



Provincia di Cagliari
Provincia de Casteddu



Provincia di Oristano
Assessorato al Lavoro, Formazione
Professionale e Politiche Sociali

Indagine interprovinciale sul fabbisogno occupazionale e formativo

Il caso delle Province di Cagliari, Medio Campidano e Oristano

Provincia di
Oristano

Provincia del
Medio Campidano

Provincia di
Cagliari



Indagine interprovinciale sul fabbisogno occupazionale e formativo

Il caso delle Province di Cagliari, Medio Campidano e Oristano

Il Report “Indagine interprovinciale sul fabbisogno occupazionale e formativo. Il caso delle Province di Cagliari, Medio Campidano e Oristano”, presenta la ricerca condotta attraverso un’indagine diretta alle imprese e un’analisi di tipo qualitativo svolta con il coinvolgimento dei testimoni privilegiati dei territori coinvolti.

Il **Report** è strutturato in diverse parti, sotto riportate, elaborate da:

- **Parte Prima:** introduzione, il progetto e la metodologia.

Capitolo 1: Beatrice Molinu, Federica Rosina, Elisabetta Vadilonga; *Capitolo 2:* Beatrice Molinu, Federica Rosina, Frantziscu Sanna.

- **Parte Seconda:** la Provincia di Oristano

Capitolo 1: Federica Rosina; *Capitolo 2:* Federica Rosina, Frantziscu Sanna; *Capitolo 3:* Frantziscu Sanna; *Capitolo 4:* Beatrice Molinu, Federica Rosina; *Capitolo 5:* Federica Rosina, Frantziscu Sanna.

- **Parte Terza** la Provincia del Medio Campidano

Capitolo 1: Beatrice Molinu; *Capitolo 2:* Beatrice Molinu, Frantziscu Sanna; *Capitolo 3:* Beatrice Molinu, Federica Rosina; *Capitolo 4:* Beatrice Molinu.

- **Parte Quarta** la Provincia di Cagliari

Capitolo 1: Elisabetta Vadilonga; *Capitolo 2:* Andrea Ancis, Elisabetta Vadilonga; *Capitolo 3:* Andrea Ancis, Elisabetta Vadilonga; *Capitolo 4:* Annalisa Brughitta.

- **Parte Quinta:** analisi comparativa tra le tre Province (Ricerca interprovinciale – Gradimento dei servizi per il lavoro).

Capitolo 1 Frantziscu Sanna, *Capitolo 2* Beatrice Molinu, Federica Rosina; *Capitolo 3* Beatrice Molinu, Federica Rosina.

- **Bibliografia**

- **Allegati:** Questionario – Griglia intervista *focus group* – Schede indici e indicatori; Elenco completo Figure professionali.

Indagine interprovinciale sul fabbisogno occupazionale e formativo

Province di Cagliari, Medio Campidano e Oristano

© Dicembre 2012

Edizioni Nuove Grafiche Puddu

Stampa e allestimento

Nuove Grafiche Puddu srl

09040 Ortacesus (CA)

Tel. +39 070 9819015

www.nuovegrafichepuddu.it

info@nuovegrafichepuddu.it

ISBN 978-88-97787-03-7

INDICE

Struttura organizzativa	6
Premessa	7
PARTE PRIMA - Processo di ricerca e approccio metodologico	9
CAPITOLO 1 - Presentazione progetto di ricerca	11
1. Introduzione.....	12
2. Finalità e obiettivi del progetto di ricerca	13
3. Struttura del gruppo di lavoro e organizzazione del processo di indagine	14
4. Fasi progettuali	14
5. Cronoprogramma progettuale	15
CAPITOLO 2 - Metodologia e strumenti di ricerca	17
2. La Metodologia	18
2.1 Analisi contesto	18
2.2 Analisi quantitativa: indagine diretta alle imprese	19
2.3 Analisi qualitativa: Focus groups e Interviste a testimoni privilegiati	26
PARTE SECONDA - La Provincia di Oristano	29
CAPITOLO 1 - Analisi di contesto	31
1.1 Il Territorio, la popolazione e le dinamiche demografiche	32
1.2 Il mercato del Lavoro	34
1.3 La struttura imprenditoriale e produttiva	40
CAPITOLO 2 - Analisi quantitativa: indagine diretta alle imprese.....	43
2.1 Costituzione del campione.....	44
2.2 Somministrazione questionari	48
2.3. Somministrazione interviste alle imprese.....	49
2.4 Analisi delle caratteristiche strutturali delle imprese	51
2.5 Le caratteristiche degli addetti	55
2.6 Tirocini in azienda e indice di predisposizione all'attivazione dei tirocini	63
2.7 Flussi occupazionali in uscita	65
2.8 Analisi sulla formazione	66
CAPITOLO 3 - Analisi fattoriale: interpretare e semplificare la complessità.....	81
3. Analisi multivariata dei dati	82
3.1 Le tre fasi.....	82
3.2 - 1° Step Costruzione di indici e indicatori sintetici	83
3.3 - 2° Step Analisi fattoriale delle componenti principali.....	83
CAPITOLO 4 – Analisi delle figure professionali	93
4.1 Motivi per la ricerca di nuovo personale	94
4.2 Indagine sulle figure professionali	94
4.3 Le figure professionali richieste	96
4.4 Le figure professionali di difficile reperibilità.....	107
4.5 Le figure mancanti nel Repertorio delle Figure professionali della Regione Sardegna	111

CAPITOLO 5 – Analisi qualitativa.....	115
5.2 Interviste a testimoni privilegiati	119
PARTE TERZA – La Provincia del Medio Campidano	121
CAPITOLO 1 – Analisi di contesto.....	123
1.1 Il Territorio, la popolazione e le dinamiche demografiche	124
1.2 Il mercato del Lavoro	126
1.3 La struttura imprenditoriale e produttiva	131
1.4 Gli effetti della crisi: alcuni dati.....	133
CAPITOLO 2 – Analisi quantitativa: indagine diretta alle imprese	135
2.1 Costituzione del campione	136
2.2 Somministrazione dei questionari	138
2.3. Interviste alle imprese	138
2.4 Analisi delle caratteristiche strutturali delle imprese	140
2.5 Le caratteristiche degli addetti	144
2.6 Tirocini in azienda e indice di predisposizione all’attivazione dei tirocini	154
2.7 Flussi occupazionali in uscita	155
2.8 Indagine sulla formazione.....	157
CAPITOLO 3 – Analisi delle figure professionali	171
3.1 Motivi per la ricerca di nuovo personale	172
3.2. Indagine sulle figure professionali	172
3.3. Le figure professionali richieste	173
3.4 Le figure professionali di difficile reperibilità.....	184
3.5. Le figure mancanti nel Repertorio delle Figure professionali della Regione Sardegna	189
CAPITOLO 4 – Analisi qualitativa.....	191
4.1 Organizzazione Lavori sessione Metaplan	193
4.2 Prima Sessione di Lavoro	193
4.3 Seconda Sessione di Lavoro	196
PARTE QUARTA – La Provincia di Cagliari	199
CAPITOLO 1 – Analisi di contesto.....	201
1.1 Il territorio, la popolazione e le dinamiche demografiche	202
1.2 La struttura imprenditoriale e produttiva (dati Istat e Movimprese)	205
1.3 Il mercato del lavoro in Provincia di Cagliari negli anni 2010-2011	210
CAPITOLO 2 – Analisi quantitativa: indagine diretta alle imprese	217
2.1 Costituzione del campione	218
2.2 Somministrazione questionari	218
2.3 Interviste alle imprese	219
2.4. Analisi delle caratteristiche strutturali delle imprese	220
2.5 Le caratteristiche degli addetti	223
2.6 Tirocini in azienda	227
2.7 Flussi occupazionali in uscita	229
CAPITOLO 3 – Analisi delle figure professionali	233

3.1 Motivi per la ricerca di nuovo personale	234
3.2 Indagine sulle figure professionali	234
3.3 Le figure professionali richieste	236
3.4 Le figure professionali di difficile reperibilità.....	245
CAPITOLO 4 – Analisi qualitativa.....	251
4.1 Partecipanti al focus group	252
4.2 prima sessione	252
4.3 Seconda sessione	257
PARTE QUINTA – Conclusioni: elementi di analisi interprovinciale	263
CAPITOLO 1 – Alcuni dati a confronto	265
CAPITOLO 2 – Confronto delle Figure Professionali	273
2.1 Principali caratteristiche delle assunzioni	274
2.2 I profili professionali a confronto.....	276
2.3 Le qualifiche professionali rilevate dal SIL Sardegna e confronto con l'indagine Excelsior	277
CAPITOLO 3 – Analisi e confronto sulla fruizione dei servizi erogati dai CSL.....	281
3.1 Ricorso ai servizi	282
3.2 Soddisfazione dei servizi	283
3.3 Canali di reperimento del personale.....	284
3.4 Indagine sul mancato utilizzo dei servizi erogati dai CSL	287
3.5 Utilità dei servizi erogati dai CSL	287
Bibliografia	290
ALLEGATO 1 - Questionario somministrato alle imprese	292
ALLEGATO 2 - Griglia Intervista focus group.....	303
ALLEGATO 3 – Schede indici e indicatori	304
ALLEGATO 4 – Elenco Figure professionali della Provincia di Oristano	306
ALLEGATO 5 – Elenco Figure professionali della Provincia del Medio Campidano	310
Indice Figure	313
Indice Tabelle.....	317

Struttura organizzativa

Indirizzo politico

Lorena Cordeddu | Assessore alle Politiche del Lavoro della Provincia di Cagliari

Simona Lobina | Assessore alle Politiche e ai Servizi per il Lavoro della Provincia del Medio Campidano

Alessandro Murana | Assessore al Lavoro, politiche sociali e formazione professionale della Provincia di Oristano

Direzione

Giovanni Antonio Soggiu | Dirigente settore Lavoro | Provincia di Cagliari

Mariano Cabua | Dirigente settore Lavoro | Provincia del Medio Campidano

Annalisa Iacuzzi | Dirigente settore Lavoro, politiche sociali e formazione professionale | Provincia di Oristano

Coordinamento amministrativo

Lorena Cordeddu | Responsabile Settore Lavoro, politiche sociali e formazione professionale | Provincia del Medio Campidano

Stefano Floris | Responsabile Settore Lavoro, politiche sociali e formazione professionale | Provincia di Oristano

Ideazione, coordinamento tecnico, scientifico e metodologico

Beatrice Molinu | Osservatorio del Mercato del Lavoro Provincia del Medio Campidano

Federica Rosina | Osservatorio del Mercato del Lavoro Provincia di Oristano

Frantziscu Sanna | Osservatorio del Mercato del Lavoro Provincia di Oristano

Gruppo di Coordinamento interprovinciale e di ricerca

Andrea Ancis | Osservatorio del Mercato del Lavoro Provincia di Cagliari

Beatrice Molinu | Osservatorio del Mercato del Lavoro Provincia Medio Campidano

Federica Rosina | Osservatorio del Mercato del Lavoro Provincia di Oristano

Frantziscu Sanna | Osservatorio del Mercato del Lavoro Provincia di Oristano

Elisabetta Vadilonga | Osservatorio del Mercato del Lavoro Provincia di Cagliari

Rilevazione e caricamento dati

- Provincia di Cagliari

Andrea Ancis, Annalisa Brughitta, Brunella Etzi, Emanuele Concas, Giuseppina Dessì, Fabrizia Gerini, Patrizia Giancola, Nicola Napolitano, Rosa Pernice, Annalisa Piras, Federica Serreli, Elisabetta Vadilonga, Efisio Vargiolu

- Provincia del Medio Campidano

Mauro Carta, Luigi Floris, Sergio Ligas, Roberto Montisci, Mauro Pasci

- Provincia di Oristano

Emilia Fara, Sabrina Farina, Gianmichele Fraioli, M. Giovanna Marras, Giuseppina Peralta, Silvia Pusceddu

Gestione Focus Group

- Provincia di Cagliari

Moderatore: Andrea Lorenti; Osservatori: Annalisa Brughitta, Elisabetta Vadilonga. Collaborazione: Franco Turco, Grazia Balistreri, Rossella Zecchino Settore Formazione Professionale

- Provincia del Medio Campidano

Moderatore: Beatrice Molinu; Osservatori: Monica Furcas, Mauro Pasci. Collaborazione: Caterina Deidda, Maurizio Ortu, Graziella Vizzarri Settore Formazione Professionale

- Provincia di Oristano

Moderatore: Frantziscu Sanna; Osservatori: Gianmichele Fraioli, Beatrice Molinu, Federica Rosina

Premessa

La continua evoluzione del sistema economico e la rapidità di cambiamento dello sviluppo tecnologico sono fattori che caratterizzano in modo inevitabile il mercato del lavoro. Ciò impone ai decisori pubblici una maggiore conoscenza delle caratteristiche del mercato del lavoro per poter definire politiche volte a favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

Al fine di superare la dimensione provinciale e addivenire ad un sistema più ampio, capace di supportare ogni Provincia nell'organizzazione, pianificazione e valutazione delle politiche attive in materia di lavoro, le Province di Cagliari, del Medio Campidano e di Oristano hanno siglato un Accordo che si propone di progettare e realizzare in comune metodologie di ricerca e di analisi, creando e condividendone gli strumenti operativi sulle dinamiche del mercato del lavoro e di alcune specifiche componenti della forza lavoro delle tre Province, come ad esempio analisi sulle donne, i giovani, gli stranieri, i disoccupati di lungo periodo.

Il sistema economico-produttivo per aumentare i livelli di competitività non può prescindere da alcuni importanti passaggi che riguardano l'individuazione di profili professionali coerenti con le esigenze del sistema economico e i percorsi formativi necessari per costruire le competenze delle figure richieste dal sistema economico e produttivo locale.

Pertanto, il suddetto Accordo individua quale prima azione la definizione di un sistema di rilevazione del fabbisogno occupazionale e formativo attraverso l'attività di ricerca sul campo nei territori delle tre province.

Il progetto realizzato "Indagine interprovinciale sul fabbisogno occupazionale e formativo – Il caso delle Province di Cagliari, Medio Campidano e Oristano", rappresenta il primo risultato di questo sforzo comune e condiviso. Il raggiungimento degli obiettivi è stato possibile grazie all'unione delle scarse risorse a disposizione e all'impegno dei soggetti coinvolti. Il lavoro svolto, nell'arco di oltre due anni, ha portato all'elaborazione del presente "rapporto" e dei relativi strumenti operativi in un'ottica innovativa sia sulla metodologia adottata, sia sulle modalità di raccordo e di coinvolgimento dei diversi attori. Il modello realizzato è stato adottato e sperimentato nel territorio delle tre Province e ha visto il coinvolgimento di diversi soggetti quali le istituzioni pubbliche, imprese, parti sociali ed esperti del settore.

Il presente lavoro, vuole essere un contributo che parte dai territori e porta le esigenze che questi esprimono, in modo che possa costituire una base di partenza per la realizzazione di un sistema regionale di rilevazione dei fabbisogni occupazionali e formativi e vada successivamente ad implementare l'Osservatorio permanente del mercato del lavoro.

Si ringraziano coloro che, a vario titolo, sono intervenuti durante le diverse fasi della ricerca, in particolare le imprese per la partecipazione alla somministrazione dei questionari e le parti sociali per gli interventi ai focus group e alle interviste, senza i quali una parte dei lavori non si sarebbero realizzati.

L'Assessore alle Politiche del Lavoro
Provincia di Cagliari
Lorena Cordeddu

L'Assessore alle Politiche e
Servizi per il Lavoro
Provincia del Medio Campidano
Simona Lobina

L'Assessore al Lavoro, Formazione
professionale e politiche sociali
Provincia di Oristano
Alessandro Murana

PARTE PRIMA

**PARTE PRIMA - Processo di ricerca e
approccio metodologico**

CAPITOLO 1

CAPITOLO 1 - Presentazione progetto di ricerca

1. Introduzione

Le indicazioni del Consiglio Europeo di Lisbona, marzo 2000, hanno posto agli Stati membri precisi obiettivi per favorire l'aumento dell'occupazione, il sostegno delle fasce deboli e la promozione delle pari opportunità. La programmazione di Europa 2020 sostiene e rinforza questi obiettivi. Tale strategia, punta a rilanciare l'economia dell'UE nel prossimo decennio al fine di conseguire elevati livelli di occupazione, produttività e coesione sociale.

Le direttive europee e gli interventi legislativi nazionali (D.Lgs. 469/97) e regionali (L. R. n. 20/2005) nel ridefinire le norme in materia di promozione dell'occupazione, sicurezza e qualità del lavoro, hanno affidato alle Province il compito di partecipare alla programmazione regionale della formazione professionale, attraverso la rilevazione dei fabbisogni formativi del territorio. Inoltre, in base alla L. R. n. 20/2005 alle Province spettano competenze istituzionali in materia di promozione ed erogazione dei servizi per il lavoro, e funzioni di monitoraggio ed analisi dei dati sul mercato del lavoro provinciale.

A tal fine, ogni amministrazione provinciale si è dotata di un osservatorio provinciale del mercato del lavoro con il compito di raccogliere, analizzare e diffondere i dati sul mercato del lavoro locale. La finalità è quella di procedere alla ricostruzione del contesto produttivo locale, sia in termini di domanda sia di offerta del lavoro, per fornire, attraverso report, studi specifici e relazioni, un supporto e informazioni utili per gli operatori del settore, nonché per la programmazione delle politiche attive del lavoro.

L'Osservatorio permanente del mercato del lavoro provinciale consente di avviare un processo di programmazione basato sul confronto costante con i rappresentanti delle parti sociali e delle istituzioni interessate attraverso un sistema condiviso in cui ciascun soggetto coinvolto è portatore di specifici problemi e priorità.

Le amministrazioni provinciali di Cagliari, Medio Campidano e Oristano, attraverso gli Osservatori provinciali, hanno messo in comune saperi, conoscenze e strumenti con l'obiettivo di sperimentare modalità di lavoro condivise tra più territori, siglato nell'accordo di gennaio 2011.

Il primo risultato è stata la presente ricerca, volta ad implementare un sistema di rilevazione dei profili professionali, espressione del tessuto produttivo locale, indispensabile per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il Rapporto di Indagine interprovinciale sul fabbisogno occupazionale e formativo, presenta l'attività di ricerca realizzata nel territorio delle Province di Cagliari, Medio Campidano e di Oristano. La ricerca è costituita da un'indagine sul campo per la rilevazione del fabbisogno occupazionale, con l'obiettivo di individuare le figure professionali maggiormente richieste e necessarie al mercato del lavoro attuale e futuro e la conseguente predisposizione di percorsi formativi attraverso la progettazione coerente dei piani provinciali della formazione professionale. Tale ricerca, infatti, è stata utilizzata per la predisposizione dei percorsi formativi nei Piani Provinciali della Formazione Professionale per l'anno 2011.

Il Rapporto sulla rilevazione dei fabbisogni occupazionali e formativi è stato progettato e costruito attraverso un approccio per competenze, seguendo la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE) e le indicazioni comunitarie per una formazione Life long Learning. Per quanto riguarda l'analisi delle Figure Professionali richieste dalle aziende intervistate si è fatto riferimento al Repertorio delle Figure professionali della Regione Sardegna.

2. Finalità e obiettivi del progetto di ricerca

La rilevazione dei fabbisogni occupazionali e formativi è stata realizzata con una ricerca sul campo, attraverso un'indagine diretta del tessuto produttivo provinciale e un'analisi di tipo qualitativo rivolta agli attori del mercato del lavoro locale.

La ricerca rappresenta il primo passo verso un'attività sistematica di rilevazione, elaborazione ed analisi dei dati afferenti al mercato del lavoro provinciale, nelle sue varie articolazioni territoriali e settoriali.

Inoltre, rappresenta un contributo al dibattito sulla centralità della formazione tra gli interventi di politiche attive del lavoro, intese come politiche pubbliche centrali, di valore trasversale e relative all'intero percorso professionale degli individui.

Gli obiettivi generali dell'indagine risultano essere:

- sperimentare una modalità di lavoro condivisa tra più Province attraverso la definizione di obiettivi, metodologie e strumenti di lavoro che possano rappresentare una base di confronto con le altre Province e con la Regione Sardegna;
- realizzare un sistema di concertazione nel territorio e di animazione territoriale nelle Province coinvolte;
- implementare un sistema volto a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, fondamentale per chi cerca lavoro e deve conoscere i profili professionali richiesti dalle aziende e la relativa formazione necessaria.

Figura 1 – Obiettivi generali



Gli obiettivi specifici riguardano:

- la conoscenza del tessuto produttivo e delle dinamiche lavoristiche dei territori provinciali;
- la rilevazione dei profili professionali coerenti con le esigenze immediate e future del tessuto imprenditoriale provinciale;
- la rilevazione delle figure professionali più difficili da reperire nel sistema dell'offerta di lavoro locale e le competenze che devono possedere;
- l'individuazione dei percorsi formativi necessari per costruire le competenze dei lavoratori richiesti dal sistema economico e produttivo locale.

3. Struttura del gruppo di lavoro e organizzazione del processo di indagine

Data la complessità del lavoro in oggetto, l'attività di ricerca ha coinvolto un numero elevato di professionalità che hanno collaborato in gruppi di lavoro a diversi livelli.

Gruppo di ideazione, coordinamento tecnico, scientifico e metodologico: costituito dai referenti della Provincia di Oristano e del Medio Campidano con funzioni di progettazione, programmazione delle metodologie adottate, coordinamento, definizione degli obiettivi progettuali e delle strategie per il loro raggiungimento.

Gruppo di coordinamento interprovinciale e di ricerca: costituito dai referenti delle tre Province coinvolte nel progetto, con funzioni di raccordo, gestione, supervisione e monitoraggio delle attività operative inerenti tutte le fasi progettuali e di ricerca.

Gruppo di rilevazione e caricamento dati: composto dagli operatori dei Centri Servizi per il Lavoro (d'ora in poi CSL) di ogni Provincia, impegnato nella fase di indagine diretta tramite la somministrazione di questionari alle imprese.

Nella figura successiva viene riportata la strutturazione complessiva dell'organizzazione messa in campo per lo svolgimento della ricerca.

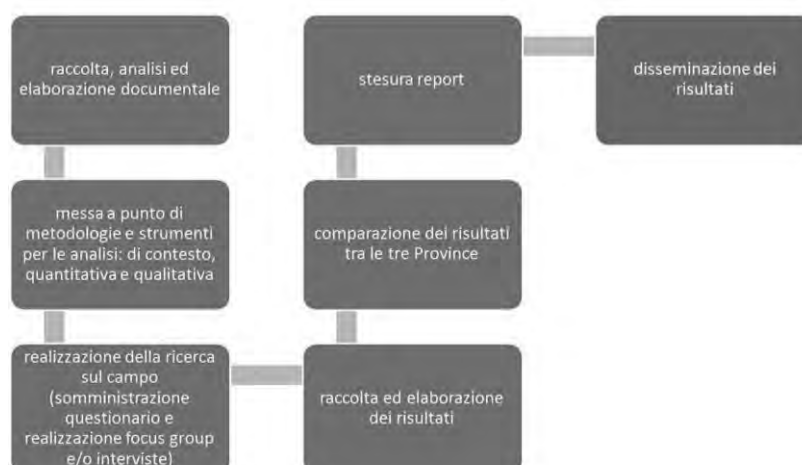


4. Fasi progettuali

La ricerca è stata articolata in diverse fasi:

- raccolta, analisi ed elaborazione documentale;
- messa a punto di metodologie e strumenti per le analisi: di contesto, quantitativa e qualitativa;
- realizzazione della ricerca sul campo (somministrazione questionario e realizzazione *focus group* e/o interviste);
- raccolta ed elaborazione dei risultati;
- comparazione dei risultati tra le tre Province;
- stesura report;
- disseminazione dei risultati.

Figura 3 - Percorso della ricerca



5. Cronoprogramma progettuale

L'indagine diretta alle imprese è stata realizzata nel periodo compreso tra novembre 2010 e febbraio 2011. Il periodo di analisi per le previsioni occupazionali e delle figure professionali è relativo al biennio 2011-2012. Per l'analisi delle attività formative attuate il periodo d'indagine è il biennio 2009-2010, mentre per la formazione da svolgere il biennio 2011-2012.

La tabella 1, riporta il crono-programma delle attività progettuali (Diagramma di Gant) in cui sono state individuate e descritte le fasi progettuali nell'arco temporale previsto in merito alla durata del progetto:

- costituzione dei gruppi di lavoro: questa fase è stata dedicata alla costituzione dei gruppi di lavoro e all'organizzazione logistica degli spazi e dei tempi in base alle attività ed alle azioni previste dal progetto. sono stati definiti i ruoli. pianificazione delle attività attraverso la calendarizzazione delle riunioni e degli incontri;
- ricerca e analisi dati istat, movimprese, sil sardegna ed excelsior: l'analisi di questi dati è stata funzionale agli obiettivi del progetto, in quanto facilita la definizione dei quadri socioeconomici e delle analisi di contesto del territorio di riferimento;
- realizzazione degli strumenti di lavoro per le analisi quantitative e qualitative;
- analisi quantitativa: indagine diretta alle imprese, attraverso la somministrazione dei questionari;
- analisi qualitativa: focus groups e/o interviste a testimoni privilegiati;
- analisi dei dati quanti e qualitativa;
- elaborazione report di ricerca e pubblicazione finale;
- disseminazione dei risultati.

Tabella 1 - Cronoprogramma delle attività

Fasi progettuali	03/04/2010	05/06/2010	07-08/2010	09/10/2010	11/12/2010	01/02/2011	03/04/2011	05/06/2011	07/08/2011	09/10/2011	11/12/2011	01/02/2012	03/06/2012
Costituzione dei gruppi di lavoro													
Ricerca e analisi dati Istat, Movimprese, Sil Sardegna ed Excelsior													
Realizzazione degli strumenti di lavoro													
Analisi quantitativa: indagine diretta alle imprese													
Analisi qualitativa: focus groups e/o interviste a testimoni privilegiati													
Analisi dei dati quanti e qualitativi													
Elaborazione report di ricerca.													
Disseminazione dei risultati													

CAPITOLO 2

CAPITOLO 2 - Metodologia e strumenti di ricerca

2. La Metodologia

La metodologia di lavoro, utilizzata nei tre casi studio, si presenta articolata, complessa e specifica per ogni azione individuata. Le tre azioni principali sono:

- a. analisi di contesto;
- b. analisi quantitativa: indagine diretta alle imprese;
- c. analisi qualitativa: focus groups e/o interviste a testimoni privilegiati.

Nei paragrafi successivi sono descritte le metodologie relative alle azioni suindicate. Nell'ambito di ogni caso studio relativo alle tre Province saranno riprese e contestualizzate le metodologie adottate.

2.1 Analisi contesto

L'indagine sul contesto socio-economico per la rilevazione dei fabbisogni occupazionali e formativi prende spunto da una raccolta e analisi dei vari studi, rapporti e banche dati sull'economia della Sardegna e delle Province di Cagliari, Medio Campidano e Oristano (analisi desk). Attraverso l'analisi desk sono stati reperiti i dati utili all'inquadramento delle Province a livello infrastrutturale, demografico, lavorativo, imprenditoriale e produttivo e a livello di istruzione e formazione. Questo tipo di analisi ha l'obiettivo di mettere in luce, in concreto, le caratteristiche peculiari del territorio a livello sociale e produttivo, fornendo indicazioni utili per definire gli orientamenti di fondo, le finalità da perseguire, i vincoli entro cui operare e di formulare delle previsioni sulle possibili conseguenze degli interventi, sui suoi impatti immediati ed a medio termine. Non bisogna mai dimenticare, infatti, che ogni intervento sul territorio, sia esso materiale, che arricchisca o modifichi la dotazione edilizia o infrastrutturale, sia immateriale, che ridefinisca il quadro delle attività formative, è comunque destinato a trasformare le condizioni in cui si svolge la vita sociale ed economica di una popolazione locale e ad influenzare la qualità della vita dei soggetti. Dunque, la considerazione delle variabili socioeconomiche è importante come punto di partenza per l'analisi dei fabbisogni occupazionali e formativi di un territorio.

L'analisi si è concentrata sulla raccolta e sullo studio dei dati da fonte amministrativa propri dei CSL, ossia quelli derivanti dal SIL Sardegna, che misurano gli iscritti ai CSL e i flussi di avviamenti e cessazioni dei lavoratori. In secondo luogo si è data particolare importanza all'analisi di dati derivanti da fonte Istat, Sardegna Statistiche e Movimprese. Data la natura della ricerca in atto, si è analizzato con attenzione il Sistema Informativo Excelsior sui fabbisogni professionali e formativi, che opera attraverso interviste ad un campione di circa 100 mila imprese italiane appartenenti a 38 settori di attività economica e distinto in 2 classi dimensionali (1-9, 10-49 dipendenti). Infine, sono stati utilizzati documenti derivanti da diverse fonti e ricerche pubblicate da vari enti pubblici e di ricerca, come Camera di Commercio, Centro Ricerche Economiche Nord Sud (CRENoS), Legambiente.

In particolare, gli **indicatori** utilizzati per l'analisi di contesto sono:

- demografici (dati sulla popolazione: densità popolazione, saldo naturale, indice di natalità, indice di vecchiaia; indice di dipendenza, indice di dipendenza senile);
- del mercato del lavoro (tasso di occupazione, tasso di attività, tasso di disoccupazione, numero e andamento degli iscritti ai CSL, andamento dei lavoratori avviati e cessati, previsioni Excelsior);
- imprenditoriali (andamento imprese registrate e attive; indice di mortalità delle imprese).

Per una migliore valutazione delle performance a livello provinciale, per tutte le variabili prese in considerazione, si sono fatti dei confronti rispetto alle altre province sarde, alla media regionale e nazionale oppure si è analizzato il trend degli ultimi anni.

2.1.1 Le fonti dei dati

Le fonti relative al mercato del lavoro si caratterizzano per una estrema eterogeneità sia nelle modalità di alimentazione, sia nella struttura dei dati in esse contenuti. Accanto a rilevazioni di tipo statistico, aventi come finalità la ricostruzione dei fenomeni caratteristici del mercato del lavoro e delle sue dinamiche, vi sono, infatti, dati derivanti da fonti di tipo amministrativo che possono contribuire alla ricostruzione del quadro complessivo del mercato del lavoro. Fra le banche dati amministrative, rilievo sempre maggiore, sia in termini quantitativi, sia in termini qualitativi, rivestono i dati relativi al mercato del lavoro provenienti dagli archivi dei CSL.

Le fonti utilizzate dall'Osservatorio possono essere interne, per mezzo delle quali l'Osservatorio produce i dati, ed esterne.

Sono fonti di raccolta interna di dati:

- dati del Sil Sardegna (CSL);
- indagine dirette realizzate sul territorio;
- banche dati già in possesso dalle Province.

Tra le fonti esterne all'Osservatorio, si possono distinguere le fonti statistiche ufficiali e le fonti che invece producono dati su richiesta. Le prime sono le classiche fonti del mercato del lavoro, quali l'Istat, la Camera di Commercio, Excelsior ecc. Tra le fonti invece che vengono utilizzate sulla base di precisi accordi bilaterali o convenzioni, si trovano l'Inps e l'Inail. Con queste fonti, tanto importanti per conoscere la parte di mercato del lavoro non coperta dai CSL, si devono attuare (o si stanno attuando) misure di scambio di dati ai fini delle elaborazioni statistiche.

In particolare, le fonti esterne sono:

- Eurostat/OECD/Cnel: dati sul mercato del lavoro europeo
- Istat: indagine trimestrale forze lavoro/Censimenti/ ASIA (Archivio Statistico delle Imprese Attive)
- CCIAA: Dati Movimprese/Dati Excelsior
- INPS
- INAIL

2.2 Analisi quantitativa: indagine diretta alle imprese

Il contesto socio-economico del territorio provinciale è il punto di partenza per lo studio del fabbisogno occupazionale e formativo che si sviluppa in un approccio quanti-qualitativo. Dal punto di vista quantitativo, per ogni Provincia, sono state realizzate una serie di interviste ad un campione rappresentativo di imprese.

Nella fase di rilevazione sono stati presi in considerazione i fabbisogni occupazionali e le competenze richieste al fine di progettare percorsi formativi mirati sulle conoscenze e sulle esigenze delle imprese. Per l'individuazione delle priorità formative si è tenuto conto della distinzione tra formazione continua, rivolta all'aggiornamento delle competenze di soggetti occupati e nuove figure professionali, con l'intento di contribuire ad un'innovazione dei profili professionali già esistenti in termini di nuove competenze, nuovi saperi, nuovi atteggiamenti. Per questo motivo l'indagine diretta alle imprese è forse la fase più delicata di tutta l'indagine.

La metodologia di lavoro ha previsto le seguenti fasi:

- raccolta dati sulle imprese e definizione del campione;

- realizzazione strumenti operativi;
- campionamento;
- pianificazione contatti e somministrazione dei questionari;
- caricamento dei questionari nel codebook;
- elaborazione e analisi dei dati attraverso l'utilizzo del software SPSS.

2.2.1 Raccolta dati sulle imprese e definizione del campione

La raccolta dati delle imprese da sottoporre a campionamento è avvenuta in due fasi. Nella prima fase sono state acquisite informazioni relative alla numerosità di imprese, unità locali e addetti per tutti i settori economici. Nella seconda fase, sulla base delle analisi compiute sulla prima serie di informazioni, sono stati acquisiti i dati completi dell'universo di imprese prescelto (anagrafica delle imprese, descrizione attività, numero di addetti). Allo scopo di effettuare il campionamento su un universo di imprese più attente ai temi legati alla rilevazione dei fabbisogni occupazionali e formativi, si è deciso che ogni Provincia richiedesse un universo di imprese con un numero minimo di dipendenti: 15 per la Provincia di Cagliari, 1 per le Province del Medio Campidano e di Oristano. In base al numero di imprese presenti sul territorio e ai dipendenti da loro posseduti, ogni Provincia ha definito la numerosità del campione.

Definizione del campione attraverso:

- 1) acquisizione delle imprese;
- 2) scomposizione per settore (cluster);
- 3) definizione del numero totale di interviste da somministrare.

Il metodo d'indagine prescelto è stato il campionamento stratificato non proporzionale, corretto con alcune rimodulazioni delle percentuali in seguito a considerazioni di tipo qualitativo.

Per la validazione degli strumenti di lavoro sono stati realizzati e messi in pratica esercizi di role playing (simulazioni di intervista).

In ogni impresa è stato intervistato il titolare dell'impresa o il più alto responsabile disponibile.

2.2.2 Realizzazione strumenti operativi

Gli strumenti operativi realizzati dal Gruppo di coordinamento tecnico scientifico e metodologico sono:

- piano attività;
- questionario di rilevazione del fabbisogno occupazionale. Tale documento è stato realizzato dal gruppo e condiviso tra le tre Province. Il questionario è distinto in sezioni. La prima sezione contiene la richiesta delle Informazioni generali dell'impresa (Denominazione, Ragione sociale, settore di attività, Codice Istat), più una serie di domande che riguardano l'utilizzo da parte delle imprese di strumenti di tipo informatico, che mirano a capire quanto le imprese del nostro territorio si avvalgono delle nuove tecnologie. La seconda sezione mira ad indagare le caratteristiche del personale presente in azienda (titolo di studio, tipo di contratto, fascia d'età, presenza di categorie speciali di lavoratori, ecc). La sezione tre costituisce la parte cruciale di tutta l'intervista per la conoscenza del fabbisogno occupazionale delle imprese, in quanto è un'indagine specifica sulle figure professionali richieste, le motivazioni alla base delle richieste e l'esistenza di figure professionali di difficile reperibilità nel territorio. La sezione quattro è mirata all'analisi sulla formazione professionale e il giudizio sulla utilità di questa per le imprese della Provincia. Infine, la sezione cinque è costituita da una serie di domande che indagano sulla conoscenza e il gradimento dei CSL da parte delle imprese;

- vademecum, contenente la sintesi del progetto focalizzata su finalità e obiettivi e una guida sintetica sulla modalità di gestione dell'intervista;
- strumenti per la raccolta dei dati. E' stato costruito un codebook in Microsoft Excel composto di 3 fogli di inserimento dati: un foglio per caricare i dati delle interviste, uno per caricare le figure professionali richieste dalle imprese e l'ultimo per caricare le figure professionali di difficile reperibilità sul territorio. Questi 3 file erano accompagnati da altrettanti file di spiegazione e guida alla compilazione;
- strumento per il caricamento dei dati disponibile su rete internet e condiviso tramite la piattaforma gmail in cui i rilevatori tenevano conto delle telefonate, delle interviste e del caricamento dati nel codebook. Questa piattaforma era visualizzabile dal Gruppo di ricerca e dal Gruppo di rilevazione e caricamento dati allo scopo di favorire l'aggiornamento continuo e in tempo reale sullo stato di avanzamento del lavoro.

2.2.3 Campionamento

La metodologia d'indagine ha previsto per le tre Province un campionamento stratificato non proporzionale corretto con alcune rimodulazioni delle percentuali in seguito a considerazioni di tipo qualitativo.

Gli strati sono stati costruiti in base alla numerosità di addetti e tenendo conto del settore economico di appartenenza. Per rendere le analisi delle tre Province comparabili, sono stati costruiti 5 strati:

- 1) 1-5 addetti;
- 2) 6-15 addetti;
- 3) 16-29 addetti;
- 4) 30-49 addetti;
- 5) 50 e più addetti.

Il campione di imprese è stato inserito nella piattaforma gmail di condivisione dei dati registrati.

2.2.4 Pianificazione contatti e Somministrazione dei questionari

I questionari sono stati somministrati in modo diretto dal Gruppo di rilevazione e caricamento dei dati di ciascuna Provincia presso la sede delle imprese individuate nel campione.

Poiché le aziende rappresentano gli interlocutori dei CSL, un'ulteriore fine è far sì che gli operatori spostandosi nel territorio possano dialogare costantemente con i soggetti coinvolti, instaurando una relazione nella quale sia possibile rilevare contestualmente il fabbisogno occupazionale e formativo e far conoscere i servizi per il lavoro.

Tale fase si articola in diverse attività:

- pianificazione dei contatti con i referenti delle imprese e calendarizzazione;
- realizzazione delle interviste tramite la somministrazione del questionario.

2.2.5. Interviste realizzate

I questionari sono stati somministrati tramite intervista diretta realizzata nella sede dell'impresa nel periodo intercorso tra la metà di novembre del 2010 fino alla metà del mese di febbraio del 2011.

La tabella sotto riportata evidenzia sinteticamente le attività realizzate nelle tre Province, per la somministrazione dei questionari.

Tabella 2 – Piano di rilevazione

Attività	Provincia di Cagliari	Provincia del Medio Campidano	Provincia di Oristano	Totale
Campione Imprese	454	160	160	774
Contatti telefonici attivati	250	148	137	535
Interviste realizzate	184	103	107	394

2.2.6 Caricamento dei questionari nel codebook

Il Gruppo di rilevazione provinciale, una volta realizzate le interviste ha provveduto allo spoglio e al caricamento dei dati ottenuti nel codebook. I codebook sono stati inviati per l'elaborazione al Gruppo di ricerca.

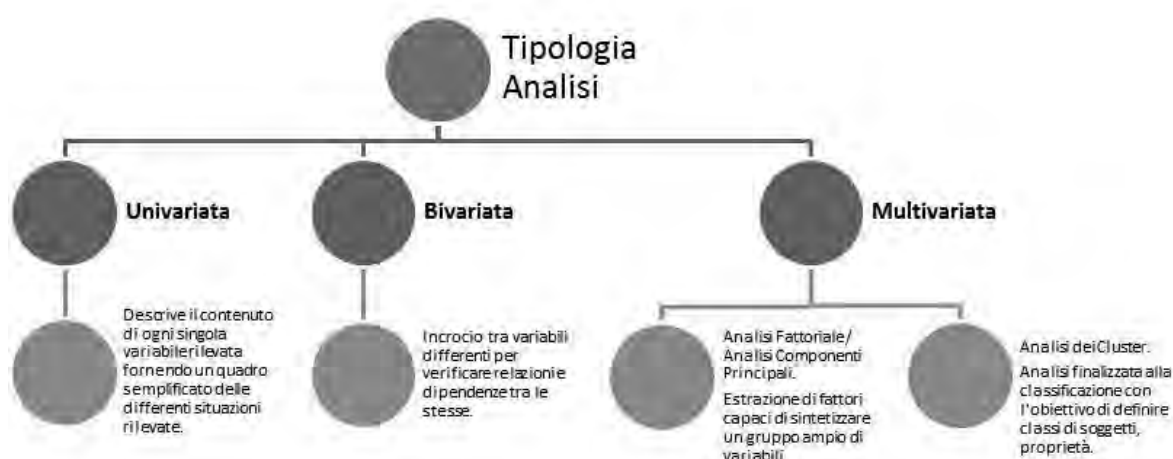
2.2.7 Analisi e interpretazione dei dati

Una volta raccolti i dati attraverso la somministrazione dei questionari alle imprese, si è proceduto con le fasi di caricamento e di pulizia. Queste procedure hanno consentito di rendere omogenee e confrontabili le differenti basi dati raccolte nei territori delle tre Province.

Le procedure di analisi, svolte principalmente attraverso l'utilizzo del software SPSS, hanno visto l'applicazione delle principali tecniche statistiche: analisi monovariata, bivariata e multivariata.

Oltre a tali procedure di analisi sono state utilizzate delle ulteriori tecniche di riduzione della complessità finalizzate alla costruzione di indici e indicatori sintetici.

Figura 4 - Tipologia di analisi



Analisi monovariata

Si sono applicate tecniche di analisi monovariata, ovvero si è letta la distribuzione delle singole variabili rilevate per verificare in maniera sintetica le distribuzioni di frequenza. Tale procedura ha il pregio di rendere visibili ed evidenti fenomeni singoli, percezioni e atteggiamenti senza fornire elementi esplicativi aggiuntivi.

Costruzione di indici e indicatori

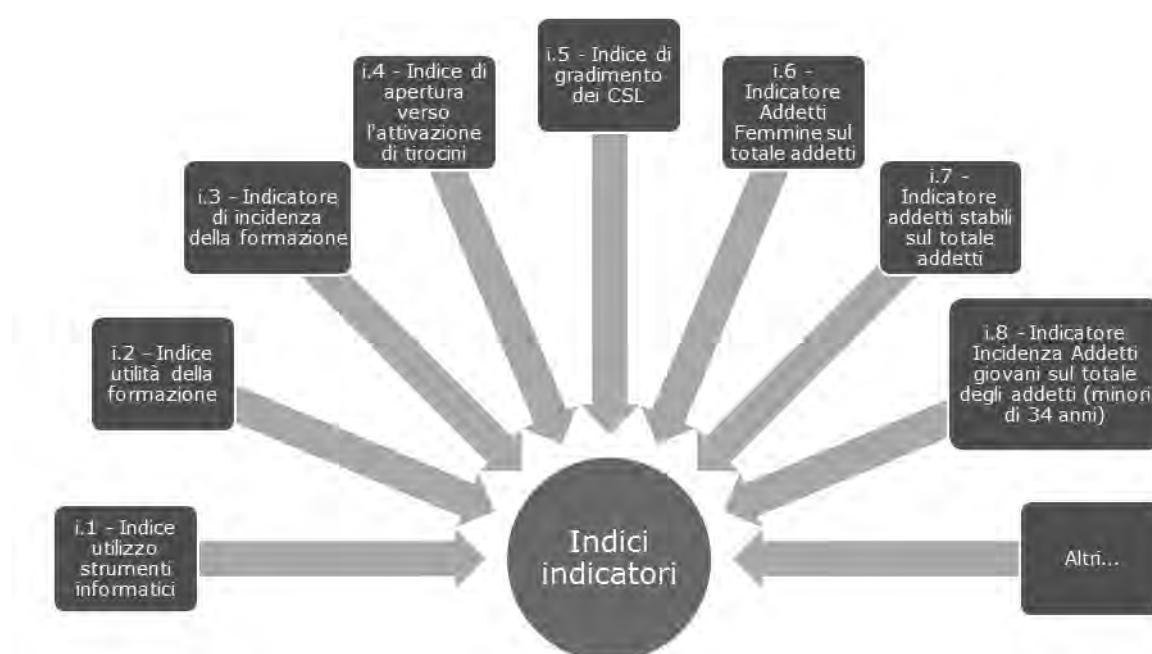
La numerosità delle variabili raccolte, circa duecento, hanno reso indispensabile un processo di elaborazione e aggregazione delle stesse con la realizzazione di ulteriori variabili sintetiche e riassuntive.

La struttura molto ampia del questionario utilizzato nell'indagine ci ha spinto a costruire una serie di indici e di indicatori¹ volti a sintetizzare i risultati dell'indagine attraverso un processo interpretativo che intende dare conto delle tipologie di aziende coinvolte e delle modalità attraverso cui si rapportano alla formazione in generale ed alle esigenze di nuove professionalità in particolare².

L'utilizzo di tali indici/indicatori ci consente di lavorare su dati quantitativi e non categoriali e di conseguenza ci permette di applicare ulteriori tecniche nell'estrazione e nell'analisi, ad esempio, delle componenti principali.

Nella figura successiva vengono presentati sinteticamente alcuni degli indici elaborati che, in questa fase, sono stati utilizzati per tentare di dare una spiegazione complessiva alla varianza presente nei dati raccolti.

Figura 5 - indici & indicatori utilizzati



Il primo indice (i.1-indice di utilizzo degli strumenti informatici), attraverso la riaggregazione di tre variabili, misura la predisposizione ad usare in azienda gli strumenti informatici. A tale indice, si attribuisce la capacità di spiegare una piccola sub-dimensione dell'innovazione aziendale. Un'azienda che possiede un punteggio alto in questo indice può essere considerata un'azienda che fa uso frequente delle nuove tecnologie e le utilizza non solo per mantenere le relazioni con i propri fornitori ma anche per migliorare la performance aziendale.

L'indice i2, utilità della formazione, misura quanto i nostri interlocutori hanno ritenuto e ritengono utile la formazione su una serie di aspetti di rilievo. L'indice i3, invece, misura la percezione da parte dell'intervistato relativamente alla possibile incidenza della formazione su alcuni aspetti dell'attività produttiva.

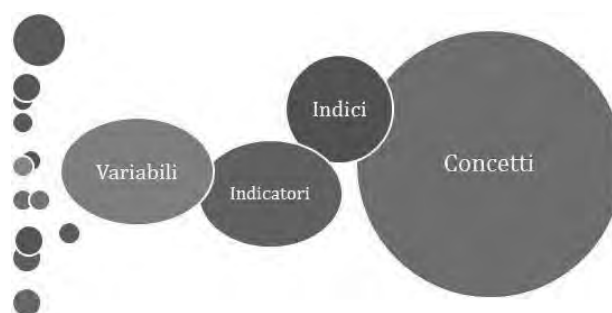
¹ Per una distinzione tra indici e indicatori si faccia riferimento a: Statera, La ricerca sociale, Seam, Roma 1997.

² Si rinvia all'Allegato 3 – Scheda indici e indicatori.

L'indice riguardante la disponibilità all'attivazione di tirocini (i4) si ricollega strettamente alla propensione delle aziende intervistate ad attivare tirocini nella propria azienda considerando sia ciò che è stato fatto in passato, sia quello che si intende fare nel futuro³.

L'indice (i.5) relativo alla valutazione dei CSL intende misurare quanto le nostre aziende reputano soddisfacenti i servizi erogati dalla rete provinciale dei servizi per il lavoro.

Figura 6 – Elementi del processo di analisi



Oltre a questi indici sono stati predisposti una serie di indicatori, definiti di rapporto, che misurano alcuni elementi della struttura aziendale in particolare legati alle caratteristiche della forza lavoro. Il primo (i.6) riguarda il peso degli addetti di genere femminile sul totale della popolazione lavorativa. Tale indicatore risulta interessante per valutare quanto la componente di lavoro femminile incide su alcune dinamiche aziendali. Il settimo, l'indicatore di stabilità o di flessibilità aziendale (i.7), misura quanti addetti con contratto a tempo indeterminato sono presenti sul totale degli addetti. Oltre a questi ne sono stati definiti anche sull'incidenza degli addetti *under 35* sul totale degli addetti e ulteriori che riguardano ad esempio il livello formativo dei lavoratori.

Analisi bivariata

Oltre ai processi di analisi monovariata e di costruzione di indici e indicatori sono stati definiti, sempre sulla base del più complessivo piano di analisi del questionario predisposto in sede di piano di avvio della ricerca, delle elaborazioni bivariate in grado di consentire un'analisi delle influenze di alcune variabili su altre. Tali procedure hanno il pregio di consentire una prima interpretazione dei dati e delle motivazioni che ne stanno alla base.

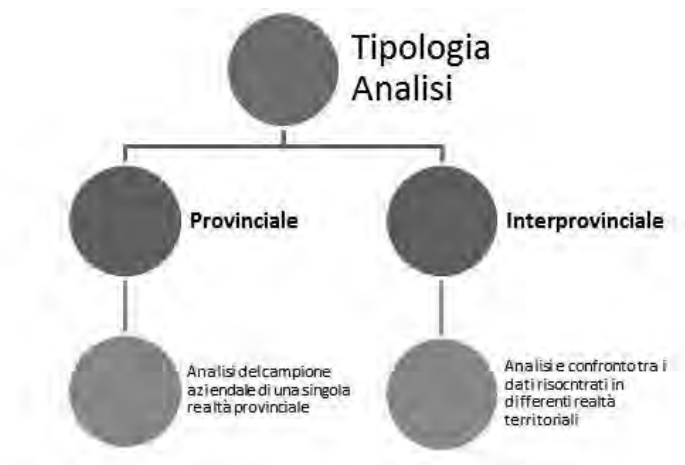
Sono state individuate, per questa ragione, alcune variabili definite strutturali a cui è stato attribuito un ruolo esplicativo nel processo di interpretazione dei dati raccolti (classe di grandezza dell'azienda, settore di appartenenza ecc...).

Analisi multivariata

Un ultimo *step* del processo di analisi ha riguardato l'applicazione di tecniche di analisi multivariata, ovverosia l'applicazione di tecniche statistiche volte alla riduzione della complessità dei dati rilevati. In particolare si sono applicate le tecniche dell'analisi fattoriale e dell'analisi in *cluster*. Un più ampio approfondimento è stato realizzato per la Provincia di Oristano.

³ Questi primi 4 indicatori sono stati costruiti secondo le tecniche degli spazi di attributi.

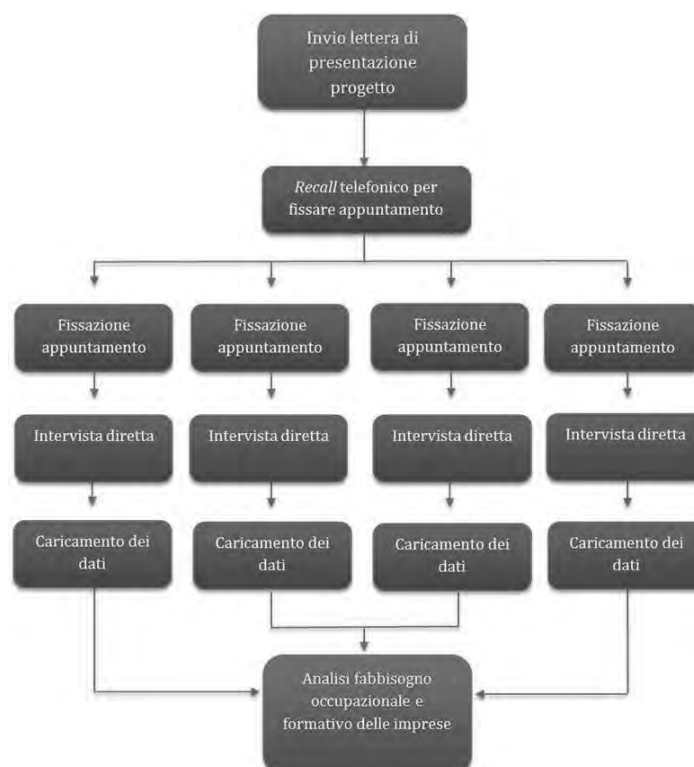
Figura 7 - Tipologia territoriale di analisi



Per quel che riguarda lo studio dei dati relativi alle differenze territoriali tra le province si è proceduto all'analisi di ogni realtà provinciale a cura dei singoli gruppi di lavoro e in seguito ad un confronto tra le stesse attraverso l'analisi di alcuni dati sintetici.

La figura sottostante riporta la rappresentazione sintetica e grafica delle principali attività realizzate durante l'analisi quantitativa.

Figura 8 - Rappresentazione grafica delle attività della fase Analisi quantitativa



2.3 Analisi qualitativa: Focus groups e Interviste a testimoni privilegiati

L'analisi qualitativa è stata realizzata tramite focus group e/o interviste a testimoni privilegiati, al fine di integrare l'analisi quantitativa per conoscere e analizzare il mercato del lavoro locale.

Il focus group è una tecnica di rilevazione per la ricerca sociale, basata sulla discussione tra un piccolo gruppo di persone, alla presenza di un moderatore, focalizzata su un argomento che si vuole indagare in profondità.

I focus group rispondono a precise regole di preparazione, organizzazione e gestione. Coinvolgono normalmente un numero di partecipanti variabile tra 6 e 10 persone.

La metodologia utilizzata per una più efficace partecipazione all'interno dei gruppi è stata il *metaplan*, metodo di facilitazione particolarmente attento alla **gestione dei processi di comunicazione nei gruppi di lavoro**, basato sulla raccolta di opinioni dei partecipanti e la loro successiva organizzazione in blocchi logici fino alla formulazione di piani di azione in cui sono evidenziate problematiche rilevate e possibili soluzioni.

I focus group sono gestiti da due figure con funzioni tra loro complementari: il moderatore e l'osservatore. Il moderatore, nella fase che precede la conduzione dei gruppi di lavoro, redige le linee guida del focus group affrontando aspetti sia di contenuto, sia quelli più propriamente legati alla comunicazione nel gruppo e con il gruppo. Nella fase di svolgimento del focus group il moderatore ha il compito di introdurre il tema dell'indagine con i partecipanti al focus, di guidare e pilotare gli intervistati attraverso il metodo del metaplan, verso gli argomenti che più interessano, assicurandosi che gli intervistati non divaghino, eludano o fraintendano il significato delle domande.

L'osservatore svolge mansioni di tipo logistico e organizzativo prima, durante e dopo la costituzione del gruppo. Nella fase che precede la realizzazione del focus group ha il compito di costituire il gruppo di discussione e di individuare una sede di svolgimento. Durante lo svolgimento del focus group l'osservatore svolge un ruolo di assistenza al conduttore: dalla registrazione dell'incontro, all'annotazione di indicazioni e commenti, all'osservazione delle dinamiche e del clima che si instaura all'interno del gruppo.

Dopo la conclusione del focus group, il moderatore e l'osservatore insieme, raccolgono, analizzano ed elaborano i risultati ricavati dal focus e redigono un report.

La metodologia di lavoro prevede le seguenti fasi:

- individuazione partecipanti alle attività di analisi qualitativa;
- creazione di strumenti operativi;
- pianificazione dei contatti;
- metodologia interna al focus;
- analisi dei dati.

2.3.1 Individuazione partecipanti alle attività di analisi qualitativa

Definizione di una lista di testimoni esperti in generale della situazione economica sociale della Provincia ed, in particolare, dei settori economici di riferimento, oggetto d'indagine. Tali testimoni privilegiati sono stati individuati tra i referenti di: Associazioni di categoria, Sindacati e Camera di Commercio, Enti di Formazione Professionale e Istituti di Formazione.

Pertanto, sono stati realizzati focus group tecnici, col coinvolgimento delle Associazioni di categoria, Camera di Commercio e sindacati con lo scopo di monitorare la situazione economica e imprenditoriale di ogni Provincia, attuale e previsionale; e i fabbisogni occupazionali e formativi attuali e previsionali.

2.3.2 Creazione di strumenti operativi

Sono stati realizzati:

- lettera di presentazione del progetto e di richiesta di disponibilità alla partecipazione;
- griglia focus/intervista, per la gestione del gruppo finalizzata a far emergere: le caratteristiche generali del settore di riferimento, gli aspetti statistici generali (consistenza della popolazione attiva nel settore e nel territorio provinciale regionale e nazionale), gli aspetti previsionali (figure professionali e competenze chiave richieste), gli aspetti valutativi relativi allo sviluppo del settore (innovazioni attese, punti di forza e debolezza, necessità formative).

2.3.3 Pianificazione contatti

Tale fase si articola in diverse attività:

- pianificazione dei contatti con i referenti delle associazioni di categoria e delle organizzazioni sindacali;
- realizzazione del focus group e/o delle interviste dirette ai testimoni privilegiati.

2.3.4 Analisi dei dati

- analisi della registrazione dell'incontro e delle osservazioni del mediatore e degli osservatori;
- elaborazione dei risultati ricavati dal focus e/o delle interviste realizzate.

PARTE SECONDA

PARTE SECONDA - La Provincia di Oristano

CAPITOLO 1

CAPITOLO 1 - Analisi di contesto

1.1 Il Territorio, la popolazione e le dinamiche demografiche

La popolazione della Provincia di Oristano conta 166.712 residenti al 1° gennaio 2010. Di questi, 81.976 sono maschi e 84.736 femmine; con questi numeri la Provincia occupa la 3° posizione nell'isola in termini di popolosità, dopo Cagliari e Sassari (Sardegna Statistiche, 2010).

Negli ultimi 20 anni, la popolazione residente nella Provincia di Oristano si è progressivamente ridotta; nel 1991 infatti conta 172.935 residenti, registrando un decremento di circa il 3%. Questa diminuzione è dovuta al saldo naturale negativo accompagnato nell'ultimo anno anche da un tasso migratorio negativo.

Il processo di riduzione della popolazione è confermato anche per gli anni a seguire dalle stime di lungo periodo dell'Istat, aggiornate nel 2008. Sulla base degli attuali trend demografici e migratori, si prevede infatti un'ulteriore forte diminuzione della popolazione, un progressivo allungamento della vita media e un ulteriore abbassamento della natalità per tutta la Regione Sardegna.

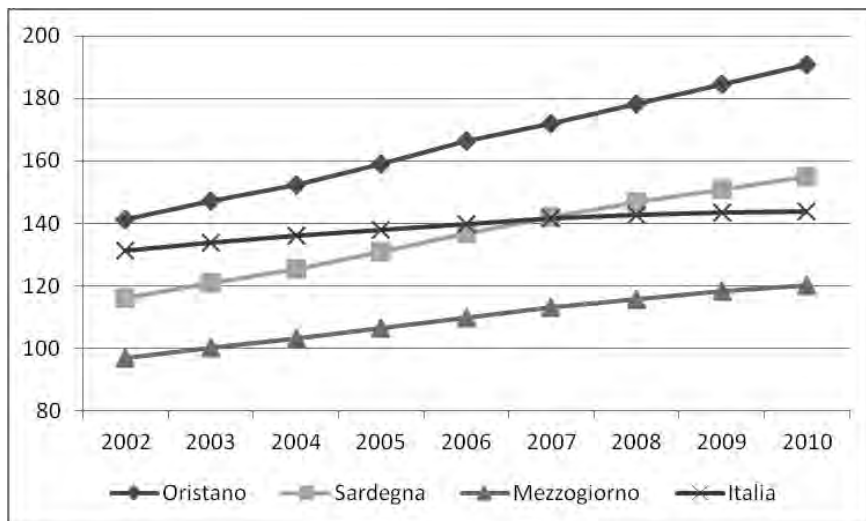
Per comprendere le dinamiche dell'evoluzione dimensionale della popolazione è necessario mettere in relazione la struttura demografica con la struttura del territorio e con l'età della popolazione. La numerosità dei Comuni presenti nella Provincia di Oristano, ben 88, non costituisce di per se un indice di criticità, ma la dimensione media degli stessi denota una debolezza strutturale, e spiega in parte i processi di invecchiamento della popolazione. Come si evince dalla tabella 3, la Provincia di Oristano ha una media di abitanti per Comune pari a 1894, la più bassa tra le Province della Sardegna, e una densità demografica di 55 abitanti per km², molto bassa rispetto alla media regionale di 68, dato che la pone agli ultimi posti in Italia.

Tabella 3– Struttura popolazione (valori assoluti)

Provincia	Popolazione	N. Comuni Provincia	Media popolazione comuni	Densità (abitanti/*Km ²)
Oristano	166712	88	1894	55
Cagliari	561080	71	7903	123
Nuoro	161020	52	3097	41
Sassari	336632	66	5100	79
Carbonia-Iglesias	130186	23	5660	87
Medio Campidano	102647	28	3666	68
Olbia-Tempio	156121	26	6005	46
Ogliastra	58006	23	2522	31

Se si considera la struttura della popolazione per età, si rileva che la diminuzione della popolazione è quasi interamente concentrata sulle fasce di popolazione in età da lavoro (15-64 anni), mentre un aumento sta riguardando e riguarderà soprattutto le fasce di età più anziane, dai 70 anni in su. L'indice di vecchiaia (rapporto percentuale tra la popolazione con più di 65 anni d'età e la popolazione con età inferiore a 15 anni) per il 2009 è di 184,2, ciò significa che ogni 100 persone con età inferiore ai 15 anni vi sono più di 180 ultra 65enni. Questo indice è molto alto in confronto alla media regionale di circa 150 e a quella nazionale di 143,4. Inoltre, l'indice di vecchiaia della Provincia di Oristano è il più alto tra le Province sarde. Nel grafico sottostante si riporta l'indice di vecchiaia per Italia, Mezzogiorno, Sardegna e Provincia di Oristano nel periodo 2002-2009. Dal grafico si può notare come nel periodo considerato ci sia stato un aumento dell'indice di vecchiaia per tutti i territori considerati.

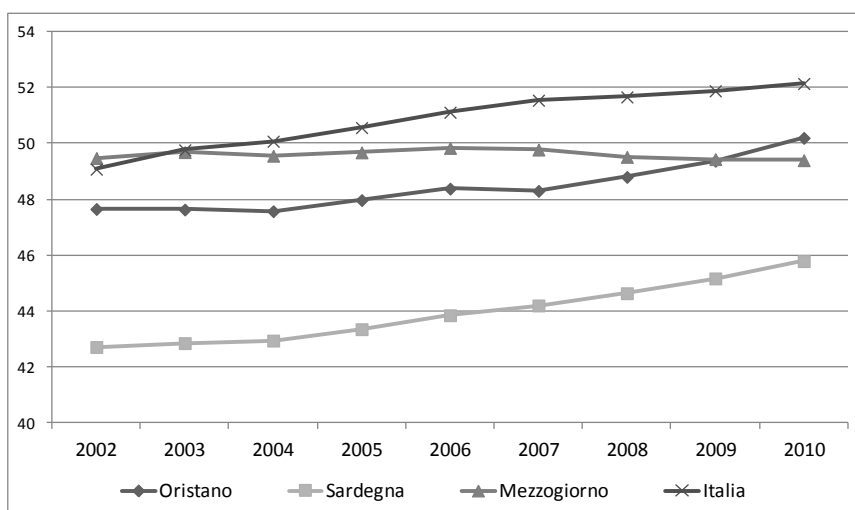
Figura 9 – Indice di vecchiaia dal 2002 al 2010 (valori percentuali)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle Forze Lavoro

Un'importante misura della struttura economica della popolazione è l'indice di dipendenza totale, che mette in relazione la fascia di popolazione che, a causa dell'età, si ritiene essere non autonoma, cioè bambini e anziani, e la fascia di popolazione che, essendo in età lavorativa (persone con età 15-64), dovrebbe provvedere al sostentamento dei primi. Nel grafico sottostante si riporta l'indice di dipendenza totale per Italia, Mezzogiorno, Sardegna e Provincia di Oristano nel periodo 2002-2009. Dal grafico si può notare come nel periodo considerato ci sia stato un aumento di tale indice per tutti i territori considerati. La Provincia di Oristano ha un indice maggiore rispetto alla Sardegna nel suo complesso, ma è al di sotto dell'indice dell'Italia. Osservando più da vicino, l'indice di dipendenza della Provincia di Oristano, nel 2009 è di 49,38: ciò vuol dire che ogni 100 individui in età attiva vi sono 48 persone, tra bambini e anziani. Tale valore però deriva in particolare dall'incidenza della popolazione anziana. A supporto di ciò, oltre alla composizione della popolazione per fasce di età, che mostra l'incidenza delle fasce di popolazione con età avanzata sul totale, si considera l'indice di dipendenza senile, che è del 32%: ogni 100 individui in età attiva ci sono più di 30 persone di età superiore ai 65 anni.

Figura 10 - Indice di dipendenza totale dal 2002 al 2010 (valori percentuali)



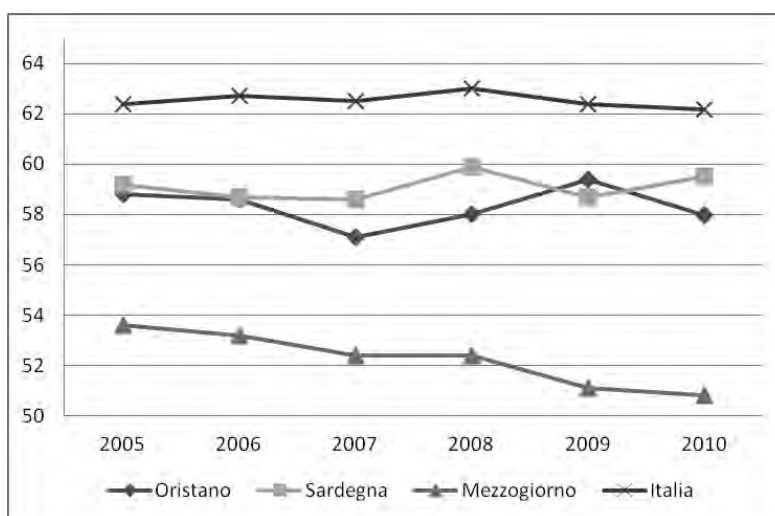
Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle Forze Lavoro

1.2 Il mercato del Lavoro

Dopo aver analizzato la struttura per età della popolazione, che ha un peso rilevante sulla dimensione della base occupazionale che un territorio può assumere, passiamo ad analizzare in modo più specifico il mercato del lavoro. In questa analisi ci si concentrerà in modo particolare sulle componenti strutturali del mercato del lavoro; i cui cambiamenti impongono sempre più un'analisi differenziata per gruppi di individui distinti in base all'età e al sesso. Si prenderanno in esame anche le fluttuazioni che stanno caratterizzando l'ultimo periodo e infine un occhio di riguardo sarà dato ai dati di fonte amministrativa provenienti dal SIL Sardegna, per capire il tipo di occupazione caratterizzante il nostro territorio.

Di seguito si prendono in considerazione i principali indicatori del mercato del lavoro: il tasso di attività, il tasso di occupazione e il tasso di disoccupazione. Questi tre indicatori sono stati presi in considerazione per la Provincia di Oristano in confronto alla media del Mezzogiorno, della Sardegna e dell'Italia nel suo complesso per il periodo 2005-2010. Prendendo in considerazione il tasso di attività, che misura la partecipazione attiva al mercato del lavoro, si può notare come questo faccia misurare una tendenza di flessione per il periodo considerato, intervallata da periodi di ripresa. In generale, il tasso di attività dagli anni '90 al 2000 in Sardegna ha avuto un incremento, dovuto principalmente ad una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, questo incremento si è sensibilmente ridotto negli ultimi cinque anni, anche in relazione alla crisi economica internazionale, che nel nostro territorio sta producendo i suoi effetti in ritardo, rispetto al nord dell'Italia e all'Europa nel suo complesso.

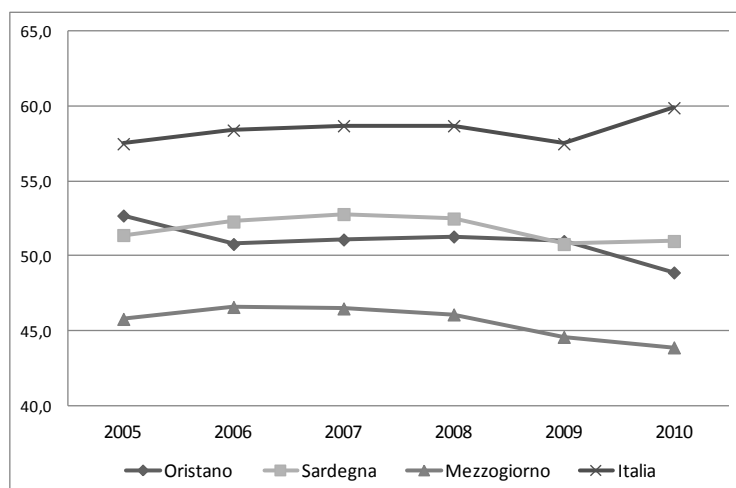
Figura 11 — Tasso di attività dal 2005 al 2010 (valori percentuali)⁴



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle Forze Lavoro

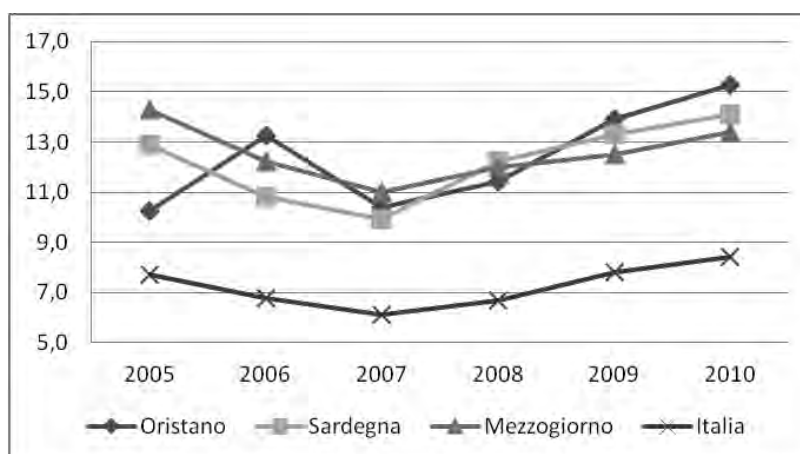
Il tasso di occupazione è un indicatore molto importante in quanto uno dei problemi del mercato del lavoro isolano e provinciale, comune alla maggioranza delle regioni del Mezzogiorno, è la scarsa propensione a partecipare al mercato del lavoro. Il tasso di occupazione, che sino al 2007 ha fatto registrare un trend di crescita, vede un decremento nel triennio 2007-2009, per poi segnalare un lieve aumento nell'anno 2010 per Italia, Mezzogiorno e Sardegna, mentre la Provincia di Oristano mostra un tasso di occupazione ancora in discesa.

⁴ Il Tasso di attività misura l'offerta di lavoro (nel breve periodo). Esso è dato dal rapporto tra popolazione attiva e popolazione in età lavorativa.

Figura 12 - Tasso di occupazione dal 2005 al 2010 (valori percentuali)⁵

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle Forze Lavoro

il tasso di disoccupazione fa registrare una crescita per tutte le aree analizzate, a partire dal 2007, arrivando ad un tasso del 15,3% per la Provincia di Oristano nel 2010. Se si scorpora questo tasso per genere dobbiamo rilevare che il tasso di disoccupazione per i maschi è nel 2010 del 13,8% e quello delle femmine addirittura del 17,6%. Se si considera il tasso di disoccupazione per classi d'età si evince che la disoccupazione nella Provincia di Oristano è concentrata soprattutto sulle fasce d'età più giovani, arrivando per la fascia 15-24 anni ad un tasso di disoccupazione di circa 40%.

Figura 13 - Tasso di disoccupazione dal 2005 al 2010 (valori percentuali)⁶

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle Forze Lavoro

Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione di lunga durata, si denota che circa la metà delle persone in cerca di occupazione è in questo stato da più di 12 mesi, segnale delle modeste prospettive occupazionali che offre la nostra Provincia, in particolare per giovani (15-24 anni) e adulti (55-64 anni).

Un'analisi specifica per il mercato del lavoro è quella che deriva dai dati del SIL Sardegna – Sistema Informativo Lavoro della Regione Sardegna. I dati forniti dal SIL Sardegna riguardano le registrazioni ed i movimenti intervenuti nella condizione occupazionale dei cittadini registrati presso i CSL.

⁵ Il tasso di occupazione quantifica l'incidenza della popolazione che ha un'occupazione sul totale della popolazione.

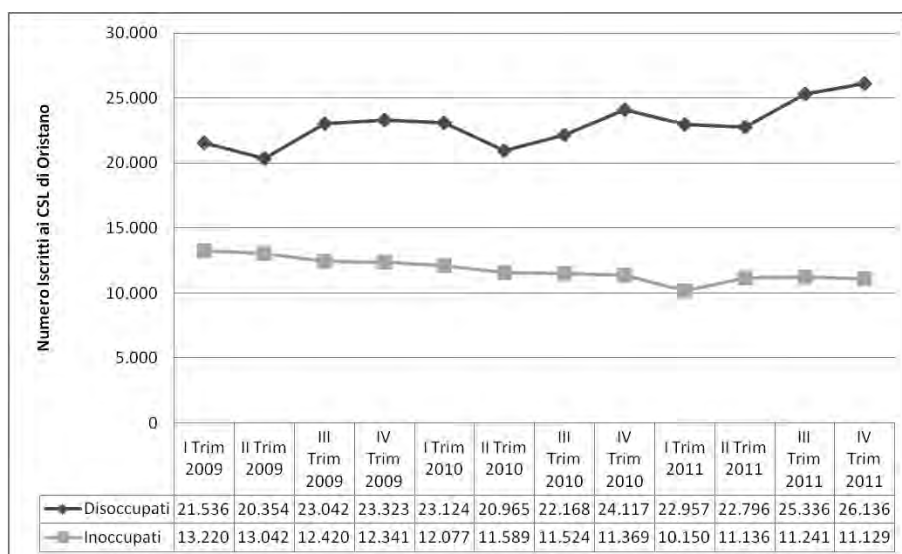
⁶ Il Tasso di disoccupazione misura la percentuale delle forze lavoro che non riesce a trovare lavoro.

Nel grafico sottostante si mostrano i dati sugli iscritti nei CSL della Provincia di Oristano, distinti in base al genere e alla condizione occupazionale, registrati alla fine di ogni trimestre, dal 2009 sino all'ultimo trimestre, il terzo del 2011 (dati stock).

La condizione occupazionale può assumere due modalità:

- disoccupati, coloro che dopo aver perso il posto di lavoro, o dopo aver cessato un'attività di lavoro autonomo, sono alla ricerca di una nuova occupazione;
- inoccupati, coloro che non hanno mai svolto un'attività lavorativa e sono alla ricerca di una occupazione.

Figura 14 - Trend iscritti ai CSL distinti per disoccupati/inoccupati (valori assoluti)

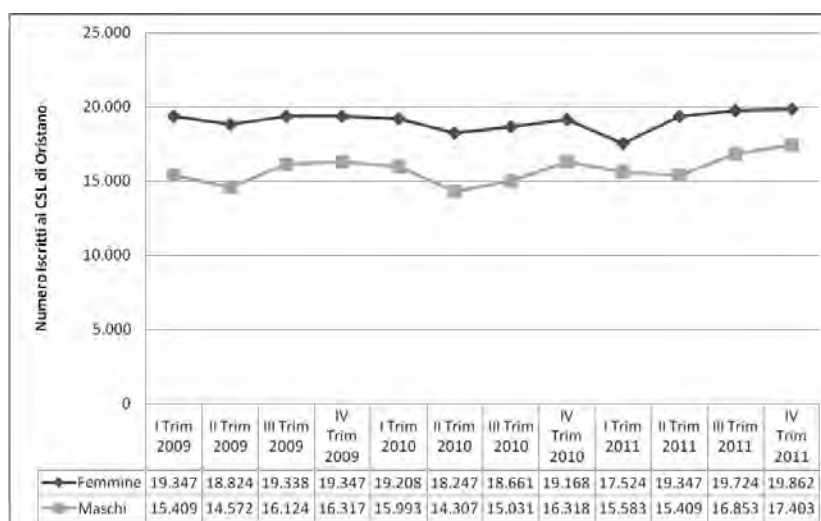


Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Regione Autonoma della Sardegna

Prendendo solo in considerazione i numeri si può evincere che dal I trimestre del 2009 al IV trimestre del 2011 c'è stato un aumento degli iscritti totali al CSL della Provincia di Oristano, di circa 2.000 persone. Analizzando in dettaglio il totale, si distingue in questo biennio un aumento considerevole dei disoccupati e una diminuzione degli inoccupati. Questo dato mostra che molti giovani, che costituiscono l'ammontare principale degli inoccupati, fanno crescere l'ammontare degli scoraggiati (rappresentati dalla categoria di coloro che non cercano ma sono disponibili a lavorare), in quanto il mercato del lavoro sardo risulta incapace di assorbire forza lavoro nelle classi d'età più giovani (CRENoS, 2010). Negli ultimi 2 anni, il trend degli iscritti al CSL che risultano disoccupati è in rialzo con delle lievi discese in corrispondenza del II trimestre di ogni anno.

Dal grafico sottostante si può notare come le entità di femmine iscritte ai CSL è sempre superiore a quella dei maschi.

Figura 15 - Trend iscritti ai CSL distinti per genere (valori assoluti)

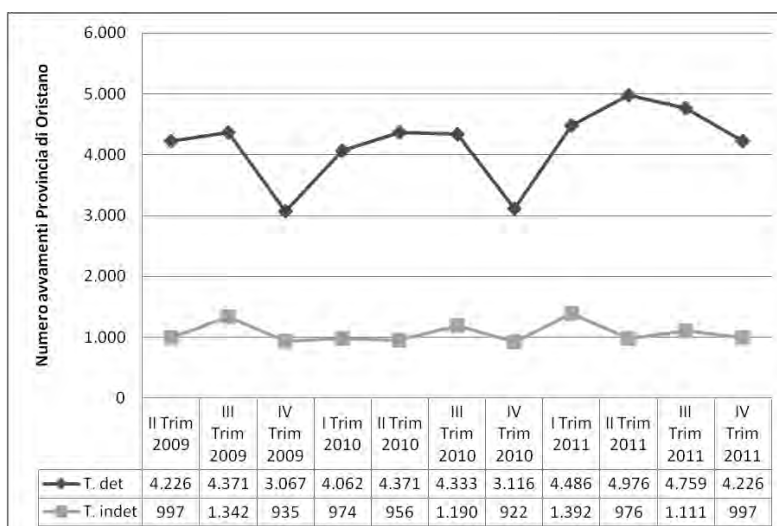


Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Regione Autonoma della Sardegna

Molto interessante, nell'analisi dei dati SIL Sardegna, è l'andamento degli avviamenti e delle cessazioni (ovvero del numero di rapporti di lavoro iniziati e conclusi in un periodo dato) che permette di rilevare l'andamento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel sistema economico provinciale, attraverso i contratti a tempo indeterminato e determinato. Nel trend degli avviamenti a tempo determinato si può notare un andamento ciclico nel tempo, con picchi al ribasso in corrispondenza dell'ultimo trimestre dei 2 anni considerati.

Gli avviamenti a tempo indeterminato presentano un trend più lineare nel tempo.

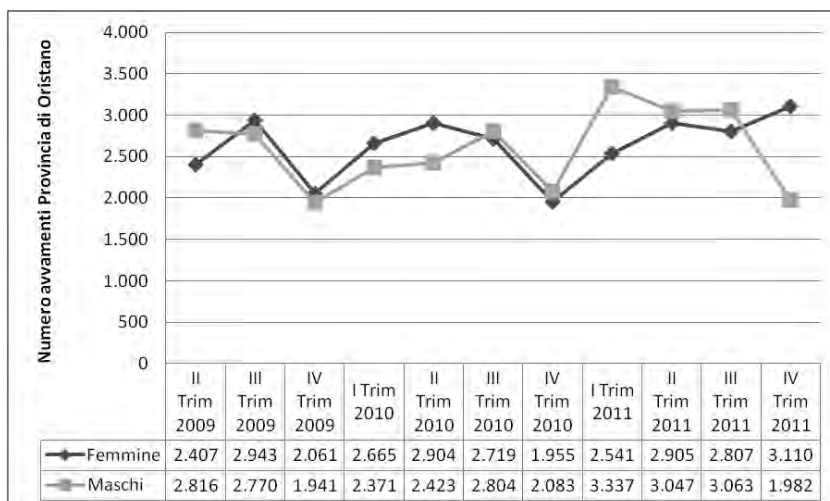
Figura 16 - Trend avviamenti per tipo di contratto (valori assoluti)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati SIL Regione Autonoma della Sardegna

Nel trend degli avviamenti distinti per genere si può notare come non ci siano grosse differenze negli avviamenti tra femmine e maschi, con periodi in cui si hanno più avviamenti per il genere femminile e periodi in cui prevalgono per il genere maschile.

Figura 17 - Trend avviamenti per genere (valori assoluti)



Fonte: Nostre elaborazioni su dati SIL Regione Autonoma della Sardegna

Analizziamo i dati registrati sul “Sistema informativo per l’occupazione e la formazione” Excelsior⁷, che ricostruisce annualmente il quadro previsionale della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali e formativi espressi dalle imprese, fornendo indicazioni di estrema utilità soprattutto per supportare le scelte di programmazione della formazione, dell’orientamento e delle politiche del lavoro.

La tabella successiva riporta, per la Provincia di Oristano, i dati delle imprese che prevedono assunzioni, suddivisi per macrosettore di attività e classe dimensionale (% sul totale)

Tabella 4 - Previsioni Excelsior sull’occupazione (valori percentuali)

	2005	2006	2007	2008	2009
Totale Provincia	25,3	23,2	20	26,4	20,6
<i>di cui: artigianato</i>	23,4	27,1	17,1	23,4	15,1
Settore					
Industria in senso stretto	35,4	33,7	21,2	23,5	19,8
Costruzioni	24,3	31,4	20,3	30,4	14,2
Commercio	20,2	12,2	18,4	21,2	22,3
Altri servizi	24,6	22,2	20,5	30	23,3
Classe dimensionale					
1-9 dipendenti	20,3	19,7	14,6	21,1	16,7
10-49 dipendenti	36,8	32,2	42,2	46,1	33,1
50 dipendenti e oltre	73,6	77,1	84,3	84,1	75,2
Sardegna	27,4	24,1	24,7	30,1	23,4
Sud e Isole	25,3	25,2	27,2	29,8	21,7
Italia	22,8	23,4	26,5	28,5	19,8

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

* Valori assoluti arrotondati alle decime. A causa degli arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori

⁷Excelsior (2011): I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese italiane nell’industria e nei servizi per il 2011.

