per la rilevazione dei fabbisogni formativi delle imprese. Tra le altre cose, la realizzazione di focus group periodici potrebbe rappresentare, specie nella misura in cui si riuscisse ad organizzarlo superando le barriere settoriali e/o territoriali di appartenenza, una buona occasione per favorire il *brainstorming* tra i partecipanti, la socializzazione e la condivisione di fabbisogni formativi intorno ai quali favorire/prevedere la nascita di progetti formativi di rete.

Inoltre, il focus group ha rappresentato, attraverso la facilitazione da parte del team di ricerca, anche l'occasione per far emergere, sulla base del naturale *brainstorming* che esso ha generato sul tema, l'idea di utilizzare strumenti più innovativi come, ad esempio, lavagne digitali “collaborative e aperte” con cui le imprese (ovviamente registrate al sistema) possono, senza scadenza alcuna, segnalare parole chiave che identificano specifiche esigenze/tematiche formative. Questo strumento, come sottolineato dagli stessi partecipanti, rendendo visualizzabili a tutti le segnalazioni, avrebbe il vantaggio di innescare quelle dinamiche di *brainstorming* collettivo che non sarebbe possibile attivare nel caso in cui le stesse parole chiave/tematiche fossero segnalate attraverso canali biunivoci e “privati” (come appunto accade nel caso del tradizionale questionario).

“anche questo strumento [lavagne digitali collaborative aperte] mi sembra molto interessante. A me piace molto, devo dire, quando per lavoro, si creano i brainstorming, anche spesso quando si incontrano i colleghi degli istituti di vigilanza, anche involontariamente si inizia” (ID02).

“Vedere una parola scritta da un altro, magari anche senza sapere chi l’ha scritta, magari stimola la creatività e porta a pensare ad un’altra parola chiave che identifica un altro percorso formativo che diversamente non sarebbe mai venuto in mente... si ecco, io normalmente quando ho un’idea, o comunque parto da un progetto di formazione, insomma... normalmente mi viene un po’ suggerito dalle riunioni che si fanno... i corsi migliori sono nati proprio così... si è partiti da una base, da un’idea e poi si è sviluppato tutto un altro percorso” (ID05).

“...come se fosse un questionario ma in maniera dinamica, quindi aggiornabile costantemente tutte le volte che si hanno delle idee, senza dover aspettare una certa scadenza alla quale si somministrerebbe un tradizionale questionario” (ID04).

In merito alle caratteristiche della domanda di formazione registrata nel corso del 2020, secondo i rappresentanti dell’AT non si sono registrate significative differenze in termini di settori che si sono avvicinati al mondo della formazione, anche se non un lieve maggiore interesse sembra rilevabile tra le imprese manifatturiere rispetto a quelle dei servizi.

“...Non si rilevano differenze sostanziali tra macrosettori industriali coinvolti nei Piani formativi: le aziende manifatturiere rilevano però maggiore interesse e propensione alle attività formative rispetto al settore dei servizi” (ID06).

Semmai quello che si è registrato è stato un aumento generalizzato di attenzione verso la formazione sui temi della digitalizzazione che è andata ad affiancarsi sia a quella più tradizionale (formazione *ex lege* sulla sicurezza e privacy, lingue, ecc.), sia a quella emersa un po’ più di recente e legata alla competenze gestionali e trasversali/soft skills; ovviamente il tutto pur sempre registrando delle differenze in base alla tipologia di azienda e di settore in cui essa opera, circostanza che rende evidente la necessità/opportunità di predisporre piani formativi diversi in base ai diversi segmenti di aziende fruitrici. In questo scenario, la maggiore attenzione verso i temi della digitalizzazione sembra essere anche una logica conseguenza della necessità che molte imprese hanno avuto di mantenere e/o abbracciare modalità di lavoro agile e, quindi, di consolidare e “riscrivere” le competenze già presenti in azienda.

“...la situazione è rimasta sostanzialmente simile a quella degli anni precedenti tranne un maggiore tiraggio di tutti quelli che sono gli ambiti formativi connessi alla digitalizzazione... perché chiaramente diventava... tra l’altro non tutte, ma una parte delle aziende ha mantenuto la modalità di lavoro agile che, quindi, ha richiesto un consolidamento e una riscrittura di quelle che erano le competenze già presenti in azienda” (ID 01).

“poco fa stavamo parlando delle guardie giurate che lavorano al porto... la cosa fondamentale per loro è avere conoscenza dell’inglese o comunque di un’altra lingua” (ID02).

“... mah, allora, al di là della formazione obbligatoria, ad esempio... primo soccorso, antincendio, ecc., con Fondimpresa abbiamo attivato tutta una serie di corsi eh, tagliati per il reparto vendite, piuttosto che le lingue straniere per chi lavora nei musei o comunque a contatto con l’utenza straniera... abbiamo attivato anche dei corsi di coaching” (ID03).

“la formazione sulla sicurezza dei lavoratori deve essere impeccabile... poi c’è stata anche una richiesta di formazione anche per il semplice modo di porsi verso gli altri, di comunicazione interpersonale... parecchio coaching aziendale, teamworking...” (ID02).

“anche noi abbiamo fatto coaching e attività formative trasversali... la mia esigenza è un po’ diversa nel senso che la parte trasversale va bene... però le vere esigenze formative sono più puntuali e su argomenti molto specifici e di nicchia” (ID04).

“...abbiamo fatto dei corsi di marketing digitale... eravamo a zero con i social adesso, invece, abbiamo un social media manager” (ID02).

Al contempo, si evidenzia un tutto sommato modesto interesse che le imprese mostrano rispetto ad azioni formative relative al tema dell'internazionalizzazione.

Sugli Avvisi del Conto sistema le tematiche che vengono maggiormente affrontate negli interventi di formazione riguardano le aree legate ai processi produttivi ed all'Innovazione dell'Organizzazione. Si rileva un'attenzione maggiore sui temi legati alla Digitalizzazione dei processi aziendali, mentre vi è una scarsa richiesta sulle tematiche legate all'internazionalizzazione" (ID06).

Secondo le parole di un rappresentante dell'AT, gli ambiti della digitalizzazione su cui le imprese hanno chiesto più formazione sono quelli di "base" (quali, ad esempio, il social media marketing, lo sviluppo e la gestione del sito internet, ecc.). Un incremento piuttosto significativo si è registrato poi anche rispetto alla tematica della gestione della privacy e rispetto alla formazione obbligatoria (sicurezza sul lavoro, prevenzione sanitaria, ecc.). Minore attenzione si è rilevata invece sui temi più avanzati della digitalizzazione e delle tecnologie 4.0 (quali, ad esempio, la meccatronica); una circostanza che è stata attribuita al fatto che certi settori (ad esempio il manifatturiero), che per loro natura sarebbero più sensibili a queste tematiche, risultano poco strutturati in Sardegna.

"Meno su versante della digitalizzazione, a cui si può essere abituati in contesti manifatturieri più strutturati e quindi con un'interfaccia uomo macchina relativa alla meccatronica di contesti che a noi, insomma, sono purtroppo alquanto distanti" (ID 01).