Tabella 5 - Previsioni Excelsior III Trim 2011 (valori assoluti e percentuali)

	SARDEGNA	SASSARI	NUORO	CAGLIARI	ORISTANO	NORD OVEST	NORD EST	CENTRO	SUD E ISOLE	TOTALE ITALIA
Assunzioni previste (v.a.)	5.000	1.830	760	2.080	340	42.310	43.270	34.400	42.620	162.600
Tasso previsto (%)	2,2	2,7	2,9	1,8	2,2	1,1	1,5	1,4	1,7	1,4
di cui stagionali (v.a.)	2.030	840	420	650	120	10.590	18.640	11.310	15.310	55.850

	SARDEGNA	SASSARI	NUORO	CAGLIARI	ORISTANO	NORD OVEST	NORD EST	CENTRO	SUD E ISOLE	TOTALE ITALIA
Assunzioni previste (v.a.)	5.000	1.830	760	2.080	340	42.310	43.270	34.400	42.620	162.600
Settore Industria (%)	27,2	22,6	28,2	30,5	28,6	22,9	24,6	18,4	32,3	24,9
Settore Servizi (%)	72,8	77,4	71,8	69,5	71,4	77,1	75,4	81,6	67,7	75,1

	SARDEGNA	SASSARI	NUORO	CAGLIARI	ORISTANO	NORD OVEST	NORD EST	CENTRO	SUD E ISOLE	TOTALE ITALIA
Assunzioni previste (v.a.)	5.000	1.830	760	2.080	340	42.310	43.270	34.400	42.620	162.600
Di difficile reperimento (%)	23,5	25,6	25,4	22,7	13	18,2	17,8	19,5	13,7	17,2

Dalla tabella sopra riportata è evidente come il trend di previsione delle assunzioni risenta negli ultimi anni della crisi economica, mostrando un ribasso consistente delle aspettative di assunzione dal 2005 al 2009, per la Provincia di Oristano. Il **ribasso** per la Provincia di Oristano risulta maggiore per i settori **dell'industria** in senso stretto e delle costruzioni, mentre tengono un **buon livello di assunzione** i settori del **commercio** e **servizi**. Infine, il calo delle assunzioni è maggiore per le imprese più piccole (1-9 addetti) rispetto a quelle di più grandi dimensioni.

Se si considera il tipo di assunzioni richieste per il 2008 e il 2009, in base alle interviste effettuate ai grandi gruppi di imprese, il rapporto Excelsior per la Provincia di Oristano evidenzia che delle assunzioni non stagionali per il 2009, il 22% di **figure professionali** richieste è di **difficile reperimento** (in particolare **figure qualificate** nelle attività commerciali e nei servizi), il 71,6% deve avere già esperienza di lavoro e il 65,9% necessita di formazione per essere assunta (in particolare per le professioni tecniche e gli operai specializzati).

Tabella 6 - Assunzioni non stagionali previste suddivise per tipologia contrattuale per il 2011 - Provincia di Oristano – (valori assoluti)

	Industria e costruzioni	Commercio	Turismo	Servizi	Totale
Totale assunti	240	220	90	350	900
Assunti a tempo indeterminato	140	110	40	180	470
Assunti a tempo determinato	50	80	50	140	320
Assunti apprendisti	50	30	0	20	100
Assunti altri contratti	0	10	0	10	20
Assunti part-time	20	50	20	110	200
Assunti per sostituzione	60	60	30	170	320
Numero max extracomunitari assunti	50	20	60	30	160

Fonte: nostre elaborazioni su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Tabella 7 - Previsioni occupazionali per il 2011– Provincia di Oristano – (valori assoluti)

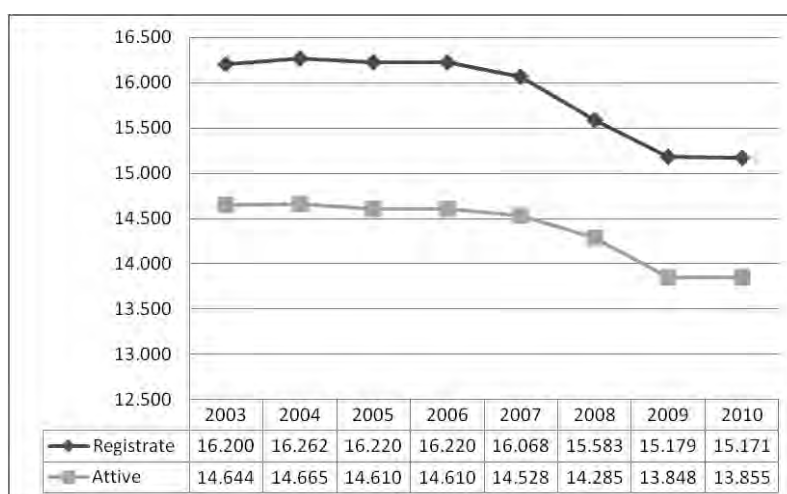
	Assunzioni non stagionali 2011	Assunzioni stagionali 2011
Industria e costruzioni	240	80
Commercio	220	50
Turismo	90	310
Servizi	350	130
Totale	900	570

Fonte: nostre elaborazioni su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

1.3 La struttura imprenditoriale e produttiva

La Provincia di Oristano conta 15.171 imprese registrate e 13.855 imprese attive al 31 dicembre 2010, numeri progressivamente calati rispetto a dieci anni fa (16.200 imprese registrate e 14.447 imprese attive nel 2000). Per imprese registrate si intendono tutte quelle iscritte al Registro delle Imprese della Camera di Commercio, comprese quelle non operative, che hanno lo status di sospese, inattive, in liquidazione o con procedure concorsuali in corso. Per contro le imprese attive sono quelle realmente operative sul territorio. Le imprese attive negli ultimi 15 anni sono progressivamente diminuite, per trovare valori bassi come quelli odierni è necessario andare al 1996 (13.896 imprese attive)

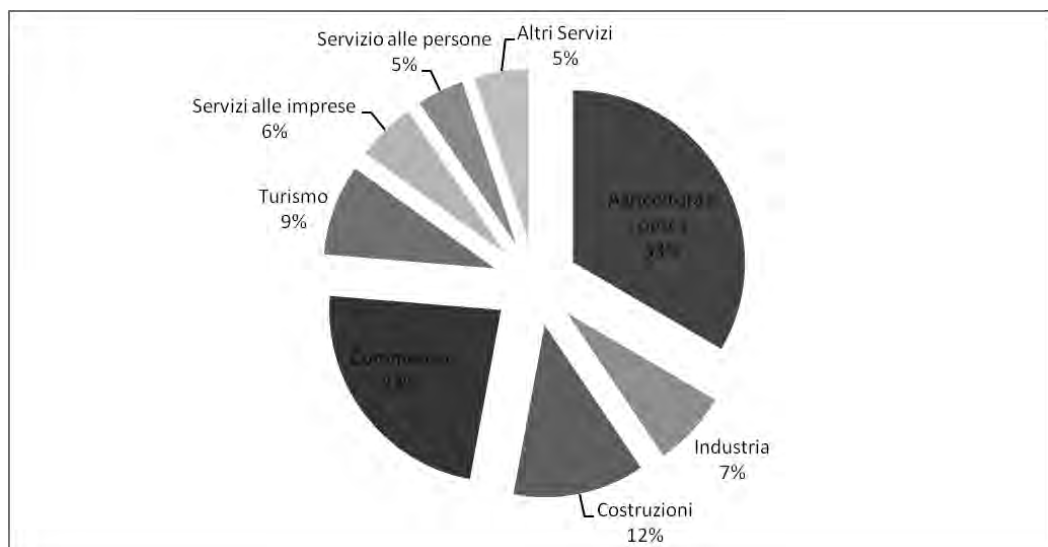
Figura 18 - Trend imprese registrate e attive (valori assoluti)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Movimprese

Il sistema produttivo della Provincia di Oristano è strutturalmente debole, a causa di una bassa incidenza del settore industriale rispetto a quello agricolo e ad un settore dei servizi in continua espansione. Il tessuto produttivo risulta fortemente agricolo: il peso del settore sul totale supera, infatti, di circa 19 punti percentuali la corrispondente quota italiana, raggiungendo il 33%. Il commercio e le costruzioni rappresentano nell'ordine il secondo ed il terzo settore (23% e 12%); nonostante ciò risultano entrambi inferiori alla percentuale media italiana (27,2% e 15,2%).

Figura 19 - Imprese distinte per settore economico (valori percentuali)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Movimprese

E' da rilevare che negli ultimi 10 anni, come si evince dalla Tabella 8 che analizza le imprese attive per settori economici e il numero indice rispetto all'anno 2000, il peso del settore agricolo è diminuito a favore soprattutto dei settori del turismo, dei servizi alle imprese, alle persone e delle costruzioni. Nonostante ciò, la specializzazione nelle attività legate alla terra (agricoltura e zootecnia) rappresenta ancora una caratteristica che determina, nel bene e nel male, le principali dinamiche economiche della Provincia.

Tabella 8 - Imprese attive per settore e forma giuridica per l'anno 2010 e variazioni rispetto all'anno 2000 (valori assoluti e numero indice per macrosettori)

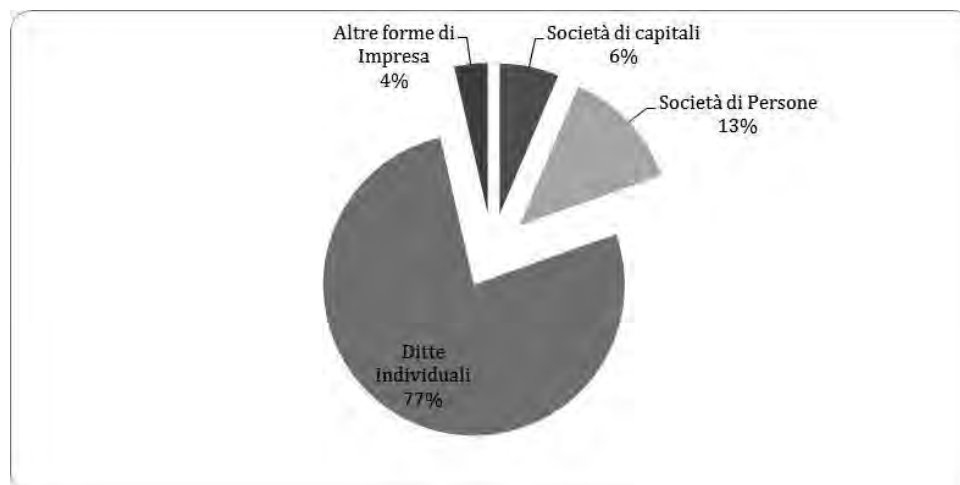
Settori Economici	Società capitali	Società Persone	Ditte Individuali	Altre forme Impresa	Totale	Numero Indice sul 2000
Agricoltura, silvicoltura pesca	18	322	4562	125	5027	81
Estrazione di minerali da cave e miniere	5	9	3	0	17	71
Attività manifatturiere	115	226	601	41	983	89
Costruzioni	179	147	1405	45	1776	126
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	288	592	2452	36	3368	96
Trasporto e magazzinaggio	41	45	262	18	366	82
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	66	278	459	31	834	138
Servizi alle imprese, credito-assicurazione, noleggio	145	129	430	104	808	145
Servizio alle persone, Istruzione e Sanità	21	74	454	89	638	130
Imprese non classificate	0	1	12	2	15	17
Totale	883	1827	10648	497	13855	

Fonte: nostre elaborazioni su dati Movimprese

Considerando la distinzione delle imprese per forma giuridica si può notare dal grafico sottostante che la Provincia di Oristano si caratterizza per una considerevole presenza di ditte individuali e piccole società di persone. Su 13855 imprese attive nel 2010 ben il 77% risultano ditte individuali. Tra ditte individuali e Società di persone si raggiunge il 90% di imprese oristanesi. Il nanismo delle imprese ostacola lo sviluppo

del territorio e costituisce al contempo causa ed effetto della debolezza strutturale del sistema economico provinciale.

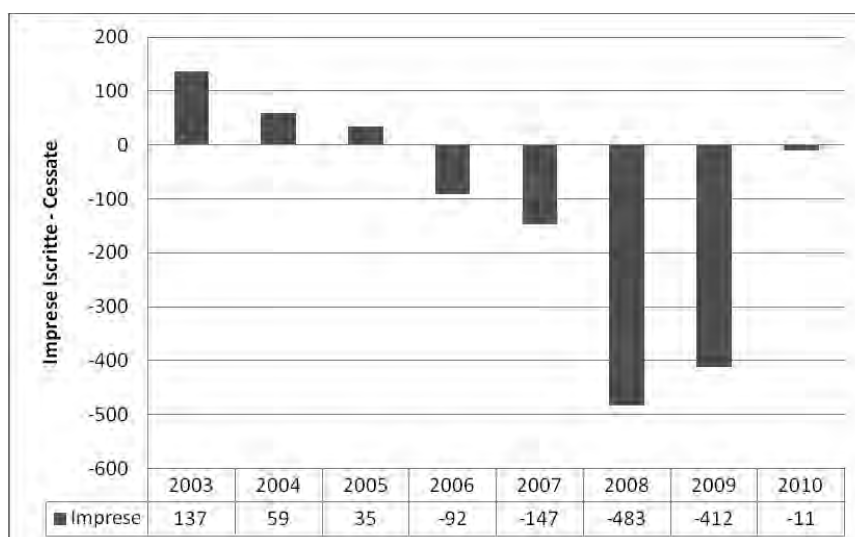
Figura 20 - Imprese distinte Ragione sociale (valori percentuali)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Movimprese

Per quanto riguarda la natalità delle imprese, la scarsa dinamicità dell'economia oristanese viene messa in evidenza dal rapporto tra imprese iscritte e imprese cancellate. Se si considera il grafico sottostante si nota come la differenza tra imprese nate e imprese cancellate si riduce progressivamente sino al 2005, per poi diventare negativa, toccando il suo apice nel 2008, in cui questa differenza è di - 483. Il 2010 sembra far registrare una controtendenza, infatti in questo anno la differenza tra imprese iscritte e imprese cancellate è di -11 unità.

Figura 21 - Trend saldo imprese: iscritte meno cessate (valori assoluti)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Movimprese

CAPITOLO 2

**CAPITOLO 2 - Analisi quantitativa: indagine
diretta alle imprese**

2.1 Costituzione del campione

L'indagine diretta alle imprese è stata condotta sottoponendo un questionario ad un campione di imprese private della Provincia di Oristano. La popolazione di riferimento era costituita dalle 13.754 imprese nel 1° trimestre 2010 (*Dati Movimprese*). Da questo universo sono state estratte, in base al database del Registro imprese della Camera di Commercio di Oristano, le imprese con più di 1 addetto.

L'estrazione dei dati imprenditoriali è stata acquistata presso la Camera di Commercio. Il processo di acquisizione delle banche dati ha previsto le due fasi seguenti: nella prima fase sono state acquisite informazioni relative alla numerosità di imprese, unità locali e addetti per tutti i settori economici. Nella seconda fase, sulla base delle analisi compiute sulla prima serie di informazioni, sono state acquisite le informazioni dettagliate delle imprese: anagrafica completa, settore di attività economica, numero di addetti.

Il database acquistato dalla Camera di Commercio è risultato da solo inadeguato per l'analisi, in quanto le informazioni sui dipendenti risultavano inattendibili; inoltre in questo *database* erano assenti molte imprese operanti nel territorio della Provincia, che hanno sede legale fuori dalla Provincia e per questo non sono iscritte alla Camera di Commercio di Oristano.

Per questi motivi il database acquistato dalla Camera di Commercio di Oristano è stato incrociato coi dati delle imprese presenti nel sistema informativo SIL Sardegna, in cui le imprese registrano il numero di persone avviate al lavoro. Inoltre, la base dati è stata resa più attendibile attraverso una ricerca sulla effettiva esistenza delle imprese, utilizzando lo strumento di ricerca "pagine bianche", e la scrematura per dati mancanti. Infine, a questa base dati, sono state aggiunte le imprese dei paesi provenienti dalla vecchia provincia di Nuoro e per questo registrate presso la Camera di Commercio di Nuoro (Bosa, Laconi, ecc.)

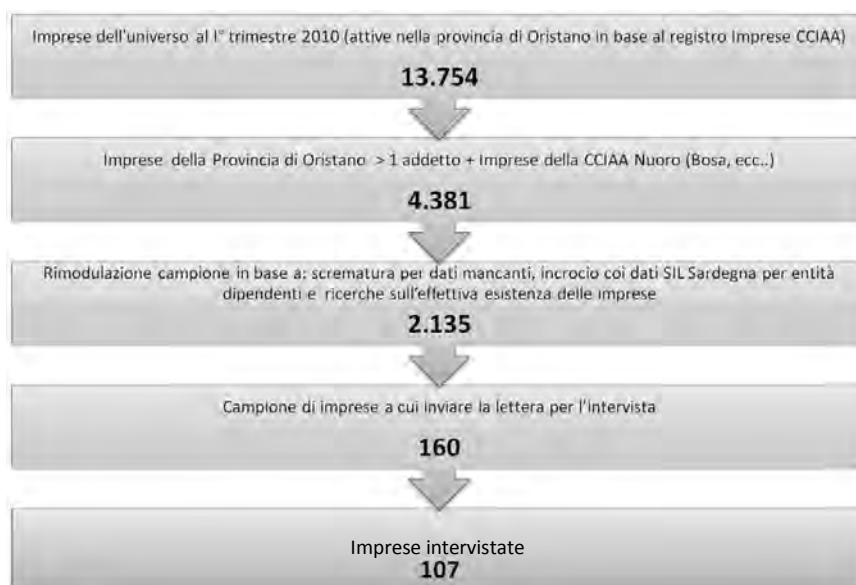
Una volta ottenuta la base dati definitiva di 2135 imprese, è stato realizzato il campionamento. Sono stati costruiti 5 strati:

- 1) 1-5 addetti;
- 2) 6-15 addetti;
- 3) 16-29 addetti;
- 4) 30-49 addetti;
- 5) 50 e più addetti.

All'interno di questi strati le imprese sono state selezionate anche tenendo conto del settore economico di appartenenza.

Le imprese da estrarre sono state fissate in 160 unità, con l'obiettivo di realizzare circa 100 interviste.

Figura 22 – Procedura per la definizione del campione



Nella tabella sottostante vi è la distinzione in settori economici degli strati di imprese costruiti per numero di addetti. Le 2.135 imprese dell'universo si concentrano in particolar modo nel settore del commercio e dei servizi. Il settore primario vede la presenza di un numero molto basso di imprese a causa del metodo di formazione dell'universo che ha privilegiato le imprese con almeno un dipendente.

Tabella 9 – Distribuzione universo di aziende per classe di addetti

SETTORI ECONOMICI	1-5 ADDETTI	6-15 ADDETTI	16-29 ADDETTI	30-49 ADDETTI	50 e più ADDETTI	Totale complessivo	Totale Percentuale
Agricoltura e pesca	8	17	9	1	1	37	1,7
Industria in senso stretto	211	84	19	7	5	326	15,3
Estrazioni di minerali	8	3	0	0	0	11	0,5
Attività manifatturiere*	199	78	18	7	5	307	14,4
Produzione e distribuzione energia elettrica, acqua e gas	4	3	1	0	0	8	0,4
Costruzioni	284	93	10	5	1	393	18,4
Commercio all'ingrosso e al dettaglio – Riparazione di autoveicoli e motocicli	620	113	13	9	5	760	35,6
Servizi	412	121	47	18	14	612	28,7
Alberghi e Ristoranti	147	36	8	3	0	194	9,1
Trasporti, Magazzinaggio, Informatica e Comunicazione	78	34	8	4	1	125	5,9
Attività immobiliari, noleggio e altre attività professionali e imprenditoriali	80	24	13	6	2	125	5,9
Istruzione e Sanità	9	14	12	1	4	40	1,9
Altri servizi pubblici, sociali e personali	98	13	6	4	7	128	6
Non classificate	0	1	4	3	0	8	0,4
TOTALE	1535	429	102	43	27	2135	100

Nella tabella sottostante, viene riportato il campione di 160 imprese ottenuto, scomposto in cluster in base alla numerosità di addetti e seguendo i settori economici di appartenenza. La scomposizione in settori riproduce quasi fedelmente quella precedente, con i Settori del Commercio e dei Servizi che la fanno da padrone.

Tabella 10 - Distribuzione imprese campione per classe di addetti

SETTORI ECONOMICI	1-5 ADDETTI	6-15 ADDETTI	16-29 ADDETTI	30-49 ADDETTI	50 e più ADDETTI	Totale complessivo	Totale Percentuale
% DI IMPRESE DA INTERVISTARE	10%	15%	25%	30%	20%		
Agricoltura e pesca	0	0	3	0	1	4	2,5
Attività manifatturiere*	7	7	13	7	5	39	24,5
Costruzioni	3	4	9	5	1	22	13,8
Commercio all'ingrosso e al dettaglio – Riparazione di autoveicoli e motocicli	6	10	15	8	4	44	27
Servizi						0	32,1
- Alberghi e Ristoranti	4	2	2	2	1	11	6,9
- Trasporti, Magazzinaggio, Informatica e Comunicazione	2	2	3	2	1	10	6,3
- Attività immobiliari, noleggio e altre attività professionali e imprenditoriali	3	2	3	5	2	15	9,4
- Istruzione e Sanità	0	1	1	1	3	6	3,8
- Altri servizi pubblici, sociali e personali	2	1	1	2	3	9	5,7
Non classificate							0
TOTALE	27	29	51	32	21	160	100

Nella tabella sottostante la distribuzione territoriale delle 2.135 Imprese che costituiscono l'elenco da cui si è attinto per la formazione del Campione. Come si può notare il 60% di tali imprese appartengono al territorio del CSL di Oristano, segue il CSL di Terralba e poi quello di Ghilarza.

Tabella 11 - Distribuzione universo imprese per classe di addetti e territorio

	1-5 ADDETTI	6-15 ADDETTI	16-29 ADDETTI	30-49 ADDETTI	50 e più ADDETTI	Totale complessivo	Totale Percentuale
ORISTANO	902	261	68	34	17	1282	60,0
ALES	49	7	2	0	0	58	2,7
MOGORO	69	23	4	0	0	96	4,5
GHILARZA	189	59	9	2	2	261	12,2
TERRALBA	231	66	18	4	7	326	15,3
CUGLIERI*	95	13	1	3	0	112	5,2
TOTALE	1535	429	102	43	26	2135	100,0

* Le imprese della sezione staccata di Bosa sono state inserite nel CSL di Cuglieri

Anche la distribuzione territoriale per CSL delle 160 imprese che formano il campione riproduce la ripartizione precedente. Il 62,9% delle imprese del Campione ha sede legale nel territorio del CSL di Oristano.

Tabella 12 – Distribuzione campione imprese per classe di addetti e territorio

	1-5 ADDETTI	6-15 ADDETTI	16-29 ADDETTI	30-49 ADDETTI	50 e più ADDETTI	Totale complessivo	Totale Percentuale
	10%	15%	25%	30%	20%		
ORISTANO	16	16	31	24	13	101	62,9
ALES	0	1	1	0	0	2	1,3
MOGORO	2	2	3	0	0	7	4,4
GHILARZA	2	3	5	2	3	15	9,4
TERRALBA	2	4	9	3	5	23	14,5
CUGLIERI*	5	3	1	3	0	12	7,4
TOTALE	27	29	51	32	21	160	100,0

* Le imprese della sezione staccata di Bosa sono state inserite nel CSL di Cuglieri

2.2 Somministrazione questionari

I questionari sono stati somministrati in modo diretto, dagli esperti del Servizio di Incontro Domanda Offerta della Provincia (Gruppo di rilevazione e caricamento dati provinciale).

Il piano di lavoro per la somministrazione dei questionari ha previsto le seguenti fasi:

- realizzazione di incontri organizzati e tenuti dal gruppo di ricerca per la presentazione degli strumenti di lavoro al gruppo di rilevazione provinciale: vademecum contenente la sintesi del progetto, questionario, *codebook*;
- redazione di una lettera da inviare alle imprese per la presentazione del progetto di ricerca e per richiedere la disponibilità all'intervista. la lettera, con allegato il questionario, è stata spedita in data 30/09/2010;
- realizzazione di uno strumento di monitoraggio delle interviste alle imprese attivato *online* su piattaforma documentale per tenere conto e condividere in tempo reale la realizzazione dei contatti telefonici, delle interviste e del caricamento dati;
- pianificazione dei contatti con i referenti delle imprese e calendarizzazione delle interviste;
- realizzazione dei contatti telefonici con successiva intervista tramite la somministrazione del questionario presso la sede delle imprese;
- spoglio dei questionari e caricamento dei dati e definizione procedure di etichettatura e pulizia dei dati;
- elaborazione e analisi dei dati attraverso l'utilizzo del *software* SPSS.

2.3. Somministrazione interviste alle imprese

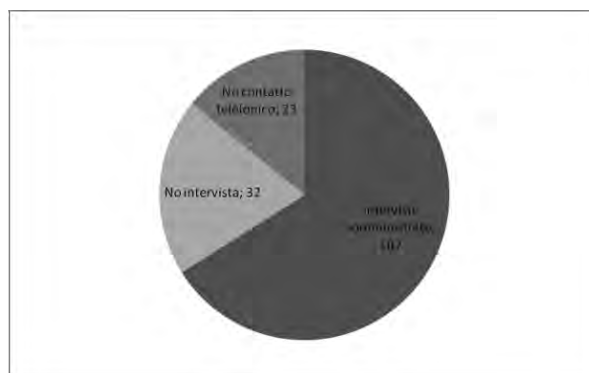
I questionari sono stati somministrati tramite intervista, realizzata nella sede dell'impresa, nel periodo intercorso tra ottobre e la metà di dicembre 2010.

Tale lavoro è stato molto impegnativo, non soltanto per la difficoltà incontrata nel convincere le imprese dell'importanza della ricerca sul campo, ma soprattutto per la difficoltà di conciliare le esigenze delle imprese con gli orari della pubblica Amministrazione. Tuttavia, questo lavoro si è rivelato di fondamentale importanza anche per far conoscere le attività rivolte alle imprese realizzate dai servizi per il lavoro.

La tabella sotto riportata evidenzia sinteticamente le attività realizzate per la somministrazione dei questionari.

Figura 23 - Attività di rilevazione imprese (valori assoluti)

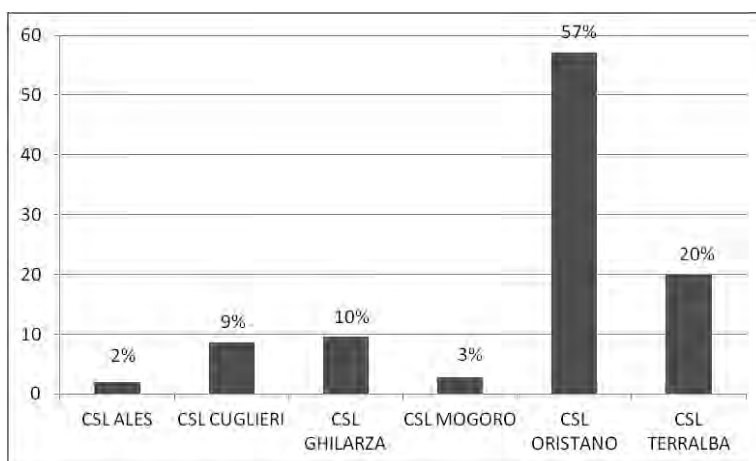
Attività	
Campione Imprese	160
Contatti telefonici realizzati	137
Interviste realizzate	107



Complessivamente sono state intervistate 107 imprese, il 77% delle imprese contattate telefonicamente. 19 imprese non sono state trovate telefonicamente e 32 si sono rifiutate di rilasciare l'intervista.

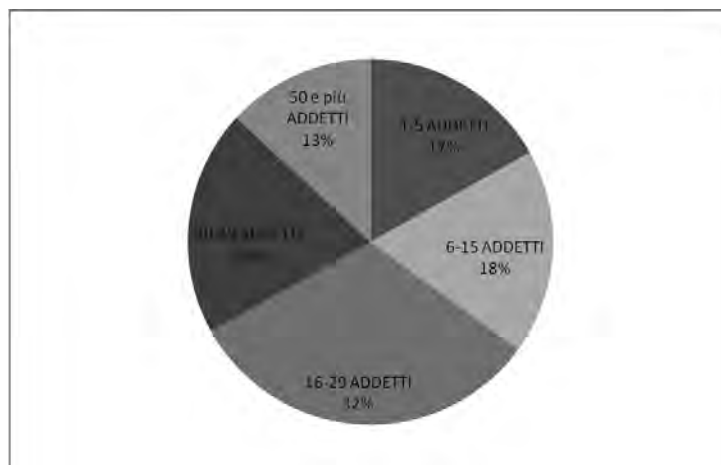
Considerando le 107 interviste realizzate, il 57% (60) sono imprese appartenenti al territorio del CSL di Oristano, tra queste 37 sono imprese della città di Oristano; il 20% (21) sono del territorio del CSL di Terralba, 9 imprese di Arborea. Seguono i CSL di Ghilarza, Cuglieri, Mogoro e infine Ales, col 2% sul totale di interviste realizzate.

Figura 24 – Interviste effettuate per CSL (valori percentuali)



Considerando le classi di addetti, le imprese del campione risultano suddivise secondo il grafico sottostante. Come si può notare la classe intermedia, 16-29 addetti, è quella che contiene una percentuale maggiore di imprese (32%).

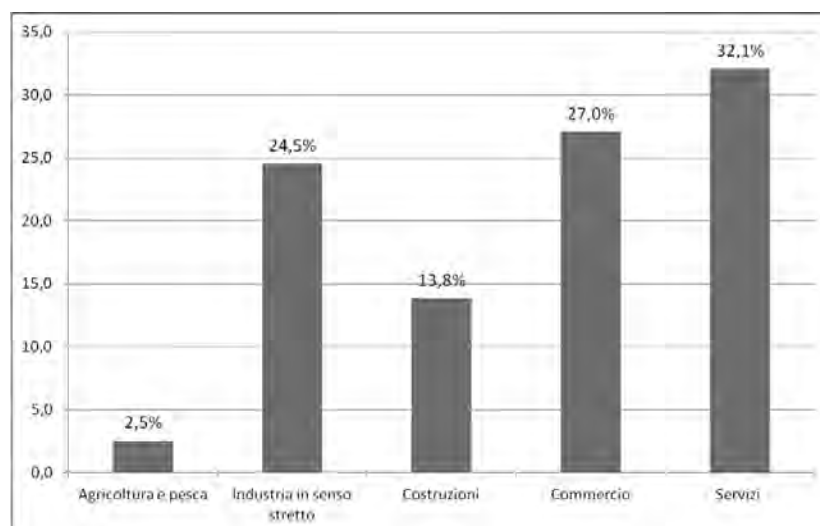
Figura 25 – Interviste effettuate per classe di addetti (valori percentuali)



Infine, prendiamo in considerazione le imprese del campione estratto distinte in settori economici. Come si vede dal grafico sottostante, il settore dei servizi è quello che contiene la percentuale più alta di imprese (il 32,1%), seguito dal commercio e dall'industria in senso stretto, al cui interno è presente una fetta importante di settore manifatturiero.

Il settore dell'agricoltura è poco rappresentato in questo campione, pur essendo il settore più importante in termini assoluti per numero di imprese nella Provincia di Oristano, perché questo settore è caratterizzato da imprese individuali o da società in cui lavorano soprattutto i soci. Il settore dell'agricoltura è un settore che assume principalmente manodopera stagionale, ecco il motivo della sua scarsa incidenza nel campione.

Figura 26 – Interviste effettuate per settore economico dell'impresa (valori percentuali)

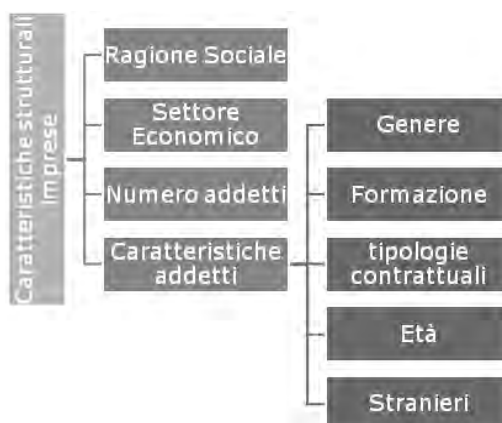


2.4 Analisi delle caratteristiche strutturali delle imprese

Le caratteristiche strutturali delle imprese coinvolte nelle attività di rilevazione rappresentano il primo elemento di interesse nell'ambito dell'indagine sul fabbisogno formativo e professionale. Oltre a rappresentare uno spaccato della struttura imprenditoriale del territorio provinciale determinano anche in maniera chiara alcuni elementi caratterizzanti che incidono in maniera diretta sulle necessità formative delle imprese e sulle loro aspettative rispetto ai servizi pubblici erogati dagli enti territoriali.

Nella figura successiva vengono presentate sinteticamente le caratteristiche che analizzeremo in questo paragrafo.

Figura 27 – Caratteristiche strutturali imprese

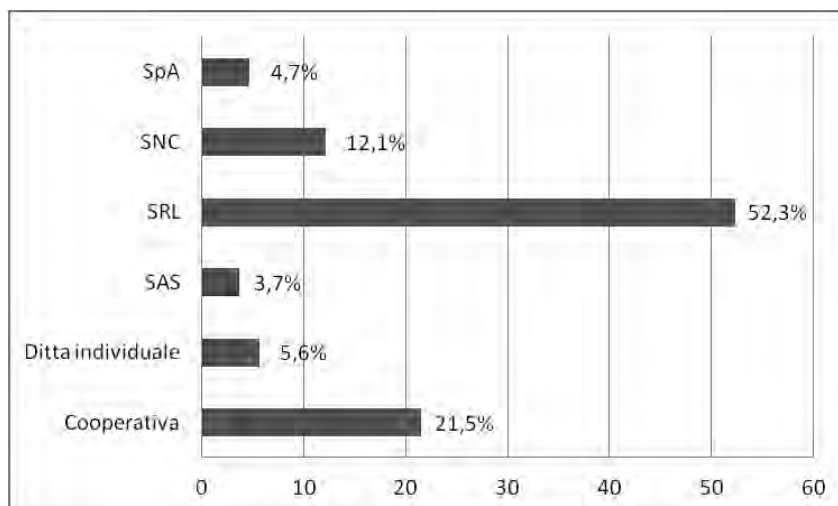


Successivamente, tali elementi sono risultati utili per interpretare le risposte date dalle imprese al questionario predisposto dal Gruppo di coordinamento tecnico scientifico e metodologico.

2.4.1 La ragione sociale delle imprese

Il campione selezionato presenta una distribuzione per tipologia di impresa, come mostrato dalla tabella successiva, dove la maggioranza delle aziende risulta essere costituita in "Società a responsabilità limitata" ben 56 casi; il 21% dei casi, pari a 23 aziende, sono società cooperative. Appena 5 sono le società per azioni e 6 risultano essere le ditte individuali. Il 12% restante, pari a 13 aziende, è invece costituito in SNC.

Figura 28 - Imprese intervistate per ragione sociale (valori percentuali)



2.4.2 La distribuzione per comparto produttivo

Per quanto riguarda il settore di appartenenza delle imprese abbiamo definito 6 classi che ci consentono di evidenziare in maniera opportuna le tipologie aziendali.

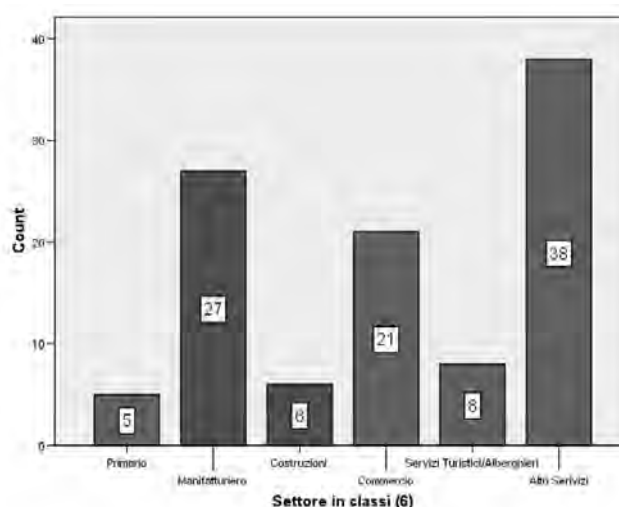
La distinzione classica in settore primario, secondario e terziario, costruita a partire dagli anni 50 grazie ad una fortunata definizione dell'economista Colin Clark non risponde alle esigenze analitiche proprie di una società fortemente terzariizzata come quella sarda. Per questo, oltre a distinguere le attività manifatturiere, propriamente intese, dalle attività legate all'edilizia e dalle costruzioni, abbiamo provveduto a tripartire la categoria del terziario distinguendo le attività commerciali e quelle legate alle attività turistiche. Tale ripartizione in sei classi dovrebbe meglio rispondere alla strutturazione non solo del campione di imprese selezionato quanto del più complessivo tessuto economico della Provincia di Oristano.

Figura 29 – Classi settori economici



Le sei classi riportate nella figura successiva ci serviranno anche nell'analisi di tutte le variabili raccolte attraverso il questionario somministrato. Ben 67 aziende risultano appartenenti alla categoria del terziario con la presenza di 21 aziende commerciali e 8 attive nei servizi turistici.

Figura 30 – Imprese intervistate per settore di appartenenza (valori assoluti)

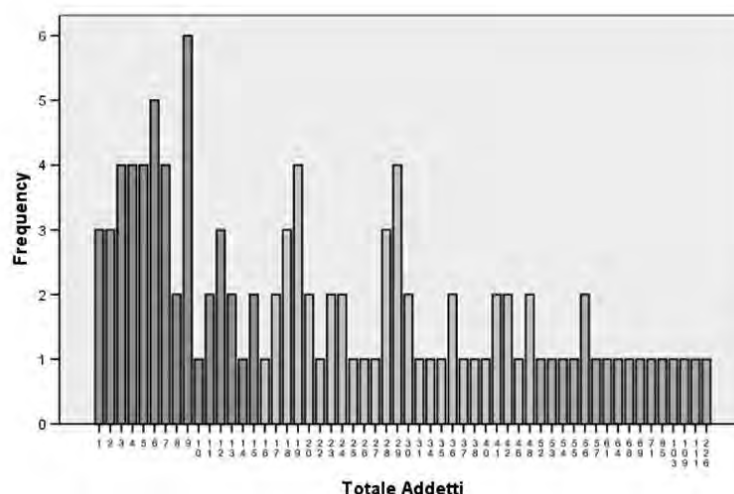


Per quel che riguarda il settore secondario è presente il 25% di aziende proprie del comparto manifatturiero e 6 aziende, pari al 5% del totale, nel settore dell'edilizia e delle costruzioni. Appena 5 aziende, tra le selezionate, risultano essere attive nel comparto primario, principalmente in agricoltura. Va, tuttavia, segnalato a questo riguardo che tante aziende, tra quelle manifatturiere, sono attive nel comparto dell'agroindustria, il che conferma la presenza importante della filiera agroalimentare nel territorio oristanese.

2.4.3 La dimensione delle imprese

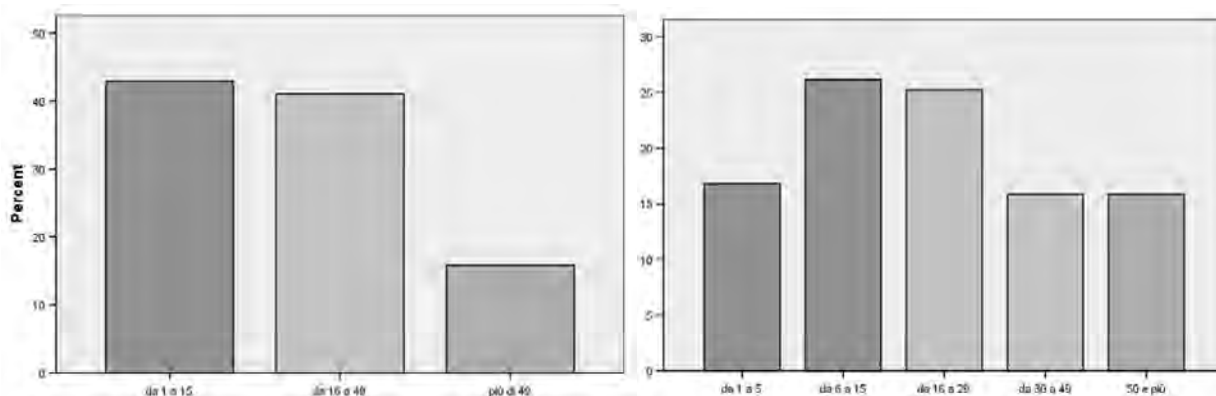
Per quanto riguarda, invece, la grandezza delle nostre aziende: esse presentano un numero di addetti medio pari a 27. Un valore assolutamente più alto della media complessiva del nostro territorio. Ciò è ovviamente dovuto alla tecnica di selezione del campione, basata su criteri che privilegiavano le imprese di grande dimensione e che tendevano, inevitabilmente, ad escludere le tantissime aziende monopersoneali presenti nel territorio. Nella figura successiva è possibile vedere una distribuzione complessiva per numero di addetti del campione. La distinzione in colori presenta la successiva riaggregazione in 3 classi di grandezza.

Figura 31 – Distribuzione imprese per numero addetti (valori assoluti)



Per ragioni analitiche abbiamo definito due distinzioni in “classi di grandezza” rispettivamente in 3 e 5 categorie. La prima distingue le aziende con meno di 15 addetti da quelle che hanno tra i 16 e i 49 e quelle con più di 50. La seconda distingue ulteriormente la prima e la seconda classe, ovvero quelle più numerose, in due ulteriori sottoclassi. La distribuzione è riportata nei grafici successivi.

Figura 32 a,b – Imprese per classe di grandezza di appartenenza, 3 e 5 classi (valori percentuali)



Nella prima classificazione (grafico a) risulta evidente la predominanza delle aziende ricomprese nella prima classe, tra 1 e 15 addetti, con circa il 40% del totale. Le aziende con più di 49 addetti rappresentano appena il 14% del campione. Se ci si sposta alla classificazione in “5 classi” si nota come siano le fasce centrali a rappresentare la maggioranza delle nostre aziende. Il 26% appartiene alla classe da 6 a 15 addetti ed un ulteriore 25 alla classe tra i 16 e i 29 addetti.

2.4.4 La capacità innovativa

Per valutare la capacità di innovazione delle imprese è stato costruito un indice che prende in considerazione i dati ricavati dalle risposte date alle seguenti domande:

- L'impresa utilizza strumenti informatici?
- Quanto utilizza all'interno della sua azienda questi strumenti? - Posta Elettronica
- Quanto utilizza all'interno della sua azienda questi strumenti? - Rete Intranet
- Quanto utilizza all'interno della sua azienda questi strumenti? - Commercio elettronico

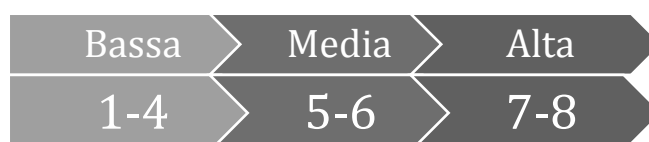
Figura 33 - Componenti indice di propensione all'utilizzo degli strumenti informatici



Alle risposte date dalle imprese a queste quattro domande, è stato attribuito un punteggio complessivo relativo ad ogni azienda, ottenendo così una nuova variabile denominata indice di innovazione.

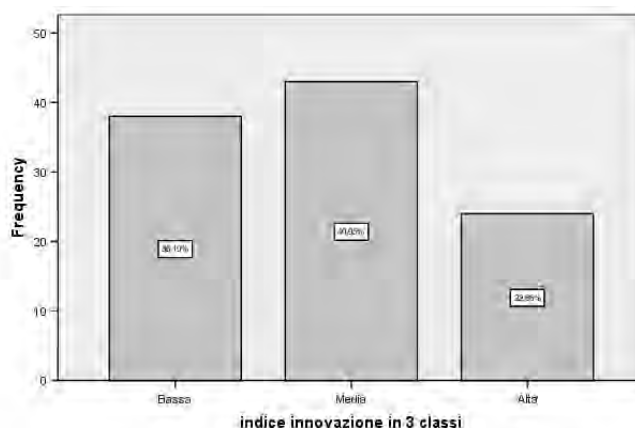
Sono state definite tre classi di innovazione delle imprese sulla base della propensione all'utilizzo degli strumenti informatici in azienda. Convenzionalmente abbiamo definito “a bassa innovazione” le aziende con un valore dell'indicatore compreso tra 1 e 4, “a media” quelle con un valore dell'indice compreso tra 5 e 6, mentre ad “alta innovazione” quelle comprese tra 7 e 8.

Figura 34 - Classi di innovazione delle imprese



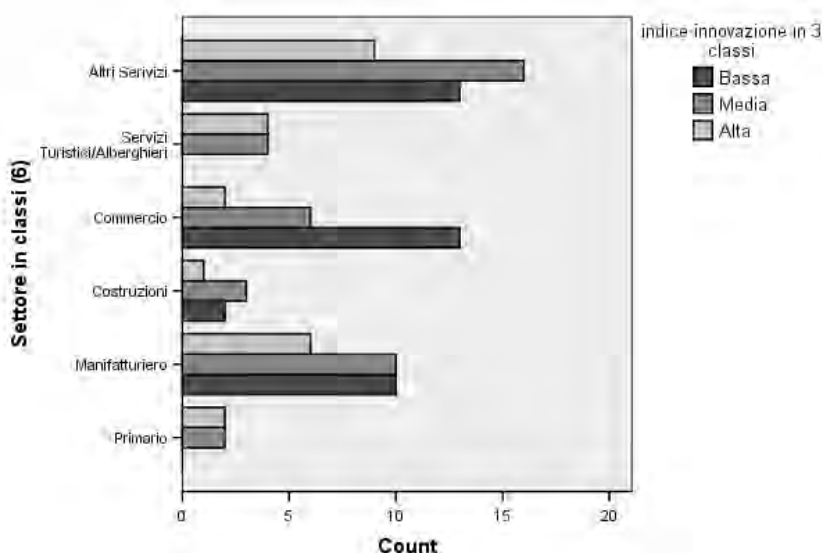
La riaggregazione in classi mette in evidenza che circa il 41% delle aziende risultano a media innovazione, il 36% circa è a bassa innovazione, e il 23% circa di imprese risulta ad alta innovazione, perciò utilizzano tutti gli strumenti informatici come posta elettronica, rete intranet e commercio elettronico.

Figura 35 - imprese per classe di capacità innovativa (valori assoluti e percentuali)



L'indicatore costruito è stato incrociato con i sei settori economici a cui appartengono le imprese del campione. Come si evince dal grafico sottostante le aziende del settore commercio risultano essere quelle a più bassa propensione all'innovazione; mentre quelle dei servizi turistici e degli altri servizi presentano valori superiori alla media complessiva del campione.

Figura 36 - Distribuzione per classe di appartenenza e per settore (valori assoluti)

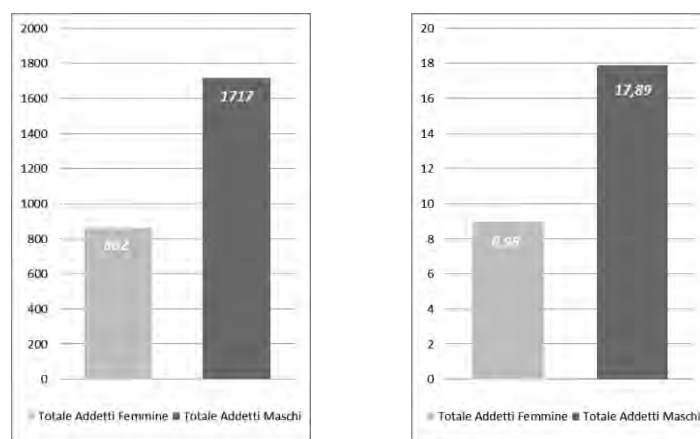


2.5 Le caratteristiche degli addetti

2.5.1 Analisi degli addetti per genere

Per quel che concerne la composizione di genere della forza lavoro delle nostre aziende va preso in considerazione innanzitutto il dato complessivo che ci mostra come nel nostro campione lavorino all'incirca 850 lavoratrici donne e ben 1717 lavoratori uomini. In media sono presenti in ogni azienda, sottoposta ad intervista, all'incirca 9 donne e 17 uomini (figura 37b).

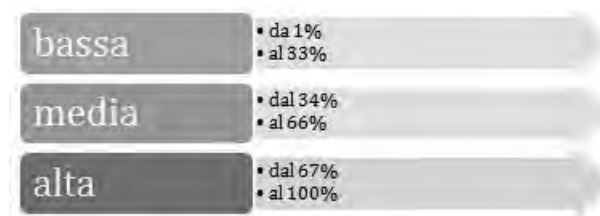
Figura 37- a Addetti per genere (valori assoluti) b- media addetti per genere e impresa (valori medi)



Per valutare meglio l'aspetto relativo alla presenza femminile nelle aziende del nostro territorio è stato costruito un "indicatore di femminilizzazione delle imprese" che consente di verificare in quali tipologie di aziende vi sia una maggiore presenza relativa di donne.

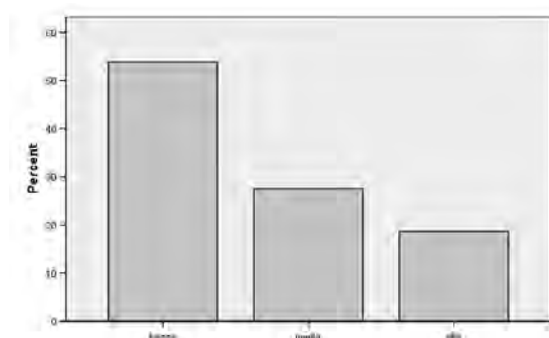
Sono state pertanto definite tre classi di femminilizzazione delle imprese strutturate sulla base della percentuale di incidenza delle lavoratrici di genere femminile sul totale dei lavoratori dell'azienda. Convenzionalmente abbiamo definito "a bassa femminilizzazione" le aziende con un valore dell'indicatore compreso tra l'1% e il 33%, "a media" quelle con un valore dell'indice compreso tra 34% e 66%, mentre ad "alta femminilizzazione" quelle dove più di due lavoratori su tre risultano essere di genere femminile con un valore superiore al 67% (cfr fig.ss).

Figura 38 - Classi di femminilizzazione delle imprese



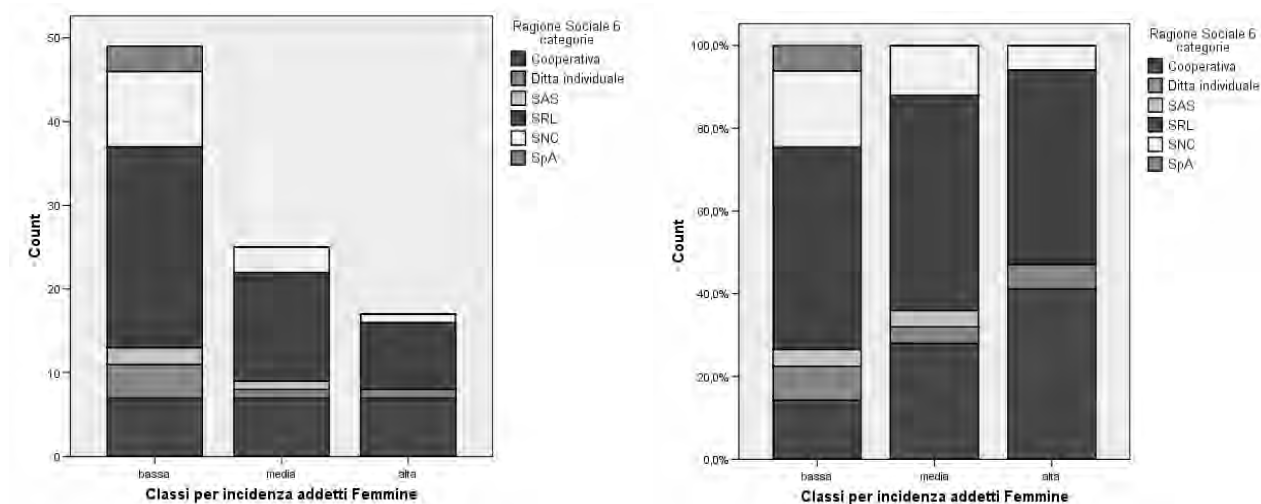
Nel nostro campione il 53% delle imprese si colloca nella prima classe, nella seconda classe si trovano invece circa il 25% delle società intervistate, mentre nella classe che vede una presenza di donne che va ad incidere sul totale del personale in misura superiore al 66% della forza lavoro, troviamo 17 imprese (cfr fig.).

Figura 39 - imprese per classe di incidenza della forza lavoro femminile (valori percentuali)



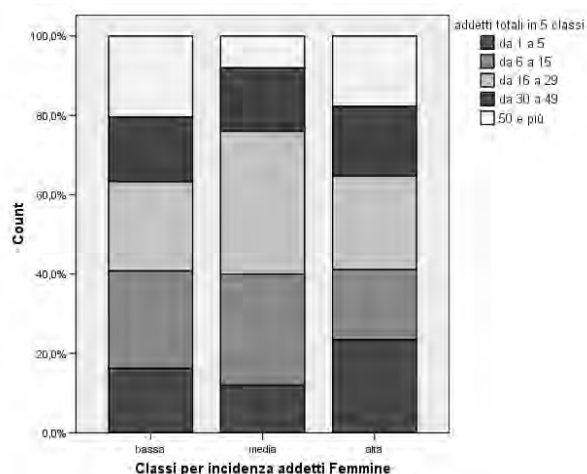
Nei grafici che seguono vengono presentati i dati relativi alla tipologia delle società per ogni classe di appartenenza. Nel primo vengono presentati in valore assoluto e nel secondo si può invece prendere visione del valore percentuale fatto cento ogni modalità.

Figura 40 – Incidenza addetti di genere femminile per ragione sociale (a. valori assoluti. b. valori percentuali)



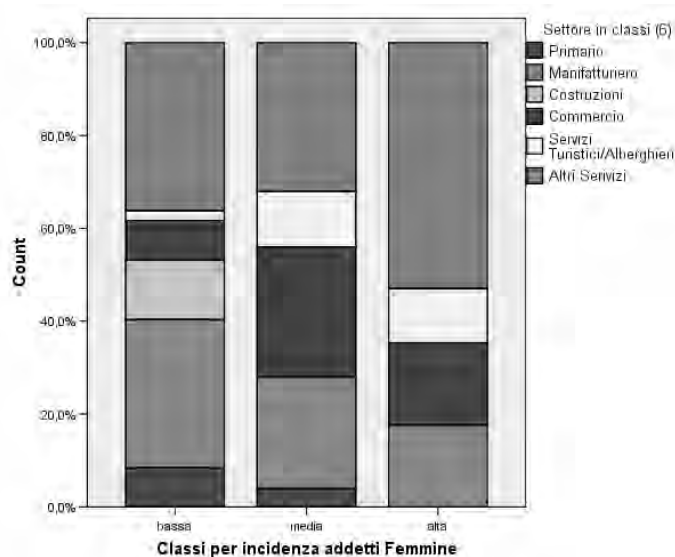
Si evidenzia che la presenza di donne è più alta in ambito cooperativo. Non appare invece alcuna correlazione tra presenza delle donne e grandezza delle imprese. Come si evince dai grafici successivi la grandezza dell'impresa non incide sulla collocazione in classi rispetto all'indicatore di femminilizzazione.

Figura 41 - Classi di grandezza imprese per classi di femminilizzazione (valori percentuali)



Spostandoci invece all'incidenza del settore economico sulla presenza femminile appare evidente che ci sia una maggiore presenza femminile nelle attività legate al terziario e di conseguenza una maggiormente limitata presenza della forza lavoro femminile nell'ambito del comparto manifatturiero e primario.

Figura 42 – Femminilizzazione aziende per settore (valori percentuali)



2.5.2 Analisi degli addetti per classe d'età

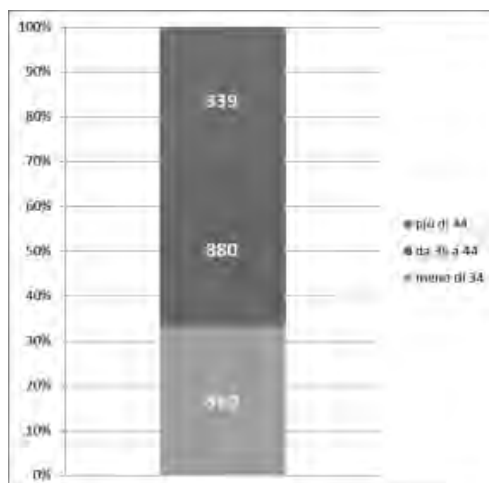
Per quanto riguarda l'età dei dipendenti presenti nelle aziende intervistate è stato necessario costruire alcuni ulteriori indicatori. Uno riguardante la presenza dei giovani in azienda e uno complementare riguardante la presenza di forza lavoro con un'età superiore ai 44 anni.

Figura 43 – Classi d'età addetti



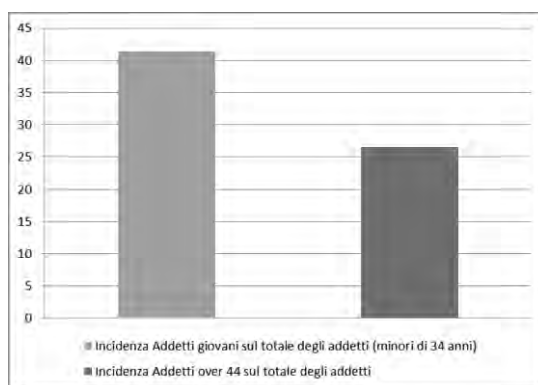
Con l'ausilio di tali indicatori è possibile verificare alcune interessanti caratteristiche della forza lavoro presente nel nostro campione. Una distribuzione complessiva dei circa 2600 addetti alle imprese intervistate mostra una distribuzione pressoché simile per le classi individuate. Ottocento trenta lavoratori risultano avere un'età superiore ai 45 anni, 880 tra i 35 e i 44 e ben 860 meno di 34 a tutta dimostrazione che i giovani lavoratori sono ben integrati nel tessuto produttivo esistente. Considerati i livelli di disoccupazione giovanile dell'oristanese rimane un dato assodato l'incapacità di soddisfare la domanda occupativa ma non si può di certo dire che non si vede presente in maniera significativa una quota importante di giovani nel tessuto produttivo.

Figura 44 – addetti per classe d'età (valori assoluti e percentuali)



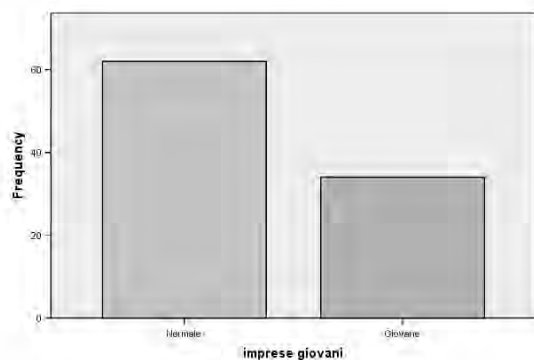
L'incidenza media delle differenti classi d'età sul complessivo patrimonio di risorse umane presenta valori comunque differenziati; in media nelle singole imprese l'incidenza delle giovani generazioni supera l'incidenza di quelle che potremmo definire mature.

Figura 45 – Incidenza addetti giovani (meno di 34 anni) e addetti maturi (più di 45 anni) su totale addetti (valori percentuali)



È stata definita inoltre una distinzione in classi che identifica le aziende con un valore superiore al 60% di addetti giovani sul totale della forza lavoro come “imprese giovani”.

Figura 46 – “Imprese giovani” sul totale imprese (valori assoluti)



Da tale distinzione deriva che 30 aziende del nostro campione verranno definite come “imprese giovani”.

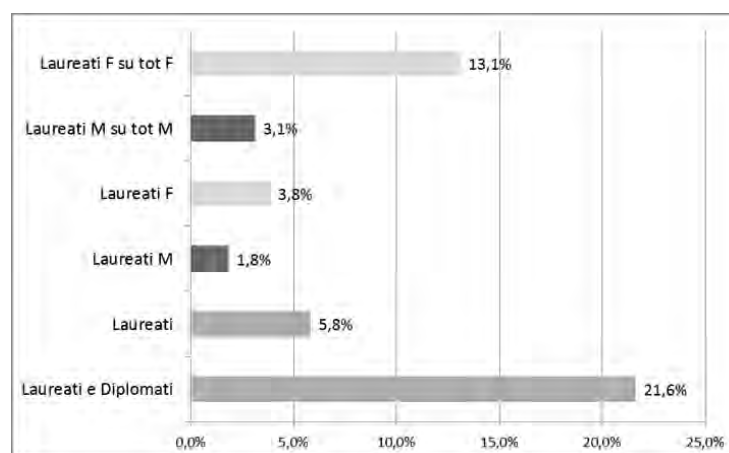
2.5.3 Gli addetti stranieri presenti nelle aziende

Per quanto concerne invece la presenza di lavoratori stranieri, come è possibile immaginare, i dati risultano essere pressoché privi di significato vista la scarsa presenza sia di lavoratori comunitari sia dei lavoratori extracomunitari. Il dato rispecchia un mercato del lavoro piuttosto statico, incapace di assorbire i lavoratori locali e, ancor di più, incapace di creare opportunità occupazionali regolari per i lavoratori stranieri qualsiasi settore si prenda in considerazione. I lavoratori stranieri risultano essere appena 6 sul complessivo numero di lavoratori presenti nelle imprese intervistate, pari allo 0,23% della forza lavoro impiegata. I 6 lavoratori stranieri risultano in tre casi occupati in aziende del settore turistico e nei restanti 3 in aziende rispettivamente dei comparti manifatturiero, edilizia e primario.

2.5.4 Analisi degli addetti per titolo di studio

Se si vanno a considerare le caratteristiche qualitative della forza lavoro si può aggiungere un ultimo tassello in grado di definire le caratteristiche complessive della forza lavoro delle aziende ricomprese nel campione. Sui 2.567 addetti solamente 636 risultano possedere un titolo di studio superiore o una laurea, con un incidenza media pari al 20% del totale. Il peso complessivo dei soli laureati scende al 5,8% del totale. Tale dato assume un maggior significato se lo si considera distinto per genere: il 3,8% è rappresentato da laureate donne mentre il restante 1,8% da laureati uomini. Se si osserva invece il peso relativo dei “laureati per genere” sul totale della forza lavoro del medesimo genere risulta che su 100 donne impiegate ben 13 risultano possedere una laurea o una formazione *post lauream*, mentre su 100 uomini impiegati appena il 3% risulta possedere il medesimo titolo di studio.

Figura 47 - Lavoratori per titolo di studio - Alcuni indicatori (valori percentuali)



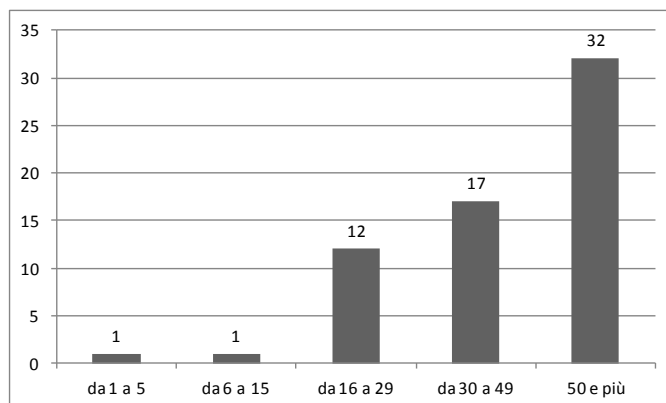
La situazione risulta tuttavia piuttosto variegata con alcuni comparti produttivi quasi totalmente privi di laureati ed altri con un peso superiore alla media per i lavoratori qualificati.

2.5.5 Analisi degli addetti iscritti alla L. 68/99

Per quel che riguarda gli addetti iscritti alla L. 68/99, il primo elemento da evidenziare è che circa il 2% dei lavoratori con disabilità è presente nelle aziende oggetto della nostra analisi. Infatti, sono in totale 63 su 2.567 addetti presenti nelle aziende sottoposte ad analisi.

Relativamente alla distribuzione per dimensione di impresa, come si evince dal grafico il numero di addetti iscritti alla L. 68 aumenta con l'aumentare della dimensione delle imprese.

Figura 48 - Addetti iscritti L.68/99 per dimensione d'impresa (valori assoluti)

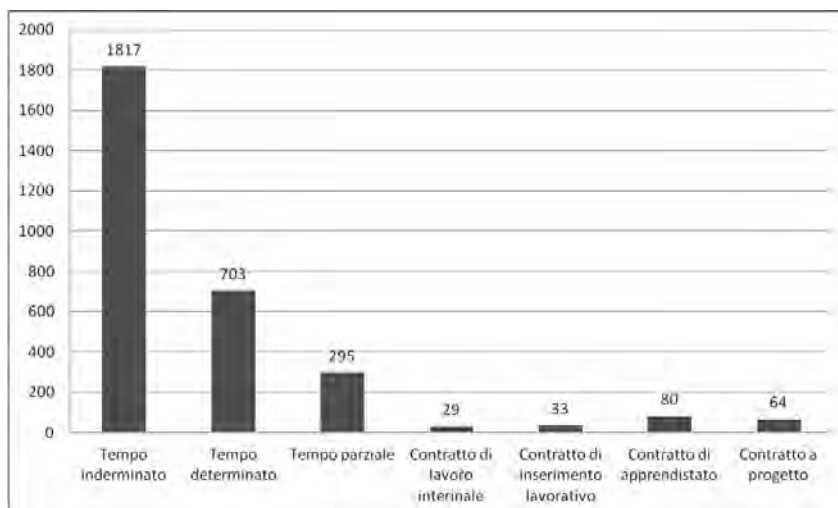


Se si prendono in considerazione i settori, la maggior concentrazione di addetti iscritti alla L. 68/99 si ha nel settore dei servizi e del manifatturiero.

2.5.6 Analisi degli addetti per tipologia contrattuale e indice di precarietà

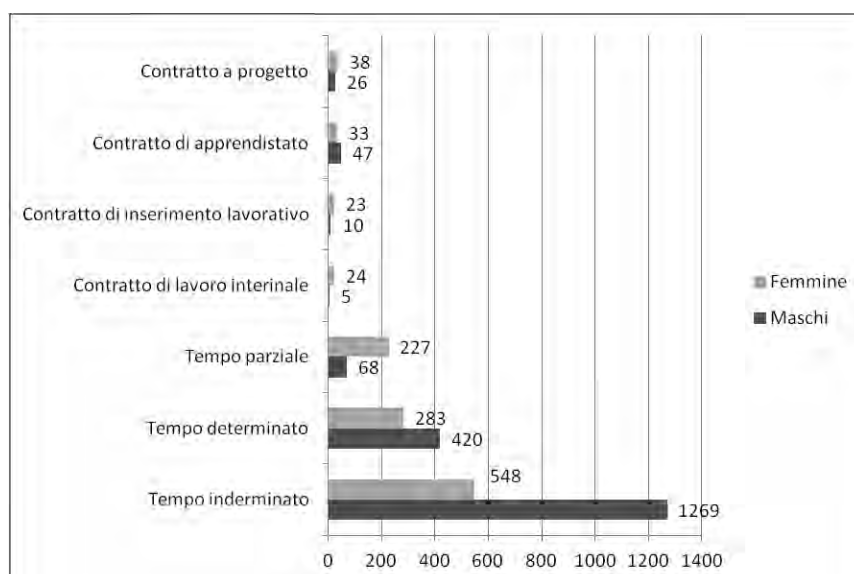
Per quanto riguarda l'analisi dei contratti di lavoro su circa 2600 addetti i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato rappresentano la parte più consistente arrivando al 60%. Il restante 40% è titolare di contratti atipici riguardanti differenti tipologie: il 23% sono titolari di un contratto a tempo determinato, mentre i titolari di contratto a tempo parziale, sia a tempo indeterminato, sia determinato, sono il 12%. Quasi nullo è il ricorso a contratti di tipo flessibile quali, ad esempio, il contratto a progetto, rappresentato dal 2%, e i contratti di apprendistato, di inserimento lavorativo ed interinale con appena l'1%.

Figura 49 - Addetti suddivisi per tipologia contrattuale (valori percentuali)



La figura successiva evidenzia l'analisi delle tipologie contrattuali distinte per genere. Come si può notare, la componente maschile è quella che possiede una maggiore stabilità, mentre quella femminile si caratterizza per una maggiore flessibilità. Infatti, oltre il 50% delle donne impiegate nelle aziende intervistate ha un contratto di tipo flessibile: il *part time* è praticamente tutto al femminile con ben 227 lavoratrici contro 68 di genere maschile. Infine, le tipologie contrattuali di tipo flessibile, quali il contratto di inserimento al lavoro, il contratto a progetto e di lavoro interinale interessano in modo predominante la componente femminile.

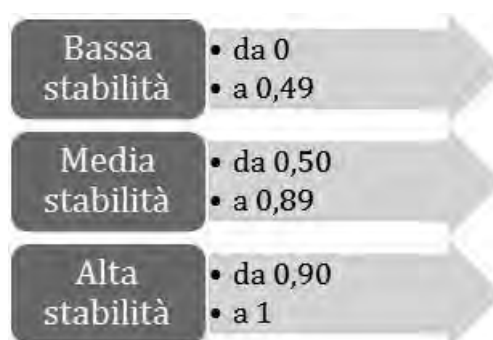
Figura 50 - Addetti suddivisi per tipologia contrattuale e per sesso (valori assoluti)



Per quel che concerne l'indice di stabilità abbiamo messo a punto un indicatore che misura l'incidenza del personale a tempo indeterminato sul totale del personale presente in azienda. In media le aziende fanno registrare un 70% del personale stabile (con contratto a tempo indeterminato) rispetto ad un restante 30% precario (con contratti di differenti tipologie).

Sono state pertanto definite alcune classi di riferimento, 3 per la precisione, che identificano le differenti strutture aziendali. L'indice è costruito sul peso percentuale degli addetti a tempo indeterminato sul totale degli addetti. Le tre classi vengono presentate nella figura successiva.

Figura 51 - Strutturazione indice di stabilità per classi



Le aziende presenti nella classe a bassa stabilità, dove più del 50% degli addetti hanno contratti non ricadenti nella tipologia "a tempo indeterminato", rappresentano il 20% del campione. Il 40% circa risulta ricompresa nella classe a media stabilità, mentre le restanti 38 aziende presentano un livello di alta stabilità con ben 28 aziende che fanno registrare l'intero personale con un contratto a tempo indeterminato.

Tabella 13 - indice precarietà aziendale in classi

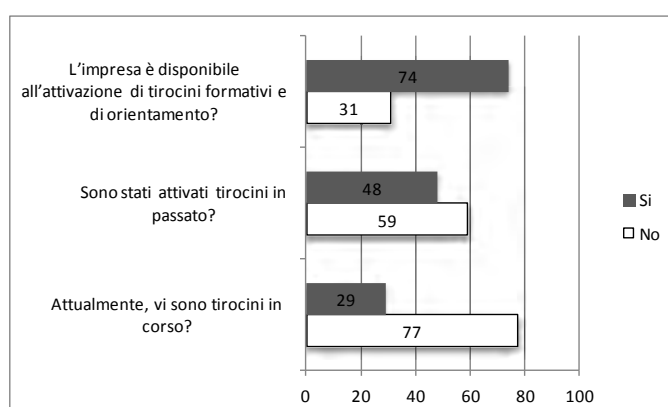
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bassa stabilità	22	20,6	21,6	21,6
	Media stabilità	42	39,3	41,2	62,7
	Alta stabilità	38	35,5	37,3	100,0
	Total	102	95,3	100,0	
Missing	System	5	4,7		
Total		107	100,0		

Anche questo indice, come quelli visti precedentemente, verrà utilizzato nel proseguo dell'analisi nell'ambito di un processo di clusterizzazione che ci consentirà di individuare le differenti tipologie di imprese del territorio.

2.6 Tirocini in azienda e indice di predisposizione all'attivazione dei tirocini

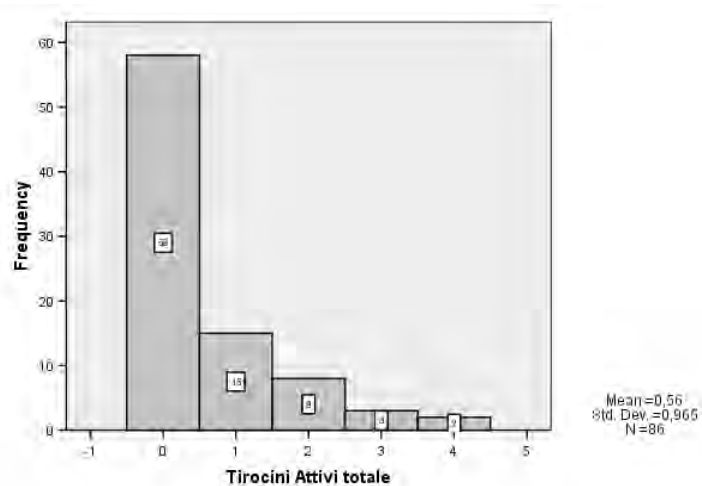
Relativamente all'attivazione di tirocini formativi e di orientamento sono state poste una batteria di domande come riporta la figura successiva. Tra le imprese intervistate 48 hanno fatto ricorso ai tirocini, mentre 59 non ne hanno mai attivato. Tuttavia, alla domanda circa la disponibilità futura all'attivazione dei tirocini, ben 74 si dichiarano disponibili. Infine, alla domanda sui tirocini in corso, hanno risposto affermativamente soltanto 29 aziende delle 107 intervistate.

Figura 52 - batteria di domande relative ai tirocini (valori assoluti)



I tirocini attivati dalle imprese sono stati 48, 28 per persone di genere maschile e 20 di genere femminile. Attualmente risultano tirocini in corso, nel momento della somministrazione del questionario, in 29 tra le aziende selezionate.

Figura 53 - Tirocinanti per azienda (valori percentuali)



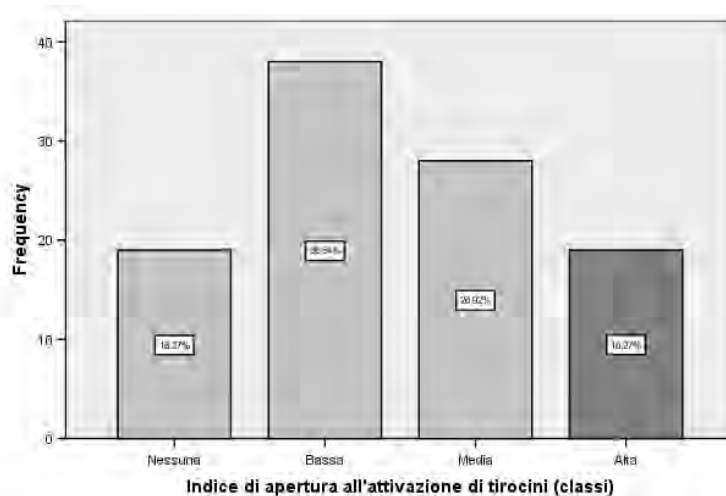
Un altro elemento rilevato riguarda il peso della presenza di tirocinanti sul numero totale degli addetti. Un alto livello di questo indicatore mette in evidenza, a nostro avviso, una propensione all'innovazione aziendale.

Del nostro campione risulta che sono 15 le aziende che hanno un tirocinante inserito in organico, 8 quelle che ne hanno almeno 2 ed ulteriori sette aziende con più tirocinanti.

Sulla base delle tre domande somministrate nel questionario riguardanti la disponibilità ad attivare tirocini, l'utilizzo di questo strumento nel passato e l'attuale disponibilità di tirocinanti in azienda, è stata costruita una divisione in classi delle aziende volta a definire la disponibilità nell'utilizzo di questo specifico strumento.

Sono 19 le aziende che presentano un valore alto dell'indice e altrettante sono quelle che dimostrano una sorta di indisponibilità ad ospitare tirocinanti.

Figura 54 – Aziende per Indice di apertura all'attivazione di tirocini (valori percentuali)



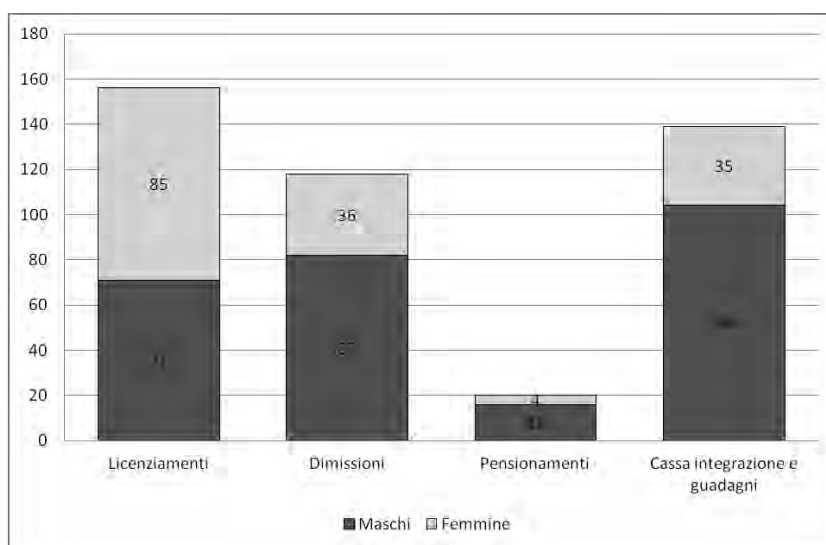
2.7 Flussi occupazionali in uscita

La situazione del tessuto produttivo della provincia di Oristano ha sicuramente notevoli elementi di debolezza strutturale, nonostante ciò tale debolezza ha consentito di non attraversare un momento di particolare criticità nell'attuale congiuntura internazionale negativa. Ciò in parte risulta dovuto alla scarsa internazionalizzazione delle imprese oristanesi ed al loro far riferimento soprattutto ad un mercato interno piuttosto stabile.

Ad osservare le statistiche dei dati aggregati è facile notare una situazione quantomeno difficile per le nostre aziende.

In media nell'ultimo anno ci sono stati quasi due licenziamenti per azienda (0,78 per gli uomini e 0,94 per le donne) se a tale dato si aggiunge il valore relativo al ricorso alla cassa integrazione si ricava che quasi due addetti di sesso maschile hanno perso il loro posto di lavoro mentre il dato femminile si ferma al valore medio di 1,33.

Figura 55 – situazione occupazionale (valori assoluti)



Se si sommano i dati in maniera un po' forzata relativi a licenziamenti, dimissioni, pensionamenti e cassa integrazione emerge un quadro piuttosto complicato, per non dire preoccupante con livelli di uscita dalle aziende non equilibrate dai processi di nuovo ingresso.

2.8 Analisi sulla formazione

Premessa

La sezione del questionario riguardante la formazione si pone come obiettivo l'analisi delle attività formative attuate dalle imprese nel biennio 2009-2010, nonché l'analisi delle attività formative da svolgere nel biennio 2011-2012.

Nella figura successiva vengono presentati sinteticamente i tre ambiti di interesse.

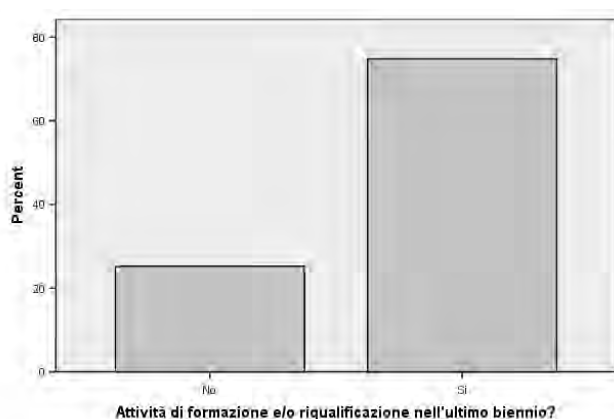
Figura 56 – Sezioni indagine sulla formazione



2.8.1 Analisi sulla formazione svolta nel biennio 2009-2010

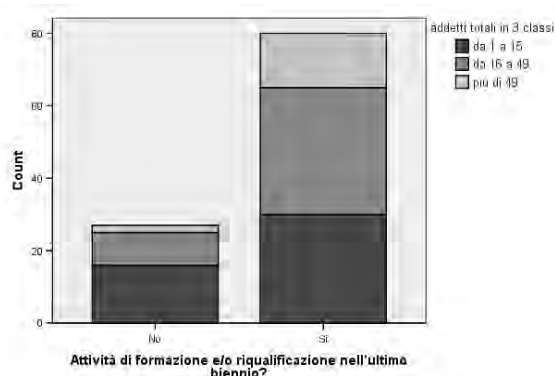
Verificando il blocco di domande riguardanti le questioni sulla formazione, si evidenzia che nell'ultimo biennio circa il 75% delle aziende, pari a 80 aziende, ha fatto attività di formazione e/o di riqualificazione del proprio personale, mentre il restante 25%, pari a circa 27 aziende, non ha effettuato alcuna attività formativa.

Figura 57 – Formazione e/o riqualificazione nell'ultimo biennio (valori percentuali)



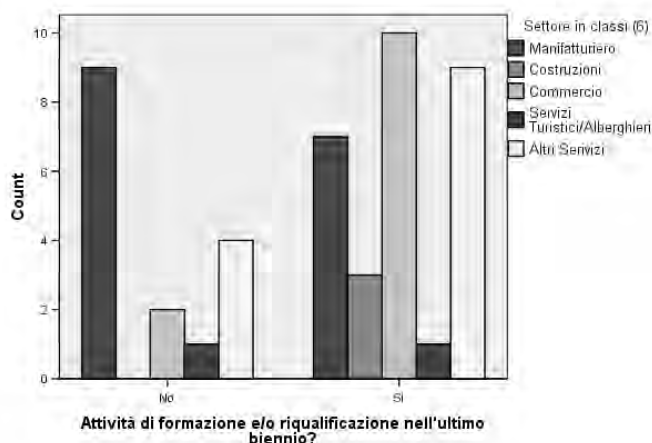
Se si incrocia il dato relativo allo svolgimento di attività formative con il dato inerente la classe di grandezza dell'azienda si può evidenziare come vi sia una correlazione diretta tra dimensioni e svolgimento di attività formative.

Figura 58 Attività di formazione ultimo biennio per classe di grandezza azienda (valori assoluti)



Se si osserva la distribuzione delle aziende che non hanno fatto attività formativa nell'ultimo biennio per la classe delle piccole aziende, da 1 a 15 addetti si trovano ben 16, pari al 70%, tra quelle che non hanno fatto formazione. Il grafico successivo, in figura 59, mostra proprio questa specifica distribuzione.

Figura 59 – Aziende classe da 1 a 15 per attività formative e settore (valori assoluti)



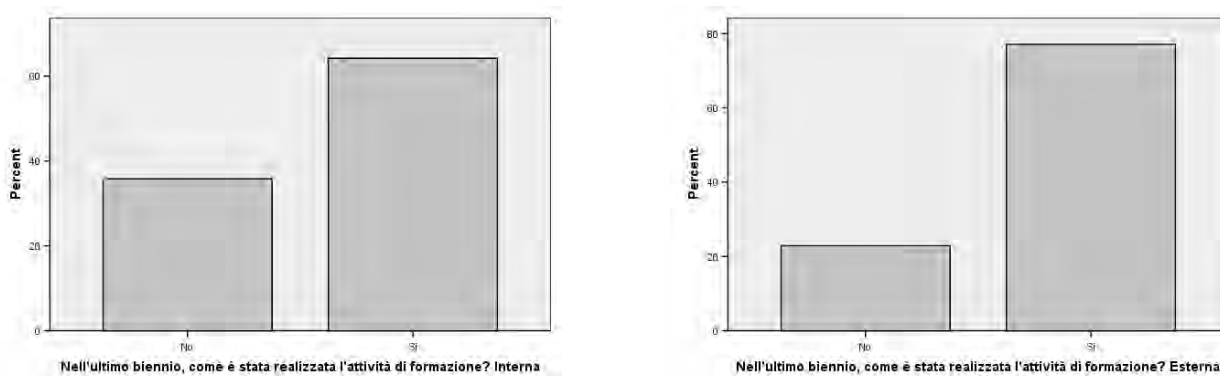
Risulta interessante anche il dato relativo alla distinzione per settori di attività. Le aziende che non hanno fatto formazione risultano essere distribuite maggiormente tra quelle manifatturiere e tra quelle relative agli altri servizi.

2.8.2 Tipologia della formazione

Per quel che concerne le caratteristiche della formazione effettuata risulta che ad effettuare formazione interna siano state 52 aziende, pari al 64% dei rispondenti, mentre circa 30 dichiarano di non averla svolta internamente.

Rimane valida la propensione del nostro tessuto imprenditoriale ad attingere maggiormente alla formazione esterna.

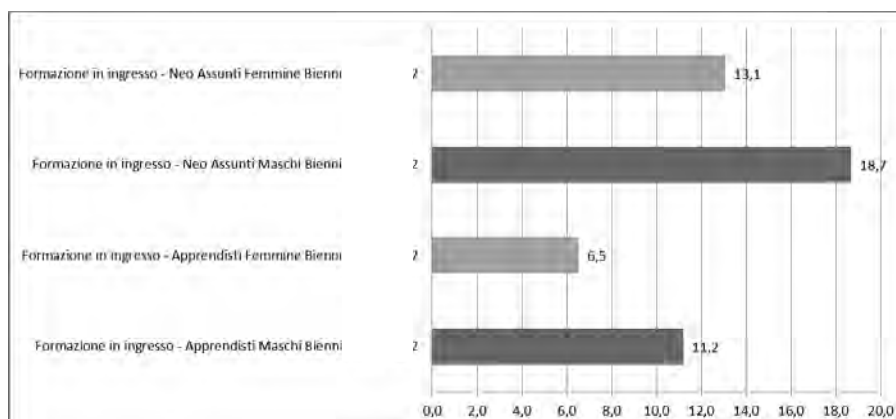
Figura 60 – Formazione a) interna b) esterna (valori percentuali)



Ma vediamo ora nello specifico le tipologie di formazione. Per quel che riguarda la formazione in ingresso, essa ha riguardato nel caso dei neoassunti di genere femminile il 13% delle aziende ed il 18% delle aziende nel caso di neoassunti di genere maschile.

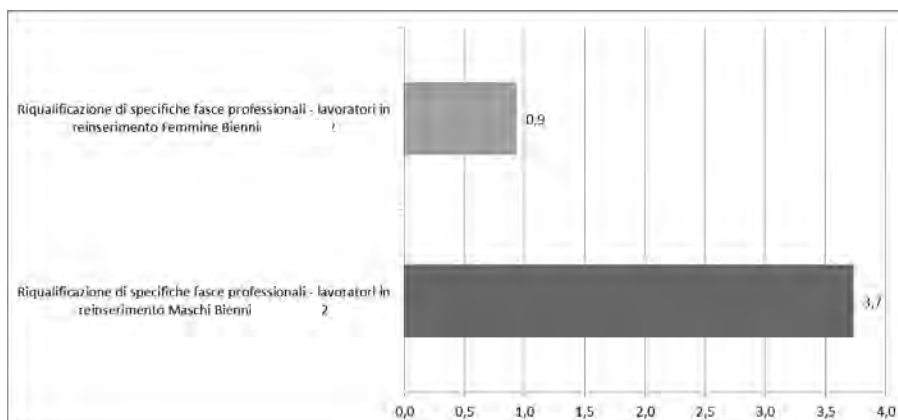
Per gli apprendisti il valore registrato riguardo sempre la formazione in ingresso risulta essere ben più basso facendo registrare l'11% per i maschi e il 6% per le donne. Ovviamente tali dati risentono della profonda crisi occupazionale che ha colpito non solo il nostro territorio quanto l'intero contesto occidentale. Tali dati vanno letti pertanto con questa consapevolezza e sapendo che poche sono state le aziende che in quest'ultimo biennio hanno assunto personale nuovo da formare.

Figura 61 - Formazione in Ingresso per genere 2009-2010 (valori percentuali)



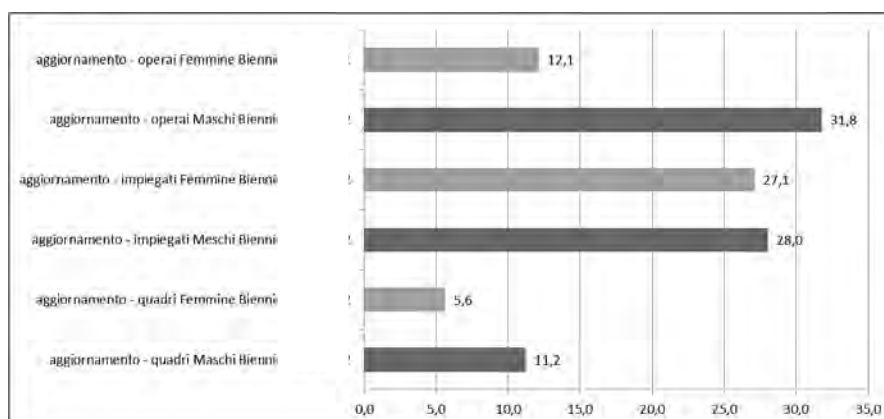
Spostandoci invece sulla formazione riguardante la riqualificazione di specifiche fasce professionali troviamo valori che riguardano il reinserimento di lavoratori di genere maschile nel 3,7% delle aziende del nostro campione e di genere femminile in una sola azienda.

Figura 62 – Riqualificazione 2009-2010 per genere (valori percentuali)



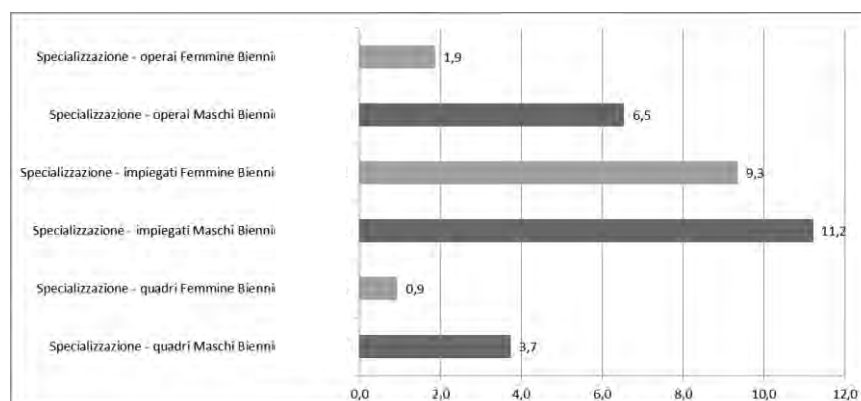
L'aggiornamento mostra le percentuali più importanti per gli operai e gli impiegati di genere maschile, mentre per i quadri le imprese tendono ad investire meno in aggiornamento

Figura 63 - Aggiornamento Biennio 2009-2010 per genere (valori percentuali)



La specializzazione viene effettuata dalle imprese in misura più consistente per gli impiegati, a seguire gli operai e infine i quadri.

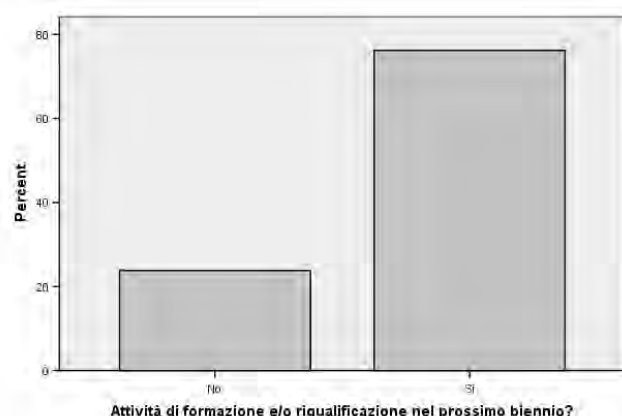
Figura 64 – Specializzazione 2009-2010 per genere (valori percentuali)



2.8.3 Formazione nel biennio 2011-2012

Per quanto concerne invece le intenzioni per il prossimo futuro va segnalato che le percentuali rimangono simili. Il 75% (80 aziende) delle aziende ha intenzione di svolgere attività di formazione e/o riqualificazione il restante 23% (25 aziende) no.

Figura 65 – Attività formative nel prossimo biennio (valori percentuali)



La domanda che ci siamo posti riguarda ovviamente il fatto se si tratti delle stesse aziende rispetto al dato del biennio precedente. Verificando l'incrocio tra le due variabili parrebbe proprio di no, quasi a dimostrare che ci sono periodi in cui le aziende, per ragioni congiunturali, riescono a svolgere attività formative ad altri periodi in cui sono maggiormente attente ad altre problematiche aziendali. Se si osserva il dato riportato nella figura successiva è possibile verificare che delle 25 aziende che non avevano svolto attività formative nel biennio passato il 44% circa dichiara che farà attività formative nel prossimo biennio mentre il restante 56% dichiara che non farà attività formative e/o di riqualificazione nemmeno nel biennio successivo. Il dato certo è che esiste un 13% circa di aziende del nostro campione che strutturalmente non è interessata alle attività formative: non le svolge abitualmente e non è interessato a svolgerle nemmeno nel prossimo biennio.

Figura 66 – Aziende che hanno svolto attività formative per intenzioni rispetto al futuro (valori assoluti)⁸

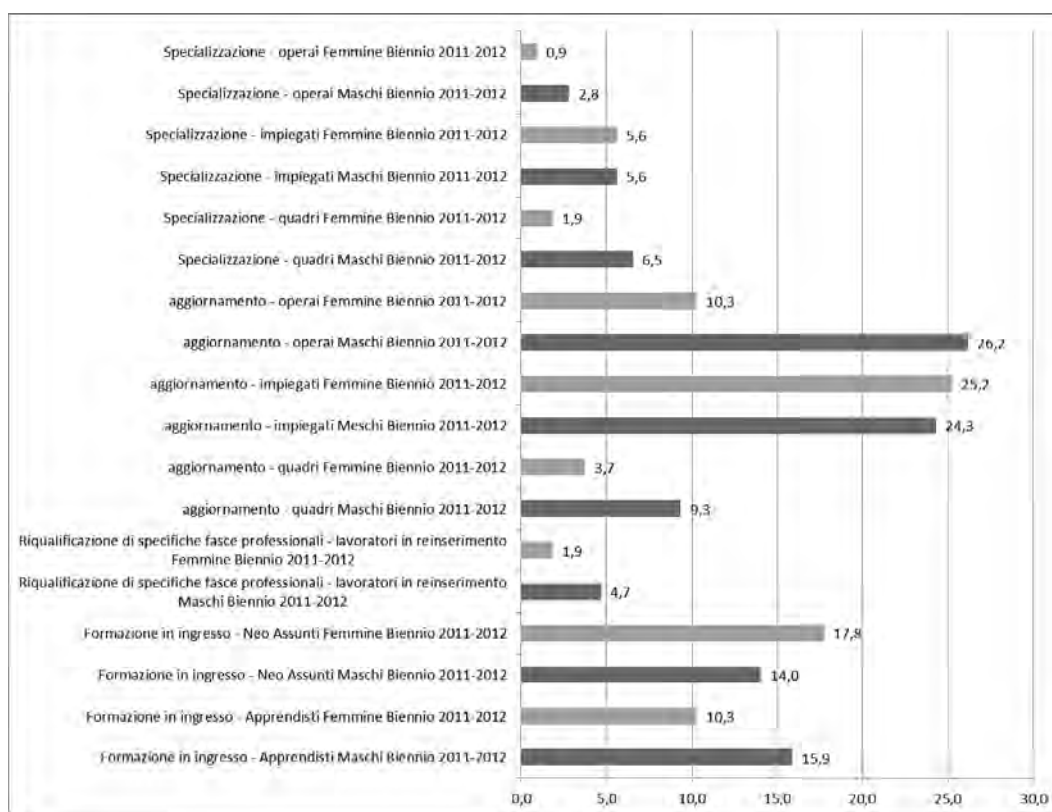
⁸ A destra, nella figura, vengono riportate le aziende che hanno fatto formazione nell'ultimo biennio e che intendono effettuare attività formative nel prossimo, mentre a sinistra vengono riportate le aziende che, al contrario, non ne hanno svolta e non intendono svolgerle.

Tabella 14 - Attività di formazione e/o riqualificazione nell'ultimo biennio? * Attività di formazione e/o riqualificazione nel prossimo biennio? Crosstabulation

			Attività di formazione e/o riqualificazione nel prossimo biennio?		Total
			No	Si	
Attività di formazione e/o riqualificazione nell'ultimo biennio?	No	Count	14	11	25
		Row %	56,0%	44,0%	100,0%
		Column %	56,0%	13,8%	23,8%
		Total %	13,3%	10,5%	23,8%
	Si	Count	11	69	80
		Row %	13,8%	86,3%	100,0%
		Column %	44,0%	86,3%	76,2%
		Total %	10,5%	65,7%	76,2%
Total	Count	25	80	105	
	Row %	23,8%	76,2%	100,0%	
	Column %	100,0%	100,0%	100,0%	
	Total %	23,8%	76,2%	100,0%	

Come si evince dal grafico sottostante le attività di formazione che le imprese prevedono di effettuare nel biennio 2011-2012 sono soprattutto quelle di aggiornamento degli impiegati e degli operai. Anche la formazione per i neo assunti viene segnalata come possibile attività formativa, mentre per ultimo le imprese segnalano la specializzazione per tutti i tipi di lavoratori.

Figura 67 – Attività formative previste nel biennio 2011 – 2012 (valori medi)

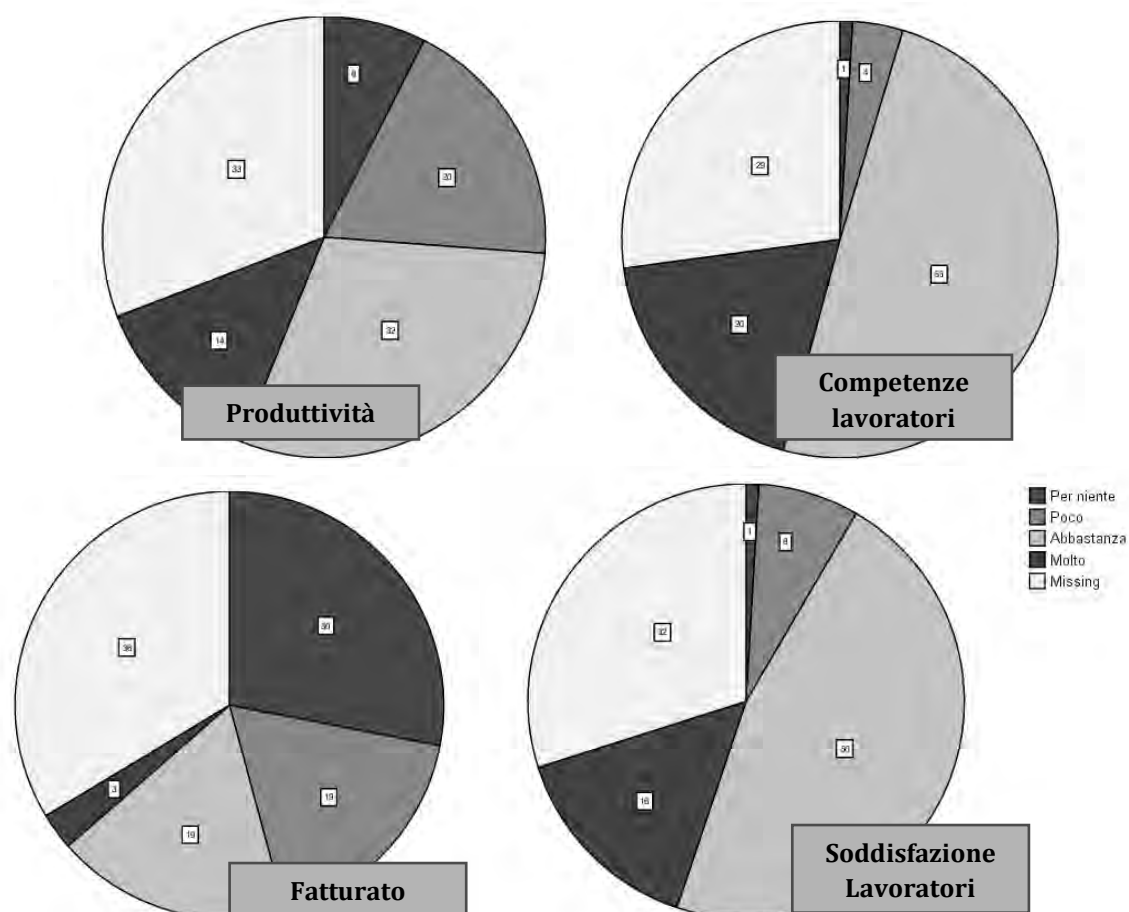


2.8.4 Incidenza della formazione svolta e indice sintetico

Risulta evidente che i nostri imprenditori ritengano la formazione e/o riqualificazione come un elemento non particolarmente rilevante rispetto alle performance aziendali strettamente intese (fatturato e produttività), quanto invece ritengano che incida maggiormente sulla soddisfazione dei lavoratori e sulla loro competenza.

Questo set di domande mette in evidenza un'idea di fondo ampiamente negativa circa il ruolo della formazione nelle dinamiche produttive e nelle capacità di affrontare nuove sfide da parte delle aziende. Quasi il 50% del nostro campione sostiene infatti che la formazione incide poco o per niente sul fatturato aziendale mentre un buon 70% ritiene che incida molto o abbastanza sulla soddisfazione dei lavoratori.

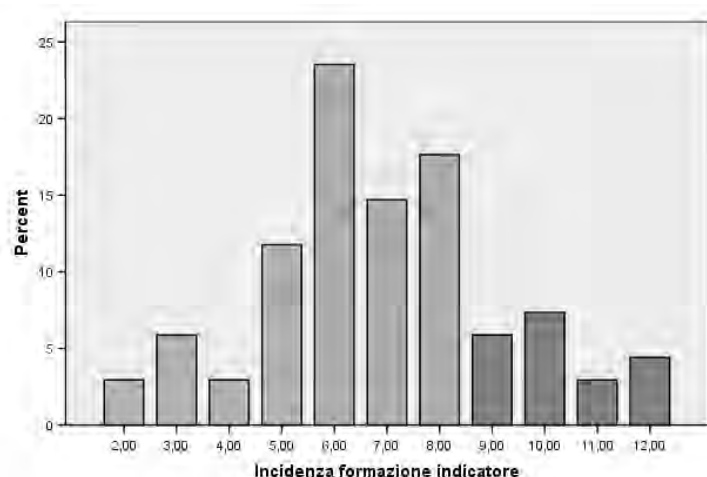
Figura 68 – Quanto ha inciso la formazione sull'aumento della: a. produttività, b. competenze lavoratori, c. fatturato, d. soddisfazione lavoratori (valori percentuali)



Procedendo alla riaggregazione delle modalità ed alla costruzione di un apposito indice complessivo sull'incidenza della formazione abbiamo distinto tre classi. Nella prima sono ricomprese le aziende che danno poca importanza alla formazione, nella seconda quelle che danno una moderata importanza alla formazione ma non la ritengono determinante ed, infine, un'ultima classe di aziende che ritiene invece fondamentale, sia per il miglioramento delle competenze dei lavoratori, sia per le conseguenze dirette che tali attività hanno sul fatturato aziendale e sui livelli di produttività.

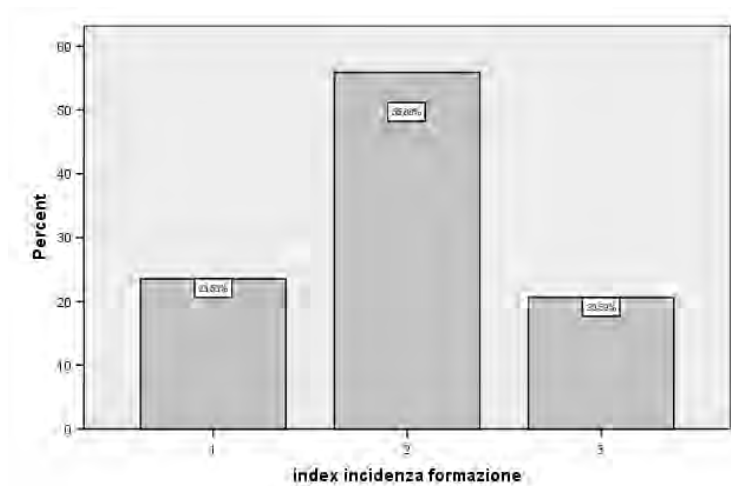
La distribuzione per punteggi dopo aver riaggregato 4 variabili (Produttività, Competenze lavoratori, Fatturato, Soddisfazione lavoratori) ci mostra come si distribuiscono le nostre aziende. Poco più del 20% sono ricomprese rispettivamente nella prima classe e nella terza classe.

Figura 69 – Indice sull'importanza della formazione nelle dinamiche aziendali – scala punteggi



La distribuzione in tre classi vede una predominanza delle aziende ricomprese nella 2° classe ovvero quelle che attribuiscono alle attività formative una moderata incidenza.

Figura 70 - Indice sull'importanza della formazione nelle dinamiche aziendali (valori percentuali)

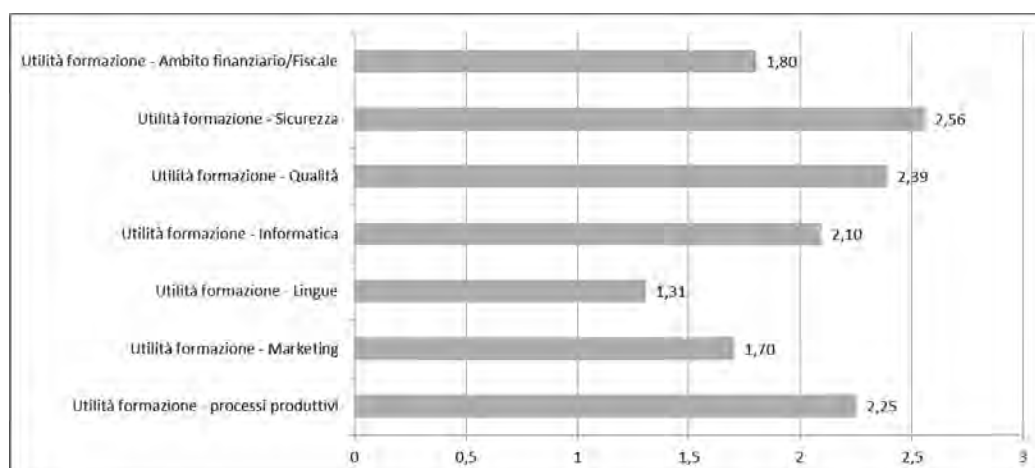


Tale sfiducia nelle attività formative da un lato potrebbe dipendere dalla qualità della formazione erogata, da esperienze negative pregresse o da una valutazione culturalmente orientata alla mancanza di fiducia verso la formazione.

2.8.5 Utilità della formazione

Alla domanda in cui si chiede su quali tematiche la formazione risulta di maggiore interesse, gli intervistati ritengono di fondamentale importanza l'ambito della sicurezza, che risulta essere l'item con il punteggio medio più alto. Ciò probabilmente è dovuto al fatto che la formazione obbligatoria afferisce a questo ambito. Inoltre, potrebbe essere dovuto anche alla consapevolezza maturata dalle nostre imprese che l'investire in questo ambito, considerata l'incidenza degli incidenti sul lavoro, rappresenti realmente una priorità di intervento nell'organizzazione del lavoro. Ben altra percezione risulta esservi per le lingue considerate "poco" o "per nulla" utili nella fase contingente.

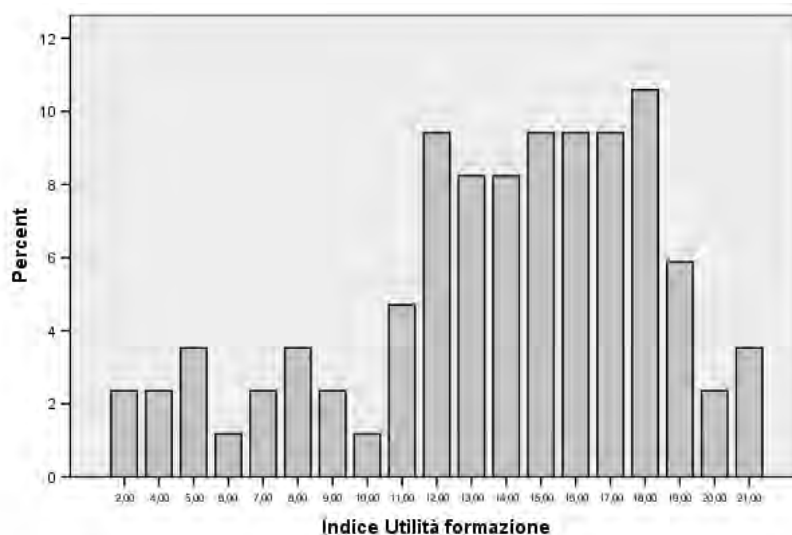
Figura 71 - Quanto ritiene utile, attualmente, la formazione per i suoi dipendenti nei seguenti ambiti? (valori medi)



Dalla costruzione di un indice generale che riassume in maniera complessiva i sette *item* presentati è possibile ricavare un'ulteriore scala che ci dice quanto le singole aziende ritengono utile la formazione nei differenti ambiti considerati complessivamente. È stato attribuito un punteggio da 1 a 3 per ogni indicatore fino a distribuire le aziende su un *range* che va da un valore minimo di 0 ad un valore massimo di 21. Le aziende con un punteggio basso attribuiscono complessivamente alla formazione (disarticolata nei sette elementi considerati) una bassa utilità nei processi aziendali, viceversa a punteggi alti corrispondono aziende che attribuiscono un'elevata importanza complessiva all'utilità della formazione.

Nella tabella successiva viene riportata la distribuzione per punteggi di tutte le aziende intervistate.

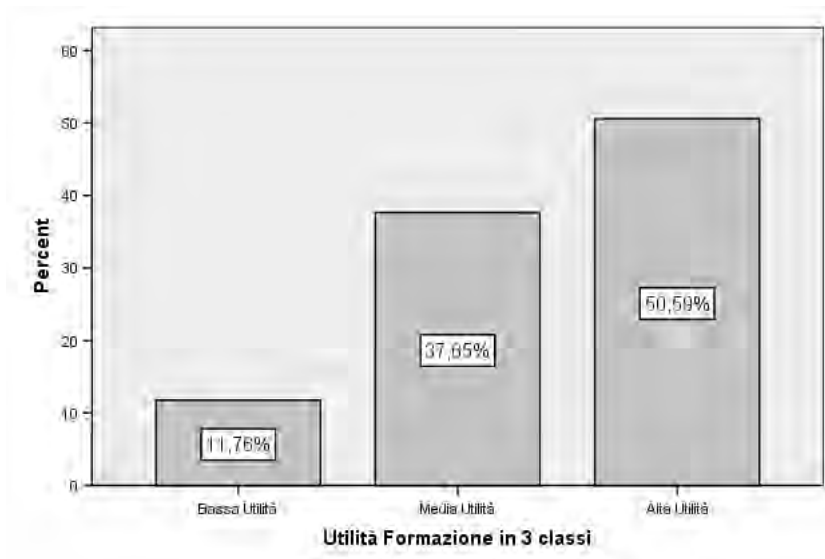
Figura 72 - Distribuzione punteggi su utilità formazione (valori percentuali)



Anche in questo caso sono state individuate tre classi di aziende sulla base dell'utilità attribuita alla formazione nei differenti ambiti. La distribuzione in classi⁹ mostra come i valori di alta utilità della formazione siano quelli più numerosi, col 50 % delle aziende.

⁹ Secondo un processo di equiripartizione

Figura 73 - Distribuzione in classi (valori percentuali)



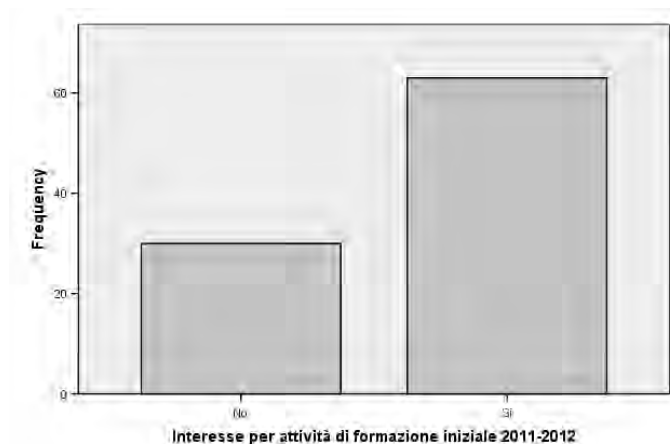
2.8.6 La formazione iniziale

Vediamo invece quali sono le tipologie di attività formative che interessano maggiormente le aziende del nostro campione. In questa batteria di domande ci occuperemo di formazione iniziale.

A questa tipologia di formazione, per il biennio 2011-2012, sono interessate circa 60 aziende sul totale complessivo.

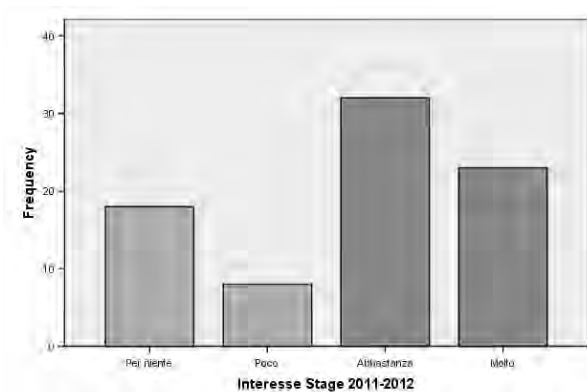
Le aziende non interessate risultano essere quelle che non hanno intenzione di assumere, disponendo di personale stabile, che non necessita di tale formazione.

Figura 74 – aziende interessate alla formazione iniziale nel 2011-2012 (valori assoluti)



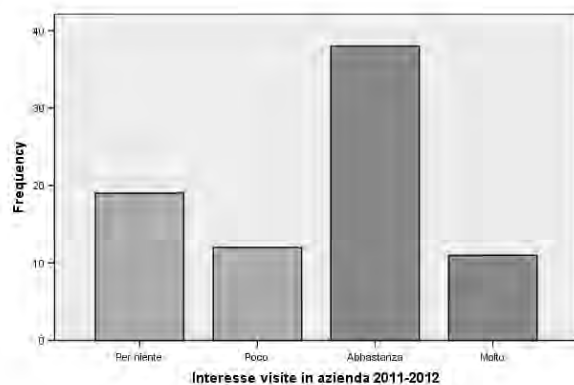
Tra le imprese che hanno risposto affermativamente e attiveranno processi di formazione iniziale va segnalato che ben il 70% si dichiara interessato all'attivazione di stage in azienda.

Figura 75 – Interesse stage in azienda per il biennio 2011-2012 (valori assoluti)



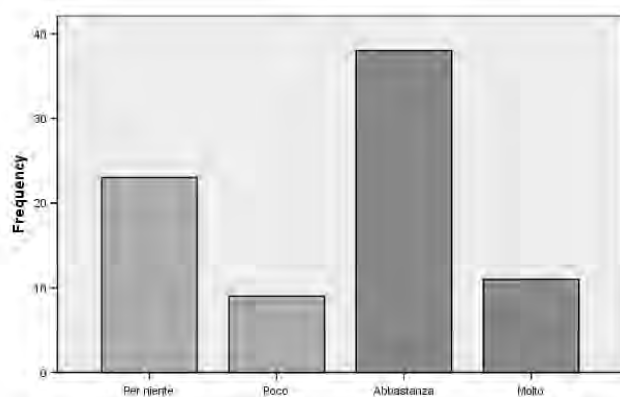
Una decina di aziende, pari al 13%, dichiara di essere molto interessata ad attivare visite in azienda mentre un 45% del totale dichiara di essere poco o per niente interessata a questa tipologia di attività formativa per il prossimo biennio.

Figura 76 - Interesse per visite in aziende nel biennio 2011-2012 (valori assoluti)



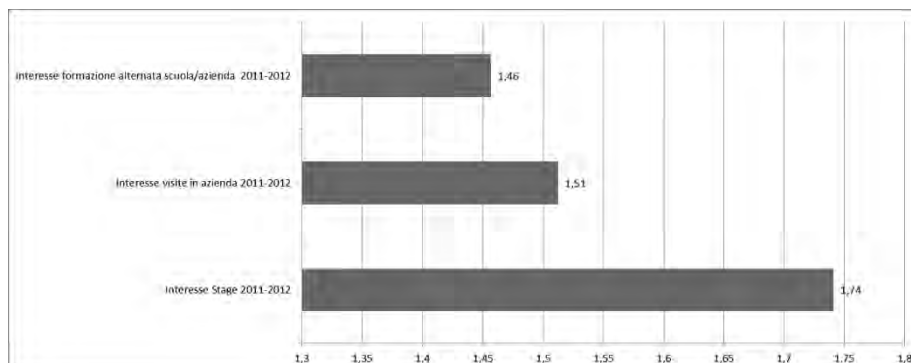
Interessante risulta essere il risultato relativo alla propensione riguardante la possibilità di attivare percorsi formativi integrati scuola/azienda. Ben 50 aziende si dicono interessate abbastanza e molto ad attivare soluzioni di questo tipo in grado di rendere maggiormente completo il percorso formativo dei futuri lavoratori.

Figura 77 - Interesse formazione in alternanza scuola azienda 2011-2012 (valori assoluti)



Nel complesso, dalla comparazione delle medie tra le diverse attività formative, traspare un maggiore interesse complessivo per le attività di stage (1,74) mentre meno *appeal* dimostrano avere le visite in azienda e le attività integrative con la scuola.

Figura 78 - Confronto medie formazione iniziale (valori medi)

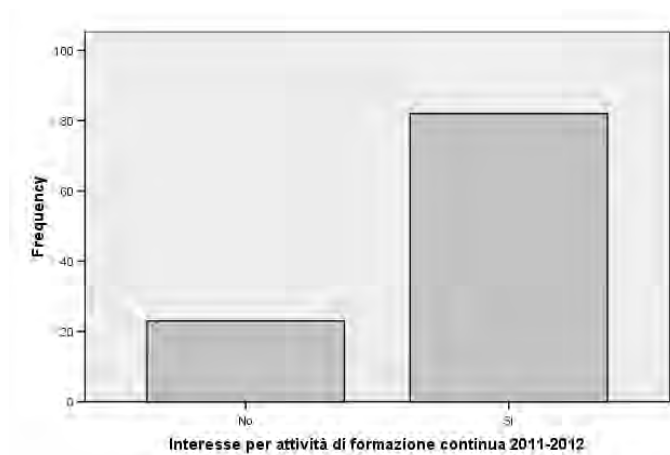


2.8.7 La formazione continua

Per quel che riguarda la formazione continua¹⁰, in Sardegna, nonostante l'aumento dell'offerta delle attività formative, la maggior parte degli interventi, è stata realizzata dalle imprese a favore dei propri dipendenti. Negli ultimi anni, l'offerta formativa risulta essere in espansione soprattutto sul versante delle attività corsuali brevi, nonostante gli ambiti tematici trattati siano pressoché invariati.

Sono circa l'80% delle aziende del nostro campione a segnalare l'interesse per attività di formazione continua.

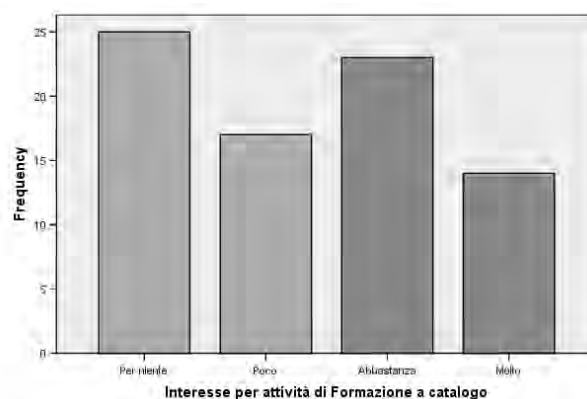
Figura 79 - Interesse per attività di informazione continua nel biennio 2011-2012 (valori assoluti)



Minore del previsto è l'interesse per la formazione a catalogo con appena 13 aziende che si dichiarano molto interessate per il prossimo biennio. Ben 40 invece si dichiarano poco o per nulla interessate.

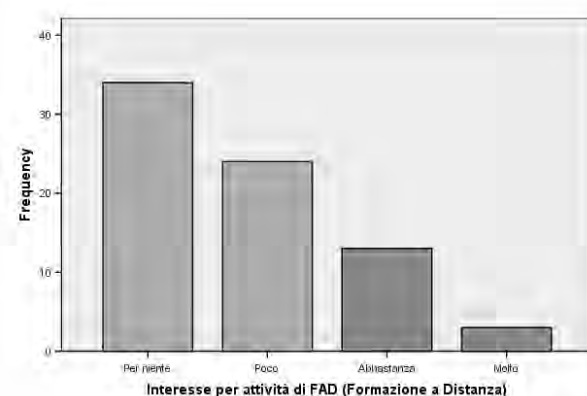
¹⁰ La formazione continua indica la formazione rivolta agli adulti occupati o temporaneamente disoccupati.

Figura 80 - Interesse per attività di formazione a catalogo biennio 2011-2012 (valori assoluti)



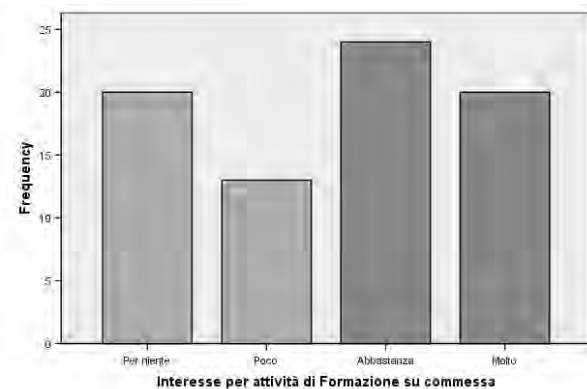
Il dato riguardante la formazione a distanza, con un 20% circa di aziende interessate mostra quanto poco peso abbia il terziario avanzato nel tessuto produttivo del nostro sistema economico. Tale tipologia di formazione infatti, per flessibilità e costi, risulta essere quella maggiormente duttile. Evidentemente permane nel nostro sistema produttivo un'idea piuttosto tradizionale dell'attività formativa.

Figura 81 - Interesse per attività di formazione a distanza biennio 2011-2012 (valori assoluti)



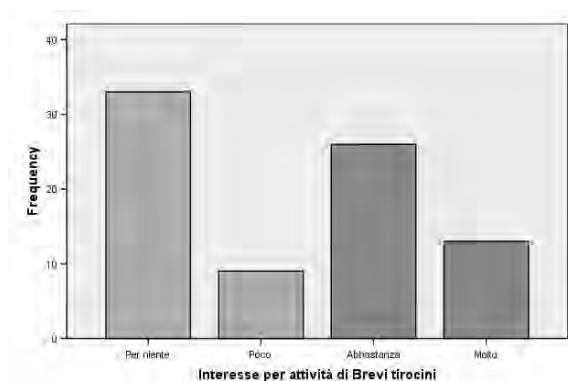
La formazione su commessa interessa abbastanza o molto, riguardando soprattutto quelle aziende in grado di pianificare in maniera puntuale le proprie esigenze formative.

Figura 82 - Interesse per attività di formazione su commessa biennio 2011-2012 (valori assoluti)



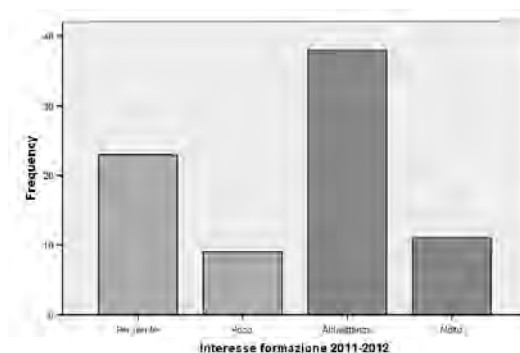
Meno importante risulta essere la formazione attraverso brevi tirocini, solo circa 30 aziende mostrano abbastanza o molto interesse.

Figura 83 - Interesse per attività di brevi tirocini biennio 2011-2012 (valori assoluti)



Infine, i brevi corsi di aggiornamento hanno un interesse elevato come si evince dalla figura sottostante il che denota quanta preoccupazione vi sia da parte delle aziende relativamente a percorsi formativi troppo lunghi.

Figura 84 - Interesse per attività di brevi corsi di aggiornamento 2011-2012 (valori assoluti)



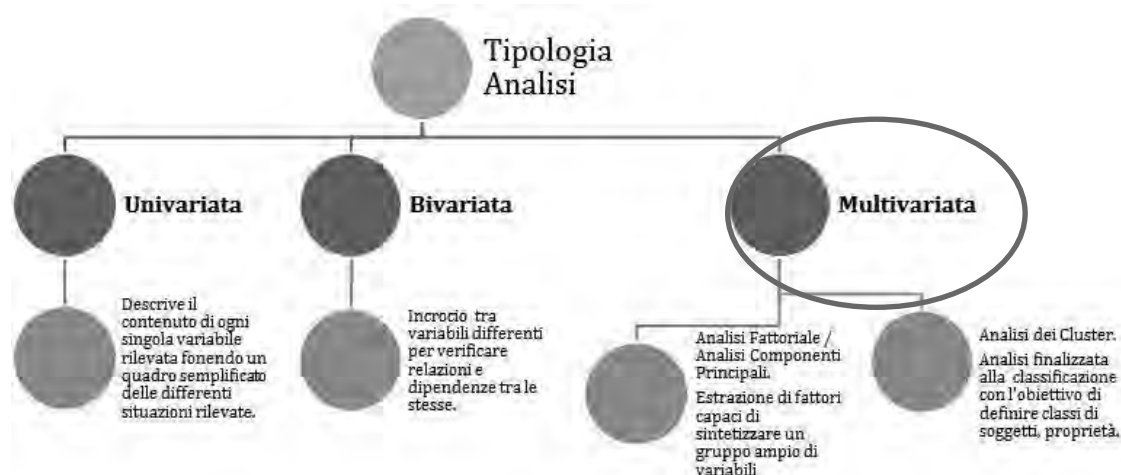
CAPITOLO 3

**CAPITOLO 3 - Analisi fattoriale: interpretare e
semplificare la complessità**

3. Analisi multivariata dei dati

In seguito allo svolgimento di un'analisi delle distribuzioni univariate e bivariate delle nostre variabili, cioè dopo aver cercato di interpretare i dati raccolti attraverso un confronto tra una o due variabili considerate distintamente, in questo capitolo si effettuerà un ulteriore passo analitico secondo quanto riportato nella sezione metodologica.

Figura 85 – Tipologie di Analisi dati



Nel complesso si è definito un percorso di approfondimento attraverso procedure che vengono definite di analisi multivariata dei dati. A tali procedure viene affidato il compito o di indagare le interrelazioni tra i dati stessi o di fornire una qualche ipotesi esplicativa che chiarisca gli eventuali rapporti tra le variabili analizzate.

Per fare ciò bisogna rifuggire dal tentativo meramente procedurale e statistico di inserire un set ampio di variabili all'interno del software a disposizione per vedere cosa può venirne fuori e va invece orientata l'analisi attraverso un affinamento dei dati grezzi a disposizione per rendere maggiormente significativo il peso nel processo di riduzione della complessità¹¹. E proprio ciò che abbiamo fatto e che presentiamo in questa sezione del lavoro.

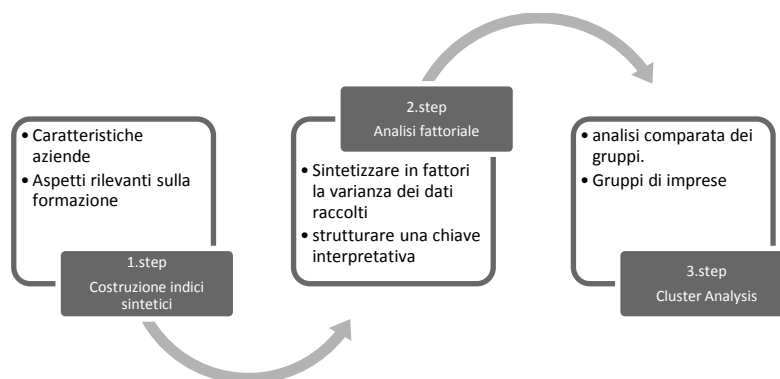
3.1 Le tre fasi

Per l'interpretazione dei dati abbiamo proceduto seguendo le tre fasi riportate nella figura successiva. Si è partiti con un primo step che ha riguardato la costruzione di indici e indicatori sintetici. Attraverso la costruzione di questi ultimi si è cercato di rappresentare sia le caratteristiche strutturali delle aziende sia l'atteggiamento complessivo rispetto alla formazione e rispetto ad alcune altre dimensioni di rilievo dell'indagine. Successivamente, ed in maniera più compiuta, si è predisposta un'analisi fattoriale, delle componenti principali¹², per individuare le correlazioni tra i differenti fenomeni analizzati e infine, nel terzo step, si è proceduto alla realizzazione di un'analisi dei cluster (o gruppi) di imprese sulla base della loro collocazione sui fattori individuati.

¹¹ L'analisi, anche in questo caso è stata svolta utilizzando il software SPSS.

¹² L'analisi delle corrispondenze principali ACP rappresenta una tecnica specifica della famiglia delle analisi fattoriali.

Figura 86 – Fasi per l’analisi multivariata dei dati



Per gli aspetti tecnici rinviando all’appendice metodologica allegata al presente rapporto che chiarirà procedure, tecniche e modelli effettivamente usati, con i relativi accorgimenti metodologici adoperati in tutte le procedure di analisi. In questa sede basterà evidenziare in maniera lineare gli esiti del processo di analisi senza fornire le superflue, quanto indispensabili, avvertenze metodologiche.

3.2 - 1° Step | Costruzione di indici e indicatori sintetici

Come già descritto, l’utilizzo di indici e di indicatori ci consente di lavorare su dati quantitativi e non categoriali e di conseguenza ci permette di applicare la tecnica dell’estrazione e dell’analisi delle componenti principali che con l’utilizzo delle variabili originarie sarebbe stato impossibile.

Da un’analisi delle correlazioni tra questa serie di elementi si è giunti a selezionare quelli che maggiormente potevano consentirci di pervenire ad un’analisi significativa.

Sulla base di questo set di indicatori e di indici si è proceduto ad una serie di tentativi di semplificazione eliminandone alcuni che presentavano problemi di attendibilità del dato e si è proceduto con il secondo step del processo ovvero l’analisi fattoriale.

3.3 - 2° Step | Analisi fattoriale delle componenti principali

L’analisi fattoriale è una tecnica statistica di riduzione della complessità che può essere utile per fornire una chiave interpretativa a dei dati ed alla loro variabilità. Si adopera in presenza di una serie numerosa di variabili riguardanti una popolazione di soggetti quando si vuole procedere ad una sintesi esplicativa che consenta di trarre qualche conclusione e qualche elemento di confronto.

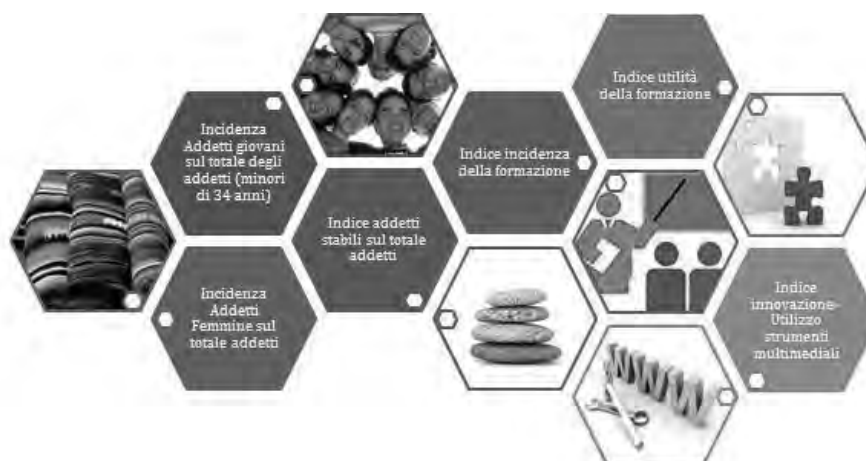
Il tipo particolare di tecnica utilizzata in questa sede viene denominato analisi delle componenti principali (ACP). Si tratta in sostanza di un tipo particolare di analisi fattoriale il cui scopo è individuare dei fattori sottostanti ad un insieme di variabili cardinali correlate tra loro stesse. Tale procedura consente di ridurre la complessità nei processi esplicativi e di trovare delle dimensioni ortogonali in grado di rendere maggiormente intelligibili i dati stessi¹³.

Nel nostro specifico caso abbiamo deciso di utilizzare non semplici variabili frutto delle domande sottoposte tramite il questionario ma delle “super variabili” ovvero degli indici e degli indicatori che cercano di sintetizzare alcuni aspetti complessi delle caratteristiche e delle attitudini delle nostre imprese.

Nella figura successiva vengono riportati i 6 elementi utilizzati per l’estrazione delle componenti. Ad essi fanno riferimento all’incirca 30 variabili.

¹³ Rimandiamo per una trattazione tecnica delle procedure alla sezione metodologica.

Figura 87 – Indici utilizzati nel processo di analisi fattoriale



Nelle successive due tabelle vengono riportati alcuni elementi relativi alla procedura di estrazione dei componenti principali. Vengono riportati i livelli di communalità¹⁴ per ogni singola variabile utilizzata (tab.1) e la varianza spiegata da ogni singola componente (tab.2). Si noterà che nella procedura si è soliti considerare metodologicamente tutte le componenti che possiedono un autovalore pari o superiore al valore uno. Così come evidenzia lo screen plot le componenti che riteniamo significative risultano essere la prima e la seconda.

Tabella 15 - Livelli di communalità

Extraction Method: Principal Component Analysis

	Initial	Extraction
Incidenza Addetti Femmine sul totale addetti	1,000	,616
indice addetti stabili sul totale addetti	1,000	,319
Incidenza Addetti giovani sul totale degli addetti (minori di 34 anni)	1,000	,433
indice incidenza della formazione	1,000	,531
indice utilità della formazione	1,000	,552
Indice innovazione - Utilizzo strumenti multimediali	1,000	,428

Le prime due componenti spiegano una quantità di varianza non eccessivamente elevata, il 48% circa, comunque sufficiente per permetterci di proseguire nel processo di analisi.

¹⁴ Le communalità rappresentano la quantità di variabilità spiegata dai fattori comuni

Tabella 16 - Estrazione Fattori

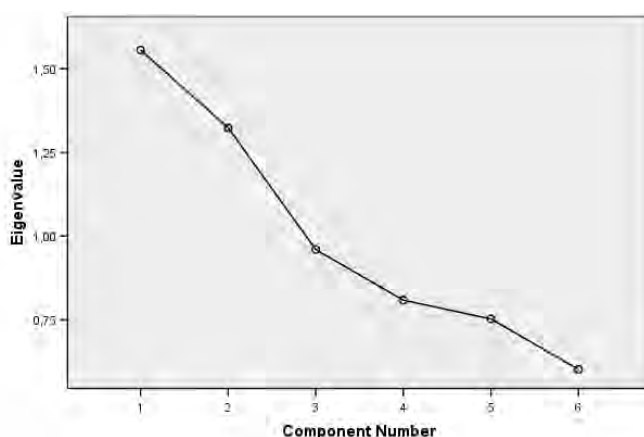
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,556	25,926	25,926	1,556	25,926	25,926
2	1,323	22,053	47,979	1,323	22,053	47,979
3	,959	15,990	63,969			
4	,808	13,471	77,440			
5	,752	12,537	89,977			
6	,601	10,023	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

L'analisi fattoriale si propone di identificare i fattori, che spiegano il modello di correlazioni all'interno di un insieme di variabili osservate. La tabella riporta per ogni componente estratta le percentuali di varianza spiegata.

Tale tecnica ci consente di sintetizzare alcuni elementi nell'ambito dell'indagine sul fabbisogno formativo e professionale¹⁵. Nella figura successiva è possibile evidenziare graficamente l'autovalore delle singoli componenti nello screen plot.

Figura 88 - Screen Plot sull'autovalore dei componenti estratti



Abbiamo utilizzato procedure differenti fino ad individuare le variabili maggiormente interessanti per la costruzione del modello. Al termine dei tentativi sono state selezionate 6 macrovariabili frutto di un lavoro di sintesi dei dati. Si tratta nello specifico di 6 indici riguardanti da un lato le caratteristiche del personale presente in azienda e dall'altro alcuni degli atteggiamenti mostrati dalle aziende rispetto al ruolo della formazione. In questa procedura di selezione si è tenuto conto anche della complessità dovuta alla necessità di effettuare un'analisi interprovinciale.

In tabella 17, vengono presentate le due componenti estratte e il peso delle rispettive variabili sulla singola componente. I valori negativi, riportati in riga, evidenziano la forza (in una scala da +1 a -1) e il tipo (positiva o negativa) della correlazione tra variabile e componenti. A titolo di esempio, la prima componente presenta

¹⁵ L'analisi fattoriale viene in genere utilizzata per la riduzione dei dati in quanto consente di identificare un numero ridotto di valori che spiegano la maggior parte della varianza osservata in numerose variabili. L'analisi fattoriale può inoltre essere utilizzata per generare ipotesi relative a meccanismi causali oppure per esaminare le variabili per le analisi successive.

correlazioni positive forti con: “l’indice di incidenza sulla formazione” (0,719); l’indice di utilità della formazione (0,727) e con l’indice dell’innovazione (0,651). Per quel che riguarda invece la seconda componente essa presenta correlazioni positive per quel che concerne “l’incidenza addetti femminili sul totale” e “incidenza addetti giovani sul totale, negativa invece la correlazione relativamente all’indice di stabilità (% di addetti stabili sul totale degli addetti).

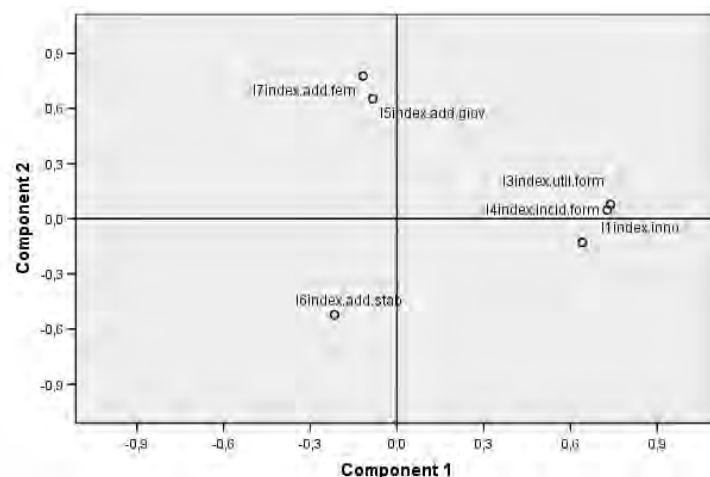
Tabella 17 - Matrice delle componenti

	Component	
	1	2
Incidenza Addetti Femmine sul totale addetti	-,195	,761
indice addetti stabili sul totale addetti	-,163	-,540
Incidenza Addetti giovani sul totale degli addetti (minori di 34 anni)	-,148	,641
indice incidenza della formazione	,719	,120
indice utilità della formazione	,727	,152
Indice innovazione - Utilizzo strumenti multimediali	,651	-,064

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 2 components extracted.

Semplificando al massimo si può affermare che dal lavoro svolto si viene a definire uno spazio in due dimensioni dove le dimensioni vengono rappresentate dalle componenti individuate: componente 1 (asse X - ascisse) componente 2 (asse Y- ordinate). Ad ogni azienda, sulla base di questa procedura, vengono assegnati dei punteggi (*component scores*) per ognuna delle componenti individuate andando a dar vita a due nuove variabili. Ciò significa che ogni azienda avrà dei valori in una scala da -1 a + 1 che rappresentano la sua collocazione nello spazio costruito dai due componenti identificati.

Figura 89 – Component Plot (con procedura di rotazione) – Strutturazione delle componenti individuate



Un'altra procedura applicata alla matrice di dati riguarda la rotazione delle componenti. Si tratta nello specifico di una procedura statistica che tende a minimizzare il numero delle variabili che hanno un alto punteggio per ogni fattore.

Tabella 18 - Matrice ruotata delle componenti

	Component	
	1	2
Incidenza Addetti Femmine sul totale addetti	-,118	,776
indice addetti stabili sul totale addetti	-,216	-,521
Incidenza Addetti giovani sul totale degli addetti (minori di 34 anni)	-,083	,653
indice incidenza della formazione	,727	,048
indice utilità della formazione	,739	,078
Indice innovazione - Utilizzo strumenti multimediali	,641	-,129

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Le due componenti individuate risultano essere correlate positivamente con le variabili riportate nella figura successiva. Da ciò deriva la denominazione che abbiamo attribuito a ciascuna di esse. La prima componente l'abbiamo identificata come relativa "all'innovazione ed alla formazione" mentre la seconda riguarda la "struttura dell'azienda".

Figura 90 – Fattori per componente



Il nostro spazio ortogonale si caratterizza pertanto nel seguente modo: nel I e nel IV quadrante troviamo le aziende con una struttura aziendale che presenta alti livelli di personale femminile e con un'età media relativa bassa, mentre nel IV e nel II troviamo aziende con caratteristiche inverse e una presenza di addetti stabili, con contratto a tempo indeterminato, più alta rispetto a quelle presenti nei quadranti superiori. Per ciò che riguarda invece la disposizione sull'asse delle ascisse troviamo nei quadranti I e II le aziende che posseggono un'idea del ruolo della formazione maggiormente innovativa. Non solo la ritengono importante nei processi di miglioramento delle condizioni del personale ma addirittura la ritengono strategica nei processi di crescita aziendale. Fanno inoltre un massiccio utilizzo delle nuove tecnologie. Nei quadranti III e IV invece si collocheranno tutte le aziende che oltre a fare un minor uso degli strumenti informatici mostrano di avere un'idea piuttosto tradizionale della formazione. La ritengono un'cosa da fare obbligatoriamente, non la ritengono utile e, tantomeno, hanno considerazione positiva della loro incidenza sulla competitività aziendale.

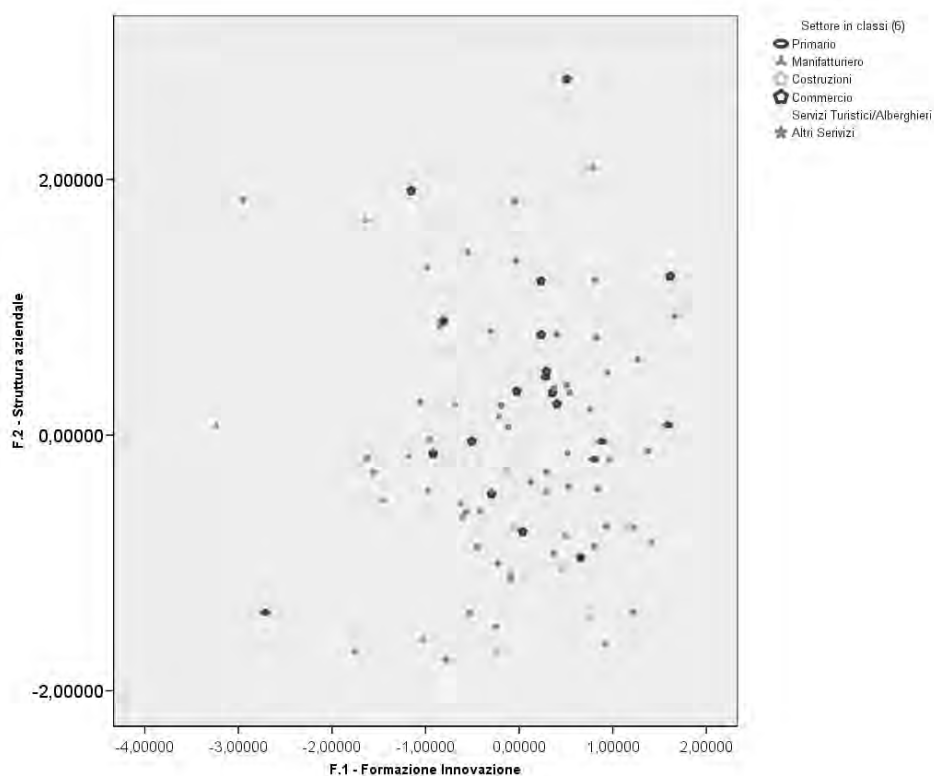
Figura 91 - Spazio ortogonale definito dalle componenti estratte



Tale costruzione ci permette di ottenere una interessante rappresentazione spaziale delle nostre aziende sulla base del processo di riduzione messo in atto e ci consente di riaggregarle in classi.

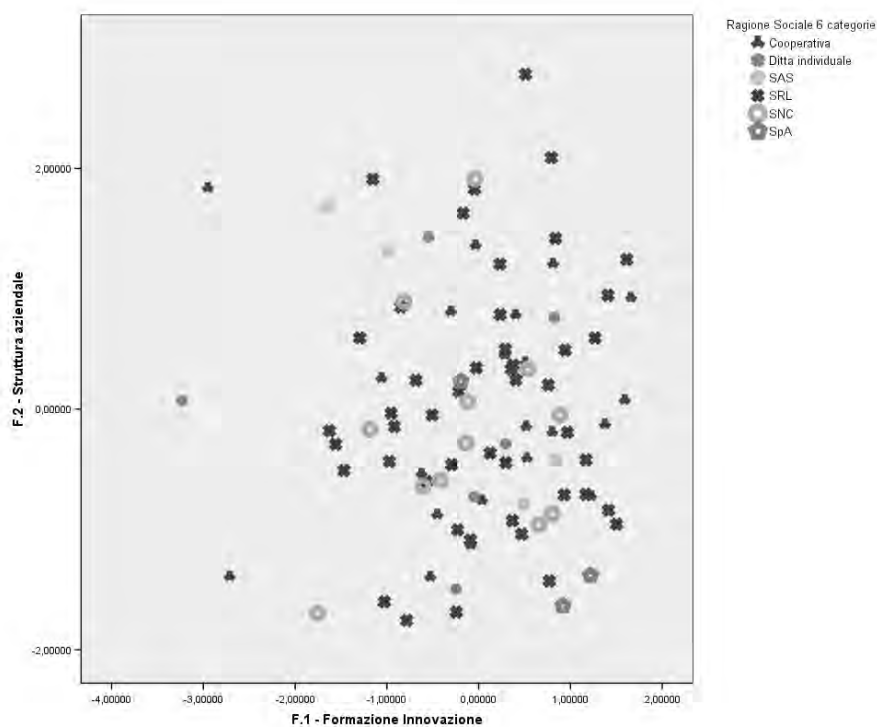
Oltre a verificare come si posizionano le nostre aziende nei differenti quadranti, nella figura successiva viene mostrata la nuvola di punti che mostra le nostre imprese per settore economico di appartenenza distribuite in sei classi, il procedimento adottato ci permette di completare l'iter di analisi attraverso un'ulteriore aggregazione delle nostre aziende. Da notare che non appare esistere alcuna correlazione tra settore di appartenenza e posizionamento nel nostro spazio di rappresentazione. Ciò significa che sono altre le caratteristiche che discriminano le nostre aziende per tipologia aziendale e per atteggiamento nei confronti della formazione.

Figura 92 – Distribuzione aziende per punteggio sulle componenti e settore di appartenenza



Nella figura seguente viene presentata la distribuzione per tipologia di società, anche in questo caso non si evince una correlazione tra questo dato e la formazione.

Figura 93 – Distribuzione aziende per fattori e tipologia aziendale



3.4 - 3° Step – Analisi in cluster

Quest'ultimo passaggio ci permette di completare il processo classificatorio attraverso l'applicazione di un'ulteriore tecnica di riduzione della complessità: la cluster Analysis. L'analisi "Cluster TwoStep" è uno strumento di esplorazione che consente di rilevare raggruppamenti naturali o cluster all'interno di insiemi di dati, che non sarebbero altrimenti apparenti. L'algoritmo utilizzato da questa procedura presenta diverse caratteristiche che lo differenziano dalle tecniche di raggruppamento tradizionali.

Con l'applicazione di questa procedura statistica ci è infatti possibile definire in maniera maggiormente specifica dei gruppi di aziende per le caratteristiche che presentano nelle componenti individuate. Così sono stati identificati 3 gruppi specifici: il gruppo "uno" è composto da 25 aziende, il gruppo "due" da 32, mentre il "terzo" gruppo risulta essere quello più numeroso con 36 aziende.

Tabella 19 – Distribuzione dei gruppi

		N	% of Combined	% of Total
Cluster	1	25	26,9%	23,4%
	2	32	34,4%	29,9%
	3	36	38,7%	33,6%
	Combined	93	100,0%	86,9%
Excluded Cases		14		13,1%
Total		107		100,0%

Tabella 20 - Centroidi per i gruppi sulle componenti

		F.1 - Formazione Innovazione		F.2 - Struttura aziendale	
		Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation
Cluster	1	,8527714	,40777115	-,6374915	,45225077
	2	-,9138122	,83220891	-,5787398	,76773311
	3	,2200751	,75392063	,9571378	,65381090
	Combined	,0000000	1,00000000	,0000000	1,00000000

I centroidi presentati in tabella 21, mostrano la collocazione spaziale dei gruppi nel nostro spazio di rappresentazione. Il primo gruppo presenta valori positivi medi sulla prima componente e negativi sulla seconda. Il secondo gruppo all'opposto presenta un valore medio negativo sulla prima componente e positivo sulla seconda mentre il terzo presenta valori positivi medi su entrambe le componenti.

Tabella 21 - Collocazione dei gruppi individuati

	C1	C2
Gruppo I	+	-
Gruppo II	-	+
Gruppo III	+	+

Nella tabella successiva è possibile prendere visione della collocazione effettiva delle nostre aziende rispetto al gruppo di appartenenza.

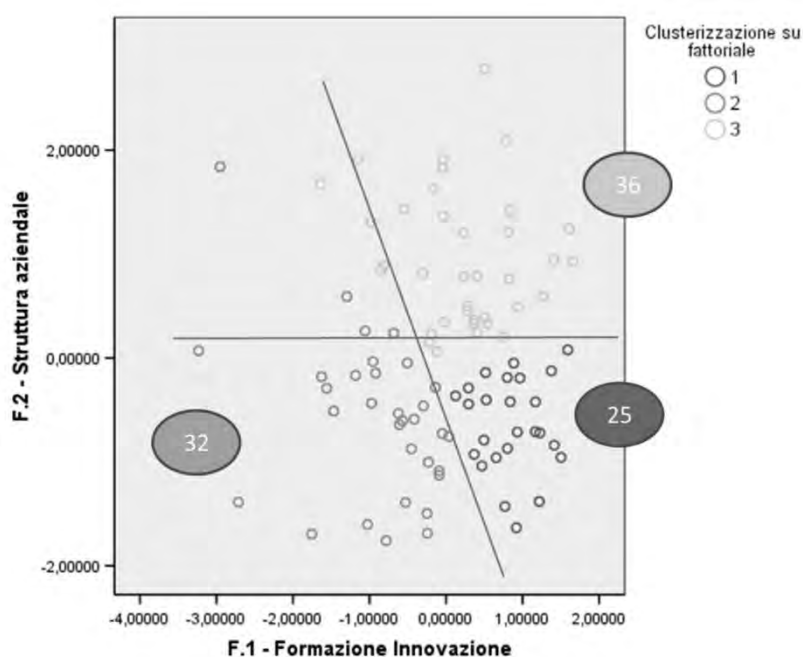
Il Terzo gruppo di aziende, “le innovative”, raggruppa le aziende maggiormente dinamiche nello scenario produttivo provinciale perlomeno rispetto agli elementi da noi analizzati. Sono aziende che hanno un’idea della formazione al passo con i tempi. La considerano un ottimo strumento di valorizzazione del proprio personale, ma soprattutto della propria azienda intesa a 360 gradi. Solo la formazione adeguata può consentire un miglioramento della competitività aziendale e per questo hanno un atteggiamento assolutamente disponibile ad innovare lo scenario attuale della formazione professionale. Sono aziende con una struttura aziendale piuttosto flessibile, con un livello di femminilizzazione e di giovani nel personale abbastanza alto.

Tabella 22 - Punteggi medi dei gruppi per alcuni indicatori

Clusterizzazione su fattoriale		indice utilità dei csl	Incidenza Addetti Femmine sul totale addetti	Incidenza Addetti giovani sul totale degli addetti (minori di 34 anni)	indice addetti stabili sul totale addetti	indice incidenza della formazione	indice utilità della formazione	Indice di apertura all'attivazione di tirocini (classi)	Indice innovazione - Utilizzo strumenti multimediali	indice addetti stabili sul totale addetti	Indice di apertura all'attivazione di tirocini (classi)
1	Mean	21,1739	17,075	29,433	,7501	6,9600	16,4000	1,44	6,32	,7501	1,44
	N	23	25	25	25	25	25	25	25	25	25
	Std. Deviation	5,85159	19,1957	16,5852	,28516	2,28181	2,51661	,870	1,314	,28516	,870
2	Mean	19,6897	25,627	33,132	,8425	2,7188	8,6563	,97	4,38	,8425	,97
	N	29	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Std. Deviation	6,29117	24,5039	24,8077	,23367	3,39102	6,16760	,933	1,827	,23367	,933
3	Mean	21,7143	59,727	57,304	,5516	5,5833	14,3333	1,64	5,36	,5516	1,64
	N	35	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Std. Deviation	5,06761	28,6881	25,7183	,29032	3,62826	3,19821	,961	1,496	,29032	,961
Total	Mean	20,8966	36,528	41,495	,7051	4,9677	12,9355	1,35	5,28	,7051	1,35
	N	87	93	93	93	93	93	93	93	93	93
	Std. Deviation	5,70808	31,0854	26,3139	,29667	3,63692	5,36252	,963	1,734	,29667	,963

Il secondo gruppo risulta essere quello maggiormente variegato rispetto alle caratteristiche indagate. Un tratto però le accomuna: è l’idea piuttosto tradizionale della formazione. Per queste aziende si tratta di un costo aziendale, di una vera e propria incombenza. Sono aziende fondamentalmente di struttura tradizionale: poche donne, pochi giovani e poche persone con contratti flessibili. In esse la dinamica routinaria prevale sulla dimensione dell’innovazione. I mercati di riferimento sono perlopiù locali e vi è poco bisogno di incidere con percorsi formativi che spesso vengono ritenuti inappropriati e privi di legame con le vere problematiche aziendali.

Figura 94 –Gruppi aziende



Il primo gruppo presenta anch'esso atteggiamenti di dinamismo relativi alla percezione della formazione, mentre per quel che concerne la struttura aziendale si presenta con una struttura piuttosto tradizionale. Pochi giovani, poche donne e contratti a tempo indeterminato. Si tratta in parte delle aziende più grandi del territorio, quelle maggiormente strutturate e con una gestione del personale organizzata e maggiormente efficiente.

Un'annotazione a parte meritano le 14 aziende che non sono rientrate per ragioni statistiche all'interno della classificazione. Esse vanno considerate più vicine al gruppo delle aziende "tradizionaliste" piuttosto che a quelle dinamiche.

CAPITOLO 4

CAPITOLO 4 – Analisi delle figure professionali

Questo capitolo, dopo aver esaminato i motivi per i quali le imprese ricercano nuovo personale, mira ad analizzare le caratteristiche complessive delle figure professionali richieste dalle imprese, nonché quelle di difficile reperibilità.

Verificare e analizzare le tipologie di tali figure e le specifiche caratteristiche risulta essere di imprescindibile importanza se si vuole realizzare un osservatorio del mercato del lavoro in grado di analizzare e informare sui profili professionali, sulle competenze necessarie, sulle caratteristiche dei settori produttivi locali e sulle prospettive di sviluppo. Soltanto in questo modo è possibile attivare un processo per la realizzazione di un piano di formazione professionale che parta direttamente dalle esigenze e dalle richieste del tessuto produttivo locale.

4.1 Motivi per la ricerca di nuovo personale

Per quel che riguarda le motivazioni segnalate dalle imprese per la richiesta di nuovo personale sono state utilizzate le quattro variabili dicotomizzate riportate in tabella 23.

Tabella 23 - Ragioni per la ricerca di nuovo personale

92	MOTIVI PER LA RICHIESTA DI NUOVO PERSONALE - Mancanza nell'impresa di competenze specifiche	nuoper.com
93	MOTIVI PER LA RICHIESTA DI NUOVO PERSONALE - Esigenza di turnover	nuoper.turn
94	MOTIVI PER LA RICHIESTA DI NUOVO PERSONALE - Crescita dell'impresa (nuovi investimenti, nuovi mercati, ecc)	nuoper.cres
95	MOTIVI PER LA RICHIESTA DI NUOVO PERSONALE - Altro	nuoper.alt

È stato chiesto alle imprese quali ragioni stanno usualmente alla base della ricerca di nuovo personale. L'84% degli intervistati rileva che alla base della richiesta di personale vi è, immancabilmente, un ampliamento dell'attività con nuovi investimenti e con il raggiungimento di nuovi mercati. Le aziende che segnalano la necessità di effettuare del *turnover* sono 41 pari al 47% del totale. Nel 27% dei casi le aziende affermano che la ricerca è dovuta all'assenza delle competenze nella struttura. In tabella 24 è possibile consultare i dati in valore assoluto e i dati con i riferimenti percentuali sia per le singole modalità di risposta, sia con quelle complessive.

Tabella 24 - – Ragioni per la ricerca di nuovo personale (valori assoluti e percentuali)

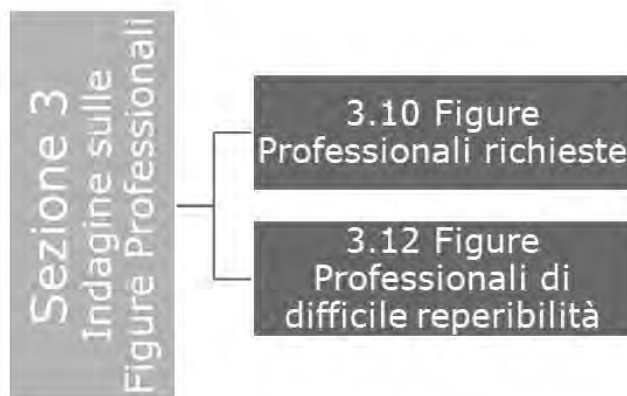
		Responses		Percent of Cases
		N	Percent. %	
	Mancanza nell'impresa di competenze specifiche	24	17,0%	27,9%
	Esigenza di turnover	41	29,1%	47,7%
	Crescita dell'impresa (nuovi investimenti, nuovi mercati, ecc)	73	51,8%	84,9%
	Altro	3	2,1%	3,5%
Total		141	100,0%	164,0%

4.2 Indagine sulle figure professionali

La sezione tre del questionario somministrato alle imprese rappresenta una delle parti più importanti dell'indagine ed è incentrata sull'analisi delle caratteristiche delle figure professionali richieste dalle aziende del territorio intervistate. Le due sottosezioni riguardano da un lato le figure professionali richieste dall'impresa e dall'altro quelle che vengono repute come figure professionali di difficile reperibilità.

Le analisi di questa sezione risentono ovviamente della distribuzione del campione.

Figura 95 - Sezione Tre Questionario



In particolare, la domanda D. 3-10 indaga sulle figure professionali richieste dalle imprese attraverso l'analisi delle caratteristiche di ogni singola figura professionale e le previsioni occupazionali per il biennio 2011-2012.

Oltre alla descrizione delle competenze ed al livello del titolo di studio richiesto per singola figura sono state rilevate le competenze trasversali. A tale attività è stato affiancato un lavoro interpretativo per ogni singola figura per consentire una individuazione delle figure rispetto al Repertorio delle figure professionali della Regione Sardegna.

Figura 96 - D.3-10 Caratteristiche figure professionali richieste



La domanda D. 3-12 individua e analizza le caratteristiche delle figure professionali ritenute dalle imprese di difficile reperibilità.

Per quel che concerne l'analisi di tali figure, gli elementi rilevati oltre a riguardare la definizione della figura richiesta hanno preso in considerazione il titolo di studio, le competenze, le conoscenze e la classe d'età.

Figura 97 - D.3-12 Figure professionali di difficile reperibilità

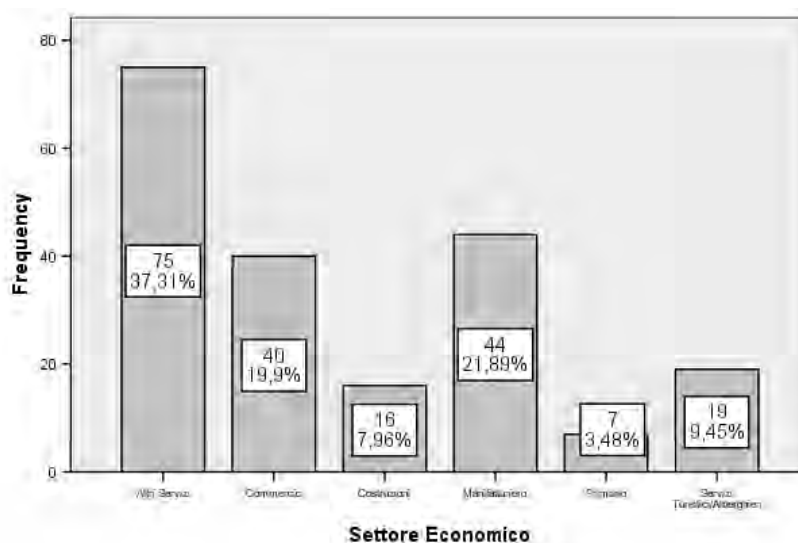


4.3 Le figure professionali richieste

Dall'analisi dei dati dei questionari somministrati alle imprese della Provincia di Oristano, è emerso che sono state individuate 201 figure professionali. Queste sono state analizzate rispetto al settore economico, alla dimensione dell'impresa, all'area territoriale e alle previsioni occupazionali.

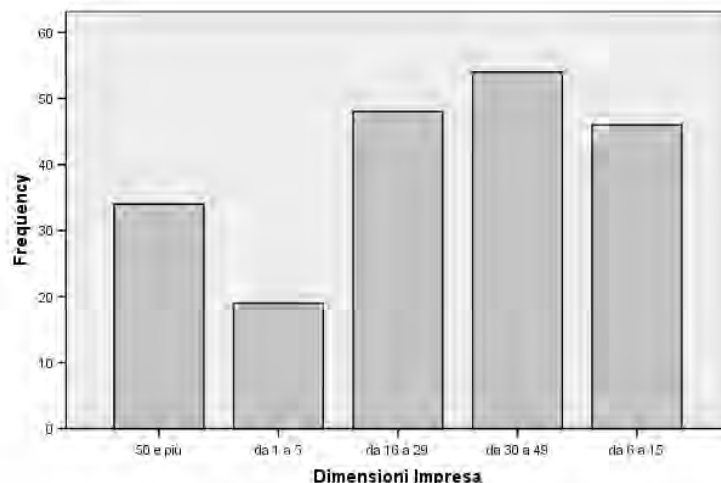
Un primo elemento interessante da rilevare riguarda la distribuzione delle 201 figure professionali individuate per settore economico di riferimento. 75 figure professionali sono individuate nell'ambito del comparto altri servizi, pari a poco meno del 40% del totale; il 21,9% (44 figure professionali) sono individuate nel settore manifatturiero, nel quale una buona percentuale è formato da figure dell'agroindustria, seguito col 19,9% (40 figure professionali) dal commercio. Seguono col 9,5%, pari a 19 Figure professionali, il Turismo, con l'8% (16 figure professionali) le costruzioni e per finire col 3,5% (7 figure) il settore primario. Si ricorda che nell'estrazione del campione il settore primario è stato sfavorito dal fatto che le imprese del settore sono per la stragrande maggioranza imprese unipersonali o società, per le quali non si prevede l'utilizzo di dipendenti, se non quelli stagionali.

Figura 98 -- Distribuzione delle figure professionali individuate per settore (valori assoluti e percentuali)



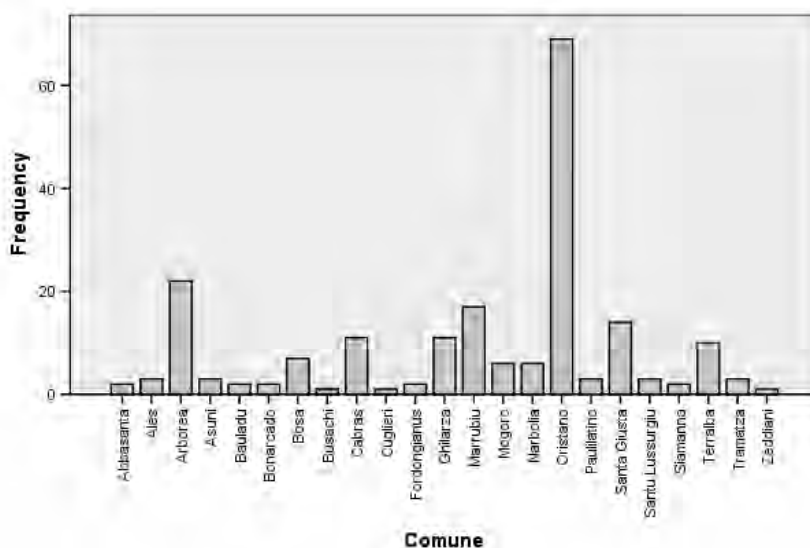
Relativamente alla distribuzione delle figure professionali individuate rispetto alla dimensione dell'impresa c'è da segnalare che in termini relativi sono le imprese dai 30 ai 49 dipendenti quelle che risultano maggiormente dinamiche nel segnalare figure professionali.

Figura 99 - Distribuzione figure professionali individuate per classe di grandezza delle imprese (valori percentuali)



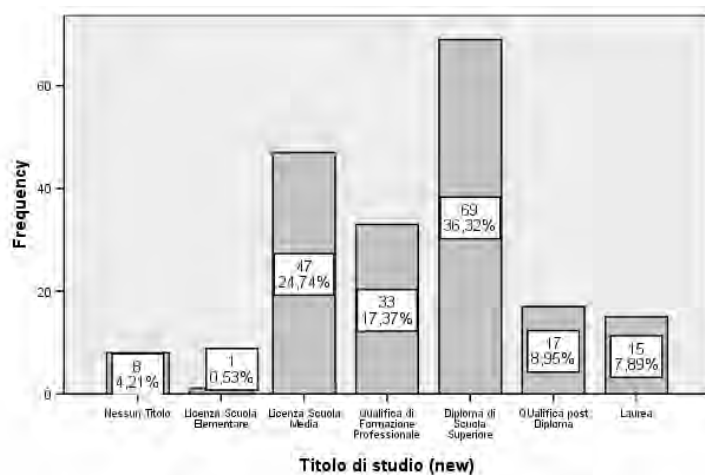
Per quanto riguarda la distribuzione territoriale delle imprese, in termini assoluti il maggior numero di figure professionali sono state individuate dalle imprese che risiedono nel Comune di Oristano. Di seguito si noti la dinamicità di Arborea e di tutti i centri medio grandi del territorio.

Figura 100 - Distribuzione territoriale delle figure (valori percentuali)



Di grande interesse risulta essere la caratterizzazione delle figure professionali individuate per titolo di studio. Dal grafico riportato in figura 101, emerge che circa il 36% delle figure richieste dovrebbe possedere di diploma di scuola superiore. Appena 15 sono le figure che dovrebbero disporre di un diploma di laurea, questo dato conferma che il nostro territorio risulta essere ben lontano confrontato con gli obiettivi relativi al mercato del lavoro europeo, che nel giro di 10 anni richiederanno ben il 35% di laureati. Oltre il 30% delle figure professionali individuate necessita di un titolo di studio con la licenza media o inferiore. Il dato risulta alquanto preoccupante e rappresenta un ulteriore segnale della debolezza della nostra base produttiva.