"...una richiesta esplicita di formazione sulle tematiche delle tecnologie 4.0? questo nonostante ...noi siamo stati tra i primi a costituire il Digital Innovation Hub regionale, che ha messo insieme una pluralità di soggetti (Confindustria, le Camere di Commercio, le due Università presenti sul territorio regionale, Sardegna Ricerche) con l'obiettivo di fare sia attività di animazione, per promuovere l'innovazione digitale presso le imprese, che di supporto alle sperimentazioni di tutti quelli che possono essere i processi connessi alla transizione digitale. Avendo processi manifatturieri molto molto contenuti, diciamo che il maggiore potenziale in Sardegna nel campo della digitalizzazione probabilmente attiene al comparto dei servizi, penso ad esempio alla grande distribuzione, anche delle attività di servizio sociale o di servizio al cittadino (quali sanità, pubblica amministrazione) o ai gestori delle reti... ad esempio Abbanoa, il gestore delle acque articolato che copre tutta la regione e per il quale evidentemente andranno implementati investimenti importanti, nel campo del monitoraggio e del controllo delle perdite" (ID 01).

Peraltro, considerata l'importanza e la pervasività che il tema della trasformazione digitale e delle tecnologie 4.0 (Big data, Internet of Things, automazione, realtà virtuale, realtà aumentata, intelligenza artificiale, robotica, ecc.) ha oramai assunto in ogni settore dell'economia (pubblica amministrazione, sanità, manifatturiero, agricoltura, turismo e cultura, ecc.), appare rilevante sottolineare come la richiesta esplicita di formazione da parte delle imprese registrata dall'AT si sia rilevata modesta rispetto a tematiche legate alla diffusione e uso di queste tecnologie (ad esempio, data analytics, machine learning, cybersecurity, ecc.). Tale dinamica risulta ancora più rilevante se si considera che nel 2019 il grado di digitalizzazione in Sardegna era inferiore alla media nazionale, con la regione in forte ritardo in termini di connettività, di competenze digitali e di diffusione di tali tecnologie (Banca D'Italia, 2021). Dall'altra parte, le imprese coinvolte nel focus group hanno talvolta fatto esplicitamente riferimento alla necessità/opportunità di attivare attività di formazione collegate a queste tematiche. Questa circostanza parrebbe mettere in luce la necessità di migliorare l'efficacia del sistema di rilevazione dei fabbisogni formativi e/o, inoltre, di aumentare l'efficacia delle attività di promozione e marketing con cui si porta a conoscenza della domanda la proposta formativa a catalogo creata dall'AT.

"il nostro è un settore molto dinamico, quindi ci sono nuovi argomenti che vengono fuori frequentemente... e che spesso si ha la necessità di approfondire... l'ideale sarebbe poter avere la

possibilità di fare dei corsi puntuali su questi nuovi argomenti... ad esempio, non lo so, parliamo di argomenti di cyber security, di automazione, smart cities” (ID04).

Noi abbiamo intrapreso un discorso di formazione sulla cybersecurity usando Industria 4.0 e formazione Industria 4.0... proprio perché Fondimpresa in questo senso, non ha previsto nulla, almeno per quello che so io” (ID05).

Abbastanza singolare appare il modesto richiamo, perlopiù circoscritto al tema della transizione energetica, che nelle parole del rappresentante dell’AT si fa rispetto alla tematica della transizione ecologica e, quindi, della sostenibilità e del connesso tema del cambiamento climatico su cui ancora oggi sembra spesso mancare la consapevolezza da parte delle imprese regionali (e non solo) e/o conoscenza su come e quanto esse possono effettivamente contribuire a mitigare questo problema che tanto attanaglia il territorio isolano¹⁵. Si evidenzia, inoltre, anche l’assenza di richiami alle tematiche di *crisis management*, nonostante la pandemia abbia certamente messo in evidenza la centralità che questa tematica potrebbe avere nel garantire la capacità competitiva, di resilienza e di sopravvivenza a situazioni di crisi. Una circostanza che può essere una conseguenza della tutto sommata ancora modesta capacità di innovazione dell’offerta formativa a catalogo da parte dell’AT e/o dalla scarsa consapevolezza che le imprese hanno circa l’importanza che tali tematiche possono avere per la loro competitività; una scarsa consapevolezza che da un lato, contribuirebbe a ridurre la probabilità che le imprese assumano un ruolo attivo nel sensibilizzare l’AT rispetto all’idea di creare piani formativi su tali tematiche e/o, dall’altro, renderebbe necessario una maggiore proattività da parte dell’AT a progettare percorsi formativi pertinenti e ad assumere un approccio di marketing più proattivo (che reattivo), finalizzato a comunicare l’esistenza di tali percorsi e a spiegare il valore e l’impatto che questi potrebbero generare per le imprese che decidessero di beneficiarne. Il raggiungimento di questo obiettivo sarebbe certamente agevolato se l’AT, come evidenziato dalle stesse parole di uno dei suoi rappresentanti, avesse la possibilità di disporre dell’elenco completo delle imprese associate, e non solo di quelle esplicitamente inserite nel target di promozione.

“Per poter fidelizzare le imprese del territorio è necessità di poter disporre dell’elenco completo delle imprese associate e non della sola lista target delle imprese da contattare per la promozione” (ID06).

Per quanto riguarda il novero delle attività di formazione realizzate, la stessa AT – seppur tutto sommato abbastanza soddisfatta - rileva l’esistenza di significativi margini di miglioramento considerata la “distanza” che esiste tra il numero delle aziende aderenti/registrate e quelle beneficiarie, il significativo numero di imprese cosiddette silenziose (che non hanno mai svolto attività di formazione) e, infine, la decisamente modesta percentuale di partecipazione ai piani formativi dei dipendenti¹⁶.

¹⁵ In questo senso, sia consentito, a mero titolo di esempio, il riferimento ad una relativamente recente indagine condotta su un campione di 57 imprese operanti nel settore turistico a Villasimius (sulle 123 invitate a partecipare allo studio) nella quale si evince come, su una scala likert a 5 punti (1=pienamente d’accordo, 3=neutrale, 5=completamente d’accordo), una parte significativa del campione risultava scettico (livelli di accordo ≤ 3) sia rispetto all’idea che il cambiamento climatico fosse un problema attuale e reale (36,85%), sia che cambiando il modo di gestire le imprese si potesse concretamente contribuire a mitigare il problema; ancora maggiore la parte del campione che riteneva di ricevere adeguata informazione/formazione sul tema (70,17%) (Del Chiappa, 2018). Una situazione non dissimile è stata riscontrata nel caso di un campione di imprese operanti nel settore turistico di pertinenza del territorio su cui insiste la Riserva di Biosfera “Tepilora Rio Posada e Montalbo”, riconosciuta UNESCO nel 2017 (Del Chiappa et al. 2018).

¹⁶ Si ricordi che, come visto nella parte quantitativa del report, solo l’1% delle unità produttive aderenti risulta aver beneficiato di attività di formazione nel corso del 2019. Si ricordi anche che l’isola registra la più alta percentuale di aziende silenziose nella categoria delle microimprese, ossia quelle con meno di 10 dipendenti. In questa categoria, infatti, la percentuale di imprese non ha mai svolto attività di formazione è del 72%. Inoltre, la percentuale di lavoratori coinvolti nella formazione Fondimpresa risulta dell’0,7%.

“... l'impressione è che si potrebbe, si dovrebbe, fare molto di più... circa 4900 imprese aderenti che corrispondono a 52.000 53.000 lavoratori; però già il primo salto l'abbiamo con le imprese registrate che sono all'incirca 600/ 700... già c'è questa bella distanza che andrebbe in qualche modo colmata... e di queste 700, hanno presentato piani circa” (ID 01).

Sempre nelle parole degli intervistati, le difficoltà che si registrano nello sfruttare gli appena richiamati margini di miglioramento sono dovute principalmente alla scarsa dotazione di risorse, perlopiù finanziarie, su cui si può far affidamento per la promozione verso le imprese delle attività di Fondimpresa.

“Noi abbiamo una struttura territoriale che gestisce circa 80.000 € come risorse di funzionamento, delle quali solo 20.000 € vengono dedicate al marketing” (ID 01).

Uno dei modi attraverso cui l'AT cerca di superare questo problema è quello di promuovere il ruolo che Fondimpresa può avere nel mondo della formazione aziendale in tutte quelle occasioni che implicitamente offrono al sistema occasioni di visibilità, come accade nel caso di vertenze sindacali che si creano per la necessità di riorganizzare un'azienda e/o di razionalizzarne la forza lavoro. Appare evidente, infatti, che in tali circostanze la formazione, a fianco e/o insieme al ricollocamento del personale, assume un ruolo centrale.

“...nelle fasi vertenziali di riorganizzazione aziendale...di riduzione delle forze lavoro, vi è certamente la componente della formazione, a fianco a quella del ricollocamento, per il re-skill dei lavoratori occupati... la formazione è uno strumento molto importante e quindi noi cerchiamo in quella fase ulteriormente di promuoverla attraverso il nostro strumento” (ID 01).

Da qui l'esigenza (se non urgenza) di rafforzare ulteriormente la capacità di dialogo tra l'AT, le organizzazioni sindacali e, più in generale, gli altri stakeholder che insistono nel sistema della formazione regionale. Sempre nella stessa direzione, l'AT potrebbe riflettere sulla possibilità di verificare l'esistenza di eventuali gap di sintonia, ossia di una qualche forma di “imprecisione” nella capacità di rilevare i fabbisogni formativi delle imprese e delle rispettive esigenze¹⁷ e/o di qualche elemento di “frizione/inerzia” burocratica amministrativa che, rendendo particolarmente complesso e lungo il processo attraverso il quale le aziende possono presentare progetti formativi, vederli approvati e infine erogati, potrebbe scoraggiare l'uso dello strumento e, quindi, l'accesso alla formazione¹⁸.

1.5 L'accesso delle imprese alla formazione finanziata: opportunità, difficoltà e vincoli nella fase attuativa della formazione

A fronte di uno scenario in cui la quota di spesa pubblica dedicata alla creazione di capitale umano è passata dal 9,4% del 2000 al 6,9% nel 2019, in Sardegna si spende in media nel periodo considerato l'8,5% delle risorse pubbliche contro una media nazionale del 7,6% (Crenos, 2022). Nonostante ciò, la Sardegna, come del resto l'Italia, non è riuscita a raggiungere gli obiettivi fissati dalla Strategia Europa 2020. Nel 2020, il territorio regionale ha registrato una percentuale del 25,1% di giovani laureati a fronte dell'obiettivo del 40% fissato dalla Strategia Europa (Crenos, 2022). Il personale specializzato in materie STEM risulta significativamente più ridotto rispetto alla media Europea (4,2% della popolazione attiva contro il 7,6% della media EU17) (Crenos, 2022). Preoccupanti anche i dati relativi all'inclusione dei giovani in percorsi di studio o lavoro (19,3% di NEET, ossia persone di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non è né occupata né inserita in un

¹⁷ Questo aspetto, in una qualche misura, trova conferma sia nelle parole dell'intervistato che abbiamo discusso più sopra, sia in quelle dei partecipanti al focus group, come avremo modo di rilevare meglio nel paragrafo 3.5.

¹⁸ Questo aspetto risulta presente sia nelle considerazioni dell'AT, sia in quelle delle imprese coinvolte nel focus group, come avremo modo di vedere nel paragrafo 3.5.

percorso di istruzione o di formazione, rispetto all'11,1% della media europea) (Crenos, 2022). Minore l'entità del divario che la regione presenta rispetto alla media europea in termini di partecipazione ad attività di *long-life learning* (8,6% degli adulti contro il 9,2% della media europea e il 7,2% della media a livello italiano) con una maggiore predisposizione del genere femminile a partecipare a tali iniziative di formazione (Crenos, 2022).

Quanto appena riportato contribuisce certamente a ribadire la centralità che il sistema della formazione ancora oggi riveste per la competitività del sistema impresa e per il benessere delle comunità locali che popolano il territorio regionale.

In questo scenario, considerato specificatamente il mondo della formazione finanziata regionale, si ritiene che il sistema Fondimpresa rappresenti uno strumento capace di dar vita a piani formativi personalizzabili secondo le caratteristiche e le esigenze delle imprese, laddove invece la formazione regionale (pubblica) appare, in un certo senso, perlopiù commisurata alle esigenze degli enti formatori.

“la possibilità di avere uno strumento proprio di attivazione e di poterlo tarare secondo le proprie caratteristiche, questo è un valore assolutamente decisivo, perché nonostante si cerchi di portare anche la formazione pubblica verso un canale più a sportello, cioè a domanda di impresa, e non essere come dire precostituito, nel quale poi l'impresa è costretta, con molta difficoltà... perché anche lì la formazione della Regione Sardegna, non so delle altre regioni, è commisurata a quelle che spesso sono le esigenze degli enti formatori” (ID 01).

In secondo luogo, si rileva una certa convinzione circa il fatto che le imprese riconoscano e apprezzino gli sforzi e le azioni che il sistema Fondimpresa regionale ha attuato per migliorare, anche rispetto ai fondi concorrenti, la tempistica con cui riesce a gestire le proprie attività.

“... si è credo apprezzato il fatto che rispetto, peraltro a fondi alternativi e competitivi, sia migliorata come dire la tempistica. (ID 01).

Nonostante ciò, è peraltro anche presente la consapevolezza che lo strumento presenti ancora, specie nella fase di attivazione, una complessità burocratica talvolta maggiore rispetto a quella rilevabile in alcuni fondi alternativi; sebbene questo aspetto venga anche in qualche modo considerato, se contenuto, una garanzia di affidabilità per le imprese, esso rende certamente necessario l'intervento da parte dell'AT e, più in generale, dell'intero sistema Fondimpresa.