Figura 101 - Distribuzione Figure professionali per Titolo di Studio (valori assoluti e percentuali)



Ma veniamo invece all'elemento maggiormente interessante, ovvero la richiesta per più di $\frac{1}{4}$ delle figure individuate di percorsi di formazione professionale specifici. Tale dato risulta interessante in quanto denota un interesse notevole da parte delle imprese per percorsi formativi che integrino la formazione istituzionale.

Come si nota dal confronto tra settori, appare evidente come a richiedere un titolo di studio più alto sia soprattutto il terziario nelle sue differenziazioni, escluso il commercio, mentre dal manifatturiero arriva la richiesta del personale con i titoli di studio più bassi.

Tabella 25 - Titolo di studio richiesto per settore Economico (valori medi)

Settore Economico codice	Mean	N	Std. Deviation
Primario	4,14	7	1,215
Manifatturiero	4,00	43	1,496
Costruzioni	4,44	16	1,153
Commercio	4,36	39	1,442
Servizi Turistici/Alberghieri	4,47	19	1,349
Altri Servizi	4,67	66	1,351
Total	4,39	190	1,390

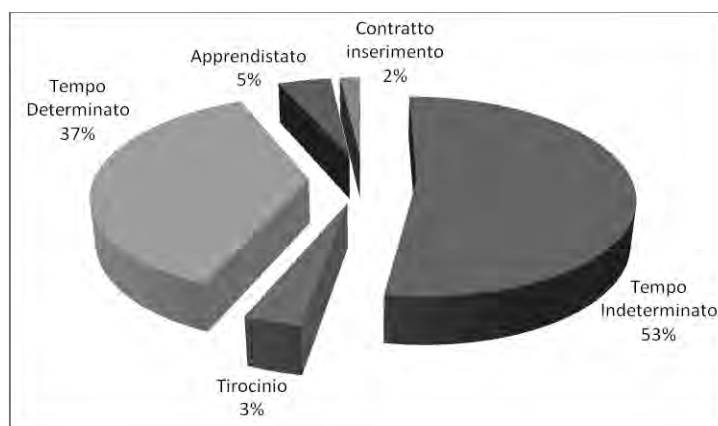
Un altro elemento interessante, per quanto apparentemente scontato, è verificare che a richiedere figure professionali con livelli di istruzione elevati siano soprattutto le grandi aziende. Si nota una correlazione quasi diretta tra grandezza e richiesta di personale qualificato.

Tabella 26 - Titolo di studio richiesto per dimensioni di impresa (valori medi)

Dimensioni Impresa	Mean	N	Std. Deviation
50 e più	4,88	33	1,269
da 1 a 5	4,47	19	1,712
da 16 a 29	4,33	43	1,322
da 30 a 49	4,51	49	1,401
da 6 a 15	3,96	46	1,299
Total	4,39	190	1,390

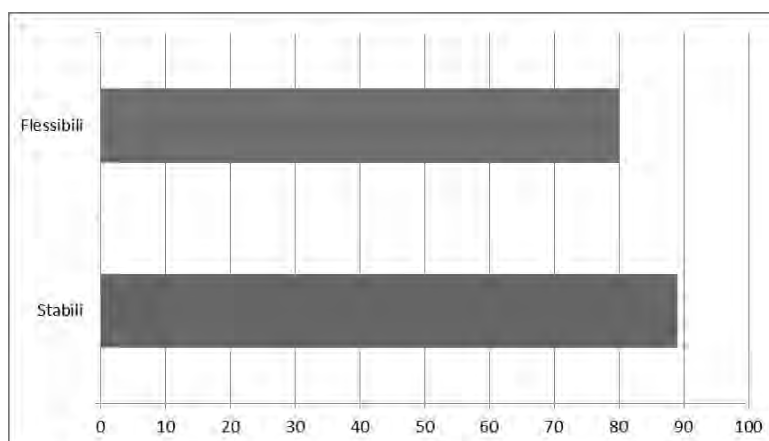
Per quanto concerne le tipologie contrattuali con cui le imprese assumerebbero le figure richieste, la modalità di assunzione a tempo indeterminato, con quasi il 53%, rappresenta senza dubbio quella maggiormente scelta dalle imprese. Se però si considerano tutte le altre forme come flessibili vi è da notare un sostanziale equilibrio. In particolare, dall'analisi dei dati si può notare che il contratto a tempo determinato è stato indicato nel 37% dei casi, seguito dall'apprendistato con circa il 5%.

Figura 102 - Figure professionali per tipologia contrattuale (valori percentuali)



Nel nostro territorio ogni due figure professionali richieste dalle aziende una verrebbe ipoteticamente assunta con un contratto di tipo flessibile maggiormente rispondente alle aspettative delle aziende.

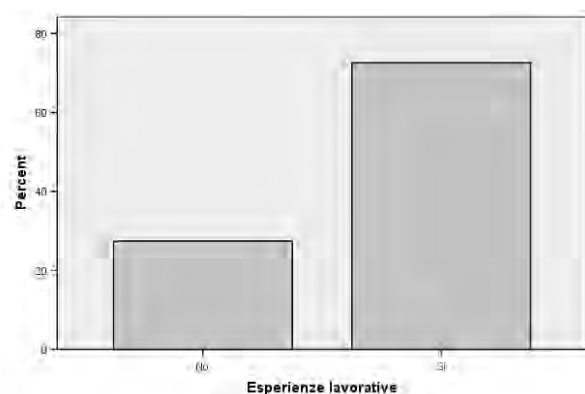
Figura 103 - Figure professionali per tipologia contrattuale (valori percentuali)



4.3.1 Esperienze lavorative e analisi delle competenze trasversali

Le esperienze lavorative pregresse appaiono un elemento fondamentale nel processo di selezione di nuove figure professionali da inserire in azienda. Nel 70% dei casi l'imprenditore attribuisce importanza a tale fattore ed esprime un parere positivo. Tale caratteristica risulta quella maggiormente utile ai fini di un'assunzione.

Figura 104 - esperienze lavorative (valori percentuali)



Tra le caratteristiche delle figure professionali richieste dalle imprese, appare strategica l'analisi delle competenze trasversali, sintetizzabili in conoscenze/abilità/risorse personali, utili ai fini di un comportamento lavorativo e organizzativo efficace.

Secondo la Comunità Europea¹⁶, le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione.

Il quadro di riferimento comunitario delinea otto competenze chiave:

- 1) comunicazione nella madrelingua;
- 2) comunicazione nelle lingue straniere;
- 3) competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia;
- 4) competenza digitale;
- 5) imparare a imparare;
- 6) competenze sociali e civiche;
- 7) spirito di iniziativa e imprenditorialità;
- 8) consapevolezza ed espressione culturale.

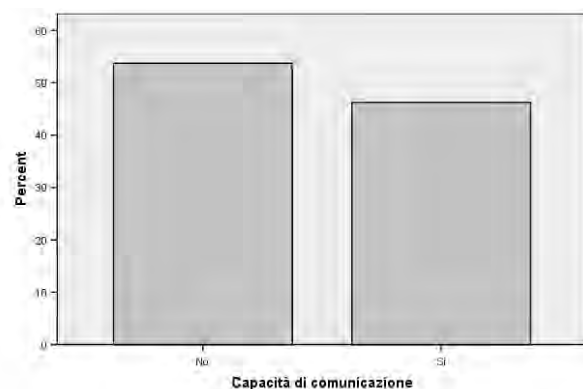
Nel presente studio, ai fini semplificatori, sono state riaggregate ed analizzate quattro competenze trasversali:

- comunicative/relazionali;
- informatiche;
- lingue straniere;
- organizzative/gestionali.

Tra le competenze trasversali, le imprese intervistate hanno mostrato particolare interesse verso le capacità di comunicazione.

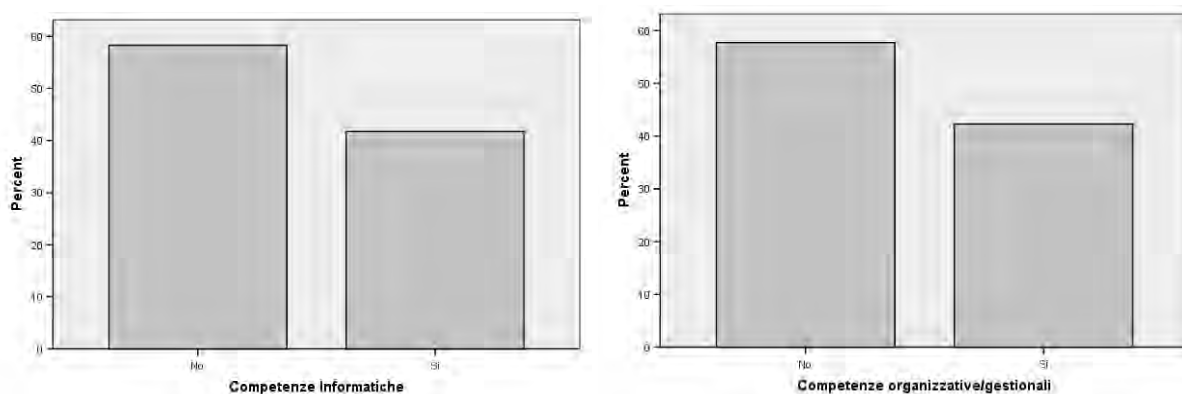
¹⁶ Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE).

Figura 105 - capacità di comunicazione (valori percentuali)



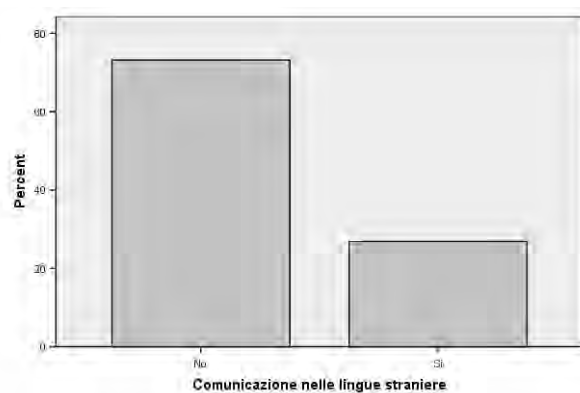
Ben meno importanti appaiono le competenze inerenti l'informatica e le capacità organizzative e gestionali. Entrambe mostrano un'importanza sul 40% delle figure professionali individuate dagli imprenditori.

Figura 106 - Competenze trasversali: Competenze informatiche, comunicazione nelle lingue straniere (valori percentuali)



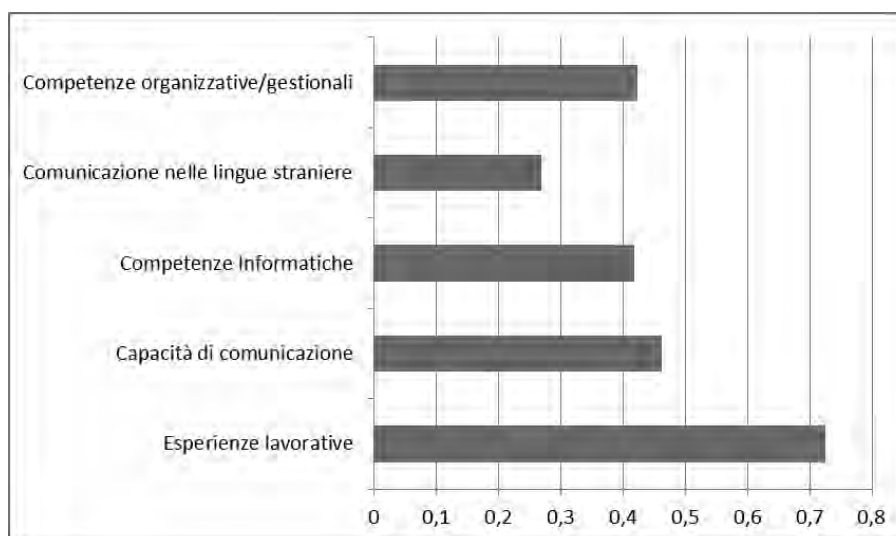
La valutazione più bassa o meglio la competenza meno interessante appare tuttavia essere quella relativa alla conoscenza delle lingue straniere. Solo nel 25% delle figure professionali individuate tale competenza risulta di qualche utilità. Ciò è sicuramente dovuto alla scarsa capacità di internazionalizzazione del nostro tessuto produttivo ed alla sua vocazione localistica.

Figura 107 - comunicazione nella lingua straniera (valori percentuali)



In sintesi, si può verificare quanto detto osservando la figura 108; ovviamente l'importanza delle competenze trasversali varia sulla base del settore di riferimento e sulle altre caratteristiche delle aziende che le dovrebbero richiedere.

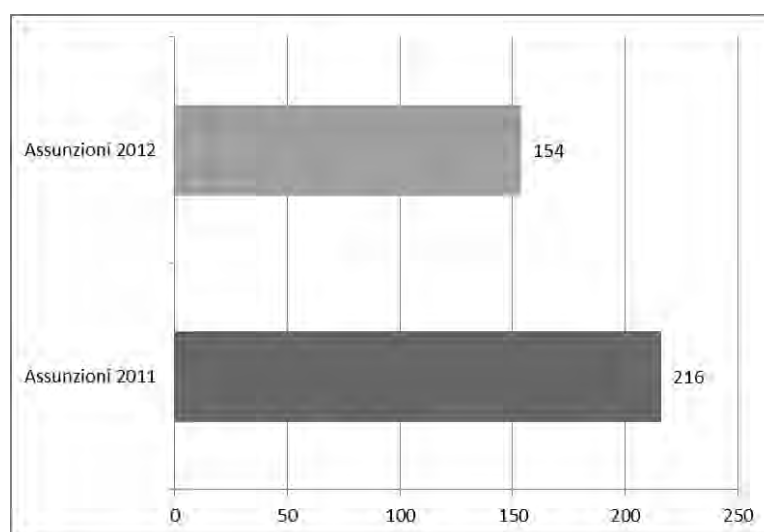
Figura 108 - Importanza media delle competenze trasversali (valori medi)



4.3.2 Le previsioni occupazionali

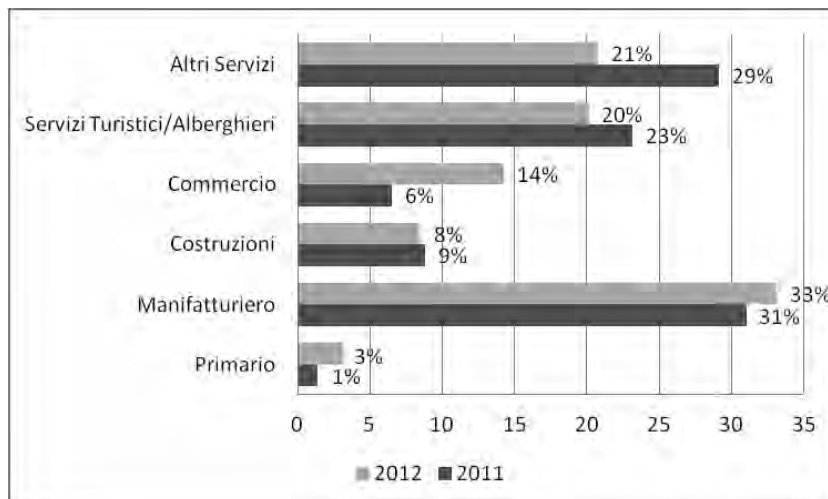
Di notevole importanza risulta essere l'analisi delle previsioni di assunzione per il 2011 e il 2012. Nonostante tutte le imprese lamentino l'enorme difficoltà in cui si trovano ad operare per la crisi economica e finanziaria, le 107 imprese intervistate prevedono assunzioni per il 2011 di 367 addetti e per il 2012 di 154 addetti (Figura 109).

Figura 109 - Assunzioni delle figure professionali indicate 2011-2012 (valori assoluti)



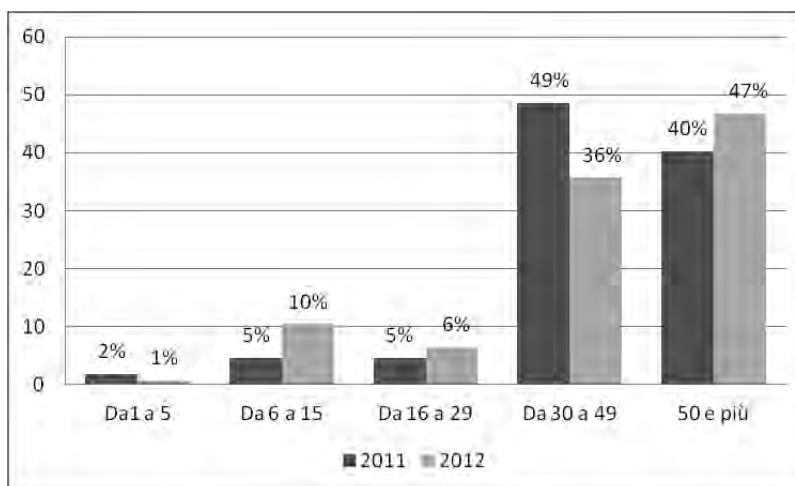
Relativamente alla distribuzione settoriale delle previsioni occupazionali, la figura 110 evidenzia che sia per il 2011, sia per il 2012, il settore con una maggiore percentuale di previsioni di occupazione è il manifatturiero. In questo settore, in particolare, vi è un'impresa dell'agroalimentare che ha fatto una previsione particolarmente alta di una figura professionale. Seguono altri servizi e servizi turistico-alberghieri.

Figura 110 - Previsioni occupazionali per settore, biennio 2011-2012 – (valori percentuali)



Per quanto riguarda la dimensione d'impresa, dalla figura 111 evidenzia che le imprese che appartengono alle due classi più importanti, "da 30 a 49" e "50 e più" sono quelle che effettuano le previsioni di assunzione più importanti.

Figura 111 - Previsioni occupazionali per dimensione d'impresa, biennio 2011-2012 – (valori percentuali)



4.3.3 Analisi e descrizione delle figure professionali

Le figure professionali richieste sono state riclassificate in base al Repertorio delle Figure professionali della Regione Sardegna. In seguito verranno analizzate le figure professionali non riconducibili al repertorio.

Nella tabella 27¹⁷ si evidenzia una prospettiva delle figure professionali maggiormente richieste dalle imprese, distinte per settori economici. Le figure sono ordinate in base alla numerosità di richieste da parte delle imprese, e sono individuate in base al Repertorio delle figure professionali della Regione Sardegna. La prima figura professionale, "Addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e allestimento e rifornimento degli scaffali", ad esempio, è la numero 17 del Repertorio delle figure professionali della Regione Sardegna, ed è quella che è stata richiesta dal più alto numero di imprese, ben 12. Essendo una figura che rispecchia quella del commesso, il settore che maggiormente la richiede è il commercio.

¹⁷ La tabella è uno stralcio di quella presente nell'Allegato 4 – Elenco delle Figure Professionali della Provincia di Oristano, che contiene tutte le 201 figure professionali richieste dalle imprese.

Per una più comprensibile analisi delle figure professionali presenti in tabella, individuiamo per i settori economici massimo tre figure professionali maggiormente richieste. Questo dato verrà incrociato con le previsioni assunzionali per il biennio 2011-2012.

Analisi e descrizione delle figure per singolo settore

Settore Primario:

- Tecnico delle attività di conduzione del vigneto e gestione della cantina (132): richiesta da 3 imprese, 2 del settore primario.

Settore Manifatturiero:

- Addetto alla lavorazione e commercializzazione dei prodotti della panificazione/pasticceria (34): richiesta da 7 imprese, tutte del settore manifatturiero.
- Tecnico della realizzazione di impianti elettrici (391): richiesto da 3 imprese, 2 del settore manifatturiero.
- Addetto alla lavorazione di prodotti lattiero-caseari (514): richiesto da 3 imprese, tutte del settore manifatturiero. Questa figura appare particolarmente importante in quanto per la previsione assunzionale, le imprese che la richiedono stimano un'assunzione di 60 unità per l'anno 2011 e di 50 per l'anno 2012.

Settore Commercio:

- Addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi (35): richiesta da 8 imprese, 5 del settore commercio.
- Addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e allestimento e rifornimento degli scaffali (17): richiesta da 12 imprese, 10 del settore commercio. Questa figura appare particolarmente importante oltre che per la numerosità di imprese che la richiede, anche dal punto di vista della previsione assunzionale: le imprese che la richiedono stimano un'assunzione di 3 unità per l'anno 2011 e soprattutto di 15 per l'anno 2012.
- Responsabile della direzione, organizzazione e gestione di un punto vendita (16): richiesta da 4 imprese, 3 del settore commercio.

Settore Costruzioni:

- Addetto alla realizzazione di struttura in calcestruzzo armato (230): richiesto da 4 imprese, 2 del settore costruzioni e 2 del settore manifatturiero.
- Tecnico della programmazione, ordinamento e controllo di cantiere (228): richiesto da 4 imprese, tutte del settore costruzioni.
- Addetto alla realizzazione di opere murarie (229): richiesto da 3 imprese, tutte del settore costruzioni.

Settore Turismo:

- Addetto alla distribuzione di pietanze e bevande e alla preparazione di piatti semplici (253): richiesto da 7 imprese, 5 del settore Turismo. Questa figura appare particolarmente importante in quanto per la previsione assunzionale, le imprese che la richiedono stimano un'assunzione di 9 unità per l'anno 2011 e di 10 per l'anno 2012.
- Tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina (517): richiesto da 5 imprese, 4 del settore Turismo.
- Addetto al servizio di accoglienza, prenotazioni, gestione dei reclami ed allo svolgimento delle attività di segreteria amministrativa (252): richiesto da 4 imprese, tutte del settore Turismo. Questa figura appare particolarmente importante in quanto per la previsione assunzionale, le imprese che la richiedono stimano un'assunzione di 12 unità per l'anno 2011 e di 11 per l'anno 2012.

Settore Altri servizi:

- Tecnico di attività di educazione rivolte all'infanzia (31): richiesto da 6 imprese, tutte del settore altri servizi.
- Tecnico di attività di animazione sociale e di sviluppo delle potenzialità di individui, gruppi e comunità territoriali (117): richiesto da 6 imprese, tutte del settore altri servizi.
- Addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale (113): richiesto da 6 imprese, tutte del settore altri servizi.
- Addetto alle operazioni di consegna e alla conduzione di veicoli destinati al trasporto di merci (143): richiesto da 4 imprese, 2 del settore altri servizi.

Figure trasversali:

- Tecnico della gestione e della contabilità e della formulazione del bilancio (373): richiesto da 12 imprese facenti parte dei diversi settori economici.
- Addetto alle operazioni di approvvigionamento e di immagazzinamento della merce (152): richiesto da 5 imprese facenti parte dei diversi settori economici.
- Tecnico delle attività di marketing (381): richiesto da 3 imprese facenti parte dei diversi settori economici. Questa figura professionale è stata inserita nell'Avviso pubblico della Provincia di Oristano per l'attuazione del piano annuale di formazione professionale annualità 2009-2010.

Tabella 27 – Conteggio Figure professionali richieste dalle imprese suddivise per settore economico (valori assoluti)

N. Figura da repertorio	Figure professionali	1 (Primario)	2 (Manifatturiero)	3 (Costruzioni)	4 (Commercio)	5 (Servizi Turistici)	6 (Altri servizi)	Totale
17	Addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e allestimento e rifornimento degli scaffali	0	2	0	10	0	0	12
373	Tecnico della gestione e della contabilità e della formulazione del bilancio	1	5	0	4	0	2	12

35	Addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi	1	1	0	5	1	0	8
34	Addetto alla lavorazione e commercializzazione dei prodotti della panificazione/pasticceria	0	7	0	0	0	0	7
253	Addetto alla distribuzione di pietanze e bevande e alla preparazione di piatti semplici	1	0	0	1	5	0	7
31	Tecnico di attività di educazione rivolte all'infanzia	0	0	0	0	0	6	6
117	Tecnico di attività di animazione sociale e di sviluppo delle potenzialità di individui, gruppi e comunità territoriali	0	0	0	0	0	6	6
113	Addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale	0	0	0	0	0	5	5
517	Tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina	0	0	0	1	4	0	5
152	Addetto alle operazioni di approvvigionamento e di immagazzinamento della merce	0	1	0	3	0	1	5
16	Responsabile della direzione, organizzazione e gestione di punto vendita	0	0	0	3	0	1	4
143	Addetto alle operazioni di consegna e alla conduzione di veicoli destinati al trasporto merci	0	2	0	0	0	2	4
230	Addetto alla realizzazione di struttura in calcestruzzo armato	0	2	2	0	0	0	4
252	Addetto al servizio di accoglienza, prenotazioni, gestione dei reclami ed allo svolgimento delle attività di segreteria amministrativa	0	0	0	0	4	0	4
388	Addetto alla riparazione di autoveicoli e autoarticolati	0	1	0	0	0	3	4
228	Tecnico della programmazione, ordinamento e controllo di cantiere	0	0	4	0	0	0	4
13	Addetto alle operazioni di apertura/chiusura della cassa e di assistenza di base alla clientela	0	1	0	1	0	1	3
35	Addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi	0	0	0	3	0	0	3
132	Tecnico delle attività di conduzione del vigneto e di gestione della cantina	0	2	0	0	0	1	3
229	Addetto alla realizzazione di opere murarie	0	0	3	0	0	0	3
245	Responsabile del coordinamento dei reparti, dell'organizzazione e della gestione del personale di struttura ricettiva/di ristorazione	0	0	0	0	2	1	3
381	Tecnico delle attività di marketing	0	1	0	1	0	1	3
391	Tecnico della realizzazione di impianti elettrici	0	2	0	0	0	1	3
514	Addetto alla lavorazione di prodotti lattiero-caseari	0	3	0	0	0	0	3

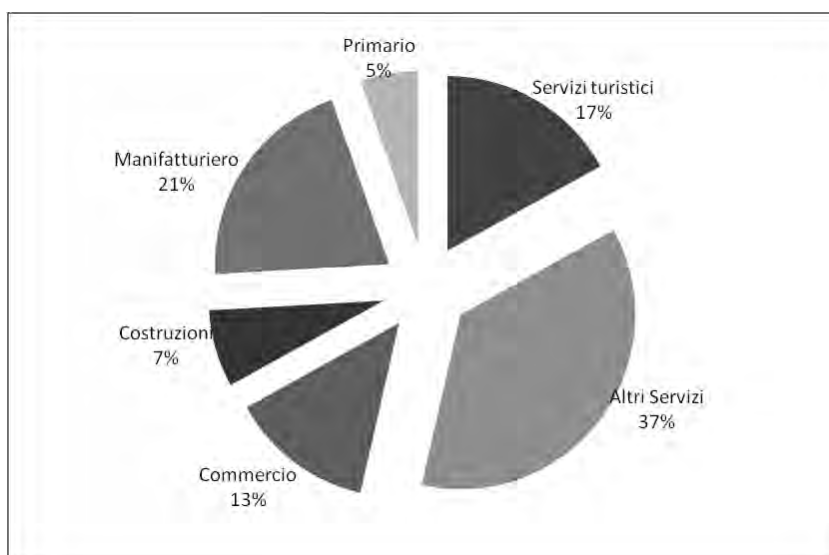
4.4 Le figure professionali di difficile reperibilità

L'ultima parte di analisi dei dati dei questionari somministrati individua le caratteristiche delle figure professionali di difficile reperibilità. Alla domanda D. 3-12 "Esistono figure professionali di difficile reperibilità sul mercato del lavoro?", 49 imprese hanno dato una risposta affermativa, mentre per 53 aziende non ci sono particolari problemi nel reperimento delle figure professionali richieste.

Alle imprese che hanno risposto affermativamente sono stati sottoposti altri quesiti al fine di analizzare le caratteristiche di tali figure per settore economico, dimensione dell'impresa, titolo di studio, descrizione delle competenze e delle conoscenze richieste per ogni figura professionale.

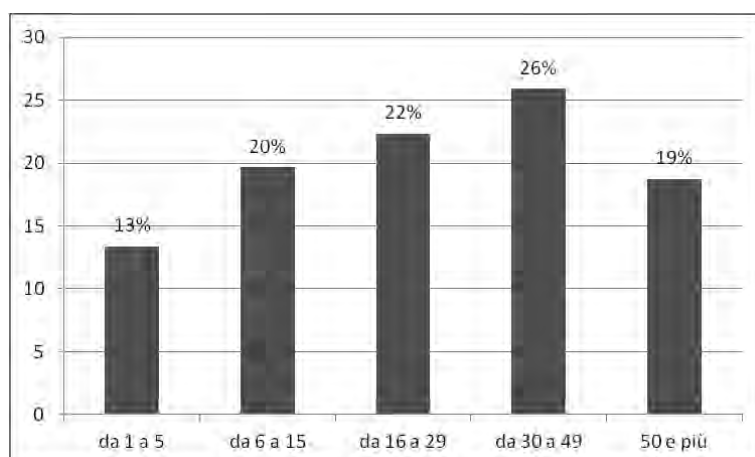
Dall'analisi dei dati è emerso che sono state segnalate 112 figure professionali di difficile reperibilità, queste sono state aggregate ed analizzate. Un primo elemento da rilevare riguarda la distribuzione delle 112 figure professionali individuate per settore economico di riferimento. Il 27% delle figure professionali sono state individuate nell'ambito del comparto altri servizi, seguito da quello manifatturiero col 21% e dai servizi turistici con il 17%. Ultimo è il settore primario, che ha individuato il 5% delle figure professionali di difficile reperibilità.

Figura 112 - Figure Professionali di difficile reperibilità individuate per settore di appartenenza (valori percentuali)



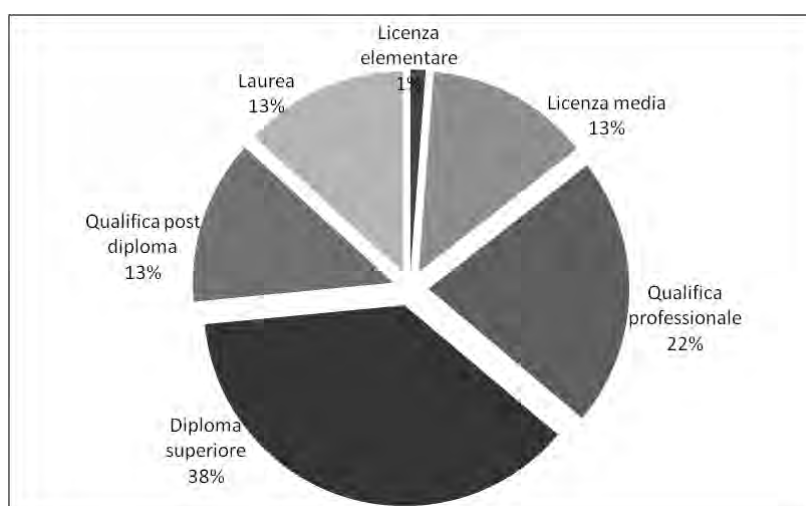
Relativamente alla distribuzione delle figure professionali segnalate rispetto alla dimensione dell'impresa, il 43% delle imprese che individuano le figure di difficile reperibilità sono di piccole dimensioni, inferiori ai 15 addetti (Figura 113).

Figura 113 - Distribuzione figure professionali di difficile reperibilità per classe di grandezza delle imprese (valori percentuali)



Di grande interesse risulta essere l'analisi delle figure professionali di difficile reperibilità individuate per titolo di studio. Dal grafico riportato nella figura 114, emerge che il 38% delle figure richieste dovrebbe possedere il Diploma di scuola superiore. Il secondo titolo di studio maggiormente richiesto è la Qualifica di formazione professionale, con il 22%, seguito da Licenza media, qualifica post Diploma e Laurea con pari percentuale, 13%.

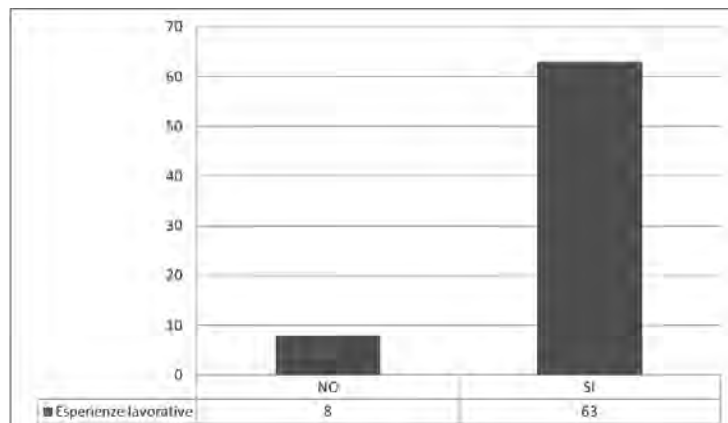
Figura 114 - Distribuzione Figure professionali di difficile reperibilità per Titolo di studio (valori percentuali)



4.4.1 Analisi delle esperienze lavorative

Anche in questo caso, le esperienze lavorative pregresse appaiono un elemento di fondamentale importanza nel processo di segnalazione delle figure professionali di difficile reperibilità. Quasi il 90% degli intervistati ritiene indispensabile il possesso di precedenti esperienze lavorative

Figura 115 - Esperienze lavorative figure di difficile reperibilità (valori assoluti)

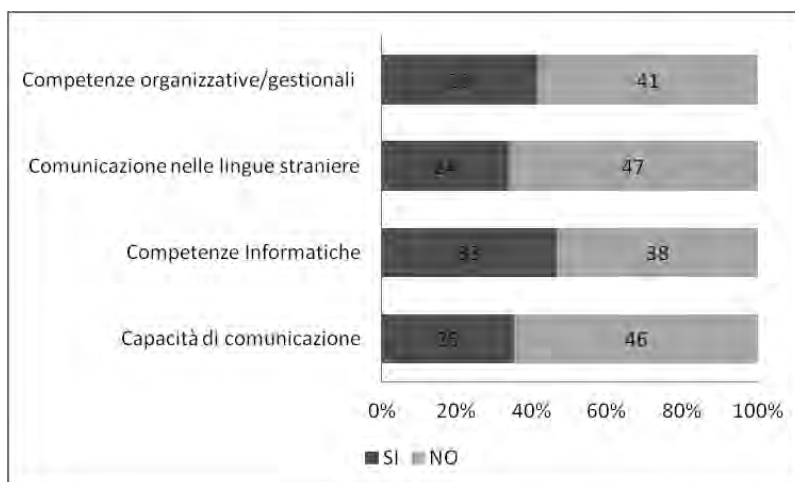


4.4.2 Analisi delle competenze trasversali

Sono state analizzate le caratteristiche sintetizzabili in conoscenze/abilità/risorse personali utili ai fini di un comportamento lavorativo e organizzativo efficace.

Rispetto alle competenze organizzative/gestionali sono ritenute importanti in 29 casi su 71; mentre le capacità di comunicazione sono ritenute importanti in 25 casi su 71. Le competenze inerenti l'informatica vengono individuate come essenziali per 33 delle figure professionali segnalate. Infine, la competenza relativa alla conoscenza delle lingue straniere è stata individuata importante per 24 delle figure professionali individuate.

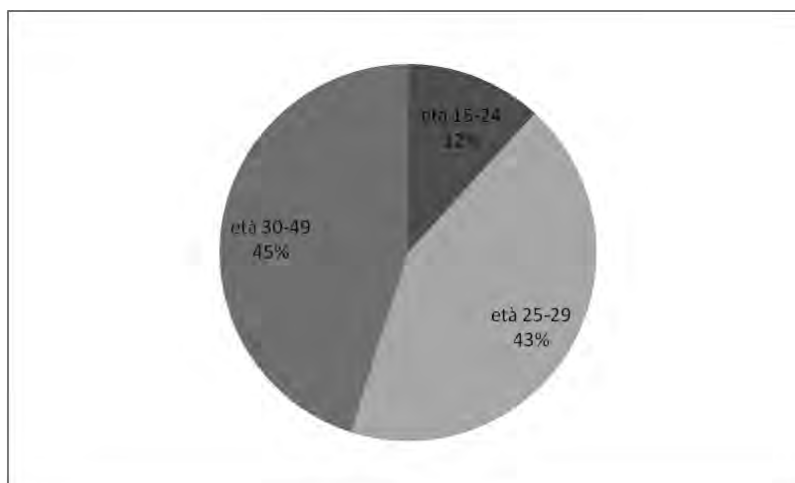
Figura 116 - Importanza delle competenze trasversali per le figure di difficile reperibilità (valori assoluti)



4.4.3 Analisi per classe di età

Nel caso dell'analisi delle figure professionali di difficile reperibilità, abbiamo chiesto come ulteriore elemento la fascia di età che dovrebbero possedere le figure professionali. Come evidenziato dal grafico 20, la fascia di età maggiormente richiesta è quella di 30-49 anni con il 45%, seguita a poca distanza dalla fascia più giovane dei 25-29 anni.

Figura 117 - Fascia di età delle figure di difficile reperibilità (valori percentuali)



4.4.4 Analisi e descrizione delle figure professionali di difficile reperibilità

La tabella successiva identifica le figure professionali di difficile reperibilità nel mercato del lavoro individuate dalle imprese, distinte per settori economici. Sinteticamente sono state riportate le figure professionali di difficile reperibilità fino ad un massimo di due individuazioni da parte delle imprese.

Le figure sono ordinate in base alla numerosità delle indicazioni segnalate dalle imprese. Nella tabella si riporta il numero identificativo del Repertorio delle Figure professionali della Regione Sardegna, accanto la descrizione della figura suddivisa per i settori economici.

Le figure professionali di difficile reperibilità non riconducibili al Repertorio delle Figure professionali, sono state segnalate da 14 imprese, di cui 7 nel settore altri servizi.

Tabella 28 – Conteggio Figure professionali di difficile reperibilità suddivise per settore economico (valori assoluti)

N. Figura da repertorio	Figure professionali	1 (Primario)	2 (Manifatturiero)	3 (Costruzioni)	4 (Commercio)	5 (Servizi Turistici)	6 (Altri servizi)	Totale
245	Responsabile del coordinamento dei reparti, dell'organizzazione e della gestione del personale di struttura ricettiva/di ristorazione	0	0	0	0	5	0	5
256	Tecnico delle attività di gestione del cliente, promozione della struttura ricettiva e gestione del personale preposto al ricevimento	0	0	0	0	4	0	4
388	Addetto alla riparazione di autoveicoli e autoarticolati	0	0	0	0	0	4	4
16	Responsabile della direzione, organizzazione e gestione di punto vendita	0	0	0	3	0	0	3
34	Addetto alla lavorazione e commercializzazione dei prodotti della panificazione/pasticceria	0	3	0	0	0	0	3

113	Addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale	0	0	0	0	0	3	3
132	Tecnico delle attività di conduzione del vigneto e di gestione della cantina	0	3	0	0	0	0	3
31	Tecnico di attività di educazione rivolte all'infanzia	0	0	0	0	0	2	2
111	Responsabile del coordinamento e realizzazione della progettazione di interventi socio-sanitari	0	0	0	0	0	2	2
117	Tecnico di attività di animazione sociale e di sviluppo delle potenzialità di individui, gruppi e comunità territoriali	0	0	0	0	0	2	2
308	Tecnico delle operazioni di riparazione e manutenzione di macchinari e impianti meccanici ed elettrici	0	0	0	0	0	2	2
373	Tecnico della gestione e della contabilità e della formulazione del bilancio	2	0	0	0	0	0	2
517	Tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina	0	0	0	0	2	0	2
99	Figura assente	1	1	2	0	3	7	14

4.5 Le figure mancanti nel Repertorio delle Figure professionali della Regione Sardegna

La tabella 29, riporta le figure professionali richieste dalle imprese che non è possibile ricondurre al Repertorio delle figure professionali della Regione Sardegna, sia perché si tratta di profili di bassissimi livelli e dunque non formabili, sia nel caso di alti profili professionali per i quali è richiesta alta formazione.

Tra questi ultimi la figura maggiormente richiesta è quella di Infermiere professionale, segnalata da 2 aziende operanti nel settore altri servizi. Tuttavia, sono da segnalare anche i profili professionali che dovrebbero trovarsi nel Repertorio, pertanto sarebbe opportuno che quest'ultimo venisse aggiornato a seguito delle richieste espresse dal territorio. Tra questi sono sicuramente da menzionare le "guardie particolari giurate" e i "camerieri ai piani", quest'ultima è una figura molto richiesta vista la vocazione turistica del territorio.

Tabella 29 - Figure professionali richieste non previste nel Repertorio delle figure professionali della Regione Sardegna (valori assoluti)

N.	Figure professionali	Conteggio totale
1	Guardie particolari giurate	2
2	Ingegnere ambientale	1
3	Infermiere professionale	2
4	Operaio carico/scarico	1
5	Operaio specializzato tirafili montaggio	1
6	Operaio specializzato tirafili tesatura	1
7	Operatore aeroportuale	1
8	Operatore torre di controllo (AFIS)	1
9	Portiere notturno	1
10	Psicologo	1
11	Sommizzatore	1
12	Vigile del fuoco	1
13	Addetto alla digitalizzazione	1
14	Addetto alla sicurezza	1
15	Bagnino	1
16	Cameriere ai piani	1
17	Fisioterapista	1

4.5.1 Le figure professionali di difficile reperibilità

La tabella 30, riporta le figure professionali di difficile reperibilità che non è possibile ricondurre al Repertorio delle figure professionali della Regione Sardegna.

Tra queste, va segnalata quella di infermiere professionale, segnalata da 3 aziende operanti nel settore altri servizi.

Tabella 30 - Figure professionali di difficile reperibilità non previste nel Repertorio delle figure professionali (valori assoluti)

N.	Figure professionali	Conteggio totale
1	Bagnino	1
2	Portiere notturno	1
3	Economo	1
4	Manutentori	1
5	Tecnico di radiologia	1
6	Medico specialista	1
7	Operaio specializzato tirafili montaggio	1
8	Operaio specializzato tirafili tesatura	1
9	Commerciale estero (export manager)	1
10	Infermiere professionale	3
11	Tecnico specializzato in elettronica e informatica	1
12	Enologo	1

CAPITOLO 5

CAPITOLO 5 – Analisi qualitativa

L'analisi qualitativa, fondamentale nelle attività di rilevamento del fabbisogno occupazionale e formativo, è stata realizzata attraverso il coinvolgimento degli attori territoriali, considerati testimoni privilegiati del contesto socio-economico e imprenditoriale della Provincia. Per quest'indagine si è deciso di procedere utilizzando due strumenti, che insieme sono in grado di garantire una completa copertura dei punti di vista dei differenti attori territoriali.

Figura 118 – Strumenti analisi qualitativa

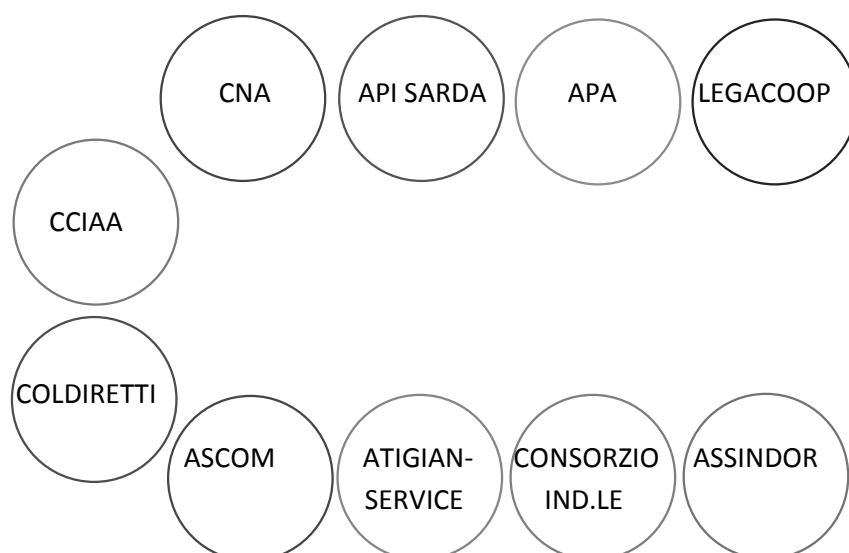


Il focus Group nella Provincia di Oristano ha visto il coinvolgimento delle Associazioni di Categoria presenti sul territorio. Il lavoro di preparazione al focus è stato articolato nel modo seguente:

- riesame del lavoro del 2009 (Attuazione Piano Annuale di Formazione Professionale Annualità 2008-2009) per individuare i rappresentanti delle associazioni coinvolte in quell'occasione;
- invio lettera di invito e contatto telefonico alle 16 Associazioni di Categoria presenti sul territorio e alla Camera di Commercio, tali lettere sono state distinte: alle associazioni coinvolte nel lavoro del 2009 è stata richiesta la partecipazione con lo stesso rappresentante, a quelle che non erano state coinvolte è stata richiesta la partecipazione e l'individuazione di un rappresentante;
- raccolta fax di adesione delle 9 Associazioni di categoria e della CCIAA;
- elaborazione della griglia/intervista per la gestione del gruppo.

I rappresentanti delle Associazioni e della CCIAA sono stati disposti a semicerchio, e hanno assunto questa posizione:

Figura 119 – Disposizione partecipanti al focus group



La metodologia utilizzata per una più efficace partecipazione all'interno del gruppo è stata il meta-plan, metodo basato sulla raccolta di opinioni dei partecipanti e la loro successiva organizzazione in blocchi logici fino alla formulazione di piani di azione in cui sono evidenziate problematiche rilevate e possibili soluzioni.

Il facilitatore, nella fase che ha preceduto la conduzione dei gruppi di lavoro, ha redatto le linee guida del focus group affrontando aspetti, sia di contenuto, sia più propriamente legati alla comunicazione nel gruppo e con il gruppo.

5.1 Organizzazione Lavori sessione Metaplan

La traccia utilizzata nel focus group era finalizzata a far emergere: le caratteristiche generali della formazione nel territorio coinvolto, coi punti di forza e di debolezza e gli aspetti previsionali (figure professionali e competenze chiave richieste).

Considerato che il gruppo era costituito da 10 persone, è stata utilizzata la seguente struttura delle due sessioni di lavoro:

Presentazione prima parte, 15 minuti di presentazione delle attività svolte e in corso di svolgimento:

- obiettivi del progetto di ricerca;
- la ricerca "analisi quantitativa";
- gli obiettivi dell'analisi qualitativa.

Presentazione seconda parte, 10 minuti di presentazione del metodo di lavoro:

- metaplan;
- mappe concettuali;
- lavoro di gruppo.

Figura 120 – Sessioni di lavoro



Il gruppo di lavoro si è dimostrato collaborativo e partecipativo. Ogni partecipante ha rispettato il ruolo degli altri. Non si sono riscontrati situazioni conflittuali all'interno del gruppo di lavoro. I partecipanti hanno dimostrato attenzione all'esposizione dei contenuti e alcuni hanno partecipato con un intervento preparato precedentemente. Alla fine dei lavori i partecipanti hanno dimostrato ampia soddisfazione per il lavoro svolto.

5.1.2 Prima Sessione di Lavoro – Analisi del sistema della formazione professionale: Criticità

Tra le **criticità**, emergono oltre alla crisi economica che attanaglia il nostro paese e che ha ripercussioni anche sulla formazione: la carenza di sbocco lavorativo e di miglioramento attribuiti alla formazione, risultato di una cattiva progettazione dei percorsi formativi; la scarsa sensibilità delle imprese o degli imprenditori verso la formazione che viene vista come una sottrazione di tempo, soldi ed energia dell'impresa, non come un'occasione di arricchimento; il costo troppo elevato dei corsi di formazione e di contro la carenza, la poca

serietà e i tempi troppo lunghi della formazione finanziata dalla Regione. Inoltre, la formazione viene vista come teoria, mentre dovrebbe essere incentrata sulla pratica. Un altro elemento messo in rilievo tra le criticità è la complessità e scarsa coerenza dei bandi sulla formazione pubblicati dalla RAS, in quanto non rispondono alle esigenze delle imprese perché troppo lunghi o complessi o teorici; inoltre spesso i corsi non tengono conto di richieste per adempimenti di legge (ad es. formazione di un tecnico in cui manca la parte relativa al primo soccorso e prevenzione antincendio, obbligatori per legge), a cui le aziende devono ottemperare assumendosi il costo della formazione o non tengono conto dei destinatari o dei settori di riferimento, con conseguente disomogeneità delle classi e quindi del risultato della formazione. Sempre per quanto riguarda la progettazione dei corsi, una criticità risulta l'incoerenza tra domanda ed offerta che implica risposte tardive alle esigenze delle imprese. Un altro punto a sfavore della formazione professionale risulta la comunicazione tra gli attori: riferimento al problema sistemico della mancanza di rete tra gli attori locali, e la carenza di assistenza tecnica specializzata. Infine, si registra lo scarso interesse anche dei lavoratori: manca la percezione della possibilità di miglioramento in quanto i lavoratori già impiegati non si sentono motivati a rinnovarsi.

Figura 121 – Criticità della formazione professionale



5.1.3 Seconda Sessione di Lavoro - Le figure professionali utili al territorio

La tabella sotto riportata mostra la sintesi delle figure professionali che i testimoni privilegiati hanno individuato essere quelle maggiormente utili al territorio.

Tabella 31 – Le figure professionali individuate durante il Focus Group

SECONDA SESSIONE: le figure professionali
Operatori di banchina e gruisti per servizi portuali
Tecnici Commercializzazione e marketing (agroalimentare/turismo):
Addetti OSS – Super OSS
Addetti Allevamento e cura del bestiame
Addetti edili specializzati, dotati di patentini specifici, ad es. PIMUS: per montaggio e smontaggio ponteggi. Patentini fatti a pagamento
Addetti Gruisti/Escavatoristi
Addetti Carrozzeri/Autoriparatori/Costruzioni metalliche
Tecnici sicurezza sul lavoro
Tecnici qualità; Tecnici gestione rifiuti: responsabile tecnico gestione discariche; gestione rifiuti pericolosi/non pericolosi, operatore commercializzazione rifiuti; Tecnici trattamento amianto
Addetti settore legno
Addetti Panificatori
Addetti trasformazione e somministrazione produzione primaria
Energie rinnovabili: Tecnici addetti manutenzione, installazione

5.2 Interviste a testimoni privilegiati

Un successivo passaggio dell'Analisi qualitativa sono state le interviste ai testimoni privilegiati. Ai rappresentanti delle principali Organizzazioni Sindacali presenti sul territorio (CGIL, CISL e UIL) e il rappresentante del Terzo settore è stato somministrato una traccia di questionario che ha preso in considerazione in modo discorsivo i seguenti punti:

- criticità sistema formazione professionale;
- corrispondenza tra offerta formativa e fabbisogno formativo;
- formazione continua;
- figure maggiormente richieste- necessarie.

Le interviste ai testimoni privilegiati hanno confermato le criticità attribuite alla formazione professionale che sono emerse dal focus group. Anche le figure professionali individuate dai testimoni privilegiati sono sostanzialmente quelle emerse durante il *focus group*.

PARTE TERZA

PARTE TERZA – La Provincia del Medio
Campidano

CAPITOLO 1

CAPITOLO 1 – Analisi di contesto

1.1 Il Territorio, la popolazione e le dinamiche demografiche

La popolazione residente totale rilevata nella Provincia del Medio Campidano al 1 gennaio 2010 (Sardegna Statistiche 2010) è di 102.647 abitanti. La Tabella 32, riporta i dati demografici della Provincia del Medio Campidano in confronto con i dati della Regione Sardegna e delle altre Province sarde.

Sotto il profilo delle dimensioni territoriali, la popolazione della Provincia del Medio Campidano è distribuita su un territorio di 1.516,19 Km² pari al 6,3% dell'intera Regione Sarda è superiore solo a quella di Carbonia-Iglesias nell'ambito delle Province della Sardegna.

In termini di consistenza demografica, la Provincia del Medio Campidano rappresenta circa il 6,3% della popolazione complessiva della Sardegna, la Provincia di Cagliari con il 33,5% della popolazione sarda è al primo posto; segue la Provincia di Sassari con il 20,1% e la Provincia di Oristano con il 10%. La Provincia di Nuoro e quella di Olbia Tempio rispettivamente con il 9,6% e il 9,3%, Carbonia-Iglesias con il 7,8%, e l'Ogliastra con il 3,5% è quella che ha una minore densità demografica.

La densità abitativa media è di 68 abitanti per Km², un valore non dissimile dall'omologo registrato a livello regionale, superiore rispetto al dato medio misurato nelle Province di Oristano (55 ab/Km²), Olbia Tempio (39 ab/Km²), Nuoro (48 ab/Km²) e dell'Ogliastra (31 ab/Km²) e notevolmente inferiore rispetto ai valori osservati nella Provincia di Cagliari (122 ab/Km²).

Il territorio comprende 28 Comuni, con una dimensione media di popolazione per Comune pari a 3.666 abitanti. Le recenti dinamiche demografiche registrano un assottigliamento della popolazione residente in misura maggiore di quanto non si sia verificato in ambito regionale; in conseguenza dello spopolamento ed emigrazione delle giovani generazioni in cerca di lavoro.

Tabella 32– Dati demografici (valori assoluti)

Provincia	Popolazione	N. Comuni Provincia	Media popolazione comuni	Densità (abitanti/*Km ²)
Medio Campidano	102647	28	3666	68
Cagliari	561080	71	7903	123
Carbonia-Iglesias	130186	23	5660	87
Nuoro	161020	52	3097	41
Ogliastra	58006	23	2522	31
Olbia-Tempio	156121	26	6005	46
Oristano	166712	88	1894	55
Sassari	336632	66	5100	79
Sardegna	1672404	377	4436	

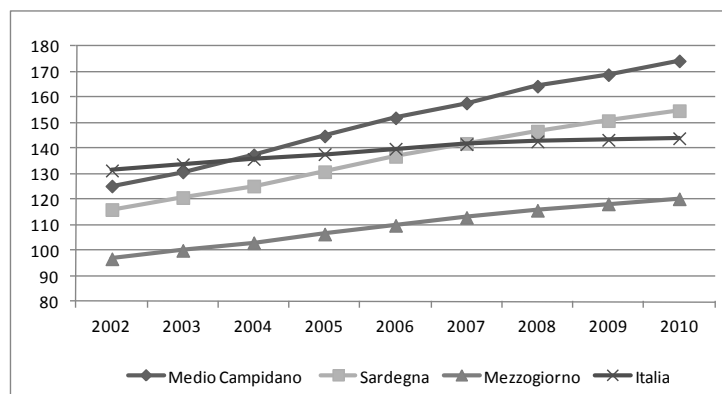
Dall'esame della struttura della popolazione per età, si rileva che la diminuzione della popolazione è quasi interamente concentrata sulle fasce di popolazione in età da lavoro (15-64 anni), mentre un aumento sta riguardando e riguarderà soprattutto le fasce di età più anziane, in particolare, maggiore di 70 anni.

Dai dati di Sardegna Statistiche del 2010, emerge come l'incidenza della popolazione giovanile (rapporto tra la popolazione in età compresa tra i 0 ed i 14 anni e la popolazione compresa tra 15-64 anni per 100) risulta in linea con il dato medio regionale (rispettivamente pari a 18% per la Regione e 17.2% per la Provincia). Mentre, l'indice di vecchiaia (rapporto tra popolazione di 65 anni e più e la popolazione fino a 14 anni di età, per cento) assume in ambito provinciale un valore superiore, pari al 168,9%, rispetto ad una media regionale

del 145%, ciò significa che per ogni 100 individui di età inferiore ai 15 anni vi sono più di 160 persone oltre i 65 anni.

Dalla figura 122, si può notare come nel periodo considerato ci sia stato un aumento dell'indice di vecchiaia in tutti i territori considerati. Come si può notare, l'indice di vecchiaia nel 2002 era per la Regione Sardegna e per la Provincia del Medio Campidano al di sotto di quella italiana, per poi crescere incessantemente e superare i valori nazionali. Contrariamente dunque, la Sardegna e ancor di più la Provincia del Medio Campidano, rimangono ben distanti dall'andamento dei dati del Mezzogiorno che presenta, per il periodo considerato, dati nettamente inferiori rispetto a quelli nazionali.

Figura 122 - Indice di vecchiaia anni 2002-2009 (valori percentuali)

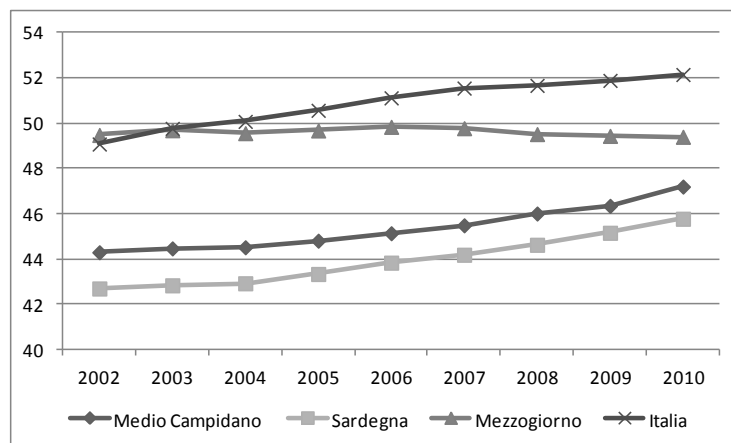


Fonte: nostre elaborazioni su dati Sardegna Statistiche

Altro dato rilevante della struttura economica della popolazione è l'indice di dipendenza totale, che mette in relazione la fascia di popolazione che, a causa dell'età, si ritiene essere non autonoma, cioè bambini e anziani e la fascia di popolazione che, essendo in età lavorativa (persone con età 15-64), dovrebbe provvedere al sostentamento dei primi. Nel grafico sottostante si riporta l'indice di dipendenza della Provincia del Medio Campidano in confronto al totale per Italia, Mezzogiorno e Sardegna nel periodo 2002-2009. Dal grafico si può notare come nel periodo considerato ci sia stato un aumento di tale indice per tutti i territori considerati. La Provincia del Medio Campidano ha un indice maggiore rispetto alla Sardegna nel suo complesso, ma è al di sotto di quello italiano e del Mezzogiorno. Per la Provincia del Medio Campidano, tale indice di dipendenza nel 2009 è di 46,35: ciò significa che ogni 100 individui in età attiva vi sono 46 persone tra bambini e anziani. Tale valore però deriva in particolare dall'incidenza della popolazione anziana. A supporto di ciò, oltre alla composizione della popolazione per fasce di età, che mostra l'incidenza di popolazione con età avanzata sul totale, si considera l'indice di dipendenza senile che è del 28,6. Questi indici evidenziano la necessità di un maggior supporto per le famiglie con soggetti deboli a carico (anziani, disabili, minori, ecc).

Infine, la dimensione del nucleo familiare è di 2,7; non elevata in seguito anche della bassa natalità nella provincia (7,5 nati ogni mille abitanti).

Figura 123 - Indice di dipendenza totale 2002-2009 (valori percentuali)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Sardegna Statistiche

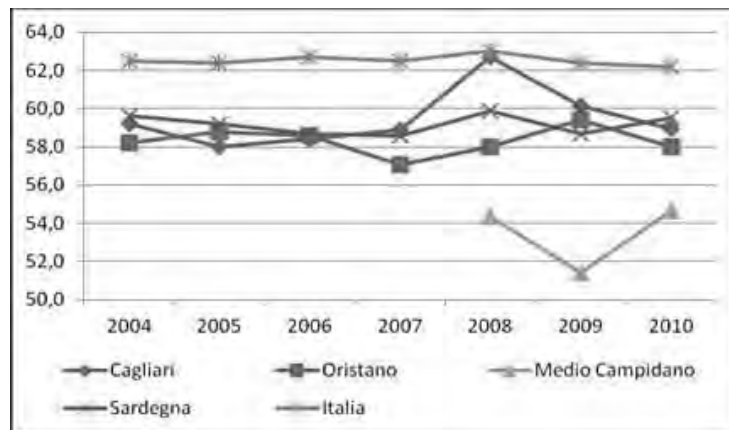
1.2 Il mercato del Lavoro

Per quanto riguarda l'analisi sul mercato del lavoro, ci si concentra, in modo particolare, sulle componenti strutturali; i cui cambiamenti impongono sempre più un'analisi differenziata per gruppi di individui distinti in base all'età e al sesso. Si prenderanno in esame anche le fluttuazioni che stanno caratterizzando l'ultimo periodo e infine un occhio di riguardo sarà dato ai dati di fonte amministrativa provenienti dal SIL Sardegna, per capire il tipo di occupazione caratterizzante il nostro territorio.

Per il periodo 2004-2010, si prendono in considerazione i principali indicatori del mercato del lavoro: il tasso di attività, il tasso di occupazione e il tasso di disoccupazione, della Provincia del Medio Campidano in confronto alla media delle Province di Cagliari ed Oristano, del Mezzogiorno, della Sardegna e dell'Italia nel suo complesso.

Relativamente, al tasso di attività, che misura la partecipazione attiva al mercato del lavoro, si può notare una tendenza di flessione per il periodo considerato, intervallata da periodi di ripresa. In generale, dagli anni '90 al 2000 il tasso di attività in Sardegna ha avuto un incremento, dovuto principalmente da una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, questo incremento si è sensibilmente ridotto negli ultimi cinque anni, anche in relazione alla crisi economica internazionale, che nel nostro territorio sta producendo tutti i suoi effetti. Per quanto riguarda la Provincia del Medio Campidano, dobbiamo segnalare il fatto che fino al 2007, quest'ultima rientrava nei dati della Provincia di Cagliari e che soltanto dal 2008 abbiamo l'articolazione dei dati con anche le nuove Province. Come si può notare dalla figura 124, il tasso di attività della Provincia del Medio Campidano risulta essere la più bassa rispetto agli altri territori presi in considerazione.

Figura 124 – Tasso di attività (valori percentuali)

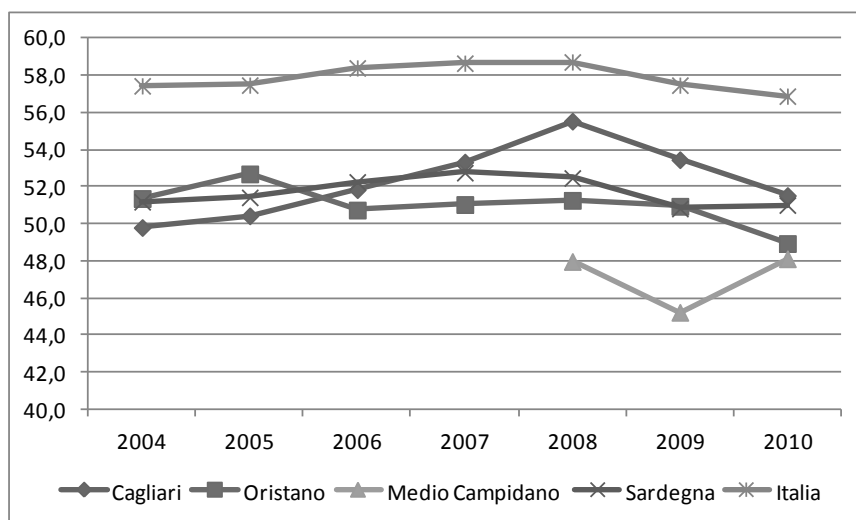


Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat

Il tasso di occupazione è un indicatore molto importante, in quanto uno dei problemi del mercato del lavoro isolano e provinciale, comune alla maggioranza delle regioni del Mezzogiorno, è la scarsa propensione alla partecipazione al mercato del lavoro. Il tasso di occupazione, ha fatto registrare un trend di crescita sino al 2007, cui segue un decremento nel triennio 2007-2009, per poi segnalare un lieve aumento nell'anno 2010 per Italia e la Sardegna, mentre la Provincia del Medio Campidano evidenzia un forte calo nel 2009 per riprendersi nel 2010. Comunque permangono i valori al di sotto delle altre Province.

La distribuzione degli occupati per settore di attività economica evidenzia la vocazione agricola della Provincia del Medio Campidano: in termini percentuali il settore dell'Agricoltura nell'ambito provinciale assicura il lavoro al 12,6% degli occupati complessivi, il settore dei servizi contiene il 59,4% degli occupati mentre il settore industria assorbe il 28% degli occupati.

Figura 125 – Tasso di occupazione (valori percentuali)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat

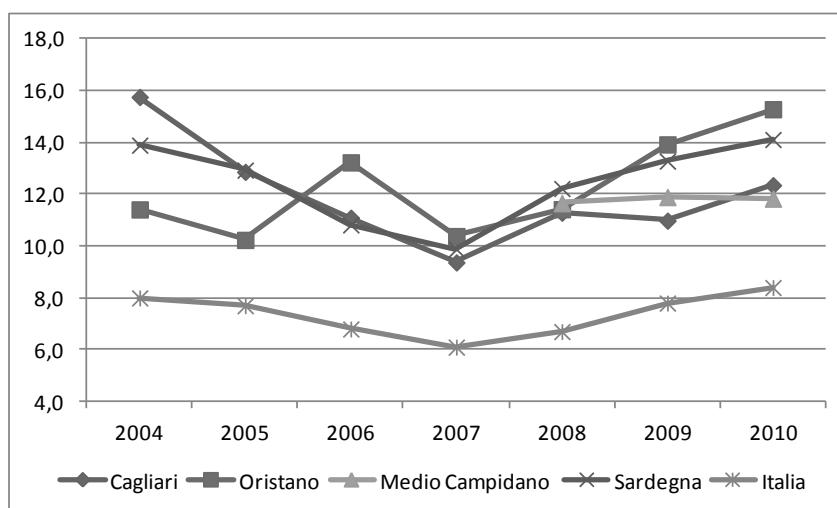
Il tasso di disoccupazione registra una crescita in tutte le aree analizzate, a partire dal 2007, arrivando, nel 2010, ad un tasso del 14,1% per la Regione Sardegna. La disoccupazione appare un problema di assoluta rilevanza che colpisce in particolare i giovani e le donne, indipendentemente dal titolo di studio. La Provincia del Medio Campidano è al di sotto dei dati della media regionale e della Provincia di Oristano che arriva al 15,3%, come è al di sotto della Provincia di Cagliari che è pari al 12,4%. Come riportato dal grafico nel 2008 il

tasso di disoccupazione della Provincia del Medio Campidano era del 11,7%, per passare all'11,9% nel 2009 e infine nel 2010 all'11,8. Mentre, a livello nazionale il tasso di disoccupazione si posiziona al 6,7%.

Se si scorpora questo tasso per genere, dobbiamo rilevare che il tasso di disoccupazione per i maschi è nel 2010, dell'11,6% e quello femminile è del 12,3%. Se si considera il tasso di disoccupazione per classi d'età si evince che la disoccupazione è concentrata soprattutto sulle fasce d'età più giovane.

Nella Provincia del Medio Campidano, molti giovani sono costretti a lasciare il proprio Comune o la Sardegna in cerca di un lavoro, contribuendo allo spopolamento del territorio. Il tasso di disoccupazione giovanile per il 2010, era pari al 37,5%; con un'incidenza della componente femminile pari al 43,3%.

Figura 126 – Tasso di disoccupazione (valori percentuali)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat

Un'analisi specifica per il mercato del lavoro è quella che deriva dai dati del SIL Sardegna. I dati forniti dal Sistema Informativo sul Lavoro della Regione Sardegna riguardano le registrazioni ed i movimenti intervenuti nella condizione occupazionale dei cittadini registrati presso i CSL.

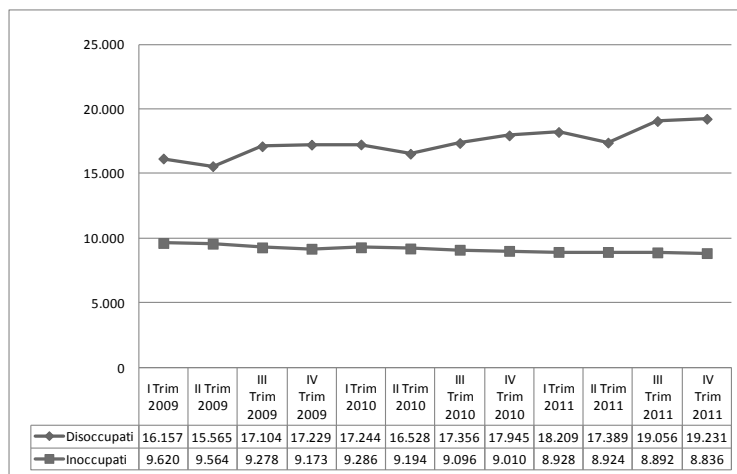
La figura successiva, evidenzia i dati sugli iscritti nei CSL della Provincia del Medio Campidano, distinti in base al genere e alla condizione occupazionale, registrati alla fine di ogni trimestre, dal 2009 sino al III trimestre, del 2011 (dati stock).

La condizione occupazionale può assumere due modalità:

- disoccupati, coloro che dopo aver perso il posto di lavoro, o dopo aver cessato un'attività di lavoro autonomo, sono alla ricerca di una nuova occupazione;
- inoccupati, coloro che non hanno mai svolto un'attività lavorativa e sono alla ricerca di una occupazione.

Dai totali si può notare che dal I trimestre del 2009 al I trimestre del 2011, c'è stato un aumento degli iscritti totali al CSL della Provincia del Medio Campidano, di 1.360 persone. Analizzando in dettaglio il totale, si distingue in questo biennio un aumento dei disoccupati e una diminuzione degli inoccupati. Negli ultimi 2 anni, il trend degli iscritti al CSL che risultano disoccupati è in rialzo con lievi decrementi in corrispondenza del II trimestre di ogni anno dovuto alle assunzioni stagionali, in particolare del settore turistico.

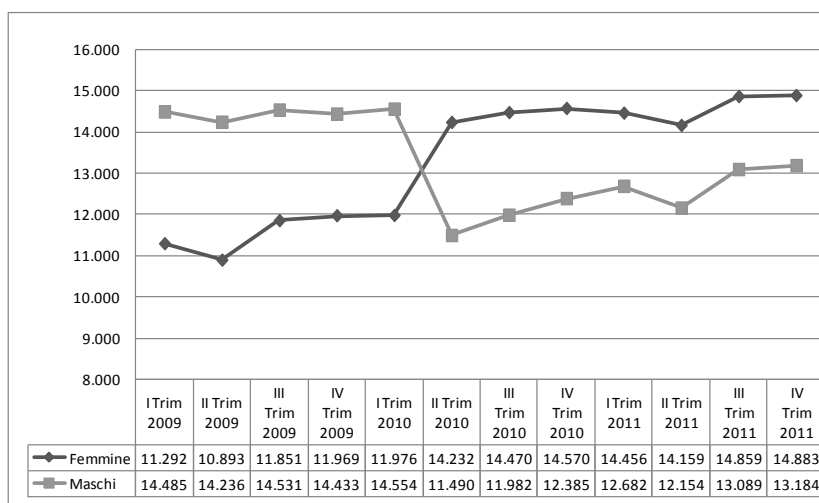
Figura 127 – Trend disoccupati/inoccupati – I Trim. 2009 – IV Trim. 2011 (valori assoluti)



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Regione Autonoma della Sardegna

La figura 128, riporta il totale dei disoccupati/inoccupati suddivisi per sesso nel periodo relativo al I Trimestre 2009 fino al IV Trimestre 2011. Come si può notare, fino al I trimestre del 2010, gli iscritti di sesso maschile sono superiori della componente femminile, successivamente, inizia a crescere il numero delle iscritte da superare la componente maschile.

Figura 128 – Trend disoccupati/inoccupati suddivisi per sesso – I Trim. 2009 – IV Trim. 2011 (valori assoluti)

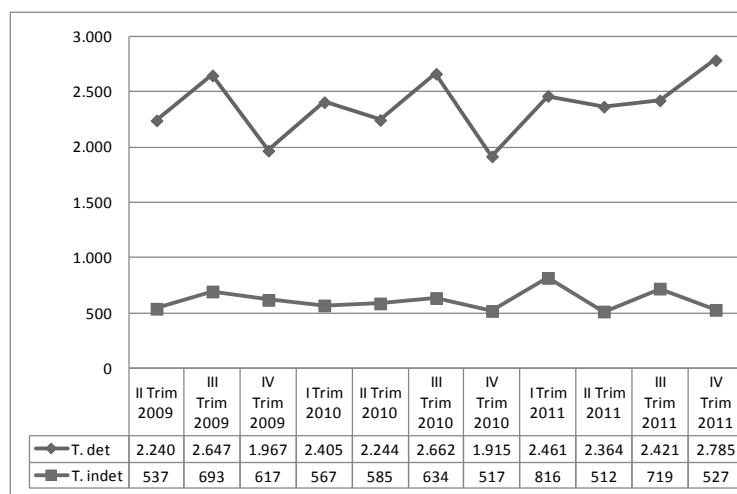


Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Regione Autonoma della Sardegna

Di particolare interesse è l'analisi dei dati del SIL Sardegna sull'andamento degli avviamenti (ovvero del numero di rapporti di lavoro iniziati in un periodo dato) che permette di rilevare l'andamento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel sistema economico provinciale, attraverso i contratti a tempo indeterminato e determinato.

La figura 129, riporta il trend dei cittadini avviati dal I trimestre 2009 fino al IV trimestre 2011, suddivisi per tipologia contrattuale. Il primo elemento che emerge è dato dal fatto che il ricorso alle tipologie contrattuale atipico è nettamente superiore, infatti, nel periodo considerato il ricorso al contratto a tempo determinato rispetto a quello indeterminato, è superiore mediamente di tre o anche quattro volte. Inoltre, si può notare un andamento ciclico nel tempo, con picchi al ribasso in corrispondenza dell'ultimo trimestre dei 2 anni considerati. Mentre, gli avviamenti con contratto a tempo indeterminato presentano un andamento più lineare nel tempo.

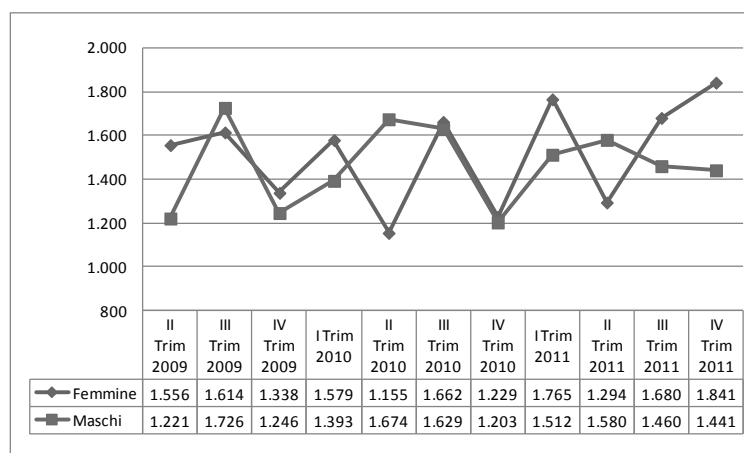
Figura 129 – Trend avviamenti suddivisi per tipologia di contratto – I Trim. 2009 – IV Trim. 2011 (valori assoluti)



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Regione Autonoma della Sardegna

L'analisi del trend degli avviamenti distinti per genere (Figura 130), evidenzia un andamento in alcuni casi speculari tra di due sessi. Nel II trimestre 2010, si ha una crescita di avviamenti per gli uomini opposto rispetto a quello femminile, che registra nello stesso periodo il picco più basso. Lo stesso accade nel II trimestre del 2011, anche se si registra un divario inferiore rispetto allo stesso trimestre dell'anno prima e del 2009. Negli altri periodi, gli avviamenti crescono o diminuiscono senza sostanziali differenze tra i due sessi.

Figura 130 – Trend avviamenti suddivisi per sesso – I Trim. 2009 – IV Trim. 2011 (valori assoluti)



Fonte: nostre elaborazioni su dati SIL Regione Autonoma della Sardegna

Per completezza, sono stati presi in considerazione i dati rilevati sul "Sistema informativo per l'occupazione e la formazione" di Excelsior¹⁸, che ricostruisce annualmente il quadro previsionale della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali e formativi espressi dalle imprese, fornendo indicazioni di estrema utilità soprattutto per supportare le scelte di programmazione della formazione, dell'orientamento e delle politiche del lavoro. Trattandosi di dati su base Unioncamere l'articolazione provinciale risente della suddivisione nelle 4 Province della Sardegna, senza il dettaglio rispetto alle nuove Province, pertanto la Provincia di Cagliari comprende anche la Provincia del Medio Campidano¹⁹.

¹⁸ Excelsior (2011): I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese italiane nell'industria e nei servizi per il 2011.

¹⁹ Non tutti i dati sono contestualizzati sulle nuove province, pertanto i dati relativi ai movimenti delle imprese della Provincia del Medio Campidano, rilevate ed elaborate dalle Camere di Commercio, rientrano in quella della Provincia di Cagliari.

La tabella 33, riporta il trend di previsione delle assunzioni nel periodo 2005-2009 nella Provincia di Cagliari. Negli ultimi anni, come si può notare, le previsioni assunzionali risentono in maniera pesante della crisi economica, mostrando un ribasso consistente delle aspettative di assunzione dal 2005 al 2009. La flessione risulta maggiore per i settori dell'industria in senso stretto e delle costruzioni. Il settore del commercio registra una forte flessione nel 2009, mentre continuano a mantenere un buon livello di assunzione il settore dei servizi. Infine, il calo delle assunzioni è maggiore per le imprese più piccole (1-9 addetti) rispetto a quelle di più grandi dimensioni.

Tabella 33 – Imprese che prevedono assunzioni: per macrosettore di attività e dimensione - Prov. di Cagliari (valori percentuali)

Anno	2005	2006	2007	2008	2009
Totale Provincia	28,2	23,7	23	26,2	20,7
<i>di cui: artigianato</i>	29,2	25,2	21,9	24,7	19,1
Settore					
Industria in senso stretto	33,2	29,2	30,4	28,1	26,7
Costruzioni	34,8	31,7	22,9	29,8	22,9
Commercio	20,9	13,8	18,1	17,9	10,3
Altri servizi	28,0	24,4	23,6	29,1	24,2
Classe dimensionale					
1-9 dipendenti	24,4	19,4	18,5	22,2	15,8
10-49 dipendenti	36,9	36,3	37,0	37,8	38,9
50 dipendenti e oltre	74,4	80,3	80,7	83,5	77,3
Sardegna	27,4	24,1	24,7	30,1	23,4
Sud e Isole	25,3	25,2	27,2	29,8	21,7
Italia	22,8	23,4	26,5	28,5	19,8

Fonte: Dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2009

* Valori assoluti arrotondati alle decine. A causa degli arrotondamenti, i totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori

1.3 La struttura imprenditoriale e produttiva

La grave crisi economica, iniziata nei primi mesi del 2008, ha interessato tutti i paesi industrializzati, determinando un tracollo dell'intero sistema finanziario ed economico. La situazione dell'Italia è quella di una nazione che è stata investita dal fenomeno con pesanti ricadute negative sull'occupazione.

La Sardegna, nonostante abbia registrato, negli ultimi anni, un trend di crescita economica relativamente positivo che ha portato ad una riduzione del gap con le altre regioni d'Italia, è stata investita in pieno dalla grave crisi economica, con ripercussioni nel tessuto produttivo e conseguente perdita di posti di lavoro.

Ciò è confermato dall'analisi dei dati relativi ai movimenti delle imprese (anno 2010), in cui per la Provincia di Cagliari e dunque estendibile anche per la Provincia del Medio Campidano, si riscontra un saldo positivo tra le imprese iscritte e cessate di 215. L'analisi del tasso di crescita dato dalla differenza tra imprese iscritte e cessate, fratto le registrate; risulta in media, negativo in quasi tutti i settori produttivi, ad eccezione per le imprese non classificate che tendono a crescere.

Tabella 34 - Imprese attive, iscrizioni, cancellazioni e tasso di crescita per settore di attività economica

SETTORI DI ATTIVITÀ	Registrate	Attive	Iscritte	Cessate	Tasso di crescita*
Agricoltura e pesca	12.591	12.541	600	563	0,29
Trasf. prod. Alimentari	724	684	12	34	-3,04
Attività manifatturiera	5.180	4.835	123	264	-2,72
Costruzioni	9.214	8.624	438	588	-1,63
Commercio	19.740	18.913	917	1.176	-1,31
Turismo	4.373	4.078	231	258	-0,62
Servizi	12.603	11.991	576	810	-1,86
Imprese non classificate	6.923	67	1.566	555	14,60
TOTALE	71.348	61.733	4.463	4.248	

*Tasso di crescita = $[(\text{imprese iscritte} - \text{imprese cessate}) / \text{imprese registrate}] * 100$

Fonte: Nostre elaborazioni su dati ISTAT e Movimprese – 2010

Il territorio del Medio Campidano presenta una struttura produttiva composita e diversificata nei seguenti principali settori: agricoltura e allevamento, industria di trasformazione, artigianato, commercio, turismo e servizi. Nello specifico, risulta caratterizzato da una ridotta dimensione d'impresa, con un numero di addetti in diminuzione negli ultimi anni, in contrapposizione rispetto ad altre aree della Regione e fonda la propria economia principalmente sul settore agricolo e sul terziario.

La dimensione media d'impresa, mostra un valore (3,8) decisamente al di sotto di quello medio regionale (6,1). Il dato sull'industria si rivela in linea con quello medio regionale (4,1).

In base ai registri della Camera di Commercio risultano attive, al 2008, nella Provincia del Medio Campidano 8.811 imprese.

L'analisi per sezione di attività economica, che ha il pregio di rilevare anche le imprese operanti nel settore dell'agricoltura, mostra come il comparto agricolo rappresenti il 39% delle imprese attive nella Provincia del Medio Campidano pari in valore assoluto a 3.396 unità. Gli altri settori di riferimento sono il commercio che si compone di 2.173 imprese pari al 25% del totale, il settore dell'edilizia che annovera 992 imprese (pari all'11% delle imprese attive), il settore manifatturiero con circa il 7% pari a 635 imprese e il settore delle attività dei servizi di alloggio e della ristorazione costituito da 457 imprese pari al 5% delle imprese attive.

Il contributo all'occupazione fornito dall'industria turistica è modesto in relazione alle grandi potenzialità che il settore e il suo indotto possiedono nella Provincia del Medio Campidano.

L'offerta di attrattori ambientali e culturali è estremamente diversificata e di primo livello e anche l'offerta ricettiva risulta sempre più completa e diversificata.

Sotto il profilo tipologico è il settore alberghiero a qualificare un'offerta che si distribuisce prevalentemente in corrispondenza dell'ambito costiero evidenziando una specializzazione nel turismo balneare, mentre nelle aree interne, contraddistinte da un prodotto di tipo culturale e legato al circuito termale pur permanendo la maggiore offerta di ricettività alberghiera si rilevano esercizi del settore complementare.

È opportuno sottolineare come nel corso dell'ultimo decennio si sia verificato un sensibile incremento dell'offerta turistica grazie all'apertura di nuovi esercizi nell'ambito costiero ma anche nell'area termale.

Il terziario avanzato risulta poco diffuso sul territorio provinciale con specializzazione nelle località in cui sono presenti servizi territoriali superiori (scuole, servizi sanitari, servizi pubblici, altro) evidenziando e rafforzando tali Comuni come centri di aggregazione e preminenza economica (Sanluri, Villacidro, Guspini).

1.4 Gli effetti della crisi: alcuni dati

La situazione del tessuto produttivo della provincia del Medio Campidano ha risentito e risente pesantemente della situazione di crisi economica iniziata nel 2008. Le ripercussioni sono pesanti dal punto di vista occupazionale e gli effetti, lungi dall'aver esplicato tutte le sue conseguenze, hanno coinvolto e coinvolgono l'intero territorio provinciale.