“Resta una certa difficoltà burocratica... perché è uno strumento che forse nella sua attivazione è un po' più complesso rispetto ad altri, per certi versi anche un valore sottolineato dal fondo, perché anche una garanzia di serietà di congruità rispetto agli obiettivi, però al tempo stesso è anche una criticità... tutto quello che si può fare per togliere dal processo, ciò che non è essenziale a garantire efficacia, efficienza e regolarità dell'utilizzo dello strumento andrebbe ulteriormente fatto” (ID 01).

Della stessa opinione sembrano anche i partecipanti al focus group, i quali, pur riconoscendo la capacità degli enti di formazione di predisporre i progetti, sottolineano anche la necessità di contrarre le tempistiche dei processi per dare alla formazione un ruolo ancora più strategico e per evitare che i piani formativi vengano approvati quando l'esigenza formativa non esiste più e/o è cambiata perché relativa a temi contingenti e/o “volatili”.

“importante è avere dei tempi rapidi tra l'idea della progettazione di un corso e la delibera di attivazione e il conseguente svolgimento. I tempi sono fondamentali... perché se un argomento mi serve oggi e non ho la possibilità di avere la formazione oggi...poi domani potrebbe non servirmi più o servirmi un altro” (ID04).

“la formazione non serve solo per il miglioramento delle competenze che già hai... a volte, per lo meno nel nostro settore, ma credo anche in molti altri settori, è proprio una strategia. Quando ci si presenta alle gare d'appalto e devi dimostrare una determinata competenza del personale eccetera, riuscire a organizzare un corso nell'arco di un mese o 2 mesi... sarebbe un'opportunità notevole... riuscire a

presentarsi con del personale già formato, anziché aspettare i tempi del progetto che sono molto più lunghi di quelli dell'appalto, diventerebbe strategia” (ID03).

“...però è una formazione [cybersecurity, automazione, smart cities, ecc.] che difficilmente si può programmare con i tempi di Fondimpresa, specie per come sono attualmente” (ID04).

“Anche a noi è capitato, è capitato qualche volta di corsi che son stati programmati, magari in periodi in cui c’era la necessità, e poi di aver avuto problemi quando si è arrivati al momento di formare la classe e di fare la formazione! Dal momento della creazione del progetto all’approvazione passa molto tempo, ecco. Se si vuole esplorare un percorso nuovo [e volatile] potrebbe essere un problema... penso, ad esempio, a tematiche alle tematiche relative alla tecnologia... la tecnologia ha una velocità impressionante ultimamente, quindi un prodotto [formativo] che magari, quest’anno è nuovo, già il prossimo anno non lo è più... è la fase di approvazione che è lunga” (ID02).

Nello specifico, le aziende coinvolte nel focus group suggeriscono di intervenire ricorrendo maggiormente al canale telematico per la raccolta delle informazioni e della documentazione necessaria all’attivazione dei progetti formativi e, inoltre, di cercare di evitare il più possibile che vengano continuamente richieste dati e informazioni in qualche modo già in possesso dell’AT.

“si potrebbe snellire un po’ la parte burocratica, sarebbe tutto molto più... so che ci sono diversi requisiti... magari potrebbe essere accelerato anche in via telematica ... e magari puntare su schede più semplici, con la raccolta dei dati essenziali per poi procedere con un accertamento successivo a corso iniziato! Quindi, partire e verificare la correttezza dei dati... potrebbe essere uno strumento per cercare di snellire il tutto (ID05).

“una sorta di fase prequalifica che duri nel tempo e che comunque ci dia la possibilità di non ripetere per ogni corso tutta la trafila della documentazione [informazione] che rappresenta una mera ripetizione di documentazione [informazione] già fornita” (ID03).

Al contempo, le aziende si ricollegano anche alla necessità/opportunità di passare da una programmazione annuale dei piani formativi ad un’operatività a sportello “on demand” che preveda finestre di operatività più ricorrenti (ad esempio trimestrali).

“la programmazione va da un anno all’altro, un anno è lunghissimo...specie in alcuni settori...si potrebbe istituire una soluzione a sportello anche trimestrale...così almeno uno sa che ci sono quelle date per presentare un progetto. Quindi magari uno sa che ha la scadenza il primo di gennaio, il primo di aprile e primo di luglio e sa che per quelle date deve sviluppare una proposta, magari semplificata. Magari, come ha detto qualcuno, il portale mi potrebbe mettere in grado di fornire e aggiornare la documentazione costantemente una volta l’anno...anziché fare un progetto di formazione dove io inserisco “n” esigenze, faccio anche dei mini-progetti dove inserisco una singola esigenza, la faccio e poi per il periodo successivo magari ne porto avanti un’altra! La possibilità di corsi in tempi rapidi deriva proprio dal fatto che... spesso ho visto corsi programmati a cui le aziende hanno rinunciato perché erano cambiati gli scenari e non hanno più motivo di farli” (ID04).

Qualunque sforzo si riesca a fare per riuscire concretamente a rendere più semplice e celere il processo di attivazione dei piani consentirebbe di ricostruire margini di attrattività e competitività del fondo rispetto a quelli concorrenti, migliorando il proprio appeal nei confronti delle imprese (domanda finale, utilizzatori) ma anche, se non soprattutto, nei confronti di chiunque sia capace di orientarne le scelte (“domanda intermedia”, influenzatori); a questo riguardo si pensa *in primis* al mondo dei consulenti del lavoro che, specie in una regione popolata da PMI come è la Sardegna, finiscono per essere i soggetti che, di fatto, “attivano” la domanda di formazione dei propri clienti orientandola verso le soluzioni e i fondi di più semplice attivazione.

“date le dimensioni medie delle nostre imprese, spesso la domanda di formazione è attivata dai consulenti del lavoro che possono attivare o sono abituati ad attivare diversi fondi e, quindi, sono anche in grado loro di orientare l’impresa nella direzione di quello che come dire è ... di più semplice attivazione, e quindi questo in qualche caso costituisce una competizione” (ID 01).

A qualunque azione e sforzo teso a snellire gli aspetti burocratici del processo di attivazione è chiaro che dovrebbe poi seguire un'intensa, efficace ed efficiente azione di comunicazione che si basi su un'attenta e precisa definizione dei target di marketing (utilizzatori) e comunicazione (iniziatori, influenzatori, decisori, acquirenti).

Parlando del ruolo dei consulenti del lavoro, è chiara la consapevolezza che l'AT ha rispetto alla necessità/opportunità di cercare di rafforzare ulteriormente il rapporto di collaborazione con questa categoria di soggetti per agire in chiave sinergica e congiunta, al fine di agevolare il più possibile l'accesso delle imprese al *plafond* del fondo e consentire, quindi, di superare le difficoltà che esse avrebbero, specie a causa della loro spesso ridotta dimensione, nell'anticipare risorse interne per finanziare la formazione.

“Così come il problema delle anticipazioni sulle proprie risorse interne che mettono in campo le imprese, trattandosi di imprese piccole, anche questo per talune imprese è una difficoltà. Tenete conto che poi noi cerchiamo il più possibile (perché) di competere con i consulenti del lavoro, nel senso di aiutarli noi come associazione in questa fase di accesso al proprio plafond del fondo e anche di stimolo per cercare di farli utilizzare queste risorse” (ID 01).

Inoltre, la ridotta dimensione delle imprese¹⁹, e quindi la “modesta” dimensione che il fondo formazione può raggiungere in questi casi, sembra contribuire anche a ridurre la loro possibilità di accesso alla formazione. Da qui l'importanza di prevedere la possibilità di progettare percorsi formativi di rete. Una circostanza, questa, peraltro già prevista dal conto sistema e rispetto alla quale è necessario, molto probabilmente, che l'AT assuma un ruolo più proattivo nel facilitare la costruzione del networking tra le imprese affinché esse convergano verso l'ideazione e l'attivazione di progetti formativi congiunti tra realtà diverse dello stesso settore e/o di settori diversi operanti all'interno della stessa regione e/o di regioni diverse. L'AT potrebbe cercare di perseguire questo obiettivo anche ricercando la fattiva collaborazione di imprese che, per la loro dimensione più grande e/o per la loro capacità di leadership, riescono a vedersi attribuito il ruolo di imprese “guida” all'interno dell'ecosistema economico territoriale.

In questa direzione, è da segnalare anche la delibera proposta dall'Assessorato al Lavoro della Regione Sardegna, e poi approvata dalla Giunta Regionale nel corso del 2022, che prevede l'erogazione di un milione e mezzo di euro a favore delle imprese sarde che operano nel settore turistico, enogastronomico, dei trasporti e dell'innovazione tecnologica affinché esse possano organizzare e gestire, anche tramite le *academy* aziendali, e in collaborazione con agenzie formative accreditate o istituti tecnici superiori, percorsi formativi sperimentali per il rafforzamento e l'aggiornamento continuo delle competenze dei lavoratori. È proprio rispetto a tali ambiti formativi, e a quelli già richiamati relativi a tutto ciò che serve ad abilitare la transizione energetica dell'isola, che l'AT intravede, come peraltro già in parte rilevato nel paragrafo 1.2, le maggiori opportunità di sviluppo per il futuro.

“...costante sul fronte delle competenze tecniche per i settori caseario e vitivinicolo. Per le competenze digitali, trasversali per tutti gli altri comparti. Nel campo più industriale, se è vero che si passerà sempre più all'uso delle rinnovabili... c'è già un impegno da parte di Enel che si è candidata a realizzare in Sardegna...parliamo di competenze non tanto nella produzione, perché non siamo nella filiera della componentistica, ma certamente nell'installazione e nel montaggio sia di fotovoltaico che di eolico, con tutto ciò che questo comporta in termini di interconnessioni di carattere elettrico, elettronico e impiantistico. Su questo...abbiamo incontrato recentemente insieme ad Enel una parte del sistema imprenditoriale regionale e le competenze attualmente presenti nel territorio non sarebbero sufficienti e, quindi sarebbero, da formare... in parte, riconvertendo gli occupati in quella che era la filiera del termoelettrico, in parte formando nuove competenze e nuove professionalità... oltretutto nel caso

¹⁹ Come visto nella parte quantitativa del report, si ricordi che le microimprese aderenti sono in Sardegna l'80,2%.

specifico Enel si è dichiarata disponibile anche a sostenere il finanziamento di questa formazione” (ID 01).

Non meno importante l'esigenza di attenzionare il sistema verso un maggior presidio delle attività formative nel settore della logistica e dei trasporti per formare e rendere disponibili nel mercato del lavoro le competenze di cui è necessario disporre per supportare la crescita e il corretto funzionamento di questi settori.

“... altro punto è nel comparto della logistica. Difficoltà di collegamento, l'evoluzione del sistema del trasporto, la crescente quota di trasporto aereo anche rispetto a quello marittimo, l'importanza della filiera del freddo... registriamo la mancanza e la carenza di autisti o di soggetti in possesso delle abilitazioni al trasporto. Sotto questo profilo abbiamo una richiesta importante di formazione di autisti con le varie patenti di guida ...e sono anche molto onerose...la carenza di autisti è una delle criticità del nostro sistema, che vive di logistica” (ID 01).

Un altro aspetto che risulta limitare l'accesso al sistema della formazione, o la sua più completa fruizione, è relativo al fatto che la spesso ridotta dimensione delle imprese sarde rende complicato distogliere la forza lavoro dalle attività lavorative quotidiane, affinché i dipendenti possano partecipare ad attività formative. Per cercare di superare il più possibile questo “problema”, al momento l'AT cerca di intervenire principalmente studiando le diverse “stagionalità” produttive delle imprese, al fine di progettare attività formative che siano collocate, appunto, nei periodi di “flesso”.

“... la probabilità di partecipazione delle aziende aumenta con la dimensione dell'organizzazione e della struttura aziendale” (ID06).

“...abbiamo anche un altro tema, connesso sempre alle dimensioni delle imprese...noi lo vediamo in maniera molto accentuata, cioè la difficoltà distogliere dall'attività routinarie i lavoratori per dedicarli all'impegno formativo. Noi cerchiamo di supplire cercando di seguire i cicli stagionali delle imprese, cioè facendo la formazione nei periodi di flesso... studiandoli riusciamo magari a sollecitare l'impresa a svolgere l'attività formativa proprio in questi periodi...Talvolta ci riusciamo, talvolta meno però insomma l'impegno ce lo mettiamo per cercare di favorire il più possibile ed evitare che insomma le risorse restino inutilizzate” (ID 01).

In un certo qual modo un contributo alla risoluzione di questo “problema” potrebbe venire proprio dal fatto di ricorrere in maniera più sistematica alla formazione a distanza e/o ibrida, sincrona e asincrona, con l'obiettivo di ridurre almeno in parte i costi opportunità che le aziende sostengono per effetto del tempo che viene impiegato per gli spostamenti logistici necessari a raggiungere i luoghi in cui viene svolta la formazione in presenza e/o per consentire di fruire delle attività di formazione secondo orari più flessibili e, quindi, più consoni alle esigenze specifiche delle singole imprese e dei loro lavoratori.

Un altro aspetto su cui sembra utile intervenire per agevolare l'accesso delle imprese al mondo della formazione è relativo alla necessità/opportunità di rafforzare ulteriormente la capacità di networking e di collaborazione con altri stakeholders che hanno un ruolo rilevante nel territorio in termini di intermediazione della domanda di lavoro e di formazione. A questo riguardo, ad esempio, è stato fatto riferimento al recente “esperimento” che ha visto una stretta interazione con le agenzie di lavoro interinale per la creazione di percorsi finalizzati a formare, attivando anche il fondo disponibile presso le stesse agenzie, profili e competenze che non erano (sono) normalmente disponibili, almeno nelle quantità richieste, nel mercato (montatori, saldatori, ecc.).