Le conseguenze sono state devastanti, in un territorio di piccole dimensioni come quello del Medio Campidano, soltanto nel 2010, circa 1000 persone sono state destinatarie di interventi di ammortizzatori sociali.

La tabella 35 riporta i dati relativi alla tipologia di intervento delle misure destinate ai beneficiari di ammortizzatori sociali. I dati sono relativi sia alla mobilità ordinaria, sia alle misure di ammortizzatori sociali in deroga. Tali dati sono relativi ai lavoratori che sono stati presi in carico dai CSL della Provincia, pertanto i numeri reali sono sicuramente superiori rispetto a quelli riportati. Le misure rivolte ai beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga hanno visto il coinvolgimento di 462 lavoratori e di ben 125 aziende di medie dimensioni. Rispetto agli ambiti territoriali possiamo notare una prevalenza di persone afferenti ai CSL di San Gavino, ciò perché comprende i territori di Villacidro, San Gavino e Guspini che rappresentano la maggiore concentrazione industriale dell'intero territorio provinciale.

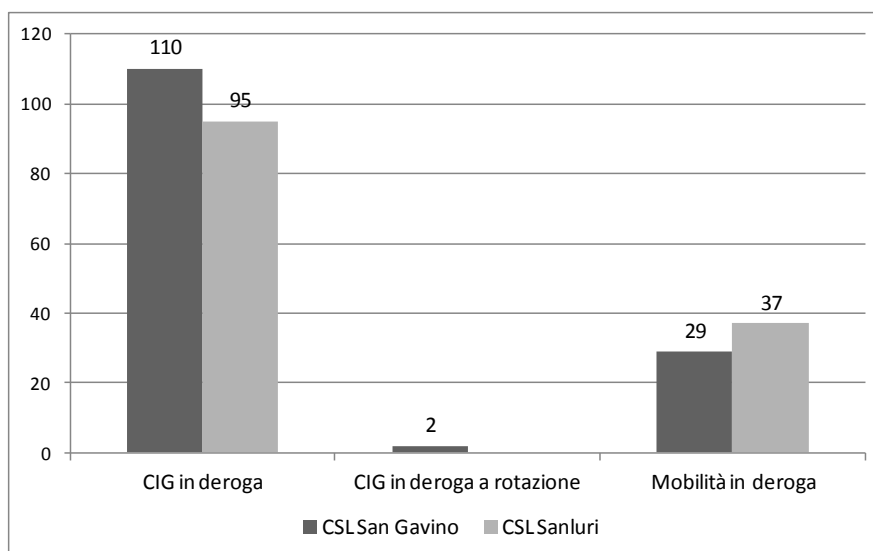
Tabella 35 – Tipologia di intervento – anno 2010 (valori assoluti)

Tipologia di intervento	CSL	N. Lavoratori coinvolti	N. Imprese coinvolte
Mobilità ordinaria L. 236/93 Art. 4	San Gavino Monreale	298	
	Sanluri	180	
Mobilità ordinaria L. 223/91	San Gavino Monreale	20	
	Sanluri	26	
Destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga	San Gavino Monreale	141	109
	Sanluri	132	
Destinatari di programmi in base all'Accordo Quadro stipulato ai sensi dell'art.24 della L.R. 22.08.1990, n.40 CIGS IN DEROGA	San Gavino Monreale	31	6
	Sanluri	80	
Destinatari di programmi in base all'Accordo Quadro stipulato ai sensi dell'art.24 della L.R. 22.08.1990, n.40 MOBILITÀ IN DEROGA	San Gavino Monreale	68	10
	Sanluri	10	
TOTALE		986	125

Fonte: nostre elaborazioni su dati della Provincia del Medio Campidano

Se ci soffermiamo all'analisi dei dati relativi ai beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga, presi in carico dai due CSL, nel 2010, possiamo notare che complessivamente hanno interessato 273 lavoratori.

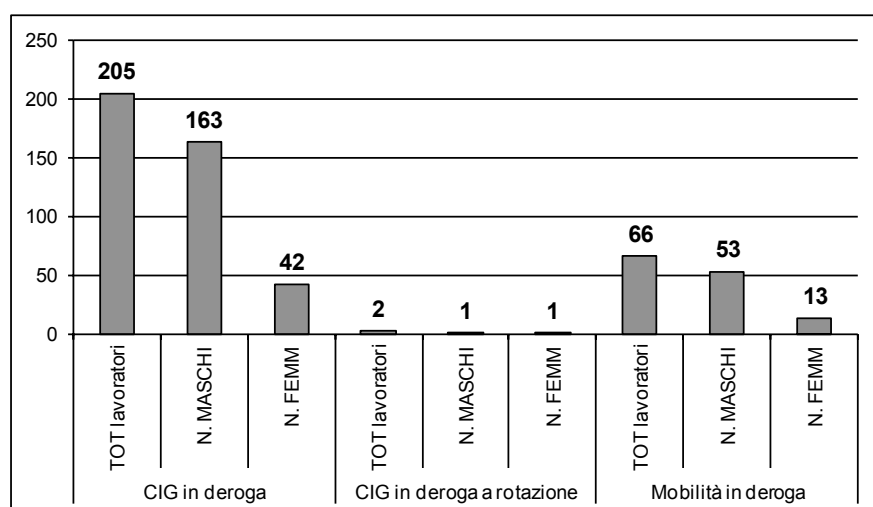
Figura 131 – Tipologia di intervento dei beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga- anno 2010 (valori assoluti)



Fonte: nostre elaborazioni su dati della Provincia del Medio Campidano

Per quanto riguarda la suddivisione per sesso, possiamo notare che la prevalenza del ricorso alle misure di ammortizzatori sociali in deroga interessano prevalentemente la componente maschile con 217 uomini, rispetto alle 56 donne, pari dunque al 74% sul totale.

Figura 132 — Tipologia di intervento beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga suddivisi per sesso- anno 2010 (valori assoluti)



Fonte: nostre elaborazioni su dati della Provincia del Medio Campidano

CAPITOLO 2

**CAPITOLO 2 – Analisi quantitativa: indagine diretta
alle imprese**

2.1 Costituzione del campione

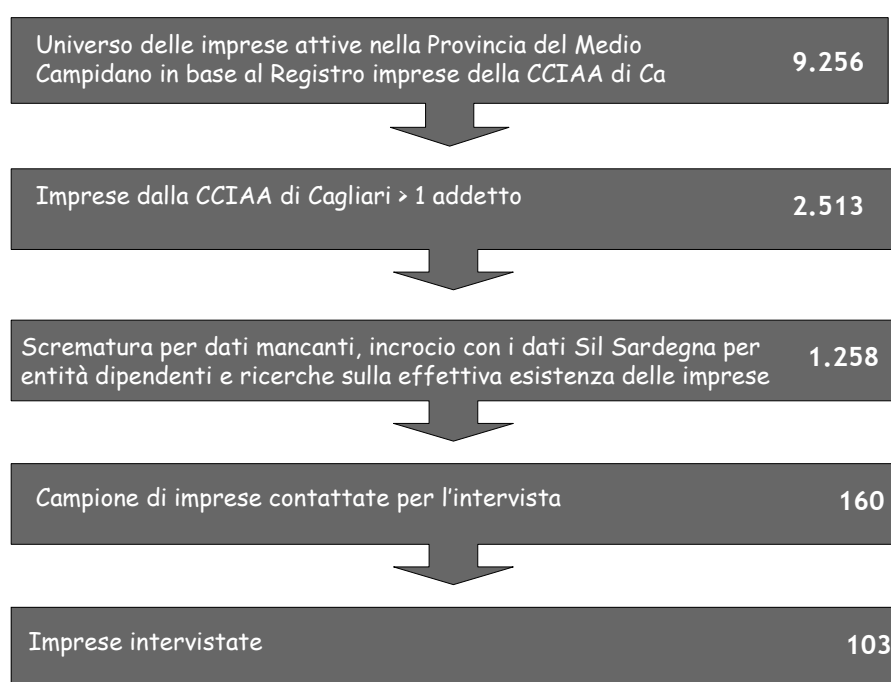
L'indagine diretta alle imprese è stata realizzata attraverso la somministrazione di un questionario ad un campione di imprese private della Provincia del Medio Campidano.

L'estrazione dei dati imprenditoriali è stata acquistata presso la Camera di Commercio di Cagliari (CCIAA). Il processo di acquisizione delle banche dati ha previsto le due fasi successive: nella prima sono state acquisite le informazioni relative alla numerosità di imprese, unità locali e addetti per tutti i settori economici. Nella seconda, sulla base della prima analisi, sono state acquistate le informazioni dettagliate delle imprese: anagrafica completa, settore di attività economica, numero di addetti.

La popolazione di riferimento per il Medio Campidano, era costituita dalle 9.256 imprese al 1° settembre 2010 (Dati Movimprese). Da questo universo sono state estratte, in base alla banca dati del Registro imprese della CCIAA di Cagliari, le imprese con più di 1 addetto. Le imprese teoriche acquisite per il campionamento con più di un addetto sono risultate essere di 2.513.

Tuttavia, la banca dati acquistata dalla CCIAA è risultata da sola inadeguata per l'analisi, in quanto le informazioni sui dipendenti risultavano inattendibili. Per questi motivi la banca dati è stata incrociata coi dati delle imprese presenti nel sistema informativo SIL Sardegna, in cui le imprese registrano il numero di persone avviate al lavoro. Inoltre, la banca dati è stata resa più attendibile attraverso una ricerca sulla effettiva esistenza delle imprese, utilizzando lo strumento di ricerca "pagine bianche" e la scrematura dei dati mancanti. Da questa rimodulazione sono state ottenute 1.258 imprese attive nel Medio Campidano. Successivamente, la metodologia d'indagine ha previsto un campionamento stratificato non proporzionale. Le imprese da estrarre sono state fissate in n. 160, con l'obiettivo di realizzare 100 interviste. Gli strati sono stati costruiti in base alla numerosità di addetti. All'interno di questi strati le imprese sono state selezionate anche tenendo conto del settore economico di appartenenza. La figura 133, riporta le fasi di definizione del campione:

Figura 133 - Fasi di definizione del campione



Nella tabella sottostante è riportato il riepilogo per settori economici e fasce di addetti delle 1.258 imprese che formano l'elenco da cui si è attinto per la formazione del campione:

Tabella 36 – Selezione delle imprese da cui estrarre il campione (valori assoluti e percentuali)

SETTORI ECONOMICI	1-5 ADDETTI	6-15 ADDETTI	16-29 ADDETTI	30-49 ADDETTI	50 e più ADDETTI	Zer o	Totale complessiv o	Totale percentual e
agricoltura e pesca	32	13	3			12	60	4,8
Alberghi, bar e ristoranti	66	19	3		1	24	113	9,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	26	5	3	3	2	8	47	3,7
attività immobiliari, noleggio e altre attività professionali e imprenditoriali	33	12	4			6	55	4,4
Attività manifatturiere	102	45	4	2	2	27	182	14,5
Commercio all'ingrosso e al dettaglio - Riparazione di autoveicoli e motocicli	202	46	10	1	9	45	313	24,9
Costruzioni	214	66	5	6	1	68	360	28,6
Istruzione e Sanità	14	6	7	5	1	1	34	2,7
Trasporti, Magazzinaggio, informatica e Comunicazione	47	18	6	2	1	20	94	7,5
Totale complessivo	736	230	45	19	17	211	1258	100,0

* Attività manifatturiere: comprendono le industrie alimentari, tessili e dell'abbigliamento, conciarie, del legno, della stampa e editoria, della gomma e delle materie plastiche, le industrie per la fabbricazione di macchine elettriche e apparecchiature elettriche ed ottiche, le industrie petrolifere, chimiche, dei minerali non metalliferi, metallifere, meccaniche e dei mezzi di trasporto.

Dall'elenco delle 1.258 imprese rielaborate, sono state estratte 160 imprese che costituiscono il campione. Nella tabella sotto riportata sono state suddivise per settori economici e fascia di addetti. Nella prima riga sono indicate le percentuali di imprese da intervistare per ogni fascia di addetti.

Tabella 37 – Campione delle imprese da sottoporre ad intervista (valori assoluti e percentuali)

SETTORI ECONOMICI	1-5 ADDETTI	6-15 ADDETTI	16-29 ADDETTI	30-49 ADDETTI	50 e più ADDETTI	Totale complessivo	Totale Percentuale
% di imprese da intervistare	22%	31%	24%	12%	11%	100%	
agricoltura e pesca	1	5	2	0	0	8	5,00
Alberghi, bar e ristoranti	3	4	3	0	1	11	6,88
Altri servizi pubblici, sociali e personali	2	2	3	3	2	12	7,50
attività immobiliari, noleggio e altre attività professionali e imprenditoriali	3	4	3	0	0	10	6,25
Attività manifatturiere	7	15	4	2	2	30	18,75
Commercio all'ingrosso e al dettaglio - Riparazione di autoveicoli e motocicli	8	7	10	1	9	35	21,88
Costruzioni	8	7	5	6	1	27	16,88
Istruzione e Sanità	0	2	6	4	1	13	8,13
Trasporti, Magazzinaggio, informatica e Comunicazione	3	4	3	3	1	14	8,75
Totale complessivo	35	50	39	19	17	160	100,00

* Attività manifatturiere: comprendono le industrie alimentari, tessili e dell'abbigliamento, conciarie, del legno, della stampa e editoria, della gomma e delle materie plastiche, le industrie per la fabbricazione di macchine elettriche e apparecchiature elettriche ed ottiche, le industrie petrolifere, chimiche, dei minerali non metalliferi, metallifere, meccaniche e dei mezzi di trasporto.

2.2 Somministrazione dei questionari

I questionari sono stati somministrati in modo diretto, dagli operatori dei Servizi di Incontro Domanda e Offerta di lavoro e di Autoimpiego della Provincia del Medio Campidano.

Il piano di lavoro per la somministrazione dei questionari ha previsto le seguenti fasi:

- realizzazione di incontri organizzati e tenuti dal Gruppo di ricerca per la presentazione degli strumenti di lavoro al Gruppo di rilevazione e caricamento dati provinciale: vademecum contenente la sintesi del progetto, questionario, codebook;
- redazione di una lettera da inviare alle imprese per la presentazione del progetto di ricerca e per richiedere la disponibilità all'intervista. La lettera, con allegato il questionario, è stata spedita nel periodo di novembre 2010;
- realizzazione di uno strumento di monitoraggio delle interviste alle imprese attivato online su piattaforma documentale per tenere conto e condividere in tempo reale la realizzazione dei contatti telefonici, delle interviste e del caricamento dati;
- pianificazione dei contatti con i referenti delle imprese e calendarizzazione delle interviste;
- realizzazione dei contatti telefonici con successiva intervista tramite la somministrazione del questionario presso la sede delle imprese;
- spoglio dei questionari e caricamento dei dati, definizione delle procedure di etichettatura e pulizia dei dati;
- elaborazione e analisi dei dati attraverso l'utilizzo del software SPSS.

2.3. Interviste alle imprese

I questionari sono stati somministrati tramite intervista realizzata presso la sede dell'impresa nel periodo intercorso tra la metà novembre fino alla metà del mese di febbraio 2011.

Il lavoro è stato molto impegnativo, non soltanto per la difficoltà incontrata nel convincere le imprese dell'importanza della ricerca in campo, ma soprattutto per la difficoltà di conciliare le esigenze delle imprese con gli orari della pubblica Amministrazione. Tuttavia, questo lavoro si è rivelato di fondamentale importanza per far conoscere le attività rivolte alle imprese realizzate dai CSL.

La tabella 38, evidenzia sinteticamente le attività realizzate per la somministrazione dei questionari.

Tabella 38 – Campione delle imprese da sottoporre ad intervista (valori assoluti)

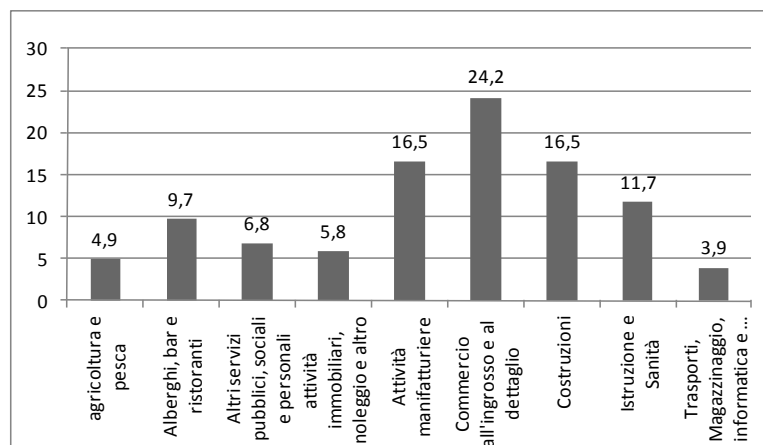
Campione Imprese	160
Contatti telefonici attivati	148
Interviste realizzate	103

Complessivamente, sono state intervistate 103 imprese, il 70% delle imprese contattate telefonicamente. Di queste, 12 imprese non sono state trovate telefonicamente, o perché inesistenti o perché non raggiungibili, mentre 45 imprese si sono rifiutate di sottoporsi all'intervista.

Come evidenziato dalla figura 134, il 24,2% delle imprese intervistate appartiene al settore del commercio, seguita dal settore delle costruzioni e delle attività manifatturiere pari al 16,5%. I servizi rappresentano la porzione più consistente. Se in questa riconduciamo gli alberghi, bar e ristoranti, gli altri servizi pubblici,

sociali e personali, le attività immobiliari, noleggio e altro, l'istruzione e la sanità e i trasporti, magazzinaggio e informatica, passiamo quasi al 38%. Tuttavia, Risultano particolarmente interessante le interviste realizzate nel settore primario che rappresentano il 4,9%. Nonostante la vocazione agricola del territorio provinciale, il settore primario risulta poco rappresentato nel campione, questo è dovuto al fatto che le imprese che operano nel settore sono caratterizzate da imprese individuali o da società in cui lavorano soprattutto i soci, inoltre, si tratta di un settore che ricorre prevalentemente alla manodopera stagionale.

Figura 134 – Interviste suddivise per settori economici (valori percentuali)



La Tabella 39, riporta la distribuzione delle interviste realizzate suddivise per classe di addetti e per settore economico.

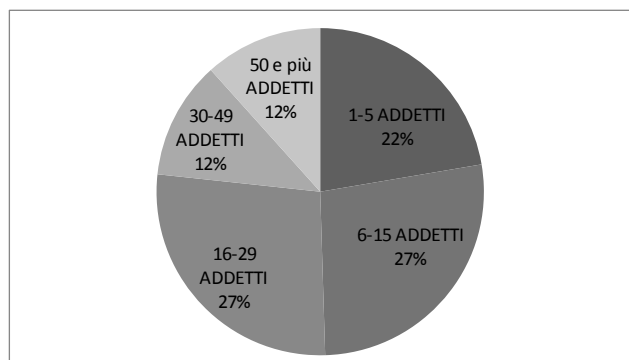
Tabella 39 – Distribuzione delle interviste realizzate suddivise per settori economici e per classi di addetti (valori assoluti e percentuali)

SETTORI ECONOMICI	1-5 ADDETTI	6-15 ADDETTI	16-29 ADDETTI	30-49 ADDETTI	50 e più ADDETTI	Totale complessivo	Totale Percentuale
agricoltura e pesca	1	3	1	0	0	5	4,9
Alberghi, bar e ristoranti	3	3	3	1	0	10	9,7
Altri servizi pubblici, sociali e personali	1	1	2	2	1	7	6,8
attività immobiliari, noleggio e altre attività professionali e imprenditoriali	1	3	2	0	0	6	5,8
Attività manifatturiere	5	7	3	0	2	17	16,5
Commercio all'ingrosso e al dettaglio - Riparazione di autoveicoli e motocicli	5	4	8	1	7	25	24,2
Costruzioni	5	4	4	3	1	17	16,5
Istruzione e Sanità	0	2	5	4	1	12	11,7
Trasporti, Magazzinaggio, informatica e Comunicazione	2	1	0	1	0	4	3,9
Totale complessivo	23	28	28	12	12	103	100,00

* Attività manifatturiere: comprendono le industrie alimentari, tessili e dell'abbigliamento, conciarie, del legno, della stampa e editoria, della gomma e delle materie plastiche, le industrie per la fabbricazione di macchine elettriche e apparecchiature elettriche ed ottiche, le industrie petrolifere, chimiche, dei minerali non metalliferi, metallifere, meccaniche e dei mezzi di trasporto.

La figura 135, evidenzia la distribuzione delle interviste per classe di addetti, come si può notare, le classi dai 6 ai 29 addetti sono quelle che contengono le percentuali maggiori.

Figura 135 – Interviste suddivise per classe di addetti (valori percentuali)



2.4 Analisi delle caratteristiche strutturali delle imprese

Le caratteristiche strutturali delle imprese intervistate rappresentano il primo elemento di analisi dell'indagine sul fabbisogno occupazionale e formativo, infatti, oltre a rappresentare la struttura imprenditoriale del territorio provinciale, ci permettono di analizzare le esigenze occupazionali e conseguentemente il fabbisogno formativo espresso dal territorio.

Nella figura 136, vengono presentate le caratteristiche analizzate in questo paragrafo.

Figura 136 – Caratteristiche strutturali imprese

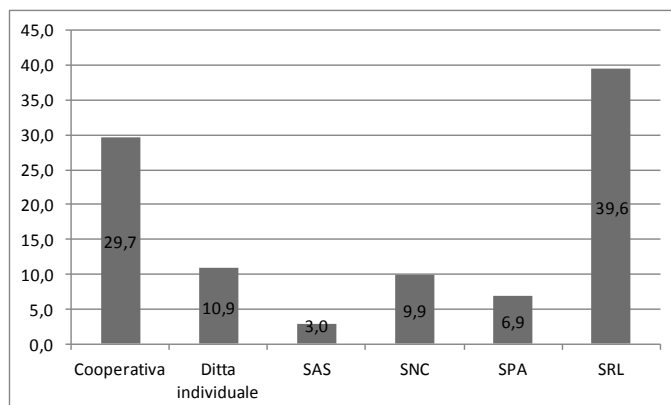


Tali elementi sono utili per interpretare le risposte date dalle imprese al questionario. Inoltre, sono stati strutturati degli indicatori e degli indici sintetici per l'interpretazione dei dati rilevati.

2.4.1 La ragione sociale delle imprese

Le interviste realizzate presentano una distribuzione per tipologia di impresa, come mostrato nella figura 137, in cui la maggioranza delle aziende risulta essere costituita in società a responsabilità limitata ben 40 casi, pari a circa il 40%. Il 30% dei casi, pari a 31 aziende, sono società cooperative. Oltre il 10% sono ditte individuali, seguite da oltre il 9% di SNC, mentre quasi il 7% sono SpA.

Figura 137 – Imprese intervistate suddivise per ragione sociale (valori percentuali)



2.4.2 La distribuzione per comparto produttivo

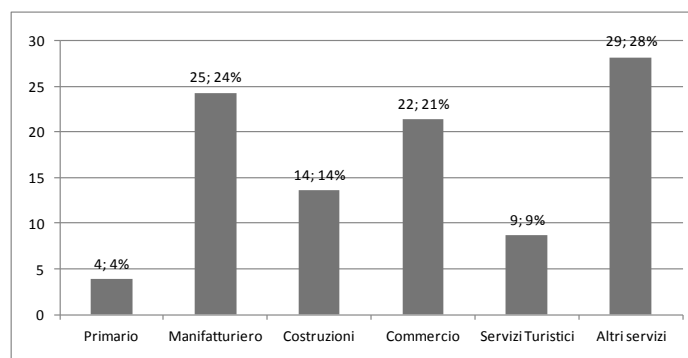
Per quanto riguarda il settore di appartenenza delle imprese intervistate, sono state definite 6 classi che ci consentono di riaggregare le tipologie aziendali. Oltre a distinguere le attività manifatturiere, propriamente intese, dalle attività legate al manifatturiero e dalle costruzioni, abbiamo provveduto a tripartire la categoria del terziario distinguendo le attività commerciali e quelle legate alle attività turistiche. Tale ripartizione in sei classi dovrebbe rispondere meglio alla strutturazione, non solo del campione delle imprese selezionate, ma del tessuto economico della Regione Sardegna.

Figura 138– Riaggregazione dei settori economici



La suddivisione in sei classi riportate nella figura 139, sarà utile anche nell'analisi di tutte le variabili raccolte attraverso le interviste realizzate. Oltre il 50% appartiene al terziario, con 60 aziende del settore del commercio, servizi turistici e altri servizi. In merito al settore secondario, il manifatturiero rappresenta il 24%, seguito dal settore delle costruzioni con il 14% delle interviste realizzate. Appena il 4%, è rappresentato dal settore primario. Tuttavia, si segnala che tante aziende rientranti nel settore manifatturiero sono attive nel comparto dell'agroindustria, il che conferma l'importanza della filiera agroalimentare del territorio provinciale.

Figura 139– Suddivisione interviste per settori economici (valori assoluti e percentuali)

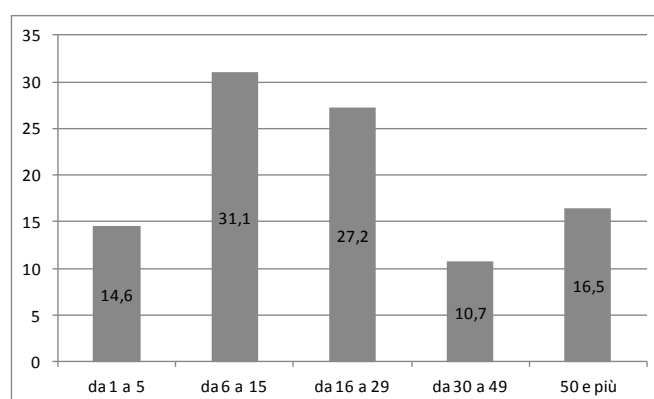


2.4.3 La dimensione delle imprese

Relativamente alla distribuzione per classe di addetti delle aziende intervistate, si riscontrano un numero di addetti in media pari a 32. Un valore assolutamente più alto rispetto alla media complessiva del nostro territorio. Ciò è dovuto alla tecnica di selezione del campione, basata su criteri che privilegiavano le imprese di grande dimensione e che tendevano, inevitabilmente, ad escludere le tantissime aziende individuali presenti nel territorio provinciale.

Nella figura successiva risulta evidente la predominanza delle aziende ricomprese nella classe tra 6 e 15 addetti, con circa il 31% del totale, seguito dalla classe da 16 a 29 con il 27%. Le aziende con più di 50 addetti rappresentano il 16% del campione.

Figura 140 – Distribuzione aziende per classe di grandezza -5 classi (valori percentuali)



2.4.4 La capacità innovativa

La capacità di innovazione delle imprese è stata valutata tramite la costruzione di un indice che prende in considerazione i dati ricavati dalle risposte date alle seguenti domande:

- L'impresa utilizza strumenti informatici?
- Quanto utilizza all'interno della sua azienda questi strumenti? - Posta Elettronica
- Quanto utilizza all'interno della sua azienda questi strumenti? - Rete Intranet
- Quanto utilizza all'interno della sua azienda questi strumenti? - Commercio elettronico

Figura 141 - Componenti indice di propensione all'utilizzo degli strumenti informatici



In base alle risposte date a queste quattro domande si è attribuito un punteggio complessivo ad ogni azienda ottenendo una nuova variabile denominata indice di innovazione²⁰.

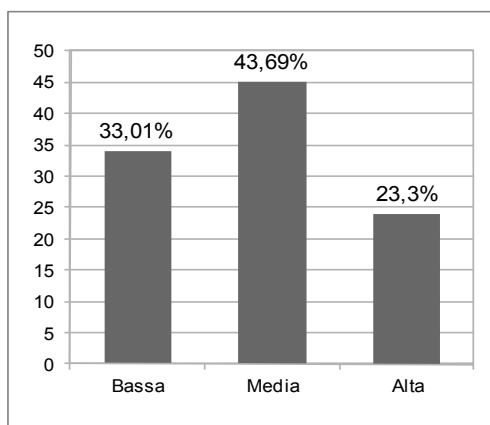
Sono state definite tre classi di innovazione delle imprese sulla base della propensione all'utilizzo degli strumenti informatici in azienda. Convenzionalmente abbiamo definito "a bassa innovazione" le aziende con un valore dell'indicatore compreso tra 1 e 4, "a media" quelle con un valore dell'indice compreso tra 5 e 6, mentre ad "alta innovazione" quelle comprese tra 7 e 8.

Figura 142 - Classi di innovazione delle imprese



La riagggregazione in classi mette in evidenza che circa il 44% delle aziende risultano a media innovazione, il 33% circa è a bassa innovazione, mentre il 23% circa delle imprese risulta ad alta innovazione, perciò utilizzano tutti gli strumenti informatici come posta elettronica, rete intranet e commercio elettronico.

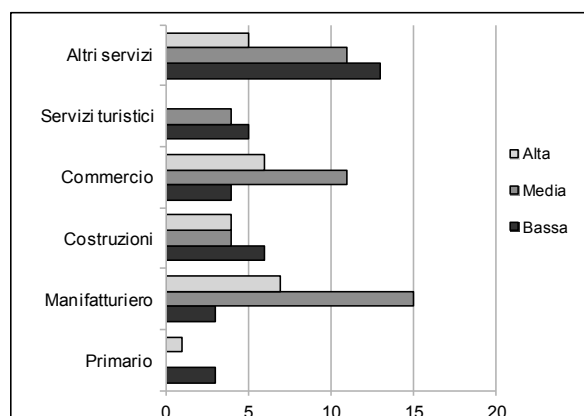
Figura 143 - imprese suddivise per classe di capacità innovativa



L'indicatore costruito è stato incrociato con i sei settori economici a cui appartengono le imprese del campione. Come evidenziato dal grafico sottostante, le aziende del settore manifatturiero presentano i valori più alti dell'indice.

²⁰ Per la costruzione dell'indicatore si rinvia all'Allegato 3 – Schede indici e indicatori.

Figura 144 - Distribuzione per classe di appartenenza e per settore

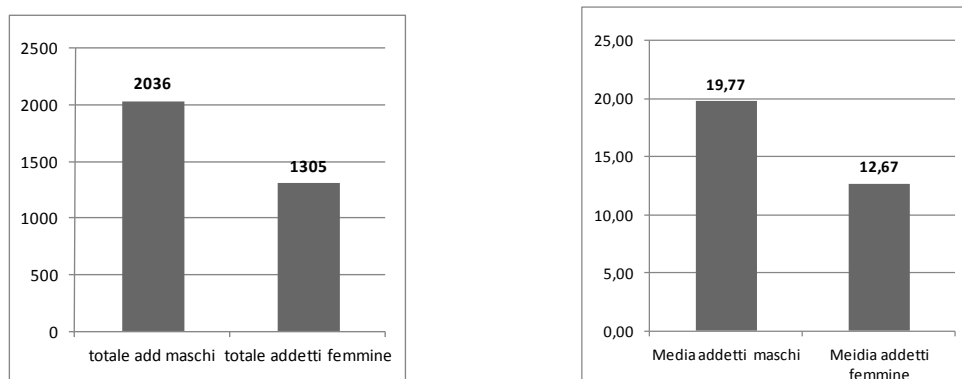


2.5 Le caratteristiche degli addetti

2.5.1 Analisi degli addetti suddivisi per genere

Per quanto riguarda la composizione di genere della forza lavoro delle aziende intervistate, è stato preso in considerazione il dato complessivo che ci mostra come il nostro campione è rappresentato da un totale di 3.341, di cui 1.305 lavoratrici donne e 2.036 lavoratori uomini. In media, sono presenti in ogni azienda all'incirca 13 donne e 20 uomini (figura 145b).

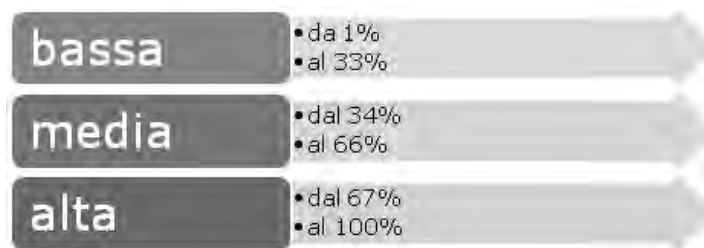
Figura 145 - Addetti suddivisi per genere (a valori assoluti - b valori medi)



Per favorire una migliore lettura in merito alla presenza femminile nelle aziende del territorio provinciale è stato costruito un indicatore di femminilizzazione delle imprese che consente di verificare in quali tipologie di aziende vi sia una maggiore presenza relativa di donne. La costruzione dell'indicatore ci permette di esporre alcuni elementi di riflessione che in seguito verranno ripresi nel confronto interprovinciale, nella sezione finale.

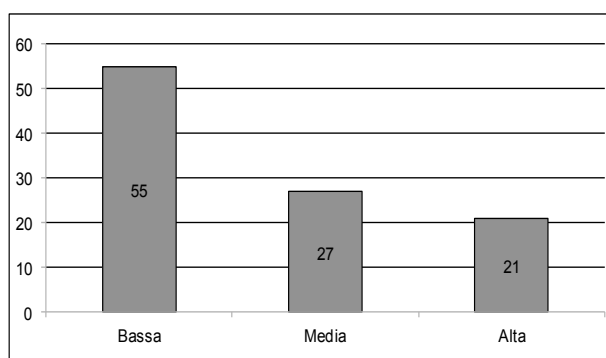
Sono state definite tre classi di femminilizzazione delle imprese individuate sulla base della percentuale di incidenza delle lavoratrici di genere femminile sul totale dei lavoratori dell'azienda. Convenzionalmente abbiamo definito "a bassa femminilizzazione" le aziende con un valore dell'indicatore compreso tra l'1% e il 33%, "a media" quelle con un valore dell'indice compreso tra 34% e 66%, mentre ad "alta femminilizzazione" quelle dove più di due lavoratori su tre risultano essere di genere femminile con un valore superiore al 67% (figura 146).

Figura 146 - Classi di femminilizzazione delle imprese



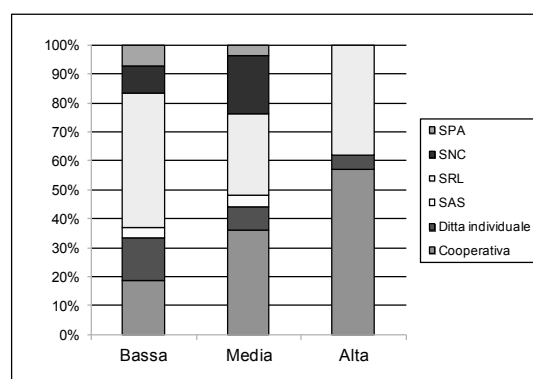
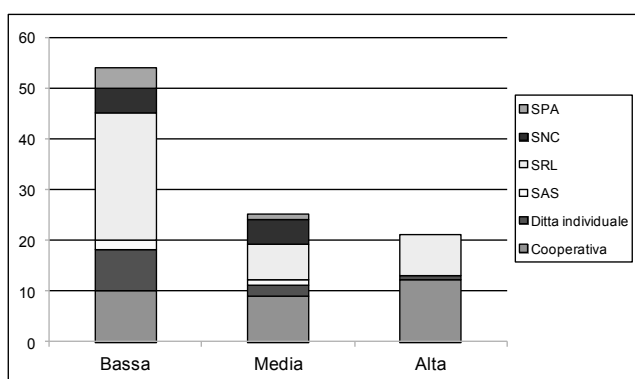
Nel nostro campione, il 53%, pari a 55 imprese, si colloca nella prima classe caratterizzata da una bassa femminilizzazione della forza lavoro; nella seconda classe si trovano invece il 26% (27 imprese) delle società intervistate, mentre nella classe che vede una presenza di donne che va ad incidere sul totale del personale in misura superiore al 66% della forza lavoro, troviamo 21 imprese, pari al 20% (figura 147).

Figura 147 - imprese suddivise per classe di incidenza della forza lavoro femminile (valori assoluti)



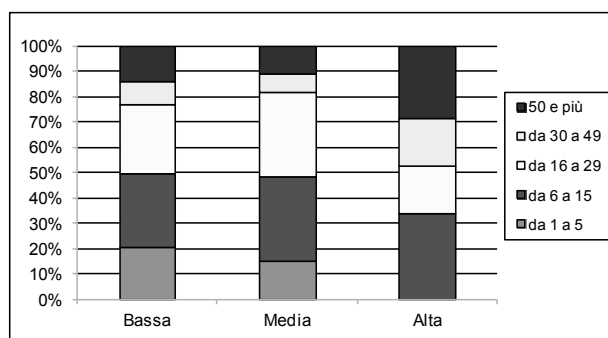
I grafici che seguono, presentano i dati relativamente alla tipologia delle imprese per ogni classe di appartenenza. Nel primo vengono presentati in valore assoluto e nel secondo in valore percentuale. Si evidenzia che la presenza di donne è più alta in ambito cooperativo.

Figura 148 – Incidenza addetti suddivisi per genere femminile per ragione sociale (a valori assoluti – b percentuali)



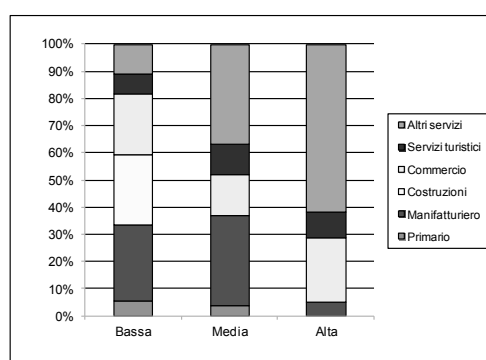
Come si nota dal grafico sottostante sull'indicatore di femminilizzazione, le imprese che si caratterizzano per un'alta femminilizzazione sono principalmente nelle classi di dai 6 ai 15 e quelle da 50 addetti, mentre non rientrano le piccole imprese.

Figura 149 - Classi di grandezza imprese per classi di femminilizzazione (valori percentuali)



Mentre, rispetto all'incidenza del settore economico sulla presenza femminile appare evidente che ci sia una maggiore presenza femminile nelle attività legate al terziario e di conseguenza una limitata presenza della forza lavoro femminile nell'ambito del comparto manifatturiero e primario.

Figura 150 – Femminilizzazione aziende per settore (valori percentuali)



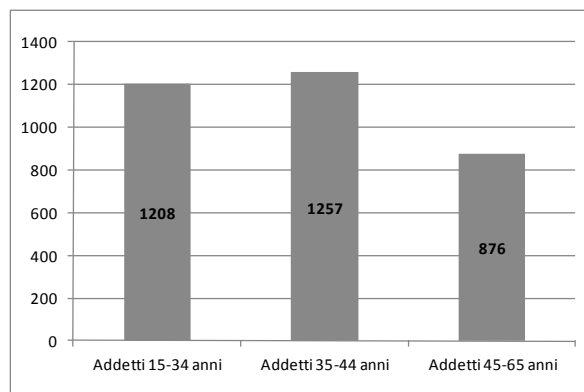
2.5.2 Analisi degli addetti suddivisi per classe d'età

In merito all'età dei dipendenti presenti nelle aziende intervistate, sono stati costruiti ulteriori indicatori. Uno riguardante la presenza dei giovani in azienda e uno complementare riguardante la presenza di forza lavoro con un'età superiore ai 44 anni. Con l'ausilio di tali indicatori è possibile verificare alcune interessanti caratteristiche della forza lavoro presente nel nostro campione.

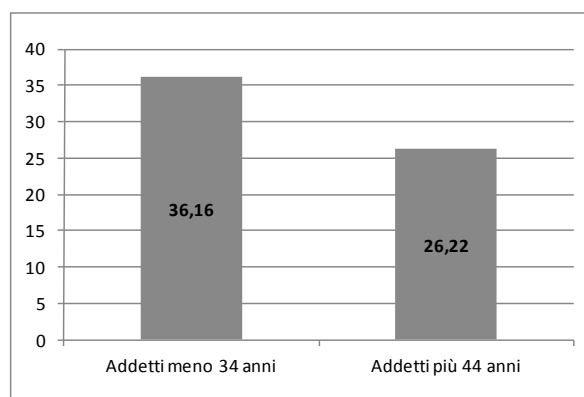
Figura 151 – Classi d'età degli addetti



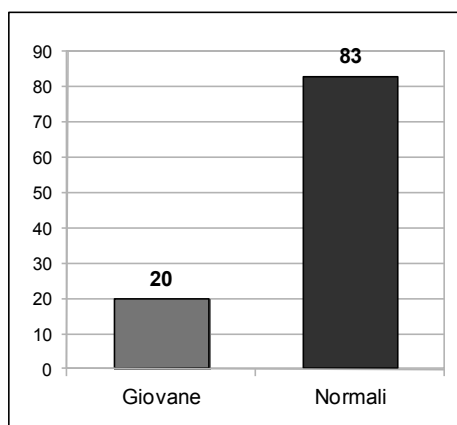
Nelle imprese intervistate abbiamo complessivamente 3.341 con una distribuzione pressoché simile per le prime due classi individuate. La classe di età maggiormente rappresentata è quella dai 35 ai 44 anni con 1.257 lavoratori; gli addetti con età inferiore ai 34 sono complessivamente 1.204, mentre 876 risultano avere un'età superiore ai 45 anni. Pertanto, i giovani lavoratori risultano essere abbastanza integrati nel tessuto produttivo esistente.

Figura 152– addetti suddivisi per classe d’età (valori assoluti)

L'incidenza media delle differenti classi d'età sul numero complessivo di addetti presenta valori differenziati, infatti, se prendiamo in considerazione le due fasce di età estreme possiamo notare che l'incidenza delle giovani generazioni supera l'incidenza di quelle che potremmo definire di età matura.

Figura 153 – Incidenza addetti giovani (meno di 34 anni) e addetti maturi (più di 45 anni) sul totale addetti (valori medi)

È stata definita inoltre una distinzione in classi che identifica le aziende con un valore superiore al 60% di addetti giovani sul totale della forza lavoro come “imprese giovani”. Da tale distinzione deriva che 20 aziende del nostro campione possono essere definite imprese giovani.

Figura 154 – “Imprese giovani” sul totale imprese (valori assoluti)

2.5.3 Gli addetti stranieri presenti nelle imprese

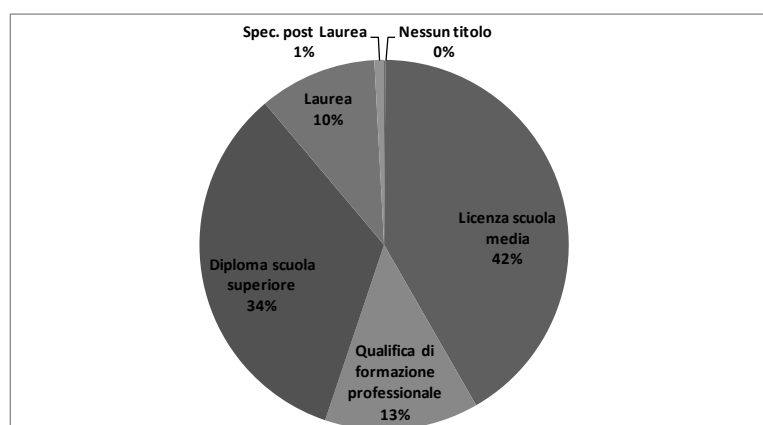
I dati che riguardano i lavoratori stranieri sono pressoché modesti vista la scarsa presenza sia di lavoratori comunitari, sia di lavoratori extracomunitari. Il dato rispecchia il contesto produttivo provinciale, incapace di assorbire i lavoratori locali e, ancor più, incapace di creare opportunità occupazionali regolari per i

lavoratori stranieri in qualsiasi settore si prenda in considerazione. I lavoratori stranieri risultano essere appena 7 su 3.341, numero complessivo di lavoratori presenti nelle imprese intervistate, cioè pari allo 0,21% della forza lavoro impiegata. I 7 lavoratori stranieri risultano occupati 2 nel settore del Commercio, 2 in quello delle Costruzioni, 2 in Altri servizi e 1 nel settore Manifatturiero.

2.5.4 Analisi degli addetti per titolo di studio

Di notevole interesse risulta essere l'analisi dei titoli di studio posseduti dagli addetti impiegati nelle imprese ricomprese nel campione. Su 3.341 addetti, il titolo di studio maggiormente posseduto è rappresentato dalla licenza di scuola media che rappresenta il 42%, seguito dal diploma di scuola superiore con il 34%. La qualifica professionale è posseduta dal 13%, mentre il 10% possiede una laurea e soltanto l'1% possiede una formazione post-laurea.

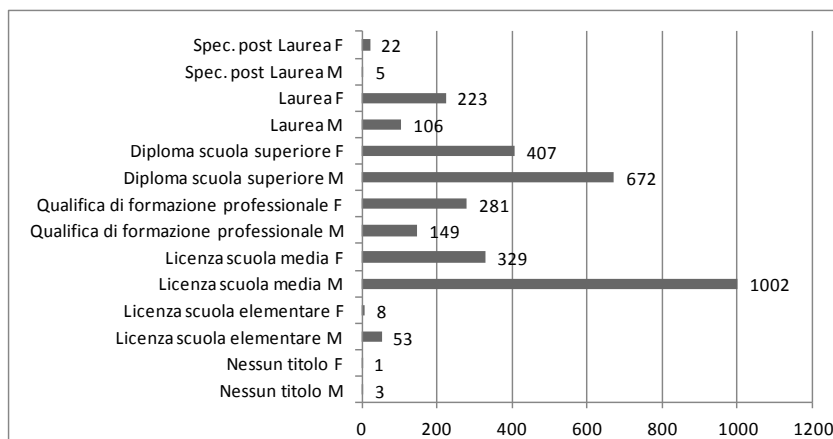
Figura 155 – Addetti suddivisi per titolo di studio (valori percentuali)



Come si nota dalla figura 156, relativamente alla suddivisione per titolo di studio e per sesso, la predominanza dei titoli di basso profilo sono posseduti dagli uomini, mentre il numero delle donne aumenta con i titoli più elevati. Le laureate rispetto agli uomini sono più del doppio, mentre quelle con titoli superiori sono quasi esclusivamente donne.

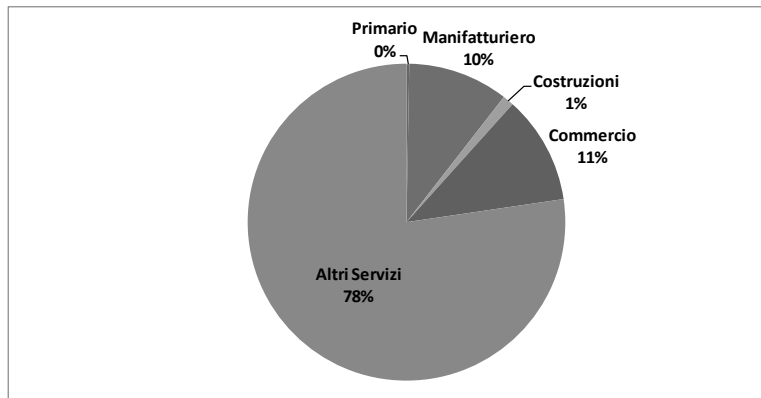
Nello specifico, su 3.341 lavoratori, 1.435 risultano possedere un titolo di studio superiore o una laurea, con un'incidenza pari a oltre il 43% del totale. Di questi, solamente 356 possiede una laurea o un titolo superiore. Il peso complessivo dei soli laureati rappresenta l'8% del totale, dato che assume un maggior significato se lo si considera distinto per genere: il 6% è rappresentato da donne laureate, mentre il restante 3% da uomini laureati. Appena l'1% sono in possesso di un titolo di studio superiore alla laurea e sono quasi esclusivamente da donne.

Figura 156 – Addetti suddivisi per titolo di studio e sesso (valori assoluti)



Se passiamo all'esame dei titoli di studio più elevati rispetto ai settori produttivi, possiamo notare che questi sono concentrati prevalentemente nel settore altri servizi con il 78%, seguiti dal settore del commercio con l'11% e dal manifatturiero con il 10%. Mentre, risulta essere praticamente inesistente l'incidenza negli altri settori. Nel settore manifatturiero i laureati maschi sono tre volte superiori rispetto alle laureate. Anche nel settore del commercio i laureati uomini sono superiori rispetto alle laureate. La situazione cambia radicalmente nel settore altri servizi, non soltanto perché qui c'è la maggiore concentrazione dei titoli di studio più elevati richiesti, ma soprattutto perché le laureate sono quattro volte rispetto ai laureati. Infine, rispetto ai titoli di studio post laurea questi sono tutti concentrati nel settore altri servizi e sono quasi totalmente donne.

Figura 157 – Addetti suddivisi per titolo di studio elevati e settori economici (valori percentuali)



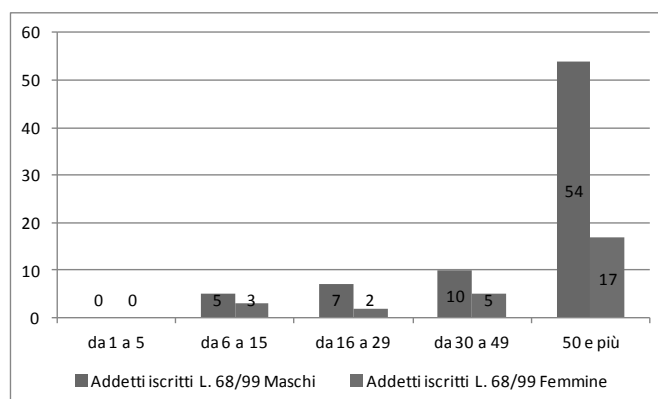
2.5.5 Analisi degli addetti iscritti alla L. 68/99

Per quel che riguarda gli addetti iscritti alla L. 68/99, il primo elemento da evidenziare è che appena il 3% dei lavoratori con disabilità è presente nelle aziende oggetto della nostra analisi. Infatti, sono in totale 103 su 3.341 addetti presenti nelle aziende sottoposte ad analisi. Il 78% delle aziende ricomprese nel nostro campione non ha dipendenti maschi iscritti alla L. 68/99, mentre l'87% non risulta avere dipendenti iscritti alla L. 68/99 di genere femminile. Complessivamente, dei 103 addetti iscritti alla L. 68/99, 27 sono donne e 76 sono di sesso maschile.

Relativamente alla distribuzione per dimensione di impresa, nelle due classi imprese con addetti da 6 a 15, da 16 a 29 e da 30 a 49 non vi sono sostanziali differenze. Infatti, nella classe di imprese con addetti da 6 a 15, pur trattandosi di imprese non soggette all'obbligo di assunzioni di iscritti alla L. 68/99 hanno complessivamente 8 addetti circa gli stessi numeri che hanno le successive 2 classi (figura 158).

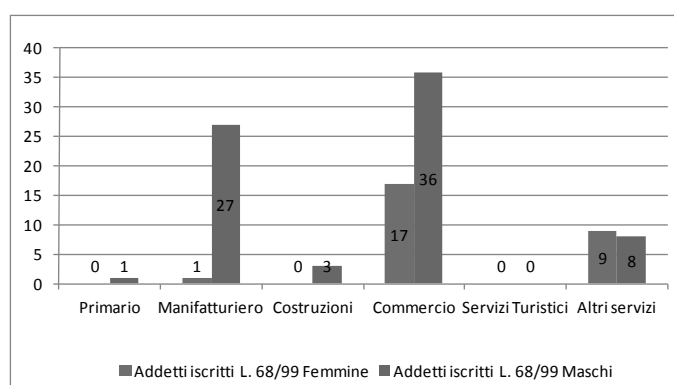
I dati cambiano sensibilmente quando passiamo alla classe di imprese con più di 50 addetti in cui complessivamente si hanno ben 71 addetti iscritti alla L. 68/99.

Figura 158 - Addetti iscritti alla L. 68/99 suddivisi per sesso e dimensione di impresa (valori assoluti)



Il settore che vede la più alta presenza di addetti iscritti alla L. 68/99 è quello del commercio seguito dal manifatturiero (figura 159), mentre nel settore altri servizi è prevalente la presenza di donne rispetto agli uomini.

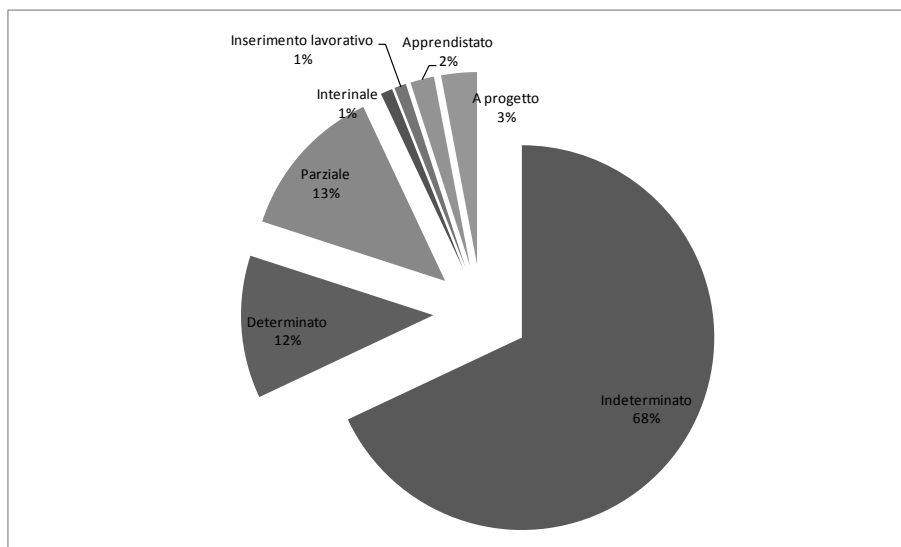
Figura 159 - Addetti iscritti L.68/99 suddivisi per sesso e settori economici (valori assoluti)



2.5.6 Analisi degli addetti per tipologia contrattuale e indice di stabilità

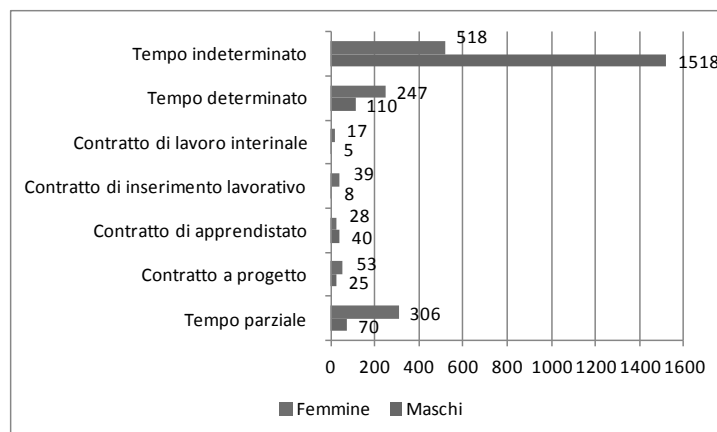
Per quanto riguarda l'analisi dei contratti di lavoro degli addetti impiegati nelle imprese ricomprese nel campione. Su 3.341 addetti, i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato rappresentano la parte più consistente arrivando al 68%, rispetto ad un restante 30% di titolari di contratti atipici, afferenti a contratti di differenti tipologie. Tra questi seguono, con il 13%, i titolari di un contratto a tempo parziale, sia a tempo indeterminato sia determinato, mentre, i lavoratori con un contratto a tempo determinato sono il 12%. Quasi nulla è il ricorso a contratti di tipo flessibile quali il contratto a progetto rappresentato dal 3%, seguito dal contratto di apprendistato con il 2% e con i contratti di inserimento lavorativo ed interinale con appena l'1%.

Figura 160 – Addetti suddivisi per tipologia contrattuale (valori percentuali)



La figura 161, evidenzia l'analisi delle tipologie contrattuali suddivisi per genere. Come si può notare, la componente maschile è quella che possiede una maggiore stabilità, mentre quella femminile si caratterizza per una maggiore flessibilità. Infatti, oltre il 50% delle donne impiegate nelle aziende intervistate ha un contratto di tipo flessibile: il *part time* è praticamente tutto al femminile con ben 306 lavoratrici. Il tempo determinato interessa ben 247 donne contro 110 uomini. Inoltre, le altre tipologie contrattuali di tipo flessibile, quali il contratto di inserimento al lavoro, il contratto a progetto e di lavoro interinale interessano quasi esclusivamente la componente femminile.

Figura 161 – Addetti suddivisi per tipologia contrattuale e per sesso (valori assoluti)



Per quel che concerne l'indice di stabilità abbiamo messo a punto un indicatore di stabilità, misurato sulla base dell'incidenza del personale a tempo indeterminato sul totale del personale presente in azienda.

Sono state pertanto definite 3 classi di riferimento che identificano le differenti strutture aziendali. L'indice è costruito sul peso percentuale degli addetti a tempo indeterminato sul totale degli addetti. Le tre classi vengono presentate nella figura successiva.

Figura 162- Strutturazione classi



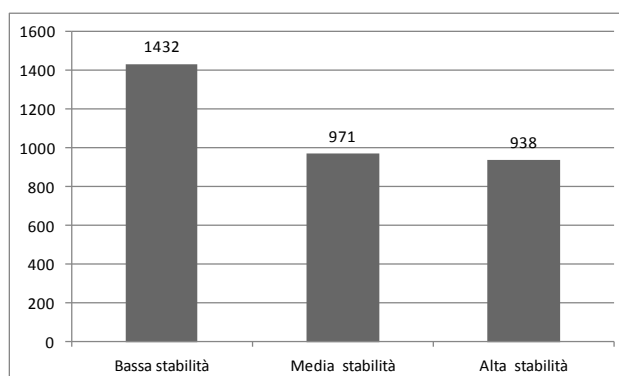
Le aziende presenti nella classe a bassa stabilità, dove più del 50% degli addetti hanno contratti non ricadenti nella tipologia “a tempo indeterminato”, rappresentano il 25% del campione. Il 38% circa risulta ricompresa nella classe a media stabilità, mentre le restanti 37 aziende che rappresentano il 35% del campione si caratterizzano come aziende con alta stabilità dei contratti di lavoro.

Tabella 40 - indice stabilità aziendale suddiviso in classi

	Frequenz a	Percentual e	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Bassa stabilità	26	25,2	25,2	25,2
Media stabilità	40	38,8	38,8	64,1
Alta stabilità	37	35,9	35,9	100,0
Totale	103	100,0	100,0	

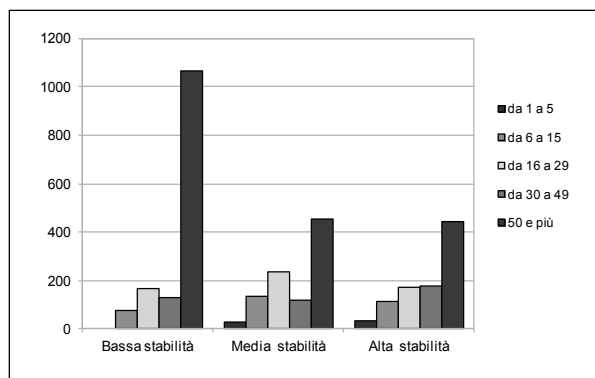
La figura 163, riporta i dati dei 3341 addetti impiegati nelle aziende sottoposte a campione, di cui, 1432 sono caratterizzati da contratti di lavoro di tipo precario, mentre poco meno di un terzo è caratterizzato da contratti di lavoro stabili e pertanto con bassa precarietà.

Figura 163 – Indice di stabilità degli addetti impiegati nelle aziende (valori assoluti)



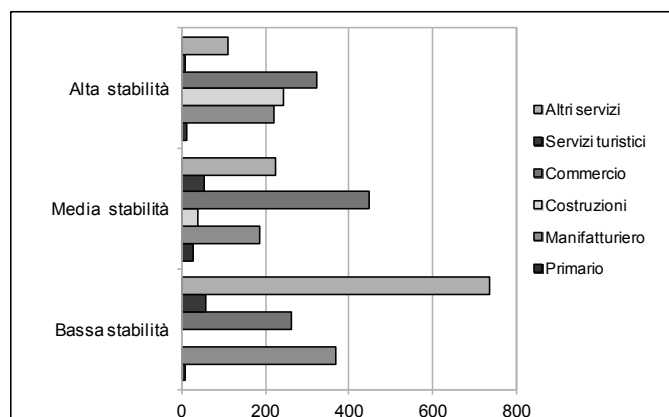
Mentre, se andiamo a considerare l'indice di stabilità in relazione alla dimensione delle imprese, la figura 164 evidenzia come la più alta incidenza di instabilità si riscontra nelle aziende di grandi dimensioni. Le piccole aziende, si caratterizzano per avere una media e alta stabilità dei propri dipendenti.

Figura 164 – Indice di stabilità degli addetti impiegati nelle aziende suddiviso per dimensione di azienda (valori assoluti)



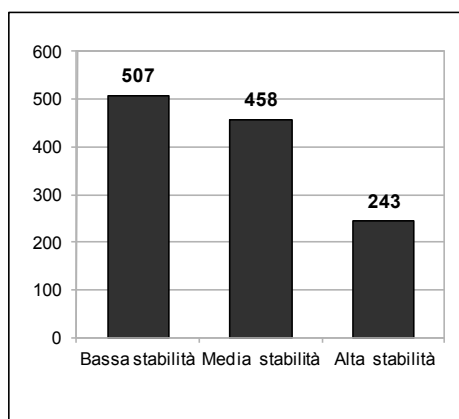
Relativamente all'incidenza dei livelli di stabilità rispetto ai settori economici, come riportato dalla figura 165, il terziario si caratterizza per avere i più alti livelli di flessibilità delle tipologie contrattuali e dunque, di precarietà, seguito dal settore manifatturiero. Mentre, il settore del commercio si caratterizza per una media e alta stabilità, seguito dal settore delle costruzioni, caratterizzato dalla prevalenza dei contratti a tempo indeterminato e non si riscontrano addetti con bassa stabilità. Il settore primario ha i propri addetti incentrati con un valore di media precarietà.

Figura 165 – Indice di stabilità degli addetti impiegati nelle aziende suddiviso in settori economici (valori assoluti)



Quale ulteriore elemento di analisi, abbiamo considerato i lavoratori impiegati nelle aziende, con meno di 34 anni. Questi, risultano essere poco più di un terzo della forza lavoro impegnata nelle aziende intervistate. Il totale è pari a 1208 lavoratori, di questi, 507 sono precari e 458 hanno una media precarietà mentre, soltanto 243 sono assunti stabilmente.

Figura 166 – Indice di stabilità degli addetti giovani impiegati nelle aziende (valori assoluti)

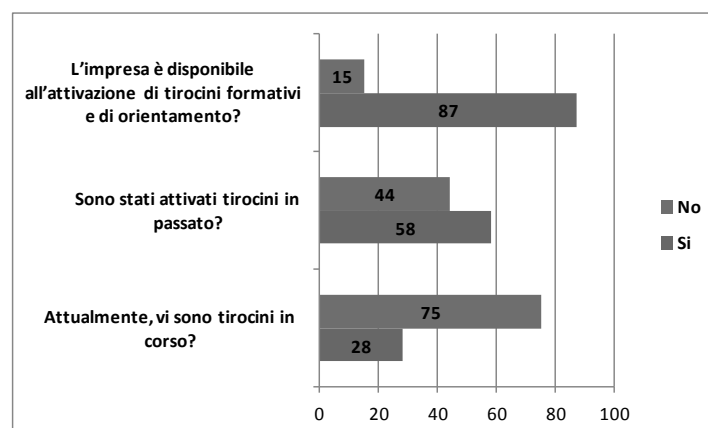


Anche questo indice verrà utilizzato successivamente nell'ambito del confronto interprovinciale che ci consentirà di individuare le differenti tipologie di imprese del territorio.

2.6 Tirocini in azienda e indice di predisposizione all'attivazione dei tirocini

Per l'analisi relativa all'attivazione di tirocini formativi e di orientamento sono state poste una batteria di domande come riporta la figura 167. Tra le imprese intervistate, 58 di queste hanno fatto ricorso ai tirocini, mentre 44 non ne hanno mai attivato. Tuttavia, alla domanda circa la disponibilità futura all'attivazione dei tirocini, ben 87 imprese si dichiarano disponibili.

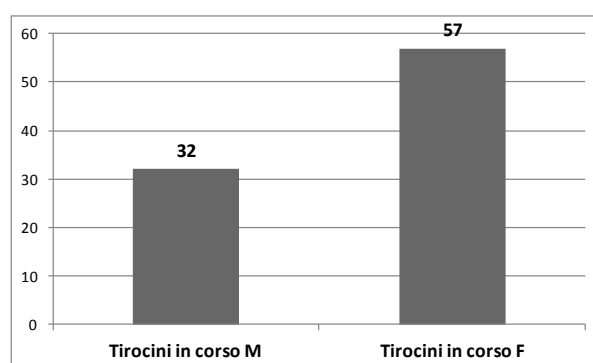
Figura 167 – batteria di domande relative ai tirocini (valori assoluti)



Mentre, alla domanda sui tirocini in corso, hanno risposto affermativamente soltanto 28 aziende delle 103 intervistate. Del nostro campione di 28 aziende che hanno almeno un tirocinante, 5 sono quelle che ne hanno almeno 2 ed ulteriori dieci aziende con più tirocinanti.

La figura 168, riporta la somma dei tirocini in corso al momento dell'intervista suddiviso per sesso. Tale dato mostra una presenza maggiore di tirocini attivati con persone di genere femminile piuttosto che di genere maschile. Il valore massimo, riportato per genere nella tabella, riguarda il numero massimo di tirocinanti presenti nelle singole azienda.

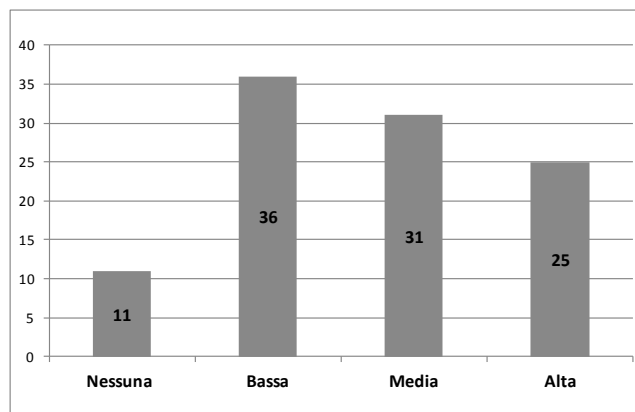
Figura 168 - Tirocini in azienda in corso suddivisi per sesso (valori assoluti)



Sulla base delle tre domande somministrate nel questionario, riguardanti la disponibilità ad attivare tirocini, l'utilizzo di questo strumento nel passato e l'attuale disponibilità di tirocinanti in azienda è stato costruito un indice con una divisione in classi delle aziende volta a definire la disponibilità nel ricorso di questo strumento di inserimento nel mercato del lavoro.

Sono 25 le aziende che presentano un valore alto dell'indice e 31 quelle che hanno un valore medio, mentre 11 aziende non hanno nessuna disponibilità ad ospitare tirocinanti.

Figura 169 – Aziende per Indice di apertura all’attivazione di tirocini (valori assoluti)



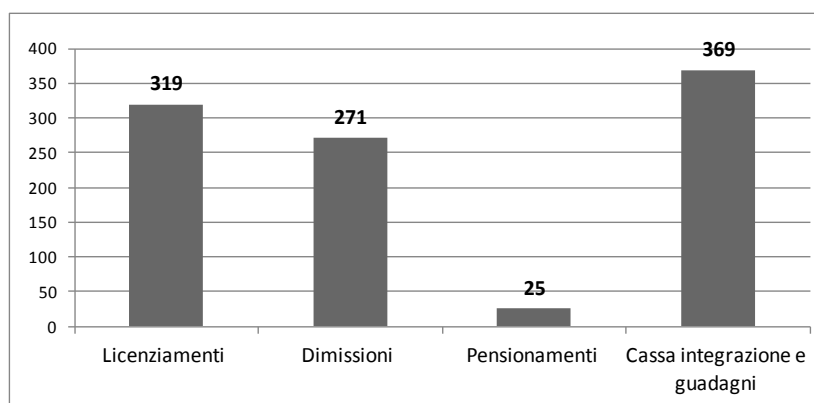
2.7 Flussi occupazionali in uscita

La situazione del tessuto produttivo della Provincia del Medio Campidano presenta una situazione di particolare criticità nell’attuale congiuntura internazionale negativa. Pertanto, una parte dell’analisi riguarda i flussi occupazionali in uscita dalle aziende intervistate, avvenuto nell’ultimo anno di riferimento.

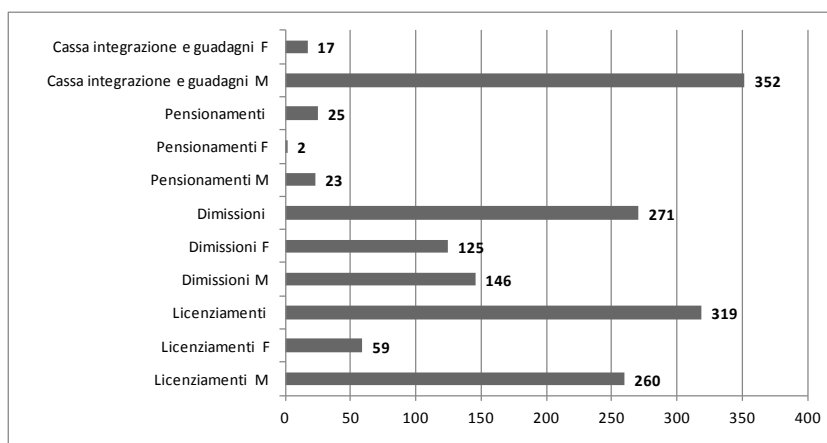
Nelle 103 imprese intervistate, complessivamente sono uscite dalle stesse ben 984 addetti; un dato spaventoso, considerato che la Provincia ha una popolazione di appena 100.000 persone, significa che mediamente ogni azienda ha espulso più di 9 persone.

Ad un esame più puntuale delle motivazioni alla base della fuoriuscita dalle aziende il ricorso alla Cassa integrazione risulta essere al primo posto con 369 addetti, seguono i licenziamenti con 319 unità, il ricorso alle dimissioni per 271 persone, mentre i pensionamenti hanno interessato soltanto 25 lavoratori.

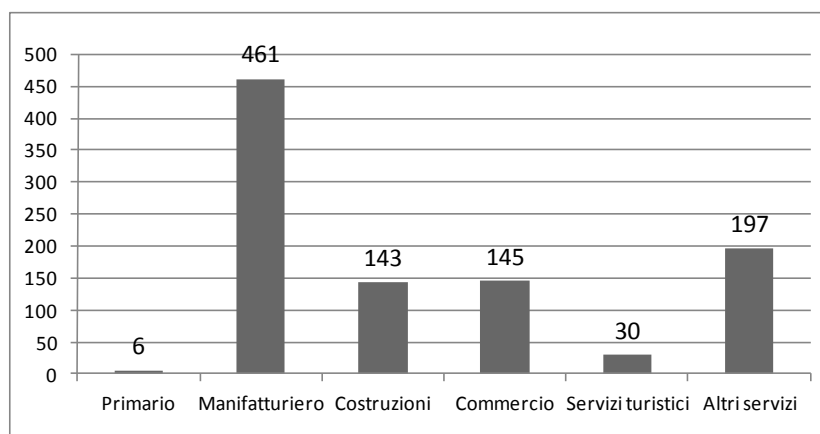
Figura 170 – Flussi occupazionali suddivisi per i motivi di uscita - anno 2010 (valori assoluti)



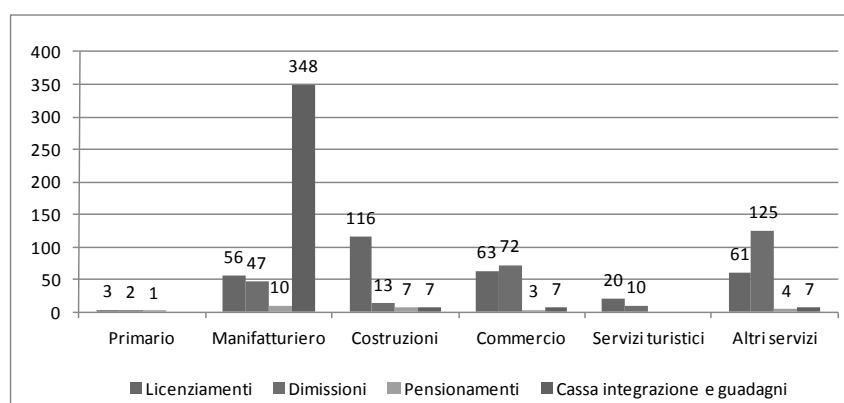
La figura 171, riporta i dati dei motivi di espulsione dalle aziende suddivisi per sesso dalla quale si evince come la componente maschile prevalga nettamente, ciò dovuto al fatto che mediamente la componente femminile, come abbiamo avuto modo di constatare supera di poco un terzo rispetto alla compagine maschile. La cassa integrazione e guadagni interessa quasi esclusivamente gli uomini con ben 352 addetti. Seguono i licenziamenti che per la componente maschile sono di 260 unità e per quella femminile di 59. Mentre, per le donne il dato aumenta sensibilmente con il ricorso alle dimissioni che ha contato per l’anno precedente 125 lavoratrici, contro 146 lavoratori.

Figura 171 – Flussi occupazionali suddivisi per sesso – anno 2010 (valori assoluti)

I settori economici colpiti pesantemente dalla crisi economica, come mostra la figura 172, sono quelli che hanno subito le maggiori fuoriuscite dalle aziende. Il settore manifatturiero è quello che ha subito le perdite più consistenti con 461 addetti, seguito dal settore altri servizi con 197 addetti. Il settore del commercio e delle costruzioni hanno avuto numeri importanti, rispettivamente 145 e 143 persone che nel corso dell'ultimo anno sono fuoriuscite dalle aziende intervistate.

Figura 172 – Flussi occupazionali suddivisi per settore economico – anno 2010 (valori assoluti)

Rispetto alle diverse motivazioni di uscita dal mercato del lavoro suddiviso per settori economici (figura 173), il ricorso alla cassa integrazione guadagni è quella di più alta incidenza ed interessa principalmente il settore manifatturiero con 348 persone. Seguono le dimissioni che interessano principalmente il settore dei servizi ed i licenziamenti che interessano il settore delle costruzioni.

Figura 173 – Flussi occupazionali suddivisi per i motivi di uscita dalle imprese - anno 2010 (valori assoluti)

2.8 Indagine sulla formazione

La sezione del questionario riguardante la formazione esamina le attività formative attuate dalle imprese nel biennio 2009-2010, nonché l'analisi dell'attività formativa da svolgere nel biennio 2011-2012.

Nella figura successiva vengono presentati sinteticamente i tre ambiti di interesse.

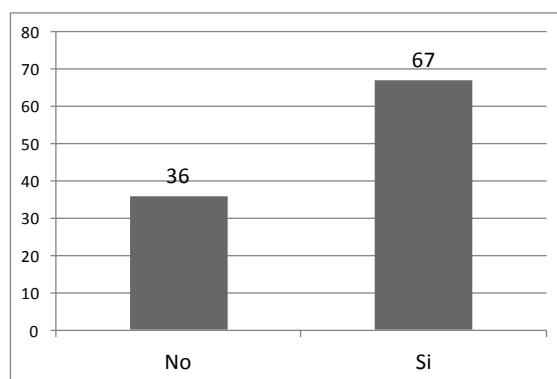
Figura 174 – Sezioni indagine sulla formazione



2.8.1. Analisi sulla formazione svolta nel biennio 2009-2010

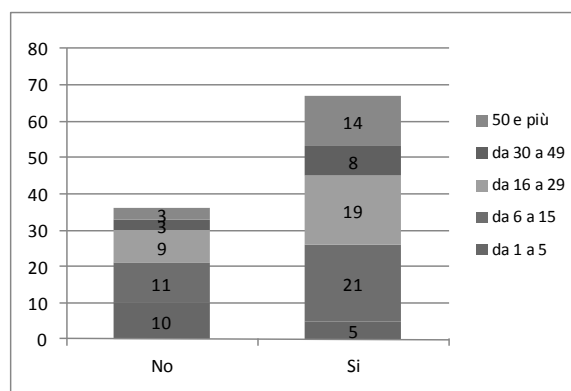
Se si analizza il blocco di domande riguardanti le questioni sulla formazione, si evidenzia che nell'ultimo biennio il 65% delle aziende ha svolto attività di formazione e/o di riqualificazione del proprio personale, mentre il restante 35%, pari a ben 36 aziende, non ha effettuato alcuna attività formativa.

Figura 175 – Formazione e/o riqualificazione nell'ultimo biennio (valori assoluti)



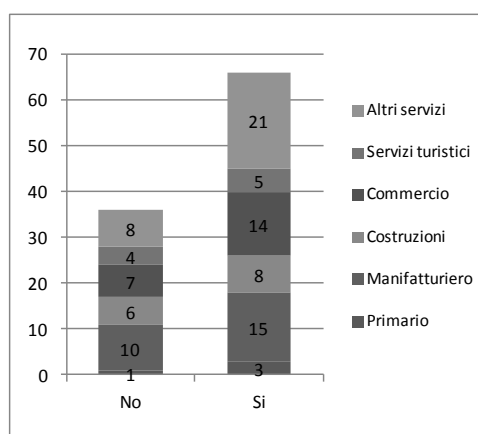
Se si incrocia il dato relativo allo svolgimento di attività formative con il dato inerente la classe di grandezza dell'azienda si può evidenziare come vi sia una correlazione diretta tra dimensioni e svolgimento di attività formative. Infatti, su 17 aziende di grandi dimensioni, ben 14 hanno fatto attività formativa nel biennio 2009-2010. Così a seguire con le altre classi di dimensioni. Mentre, se si osserva la distribuzione delle aziende che non hanno svolto attività formativa nell'ultimo biennio, per la classe delle piccole aziende, da 1 a 15 addetti si trovano ben 21, pari al 58%, tra quelle che non hanno realizzato alcuna attività formativa.

Figura 176- Attività di formazione ultimo biennio suddivisa per classe di grandezza di azienda (valori assoluti)



Interessante è il dato relativo alla distinzione per settori di attività economica. Dalla figura successiva possiamo ricavare come le aziende che hanno svolto attività formativa nell'ultimo biennio, siano principalmente nel settore altri servizi seguito dal commercio e dal manifatturiero. Relativamente, alle imprese che non hanno svolto alcuna attività formativa, risultano essere distribuite maggiormente nel settore manifatturiero, seguito da altri servizi.

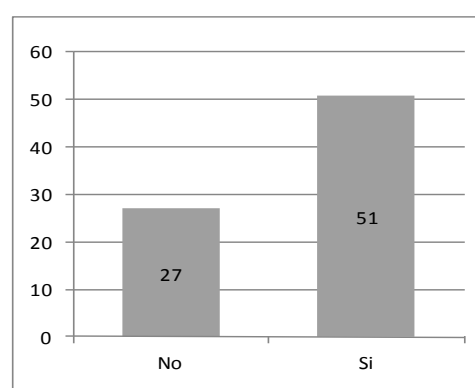
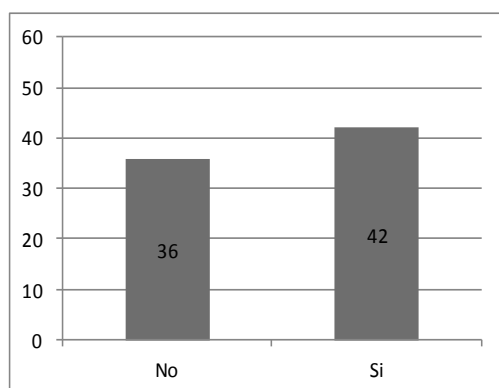
Figura 177 - Attività di formazione e/o riqualificazione nell'ultimo biennio suddivisa in settori economici (valori assoluti)



2.8.2 Tipologia della formazione

Per quanto riguarda la tipologia della formazione realizzata, risulta che 42 aziende, pari al 54% dei dati validi, hanno svolto formazione interna, mentre 36 aziende dichiarano di averla svolta esternamente. Mentre, il grafico successivo, evidenzia che 51 aziende hanno fatto ricorso alla formazione esterna. Rimane valida la tendenza del nostro tessuto imprenditoriale ad attingere maggiormente alla formazione esterna.

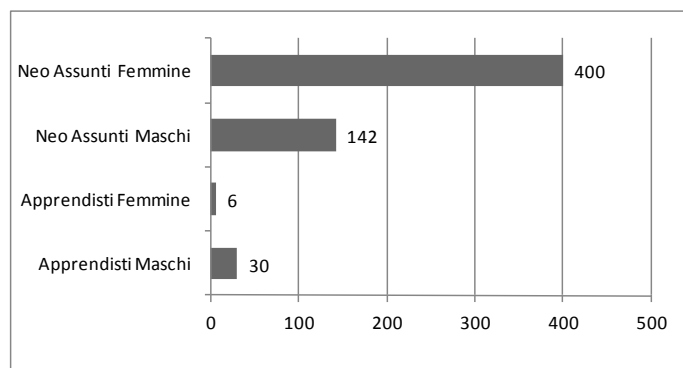
Figura 178 - Nell'ultimo biennio, come è stata realizzata l'attività di formazione? a) Interna b) Esterna (valori assoluti)



Per quel che riguarda la formazione in ingresso, svolta nel biennio 2009-2010, essa ha riguardato nel caso dei neoassunti di genere femminile ben il 69%, seguito dal 25% di formazione rivolta ai neoassunti di genere maschile.

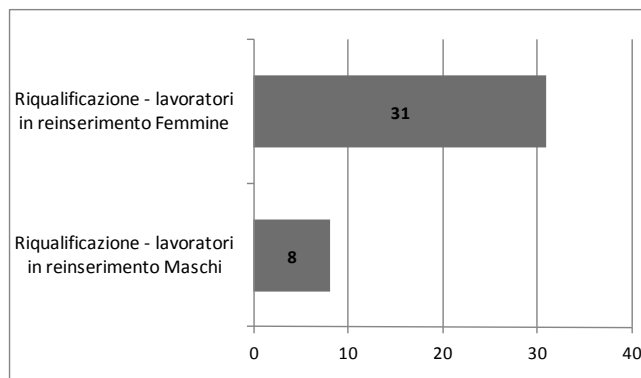
Per gli apprendisti il valore registrato risulta essere ben più basso facendo registrare soltanto il 5% per i maschi e appena l'1% per le donne. Ovviamente tali dati risentono della profonda crisi occupazionale che ha colpito non solo il nostro territorio quanto l'intero contesto internazionale. Tali dati vanno letti pertanto con questa consapevolezza e sapendo che poche sono state le aziende che in quest'ultimo biennio hanno assunto personale nuovo da formare.

Figura 179 - Formazione in Ingresso 2009-2010 suddiviso per genere (valori assoluti)

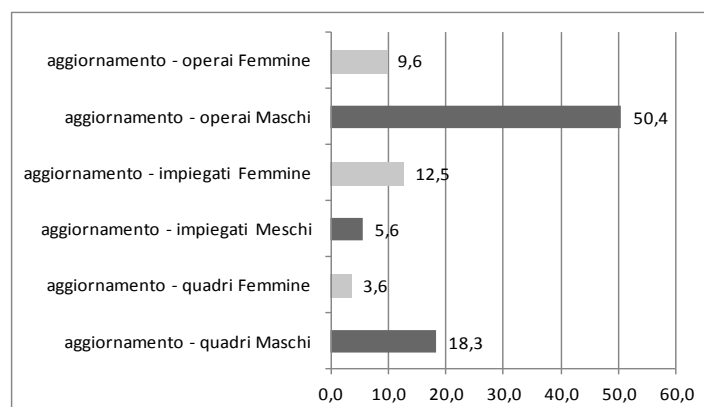


Mentre, spostandoci sulla formazione riguardante la riqualificazione di specifiche fasce professionali troviamo valori che riguardano il reinserimento di lavoratori per circa 40 persone, riguardando principalmente la componente femminile, come evidenziato dalla figura 180.