“Talvolta siamo costretti, specie quando si tratta di creare figure non presenti all'interno delle aziende, ad attivare tutta una serie di strumenti... alternativi, ad esempio con il fondo disponibile presso le agenzie interinali per formare: abbiamo costruito corsi formativi per montatori, saldatori alta pressione che non erano disponibili sul mercato” (ID 01).

Al contempo, si cerca di spingere molto sul sistema degli ITS, attualmente relativamente meno numerosi rispetto a molte altre regioni italiane, per favorire la formazione di tecnici qualificati attraverso percorsi formativi che sono necessariamente più lunghi di quelli che possono essere costruiti ed erogati attraverso il sistema di Fondimpresa e che, solitamente, svolgono una funzione più specifica e contingente.

“...ci sono criticità maggiori allo stato dell'arte nelle figure di ingresso di determinati comparti e in determinati quadri tecnici per cui noi stiamo cercando di spingere molto sugli ITS regionali per cercare, esempio nel campo dell'agroalimentare, di formare tecnici qualificati che potrebbero trovare collocazione con un percorso formativo...però evidentemente più lungo di quello che mediamente è possibile costruire con Fondimpresa... i nostri piani impegnano solitamente un numero di ore molto ridotte (8/16)... qui la formazione svolge una funzione tampone nei periodi di “flesso” o risponde alle esigenze obbligatorie o ha esigenze molto specifiche (ID 01).

Da ultimo, viene segnalata la necessità di dedicare maggiore attenzione alla predisposizione di procedure e processi per valutare l'efficacia e l'impatto delle diverse attività formative erogate, una necessità particolarmente sentita specie a motivo della crescita esponenziale che la formazione a distanza e/o ibrida ha conosciuto come conseguenza della pandemia. Al di là del fatto che tale valutazione sarebbe utile e necessaria a prescindere da tale circostanza, si ritiene infatti che sia cruciale capire quanto i nuovi modelli formativi siano efficaci rispetto a quelli più tradizionali in presenza, specie quando la formazione riguardi corsi fruiti per ottemperare agli obblighi di legge (ad esempio, sicurezza sul lavoro, antincendio, privacy, ecc.); in questi casi è infatti particolarmente sentita la necessità di verificare quanto la formazione sia risultata capace di garantire il raggiungimento di un obiettivo di sostanza (apprendimento) più che di forma (essere in regola con i dettami di legge).

“esisteva già prima [della pandemia] la formazione online... poi ci si è strutturati in meglio e siamo diventati addirittura ridondanti registrando difficoltà in termini di valutazione di efficacia... poi siccome buona parte di questa formazione l'abbiamo svolta su quei campi obbligatori, spesso si guarda il raggiungimento dell'obiettivo formale più che di quello sostanziale” (ID 01).

L'introduzione di meccanismi di valutazione di impatto aiuterebbe certamente anche a capire meglio come la formazione a distanza e/o ibrida debba essere organizzata ed erogata, in termini di contenuti e di strumenti abilitanti, rispetto a quella in presenza e, di conseguenza, anche di valutare meglio come razionalizzare l'uso delle risorse attraverso la ricerca di maggiori sinergie tra il livello nazionale e quello regionale.

“...servirebbe una qualità della proposta formativa online sostanzialmente diversa, bisognerebbe sfruttare tutte le potenzialità della videografica... si potrebbe pensare a qualche pacchetto formativo di supporto di qualità già strutturato a livello nazionale che possa essere veicolato sui territori per cercare di supportare e complementare la realizzazione di attività a livello locale” (ID 01).

1.5. Conclusioni

Il periodo che stiamo vivendo lascia facilmente intendere che il futuro dell'economia e del lavoro, e più in generale della società tutta, sarà caratterizzato da una rilevante attenzione verso i temi dell'innovazione (non solo tecnologia sia ben inteso), della digitalizzazione e della sostenibilità. Il mercato del lavoro vivrà, come peraltro già accade, cambiamenti rilevanti: dalla *great resignation* (abbandono del posto di lavoro), al *quite quitting* (lavorare ma non troppo per evitare eccessivi livelli di stress, la possibilità di “avvicinarsi” a situazioni di *burn out* e/o, più semplicemente, per ricostruire un buon equilibrio vita-lavoro, ecc.), a modelli organizzativi più fluidi e ibridi e alla sempre maggior consapevolezza circa la rilevanza della formazione come “strumento” per garantire la creazione, lo sviluppo, il consolidamento e l'aggiornamento continuo delle competenze.

In questo scenario uno degli obiettivi principali di Fondimpresa, e più in generale di chiunque si occupi di formazione, sarà (coerentemente con la propria naturale vocazione e mission) quello di garantire lo sviluppo, il consolidamento e l'aggiornamento continuo delle competenze base e certamente più tradizionali, ma anche di quelle tecniche e specialistiche, di quelle trasversali legate alla categoria delle soft skills (team working, stress management, time management, pensiero laterale, design thinking, capacità di adattamento, ecc.) e, soprattutto, di quelle necessarie a supportare la transizione digitale ed ecologica (sostenibile) che il Paese, al pari di ogni altro, si trova a dover affrontare.

In questo contesto, i risultati dello studio qualitativo contribuiscono a identificare e a suggerire alcune iniziative sui cui il sistema Fondimpresa dovrebbe porre la propria attenzione.

Prima di tutto, emerge la necessità di potenziare e innovare le modalità e gli strumenti alla base del funzionamento del sistema di rilevazione dei fabbisogni formativi e delle competenze delle imprese (marketing interno).

Se da un lato è certamente auspicabile progettare e attuare azioni mirate ad aumentare il numero delle adesioni delle imprese operanti in settori attualmente sottorappresentati rispetto all'incisività numerica che hanno nel sistema economico regionale²⁰, dall'altro occorre investire prioritariamente su azioni orientate ad aumentare il numero dei partecipanti coinvolti nei piani formativi e, in particolare, a ridurre il numero delle aziende silenti e favorire l'accesso alla formazione da parte delle imprese, specie le micro e le piccole. In questa direzione, sarebbe utile spingere maggiormente sugli strumenti e le modalità che già oggi consentono la costruzione di programmi formativi di rete, magari ricercando la collaborazione delle imprese di medio-grandi dimensioni del territorio e che risultano capaci, grazie ad un naturale ruolo di leadership sistemica che viene loro riconosciuta, di svolgere il ruolo di "procacciatore" di domanda e di organizzazione "pivot" capace di facilitare quel networking tra micro e piccole imprese che, certamente, renderebbe più facile attivare programmi formativi "collettivi" e di filiera. Nella stessa direzione, si potrebbe ricercare una più stretta collaborazione con la vasta pletera di consulenti del lavoro e di commercialisti che operano sul territorio regionale e che, in virtù della loro posizione e del rapporto "privilegiato" che hanno con le imprese, si trovano spesso a svolgere un importante ruolo di orientamento e di influenza rispetto alle scelte che le aziende fanno con riguardo agli strumenti formativi da utilizzare. Quanto appena detto rimanda in una certa misura alla più generale necessità di aumentare l'efficacia e l'efficienza con cui si riesce ad indentificare il target di comunicazione del sistema di Fondimpresa. Infatti, se è vero che un maggiore accesso ai programmi formativi può essere promosso attraverso la pianificazione e l'implementazione di piani di marketing e comunicazione più efficaci nei confronti degli effettivi utilizzatori (le imprese e i loro lavoratori, ossia il target di marketing), è pur vero che allo stesso obiettivo contribuisce certamente la capacità di migliorare la notorietà e l'immagine che l'offerta di Fondimpresa vanta nei confronti di qualunque soggetto che, pur non fruendone, ha la capacità di influenzare il processo di scelta dell'utilizzatore (target di comunicazione). Per aumentare l'accesso al mondo della formazione da parte delle imprese, specie le micro e le piccole, sarebbe utile predisporre dei pacchetti formativi a catalogo da promuovere attraverso azioni di marketing proattivo (più che reattivo) per cercare di anticipare e stimolare i bisogni spesso latenti delle micro e piccole imprese e, inoltre, di sopperire alla "miopia" e alla scarsa capacità di "visioning" con cui le imprese riescono a identificare esigenze formative di "frontiera". Infine, sarebbe utile dar vita a programmi e attività formative "liquide" che riescano a combinare momenti di formazione in presenza, a distanza e blended, con l'obiettivo di rendere il più agevole

²⁰ Si pensi, per esempio, al caso del settore turistico e, più in particolare, della categoria "alberghi e ristoranti" che come evidenziato nella parte quantitativa del report, registra al momento un relativamente basso livello di adesione; questa circostanza potrebbe considerarsi una conseguenza di un più modesto livello di attrazione che il sistema Fondimpresa riesce ad avere per queste imprese rispetto a fondi concorrenti specificatamente vocati a garantire la formazione dei dipendenti che lavorano nel settore terziario.

possibile l'accesso delle micro e piccole imprese e dei loro lavoratori al mondo della formazione; circostanza che gioverebbe, peraltro, anche alla categoria delle medie e grandi imprese.

Sarebbe inoltre molto utile predisporre specifiche azioni di segmentazione della domanda (in base a variabili quali, ad esempio, la dimensione, localizzazione geografica e il settore di appartenenza delle imprese e/o il diverso livello di qualifica del loro personale) e di studio delle relative necessità, in modo da avere una conoscenza del mercato più granulare che consenta la predisposizione di piani formativi personalizzati e, quindi, più attrattivi. Piani formativi che, al contempo, dovrebbero essere predisposti anche con l'obiettivo di contribuire al superamento di qualunque forma di disuguaglianza rilevabile nelle competenze dei lavoratori (di età, di genere, di settore in cui si opera, di localizzazione geografica, ecc.). Inoltre, i programmi formativi dovrebbero concentrarsi non solo sul miglioramento della capacità di saper “fare” (competenze tradizionali) ma anche, se non soprattutto, di quella saper “stare” (competenze trasversali e soft skills). Il tutto possibilmente recuperando l'importanza della formazione in ambiti non direttamente riconducibili all'area STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e dedicando maggiore attenzione alle tematiche pertinenti all'area dell'innovazione (ad esempio, innovation management, design thinking, ecc.) della digitalizzazione (data analytics, machine learning, impatto delle tecnologie 4.0 e della robotica sui processi produttivi e di marketing, ecc.) e della sostenibilità (circular economy, strategie azioni per mitigare il cambiamento climatico, corporate social responsibility, ecc.). Infine, sarebbe utile cercare di aumentare la capacità di progettare e erogare formazione on demand e “stockable”, ossia una formazione per “unità di competenze capitalizzabili” che sia finalizzata al raggiungimento di obiettivi di apprendimento intermedi ma comunque riconosciuti dal sistema.

Absolutamente cruciale la necessità di intervenire per cercare di ridurre, ancora più di quanto si sia cercato già di fare, le tempistiche di attivazione e attuazione dei programmi formativi; un aspetto che contribuirebbe non poco a recuperare margini di competitività rispetto ai fondi interprofessionali concorrenti.

Inoltre, appare cruciale la necessità di attivare un sistema di valutazione di impatto delle azioni formative, nonché di misurazione della qualità dei diversi formatori e, infine, di analisi degli sbocchi occupazionali (laddove la formazione sia finalizzata all'inserimento e/o al ricollocamento dei lavoratori); riuscire in tale intento contribuirebbe certamente anche ad aumentare ulteriormente l'autorevolezza e la credibilità che il sistema Fondimpresa e la sua offerta potrebbero vantare nei confronti dei propri target di riferimento.

Infine, appare evidente l'urgenza con cui si dovrebbe intervenire per garantire il rafforzamento del grado di collaborazione e interazione con la vasta pletora di istituzioni, organismi e stakeholder che hanno un ruolo più o meno diretto nel sistema della formazione (ad esempio la scuola, università, associazioni datoriali e sindacali, agenzie formative, agenzie per le politiche attive del lavoro, consulenti del lavoro, centri per l'impiego, ecc.) affinché si possa ridurre il grado di frammentarietà che ancora oggi sembra caratterizzare la governance del sistema della formazione regionale e nazionale. Solo così, infatti, sarà possibile garantire il coordinamento tra i diversi programmi, strumenti e azioni di formazione che si realizzano a livello nazionale e poi regionale (ITS, PNRR, programma GOL, Piano Nazionale delle competenze, ecc.) e, quindi, beneficiare della maggiore efficacia ed efficienza con cui il mondo della formazione può supportare la competitività del sistema economico e, quindi, il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie.