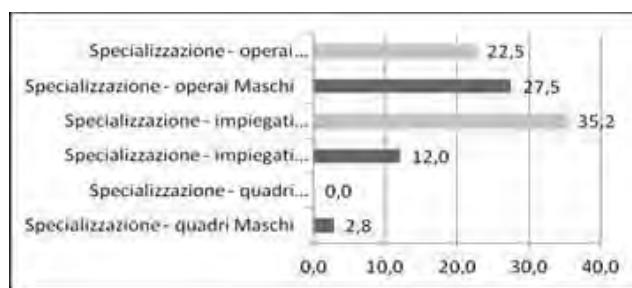
Figura 180 – Riqualificazione 2009-2010 suddiviso per genere (valori assoluti)



Le imprese che hanno svolto attività di aggiornamento nel biennio preso in considerazione, ha riguardato complessivamente 1285 lavoratori su un totale di 3341, pertanto, ha interessato poco più di un terzo dei lavoratori. La figura 181, riporta la suddivisione delle attività di aggiornamento per sesso e per livello di inquadramento degli addetti. Oltre il 50% del totale ha interessato gli operai di sesso maschile, seguito dal 18% dei quadri. Molto basso il coinvolgimento della componente femminile, dove il dato più elevato riguarda le impiegate con il 12%.

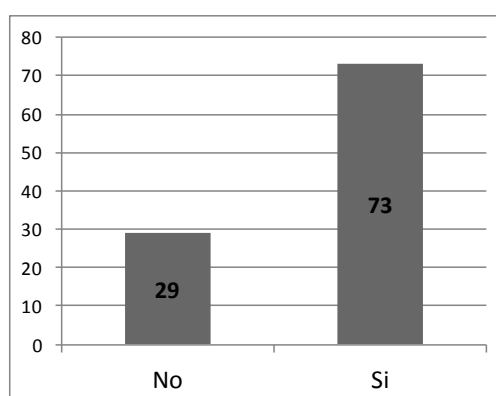
Figura 181 - Aggiornamento Biennio 2009-2010 suddiviso per genere (valori percentuali)

Le imprese che hanno svolto attività di specializzazione sono molto poche, così come bassissimo è il numero dei lavoratori coinvolti. Infatti, complessivamente sono stati coinvolti 142 lavoratori. Di questi, il 35% ha riguardato le impiegate, seguito dagli operai con il 27% circa e dalle operaie con il 22%.

Figura 182 – Specializzazione 2009-2010 suddiviso per genere (valori percentuali)

2.8.3 Formazione nel biennio 2011-2012

Per quanto concerne le intenzioni per il prossimo futuro va segnalato che le percentuali delle imprese interessate a svolgere un'attività formativa aumentano anche se di poco. Infatti, 73 aziende, pari al 70% ha intenzione di svolgere attività di formazione e/o riqualificazione nel biennio 2011-2012, contro le 67 imprese che nel biennio precedente avevano svolto un'attività formativa. Mentre, il restante 29% delle aziende intervistate non ha intenzione di svolgere alcuna attività formativa.

Figura 183 – Attività formative nel prossimo biennio (valori assoluti)

La domanda che ci siamo posti riguarda il fatto se le aziende che hanno intenzione di svolgere attività formativa siano le stesse rispetto al dato del biennio precedente. Verificando l'incrocio tra le due variabili parrebbe di no, quasi a dimostrare che ci sono periodi in cui le aziende, per ragioni congiunturali, riescono a svolgere attività formative, ed altri periodi in cui sono maggiormente attente ad altre problematiche

aziendali. Se si osserva il dato riportato nella tabella successiva, è possibile verificare che delle 35 aziende che non avevano svolto attività formative nel biennio passato, il 40% dichiara che farà attività formative nel prossimo biennio, mentre il restante 60% dichiara che non svolgerà attività formative e/o di riqualificazione nemmeno nel biennio successivo. Il dato certo è che oltre il 20% di aziende del nostro campione strutturalmente non è interessata alle attività formative: non le svolge abitualmente e non è interessata a svolgerle nemmeno nel prossimo biennio.

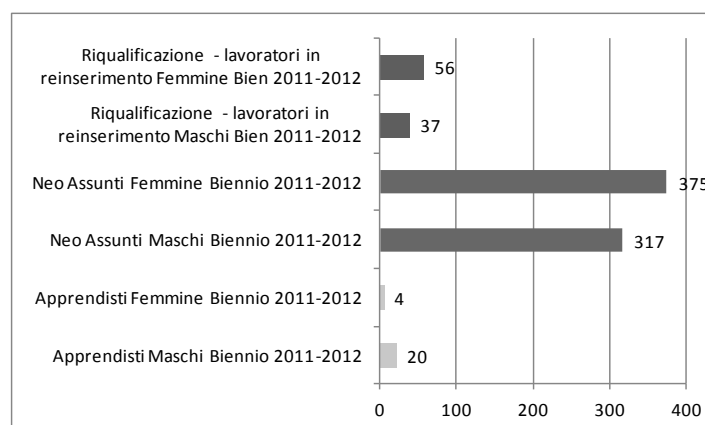
Tabella 41 - Attività di formazione e/o riqualificazione nell'ultimo biennio? Attività di formazione e/o riqualificazione nel prossimo biennio?

Attività di formazione e/o riqualificazione nell'ultimo biennio?	Attività di formazione e/o riqualificazione nel prossimo biennio?		Totale
	No	Si	
No	21	14	35
	20,6%	13,95%	34,3%
Si	8	59	67
	7,8%	57,8%	65,7%
Totale	29	73	102
	28,4%	71,6%	100,0%

Per quanto riguarda la formazione in ingresso, per il nel biennio 2011-2012, si prevede principalmente, attività di formazione per i neoassunti, in cui prevale la componente femminile, seguito dalla formazione rivolta ai neoassunti di genere maschile. Anche per quanto riguarda la formazione di riqualificazione, interessa principalmente la componente femminile rispetto a quella maschile.

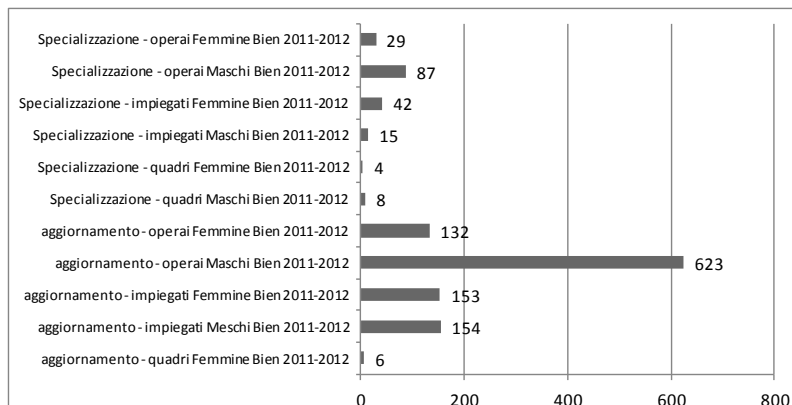
Fanalino di coda è rappresentato dalla formazione rivolta agli apprendisti, ciò è dovuto al fatto che questa tipologia contrattuale non ha ancora avuto piena attuazione, il valore registrato risulta essere più elevato per la componente maschile.

Figura 184 - Formazione in Ingresso e di riqualificazione per il biennio 2011-2012 suddiviso per genere (valori assoluti)



La figura 185 riporta le previsioni relative alle attività di specializzazione e di aggiornamento che le imprese prevedono di realizzare per il biennio preso in considerazione. Complessivamente, dovrebbe interessare circa 1253, suddivisi secondo il grafico riportato. Principalmente, l'attività formativa sarà relativa a quella di aggiornamento e interessa principalmente gli operai maschi con 623 unità coinvolte. Seguito a molta distanza dall'attività di aggiornamento da destinare agli impiegati, in pari misura per le due componenti. Segue, l'aggiornamento delle operaie.

Bassissimo risulta il ricorso a percorsi di specializzazione, ciò è dovuto sia al fatto che le imprese sono poco propense ad investire in formazione e sia a causa del periodo di congiuntura sfavorevole, incentrato più al mantenimento della forza lavoro piuttosto che all'ampliamento.

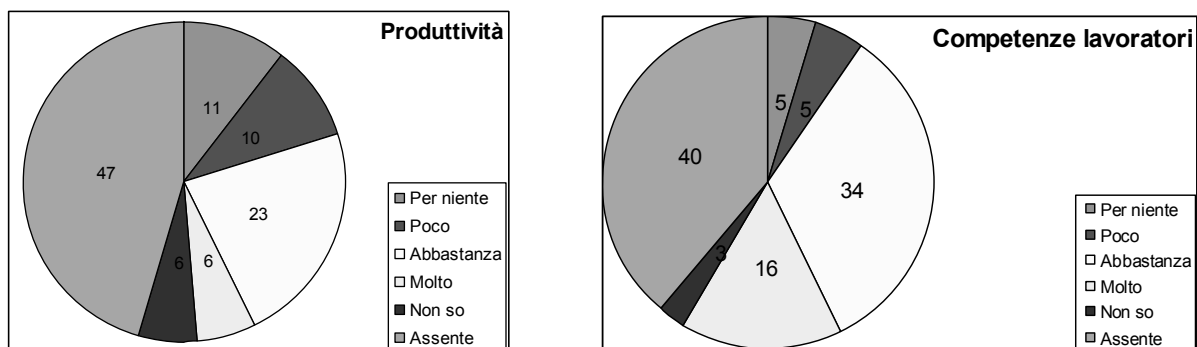
Figura 185 - Formazione di specializzazione e di aggiornamento per il biennio 2011-2012 suddiviso per genere (valori assoluti)

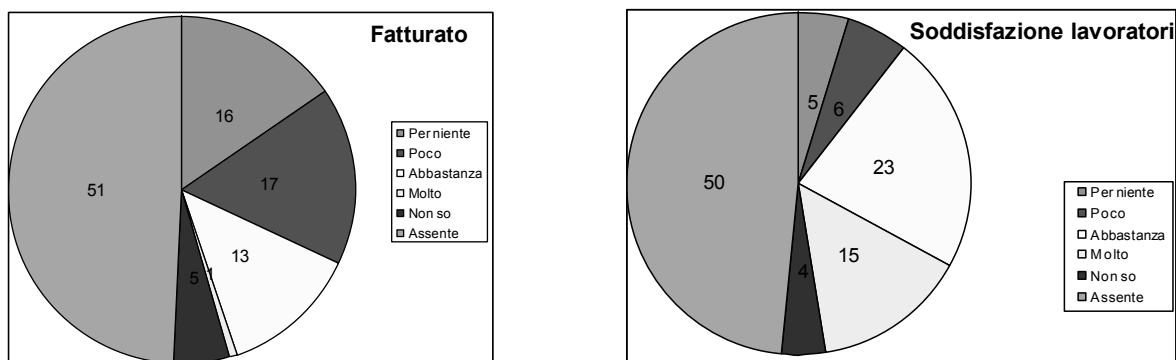
2.8.4 Incidenza della formazione svolta e indice sintetico

Dall'analisi dei dati, risulta evidente che i nostri imprenditori ritengono la formazione e/o riqualificazione come un elemento non particolarmente rilevante rispetto alle performance aziendali strettamente intese (fatturato e produttività), mentre ritengono che incida maggiormente sulla soddisfazione dei lavoratori e sulla loro competenza.

Questo set di domande mette in evidenza un'idea di fondo ampiamente negativa circa il ruolo della formazione nelle dinamiche produttive e nelle capacità di affrontare nuove sfide da parte delle aziende. Quasi il 50% del nostro campione sostiene infatti che la formazione incide poco o per niente sul fatturato aziendale. Mentre, il 50% ritiene che incida molto o abbastanza sulla soddisfazione dei lavoratori.

Figura 186– Quanto ha inciso la formazione sull'aumento della: a. produttività, b. competenze lavoratori, c. fatturato, d. soddisfazione lavoratori



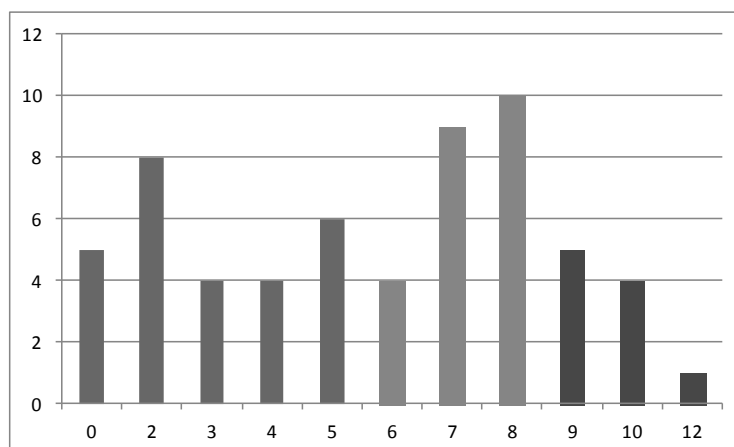


Procedendo alla riaggregazione delle variabili ed alla costruzione di un apposito indice complessivo sull'incidenza della formazione abbiamo distinto tre classi. Nella prima sono ricomprese le aziende che danno poca importanza alla formazione, nella seconda quelle che danno una moderata importanza alla formazione ma non la ritengono determinante ed, infine, un'ultima classe di aziende che ritiene invece fondamentale sia per il miglioramento delle competenze dei lavoratori, sia per le conseguenze dirette che tali attività hanno sul fatturato aziendale e sui livelli di produttività.

La distribuzione per punteggi dopo aver riaggregato le 4 variabili, Produttività, Competenze lavoratori, Fatturato, Soddisfazione lavoratori, mostra come si distribuiscono le nostre aziende.

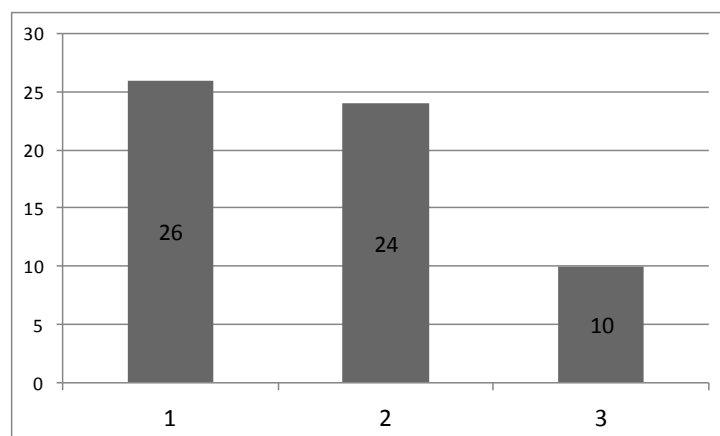
Rispetto a questa batteria di domande, c'è da segnalare che 43 aziende non hanno dato nessuna risposta, oppure non sapevano cosa rispondere. Delle 60 aziende che hanno dato una risposta, più del 40% sono ricomprese nella prima classe che attribuiscono una bassa importanza alla formazione rispetto alle dinamiche aziendali. Il 40% attribuiscono una moderata incidenza, mentre appena il 16% attribuisce un'importanza elevata alla formazione.

Figura 187 – Indice sull'importanza della formazione nelle dinamiche aziendali – scala punteggi



La distribuzione in tre classi vede una predominanza delle aziende ricomprese nella 1ª classe, cioè quelle che attribuiscono alle attività formative una bassa incidenza.

Figura 188- Indice sull'importanza della formazione nelle dinamiche aziendali suddivisa in 3 classi (valori assoluti)

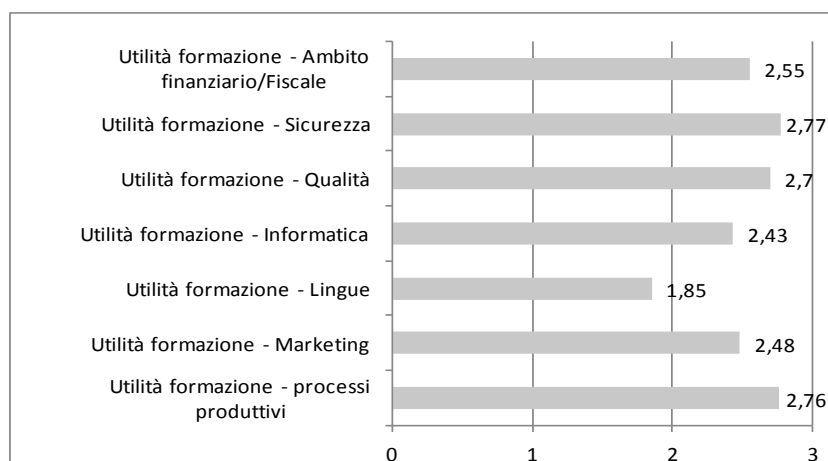


Tale sfiducia nelle attività formative da un lato potrebbe dipendere da un fattore culturale e dall'altro da una valutazione negativa a causa di esperienze negative pregresse.

2.8.5 Utilità della formazione

Alla domanda in cui si chiede su quali tematiche la formazione risulta di maggiore interesse, gli intervistati ritengono di fondamentale importanza l'ambito della sicurezza che risulta essere l'item con il punteggio medio più alto. Ciò probabilmente è dovuto al fatto che la formazione obbligatoria afferisce in questo ambito, inoltre si spera che nelle imprese cresca la consapevolezza e la cultura per investire in formazione visto il numero degli incidenti sul lavoro che rappresenta la prima priorità di intervento nell'organizzazione del lavoro. Ben altra percezione risulta esservi per le lingue straniere considerate poco o per nulla utili nella fase contingente.

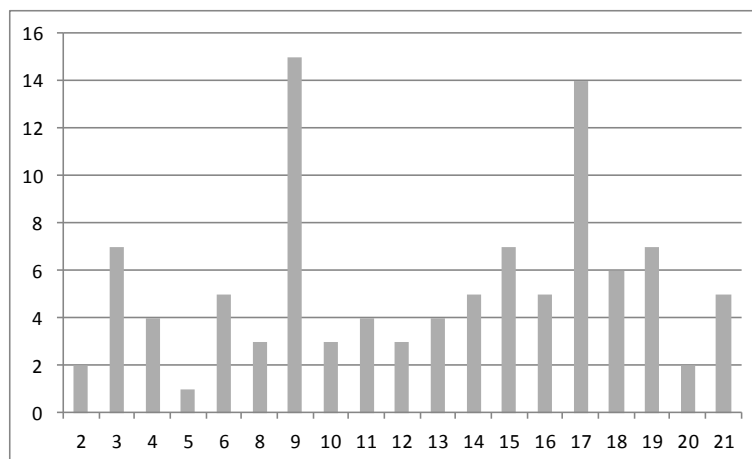
Figura 189 - Quanto ritiene utile, attualmente, la formazione per i suoi dipendenti nei seguenti ambiti? Distribuzione medie



Dalla costruzione di un indice generale che riassume in maniera complessiva i sette *item* presentati è possibile ricavare un'ulteriore scala che ci dice quanto le singole aziende ritengono utile la formazione nei differenti ambiti. È stato attribuito un punteggio da 1 a 3 per ogni indicatore fino a distribuire le aziende su un *range* che va da 0 a 21. Le aziende con punteggio basso attribuiscono alla formazione (disarticolata nei setti elementi considerati) una bassa utilità nei processi aziendali, viceversa i punteggi alti corrispondono alle aziende che attribuiscono un'elevata importanza all'utilità della formazione.

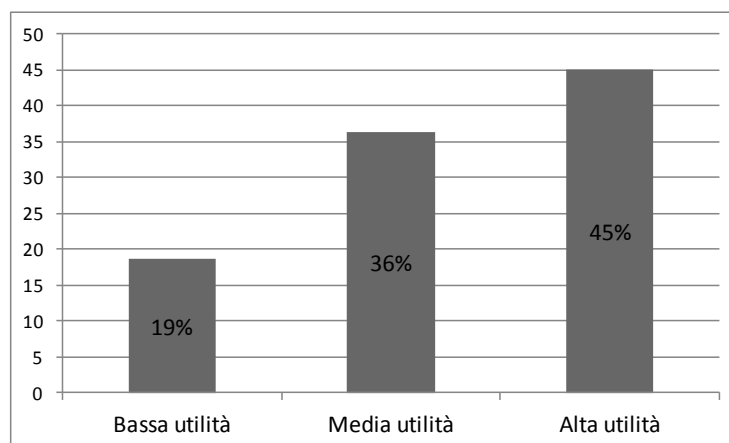
Nel grafico successivo viene riportato la distribuzione per punteggi di tutte le aziende intervistate.

Figura 190 - Distribuzione punteggi su utilità formazione



Anche in questo caso sono state individuate tre classi di aziende sulla base dell'utilità attribuita alla formazione nei differenti settori. La costruzione dell'indice mostra ancora una volta la presenza di aziende innovative maggiormente votate all'implementazione di processi formativi interni che riescono a cogliere le potenzialità della formazione negli ambiti maggiormente innovativi.

Figura 191 - Distribuzione in classi (valori percentuali)

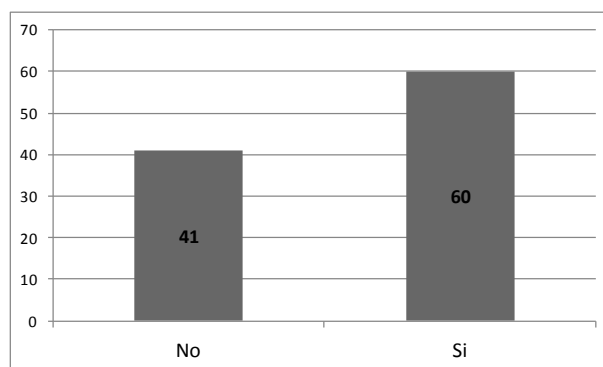


2.8.6 La formazione iniziale

Vediamo quali sono le tipologie di attività formative che interessano maggiormente le aziende del nostro campione. In questa batteria di domande ci occuperemo di formazione iniziale.

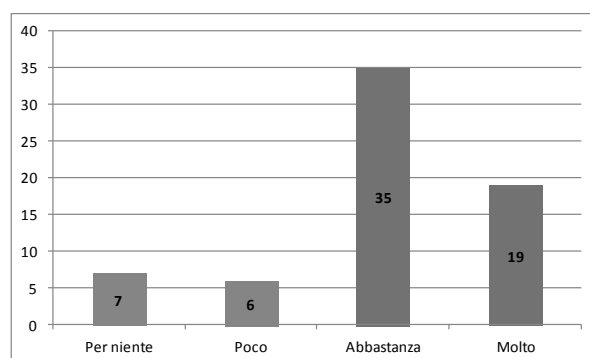
Per il biennio 2011-2012, alla formazione iniziale sono interessate 60 aziende sul totale complessivo. Le aziende non interessate risultano essere quelle che non hanno alcuna intenzione di assumere. Infatti, di 41 aziende che hanno risposto negativamente, 21 non hanno nessuna intenzione di avviare un'attività formativa e/o di riqualificazione nel prossimo biennio (2011-2012).

Figura 192 – Aziende interessate alla formazione iniziale nel 2011-2012 (valori assoluti)



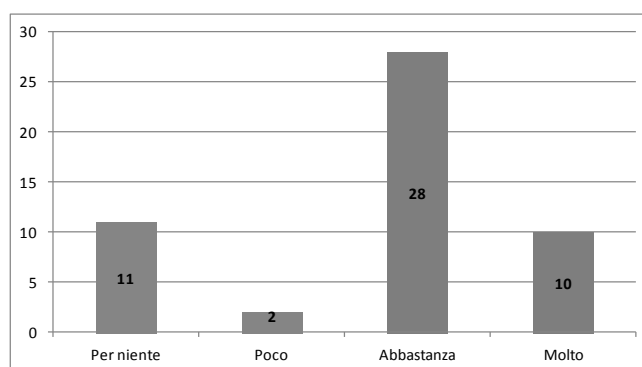
Abbiamo analizzato quale attività di formazione iniziale interessa maggiormente le aziende intervistate. La prima domanda riguarda lo strumento dello stage che interessa abbastanza o molto, ben il 79% delle aziende. Mentre, soltanto 7 aziende si dichiarano per niente interessate.

Figura 193 – Interesse stage in azienda per il biennio 2011-2012 (valori assoluti)



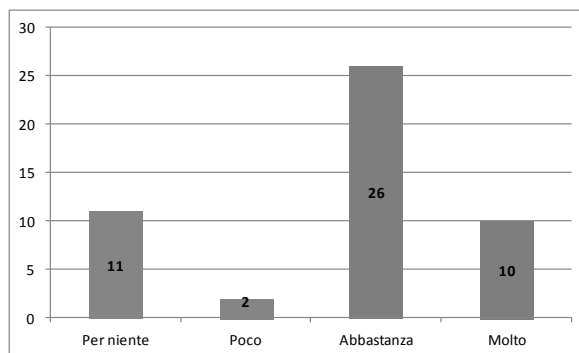
Per quanto riguarda l'interesse alle visite in azienda, 38 aziende si dichiarano abbastanza o molto interessate, pari al 13%. Mentre, circa il 25% del totale dichiara di essere poco o per niente interessata a questa tipologia di attività formativa per il prossimo biennio.

Figura 194 - Interesse per visite in aziende nel biennio 2011-2012 (valori assoluti)



Relativamente, al dato sulla propensione riguardante la possibilità di attivare percorsi formativi integrati scuola/azienda, 36 aziende si dicono abbastanza o molto interessate ad attivare soluzioni di questo tipo in grado di rendere maggiormente completo il percorso formativo dei futuri lavoratori.

Figura 195 - Interesse formazione in alternanza scuola azienda 2011-2012 (valori assoluti)

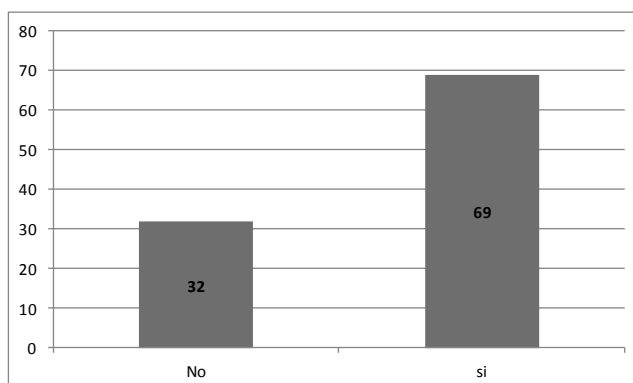


2.8.7 La formazione continua

Per quanto riguarda la formazione continua²¹, in Sardegna, nonostante l'aumento dell'offerta delle attività formative, la maggior parte degli interventi, è stata realizzata dalle imprese a favore dei propri dipendenti. Negli ultimi anni, l'offerta formativa risulta essere in espansione soprattutto sul versante delle attività corsuali brevi, nonostante gli ambiti tematici trattati siano pressoché invariati.

Sono 69, quasi il 70%, le aziende del nostro campione interessate ad avviare attività di formazione continua nel biennio 2011-2012.

Figura 196 - Interesse per attività di informazione continua nel biennio 2011-2012 (valori assoluti)

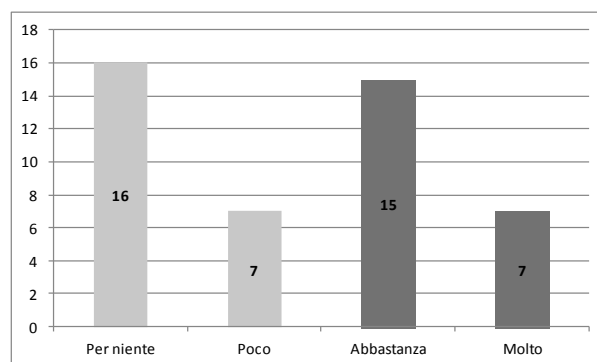


Essendo la formazione continua un ambito di minore incidenza, si è voluto andare ad analizzare tra le varie tipologie quali rappresentano quelle di maggiore interesse per le aziende al fine di poter intervenire nelle modalità che meglio possano rispondere al contesto di riferimento.

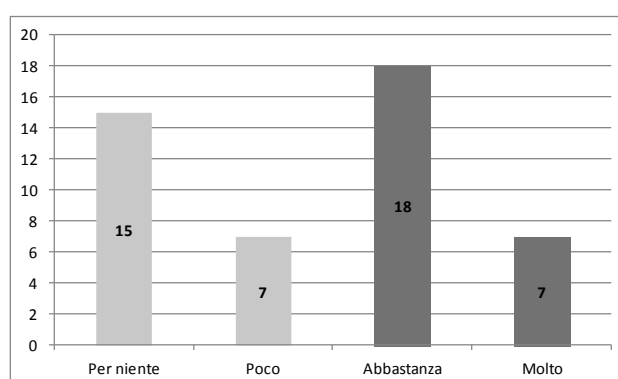
Per questo sono state sottoposte una serie di domande con diverse tipologie di intervento formativo. Il primo elemento di rilievo è che a questa batteria di domande, se si fa eccezione per i "brevi corsi di aggiornamento" e ai "brevi tirocini", quasi il 50% non ha dato nessuna risposta o dichiarava di non sapere, ciò a riprova di quanto detto precedentemente, circa lo scarso ricorso alla formazione continua, nonché alla non conoscenza delle diverse tipologie di intervento formativo.

La prima domanda riguarda la formazione a catalogo, con appena 22 aziende che si dichiarano abbastanza o molto interessate per il prossimo biennio. Mentre, 23 aziende si dichiarano poco o per nulla interessate.

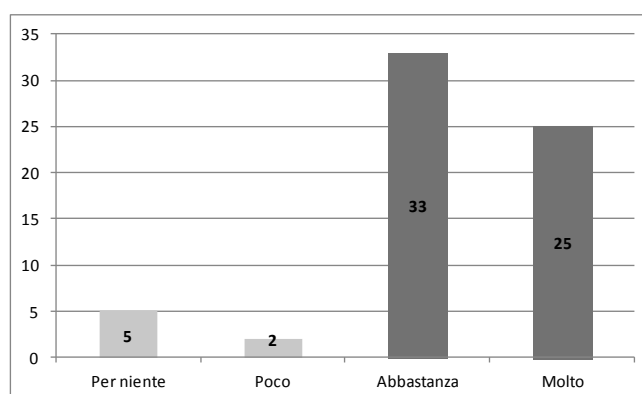
²¹ La formazione continua indica la formazione rivolta agli adulti occupati o temporaneamente disoccupati.

Figura 197 - Interesse per attività di formazione a catalogo biennio 2011-2012 (valori assoluti)

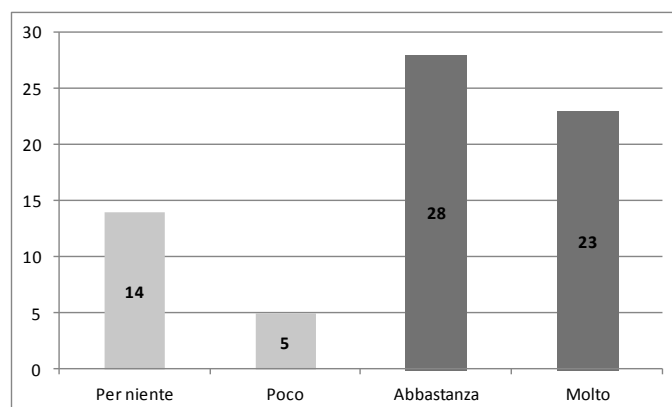
La formazione su commessa interessa abbastanza o molto, 25 aziende, riguardando soprattutto quelle aziende in grado di pianificare in maniera puntuale le proprie esigenze formative.

Figura 198 - Interesse per attività di formazione su commessa biennio 2011-2012 (valori assoluti)

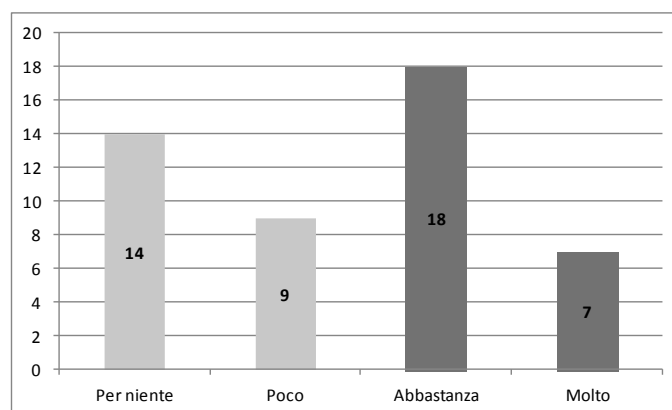
Mentre, i dati cambiano sensibilmente in merito all'interesse per i brevi corsi di aggiornamento, come si evince dalla figura 199, ben 58 aziende dichiarano abbastanza o molto interessate.

Figura 199 - Interesse per attività di brevi corsi di aggiornamento biennio 2011-2012 (valori assoluti)

Ancora rilevante risulta essere l'importanza attribuita ai brevi tirocini, per i quali 51 aziende mostrano abbastanza o molto interesse.

Figura 200 - Interesse per attività di brevi tirocini biennio 2011-2012 (valori assoluti)

Il dato riguardante la formazione a distanza, evidenzia che appena 25 aziende sono abbastanza o molto interessate a questa tipologia di formazione, contro 55 aziende che non rispondono o non sanno. Permane nel nostro sistema produttivo un'idea piuttosto tradizionale dell'attività formativa.

Figura 201 - Interesse per attività di formazione a distanza biennio 2011-2012 (valori assoluti)

CAPITOLO 3

CAPITOLO 3 – Analisi delle figure professionali

In questo capitolo saranno esaminate le caratteristiche complessive delle figure professionali richieste dalle imprese, nonché quelle di difficile reperibilità.

Verificare ed analizzare le tipologie di tali figure e le specifiche caratteristiche risulta essere di imprescindibile importanza se si vuole realizzare un osservatorio del mercato del lavoro in grado di analizzare e informare sui profili professionali, sulle competenze necessarie, sulle caratteristiche dei settori produttivi locali e sulle prospettive di sviluppo. Soltanto in questo modo è possibile attivare un processo per la realizzazione di un piano di formazione professionale che parta direttamente dalle esigenze e dalle richieste del tessuto produttivo locale.

3.1 Motivi per la ricerca di nuovo personale

Per quanto riguarda le motivazioni segnalate dalle imprese per la richiesta di personale è stato chiesto quali ragioni stanno alla base della ricerca di nuovo personale. Il 57% degli intervistati rileva che alla base della richiesta di personale vi è un ampliamento dell'attività con nuovi investimenti per il raggiungimento di nuovi mercati. Il 21% delle aziende affermano che la ricerca è dovuta all'assenza di competenze specifiche, le aziende che segnalano l'esigenza legata al *turnover* sono soltanto 14 aziende, pari al 12% del totale.

Tabella 42 – Ragioni per la ricerca di nuovo personale (valori assoluti e percentuali)

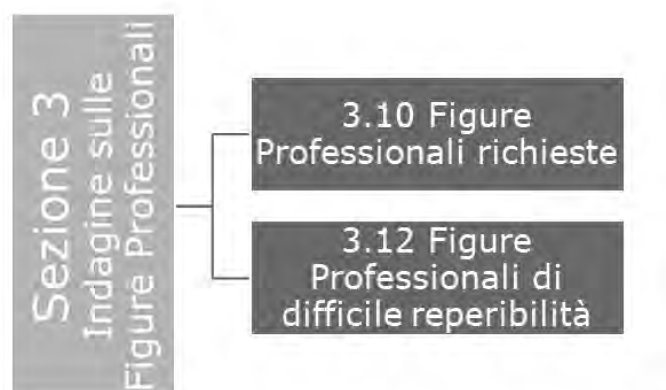
	Frequenza	Percentuale
Mancanza nell'impresa di competenze specifiche	24	21,4
Esigenza di turnover	14	12,5
Crescita dell'impresa (nuovi investimenti, nuovi mercati, ecc)	64	57,1
Altro	10	8,9
Totale	112	100,0

3.2. Indagine sulle figure professionali

La sezione tre del questionario somministrato alle imprese, rappresenta una delle parti più importanti dell'indagine ed è incentrata sull'analisi delle figure professionali richieste. Le due sottosezioni riguardano le figure professionali richieste dall'impresa e quelle che vengono repute di difficile reperibilità.

Le analisi di questa sezione risentono ovviamente della distribuzione del campione.

Figura 202 - Sezione Tre Questionario



Nello specifico, la domanda D. 3-10 indaga sulle figure professionali richieste dalle imprese attraverso l'analisi delle caratteristiche di ogni singola figura professionale e le previsioni occupazionali per il biennio 2011-2012.

Sono state analizzate le figure professionali in base al titolo di studio, descritte le competenze e analizzate in particolare le competenze trasversali. A tale attività è stato affiancato un lavoro interpretativo per ogni singola figura per consentire un'individuazione delle figure rispetto al Repertorio delle Figure professionali della Regione Sardegna.

Figura 203 - D.3-10 Caratteristiche figure professionali richieste



La domanda D. 3-12, individua e analizza le caratteristiche delle figure professionali ritenute dalle imprese di difficile reperibilità, per quanto riguarda la suddivisione rispetto ai titoli di studio, alle competenze, alle conoscenze necessarie e alla classe d'età.

Figura 204 - D.3-12 Figure professionali di difficile reperibilità



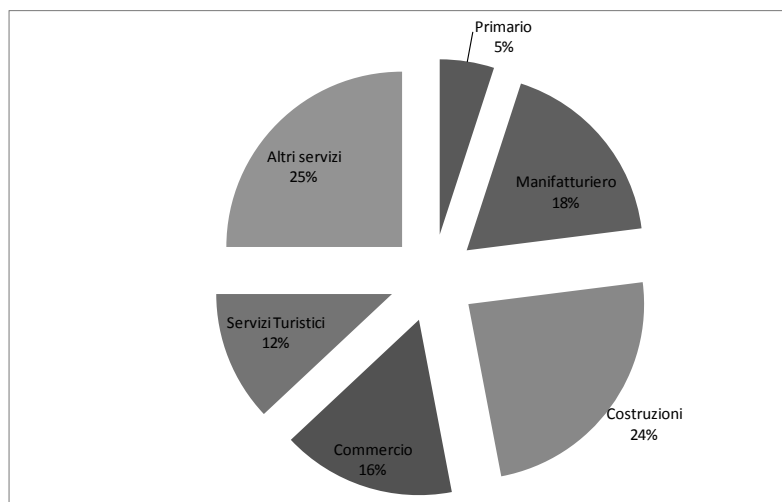
3.3. Le figure professionali richieste

L'analisi dei dati dei questionari somministrati alle imprese della Provincia del Medio Campidano, ha individuato 228 figure professionali. Queste sono state analizzate rispetto al settore economico, alla dimensione dell'impresa, all'area territoriale e alle previsioni occupazionali.

Un primo elemento di analisi riguarda la distribuzione delle 228 figure professionali individuate per settore economico di riferimento, 56 figure professionali sono state individuate nell'ambito del comparto altri servizi, pari al 25% del totale; il 24% sono state individuate nel settore delle costruzioni, seguito dal 18% del

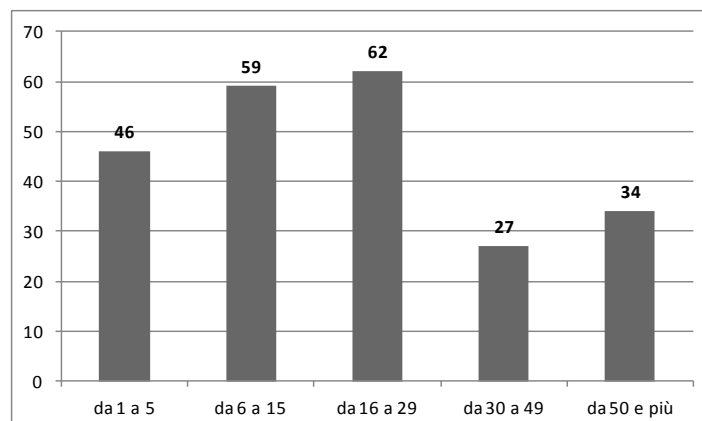
settore manifatturiero, il 16% sono state individuate nel settore del commercio e il 12% nel settore turistico. Il settore primario ha individuato il 5% delle figure professionali richieste.

Figura 205 - Figure Professionali individuate suddivise per settore di appartenenza (valori percentuali)



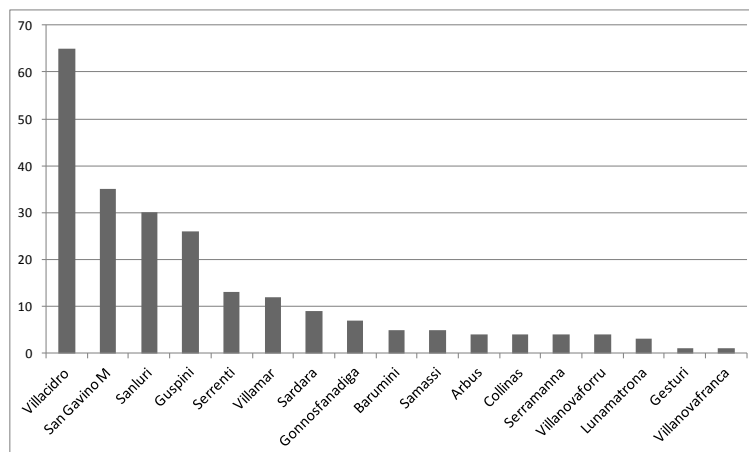
Rispetto alla dimensione dell'impresa, c'è da segnalare che in termini relativi sono le imprese con un numero inferiore di dipendenti quelle che risultano maggiormente dinamiche nel segnalare le figure professionali richieste (Figura 206).

Figura 206 – Distribuzione figure professionali individuate per classe di grandezza delle imprese (valori assoluti)



Relativamente alla distribuzione territoriale delle imprese, la centralità delle figure professionali richieste si ha nel polo produttivo di Villacidro, San Gavino, Sanluri e Guspini, seguito dagli altri centri vicini.

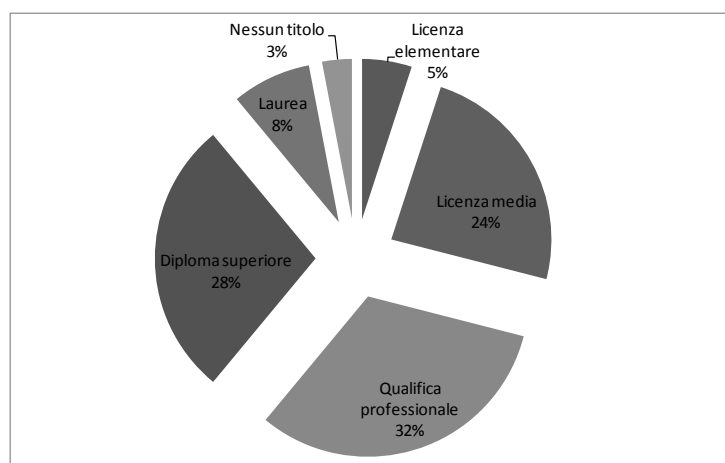
Figura 207 - Distribuzione territoriale delle figure (valori assoluti)



L'analisi delle figure professionali individuate per titolo di studio, evidenzia (Figura 208), che il 32% delle figure richieste dovrebbe possedere una qualifica professionale; tale dato risulta importante in quanto denota un interesse notevole da parte delle imprese per percorsi formativi che integrino la formazione istituzionale. Il secondo titolo di studio maggiormente richiesto è il diploma di istruzione superiore, con il 28%. Soltanto l'8% delle figure professionali richieste dovrebbe disporre di una diploma di laurea o di un titolo superiore. Questi dati confermano che il nostro territorio risulta essere ben lontano rispetto agli obiettivi individuati in ambito europeo, che per il 2020 prevedono la richiesta di ben il 35% di laureati.

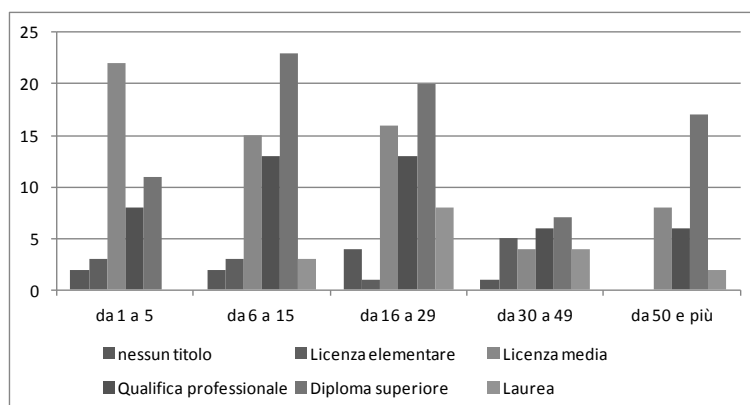
Mentre, oltre il 30% delle figure professionali individuate necessita di un titolo di studio con la licenza media o la licenza elementare. Il dato risulta alquanto preoccupante e rappresenta un ulteriore segnale della debolezza della nostra base produttiva.

Figura 208 – Distribuzione Figure professionali per Titolo di studio (valori percentuali)



Un altro elemento interessante è constatare come a richiedere le figure professionali con livelli di istruzione elevati siano soprattutto le grandi aziende. Si nota una correlazione quasi diretta tra grandezza e richiesta di personale qualificato.

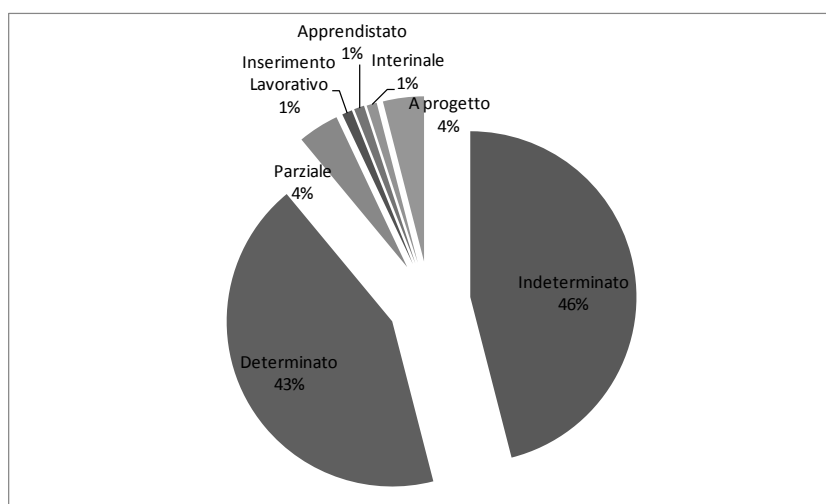
Figura 209 – Distribuzione Figure professionali per grandezza d'impresa



Relativamente alle tipologie contrattuali con cui le imprese assumerebbero le figure richieste, il contratto a tempo indeterminato, con il 46%, rappresenta quello maggiormente scelto dalle imprese. Il contratto a tempo determinato è stato indicato nel 44% dei casi, seguito dal part-time e dal contratto a progetto con un 4% circa ognuno. Mentre, il ricorso all'apprendistato non supera l'1% ciò a seguito di una riforma non del tutto compiuta, così come quasi nullo è il ricorso al contratto di inserimento lavorativo.

Va ribadito, in sintesi, che oltre il 50% delle nuove assunzioni avviene con un contratto di tipo flessibile.

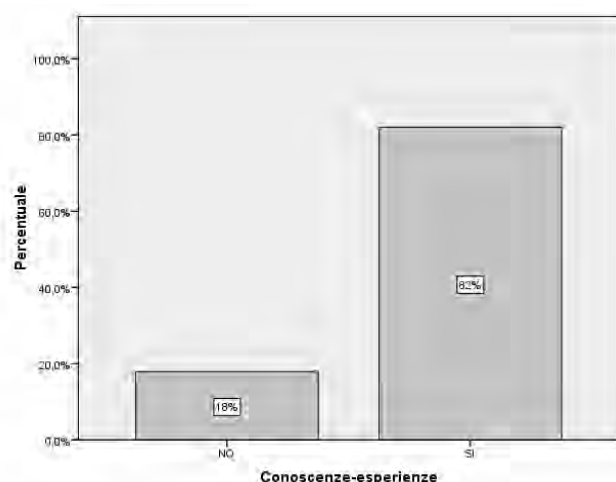
Figura 210 – Figure professionali per tipologia contrattuale (valori percentuali)



3.3.1 Esperienze lavorative e analisi delle competenze trasversali

Nella selezione di nuove figure professionali da inserire in azienda, le esperienze lavorative pregresse appaiono un elemento di fondamentale interesse, oltre l'80% degli intervistati ritiene indispensabile il possesso di precedenti esperienze lavorative.

Figura 211 – Esperienze lavorative (valori assoluti)



Tra le caratteristiche delle figure professionali richieste dalle imprese, appare strategica l'analisi delle competenze trasversali, sintetizzabili in conoscenze/abilità/risorse personali utili ai fini di un comportamento lavorativo e organizzativo efficace.

Secondo la Comunità Europea²², le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per lo sviluppo personale, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione.

Il quadro di riferimento comunitario delinea otto competenze chiave:

- 1) comunicazione nella madrelingua;
- 2) comunicazione nelle lingue straniere;
- 3) competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia;
- 4) competenza digitale;
- 5) imparare a imparare;
- 6) competenze sociali e civiche;
- 7) spirito di iniziativa e imprenditorialità;
- 8) consapevolezza ed espressione culturale.

Nel presente studio, ai fini esemplificativi, sono state riaggregate ed analizzate quattro competenze trasversali:

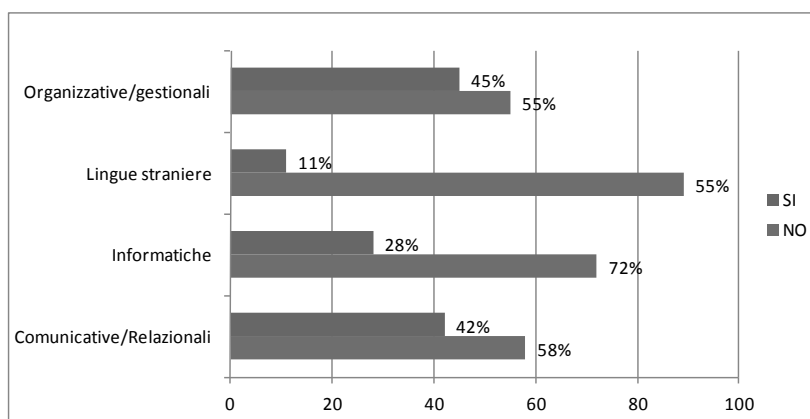
- comunicative/relazionali;
- informatiche;
- lingue straniere;
- organizzative/gestionali.

Dall'analisi dei dati, come riportato dalla figura 212, emerge che rispetto alle competenze organizzative/gestionali sono ritenute importanti per il 45% delle figure professionali individuate dagli imprenditori, seguito dalle competenze comunicative segnalate per il 42%. Meno importanti appaiono le competenze inerenti l'informatica individuate per il 28% delle figure professionali. La valutazione più bassa o meglio la competenza meno interessante appare tuttavia essere quella relativa alla conoscenza delle lingue straniere, in cui solo per l'11% delle figure professionali individuate risulta di qualche utilità. Ciò è

²² Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE).

sicuramente dovuto alla scarsa capacità di internazionalizzazione del nostro tessuto produttivo ed alla sua vocazione localistica.

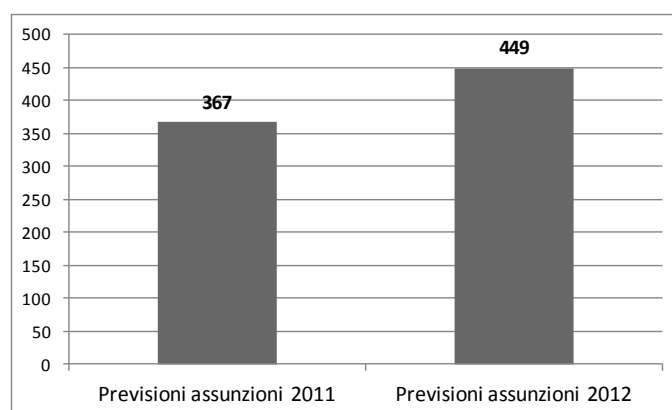
Figura 212 – Importanza delle competenze trasversali – valori percentuali



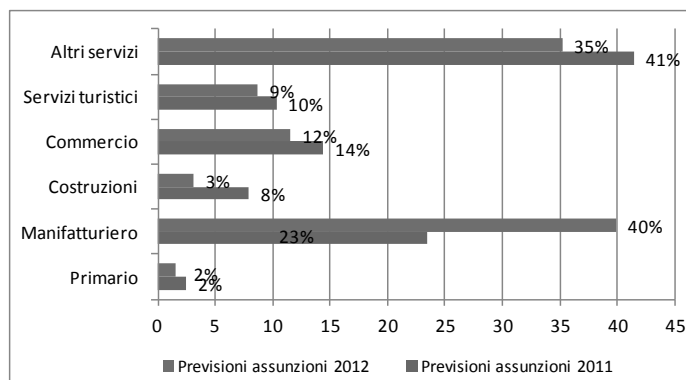
3.3.2 Le previsioni occupazionali

Particolare attenzione merita l'analisi delle previsioni di assunzioni per il biennio 2011 - 2012. Nonostante, tutte le imprese lamentino l'enorme difficoltà in cui si trovano ad operare a causa della crisi economica e finanziaria, le 103 imprese intervistate (Figura 213) prevedono assunzioni per il 2011 di 367 addetti che arrivano a 449 nel 2012.

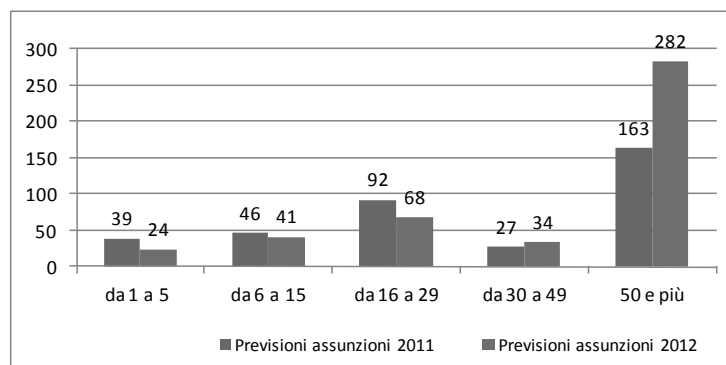
Figura 213 – Previsioni occupazionali per il biennio 2011-2012 (valori assoluti)



Relativamente alla distribuzione settoriale, la figura 214, mostra per il 2011, che oltre il 50% delle assunzioni sono riconducibili al terziario (41% altri servizi a cui si sommano i servizi turistici con il 10%). Segue il settore manifatturiero con il 23% di previsioni di assunzioni per il 2011 e quello del commercio con il 14%. Il settore delle costruzioni prevede l'8% delle assunzioni che scende al 3% nel 2012. Sempre per il 2012, le maggiori previsioni sono relative al settore manifatturiero in cui si prevede ben il 40% di assunzione di personale seguito dal terziario che in questo caso però arriva al 44% (35% altri servizi con il 9% dei servizi turistici).

Figura 214 – Previsioni occupazionali per settore - biennio 2011-2012 (valori percentuali)

Per quanto riguarda le dimensioni di impresa, dalla figura 215, emerge che le imprese fino a 29 addetti, prevedono per il 2011 più assunzioni rispetto al 2012, mentre le imprese con più di 30 dipendenti prevedono una maggiore assunzione per il 2012, nelle imprese con più di 50 addetti il numero di persone da assumere superano le 160 unità per il 2011 e le oltre 280 unità per il 2012.

Figura 215 – Previsioni occupazionali suddivisi per dimensione di impresa - biennio 2011-2012 (valori assoluti)

3.3.3 Analisi e descrizione delle figure professionali

Le figure professionali richieste sono state ricondotte al Repertorio delle Figure professionali della Regione Sardegna. In seguito verranno analizzate le figure professionali non riconducibili al repertorio.

In questa sezione vengono analizzate le singole figure professionali richieste dalle imprese in base alle previsioni di assunzioni per il biennio 2011-2012. Nella tabella 43 vengono indicate le previsioni di assunzione da parte delle imprese per il 2011 e il 2012 delle figure professionali. Nello specifico, nella prima colonna, viene riportato il numero identificativo del Repertorio delle figure professionali, accanto la descrizione della figura come definita dal Repertorio, seguita dalle previsioni di assunzioni per il biennio 2011-2012. La riclassificazione è ordinata in modo decrescente relativamente alle previsioni di assunzioni del 2012. Il commento e la descrizione si limita alle prime otto figure professionali richieste.

Per la prima figura professionale “addetto alla realizzazione di strutture in calcestruzzo armato” si prevede l’assunzione di 18 addetti per il 2011 con un forte aumento per il 2012 in cui si contano ben 79 addetti. Probabilmente, ciò è dovuto ad una ipotesi di ripresa del settore delle costruzioni che ha visto un forte ridimensionamento in questi ultimi anni nella Provincia del Medio Campidano. Tale dato si incrocia con la tabella successiva (Tabella 44), in cui si rileva come la figura in oggetto è stata individuata da 9 aziende.

Il secondo risultato riportato raccoglie le figure professionali rilevate dalle imprese ma assenti nel Repertorio e pertanto oggetto di un approfondimento successivo. Anche queste sono state riaggregate ed è stato riportato il personale da assumere.

Altra figura di notevole interesse è quella di “addetto Operatore Socio Assistenziale” ricondotta alla figura di “addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale” per la quale sono previste assunzioni di ben 38 unità per il 2011 e di 40 addetti per il 2012. Dall’incrocio con la tabella 44, si rileva che la figura considerata è stata individuata da 13 aziende.

La figura di “tecnico della realizzazione di impianti elettrici” prevede l’assunzione di 13 addetti per il 2011 e di 32 addetti per il 2012 a fronte di un confronto dalla Tabella 44 in cui è stata individuata da 6 aziende.

Mentre, per la figura “addetto alla realizzazione di manufatti lignei” è prevista l’assunzione di 18 addetti per il 2011 e di 22 per il 2012; dalla tabella 44 emerge che la stessa figura è stata segnalata da 4 aziende.

La figura “addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e all’allestimento e rifornimento degli scaffali” prevede assunzioni pari a 19 addetti per il 2011 e di 22 per il 2012. Tale figura è quella che risulta essere maggiormente richiesta dal semplice conteggio (Tabella 44), in cui risulta segnalata da ben 15 aziende, di cui 12 operanti nel settore commercio ed il resto nel settore manifatturiero.

Per la figura “addetto alla realizzazione e manutenzione di giardini” si prevede l’assunzione di 22 unità per il 2011 o di 21 per il 2012 ed è stata segnalata da 2 aziende (Tabella 44).

Altra figura di particolare importanza nel settore dei servizi turistici è quella di “addetto alla distribuzione di pietanze e bevande ed alla preparazione di piatti semplici” che prevede l’assunzione di 20 addetti per il 2011 e di 21 per il 2012, ed è stata segnalata da ben 11 aziende (Tabella 44).

La figura di “tecnico delle attività di animazione sociale e di sviluppo delle potenzialità di individui, gruppi e comunità territoriali” di particolare importanza per il settore sociale, rientrando in altri servizi, prevede l’assunzione di 21 addetti per il 2011 e di 20 per il 2012. Tale figura è stata segnalata da 4 imprese (Tabella 44).

Tabella 43 – Previsioni di assunzioni delle figure professionali richieste - Biennio 2011-2012 (valori assoluti)

N. Figura da repertorio	Figure da Repertorio	Previsioni per il 2011	Previsioni per il 2012
230	addetto alla realizzazione di strutture in calcestruzzo armato	18	79
99	figura assente	63	61
113	addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale	38	40
391	tecnico della realizzazione di impianti elettrici	13	32
393	addetto alla realizzazione di manufatti lignei	18	22
17	addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e all’allestimento e rifornimento degli scaffali	19	21
137	addetto alla realizzazione e manutenzione di giardini	22	21
253	addetto alla distribuzione di pietanze e bevande ed alla preparazione di piatti semplici	20	21
117	tecnico delle attività di animazione sociale e di sviluppo delle potenzialità di individui, gruppi e comunità territoriali	21	20
308	tecnico delle operazioni di riparazione e manutenzione di macchinari e impianti meccanici ed elettrici	10	15
143	addetto alle operazioni di consegna e alla conduzione di veicoli destinati al trasporto di merci	7	11
148	tecnico delle operazioni di magazzino	10	10
345	tecnico del disegno di prodotti industriali attraverso l'utilizzo di tecnologie informatiche		10

373	tecnico della gestione della contabilità e della formulazione del bilancio	10	9
35	addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi	7	7
375	responsabile della pianificazione, programmazione e coordinamento del sistema di contabilità	6	7
13	addetto alle operazioni di apertura/chiusura della cassa e di assistenza di base alla clientela	6	6
242	addetto al confezionamento di prodotti agroalimentari	8	6
129	addetto agli interventi tecnici ed agronomici sulle coltivazioni	5	5
381	tecnico delle attività di marketing	4	5
152	addetto alle operazioni di approvvigionamento e di immagazzinamento della merce	4	4
229	addetto alla realizzazione di opere murarie	14	4
351	addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature	5	4
517	tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina	4	4
516	addetto ai servizi di accoglienza ed assistenza ai viaggiatori	3	3
525	addetto conduzione di macchine/impianti automatizzati	3	3
141	addetto alla conduzione, utilizzo, manutenzione di apparecchi elevatori/trasloelevatori utilizzati per la movimentazione di materiali e prodotti	2	2
228	tecnico della programmazione, coordinamento e controllo di cantiere		2
232	addetto alle operazioni di pittura, stuccatura, rifinitura e decorazione edilizia	2	2
321	addetto all'installazione, manutenzione e riparazione di apparecchi elettrici ed elettronici di auto, moto, camion e autobus	2	2
349	addetto alla produzione di macchine e macchinari per i processi produttivi industriali	2	2
511	addetto alle attività di allevamento (bovini, ovini, equini, suini)	2	2
39	tecnico dell'elaborazione del piano di sicurezza aziendale, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione, formazione ed informazione sulla sicurezza in azienda	1	1
111	responsabile del coordinamento e realizzazione della progettazione di interventi socio-sanitari	1	1
163	responsabile della direzione e del coordinamento di strutture sportive/centri benessere	1	1
245	responsabile del coordinamento dei reparti, dell'organizzazione e della gestione del personale di struttura ricettiva/di ristorazione	1	1
252	addetto al servizio di accoglienza, prenotazioni, gestione dei reclami ed allo svolgimento delle attività di segreteria amministrativa.	1	1
254	addetto all'approvvigionamento della cucina, conservazione delle materie prime e realizzazione di preparazioni base	1	1
377	addetto all'organizzazione e gestione delle attività di segreteria, all'accoglienza e alle informazioni	1	1
34	addetto alla lavorazione e alla commercializzazione dei prodotti della panificazione/pasticceria	2	0
135	addetto alla conduzione di macchine motrici e all'impiego di macchine operatrici	1	0
176	tecnico delle attività di installazione, programmazione e manutenzione e riparazione di reti informatiche	1	0
54	tecnico della gestione di rapporti commerciali con i clienti per la vendita di prodotti e/o servizi	1	
360	addetto ai trattamenti superficiali (verniciatura, resinatura, ecc.)	2	
392	tecnico della programmazione, assemblaggio e messa a punto di impianti termoidraulici	1	
514	addetto alla lavorazione di prodotti lattiero-caseari	4	
Totale complessivo		367	449

La tabella 44, riprende le previsioni di assunzioni per il 2012, suddivise per settore economico. Per brevità, si riportano i dati fino alle previsioni di assunzioni di 5 addetti. I settori che presentano le maggiori richieste sono quello manifatturiero e il terziario con i servizi turistici e altri servizi.

Tabella 44 – Previsioni di assunzioni per il 2012 suddivisi per settore economico (valori assoluti)

N. Figura da repertorio	Figura da repertorio	1 (Primario)	2 (Manufatturiero)	3 (Costruzioni)	4 (commercio)	5 (Servizi turistici)	6 (Altri servizi)	Total e complessivo
230	addetto alla realizzazione di strutture in calcestruzzo armato		77	2				79
99	figura assente		0	0		15	46	61
113	addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale						40	40
391	tecnico della realizzazione di impianti elettrici		30	2				32
393	addetto alla realizzazione di manufatti lignei		21				1	22
17	addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e all'allestimento e rifornimento degli scaffali		12		9			21
137	addetto alla realizzazione e manutenzione di giardini						21	21
253	addetto alla distribuzione di pietanze e bevande ed alla preparazione di piatti semplici					15	6	21
117	tecnico delle attività di animazione sociale e di sviluppo delle potenzialità di individui, gruppi e comunità territoriali						20	20
308	tecnico delle operazioni di riparazione e manutenzione di macchinari e impianti meccanici ed elettrici		15					15
143	addetto alle operazioni di consegna e alla conduzione di veicoli destinati al trasporto di merci				1		10	11
148	tecnico delle operazioni di magazzino				10			10
345	tecnico del disegno di prodotti industriali attraverso l'utilizzo di tecnologie informatiche		10					10
373	tecnico della gestione della contabilità e della formulazione del bilancio				1	1	7	9
35	addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi				7		0	7
375	responsabile della pianificazione, programmazione e coordinamento del sistema di contabilità				5		2	7
13	addetto alle operazioni di apertura/chiusura della cassa e di assistenza di base alla clientela				6			6

242	addetto al confezionamento di prodotti agroalimentari		6					6
129	addetto agli interventi tecnici ed agronomici sulle coltivazioni	5						5
381	tecnico delle attività di marketing	0			5			5

La tabella successiva²³ identifica le figure professionali maggiormente richieste dalle imprese, distinte per settori economici.

Le figure sono ordinate in base alla numerosità di richieste da parte delle imprese. La tabella riporta il numero identificativo del Repertorio delle Figure professionali, suddiviso per i settori economi. La prima figura professionale, “Addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e allestimento e rifornimento degli scaffali”, ad esempio, è la numero 17 del Repertorio delle figure professionali, ed è quella che è stata richiesta dal più alto numero di imprese, ben 15. Essendo una figura che rispecchia quella del commesso, il settore che maggiormente la richiede è il commercio.

Sono state riportate le figure professionali maggiormente richieste fino ad un massimo di tre.

Tabella 45 – Conteggio Figure professionali richieste dalle imprese suddivise per settore economico (valori assoluti)

N. Figura da repertorio	Figura da repertorio	1 (Primario)	2 (Manufatturiero)	3 (Costruzioni)	4 (commercio)	5 (Servizi turistici)	6 (Altri servizi)	Totale complessivo
17	addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e all'allestimento e rifornimento degli scaffali	0	3	0	12	0	0	15
373	tecnico della gestione della contabilità e della formulazione del bilancio	1	1	0	9	2	1	14
113	addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale	0	0	0	0	0	13	13
229	addetto alla realizzazione di opere murarie	0	0	11	0	0	0	11
253	addetto alla distribuzione di pietanze e bevande ed alla preparazione di piatti semplici	0	0	0	0	9	2	11
230	addetto alla realizzazione di strutture in calcestruzzo armato	0	2	7	0	0	0	9
517	tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina	1	0	0	0	5	2	8
152	addetto alle operazioni di approvvigionamento e di immagazzinamento della merce			1	7			8
351	addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature	0	7	0	0	0	0	7
391	tecnico della realizzazione di impianti elettrici	0	2	4	0	0	0	6
35	addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi	0	0	0	5	0	1	6
381	tecnico delle attività di marketing	1	0	0	3	1	0	5

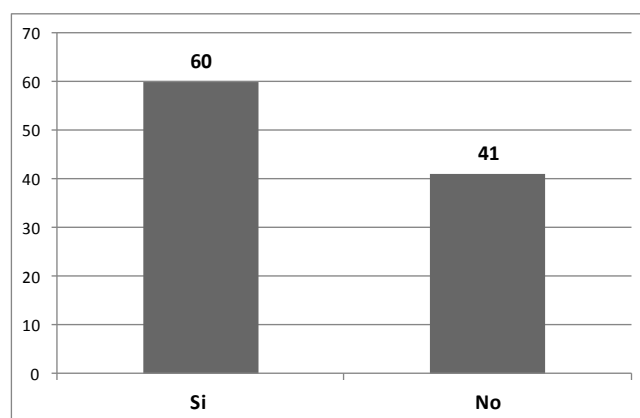
²³ La tabella è uno stralcio di quella presente nell'Allegato 5 – Elenco Figure Professionali della Provincia del Medio Campidano, che contiene le 228 figure professionali richieste dalle imprese.

375	responsabile della pianificazione, programmazione e coordinamento del sistema di contabilità	0	0		3		2	5
117	tecnico delle attività di animazione sociale e di sviluppo delle potenzialità di individui, gruppi e comunità territoriali	0	0	0	0	0	4	4
143	addetto alle operazioni di consegna e alla conduzione di veicoli destinati al trasporto di merci	0	0	0	2	0	2	4
185	responsabile della gestione, conservazione, valorizzazione e promozione di musei	0	0	0	0	0	4	4
34	addetto alla lavorazione e alla commercializzazione dei prodotti della panificazione/pasticceria	0	1	0	2	1	0	4
393	addetto alla realizzazione di manufatti lignei	0	3	0	0	0	1	4
525	addetto conduzione di macchine/impianti automatizzati	0	2	1	1	0	0	4
348	addetto alla manutenzione di impianti elettrici	1	1	0	1	0	0	3
511	addetto alle attività di allevamento (bovini, ovini, equini, suini)	3	0	0	0	0	0	3
242	addetto al confezionamento di prodotti agroalimentari	0	2	0	1	0	0	3
388	addetto alla riparazione di autoveicoli e autoarticolati	0	1	0	2	0	0	3

3.4 Le figure professionali di difficile reperibilità

Una sezione a parte è stata dedicata all'analisi delle figure professionali di difficile reperibilità. Alla domanda D. 3-12 "Esistono figure professionali di difficile reperibilità sul mercato del lavoro?", 60 imprese hanno dato una risposta affermativa, mentre per 41 aziende non ci sono particolari problemi nel reperimento delle figure professionali richieste.

Figura 216 - Figure Professionali di difficile reperibilità (valori assoluti)

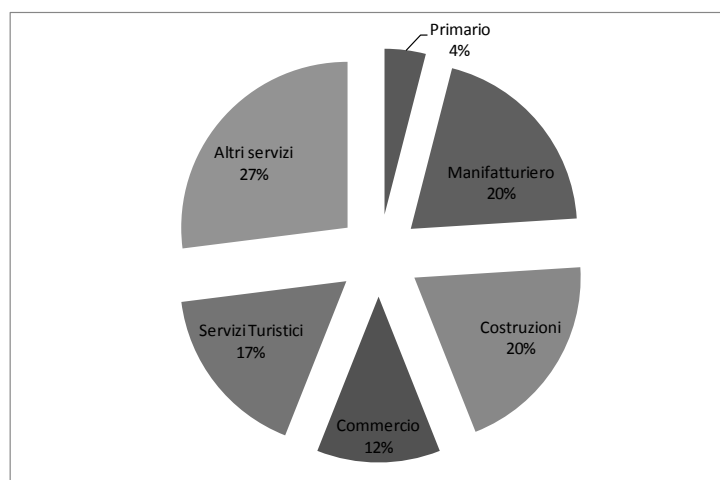


Alle imprese che hanno risposto affermativamente sono state sottoposte altri quesiti al fine di analizzare le caratteristiche di tali figure per settore economico, dimensione dell'impresa, titolo di studio, descrizione delle competenze e delle conoscenze richieste per ogni figura professionale.

Dall'analisi dei dati è emerso che sono state segnalate 95 figure professionali di difficile reperibilità, queste sono state aggregate ed analizzate. Un primo elemento da rilevare riguarda la distribuzione delle 95 figure professionali individuate per settore economico di riferimento. Il 27% delle figure professionali sono state individuate nell'ambito del comparto altri servizi, seguito da quello manifatturiero e delle costruzioni con il

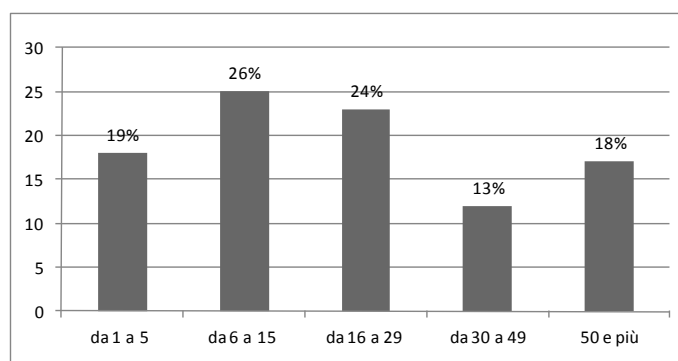
20%. Il 17% sono state individuate nel settore dei servizi Turistici, mentre il settore primario ha individuato il 4% delle figure professionali di difficile reperibilità.

Figura 217 - Figure Professionali di difficile reperibilità individuate per settore di appartenenza (valori percentuali)

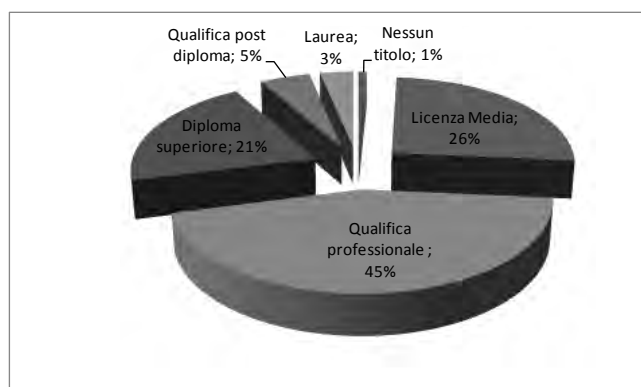


Rispetto alla dimensione dell'impresa, il 45% delle imprese che individuano le figure di difficile reperibilità sono di piccole dimensioni, inferiori ai 15 addetti (Figura 218).

Figura 218 – Distribuzione figure professionali di difficile reperibilità per classe di grandezza delle imprese (valori percentuali)

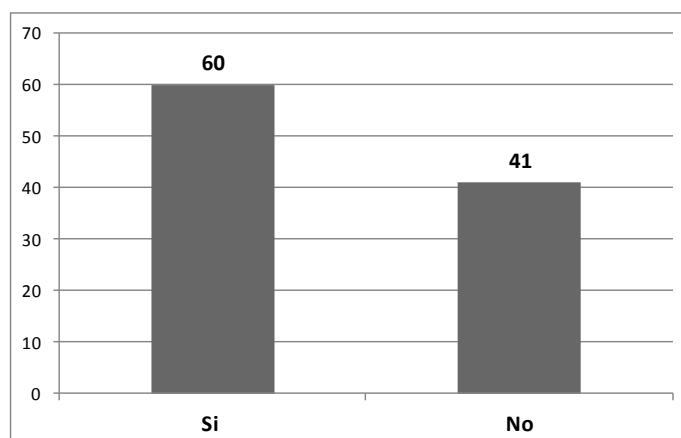


Di particolare interesse risulta essere l'analisi per titolo di studio. Dal grafico riportato nella figura 219, emerge che il 45% delle figure richieste dovrebbe possedere una qualifica professionale. Il secondo titolo di studio maggiormente richiesto è il diploma di scuola media inferiore, con il 26%. Soltanto il 21% delle figure professionali richieste dovrebbe disporre di una diploma di istruzione superiore. Quanto ai titoli superiori si scende bruscamente al 5% dei titoli post diploma e soltanto il 3% dovrebbero possedere un diploma di laurea. Questi dati confermano una situazione sconcertante, in quanto risulta che le figure professionali di difficile reperibilità sono quelle che hanno titoli di studio mediamente medio bassi, incentrati, principalmente nella richiesta di formazione professionale che rappresenta pertanto un ambito di forte criticità.

Figura 219 – Distribuzione Figure professionali di difficile reperibilità per Titolo di studio (valori percentuali)

3.4.1 Analisi delle esperienze lavorative

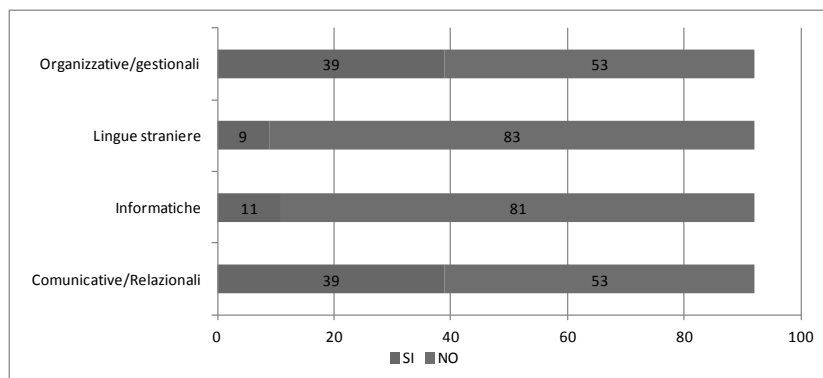
Le esperienze lavorative pregresse appaiono un elemento di fondamentale importanza nel processo di segnalazione delle figure professionali di difficile reperibilità, così come visto precedentemente. Oltre il 90% degli intervistati ritiene indispensabile il possesso di precedenti esperienze lavorative.

Figura 220 – Esperienze lavorative figure di difficile reperibilità (valori assoluti)

3.4.2 Analisi delle competenze trasversali

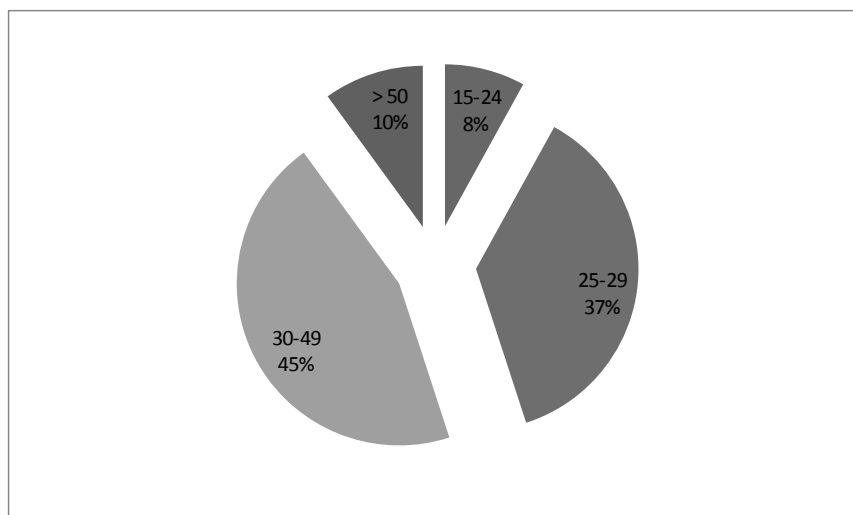
Sono state analizzate le caratteristiche sintetizzabili in conoscenze/abilità/risorse personali utili ai fini di un comportamento lavorativo e organizzativo efficace.

Rispetto alle competenze organizzative/gestionali sono ritenute importanti in 39 casi su 95 figure professionali segnalate dagli imprenditori, così come per le competenze comunicative. Ben meno importanti appaiono le competenze inerenti l'informatica individuate per 11 delle figure professionali segnalate. Anche in questo caso, la valutazione più bassa o meglio, la competenza meno interessante appare essere quella relativa alla conoscenza delle lingue straniere, in cui è stata individuata soltanto per 9 delle figure professionali individuate.

Figura 221 – Importanza delle competenze trasversali per le figure di difficile reperibilità (valori assoluti)

3.4.3 Analisi per classe di età

L'analisi delle figure professionali di difficile reperibilità per fascia di età evidenzia (Figura 222) che la fascia di età maggiormente richiesta è quella 30-49 anni, con il 44%.

Figura 222 – Fascia di età delle figure di difficile reperibilità (valori percentuali)

3.4.4 Analisi e descrizione delle figure professionali di difficile reperibilità

La tabella successiva identifica le figure professionali di difficile reperibilità individuate dalle imprese, distinte per settori economici. Le figure sono ordinate in base alla numerosità delle indicazioni segnalate dalle imprese. La tabella riporta il numero identificativo del Repertorio delle Figure professionali, la descrizione della figura e la suddivisione per settori economici, e registra fino ad un massimo di due richieste.

Le figure professionali non riconducibili al Repertorio delle Figure professionali (99), sono state segnalate da 7 imprese, di cui 6 nel settore altri servizi.

Tabella 46 –Figure professionali di difficile reperibilità per settore economico (valori assoluti)

N. Figura da repertorio	Figura da repertorio	1 (Primario)	2 (Manufatturiero)	3 (Costruzioni)	4 (commercio)	5 (Servizi turistici)	6 (Altri servizi)	Totale complessivo
113	addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale	0	0	0	0	0	10	10
253	addetto alla distribuzione di pietanze e bevande ed alla preparazione di	0	0	0	0	8	0	8

	piatti semplici							
99	Figure assenti	0	1	0	0	0	6	7
351	addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature	0	5	0	0	0	0	5
230	addetto alla realizzazione di strutture in calcestruzzo armato	0	1	4	0	0	0	5
228	tecnico della programmazione, coordinamento e controllo di cantiere	0	0	3	0	0	1	4
229	addetto alla realizzazione di opere murarie	0	0	4	0	0	0	4
517	tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina	0	0	0	0	3	0	3
117	tecnico delle attività di animazione sociale e di sviluppo delle potenzialità di individui, gruppi e comunità territoriali	0	0	0	0	0	3	3
185	responsabile della gestione, conservazione, valorizzazione e promozione di musei	0	0	0	0	0	3	3
148	tecnico delle operazioni di magazzino	0	0	0	2	0	0	2
245	responsabile del coordinamento dei reparti dell'organizzazione e della gestione del personale di struttura ricettiva/di ristorazione	0	0	0	0	1	1	2
34	addetto alla lavorazione e alla commercializzazione dei prodotti della panificazione	0	0	0	1	1	0	2
35	addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi	0	0	0	2	0	0	2
350	tecnico dell'automazione dei processi produttivi	0	1		1	0	0	2
393	addetto alla realizzazione di manufatti lignei	0	2	0	0	0	0	2
525	addetto conduzione di macchine/impianti automatizzati	0	2	0	0	0	0	2
17	addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e all'allestimento e rifornimento degli scaffali	0	1	0	1	0	0	2
348	addetto alla manutenzione di impianti elettrici	0	1	1	0	0	0	2
373	tecnico della gestione della contabilità e della formulazione del bilancio	0	0	0	1	0	1	2
511	addetto alle attività di allevamento (bovini, ovini, equini, suini)	2	0	0	0	0	0	2

Sotto si analizzano le figure professionali più richieste, massimo tre per ogni settore economico.

Settore Primario:

- Addetto alle attività di allevamento (bovini, ovini, equini, suini) (511): individuata da 2 aziende.

Settore Manifatturiero:

- Addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature (351): richiesta da 5 imprese.
- Tecnico della programmazione, coordinamento e controllo di cantiere (228): richiesto da 4 imprese.

Settore Commercio:

- tra le figure segnalate in questo settore vi è il Tecnico delle operazioni di magazzino (148): segnalata da 2 imprese.

Settore Costruzioni:

- Addetto alla realizzazione di struttura in calcestruzzo armato (230): individuato da 5 imprese.
- Addetto alla realizzazione di opere murarie (229): individuato da 4 imprese.