Riferimenti bibliografici

- ANPAL (2019), XIX-Rapporto sulla formazione continua, annualità 2017-2018
- ANPAL (2021), Rapporto sulla Formazione Continua, Annualità 2018-2019-2020
- Assolombarda, Università Cattolica del Sacro Cuore (2021), Le professioni del futuro. Come la tecnologia e la pandemia modificano il mercato del lavoro lombardo, ricerca n°01/2021.
- Banca d'Italia (2021), Economie regionali. L'economia della Campania. Rapporto annuale 2020
- Banca d'Italia (2021). L'economia della Sardegna. Rapporto Annuale.
- CNEL (2020), Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva.
- Cran (2021) documentazione pacchetto ca
- (<https://cran.r-project.org/web/packages/ca/ca.pdf>)
- Cran (2021) documentazione pacchetto mapcan
- (<https://cran.r-project.org/web/packages/mapcan/mapcan.pdf>)
- Cran (2021) documentazione pacchetto shapefiles
- (<https://cran.r-project.org/web/packages/shapefiles/shapefiles.pdf>)
- Cran (2021) documentazione pacchetto spdep
- (<https://cran.r-project.org/web/packages/spdep/spdep.pdf>)
- Crenos (2022). Economia della Sardegna. 29° Rapporto. Arkadia Editore Cagliari.
- Del Chiappa, G (2020). COVID-19 e ricettività turistica: impatti e reazioni. Un'analisi Empirica in Sardegna. In G. Carboni (a cura di), Gli effetti del corona virus su società, economia e istituzioni. Forum Editrice. Udine.
- Del Chiappa, G. (2018). La sostenibilità del turismo. Prospettive di analisi e casi concreti. Franco Angeli: Milano.
- Del Chiappa, G., Usai, S., Cocco, A., & Atzeni, M. (2018). Sustainable tourism development and climate change: A supply-side perspective. Journal of Tourism, Heritage & Services Marketing, 4(2), pp. 3-9.
- European Commission (2019), The changing nature of work and skills in the digital age: publications office of the European Union.
- Fabbris, L. (1997), Statistica multivariata. Analisi esplorativa dei dati, McGraw-Hill Companies
- Fondazione Compagnia S. Paolo (a cura di Cles e Associazione per l'Economia della Cultura), (2022), Mappatura delle professioni culturali emergenti e loro percorsi formativi. (https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/research-area/industrial-research-and-innovation/industry-50_en)
- Fondimpresa (2018), La formazione continua e gli interventi finanziati da Fondimpresa, IV Rapporto Nazionale
- Fondimpresa, INAPP (2020) Rapporto di Monitoraggio Valutativo, 2019. Storie aziendali di formazione, innovazione e buone prassi
- Greenacre, M. (2007), Correspondence Analysis in Practice. Second Edition. London: Chapman
- Greenacre, M. e Blasius, J (1994), Correspondence Analysis in the social sciences: recent developments and applications, Academic Press

- Inps (2021), Imprese del settore private non agricolo, anni 2011-2020, Statistiche in breve dell'Osservatorio Statistico sulle Imprese
- (<https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1031>)
- Intesa San Paolo (2018), Monitor dei distretti del Mezzogiorno.
- Istat (2007), Classificazione statistica delle attività economiche NACE
- (https://www.istat.it/it/files/2011/03/l_39320061230it00010039.pdf)
- Istat (2017), Rapporto: La formazione nelle imprese in Italia.
- Istat (2020), Dati statistici per il territorio (<https://www.istat.it/it/archivio/243448>)
- Istat (2021), Ritorni occupazionali dell'istruzione 2020, Statistiche Report
- Istat (2021), Rapporto annuale 2021. La situazione del Paese
- Istat (2021), Archivio delle basi territoriali e variabili censuarie
- (<https://www.istat.it/it/archivio/104317>)
- Mingione, E. (a cura di), (2020), Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali, Milano: Fondazione Giangiacomo Feltrinelli
- Nenadic, O. e Greenacre, M. (2007), Correspondence analysis in R, with two- and three-dimensional graphics: The ca package. Journal of Statistical Software, 20 (3), (<http://www.jstatsoft.org/v20/i03/>)

Appendice

Nota metodologica del Capitolo 2

L'analisi è stata condotta sui database Fondimpresa relativi alle aziende aderenti alla data del 31 dicembre 2020 e su quelli relativi alle unità beneficiarie raggiunte da attività formative promosse dal Fondo e realizzate nell'anno solare 2020 (anche se associate a bandi, per quanto riguarda il Conto di Sistema, pubblicati negli anni precedenti). Tuttavia, poiché i database con le unità beneficiarie erano ancora parziali quando sono stati acquisiti (ottobre 2021), il tasso di partecipazione (si veda più avanti) è calcolato solo sul 2019, attingendo ai database Fondimpresa di quell'anno.

Universo di riferimento

Nell'analisi delle aziende aderenti l'unità di osservazione è la Matricola Inps, vale a dire la posizione contributiva dell'azienda, identificata quest'ultima dal Codice fiscale. Unità locali diverse di una stessa azienda possono avere diverse Matricole Inps. Peraltro, come documentato nell'ultimo rapporto Anpal sulla formazione continua²¹, “in larga maggioranza le imprese aderenti ai Fondi hanno una sola unità produttiva” (e quindi un'unica Matricola Inps): il rapporto tra numero di Matricole Inps e Codici Fiscali nel 2018 era pari a 1,07, lo stesso valore osservato per Fondimpresa al 31 dicembre 2019.

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

Nell'analisi delle aziende beneficiarie l'unità di osservazione è invece la singola unità produttiva (UP) che consiste, nell'accezione proposta dall'Istituto Nazionale di Previdenza²², in “quel plesso organizzativo dotato di autonomia in termini di:

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

Concretamente le unità produttive si possono identificare nella sede legale, in stabilimenti, filiali, laboratori distaccati e perfino in cantieri temporanei, tenuto conto, in quest'ultimo caso, delle indicazioni di durata temporale prevista dall'Inps. Come accennato sopra, più unità produttive

²¹ Il rapporto tra matricole e codici fiscali delle aziende aderenti ai Fondi Interprofessionali è quasi sempre di poco superiore all'unità: è più elevato ($\geq 1,1$) per Fond.E.R. (1,31), per il Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali (1,13), per il Fondo Banche Assicurazioni (1,12) e per Fon.Coop. (1,1) che hanno tra le loro aderenti entità di grandi dimensioni. Di contro, i rapporti più bassi si registrano, come nelle attese, nel Fondo Artigianato Formazione (1,01) e nel Fondo Professioni (1,01). *ANPAL - XIX-Rapporto sulla formazione continua, annualità 2017-2018*

²² Inps, Messaggio numero 1444 del 31-03-2017 (<https://www.inps.it/Messaggi/Messaggio%20numero%201444%20del%2031-03-2017.htm>)

possono avere la stessa Matricola Inps ma il rapporto tra numero di UP e numero di Matricole Inps è ancora prossimo all'unità.

Calcolo degli indicatori

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

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

Classificazioni

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

pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 20 dicembre 2006 (https://www.istat.it/it/files/2011/03/I_39320061230it00010039.pdf), adattata dall'ISTAT alle caratteristiche specifiche del sistema economico italiano. La classificazione dei settori è la seguente: A Agricoltura, allevamento bestiame, caccia e silvicoltura; B Pesca e allevamento pesci; C Estrazione di minerali (industria mineraria); D Manifatturiero; E Approvvigionamento di elettricità, gas ed acqua; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di veicoli, motocicli e beni personali/della casa; H Hotel, ristoranti e bar; I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni; J Intermediazione finanziaria; K Attività relative ai beni immobili, affitti, intermediazioni e consulenze; L Pubblica Amministrazione, difesa, sicurezza sociale obbligatoria; M Educazione; N Sanità e servizi sociali; O Altre attività sociali, personali e di comunità; P Attività domestiche; Q Attività di enti e organizzazioni non territoriali.

Per le classificazioni della tipologia contrattuale, dei settori di intervento, delle finalità e delle Tematiche formative ci si è attenuti alle definizioni di Fondimpresa.