Settore Turismo:

- Addetto alla distribuzione di pietanze e bevande e alla preparazione di piatti semplici (253): richiesto da 8 imprese, tutte del settore turismo. Questa figura appare particolarmente importante dal confronto con la previsione di assunzioni, per il biennio 2011-2012.
- Tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina (517): richiesto da 3 imprese.

Settore Altri servizi:

- L'Addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale (113), è la figura considerata di maggiore difficoltà di reperimento nel mercato del lavoro provinciale, richiesto da 10 imprese.
- Tecnico di attività di animazione sociale e di sviluppo delle potenzialità di individui, gruppi e comunità territoriali (117): richiesto da 3 imprese.
- Responsabile della gestione, conservazione, valorizzazione e promozione di musei (185): richiesto da 3 imprese.

Figure trasversali:

Le figure trasversali pur essendo tra quelle maggiormente richieste non presentano particolare difficoltà di reperimento nel territorio. Ad esempio la figura di Tecnico della gestione e della contabilità e della formulazione del bilancio (373) è stata segnalata soltanto da 2 imprese.

3.5. Le figure mancanti nel Repertorio delle Figure professionali della Regione Sardegna

La tabella 47, riporta le figure professionali richieste dalle imprese che non è possibile ricondurre al Repertorio delle figure professionali della Regione Sardegna, sia perché si tratta di profili di bassissimo livello e dunque non formabili, sia nel caso di alti profili professionali per i quali è richiesta alta formazione.

Tra questi ultimi la figura maggiormente richiesta è quella di educatore, segnalata da 7 aziende operanti nel settore altri servizi che prevede l'assunzione di 36 persone per il 2011 e di 39 per il 2012.

Tuttavia, sono da segnalare anche i profili professionali che dovrebbero trovarsi nel Repertorio, pertanto sarebbe opportuno che quest'ultimo venisse aggiornato a seguito delle richieste espresse dal territorio. Tra questi sono sicuramente da menzionare i "camerieri ai piani" di cui si prevede l'assunzione di ben 13 addetti sia per il 2011, sia per il 2012, si tratta di una figura molto richiesta vista la vocazione turistica del territorio. Altre figure assenti, per le quali è necessario fare un'attenta riflessione rientrano nel settore manifatturiero,

come il “serramentista” e il “tornitore” quest’ultimo profilo professionale, come emerso dalle interviste, rappresenta una figura professionale che richiede una mirata formazione professionale.

Tabella 47 – Figure professionali richieste non previste nel Repertorio delle figure professionali della Regione Sardegna (valori assoluti)

Figura Professionale	Conteggio Totale	Previsioni per il 2011	Previsioni per il 2012
Addetto al controllo degli impianti	1	1	0
Addetto alle pulizie	1	4	0
Cameriere ai piani	2	13	13
Chimico di laboratorio	1	0	0
Educatore	7	36	39
Formatori (insegnanti di Italiano per stranieri con titolo ministeriale apposito)	1	1	1
Infermiere	1	2	2
Lavapiatti	1	2	2
Operaio	3	1	0
Operatore alle macchine per la produzione di laterizi	1	0	0
Pedagogista	1	0	0
Piazzista	1	2	2
Serramentista	1	0	0
Tecnico delle attività di rilevazione di fabbisogni formativi e di studio preliminare alla progettazione formativa	1	1	2
Tornitori	1	0	0
Veterinario	1	0	0
Ingegnere edile disegnatore CAD	1	1	

3.5.1 Le figure professionali di difficile reperibilità

La tabella 48, riporta le figure professionali di difficile reperibilità che non è possibile ricondurre al Repertorio delle figure professionali.

Tra queste vanno segnalate quella di educatore e di infermiere professionale segnalate dalle aziende operanti nel settore altri servizi.

Tabella 48 – Figure professionali di difficile reperibilità non previste nel Repertorio delle figure professionali (valori assoluti)

Figura Professionale	Conteggio totale
Educatore	2
Infermiere professionale	2
Autisti abilitati all'ingresso nelle raffinerie	1
Autisti merci pericolose	1
Conduttore impianti di produzione agroalimentare	1

CAPITOLO 4

CAPITOLO 4 – Analisi qualitativa

L'analisi qualitativa integra la ricerca sul campo di rilevamento del fabbisogno occupazionale e formativo, ed è stata realizzata attraverso il coinvolgimento degli attori territoriali, considerati testimoni privilegiati del contesto socio-economico e imprenditoriale della Provincia del Medio Campidano. Lo strumento di indagine qualitativo utilizzato è il Focus Group.

Per la realizzazione del focus group sono state coinvolte le Associazioni di Categoria e le Organizzazioni Sindacali presenti nel territorio. Il lavoro di preparazione al focus è stato articolato nel modo seguente:

- coinvolgimento della Commissione Lavoro Provinciale con la presentazione del lavoro, condivisione delle azioni e individuazione degli attori da coinvolgere;
- oltre ai componenti della Commissione Lavoro, sono stati coinvolti anche i rappresentanti di Api Sarda, Lega Coop, Confcooperative, CNA, Confartigianato, Confesercenti, Consorzio Industriale, UIL e C.C.I.A.A.;
- invio lettera di invito e di una scheda tecnica sui contenuti e modalità di svolgimento del Focus a cui è seguito un contatto telefonico alle Associazioni di Categoria e alle Organizzazioni Sindacali presenti sul territorio e alla Camera di Commercio, a questi è stata richiesta la partecipazione e l'individuazione di un rappresentante;
- raccolta delle adesioni delle 9 Associazioni di categoria e della CCIAA;
- elaborazione della traccia per la gestione del gruppo.

Al focus groups hanno partecipato i rappresentanti della CCIAA, di CASARTIGIANI, delle organizzazioni sindacali (CGIL E UGL) e i referenti del settore della Formazione della Provincia del Medio Campidano per un totale di 10 persone.

Figura 223 – Partecipanti al focus group



La metodologia utilizzata per una più efficace partecipazione all'interno del gruppo è stata quella del *metaplan*, metodo basato sulla raccolta di opinioni dei partecipanti e la loro successiva organizzazione in blocchi logici fino alla formulazione di piani di azione in cui sono evidenziate problematiche rilevate e possibili soluzioni.

Il focus group composto orientativamente da 12/15 partecipanti, è stato coordinato da un esperto del gruppo di progettazione avente il ruolo di facilitatore, con il compito di far emergere la natura e le caratteristiche delle figure professionali carenti nel tessuto economico-produttivo della Provincia, per le quali si ritiene necessaria la programmazione di un'offerta formativa congrua, efficace ed efficiente.

Il facilitatore, nella fase che ha preceduto la conduzione dei gruppi di lavoro, ha redatto le linee guida del focus group affrontando aspetti sia di contenuto, sia più propriamente legati alla comunicazione nel gruppo e con il gruppo.

Il gruppo di lavoro si è dimostrato collaborativo e partecipativo. Ogni partecipante ha rispettato il ruolo degli altri. Non si sono riscontrati situazioni conflittuali all'interno del gruppo di lavoro. I partecipanti hanno dimostrato attenzione all'esposizione dei contenuti e alcuni hanno partecipato con un intervento preparato precedentemente. Alla fine dei lavori i partecipanti hanno dimostrato ampia soddisfazione per il lavoro svolto.

4.1 Organizzazione Lavori sessione Metaplan

La traccia utilizzata nel focus group era finalizzata a far emergere: le caratteristiche generali del contesto socio economico del territorio coinvolto, con i punti di forza e di debolezza ed una sessione sulle figure professionali utili al territorio (figure professionali e competenze chiave richieste).

Considerato che il gruppo era costituito da 10 persone, è stata utilizzata la seguente struttura delle due sessioni di lavoro:

Presentazione prima parte, 15 minuti di presentazione delle attività svolte e in corso di svolgimento:

- obiettivi del progetto di ricerca;
- la ricerca "analisi quantitativa";
- gli obiettivi dell'analisi qualitativa.

Presentazione seconda parte, 10 minuti di presentazione del metodo di lavoro:

- metaplan;
- mappe concettuali;
- lavoro di gruppo.



4.2 Prima Sessione di Lavoro

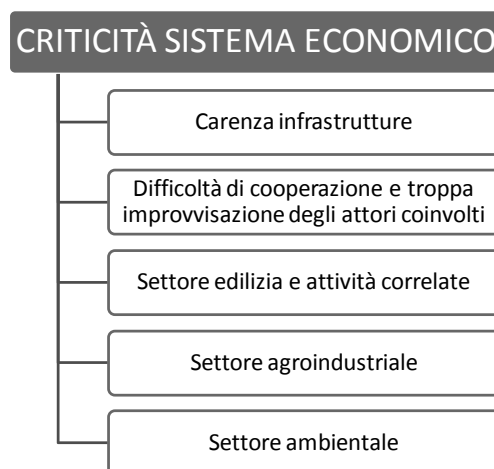
4.2.1 Il contesto socio-economico: Criticità

Tra le criticità, emergono la crisi economica che ha avuto ripercussioni in tutti i settori. Il sistema economico del Medio Campidano è viziato dall'improvvisazione a più livelli e dalla mancata cooperazione tra i soggetti locali. Le criticità di sistema vengono rappresentate dalla carenza di infrastrutture, dal blocco del settore pubblico che con il patto di stabilità ha di fatto limitato molte attività delle aziende del territorio, in particolare nel settore socio-sanitario.

Inoltre, la scarsità delle informazioni sono spesso la causa delle difficoltà nella gestione della rete tra i soggetti che operano nel campo delle politiche del lavoro e della formazione, che compromettono anche l'efficacia dei processi decisionali sugli strumenti di supporto all'occupazione e all'occupabilità. Le difficoltà di costruire reti che operino in effettiva sinergia sono accentuate dall'eccessiva numerosità degli attori interessati e dalla frequente divergenza di interessi tra di loro.

Tuttavia, il problema principale appare essere quello legato agli effetti devastanti della crisi economica, iniziata nel 2008. I settori della Provincia del Medio Campidano particolarmente colpiti dalla crisi sono quelli dell'edilizia e delle attività correlate e l'agroindustria.

Figura 225 – Sistema economico - Criticità



Punti di forza del sistema economico

I punti di forza sono rappresentati dalla cultura d'impresa, dai prodotti di nicchia, dai servizi offerti dalla grande distribuzione, dalla costituzione della Provincia che rappresenta una grossa opportunità per il territorio.

Inoltre, vi sono alcuni settori che potrebbero rappresentare in futuro il volano dello sviluppo, quali ad esempio la riscoperta degli antichi mestieri, la trasformazione agroindustriale, le catene commerciali e la ripresa dell'edilizia.

Figura 226 – Sistema economico - Punti di forza



4.2.2 Il sistema della formazione professionale

Le criticità individuate

Il sistema della formazione professionale appare al gruppo caratterizzato da diverse criticità. Il primo è lo scollamento con il mondo del lavoro e in particolare delle imprese, la mancata formazione di figure professionali effettivamente richieste dal mercato locale. Viene evidenziato come la programmazione dei

percorsi formativi avvenga senza il coinvolgimento delle imprese locali. Nello specifico i referenti del mondo imprenditoriale lamentano la lentezza nell'erogazione dei percorsi formativi programmati.

Il gruppo evidenzia come l'offerta formativa sia caratterizzata dalla genericità e dalla mancanza di specializzazione, soprattutto quella rivolta ai settori legati al manifatturiero.

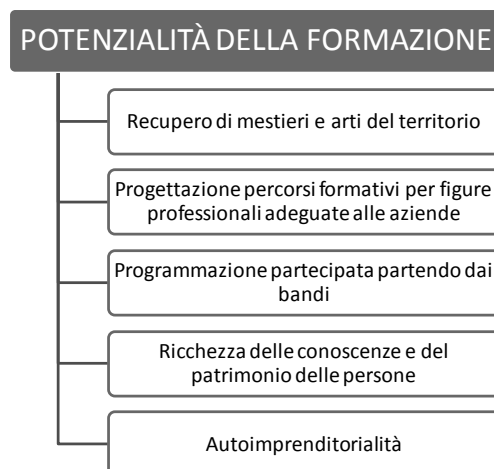
Figura 227 - Formazione - Criticità



Le potenzialità della formazione

Tra le potenzialità della formazione espresse dal gruppo rientrano l'individuazione dei percorsi formativi per le figure professionali che siano espressione del tessuto produttivo. Bisogna investire sul fabbisogno formativo, adottare strategie vincenti, abbattere i tempi di attesa tra il momento di espressione del fabbisogno formativo ed il momento di erogazione. La formazione professionale deve rispondere adeguatamente rispetto alle figure richieste. Risulta strategico investire sui nuovi mestieri e sul recupero di mestieri e arti del territorio. La ricchezza delle competenze e del patrimonio dei saperi delle persone deve essere valorizzato e sostenuto con interventi di supporto sia con la formazione, sia con percorsi di orientamento e sia con interventi di autoimpiego. Elemento trasversale è l'informazione e la comunicazione.

Figura 228 Formazione –Punti di forza



4.3 Seconda Sessione di Lavoro

4.3.1 Le figure professionali utili al territorio

La tabella 49, riporta la sintesi delle figure professionali che i testimoni privilegiati hanno individuato come quelle maggiormente utili al territorio.

Le figure professionali carenti soprattutto nei servizi sono: operatore socio sanitario, nel settore turistico, animatore economico, addetto vendite, cura della persona, idraulici, elettricisti, muratori, tornitori.

Tabella 49 – Figure professionali individuate durante il Focus groups

SECONDA SESSIONE: le figure professionali utili al territorio
Muratori
Termoidraulici
Idraulici – elettricisti
Meccanici specializzati
Installatori impianti energie alternative
Tecnici produzioni biologiche e integrate
Operatore macchine utensili
Operatori agricoli
Operatori bonifiche
Operatore socio – sanitario
Operatore turistico
Animatore economico
Parrucchieri estetisti
Addetti alle vendite
Tornitori

PARTE QUARTA

PARTE QUARTA – La Provincia di Cagliari

CAPITOLO 1

CAPITOLO 1 – Analisi di contesto

1.1 Il territorio, la popolazione e le dinamiche demografiche

E' innanzitutto importante evidenziare che, in seguito all'emanazione della legge regionale n. 9 del 2001 e successive integrazioni, è stata effettuata una nuova ripartizione del territorio della Regione Autonoma della Sardegna, che ha portato il numero delle Province da quattro a otto. Le modifiche hanno assunto piena operatività a partire dal maggio 2005, quando si sono svolte le elezioni per rinnovare tutti i Consigli Provinciali.

L'attuazione del provvedimento legislativo ha determinato nel territorio della Provincia di Cagliari considerevoli variazioni in termini di definizione dei propri confini e della popolazione:

- ha acquisito 13 comuni dalla Provincia di Nuoro;
- ha perso 23 comuni, che hanno costituito la nuova Provincia di Carbonia-Iglesias;
- ha perso 28 comuni, che hanno costituito la nuova Provincia del Medio Campidano.

A seguito di queste importanti variazioni, la Provincia di Cagliari al 31/12/2010 ha una popolazione di 561.080 abitanti (il 34% circa della popolazione sarda – Sardegna Statistiche, 2010), distribuiti in un territorio di 4.569 Km² (pari al 19% dell'intera regione) e comprende 71 comuni; la densità abitativa è di 123 ab/km², dato notevolmente inferiore a quello nazionale, ma di molto superiore al restante territorio regionale, come si evince dalla tabella 50.

Tabella 50 – Dati demografici (valori assoluti)

Provincia	Popolazione	N. Comuni Provincia	Media popolazione comuni	Densità (abitanti/*Km ²)
Oristano	166712	88	1894	55
Cagliari	561080	71	7903	123
Nuoro	161020	52	3097	41
Sassari	336632	66	5100	79
Carbonia-Iglesias	130186	23	5660	87
Medio Campidano	102647	28	3666	68
Olbia-Tempio	156121	26	6005	46
Ogliastra	58006	23	2522	31

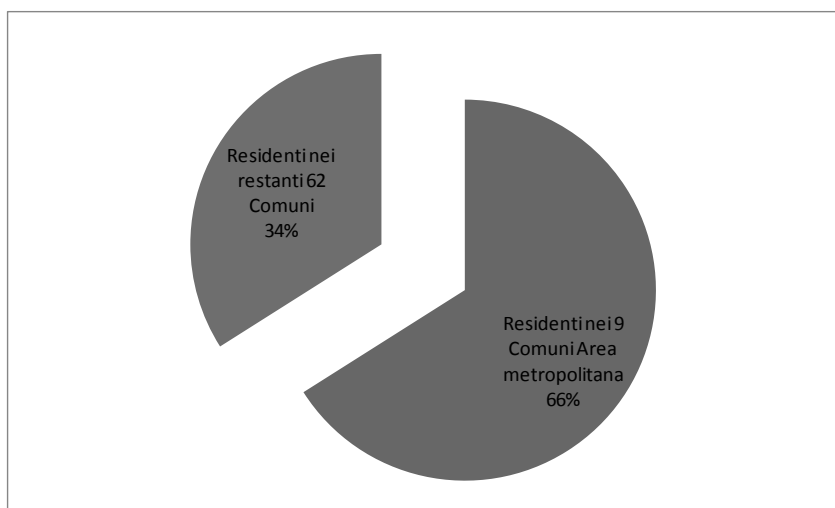
Fonte: nostre elaborazioni su dati Sardegna statistiche

Figura 229 - L'area metropolitana di Cagliari



Lista dei comuni della Provincia di Cagliari: Armungia, Assemini, Ballao, Barrali, Burcei, Capoterra, Castiadas, Decimomannu, Decimoputzu, Dolianova, Domus de Maria, Donorì, Elmas, Escalaplano, Escolca, Esterzili, Gergei, Gesico, Goni, Guamaggiore, Guasila, Isili, Mandas, Maracalagonis, Monastir, Monserrato, Muravera, Nuragus, Nurallao, Nuraminis, Nurri, Orroli, Ortacesus, Pimentel, Pula (CA), Quartu Sant'Elena, Quartucciu, Sadali, Samatzai, San Basilio, San Nicolò Gerrei, San Sperate, San Vito (CA), Sant'Andrea Frius, Sarroch, Selargius, Selegas, Senorbì, Serdiana, Serri, Sestu, Settimo San Pietro, Seulo, Siliqua, Silius, Sinnai, Siurgus Donigala, Soleminis, Suelli, Teulada, Ussana, Uta, Vallermosa, Villa San Pietro, Villanova Tulo, Villaputzu, Villasalto, Villasimius, Villasor, Villaspeciosa.

Figura 230 - L'area metropolitana di Cagliari (valori percentuali)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Sardegna statistiche

La distribuzione territoriale della popolazione della Provincia si presenta piuttosto squilibrata: il capoluogo ha infatti un peso demografico notevole rispetto al totale della popolazione provinciale, peso che aumenta ulteriormente se si considerano i comuni dell'hinterland, con i quali forma una concentrazione urbana praticamente senza soluzione di continuità.

Al 30.09.2010 la città di Cagliari risulta avere una popolazione di 156.560 abitanti (dato ISTAT) che superano i 370.000 se si aggiungono gli 8 comuni **dell'area metropolitana** (Assemini, Quartu S. Elena, Selargius, Quartucciu, Monserrato, Elmas, Capoterra, Sestu), pari a circa il 66% dell'intera Provincia.

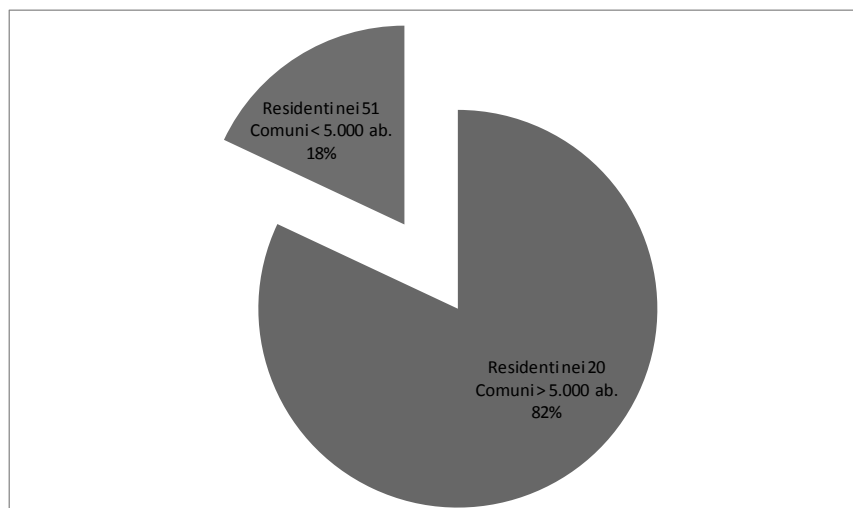
L'area metropolitana di Cagliari, la più grande dell'isola, presenta alcuni elementi demografici significativi: la popolazione tende a diminuire nel capoluogo (al ritmo di 2.000 abitanti in meno l'anno) e ad aumentare nei comuni limitrofi; al di là dei singoli tassi di natalità, influisce in modo consistente su questo fenomeno l'abbandono della città da parte delle famiglie, specialmente di quelle più giovani, che perseguono il duplice obiettivo di sfuggire al caro prezzi delle abitazioni e cercare contesti abitativi più tranquilli. Sicuramente un fattore importante che contribuisce ad alimentare questo trend è il generale miglioramento del sistema dei trasporti che consente a molte famiglie di acquistare casa a prezzi minori nei comuni intorno a Cagliari, pur mantenendo all'interno del capoluogo il proprio centro di lavoro e interessi, accentuando in tal modo il fenomeno del pendolarismo da e verso la città. Monserrato è il comune più densamente popolato (3.162,5 abitanti/kmq).

I dati che caratterizzano le dinamiche demografiche della Provincia sono costanti ormai da diversi anni: rapidissimo crollo della natalità (si raggiunge il tasso più basso in Italia e in Europa), accresciuta speranza e prospettiva di durata della vita e conseguente invecchiamento della popolazione (il più basso tasso di mortalità in Italia), costante spopolamento delle zone interne (la maggior parte dei comuni della provincia ha

una popolazione compresa fra 1000 e 2000 abitanti), appena mitigato, e solo in pochi casi, da fenomeni di immigrazione (in diversi paesi la popolazione comprende nuclei numerosi di cittadini extracomunitari ormai residenti), spostamenti verso le città costiere, costante flusso migratorio in uscita.

Tra il 1991 ed il 2009 il 71,4% dei comuni della Sardegna ha perso popolazione: 32 ne hanno perso più del 20%, e 115 tra il 10% ed il 20%.

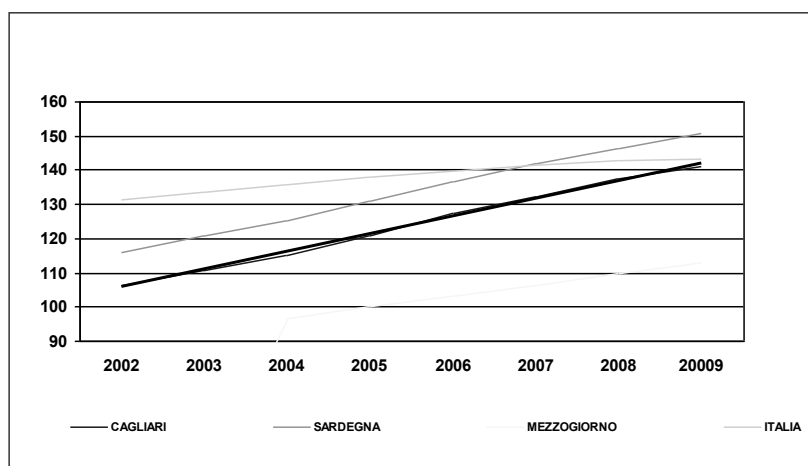
Figura 231 - Popolazione della Provincia di Cagliari (valori percentuali)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Sardegna statistiche

L'indice di vecchiaia (rapporto percentuale tra la popolazione con più di 65 anni d'età e la popolazione con età inferiore a 15 anni) per il 2009 è di 141,1, ciò significa che ogni 100 persone con età inferiore ai 15 anni vi sono più di 140 ultra 65enni. Questo indice è al di sotto della media regionale di circa 150 e a quella nazionale di 143,4. Inoltre, l'indice di vecchiaia della Provincia di Cagliari è in linea con l'andamento tendenziale degli altri territori. Nel grafico sottostante si riporta l'indice di vecchiaia per Italia, Mezzogiorno, Sardegna e Provincia di Cagliari nel periodo 2002-2009. Dal grafico si può notare come nel periodo considerato ci sia stato un aumento tendenziale dell'indice di vecchiaia, in linea con l'andamento demografico italiano con tasso di crescita prossimo allo 0 e invecchiamento generalizzato della popolazione.

Figura 232 - Indice di vecchiaia

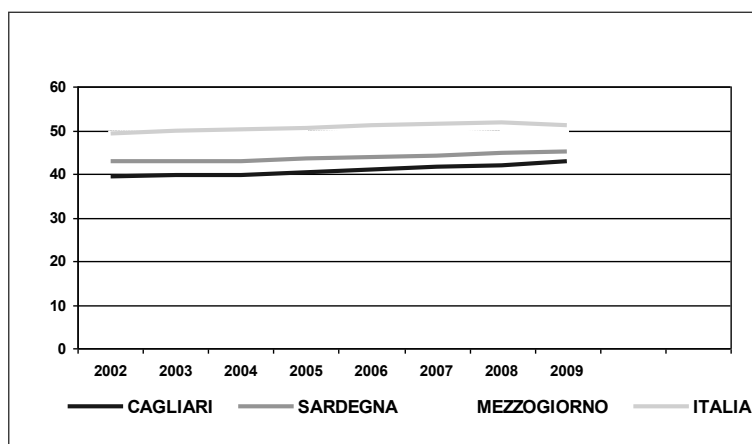


Fonte: nostre elaborazioni su dati di Sardegna Statistiche Istat

Un'importante misura della struttura economica della popolazione è l'indice di dipendenza totale, che mette in relazione la fascia di popolazione che, a causa dell'età, si ritiene essere non autonoma, cioè bambini e

anziani, e la fascia di popolazione che, essendo in età lavorativa (persone con età 15-64), dovrebbe provvedere al sostentamento dei primi. Nel grafico sottostante si riporta l'indice di dipendenza totale per Italia, Mezzogiorno, Sardegna e Provincia di Cagliari nel periodo 2002-2009: si può notare come nel periodo considerato ci sia stato un aumento di tale indice per tutti i territori considerati. La Provincia di Cagliari ha un indice inferiore rispetto alla Sardegna e al resto d'Italia. Analizzando il dato del 2009 si evince che in Provincia di Cagliari l'indice del periodo è di 42,73: tradotto sta ad indicare che ogni 100 individui in età attiva vi sono circa 43 bambini e/o anziani. Tale valore però deriva in particolare dall'incidenza della popolazione anziana.

Figura 233 – Indice di dipendenza totale dal 2002 al 2009



Fonte: nostre elaborazioni su dati di Sardegna Statistiche e Istat

1.2 La struttura imprenditoriale e produttiva (dati Istat e Movimprese)

Rispetto alla situazione regionale, la Provincia di Cagliari presenta alcune caratteristiche peculiari e storiche:

- presenza di un'importante Università, di un sistema ad alta vocazione terziaria, e di un tessuto produttivo più strutturato che richiede più servizi avanzati e innovativi, presenta una forza lavoro con un elevato livello d'istruzione;
- la maggior parte delle esportazioni dell'intera isola si concentra proprio nell'area cagliaritana, a causa dell'importante attività di raffinazione petrolifera;
- turismo, che rappresenta un'importante risorsa per il territorio con effetti positivi sulla ricchezza prodotta, sul numero di occupati e sulla composizione del sistema imprenditoriale; oltre allo splendido patrimonio ambientale, è presente un insediamento urbano di notevole importanza con processi culturali di rilievo come il comparto museale e l'Ente Lirico, le zone naturali, i parchi marini, oltre a un golfo, un clima e porti adatti per lo sviluppo della nautica da diporto, impianti golfistici importanti, tutti fattori che se adeguatamente valorizzati possono consentire di beneficiare di flussi turistici annuali;
- il porto industriale, seppure dopo anni di ritardo, costituisce un importante snodo commerciale con attività importanti di trasporto e magazzinaggio.

Ma naturalmente anche il sistema imprenditoriale della Provincia cagliaritana, come purtroppo quello nazionale, sta attraversando da anni un processo di cambiamento e ristrutturazione che, dal 2008, è accentuato e appesantito dalla difficile crisi economica e finanziaria a causa della quale numerosi settori produttivi hanno subito ridimensionamenti, soprattutto nel settore primario e secondario.

Al fine di fornire un quadro della struttura imprenditoriale della Provincia di Cagliari riteniamo opportuno descrivere l'andamento delle imprese operanti nei diversi settori economici negli anni compresi fra il 2005 ed il 2011.

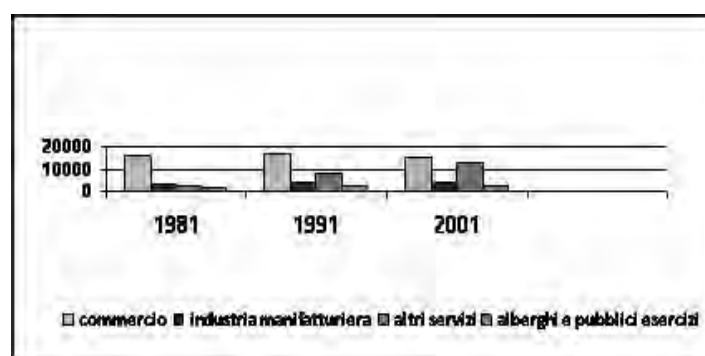
Tabella 51 – Evoluzione settori economici dal 2005 al 2011

Settori economici	2005	2010	2011
	IMPRESE	IMPRESE	IMPRESE
Agricoltura e ,allevamento	13995	12253	12097
Silvicoltura e utilizz. Aree forestali	66	66	71
Pesca piscicoltura e relativi servizi	203	222	227
Industria estrattiva	57	45	45
Industria manifatturiera	6413	4835	4762
Produzione energia elettrica gas e acqua calda, distribuzione acqua e e fognature	23	20	20
Smaltimento rifiuti solidi e acque	79	126	127
Costruzioni	7787	8624	8528
Commercio e riparazioni	19603	18913	18838
Alberghi e pubblici esercizi	2783	4078	4109
Trasporti e comunicazioni	2473	2062	2053
Credito e assicurazioni	934	1080	1071
Attività immobiliari	770	958	981
Attività di noleggio attrezzature , agenzie interinali, servizi alle imprese e al turismo	348	1952	1591
Informatica e attività connesse	1249	1547	1544
Ricerca e sviluppo	39	60	61
Altre attività professionali e imprenditoriali	2494	1531	1530
Sanità e Altri servizi sociali	414	467	476
Istruzione	266	335	339
Attività ricreative culturali e sportive	746	559	558
Altre attività dei servizi	1621	2232	2213
Imprese non classificate	212	67	22
TOTALE	62562	62042	61617

Fonte: nostre elaborazioni su dati di Sardegna Statistiche

Analizzando i dati del censimento nazionale delle imprese condotto dall'ISTAT nel ventennio che va dal 1981 al 2001, come evidenziato nel grafico sottostante, è possibile rappresentare un quadro evolutivo del contesto produttivo provinciale fino al 2001.

Figura 234 – Evoluzione contesto produttivo dal 1981 al 2001 (valori assoluti)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat e Movimprese

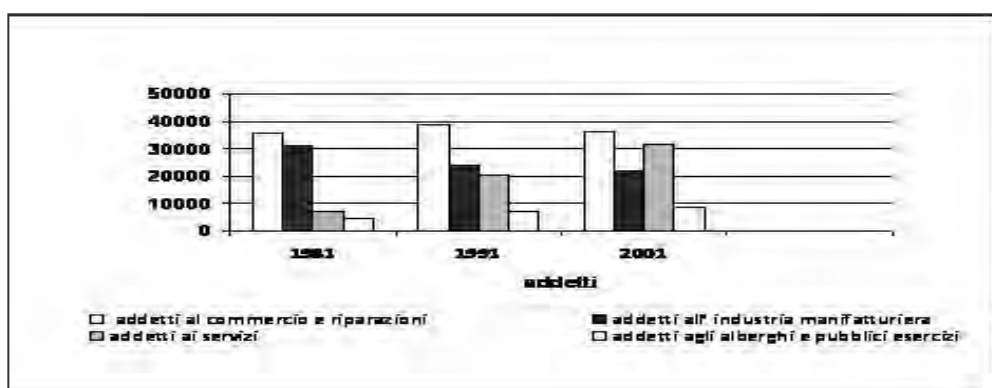
Dal quadro di sintesi fornito dal grafico precedente è immediatamente visibile, nel periodo considerato, una forte espansione dei servizi in generale e del settore alberghiero unito ai pubblici esercizi. In merito ai servizi il fenomeno è in linea con l'evoluzione nazionale, mentre per alberghi e pubblici esercizi il loro sviluppo è riconducibile ad una crescente vocazione turistica del territorio che è partita dalle zone costiere per proseguire in misura sempre più evidente nel capoluogo cagliaritano, evoluzione che prosegue grazie anche

allo sviluppo del traffico aereo determinato dal nuovo aeroporto di Elmas e all'insediarsi di diverse compagnie aeree low-cost.

Analizzando in modo più approfondito, una considerazione particolare merita il settore del commercio: è importante infatti dare rilievo ad una inversione di tendenza che ha visto, a partire dal 1991, una contrazione del numero delle aziende rispetto al trend dal 1981 al 1991.

Questo andamento è visibile anche sul fronte degli addetti, come rappresentato nel grafico seguente: si nota che anche il trend degli addetti nel settore commercio ha subito un'inversione di tendenza proprio a partire dal 1991. Il fenomeno può essere sicuramente posto in relazione all'evoluzione del settore, in particolare all'affermazione di nuove forme distributive di grande dimensione.

Figura 235 – Evoluzione degli addetti per settore di attività economica (valori assoluti)



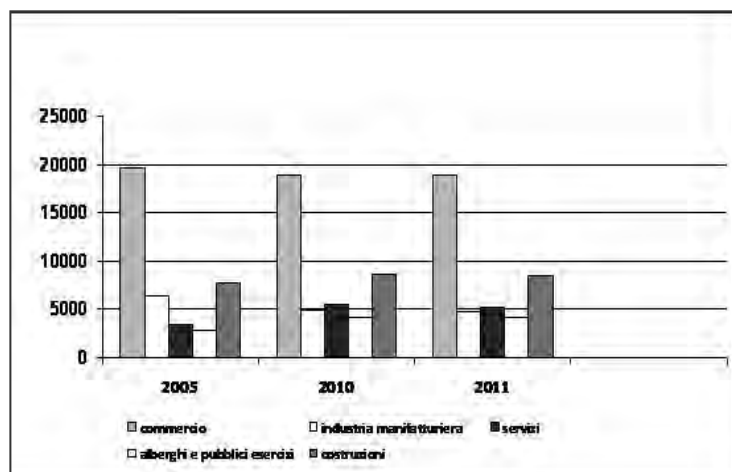
Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat e Movimprese

Pensiamo alla distribuzione organizzata che proprio a partire dalla seconda metà degli anni 90 ha preso piede determinando nel 1998 la necessità di procedere alla classificazione delle nuove forme distributive introdotta con la riforma nazionale del settore, nota ai più come riforma Bersani (dlgs 114/98) che, fra l'altro, eliminò le tabelle merceologiche a fronte di due uniche tipologie di commercio alimentare e non.

L'evoluzione del tessuto produttivo provinciale dal 1980 al 2001 ha definito i tratti caratteristici del contesto economico, sociale e produttivo della Provincia di Cagliari, caratterizzata da un'industria manifatturiera che a partire dal 1991 ha invertito la sua tendenza espansiva conoscendo un periodo di contrazione che dal 2005 è andato attenuandosi.

Il grafico seguente fornisce una rappresentazione del contesto produttivo fra il 2005 ed il 2011.

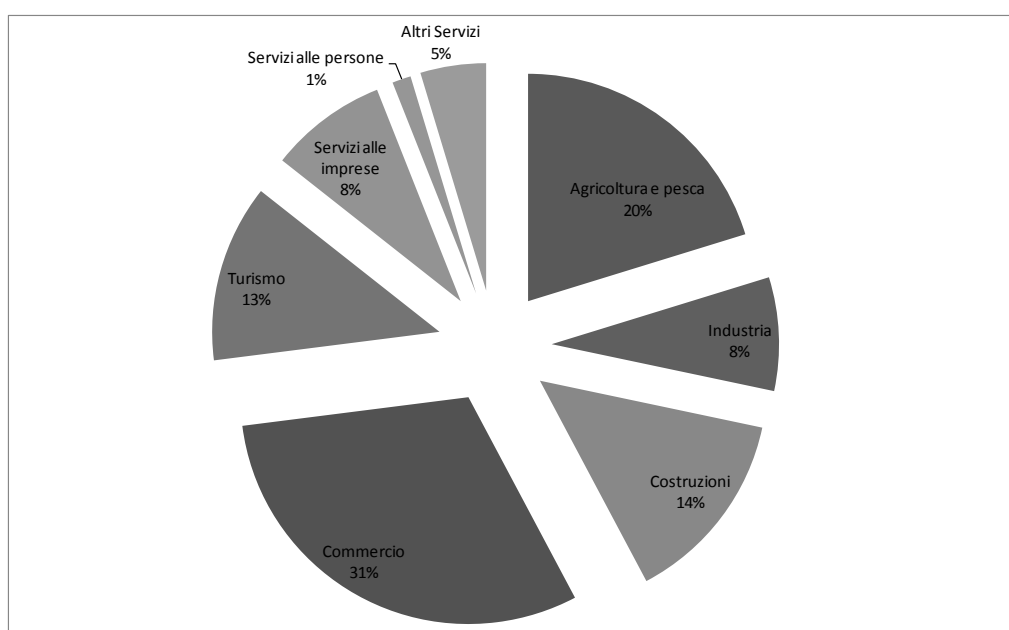
Figura 236 – Evoluzione contesto produttivo dal 2005 al 2011 (valori assoluti)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat e Movimprese

L'attuale panorama produttivo, come rappresentato nel grafico seguente, mette in luce una predominanza di imprese operanti nel settore commerciale a cui seguono quelle operanti nel settore primario, della silvicoltura, della pesca e delle costruzioni, mentre i restanti settori si attestano singolarmente intorno a circa il 10% del totale delle imprese attive secondo i dati camerali.

Figura 237 – Imprese per settore economico – I semestre 2011 (valori percentuali)

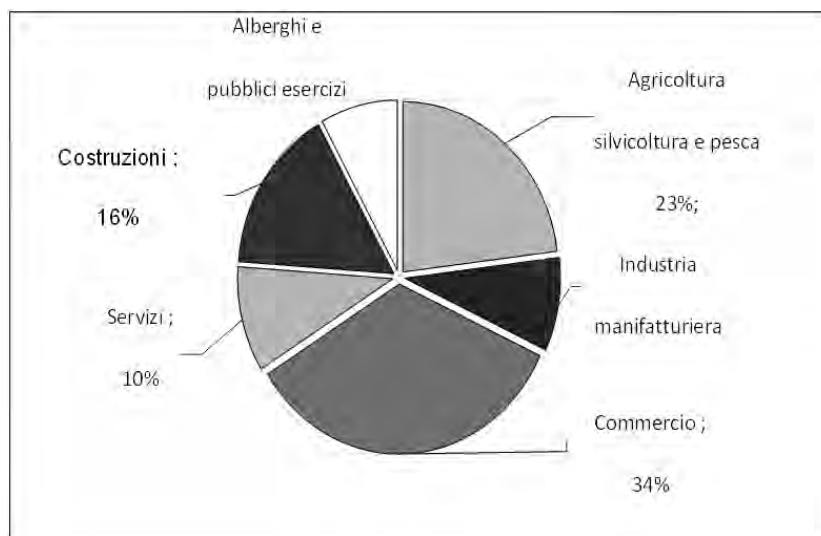


Fonte: nostre elaborazioni su dati Censimento Imprese Istat

È importante ricordare che alla concentrazione delle imprese nei diversi settori non corrisponde mai una uguale concentrazione di addetti; questo sarebbe vero solo a parità di numero medio di addetti per impresa che logicamente non è uguale per tutti i settori.

Nel grafico sottostante è rappresentata la concentrazione di addetti per settore economico al 2001: questo è il quadro di sintesi più aggiornato attualmente disponibile elaborato su dati Istat.

Figura 238 – Addetti suddivisi per settore economico – Anno 2001 (valori percentuali)



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat e Movimprese

Sarebbe interessante raffrontare questo dato con dati attuali al 2011 ma questi non sono ancora disponibili. Tuttavia il dato al 2001, per quanto non recentissimo, ci da un'idea del panorama occupazionale nei diversi settori, in tempi in cui il contesto produttivo provinciale si può considerare maturo e quindi non suscettibile di profondi sconvolgimenti.

Alla luce dei dati rappresentati nei due grafici precedenti, si può affermare che a partire dal 2001 sono aumentati gli occupati nel settore degli alberghi e pubblici esercizi e dei servizi in generale, a fronte di un considerevole incremento delle aziende attive nel settore dei servizi e degli alberghi e pubblici esercizi.

Se raffrontiamo questo dato con il numero totale di occupati, posto che non si registra un incremento occupazionale generale, in quanto l'ultimo decennio registra un tendenziale incremento del tasso di disoccupazione, possiamo affermare che, a partire dal 2001, il numero degli occupati è diminuito nel settore manifatturiero, del commercio e delle costruzioni, mentre è sicuramente aumentato in quello dei servizi e degli alberghi e pubblici esercizi. Da qui è evidente che la concentrazione degli occupati nei diversi settori economici è sicuramente variata dal 2001 al 2011.

Analizzato il saldo delle iscrizioni e cancellazioni presso C.C.I.A.A. di Cagliari, si evince che il tasso di natalità delle imprese al 1° trimestre del 2011 è pari allo - 0.35% (a fronte di 1399 nuove iscrizioni si registrano 1649 cancellazioni).

Nello stesso periodo di riferimento il tasso di natalità delle imprese artigiane in Provincia è anche esso negativo, pari al - 1.43%. Ovvero al 31 Marzo 2011 presso il Registro Imprese della CCIAA di Cagliari risultavano registrate 295 nuove imprese a fronte di 522 imprese cessate per un saldo assoluto negativo di - 227.

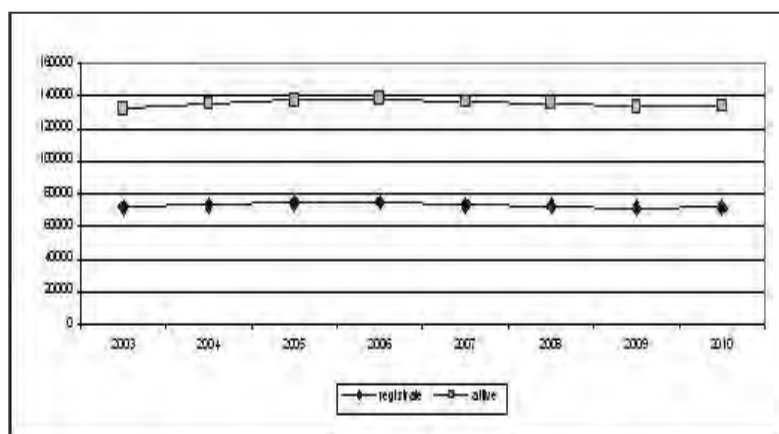
Da un lato i dati nazionali mettono in luce una ripresa delle iscrizioni, già registrata nei due anni precedenti rispettivamente 2009 e 2010, mentre dall'altro assistiamo alla contrazione delle cessazioni che ormai si protrae da quattro anni. Con riferimento al totale delle imprese, il dato del saldo 2011 è decisamente migliore degli ultimi 5 (il 40% in meno di cancellazioni rispetto al 2010). Gli stessi dati al 31/12/2010 vedevano 71693 imprese registrate di cui 62042 attive.

Molto più attenuato risulta il miglioramento fatto registrare dalle imprese artigiane (solo il 17% in meno di cancellazioni rispetto all'anno precedente) che, da sole, spiegano più di tutto il saldo negativo del periodo sia

a livello nazionale, sia provinciale. Il trend dei dati evidenzia una contrazione tendenziale del tasso di crescita delle imprese a partire dal 2006, in linea quindi con la tendenza nazionale e con l'inizio del periodo di crisi economica.

Il dato che emerge, analizzando l'universo delle imprese a distanza di 10 anni a partire dal 31/12/2001, mette in luce un incremento in valore assoluto di 2970 nuove aziende iscritte a fronte di 4228 nuove attivazioni. Le imprese attive nella Provincia di Cagliari sono progressivamente aumentate a partire dal 1996, anno in cui quelle attive erano pari a 41584 unità a fronte di 50312 imprese iscritte.

Figura 239 – Imprese registrate e attive dal 2003 al 2010



Fonte: nostre elaborazioni su dati Movimprese CCIAA di Cagliari

1.3 Il mercato del lavoro in Provincia di Cagliari negli anni 2010-2011

In provincia di Cagliari risiede un terzo della popolazione in età lavorativa di tutta la Sardegna, pari a 490.000 persone, di cui il 12% è nella fascia di età tra 15 e 24 anni, il 53,5% ha un'età tra i 25 e i 54 anni e il restante 34,5% è sopra i 54 anni (ISTAT, RCFL - Rilevazione continua delle forze di lavoro, media 2010).

Per tracciare un quadro di sintesi degli andamenti del mercato del lavoro locale, occorre guardare ai principali indicatori complessivi: il tasso di attività, il tasso di disoccupazione e il tasso di occupazione.

Il **tasso di attività** totale in Provincia di Cagliari nel 2010, pari al 58,9%, è di pochissimo inferiore al valore medio regionale (59,0%) ed è il terzo tra quelli delle Province sarde; fanno segnare tassi più elevati solo le province di Olbia - Tempio (69,3%) e di Sassari (62%).

La misura della partecipazione della popolazione al mercato del lavoro nel Cagliaritano non è lontana dalla media nazionale (62,2%) ed è notevolmente superiore a quella del Mezzogiorno (50,8%), che da sempre si colloca in fondo alla graduatoria delle ripartizioni da cui è composto il territorio nazionale.

La Sardegna conferma quindi nel 2010 il primo posto che da anni detiene tra le Regioni meridionali per il tasso di attività, e la provincia di Cagliari si colloca sulla stessa linea. Questo vale anche per i tassi di attività disaggregati per sesso, ma la differenza a favore di regione e provincia è più accentuata per le donne. La componente femminile della forza lavoro sarda e cagliaritana continua dunque a mostrare una propensione a cercare lavoro e a proseguire la ricerca in caso di insuccesso superiore a quella delle donne del resto del Sud.

I dati della RCFL ISTAT consentono di osservare l'andamento dei principali indicatori del mercato del lavoro a livello provinciale fin dal 2004, anno in cui l'ISTAT ha sostituito la Rilevazione Trimestrale delle Forze di Lavoro con la Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro, modificando la natura dei dati rilevati e rendendoli di conseguenza non immediatamente confrontabili con quelli relativi a periodi precedenti.

L'analisi delle serie storiche mostra una fluttuazione dei tassi di attività provinciali di circa quattro punti percentuali nel periodo 2004 – 2010. Dopo un lieve calo nel 2005, il tasso di attività provinciale è lievemente risalito fino al 2007, per poi far segnare un aumento significativo nel 2008; dal 2009 è tornato a calare di circa due punti all'anno, tornando nel 2010 ai livelli del 2007. Questo andamento è sostanzialmente analogo a quello registrato a livello regionale e nazionale, con la differenza che in Provincia di Cagliari il calo del tasso di attività si è verificato con un anno di ritardo. Per tutto il periodo considerato, i valori del tasso di attività provinciale si sono mantenuti costantemente più alti rispetto alla media del Mezzogiorno, e nel 2008 è stato quasi raggiunto il tasso di attività nazionale, anche se nei due anni successivi questo incremento si è annullato.

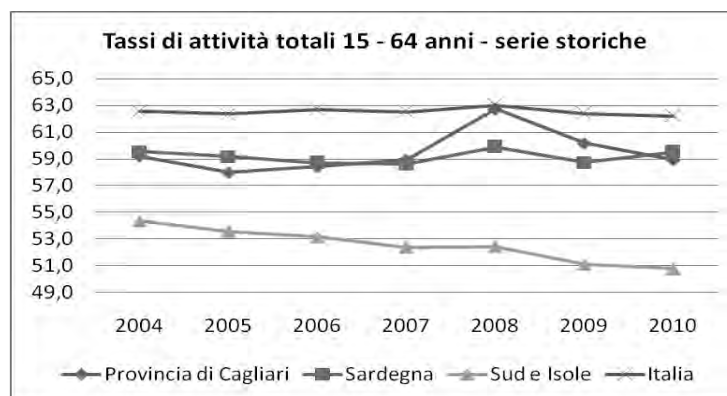
La dinamica temporale del tasso di attività provinciale ha interessato in modo simile entrambi i sessi, ma il tasso di attività femminile è calato in misura inferiore, a ulteriore riprova della marcata propensione al lavoro della popolazione femminile residente.

Guardando ai tassi di attività provinciali disaggregati per fascia di età, si nota che nel periodo 2004 – 2010 è costantemente diminuito il tasso di attività dei più giovani (15 - 24) anni, che ha perso più di 10 punti percentuali. Nella fascia di età immediatamente successiva (25 – 34 anni), il calo è stato di circa quattro punti percentuali, mentre nella fascia più attiva sul mercato del lavoro (35 - 44 anni) è stato contenuto a meno di un punto percentuale. Il valore del tasso di attività per i 45-54enni è rimasto pressoché stabile, mentre si è registrata un'impennata per la classe di età più anziana (55 – 64 anni), passata dal 29% al 40,4%.

I tassi di attività maschili sono diminuiti in tutte le classi di età tranne quella più anziana, e mostrano il declino più marcato nelle due fasce di età più giovani. Per converso, i tassi femminili crescono in tutte le classi di età tranne che in quella più giovane.

Emerge dunque una tendenza generale all'invecchiamento della forza lavoro, dovuta a un ingresso ritardato sul mercato del lavoro e a uno spostamento in avanti del momento della conclusione della carriera. Questo fenomeno pone seri problemi di riadattamento delle politiche pubbliche in campo demografico, della formazione e del lavoro.

Figura 240- Tassi di attività totali/serie storiche



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle Forze Lavoro

Per quanto riguarda il **tasso di occupazione**, nel 2010 la Provincia di Cagliari si colloca lievemente al di sopra della media regionale e al quarto posto tra le province sarde, preceduta nell'ordine da Olbia – Tempio (che si distacca nettamente dalle altre), e, di misura, da Nuoro e Sassari. Come accade per il tasso di attività, il valore provinciale del tasso di occupazione è inferiore a quello nazionale (di 5,4 punti percentuali), ma marcatamente superiore a quello del Sud Italia (di quasi 8 punti percentuali, divario analogo a quello che si riscontra per il tasso di attività).

La distanza della Provincia dalla media nazionale è maggiore per il tasso di occupazione che per quello di attività, cosa che indica nel complesso una più forte difficoltà a trovare lavoro. Questo divario è quasi interamente dovuto alla cattiva situazione occupazionale della componente maschile della forza lavoro provinciale.

Infatti, mentre il tasso di occupazione maschile nel territorio provinciale non supera di molto quello del Sud Italia, e resta dunque lontano da quello nazionale, per il tasso femminile il vantaggio della Provincia sul Mezzogiorno si aggira sui 12 punti percentuali, e il ritardo rispetto alla media nazionale si riduce di circa la metà rispetto a quello dei maschi.

La Sardegna nel suo complesso è al primo posto tra le Regioni del Sud anche per il tasso di occupazione, a riprova della persistenza di dinamiche del mercato del lavoro specifiche dell'Isola.

I tassi di occupazione della Provincia restano dunque ancora lontani dai livelli auspicati dall'Unione Europea, che nel Consiglio di Lisbona del 2000 aveva posto come obiettivo strategico per il 2010 il raggiungimento di un tasso di occupazione del 70% nel complesso e del 60% per le donne.

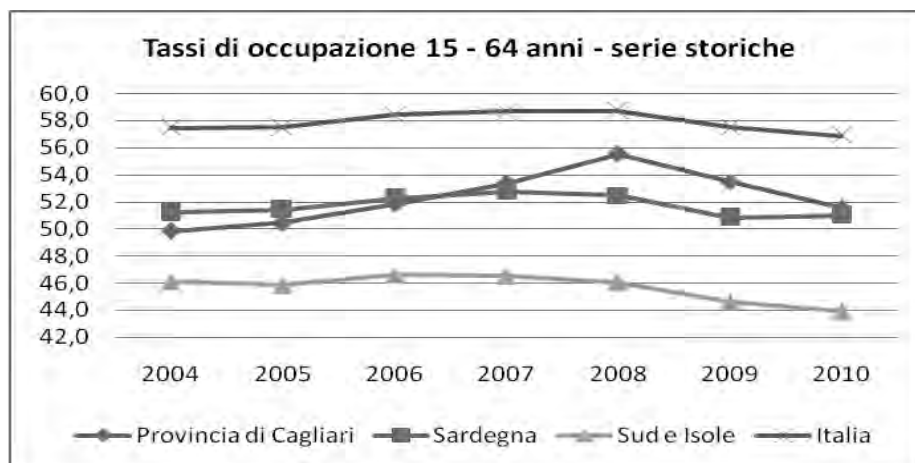
Nel periodo 2004 – 2010, il tasso di occupazione provinciale ha oscillato in un range di valori di ampiezza quasi tripla rispetto al tasso di attività, seguendo però un andamento temporale simile, con valori crescenti fino al 2008 e decrescenti negli anni successivi. Al contrario di quanto è accaduto per il tasso di attività, il tasso di occupazione del 2010 si mantiene nel Cagliaritano superiore al livello del 2004.

L'impatto della congiuntura occupazionale negativa in Provincia di Cagliari si è fatto sentire con un anno di ritardo rispetto alle ripartizioni territoriali più ampie, che già avevano segnato il passo nel 2007. È la componente maschile della forza lavoro provinciale ad averne risentito più pesantemente: l'occupazione maschile non solo ha cominciato a calare già nel 2008, ma nel 2010 non ha recuperato i livelli del 2004, al contrario di quella femminile, che dall'inizio alla fine dei sei anni considerati è cresciuta di 4,4 punti percentuali.

Nello stesso periodo, il tasso di occupazione provinciale è calato significativamente per la classe di età da 25 a 34 anni, mentre hanno subito riduzioni di entità inferiore i 25-34enni e ancora più limitatamente i 45-54enni. Si è registrato invece un lieve aumento per i 35-44enni, mentre è schizzato verso l'alto il tasso di occupazione della fascia tra i 55 e i 64 anni, che per le donne è addirittura più che raddoppiato. Dunque, i lavoratori più anziani non solo mostrano una propensione crescente all'allungamento della carriera, ma riescono anche spesso a tradurla in realtà.

La dinamica del tasso di occupazione nel territorio provinciale diverge significativamente tra i sessi: mentre per gli uomini il tasso di occupazione è in diminuzione per tutte le fasce di età ad eccezione di quella più anziana, con un preoccupante declino di oltre 9 punti percentuali per i 25-34enni, i tassi di occupazione femminili sono saliti per tutte le classi di età, tranne la più giovane.

Figura 241– Tassi di occupazione/serie storiche



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle Forze Lavoro

Per tutte le ripartizioni territoriali, l'ISTAT non fornisce il **tasso di disoccupazione** per la popolazione in età lavorativa (15 – 64 anni), ma quello per la popolazione dai 15 anni in su, che per definizione ha un valore inferiore, in quanto gran parte degli ultrasessantatrenni privi di un'occupazione risulta inattiva e non disoccupata.

Nel 2010, la Sardegna ha il secondo tasso di disoccupazione tra le regioni del Sud, preceduta solo di poco dalla Sicilia, anche se i divari sono meno ampi di quelli esistenti per i tassi di attività e di occupazione.

La Provincia di Cagliari si trova in una posizione relativamente buona nel contesto regionale, solo le province di Nuoro e del Medio Campidano hanno tassi di disoccupazione inferiori. Il tasso di disoccupazione provinciale nel 2010 è inferiore di quasi due punti a quello regionale e di un punto a quello del Sud Italia, ma resta superiore di quattro punti al valore nazionale e più che doppio rispetto a quello del Nord-Est, la macroarea geografica con la disoccupazione più bassa in Italia.

Nel confronto dei tassi di disoccupazione con le aree più ampie di cui fa parte il territorio provinciale, le donne si piazzano leggermente meglio rispetto agli uomini, anche se le posizioni relative non cambiano.

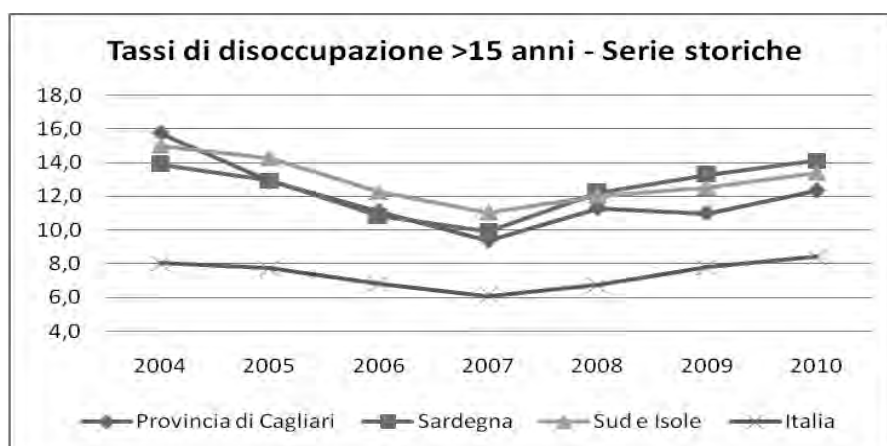
Nel Cagliaritano, il tasso di disoccupazione totale è sceso significativamente dal 2004 al 2007, per poi crescere lievemente nel 2008, diminuire di pochissimo nel 2009 e risalire nel 2010 fino a toccare quasi il livello del 2005. Il tasso di disoccupazione maschile mostra la stessa dinamica, con incrementi più accentuati nel 2008 e nel 2010. Il tasso di disoccupazione femminile è stato invece in costante discesa fino al 2009, con una ripresa solo nel 2010.

Da notare che all'inizio del periodo considerato il tasso di disoccupazione provinciale era superiore a quello sardo e a quello del Mezzogiorno, mentre alla fine risulta inferiore a entrambi.

L'andamento del tasso di disoccupazione totale in Provincia di Cagliari non si discosta significativamente da quelli delle aree considerate nel confronto, tranne che per il calo del 2009, che costituisce una particolarità provinciale.

Tra il 2004 e il 2010, il tasso di disoccupazione provinciale è diminuito notevolmente per la classe di età 15-24 anni e più lievemente per gli ultratrentacinquenni, mentre è aumentato, anche se di poco, per la classe di età intermedia. Il leggero scarto nel tasso di disoccupazione per i 25-34enni tra l'inizio e la fine del periodo nasconde in realtà sia per i maschi che per le femmine una diminuzione costante fino al 2007, anno da cui prende avvio una risalita moderata per due anni, a cui segue nel 2010 un'impennata che ha portato a superare il valore del 2004.

Figura 242 - Tassi di disoccupazione/serie storiche



Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione continua delle Forze Lavoro

I dati rivelano nel complesso che tra il 2007 e il 2008 il mercato del lavoro provinciale ha cominciato a risentire degli effetti della crisi economica mondiale, che fino alla fine del 2010 erano tutt'altro che esauriti. Per la Provincia, questo spartiacque ha portato a un avvicinamento del modello femminile di partecipazione al mercato del lavoro nell'arco della vita a quello maschile. Infatti, i gap a sfavore delle donne per quanto riguarda tutti e tre i principali indicatori del mercato del lavoro, in aumento dal 2004 al 2007, si sono poi progressivamente ridotti di molto, restringendosi nel 2010 alla dimensione minima riscontrata nel periodo.

Un'ulteriore specificazione dell'analisi è consentita dai dati SIL Sardegna, ovvero il sistema informatico su cui vengono registrati tutti i cambiamenti nella condizione occupazionale dei cittadini presenti negli elenchi dei CSL provinciali.

Secondo questa fonte²⁴, il numero di persone in cerca di lavoro in Provincia di Cagliari ha cominciato ad aumentare lentamente ma costantemente da settembre 2009, anche tenendo conto delle fluttuazioni in discesa che si registrano regolarmente nei mesi di giugno, luglio e agosto a causa dell'assorbimento di manodopera nelle attività stagionali del settore turistico. Precisamente, da agosto 2009 a dicembre 2010 si è verificato un incremento del 10,8%, che ha portato il totale degli iscritti ai CSL della Provincia al 31 dicembre 2010 a 118.450 unità.

L'aumento degli iscritti ha riguardato soprattutto i maschi, con un +16,3%, mentre per le donne si è fermato al 6,1% e non è stato costante, ma è il risultato di oscillazioni nei due sensi.

Per entrambi i sessi, nel periodo considerato è diminuito il numero degli inoccupati (cioè delle persone in cerca di prima occupazione), mentre è aumentato quello dei disoccupati, che riprendono la ricerca di un impiego dopo avere perso il posto di lavoro. Quindi, la crescita rilevata nel numero di persone in cerca di lavoro non deriva dall'ingresso nel mercato del lavoro di fasce di persone senza precedenti esperienze lavorative, come accade tipicamente nei periodi di maggiore vivacità economica, in cui la fiducia nella possibilità di trovare lavoro spinge ad attivarsi nella ricerca; al contrario, quest'incremento è interamente dovuto alla crescita di coloro che hanno perso un'occupazione, a riprova del persistere degli effetti della crisi economica che interessa l'intero sistema nazionale.

La maggioranza degli iscritti ai CSL – e precisamente una media del 53,4% nel periodo tra maggio 2009 e dicembre 2010 – è costituita da donne. La prevalenza femminile è interamente dovuta al peso della componente delle inoccupate, che sono più numerose anche in valore assoluto degli inoccupati di sesso

²⁴ Per approfondimenti, si rimanda alla pubblicazione dell'Osservatorio del mercato del lavoro della Provincia di Cagliari "Primi dati: il mercato del lavoro della Provincia di Cagliari nel 2010 – Dai dati amministrativi alle analisi statistiche"

maschile, mentre il contrario accade per i disoccupati. Questa situazione è indice di una maggiore difficoltà di entrata nel mercato del lavoro da parte delle donne.

Il divario a svantaggio del genere femminile nel numero di disoccupati aumenta al crescere del livello di istruzione; la forza lavoro femminile non occupata appare dunque maggiormente qualificata di quella maschile. Tuttavia, la categoria più cospicua di disoccupati è costituita da uomini con la licenza media.

I dati di flusso del SIL Sardegna relativi al 2010 mostrano che nel territorio provinciale la domanda di lavoro è in tendenza negativa: le cessazioni di rapporti di lavoro superano gli avviamenti di più di 5.000 unità, pari a una differenza percentuale del 5%. La crisi ha colpito soprattutto i lavoratori maschi con contratto a tempo indeterminato: per questa categoria, le cessazioni superano le assunzioni di ben il 38%.

Altro fenomeno evidente è la forte precarizzazione del mercato del lavoro: gli avviamenti a tempo indeterminato raggiungono nel 2010 appena il 18,3% del totale, con una leggera prevalenza a favore delle donne, sia in termini assoluti che relativi (18,8% contro il 17,7% degli uomini).

Tra i lavoratori assunti, gli uomini prevalgono di misura sulle donne, con il 51,4% contro il 48,6%. Aggiungendo questo dato alla prevalenza di donne tra gli iscritti ai CSL, si ha un'ulteriore conferma del relativo svantaggio delle donne nella ricerca di lavoro.

CAPITOLO 2

**CAPITOLO 2 – Analisi quantitativa: indagine diretta
alle imprese**

Il ritardo temporale con cui la Provincia di Cagliari è intervenuta nel presente progetto, rispetto alle Province di Oristano e Medio Campidano, ha portato ad una organizzazione dell'indagine quantitativa diversa rispetto alle altre Province coinvolte.

Data l'urgenza di avviare l'indagine, e i tempi brevi previsti, si è deciso di prendere in considerazione esclusivamente le imprese private con più di 15 dipendenti in regola con gli adempimenti previsti dalla L. 68/99 (rilevazione dati SIL Sardegna sulla base dei prospetti informativi presentati); questi dati sono stati poi confrontati con i dati contenuti nelle "pagine bianche", attraverso una ricerca mirata a stabilire l'effettiva esistenza delle imprese selezionate.

L'indagine è stata realizzata attraverso la somministrazione di un questionario alle imprese, con una metodologia, decisamente innovativa, di ingresso dell'Ente pubblico nell'impresa privata.

2.1 Costituzione del campione

Percorso per l'ottenimento del campione di imprese a cui somministrare il questionario per la rilevazione dei fabbisogni occupazionali e formativi in Provincia di Cagliari:

Tabella 52- Percorso per l'ottenimento del campione di imprese da intervistare

Universo delle imprese con più di 15 dipendenti operanti in Provincia di Cagliari (in regola con gli adempimenti previsti dalla L. 68/99)	983
- Di cui con sede legale nella Provincia di Cagliari	392
- Di cui con sede legale fuori dalla Provincia di Cagliari	591
Numero imprese contattate con lettera e telefonicamente	452
Numero telefonate andate a buon fine	250
Numero interviste effettuate	186

Fonte: nostre elaborazioni su dati Sil Sardegna

Il campione di 452 imprese è stato individuato considerando tutte le 392 imprese con sede legale in Provincia di Cagliari e le imprese con sede legale fuori provincia ma con più di 50 dipendenti nelle sedi operative esistenti in provincia di Cagliari, pari a 60 ($392 + 60 = 452$).

2.2 Somministrazione questionari

I questionari sono stati somministrati in modo diretto, dagli esperti del Servizio di Incontro Domanda Offerta della Provincia (Gruppo di rilevazione e caricamento dati provinciale).

Il piano di lavoro per la somministrazione dei questionari ha previsto le seguenti fasi:

- realizzazione di incontri organizzati e tenuti dal gruppo di ricerca per la presentazione degli strumenti di lavoro al gruppo di rilevazione provinciale: vademecum contenente la sintesi del progetto, questionario, code book;
- redazione di una lettera da inviare alle imprese per la presentazione del progetto di ricerca e per richiedere la disponibilità all'intervista. la lettera, con allegato il questionario, è stata spedita nel mese di ottobre 2010;
- strumento di monitoraggio delle interviste alle imprese con piattaforma gmail per tenere conto e condividere in tempo reale la realizzazione dei contatti telefonici, delle interviste e del caricamento dati

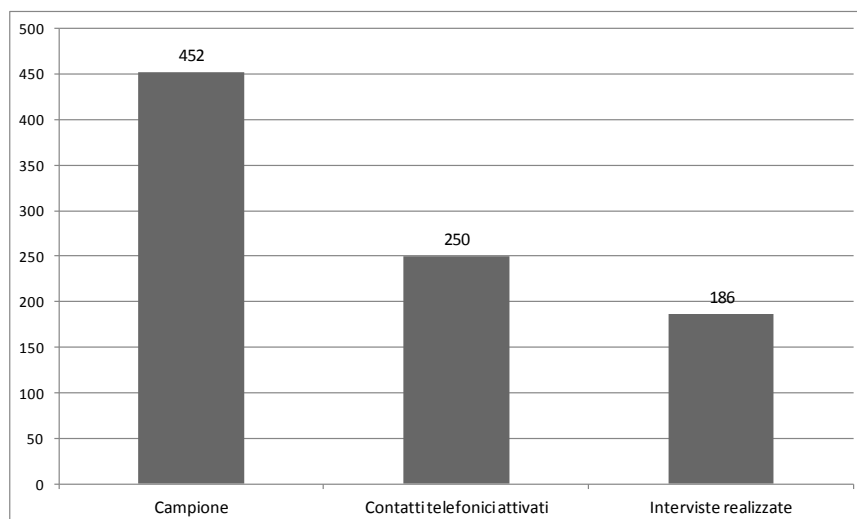
- pianificazione dei contatti con i referenti delle imprese e calendarizzazione delle interviste;
- realizzazione dei contatti telefonici con successiva intervista tramite la somministrazione del questionario presso la sede delle imprese;
- spoglio dei questionari e caricamento dei dati;
- elaborazione dei dati.

2.3 Interviste alle imprese

Le interviste sono state realizzate tramite questionari somministrati dai rilevatori presso la sede dell'impresa nel periodo intercorso tra la metà novembre fino alla metà del mese di Aprile 2011. La fase di rilevazione è stata molto impegnativa, in primo luogo per la difficoltà incontrata nel convincere le imprese dell'importanza della ricerca in campo, ma in particolare ci si è scontrati con la difficoltà di conciliare le esigenze delle imprese con gli orari della pubblica Amministrazione. Tuttavia, questo lavoro si è rivelato di fondamentale importanza per far conoscere le attività che i CSL offrono alle imprese .

Il grafico successivo riporta sinteticamente la progressione delle attività che hanno portato alla realizzazione delle 186 interviste.

Figura 243 - Dettaglio telefonate effettuate (valori assoluti)



Dai grafici che seguono, si rileva un primo dato importante: l'osservazione di imprese con più di 15 dipendenti, quindi di dimensioni medio/grandi rispetto alla realtà imprenditoriale locale, ha avuto come conseguenza che la maggior parte delle imprese contattate e intervistate è risultata appartenente ai settori servizi, industria, commercio (grande distribuzione) e edilizia (il cui peso si riduce notevolmente quando si parla di imprese con sede legale fuori dalla Provincia), mentre sono in minima parte o anche inesistenti le imprese di importanti settori quali turismo e agricoltura; e questo indipendentemente dalla localizzazione della sede legale.

Figura 244 - Imprese con + di 15 addetti e sede legale in Provincia di Cagliari per settore economico (valori assoluti)

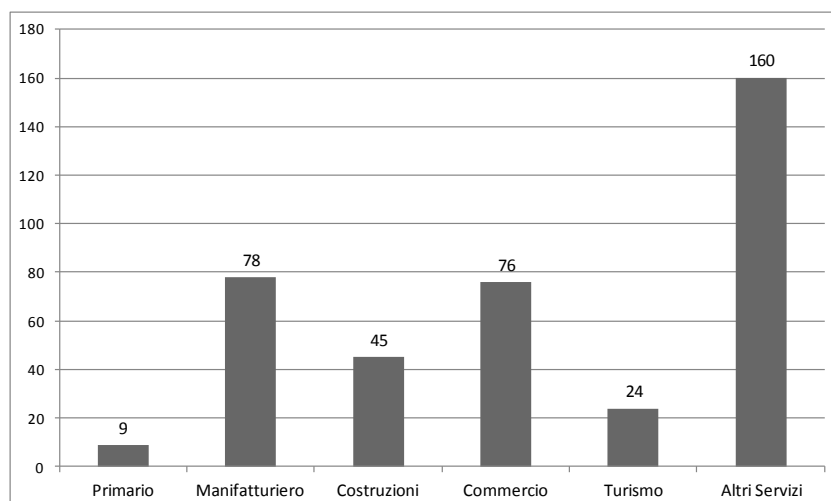
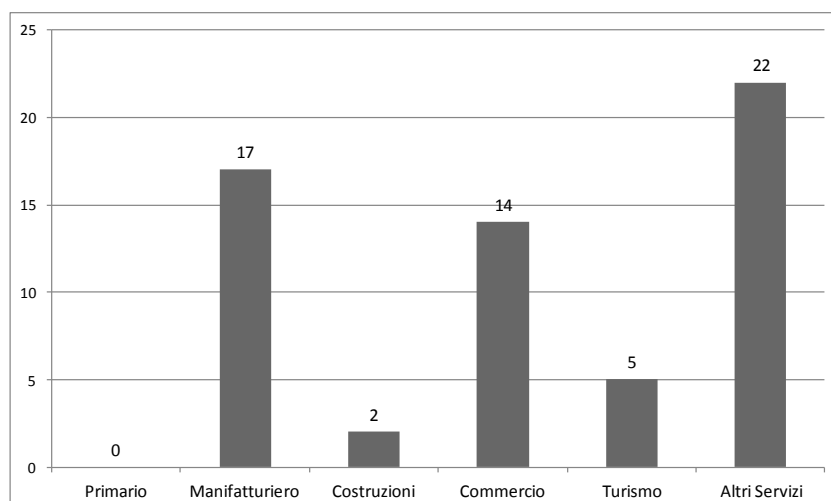


Figura 245 Imprese con + di 50 addetti e sede legale fuori dalla Provincia di Cagliari per settore economico (valori assoluti)



2.4. Analisi delle caratteristiche strutturali delle imprese

Le caratteristiche strutturali delle 186 imprese coinvolte nelle attività di rilevazione rappresentano il primo elemento di interesse nell'ambito dell'indagine sul fabbisogno formativo e professionale. Infatti, oltre a rappresentare un particolare spaccato della struttura imprenditoriale del territorio provinciale, ci aiutano a individuare, in maniera sufficientemente chiara, alcuni elementi che incidono in maniera diretta sulle necessità formative delle imprese e sulle loro aspettative rispetto ai servizi pubblici erogati dagli enti territoriali.

Nella figura 246 vengono presentate sinteticamente le caratteristiche strutturali che analizzeremo in questo capitolo.

Figura 246 - Schema sintetico dell'analisi svolta

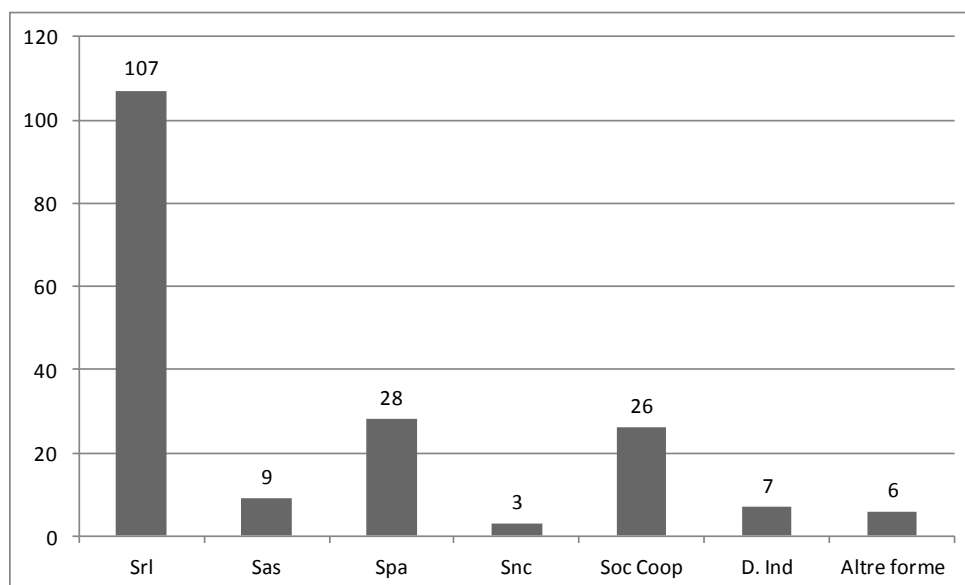


Successivamente, tali elementi risulteranno utili per interpretare le risposte date dalle imprese al questionario.

2.4.1 La ragione sociale delle imprese

Senza dimenticare che le imprese intervistate sono tutte di dimensioni medio-grandi, possiamo comunque evidenziare il numero particolarmente elevato di società di capitali (pari a 135 di cui 107 srl e 28 spa), a fronte della presenza di 26 cooperative e sole 12 società di persone, mentre altre forme giuridiche (5) e fondazioni occupano posizioni decisamente meno rilevanti dal punto di vista numerico. Fra le società di capitali la forma giuridica di maggiore frequenza è rappresentata dalla srl, sicuramente più adatta al modello imprenditoriale sardo di medie dimensioni, nel quale la proprietà delle quote societarie è in genere posseduta da soggetti che operano all'interno delle imprese.

Figura 247 - Imprese intervistate per forma giuridica (valori assoluti)



2.4.2 La distribuzione per comparto produttivo

Per quanto riguarda il settore di appartenenza delle imprese abbiamo definito 6 classi che ci consentono di evidenziare in maniera opportuna le tipologie aziendali. Oltre a distinguere le attività manifatturiere, propriamente intese, dalle attività legate al manifatturiero e dalle costruzioni, abbiamo provveduto a tripartire la categoria del terziario distinguendo le attività commerciali e quelle legate alle attività turistiche.

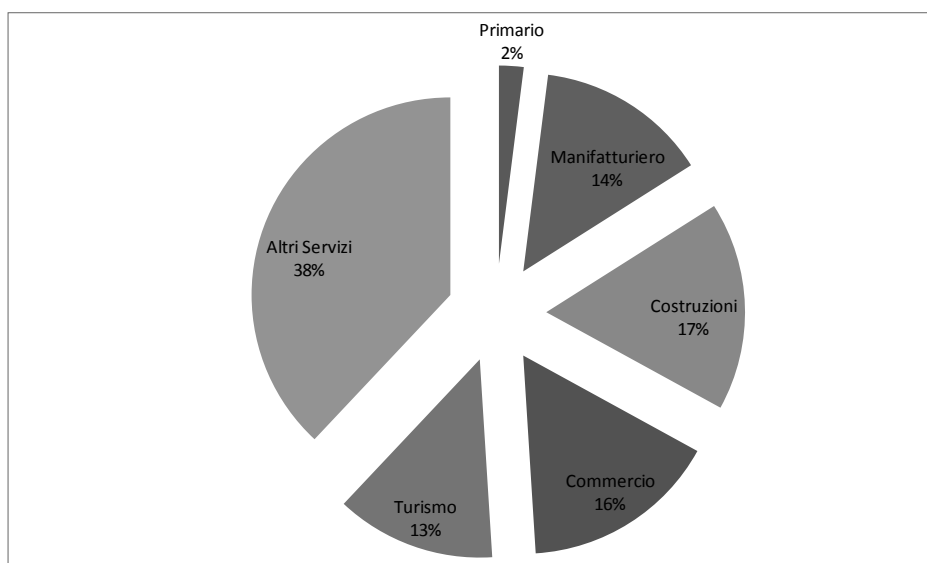
Tale ripartizione in sei classi dovrebbe rispondere meglio alla strutturazione non solo del campione delle imprese selezionate quanto al tessuto economico della Regione Sardegna.

Figura 248 - Settori economici in 6 classi



L'osservazione delle 186 imprese intervistate conferma quanto già osservato in precedenza, e cioè una preponderanza di imprese del settore servizi (38%), costruzioni (17%), commercio (16%), manifatturiero (14%), e una presenza inferiore anche se significativa di imprese dei settori turismo (13%) e agricoltura (2%).

Figura 249 - Le imprese intervistate suddivise per settore economico (valori percentuali)



2.4.3 La capacità innovativa

Per valutare la capacità di innovazione delle imprese, partendo dalle domande contenute nel questionario è stato costruito un indice che prende in considerazione i dati ricavati dalle risposte fornite dalle imprese rispetto alle seguenti domande:

- L'impresa utilizza strumenti informatici?
- Quanto utilizza all'interno della sua azienda questi strumenti? - Posta Elettronica
- Quanto utilizza all'interno della sua azienda questi strumenti? - Rete Intranet
- Quanto utilizza all'interno della sua azienda questi strumenti? - Commercio elettronico

In base alle risposte delle imprese a queste quattro domande è attribuito uno punteggio complessivo ad ogni azienda ottenendo una nuova variabile denominata indice di innovazione.

La costruzione dell'indicatore è presente in Allegato 3. In questa sede sarà sufficiente esporre alcuni elementi di riflessione. Sono state definite tre classi di innovazione delle imprese sulla base della propensione all'utilizzo degli strumenti informatici in azienda. Convenzionalmente abbiamo definito "a bassa innovazione" le aziende con un valore dell'indicatore compreso tra 1 e 4, "a media" quelle con un valore dell'indice compreso tra 5 e 6, mentre ad "alta innovazione" quelle comprese tra 7 e 8.

Figura 250 - Classi di innovazione delle imprese



Riaggregando i dati elaborati secondo le tre classi indicate nella figura precedente si nota secondo quanto riportato nella tabella successiva che circa il 41% delle aziende risultano avere una media propensione all'innovazione, mentre il 26% circa ha una bassa propensione all'innovazione. Le imprese per le quali risulta invece un'alta propensione all'innovazione rappresentano il 34% del totale delle intervistate, sono cioè aziende che utilizzano con consuetudine la posta elettronica la rete intranet e il commercio elettronico.

Tabella 53 - Classi di innovazione delle imprese (valori assoluti e percentuali)

	Frequenza	Percentuale
Bassa	45	25,1
Media	73	40,8
Alta	61	34,1
Totale	179	100

2.5 Le caratteristiche degli addetti

2.5.1 addetti per classi d'età e sesso

Distinguendo il totale degli addetti, pari a 13.928 unità, per classi di età e sesso, ci accorgiamo di alcuni dati interessanti: sia la tabella, sia i due grafici seguenti mettono in evidenza che il maggior numero di addetti, siano essi maschi o femmine, è compreso nella macrofascia di età tra i 30 e i 54 anni; questa rilevazione è una ulteriore conferma di un aspetto molto importante del mercato del lavoro attuale, trasversale a tutte le realtà e a tutti i territori, e cioè la difficoltà di inserimento lavorativo per i giovani sotto i 25/30 anni e di permanenza nel mercato del lavoro per gli over 50.

Tabella 54 – Addetti suddivisi per classi di età (valori assoluti)

Classe di addetti	Uomini	Donne	Totali per classe
Addetti 15-24	245	164	409
Addetti 25-29	716	626	1342
Addetti 30-34	1316	1028	2344
Addetti 35-44	2790	2078	4868
Addetti 45-54	1948	1476	3424
Addetti 55-64	937	569	1506
Addetti età > 64	14	21	35
Totale	7966	5962	13928

Per quanto riguarda l'età media degli addetti presenti nelle 186 imprese intervistate, l'approfondimento conferma quanto già indicato altrove e cioè che i giovani e gli over 45 incontrano le maggiori difficoltà di inserimento lavorativo. Rileviamo infatti che il 78% delle imprese intervistate, pari a 145 imprese, ha più addetti di età media compresa tra 35 e 44 anni, 13 imprese hanno una maggior percentuale di addetti sotto i 34 anni e 24 una maggior percentuale di addetti oltre i 45 anni.

Sono state prese in considerazione 3 classi di età:

Figura 251 - Classi d'età degli addetti



Tabella 55 – Addetti suddivisi per classi di età (valori assoluti)

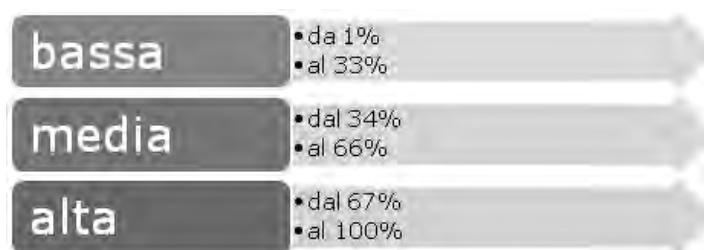
Imprese con almeno il 66% di addetti di età >35	Imprese con almeno il 66 % di addetti di età < 35
169	13

Relativamente alla distinzione degli addetti per sesso, le imprese intervistate sono state raggruppate in tre classi, a seconda del numero di donne presenti tra gli addetti:

1. bassa presenza femminile per le presenze da 1% al 33%
2. media presenza femminile per le presenze dal 34% al 66%
3. alta presenza femminile per le presenze dal 67% al 100%

La costruzione dell'indicatore ci permette di esporre alcuni elementi di riflessione che in seguito verranno ripresi nella sezione finale.

Figura 252 - Classi di femminilizzazione delle imprese



Dai dati rilevati, emerge che, a parte 4 imprese sulle quali non è stato possibile fare la verifica per mancanza di risposte, 10 imprese non hanno alcun addetto donna, 74 hanno un livello basso di addetti donna, 59 un livello medio e soltanto 39 imprese, pari al 21,43%, hanno un livello elevato di presenza femminile, superiore al 67%.

Tabella 56 – imprese suddivise per classi di femminilizzazione (valori assoluti e percentuali)

Suddivisione imprese in 3 classi per presenza femminile (valori assoluti %)				
Nessuna donna	Bassa	Media	Alta	non valide
10	74	59	39	4
totale risposte valide 182				
Suddivisione imprese in 3 classi per presenza femminile (valori %)				
5,49%	40,66%	32,42%	21,43%	100%

2.5.2 Analisi degli addetti iscritti alla L.68/99

Ricordiamo che possono iscriversi agli elenchi dei lavoratori disabili le persone in possesso di specifici requisiti previsti all'art. 1 della legge 68/99, ovvero: invalidi civili, invalidi del lavoro, persone non vedenti e sordomuti, invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio. Per quanto riguarda gli invalidi civili possono iscriversi alle liste coloro che: sono in età lavorativa (tra i 15 anni e l'età pensionabile).

La legge prevede che ai fini dell'iscrizione nelle liste, le categorie individuate siano portatrici di un'invalidità pari o superiore al 46% certificata dalla commissione medica ex art.1 Legge 295/90 c/o ASL – e che siano già iscritte al collocamento ordinario.

L'obbligo di assunzione avviene in base ad un numero minimo prefissato di lavoratori assunti (quota d'obbligo): 1 disabile per le aziende/enti con numero dipendenti da 15 a 35; 2 disabili per le aziende/enti con numero dipendenti da 36 a 50; 7% lavoratori disabili per le aziende/enti con numero dipendenti maggiore a 50.

Dall'esame della tabella n. 57 risulta che i lavoratori iscritti alla L. 68/99 presenti al momento dell'indagine nelle imprese intervistate sono 437 dei quali 299 maschi e 138 femmine. Inoltre, evidenziamo che i lavoratori iscritti alla legge 68/99 rappresentano il 3% degli addetti totali al momento della rilevazione.

Tabella 57 – Addetti iscritti L. 68/99 distinti per sesso (valori assoluti)

Maschi	Femmine	Totale
299	138	437

2.5.3 Analisi degli addetti per tipologia contrattuale e indice di stabilità

La tabella n. 58 rappresenta in dettaglio il numero di addetti suddivisi per sesso e tipologia di inquadramento contrattuale. I dati mettono in luce in primo luogo che il numero di addetti di sesso maschile è superiore di circa 2000 unità rispetto al totale delle lavoratrici.

Da una analisi più approfondita si può inoltre evincere che nonostante esista una superiorità numerica di lavoratori uomini, questa sia particolarmente significativa fra i soggetti uomini e donne impiegati a tempo pieno e con contratto a tempo indeterminato. Se si considerano invece gli impiegati con contratto a tempo indeterminato parziale il numero delle lavoratrici donne supera di circa 1100 unità quello degli uomini.

La stessa superiorità numerica di lavoratrici donne è riscontrabile anche nel numero di addetti inseriti con contratto a tempo determinato parziale e negli inserimenti con contratto a progetto. Il fenomeno evidenzia la necessità del mondo femminile di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari ed in parte mette in luce un maggiore livello di precarietà lavorativa delle donne.

Tabella 58 – Addetti per tipologia contrattuale (valori assoluti)

Tipologia contrattuale	Maschi	Femmine	Totale
Tempo indeterminato e pieno	5775	2472	8247
Tempo determinato e pieno	709	371	1080
Tempo indeterminato parziale	484	1675	2159
Tempo determinato parziale	125	486	611
Lavoro interinale	32	39	71
Inserimento lavorativo	54	101	155
Apprendistato	101	67	168
Contratto a progetto	73	181	254
Altro	12	13	25
Addetti per i quali non è stata fornita l'informazione			1158
Totale	7365	5405	13928

Si esamina ora il livello di stabilità degli addetti, cioè l'incidenza dei contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli totali. Le imprese intervistate sono state raggruppate in 3 classi:

Figura 253 – Cassi di stabilità contrattuale degli addetti



Emerge una sostanziale parità tra le imprese a bassa e media stabilità e una percentuale decisamente inferiore di imprese ad alta stabilità, quindi con maggior numero di contratti a tempo indeterminato.

Tabella 59 – Indice stabilità aziendale divisa in classi (valori assoluti e percentuali)

	Frequenza	Percentuale
Bassa stabilità	65	35,7
Media stabilità	66	36,3
Alta stabilità	51	28,0
Totale	186	100

2.5.4 Analisi degli addetti per titolo di studio

La suddivisione degli addetti per titoli di studio conferma quanto evidenziato laddove esaminiamo le figure professionali più richieste dalle imprese intervistate: il titolo di studio più diffuso (nonché quello più richiesto) è il diploma, seguito dalla licenza media e subito dopo dalla qualifica professionale e dalla laurea.

Tabella 60– Addetti per titolo di studio (valori assoluti)

Titolo di studio	Maschi	Femmine
nessun titolo	49	9
licenza elementare	392	125
licenza media	2367	1563
qualifica prof.	804	1064
diploma	2847	1854
laurea	850	794
spec . post laurea	31	281
non indicato	626	272
Totale	7966	5962

Un dato rilevante emerge dall'analisi delle lavoratrici in possesso di una specializzazione post laurea, la loro numerosità è di gran lunga superiore rispetto a quella degli uomini inseriti nelle imprese con il medesimo titolo di studio .

Il fenomeno è esattamente opposto se si considera invece il numero degli addetti uomini inseriti in azienda in possesso della sola licenza elementare, in questo caso infatti il numero delle donne è nettamente inferiore rispetto a quello degli uomini.

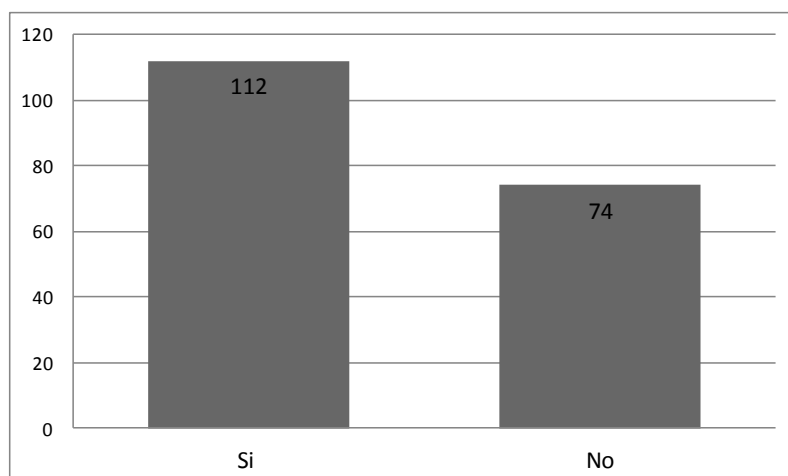
2.6 Tirocini in azienda

Riportiamo di seguito le domande relative ai tirocini e le risposte in valori assoluti e percentuali.

Risulta evidente l'interesse delle imprese per lo strumento dei tirocini che spesso però vengono utilizzati in maniera impropria rispetto alla loro funzione prevista dalla legge; le imprese tendono a utilizzare lo strumento del tirocinio non come strumento formativo ma quanto più come contratto di inserimento.

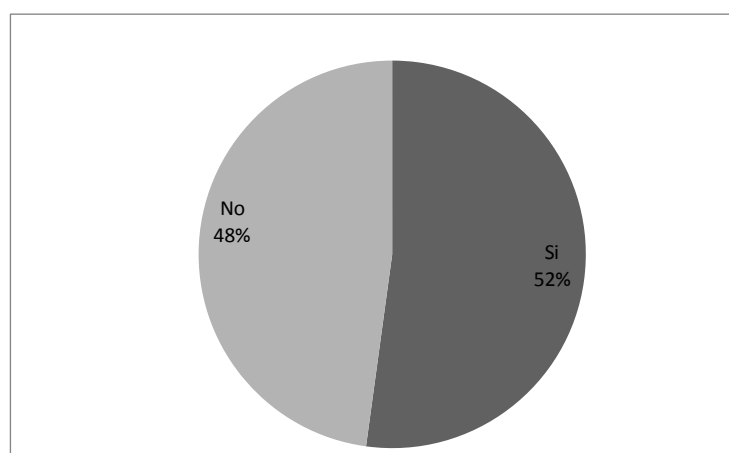
Questa constatazione presuppone la necessità di un monitoraggio e una valutazione costanti ed efficaci, affinché questo importante strumento di apprendimento/formazione non venga stravolto a discapito dei lavoratori, ma anche delle imprese che invece potrebbero avvalersi in modo efficace di altri strumenti come il contratto di apprendistato . La figura seguente mostra che il 60% delle imprese intervistate è disponibile ad attivare tirocini.

Figura 254 – Disponibilità ai tirocini (valori assoluti)



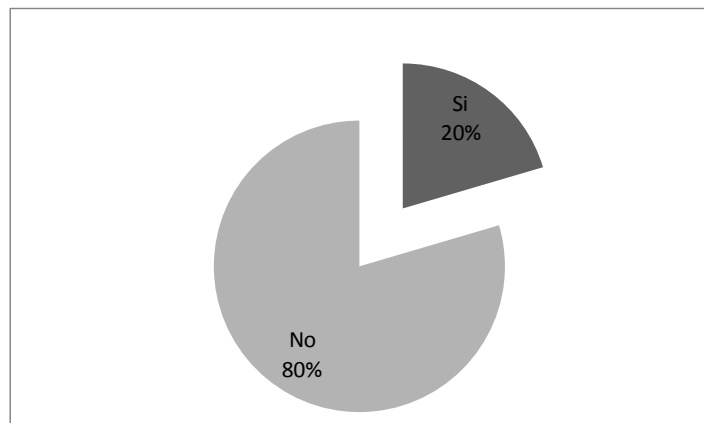
Nonostante i problemi legati all'effettivo utilizzo dello strumento, o meglio alle distorsioni che spesso si verificano nella sua applicazione pratica, il tirocinio rappresenta comunque un primo contatto dei giovani con il mondo del lavoro che trova una frequente utilizzazione da parte delle imprese. In particolare, il dato rilevante è che il 52% dell'universo delle imprese intervistate ha utilizzato almeno una volta lo strumento precedentemente alla data dell'intervista (97 sì contro 89 no) e si dichiara per ben il 60% disponibile ad attivare nuovi tirocini (112 sì contro 74 no).

Figura 255 – Tirocini attivati in passato (valori percentuali)



Rileviamo inoltre che le aziende intervistate utilizzano costantemente lo strumento e che al momento della rilevazione, il 20% delle aziende intervistate ospitava dei tirocinanti.

Figura 256 – Tirocini in corso (valori percentuali)



Non esiste una preferenza particolare delle aziende rispetto a tirocinanti uomini o donne, le imprese utilizzano sostanzialmente in modo uniforme lo strumento del tirocinio a prescindere dal sesso. Al momento della rilevazione il numero dei tirocinanti maschi era pressoché identico a quello delle tirocinanti con una leggera prevalenza di uomini.

2.7 Flussi occupazionali in uscita

L'ultima domanda prevista dal questionario per indagare sul personale presente nell'impresa al momento dell'intervista era relativa a licenziamenti/dimissioni/pensionamenti/cassa integrazione o mobilità avvenuti nell'ultimo biennio.

La tabella seguente mette chiaramente in evidenza alcuni dati: i comparti produttivi più interessati da licenziamenti e ricorso agli ammortizzatori sociali sono il terziario/altri servizi, il settore delle costruzioni, il commercio, il turismo, e cioè tutti i settori che risentono con maggiore pesantezza non soltanto della grave crisi attuale, ma anche di tradizionali flussi stagionali o comunque periodici.

In particolare colpiscono i numeri relativi ai licenziamenti nel settore altri servizi, 479 unità e costruzioni 90 unità, di questi 363 donne solo nel settore servizi; seguono licenziamenti di 82 maschi e 78 femmine nel turismo, 32 maschi e 17 femmine nel settore del commercio; altrettanto preoccupanti i dati relativi alla cassa integrazione, laddove troviamo 114 unità nel settore delle costruzioni, 289 maschi e 269 femmine nel settore altri servizi, 53 maschi e 47 femmine nel settore servizi alla persona.

La tabella evidenzia una realtà particolarmente drammatica per la forza lavoro femminile: la presenza delle donne nel mercato del lavoro appare sempre più in aumento soprattutto in alcuni settori come quello dei servizi, ma, proprio in questo settore troviamo il maggior numero di licenziamenti pari a 363, contro 116 di forza lavoro maschile.

Come può essere facilmente deducibile anche dai dati emersi da altre ricerche, più o meno contemporanee alla nostra, e dalle rilevazioni dei CSL della Provincia, è sempre maggiore il numero delle donne che cercano lavoro per recuperare almeno in parte il reddito perso in famiglia con la disoccupazione dell'uomo (sia egli padre, marito, compagno): vedi gli 89 licenziamenti nel settore dell'edilizia tutti relativi a figure maschili.

Ma si tratta perlopiù di posti di lavoro a tempo determinato, part-time e poco qualificati e quindi di una occupazione che non equivale a crescita.

Tabella 61 – Dinamiche del personale nell'ultimo biennio (valori assoluti)

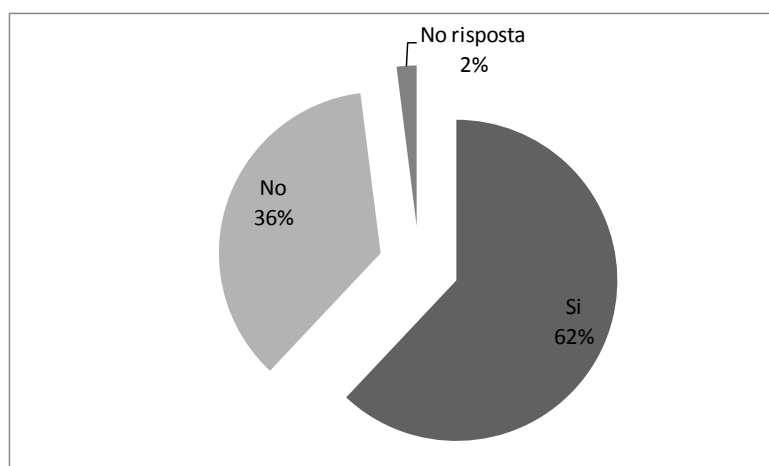
Attività economica	Dimissioni uomini	Dimissioni donne	Pensionati uomini	Pensionate donne	Licenziati uomini	Licenziate donne
Commercio per l'edilizia	50	49	8	19	33	24
Costruzioni edilizia /impiantistica	94	4	31	0	89	1
Industria	1	1	1	0	2	0
Agricoltura	1	0	0	0	4	1
Agroindustria	6	0	8	0	3	1
Manifatturiero	10	0	1	0	19	0
Altri servizi	168	148	21	29	116	363
Servizi/ persona	43	69	8	22	6	10
Servizi /turistici	20	16	5	2	82	78
Totale	426	293	173	74	354	478

2.8 Indagine sulla formazione

2.8.1 Elementi di analisi sulla formazione svolta nell'ultimo biennio

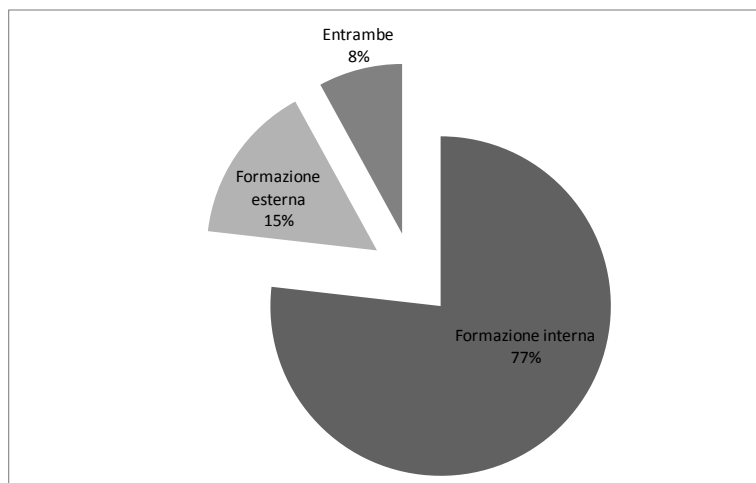
La rilevazione mette in luce una forte tendenza delle imprese intervistate a utilizzare lo strumento della formazione, in particolare lo strumento più utilizzato è quello della formazione interna, mentre un numero decisamente inferiore di imprese di affida a risorse esterne.

Figura 257 - Formazione svolta nell'ultimo biennio (valori percentuali)



Considerando le imprese che affermano di avere realizzato attività formative nell'ultimo biennio è evidente che esistono 11 aziende che hanno utilizzato entrambi gli strumenti formativi, in quanto le aziende che hanno dichiarato di avere effettuato attività formative erano 116.

Figura 258 – Formazione interna ed esterna (valori assoluti e percentuali)



2.8.2 Tipologia della formazione

La propensione delle imprese a realizzare attività formative è evidente anche per il biennio 2011-2012, quasi due terzi del campione intervistato è infatti interessato a realizzare attività formative.

Tabella 62 - Imprese propense a fare formazione nel biennio 2011 2012

Si	No	Nessuna risposta
118	62	6

2.8.3 Incidenza della formazione svolta

Le imprese affermano che la formazione incide in misura sensibile sull'aumento delle competenze dei lavoratori (per il 50% delle aziende) e per contropartita sulla loro produttività (per il 38% delle aziende), andando in certi casi a migliorare il fatturato aziendale (per il 13% delle aziende).

Le aziende ritengono che la formazione incida abbastanza sulla produttività dei lavoratori (38%), altresì ritengono la formazione abbastanza rilevante sulle competenze dei lavoratori

Le imprese intervistate giudicano per il 22% poco rilevante la formazione a fronte di un 13% che la considera invece abbastanza rilevante. Emerge tuttavia una elevata percentuale di imprese (43%) che non è in grado di valutarne l'incidenza sul fatturato.

Tabella 63 – Incidenza della formazione svolta (valori assoluti)

	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Non so
Aumento della produttività dei lavoratori	3	27	45	18	23
Aumento delle competenze dei lavoratori	0	9	59	46	2
Aumento del fatturato	25	25	15	0	51
Maggiore soddisfazione dei lavoratori	37	12	56	11	0
Altro	43	0	0	0	73
Totale	108	73	175	75	149

In estrema sintesi, possiamo affermare che le imprese intervistate ritengono la formazione un'importante "leva" di adattamento e di crescita che migliorando le competenze dei lavoratori ne incrementa la produttività e la soddisfazione, in alcuni casi migliorando il fatturato aziendale (per il 13% delle aziende la formazione incide abbastanza sul fatturato).

CAPITOLO 3

CAPITOLO 3 – Analisi delle figure professionali

In questo capitolo saranno esaminate le caratteristiche complessive delle figure professionali richieste dalle imprese, nonché quelle di difficile reperibilità.

Verificare e analizzare le tipologie di tali figure e le specifiche caratteristiche risulta essere di imprescindibile importanza se si vuole realizzare un'osservazione del mercato del lavoro in grado di analizzare e informare sui profili professionali, sulle competenze necessarie, sulle caratteristiche dei settori produttivi locali e sulle prospettive di sviluppo. Soltanto in questo modo è possibile attivare un processo per la realizzazione di un piano di formazione professionale che parta direttamente dalle esigenze e dalle richieste del tessuto produttivo locale.

3.1 Motivi per la ricerca di nuovo personale

La ricerca evidenzia un dato che merita una valutazione attenta che da occhio esterno, privo di precisa conoscenza delle strategie aziendali per il futuro risulta di difficile comprensione, in particolare in un periodo di crisi come quello attuale.

Infatti, è molto importante notare come fra i motivi per i quali le imprese intendono assumere nuovo personale, quello più frequente sia la crescita dell'impresa, seguito da esigenze di turnover. Entrambe le risposte infatti esprimono un atteggiamento di fiducia nel futuro sia in termini di sopravvivenza, sia di sviluppo a parità di condizioni. Al contrario infatti il bisogno di nuovo personale per nuovi investimenti in nuovi mercati è molto basso.

L'unica risposta che ci sentiamo di dare in mancanza di opportuna conoscenza delle strategie aziendali per spiegare questo dato, è che probabilmente essendo già trascorso il picco di contrazione nella domanda di lavoro derivante da riduzioni più o meno ampie di fatturato, le imprese auspicano una ripresa economica che farà aumentare la loro domanda di unità lavorative.

Tabella 64 – Motivi per la richiesta di nuovo personale (valori assoluti)

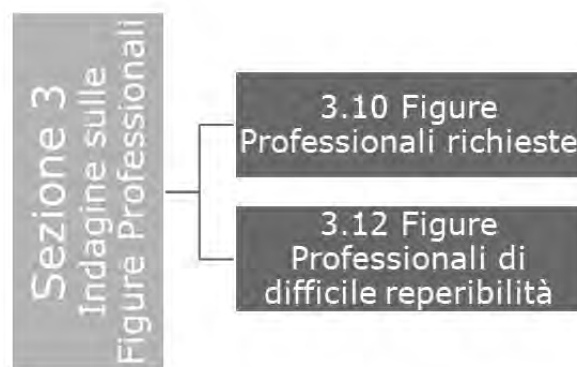
Nuovi investimenti nuovi mercati	Crescita dell'impresa	Esigenze di turnover	Mancanza di competenze specifiche
23	104	68	32

3.2 Indagine sulle figure professionali

La sezione tre del questionario somministrato alle imprese rappresenta senza dubbio il cuore dell'indagine ed è incentrata sull'analisi delle figure professionali richieste. Le due sottosezioni riguardano da un lato le figure professionali richieste dall'impresa e dall'altro quelle che vengono reputate di difficile reperibilità.

Le analisi di questa sezione risentono ovviamente della distribuzione del campione.

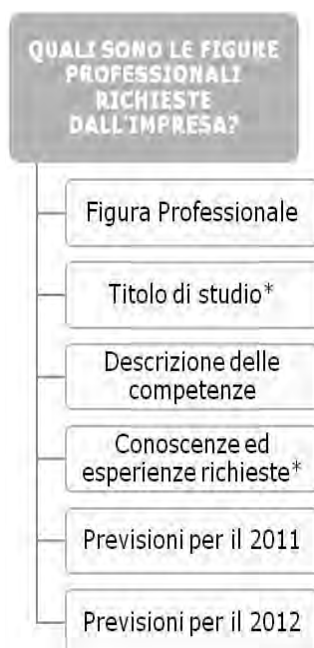
Figura 259 - Sezione Tre Questionario



In particolare, la domanda D. 3-10 indaga sulle figure professionali richieste dalle imprese attraverso l'analisi delle caratteristiche di ogni singola figura professionale e le previsioni occupazionali per il biennio 2011-2012.

Oltre alla descrizione delle competenze ed al livello dei titoli di studio richiesti per ogni figura sono state analizzate le competenze trasversali. A tale attività è stato affiancato un lavoro interpretativo per ogni singola figura per consentire una individuazione delle figure rispetto al Repertorio delle Figure professionali della Regione Sardegna.

Figura 260 – D.3.10 Caratteristiche figure professionali richieste



La domanda D. 3-12 individua e analizza le caratteristiche delle figure professionali ritenute dalle imprese di difficile reperibilità. Per quel che concerne l'analisi di tali figure, oltre a rilevare le figure richieste si è esaminata la suddivisione rispetto ai titoli di studio, alle competenze, alle conoscenze necessarie e alla classe d'età.

Figura 261 - D.3-12 Figure professionali di difficile reperibilità



3.3 Le figure professionali richieste

Dall'analisi dei dati, rilevati con la somministrazione dei questionari, è emerso che le figure professionali individuate dalle 186 imprese intervistate in Provincia di Cagliari sono complessivamente 372, totale che si riferisce alle unità delle figure professionali implicando la possibilità di ripetizione di alcune di esse, come da tabella 65.

Nell'esaminare i dati relativi alle figure professionali richieste in questa Provincia è sempre bene sottolineare che l'indagine è stata centrata sulle imprese, estratte dal SIL Sardegna, che avevano ottemperato gli adempimenti previsti dalla L. 68/99 (che fossero cioè in regola con la presentazione del prospetto informativo): parliamo dunque di imprese con più di 15 dipendenti, di medie e grandi dimensioni, e quindi rappresentative di una determinata e limitata fetta di mercato del lavoro locale, portatrice di esigenze probabilmente non riscontrabili nel resto delle imprese.

Dalla tabella 65, emerge chiaramente il primo elemento di riflessione, relativo al fatto che ben 130 figure risultano come non identificate, a conferma della frequente incapacità/impossibilità da parte delle imprese di individuare le proprie esigenze occupazionali e, di conseguenza, formative; e questo indipendentemente dalla dimensione e dal settore economico di appartenenza.

Le 372 figure professionali richieste sono state analizzate rispetto al settore economico di pertinenza, alla dimensione dell'impresa, all'area territoriale e alle previsioni occupazionali.

Tabella 65 – le figure professionali più richieste (valori assoluti)

Cod. fig.	Figura professionale	unità
n. id.	Non identificata	130
f.17	addetto alle operazioni di assistenza orientamento informazione del cliente e allestimento degli scaffali	17
f.253	addetto alla distribuzione di pietanze e bevande ed alla preparazione di piatti semplici	14
f.373	tecnico della gestione della contabilità e della formulazione del bilancio	13
f.113	addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale	13
f.351	addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature	12
f.148	tecnico delle operazioni di magazzino	6
f.372	addetto alle operazioni ed alle procedure amministrative	6
f.143	addetto alle operazioni di consegna e alla conduzione di veicoli destinati al trasporto di merci	6
f.35	addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi,	6

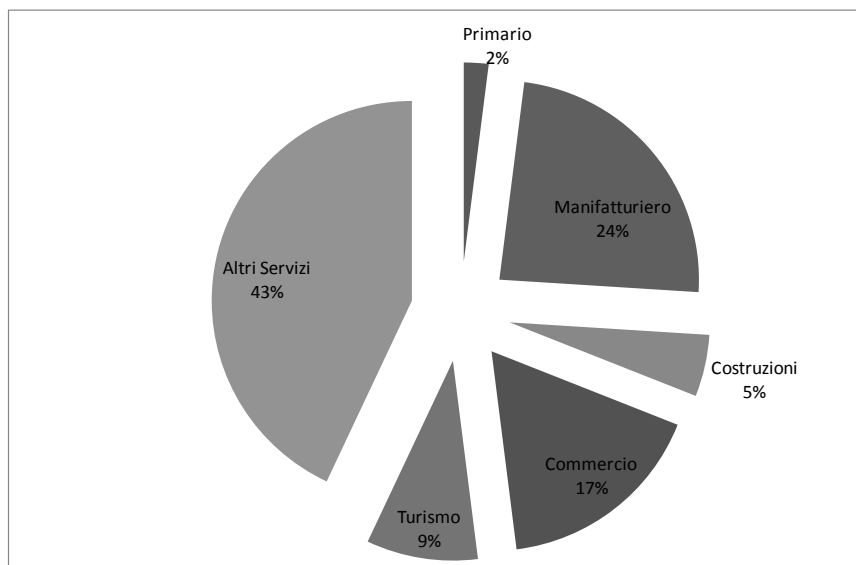
f.188	tecnico della gestione , selezione ,e catalogazione del patrimonio librario e documentario	5
f.517	tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina	5
13	addetto alle operazioni di apertura/chiusura della cassa e di assistenza di base alla clientela	5
f.391	tecnico della realizzazione di impianti elettrici	5
f.224	responsabile della progettazione di lavori per la costruzione, il recupero e il restauro di edifici	5
f.152	addetto alle operazioni di approvvigionamento e di immagazzinamento della merce	5
f.388	addetto alla riparazione di autoveicoli e autoarticolati	5
f.229	addetto alla realizzazione di opere murarie	5
f.516	addetto ai servizi di accoglienza ed assistenza ai viaggiatori	4
135	alla conduzione di macchine motrici e all'impiego di macchine e operatrici mezzi operatrici	4
f.51	addetto alle attività raccolta e spazzamento dei rifiuti e di protezione ambientale	4
f.349	addetto alla produzione di macchine e macchinari per i processi produttivi industriali	4
f.377	addetto all'organizzazione e gestione delle attività di segreteria, all'accoglienza e alle informazioni	3
f.228	tecnico della programmazione controllo del cantiere	3
f.525	addetto conduzione di macchine/impianti automatizzati	3
f.321	addetto all'installazione manutenzione e riparazione di apparecchi elettrici ed elettronici di auto moto camion e autobus	3
f.29	tecnico delle attività di rilevazione, analisi delle competenze individuali, assessment e counselling anche per favorire l'inserimento lavorativo	3
f.74	addetto alla realizzazione, rifinitura e stiratura di capi di abbigliamento	3
f.382	tecnico della pianificazione del sistema di amministrazione e contabilità del personale	3
f.172	responsabile della progettazione e dello sviluppo di programmi informatici	3
f.132	tecnico delle attività di conduzione del vigneto e di gestione della cantina	2
f.187	tecnico dell'ordinamento, inventariazione, comunicazione e valorizzazione del patrimonio documentario conservato in un archivio	2
f.47	tecnico della gestione delle attività di raccolta e trasporto dei rifiuti e di bonifica ambientale	2
f.142	addetto alla conduzione di veicoli destinati al trasporto di persone	2
f.200	tecnico della progettazione e realizzazione di studi clinici, dello sviluppo di nuovi farmaci e di attività di ricerca biochimica	2
254	addetto all'approvvigionamento della cucina, conservazione delle materie prime e realizzazione di preparazioni base	2
11	responsabile della programmazione e promozione delle vendite, approvvigionamento e gestione degli ordini, controllo della gestione amministrativa	2
371	tecnico delle attività di analisi della situazione patrimoniale e finanziaria	2
250	tecnico dell'organizzazione e realizzazione di viaggi/escursioni/visite di carattere naturalistico, storico, artistico	2
f.112	responsabile della direzione e coordinamento del funzionamento di struttura/servizi sociali e socio-sanitari	2
f.183	responsabile delle attività di implementazione, installazione, personalizzazione e manutenzione di sistemi integrati per la gestione aziendale	2
f.174	responsabile della gestione di reti informatiche locali (Lan) o geografiche (Wan)	2
f.235	addetto alle operazioni di scavo, carico, scarico, conglomeramento di cemento e trasporto di materiali	2
f.141	addetto alla conduzione, utilizzo, manutenzione di apparecchi elevatori/trasloelevatori utilizzati per la movimentazione di materiali e prodotti	2
f.378	addetto alla realizzazione di interviste telefoniche e alla vendita di prodotti/servizi nell'ambito di call center	2
f.34	addetto alla lavorazione commercializzazione dei prodotti della panificazione	2
f.252	addetto al servizio di accoglienza, prenotazioni, gestione dei reclami ed allo svolgimento delle attività di segreteria amministrativa	2
f.392	tecnico della programmazione, assemblaggio e messa a punto di impianti termoidraulici	2
f.317	tecnico della programmazione, organizzazione e conduzione di trattative di vendita di auto e/o motocicli	2
f.215	responsabile della programmazione delle attività di vendita/acquisto e della gestione delle attività di marketing e comunicazione di un'area merceologica	1

f.69	tecnico dell'esecuzione e riadattamento di capi d'abbigliamento	1
f.39	Tecnico dell'elaborazione del piano di sicurezza aziendale, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione, formazione ed informazione sulla sicurezza in azienda	1
f.10	tecnico della consulenza e vendita dei prodotti/servizi bancari	1
f.170	responsabile delle attività di analisi, progettazione e aggiornamento di sistemi informativi	1
f.193	tecnico della catalogazione ,valorizzazione , monitoraggio e conservazione del patrimonio culturale	1
f.12	responsabile delle attività commerciali di un reparto/settore merceologico all'interno di strutture di grandi dimensioni	1
f.256	tecnico delle attività di gestione del cliente , promozione della struttura ricettiva e gestione del personale preposto al ricevimento	1
f.318	addetto alla riparazione, sostituzione e verniciatura di elementi accessori di autoveicoli	1
393	addetto alla realizzazione di manufatti lignei	1
381	tecnico delle attività di marketing	1
f.348	addetto alla manutenzione di impianti elettrici	1
f.4	responsabile della gestione e del controllo di agenzia di credito/assicurativa	1
f.147	responsabile della programmazione, organizzazione, gestione e controllo delle attività di magazzino	1
f.181	Tecnico delle attività di progettazione, sviluppo e aggiornamento di siti web	1
f.384	tecnico del controllo della qualità	1
f.205	responsabile della progettazione e pianificazione di strategie di comunicazione, della gestione di ufficio stampa, attività promozionali e risorse umane	1
f.173	responsabile della progettazione e dello sviluppo di programmi informatici	1
f.178	tecnico della progettazione implementazione e manutenzione di sistemi di gestione di database	1
f.207	addetto alle operazioni di accoglienza/accompagnamento in manifestazioni congressuali, fiere, convegni (hostess)	1
f.125	tecnico della gestione delle macchine agricole, del magazzino e dell'officina	1
f.171	responsabile della progettazione di procedure software e applicazioni informatiche	1
f.533	tecnico della conduzione di impianti e macchinari per la lavorazione dei prodotti petroliferi	1
f.37	addetto alla realizzazione di interviste telefoniche e alla vendita di prodotti/servizi nell'ambito di call center	1
f.131	addetto alle operazioni di innesto e potatura	1
f.245	responsabile del coordinamento dei reparti, dell'organizzazione e della gestione del personale di struttura ricettiva/di ristorazione	1
f.325	responsabile dello sviluppo organizzativo e commerciale di punti vendita e venditori diretti	1
f.179	responsabile della sicurezza di reti informatiche e della protezione di dati	1
f.354	addetto alla gestione di macchine formatrici	1
f.380	tecnico delle attività di vendita	1
f.514	addetto alla lavorazione di prodotti lattiero-caseari	1
	Totale	372

3.3.1 Le figure professionali suddivise per settore economico

Per quanto riguarda la distribuzione delle figure richieste per settore economico di appartenenza, il 43% è stato individuato nel settore altri servizi, il 24% nelle attività manifatturiere, il 17% nel commercio, 9% nel settore turistico, 5% nelle costruzioni e appena il 2% nel settore agricoltura.

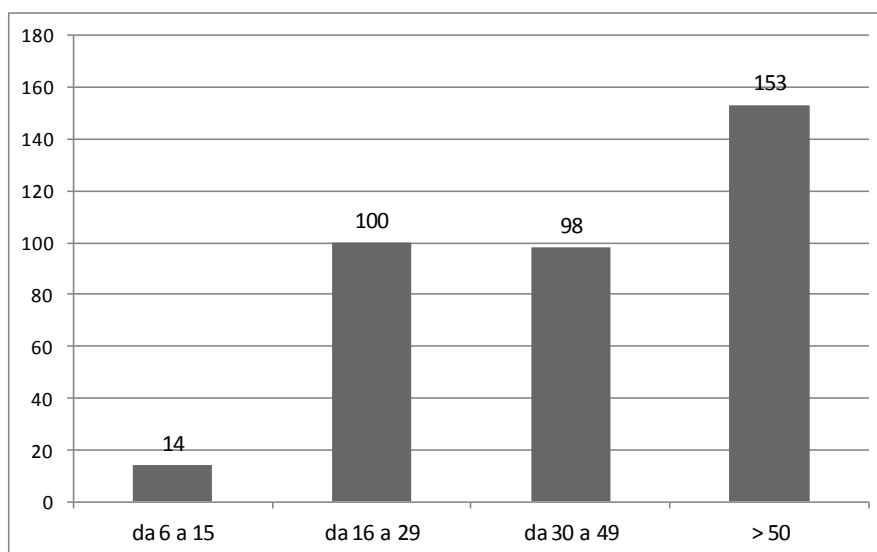
Figura 262– Figure professionali richieste per settore economico (valori percentuali)



3.3.2 Le figure professionali suddivise per classe di grandezza delle imprese

Se esaminiamo invece la richiesta di figure professionali sulla base della dimensione dell'impresa, ci rendiamo conto che più aumenta il numero di addetti dell'impresa, e quindi la sua dimensione, più aumenta il numero di figure professionali richieste.

Figura 263 – Distribuzione figure professionali per classe di grandezza (valori assoluti)



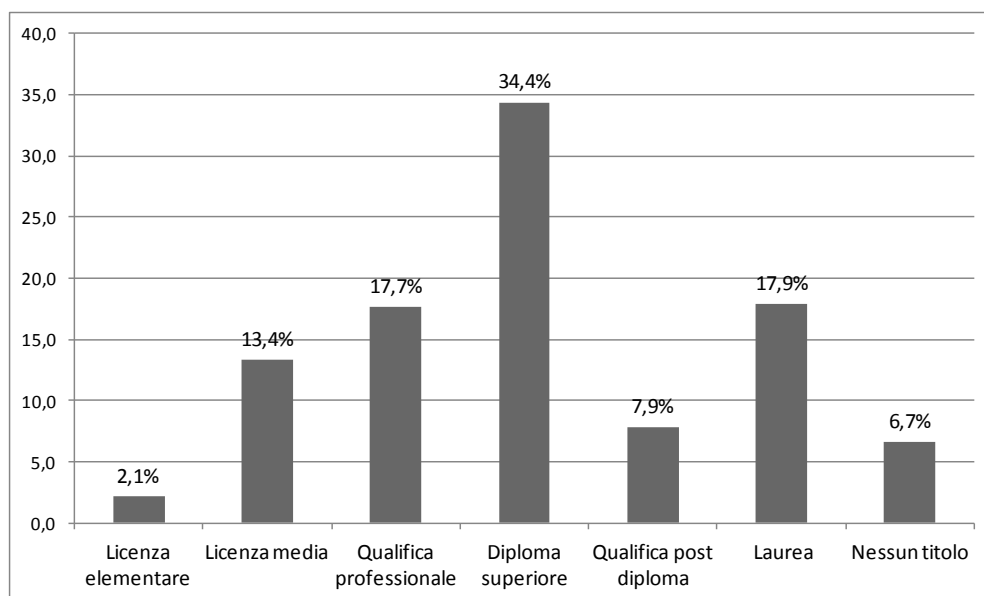
I dati riguardanti la distribuzione territoriale delle figure mettono in evidenza l'importanza dell'area vasta di Cagliari e hinterland (Assemini, Elmas, Quartu S. Elena, Sestu), area nella quale è concentrato il maggior numero di figure professionali richieste, pari a 281 su 372; dato che ovviamente corrisponde a quanto altrove evidenziato e cioè che stiamo trattando esclusivamente di imprese di medie e grandi dimensioni.

3.3.3 Le figure professionali suddivise per titolo di studio

Esaminiamo ora l'aspetto relativo ai titoli di studio maggiormente richiesti, partendo sempre dalla considerazione che le aziende intervistate, tutte con almeno 15 dipendenti, rappresentano evidentemente una determinata fetta di mercato locale, per molti aspetti non assimilabile e non riconducibile alle tante aziende di piccole dimensioni.

Dal grafico riportato risulta che il 34,9% delle figure richieste devono avere un diploma di scuola superiore, il 17,9% una laurea di primo livello e il 17,7% una qualifica professionale: questi dati sono importanti perché denotano notevole interesse per figure professionali qualificate, specializzate e comunque in possesso di conoscenze/competenze elevate, cosa che non stupisce, trattandosi di imprese di medie e grandi dimensioni, quindi presumibilmente strutturate e organizzate.

Figura 264 - Distribuzione delle figure professionali per titolo di studio (valori percentuali)



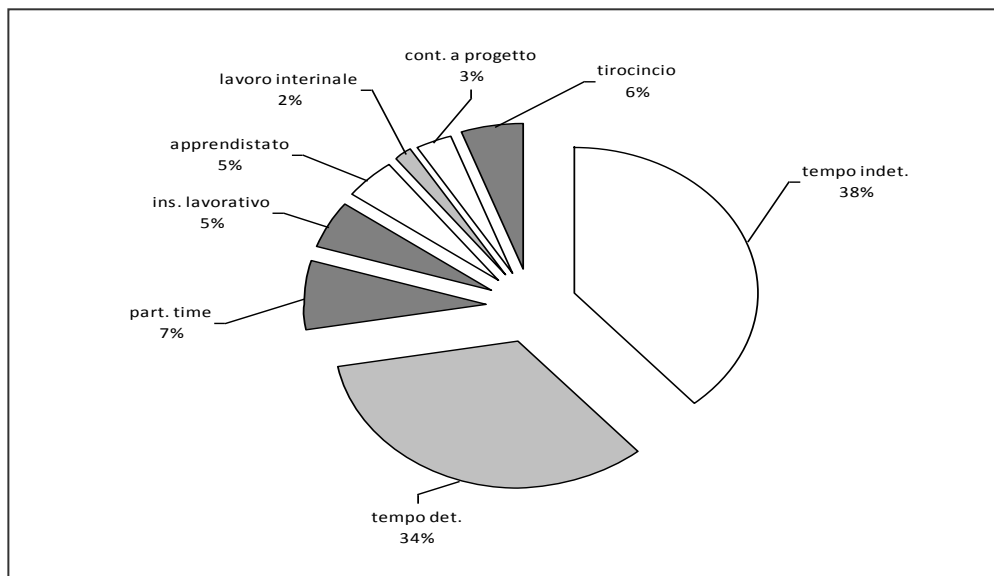
3.3.4 Le figure professionali suddivise per tipologia contrattuale

Esaminiamo ora le figure professionali per tipologia contrattuale, distinguendo tra contratti di lavoro tipici (intendendo con tale definizione il contratto a tempo indeterminato) e atipici (definizione che comprende tutte le altre forme contrattuali compreso il tempo determinato), che corrispondono nel primo caso all'occupazione stabile e, nel secondo, al lavoro comunque precario.

I dati che emergono dai grafici confermano purtroppo una tendenza, ormai consolidata, del mercato del lavoro in Sardegna come nel resto dell'Italia: la precarizzazione e l'instabilità sono elementi preponderanti, legati, oltre che alla grave crisi, anche alla numerosità di forme vecchie e nuove di contratti di lavoro.

Analizzando i dati relativi all'inquadramento contrattuale si evince che le 372 figure professionali sono per il 38% stabilmente inquadrate in azienda con contratto subordinato a tempo indeterminato e pieno, definito comunemente Tipico, mentre la maggior parte, per ben il 62 % risultano inquadrate con contratti definiti nella consuetudine atipici o flessibili.

Figura 265 – Inquadramento contrattuale delle figure professionali (valori percentuali)



3.3.5 Analisi delle esperienze lavorative e delle competenze trasversali

Dai dati rilevati emerge che il processo di selezione di nuove figure professionali passa attraverso alcuni step fondamentali, uno dei quali è, per il 74,5% delle imprese intervistate, il possesso di precedenti esperienze lavorative; questa caratteristica risulta la più utile ai fini di una assunzione.

Altro discorso è quello relativo alle competenze chiave più richieste nella selezione delle risorse umane: secondo la Comunità Europea, le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per lo sviluppo personale, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione.

Il quadro di riferimento comunitario delinea otto competenze chiave:

- 1) comunicazione nella madrelingua;
- 2) comunicazione nelle lingue straniere;
- 3) competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia;
- 4) competenza digitale;
- 5) imparare a imparare;
- 6) competenze sociali e civiche;
- 7) spirito di iniziativa e imprenditorialità;
- 8) consapevolezza ed espressione culturale.

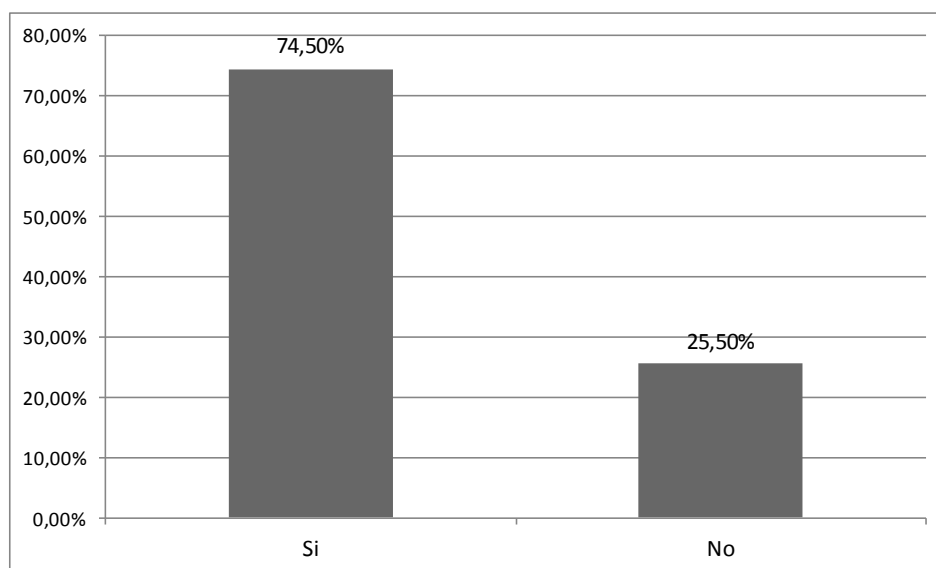
Nel presente studio, per semplificare l'analisi, sono state riaggregate ed analizzate quattro competenze chiave, ormai considerate trasversali rispetto a tutti i profili professionali:

- comunicative/relazionali;
- informatiche;
- lingue straniere;
- organizzative/gestionali.

Il dato che deve far riflettere maggiormente sull'analisi delle esperienze e competenze, è che il 74,5% delle imprese preferisce e ritiene rilevanti ai fini dell'assunzione le pregresse esperienze lavorative. Occorre dunque evidenziare ancora una volta quanto sia difficile l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani che, essendo al primo impiego, non hanno esperienza lavorativa pregressa da vantare come requisito preferenziale. Inoltre va evidenziato che tanto meno essi possono recuperare il gap di esperienza nel

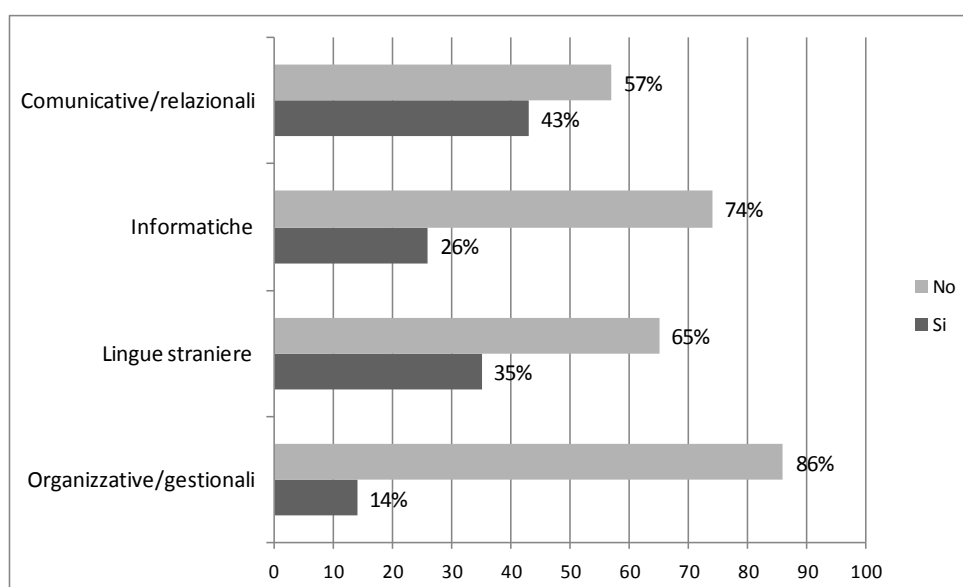
mercato, a fronte di strumenti formativi/legislativi inadeguati o utilizzati in modo improprio dalle imprese, che spesso scelgono perfino i tirocinanti in base alla loro esperienza.

Figura 266 – Esperienze lavorative (valori percentuali)



Dall'esame dei dati della nostra indagine, emerge un quadro complessivo piuttosto sconcertante, in quanto tutte le competenze trasversali analizzate risultano essere poco o per nulla importanti ai fini della individuazione di risorse umane da assumere; in particolare colpisce il 62,5% di "non interessa la conoscenza di lingue straniere", il 74% di "non interessano le conoscenze informatiche" e l'86% di "non interessano le competenze organizzative e gestionali".

Figura 267 – Importanza delle competenze trasversali (valori percentuali)



3.3.6 Le previsioni occupazionali

Al fine di poter indagare le previsioni occupazionali, è stato preso in considerazione il biennio 2011 e 2012; nonostante lo stato di crisi dell'intero territorio provinciale e le enormi difficoltà in cui operano le imprese di qualunque settore e grandezza, le previsioni per il 2011 sono di 605 assunzioni e per il 2012 di 391.

Questi numeri, che potrebbero apparire in assoluto elevati e perciò fonte di relativo ottimismo, appaiono immediatamente condizionati da alcune considerazioni negative: le figure più richieste sono infatti quelle relative ai settori turismo e commercio che, come ben sappiamo, risentono di fenomeni di *stagionalità* o, come sta accadendo negli ultimi anni, addirittura di *mensilità*.

Si tratta infatti di comparti economici che, più di altri, offrono opportunità di lavoro strettamente legate a “alta stagione” o anche a mesi particolari come “dicembre”, in previsioni dei quali si cercano figure professionali da assumere con contratti che sappiamo essere perlopiù a tempo determinato o comunque a scadenza immediata:

- “addetto alla distribuzione di pietanze e bevande ed alla preparazione di piatti semplici”, 101 nel 2011 e 93 nel 2012;
- “addetto alle operazioni di accoglienza/accompagnamento in manifestazioni congressuali e fiere”, 32 nel 2011 e 32 nel 2012;
- “addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e all'allestimento e rifornimento degli scaffali”, 26 nel 2011 e 15 nel 2012;
- “addetto alle operazioni di apertura/chiusura della cassa e di assistenza di base alla clientela” 36 nel 2011 e 34 nel 2012.

Numeri elevati e apparentemente importanti che non devono però distoglierci da una realtà molto complessa e difficile nella quale ad esempio ben 40 sono gli “addetti alla realizzazione di interviste telefoniche e alla vendita di prodotti/servizi nell'ambito di...” richiesti nel solo 2011 dai call center (settore servizi).

Tabella 66 – Le previsioni occupazionali per gli anni 2011 e 2012 (valori assoluti)

cod fig	Figura professionale	unità 2011	unità 2012
533	tecnico della conduzione di impianti e macchinari per la lavorazione dei prodotti petroliferi	20	20
517	tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina	6	6
516	addetto ai servizi di accoglienza ed assistenza ai viaggiatori	3	1
391	tecnico della realizzazione di impianti elettrici	7	7
378	addetto alla realizzazione di interviste telefoniche e alla vendita di prodotti/servizi nell'ambito di call center	40	0
377	addetto all'organizzazione e gestione delle attività di segreteria, all'accoglienza e alle informazioni	2	2
373	tecnico della gestione della contabilità e della formulazione del bilancio	10	9
372	addetto alle operazioni ed alle procedure amministrative	2	1
371	tecnico delle attività di analisi della situazione patrimoniale e finanziaria	1	0
351	addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature	2	3
256	tecnico delle attività di gestione del cliente, promozione della struttura ricettiva e gestione del personale preposto al ricevimento	1	0
253	addetto alla distribuzione di pietanze e bevande ed alla preparazione di piatti semplici	101	93
252	addetto al servizio di accoglienza, prenotazioni, gestione dei reclami ed allo svolgimento delle attività di segreteria amministrativa	1	0
228	tecnico della programmazione, coordinamento e controllo di cantiere	4	5
224	responsabile della progettazione di lavori per la costruzione, il recupero e il restauro di edifici	1	0
207	addetto alle operazioni di accoglienza/accompagnamento in manifestazioni congressuali, fiere, convegni (hostess)	32	32
200	tecnico della progettazione e realizzazione di studi clinici, dello sviluppo di nuovi farmaci e di attività di ricerca biochimica	4	4
188	tecnico della gestione, selezione e catalogazione del patrimonio librario e documentario	2	1

181	tecnico delle attività di progettazione, sviluppo e aggiornamento di siti web	1	1
174	responsabile della gestione di reti informatiche locali (Lan) o geografiche (Wan)	2	2
173	tecnico della programmazione e dello sviluppo di programmi informatici	1	1
172	responsabile della progettazione e dello sviluppo di programmi informatici	3	2
148	tecnico delle operazioni di magazzino	2	2
142	addetto alla conduzione di veicoli destinati al trasporto di persone	1	0
135	addetto alla conduzione di macchine motrici e all'impiego di macchine operatrici	5	2
132	tecnico delle attività di conduzione del vigneto e di gestione della cantina	1	1
113	addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale	22	14
112	responsabile della direzione e coordinamento del funzionamento di struttura/servizi sociali e socio-sanitari	1	0
74	tecnico della definizione e gestione della contabilità analitica e della predisposizione del budget	4	4
69	tecnico dell'esecuzione e riadattamento di capi d'abbigliamento	2	2
35	addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi	19	7
29	tecnico delle attività di rilevazione, analisi delle competenze individuali, assessment e counselling anche per favorire l'inserimento lavorativo	7	5
17	addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e all'allestimento e rifornimento degli scaffali addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e all'allestimento e rifornimento degli scaffali	26	15
13	addetto alle operazioni di apertura/chiusura della cassa e di assistenza di base alla clientela	36	34
non id.	non identificata	232	114
Totale assunzioni previste		605	391

Altro dato rilevante è quello relativo alla previsione di 22 assunzioni per il 2011 e 14 per il 2012 di “addetti alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale”: è una ulteriore conferma del peso occupato nell’attuale mercato del lavoro dal settore altri servizi (342 assunzioni complessive previste nel 2011 e 201 nel 2012) e in particolare “servizi alla persona” che offre prospettive che, in qualche modo, meritano di essere supportate da una formazione professionale attenta e mirata.

Tabella 67 - Le previsioni occupazionali suddivise per settore economico (valori assoluti)

Settori economici	2011	2012
Primario	2	3
Manifatturiero	82	46
Costruzioni	0	0
Commercio	60	37
Turismo	119	104
Altri servizi	342	201
Totale	605	391

3.3.7 Le previsioni occupazionali per comune

Le previsioni occupazionali per comune confermano quanto già detto altrove: trattandosi di imprese di medie e grandi dimensioni situate perlopiù nell’area vasta di Cagliari (comprendente comuni quali Assemini, Quartu S.Elena, Sestu, Sarroch, Capoterra), in questa zona sono previsti i numeri più elevati, sia per il 2011 che per il 2012.

Tabella 68 – previsioni di assunzione per Comune (valori assoluti)

Comune	2011	2012
	Unità lavorative	Unità lavorative
Assemini	53	17
Cagliari	375	293
Capoterra	30	0
Pula	23	23
Quartu S.Elena	21	12

Sarroch	41	43
Senorbì	2	2
Sestu	49	1
Uta	1	0
Totale	605	391

3.4 Le figure professionali di difficile reperibilità

L'ultima parte di analisi dei dati va ad esplorare le caratteristiche delle figure professionali di difficile reperibilità. Alla domanda "Esistono figure professionali di difficile reperibilità sul mercato del lavoro?", ben 80 imprese hanno dato risposta affermativa, mentre per 106 aziende non ci sono particolari problemi nel reperimento delle figure professionali richieste.

Alle 80 imprese che hanno risposto affermativamente sono stati sottoposti ulteriori specifici quesiti che hanno consentito di analizzare le caratteristiche di tali figure per settore economico, dimensione dell'impresa, titolo di studio, descrizione delle competenze e delle conoscenze richieste per ogni figura professionale. Il totale delle figure professionali di difficile reperibilità è pari a 131 (come da tabella 69), che sono state aggregate ed analizzate.

L'evidente difficoltà delle imprese di reperire le figure professionali di cui necessitano e l'inesistenza di molte figure all'interno del repertorio regionale, evidenziano l'esigenza di informazioni sempre aggiornate e di un maggiore controllo del mercato del lavoro: un mercato del lavoro sempre più parcellizzato e quindi sfuggente, dove una domanda di lavoro, spesso nascosta, insegue un'offerta di lavoro, spesso inadeguata, che insegue una domanda frastagliata che insegue un'offerta carente e non corrispondente alle mutate esigenze e così via, in un circolo vizioso all'interno del quale è sempre più difficile dare e trovare risposte.

Tabella 69 – Le figure professionali di difficile reperibilità (valori assoluti)

Cod. fig.	Figura professionale	N.
n. id.	Non identificabili all'interno del repertorio regionale delle professioni	47
35	addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi	12
351	addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature	6
253	addetto alla distribuzione di pietanze e bevande ed alla preparazione di piatti semplici	5
113	addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale	4
17	addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e all'allestimento e rifornimento degli scaffali	3
74	addetto alla realizzazione, rifinitura e stiratura di capi di abbigliamento	3
142	addetto alla conduzione di veicoli per il trasporto di persone	2
378	addetto alla realizzazione di interviste telefoniche e alla vendita di prodotti/servizi nell'ambito di call center	1
380	tecnico delle attività di vendita	2
229	addetto alla realizzazione di opere murarie	2
382	tecnico della pianificazione del sistema di amministrazione e contabilità del personale	1
321	addetto all'installazione manutenzione e riparazione di apparecchi elettrici ed elettronici di auto moto camion e autobus	1
371	tecnico delle attività di analisi della situazione patrimoniale e finanziaria	2
349	addetto alla produzione di macchine e macchinari per i processi produttivi industriali	2
391	tecnico della realizzazione di impianti elettrici	2
318	addetto alla riparazione, sostituzione e verniciatura di elementi accessori di	2

	autoveicoli	
317	tecnico della programmazione, organizzazione e conduzione di trattative di vendita di auto e/o motocicli	2
392	tecnico della programmazione, assemblaggio e messa a punto di impianti termoidraulici	1
12	responsabile delle attività commerciali di un reparto/settore merceologico all'interno di strutture di grandi dimensioni	2
393	addetto alla realizzazione di manufatti lignei	1
250	tecnico dell'organizzazione e realizzazione di viaggi/escursioni/visite di carattere naturalistico, storico, artistico	1
325	responsabile dello sviluppo organizzativo e commerciale di punti vendita e venditori diretti	1
152	addetto alle operazioni di approvvigionamento e di immagazzinamento della merce	1
148	tecnico delle operazioni di magazzino	1
388	addetto alle riparazioni di autoveicoli e autoarticolati	1
141	addetto alla conduzione, utilizzo, manutenzione di apparecchi elevatori/trasloelevatori utilizzati per la movimentazione di materiali e prodotti	1
256	tecnico delle attività di gestione del cliente , promozione della struttura ricettiva e gestione del personale preposto al ricevimento	1
178	tecnico della progettazione implementazione e manutenzione di sistemi di gestione di database	1
513	addetto alla lavorazione delle carni	1
29	tecnico delle attività di rilevazione ,analisi delle competenze individuali , assessment e counseling anche per favorire l'inserimento lavorativo	1
114	addetto alle operazioni di supporto nella gestione domestica e di assistenza nella cura della persona	1
143	addetto alle operazioni di consegna e alla conduzione di veicoli destinati al trasporto di merci	1
69	tecnico dell'esecuzione e riadattamento di capi d'abbigliamento	1
516	addetto ai servizi di accoglienza ed assistenza ai viaggiatori	1
254	addetto all'approvvigionamento della cucina, conservazione delle materie prime e realizzazione di preparazioni base	1
228	tecnico della programmazione, coordinamento e controllo di cantiere	2
517	tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina	3
16	responsabile della direzione, organizzazione e gestione del punto vendita	1
31	tecnico delle attività di educazione rivolte all'infanzia	1
215	responsabile della programmazione delle attività di vendita/acquisto e della gestione delle attività di marketing e comunicazione di un'area merceologica	1
34	addetto alla lavorazione commercializzazione dei prodotti della panificazione	1
47	tecnico della gestione delle attività di raccolta e trasporto dei rifiuti e di bonifica ambientale	1
131	addetto alle operazioni di innesto e potatura	1
135	addetto alla conduzione di macchine motrici e all'impiego di macchine operatrici	1
514	addetto alla lavorazione di prodotti lattiero-caseari	1

Delle 131 figure professionali di difficile reperibilità segnalate, ben 47 risultano “non identificabili all'interno del repertorio regionale delle professioni” e riportate nella tabella seguente.

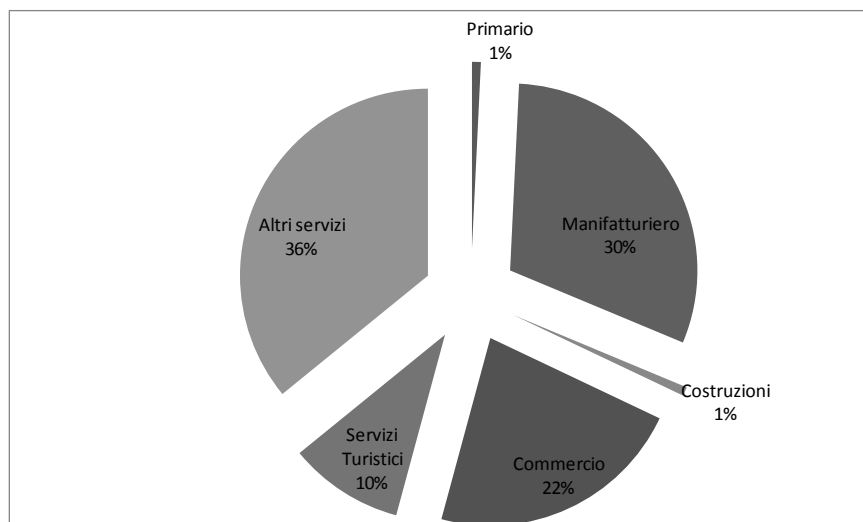
Tabella 70 – previsioni assunzionali figure professionali di difficile reperibilità non presenti nel repertorio (valori assoluti)

Figura professionale	Previsioni Assunzioni 2011	Previsioni Assunzioni 2012
infermiere professionale	4	4
educatore professionale	15	0
consulente vendite	0	0
governanti	0	0
addetti alla gestione e trasformazione di rifiuti elettronici	0	0
addetti alla gestione di impianti di autodemolizione	0	0
zincatore-movimentatore carroponte	0	0
lavapiatti	1	0
manutentore	0	0
autista soccorritore	2	4
anestesista	0	0
posatore di infissi	0	0
tecnico di telefonia	0	0
medici/farmacologi	0	0
maitre	0	0
elettromeccanico	0	0
meccanico d'impianto	0	0
sondatore	0	0
perforatore	0	0
fisioterapisti	0	0
installatore di ponti radio	4	0
giuntista di fibra ottica	2	0
giuntista di cavi in rame	1	0
tecnico collaudatore fibra ottica	1	0
operaio posatore di infrastrutture	3	0
addetto al recupero credito telefonico	0	0
team leader	6	0
assistente sociale	3	4
sviluppatore android	0	0
sviluppatore apple iphon ipad	0	0
sviluppatore flash	0	0
avvolgitore	0	0
ingegnere elettronico	0	0
tecnico d'impianto	0	0
vetraio	0	0
insegnanti madre lingua	0	0
Totale	42	12

3.3.1 Figure professionali di difficile reperibilità suddivise per settore economico di riferimento

Un primo elemento da rilevare riguarda la distribuzione delle 131 figure professionali individuate per settore economico di riferimento. Il 36% delle figure professionali sono state individuate nell'ambito del comparto altri servizi, seguito da quello manifatturiero con il 31% e del commercio con il 22%, il 10% sono state individuate nel settore dei servizi turistici, mentre per il settore primario e delle costruzioni si parla dell'1% delle figure professionali di difficile reperibilità.

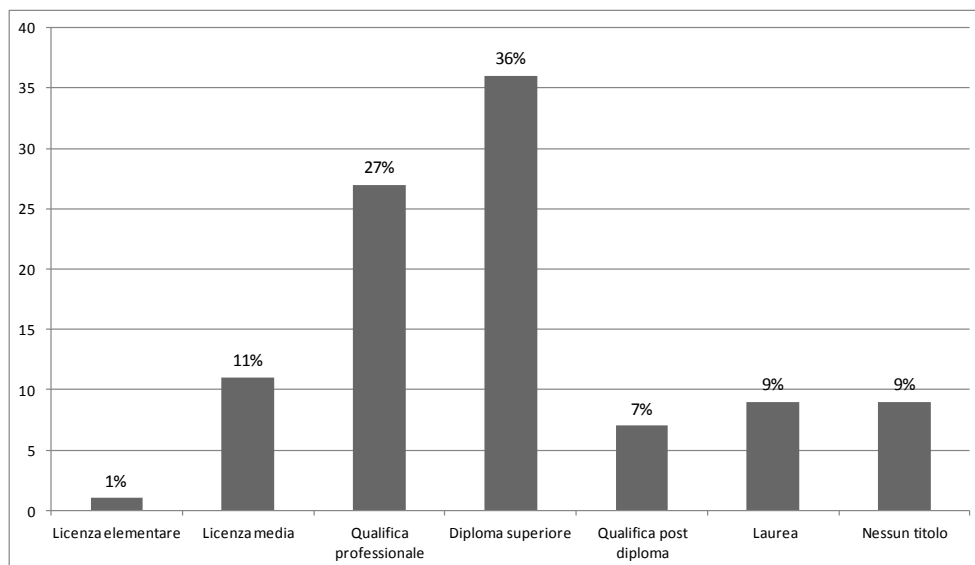
Figura 268 – Figure professionali di difficile reperibilità suddivise per settore (valori percentuali)



3.3.2 Figure professionali di difficile reperibilità suddivise per titolo di studio

La suddivisione delle figure professionali di difficile reperibilità per titolo di studio ci fa scoprire che, mentre i titoli di studio elevati (laurea di primo o secondo livello) sono poco richiesti, per un totale davvero sconcertante del 9%, si cercano soprattutto figure professionali in possesso di titoli di studio medio/bassi e comunque molto legati alle qualifiche, infatti la qualifica professionale risulta pari al 27%. Questa osservazione ci dà lo spunto per ribadire ancora una volta che la formazione professionale è un ambito di forte criticità e merita dunque un'attenzione particolare nella individuazione dei percorsi formativi e nella qualità degli stessi.

Figura 269 – Figure professionali di difficile reperibilità per titolo di studio (valori percentuali)



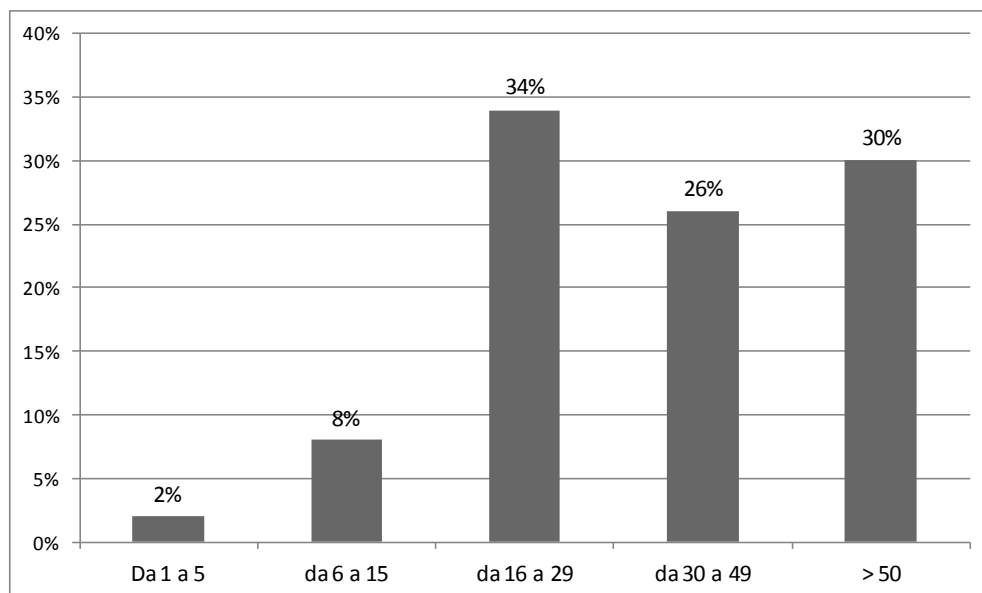
3.3.3 Figure professionali di difficile reperibilità suddivise per classe di grandezza imprese

In fase di somministrazione dei questionari abbiamo riscontrato un'anomalia nella dimensione delle imprese contattate: infatti un numero abbastanza ridotto, 8, ma comunque significativo di imprese che risultavano avere più di 15 dipendenti (dalla rilevazione del SIL Sardegna), al momento dell'intervista ne dichiaravano meno di 15.

Questa apparente anomalia si spiega sia con la crisi che incalza e costringe sempre più aziende a licenziare, sia con la stagionalità che non corrisponde più ai periodi tradizionali quali estate o mese di dicembre, ma che diventa trasversale all'intero anno.

In ogni caso sono le imprese di medie e grandi dimensioni ad avere maggiori difficoltà nel reperire le figure professionali rispondenti alle loro effettive necessità (34% nelle imprese con dipendenti da 16 a 29 e 30% in quelle con almeno 50 dipendenti).

Figura 270 – Figure professionali di difficile reperibilità per classi di grandezza delle imprese (valori percentuali)



3.3.4 Analisi delle esperienze lavorative e delle competenze trasversali

Delle 131 figure professionali considerate di difficile reperibilità, 93 devono avere precedenti esperienze lavorative (requisito ritenuto indispensabile dalla maggior parte degli imprenditori, come abbiamo visto anche in altri aspetti di questa ricerca).

Per quanto concerne invece il possesso di competenze trasversali, le meno interessanti risultano quelle relative alle lingue straniere e all'informatica, con un netto distacco rispetto alle competenze comunicative e organizzative.

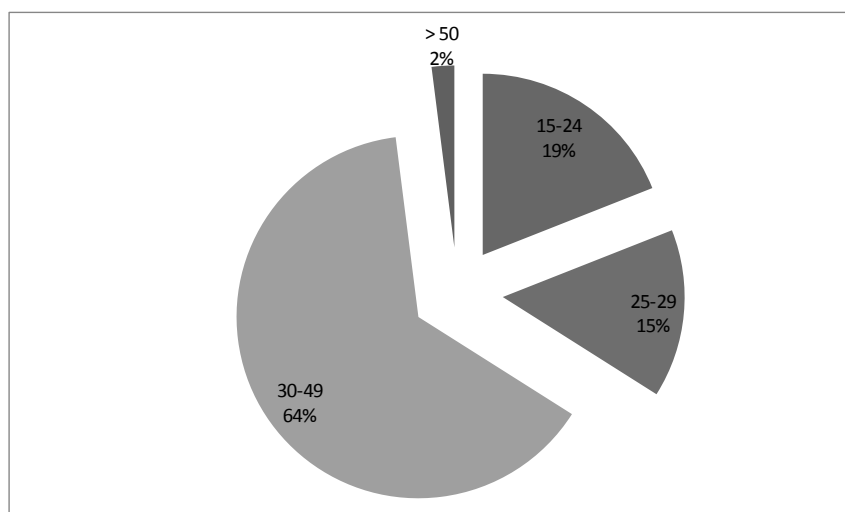
Tabella 71 – Analisi esperienze lavorative e competenze richieste (valori assoluti)

Esperienze Lavorative		Capacità di comunicazione		Competenze Informatiche		Comunicazione nelle lingue straniere		Competenze organizzative e gestionali	
si	no	si	no	si	no	si	no	si	no
93	38	53	78	36	95	26	105	51	80

3.3.5 Analisi per classe di età

Il grafico evidenzia una decisa preferenza degli imprenditori per la fascia di età compresa tra i 30 e i 49 anni (64%), a conferma delle difficoltà che i giovani e gli over 50 incontrano nell'inserirsi e/o reinserirsi nel mercato del lavoro: I primi perché considerati privi delle tanto preziose "esperienze lavorative" e i secondi perché considerati troppo costosi e poco produttivi.

Figura 271– Analisi per classe di età (valori percentuali)



CAPITOLO 4

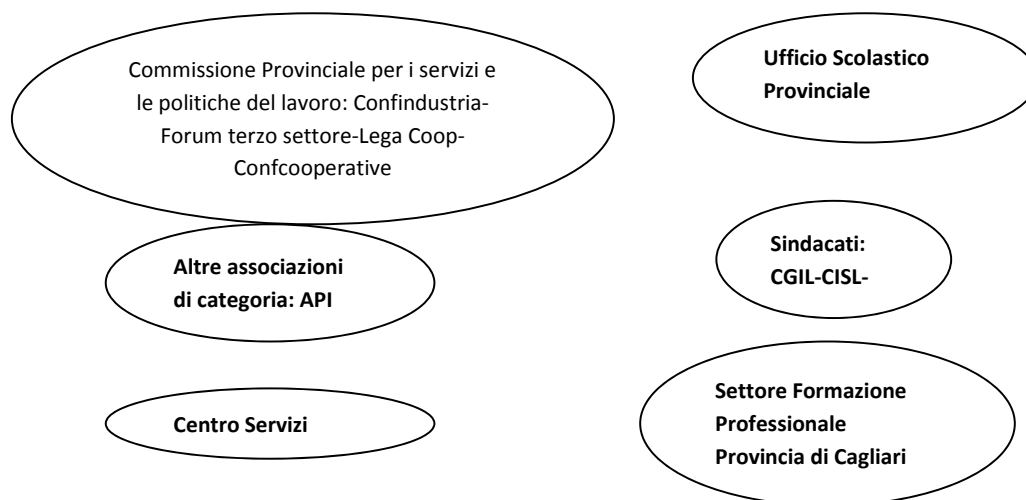
CAPITOLO 4 – Analisi qualitativa

La parte qualitativa dell'indagine è stata realizzata attraverso un focus group che si è svolto in due sessioni separate, entrambe condotte con il metodo del metaplan.

Il focus ha consentito di integrare i dati quantitativi, raccolti nella rilevazione, con osservazioni e considerazioni di tipo qualitativo, in grado di mettere a fuoco i fattori strutturali e le dinamiche che spiegano i fenomeni osservati.

4.1 Partecipanti al focus group

Figura 272 – Schema di sintesi dei partecipanti al Focus group



4.2 prima sessione

Il tema di discussione proposto ai partecipanti è stato **“Il mercato del lavoro in Provincia di Cagliari: opportunità e vincoli”**: scelta funzionale all'intento di individuare sia i fattori di sviluppo su cui fare leva per soddisfare i fabbisogni del sistema delle imprese, sia gli elementi strutturali che frenano le dinamiche positive ed ostacolano l'efficacia degli interventi pubblici e delle iniziative private.

4.2.1 Le opportunità

La prima parte dell'incontro è stata dedicata ad individuare le opportunità attualmente presenti nel mercato del lavoro provinciale.

È emersa la convinzione generale che queste opportunità siano scarse e comunque non adeguatamente sfruttate, e che nella situazione attuale i vincoli prevalgano nettamente sulle opportunità.

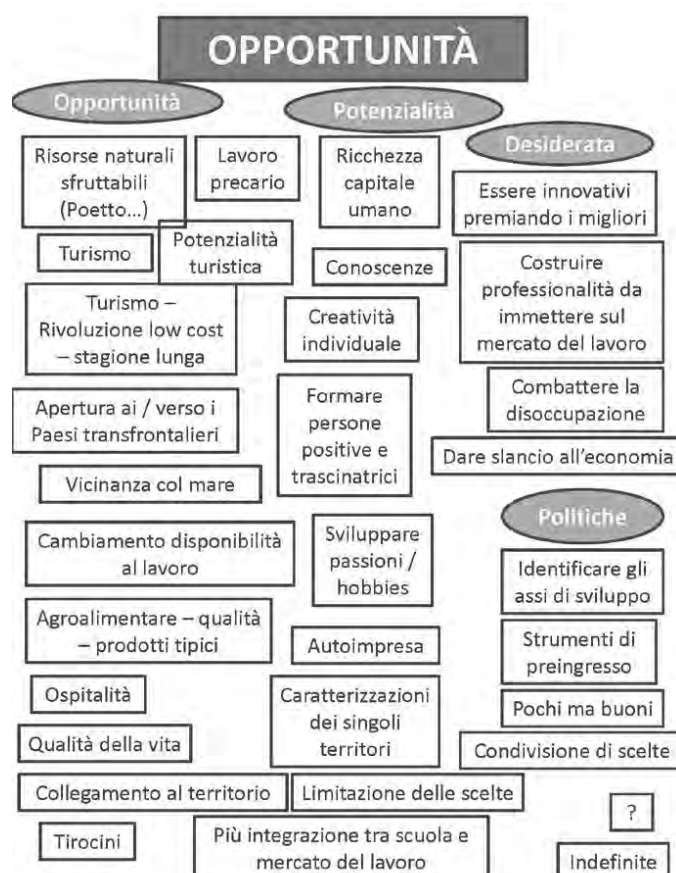
Il gruppo ha evidenziato che il concetto stesso di opportunità si presta a interpretazioni diverse, contenendo differenti livelli di significato; di conseguenza ne ha proposto due accezioni distinte:

- Le **opportunità** vere e proprie, che esistono già e sono immediatamente sfruttabili nel presente;
- Le **potenzialità**, ovvero gli elementi che potrebbero essere utilizzati come leve per lo sviluppo del mercato del lavoro, ma solo a condizione che si realizzino interventi in grado di metterle a frutto.

Figura 273 - visualizzazione del lavoro del gruppo sulle opportunità



Figura 274 - Schema di sintesi lavoro del gruppo sulle opportunità



Tra le **opportunità**, sono emersi i comparti produttivi del turismo e dell'agroalimentare (in particolare le filiere dei prodotti tipici di qualità).

Considerazioni riguardanti il settore turismo: fattore propulsivo essenziale è rappresentato dai *voli low-cost*, la direzione preminente di sviluppo è data *dall'allungamento della stagione turistica*, altro fattore propulsivo la *cultura dell'ospitalità* che è diffusa nella popolazione, ma che finora è rimasta al livello privato e familiare.

L'integrazione tra turismo e agroalimentare andrebbe potenziata, per creare un modello di sviluppo e un'immagine del territorio complessiva, riconoscibile e attraente per i turisti.

Le attività turistiche e agricole possono contare su un patrimonio ambientale e naturalistico ancora non pienamente valorizzato e centrato prevalentemente sulle zone costiere, tra le quali nel territorio provinciale spicca la spiaggia del Poetto come fondamentale elemento ad alto valore aggiunto per il turismo che si concentra o transita nella città di Cagliari.

Alla posizione geografica della Provincia e specialmente al mare si ricollegano anche le opportunità concrete di lavoro che si stanno generando grazie alle attività transfrontaliere e alle risorse comunitarie connesse. Per mettere a profitto questo filone, il gruppo auspica una maggiore apertura ai contatti e alle collaborazioni con l'estero, soprattutto con i Paesi del bacino mediterraneo.

In questo quadro, assumono una valenza centrale, come volano di sviluppo, il *porto (merci e passeggeri)* e *l'aeroporto di Cagliari*.

Infine, il gruppo ha indicato nei tirocini un'opportunità concreta per facilitare l'inserimento lavorativo, sia perché consente ai giovani di farsi conoscere dalle aziende e di dimostrare loro il proprio talento professionale, sia perché li mette in condizione di esplorare e sviluppare le proprie potenzialità imprenditoriali.

Un discorso a sé merita il complesso tema del lavoro atipico, su cui il gruppo si è soffermato a lungo esprimendo una ricca gamma di osservazioni, sia di matrice valoriale sia tecnica.

Il lavoro atipico rappresenta per il gruppo sia un'opportunità in senso stretto sia un vincolo.

Le **potenzialità** del mercato del lavoro provinciale individuate dal gruppo si riferiscono principalmente a caratteristiche della forza lavoro, nel suo complesso o a livello individuale.

Il gruppo considera la ricca dotazione di capitale umano presente nel mercato del lavoro provinciale non adeguatamente sfruttata a causa di un'assenza di domanda da parte del sistema produttivo, centrato su un numero limitato di figure professionali, prevalentemente a bassa qualificazione.

Il mercato del lavoro provinciale appare al gruppo attraversato da due ordini di **squilibri**: la **frattura tra il sistema dell'istruzione e il mercato del lavoro**, che si esprime in diverse forme, tra cui: la mancata finalizzazione dei corsi di studio alla formazione di figure professionali effettivamente richieste dal mercato locale (motivo per cui le aziende raramente si rivolgono a scuola e università per cercare personale, in quanto hanno bisogno di competenze differenti o maggiormente specifiche di quelle fornite dai corsi di studio); la scarsa conoscenza dei percorsi formativi disponibili sul territorio da parte delle imprese; la carenza di informazioni per i giovani in uscita dalla scuola e dall'università su vari temi, tra cui il mercato del lavoro, le imprese operanti in provincia, le tecniche di ricerca di lavoro, e i ruoli professionali che potrebbero ricoprire con le competenze che hanno acquisito o per cui potrebbero prepararsi nel proseguimento del proprio percorso formativo e/o lavorativo.

L'orientamento al lavoro andrebbe dunque erogato ai giovani in formazione in modo strutturato e sistematico, fin dalla scuola media.

Un secondo e marcato squilibrio è dato dal **gap tra domanda e offerta di lavoro**, ossia dalla divergenza tra le competenze richieste dalle imprese e quelle possedute dalle persone in cerca di lavoro.

Per il gruppo, il mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro è dovuto in primo luogo a una **specializzazione** della forza lavoro inadeguata perché troppo bassa o troppo rigida, o compromessa sotto il profilo della qualità dalla scarsità di esperienze pratiche in azienda per i giovani alle prime esperienze lavorative (imputabile anche alla carente integrazione tra percorsi scolastici e sistema produttivo), e dall'insufficiente aggiornamento per i lavoratori più esperti.

4.2.2 I vincoli

Nella percezione del mercato del lavoro locale da parte dei partecipanti al workshop Metaplan®, i vincoli assumono un peso predominante rispetto alle opportunità, e nella discussione sono risultati più facili da focalizzare, tanto che nell'analisi delle opportunità si è spesso finito per ricadere sui vincoli.

Figura 275 - Visualizzazione del lavoro del gruppo sui vincoli

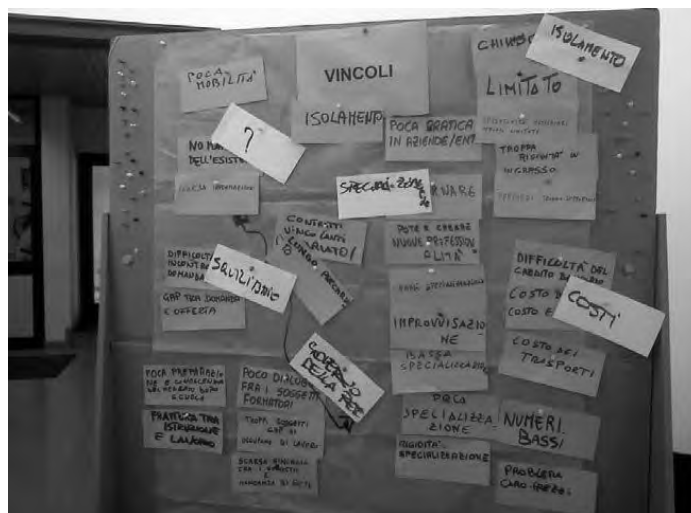
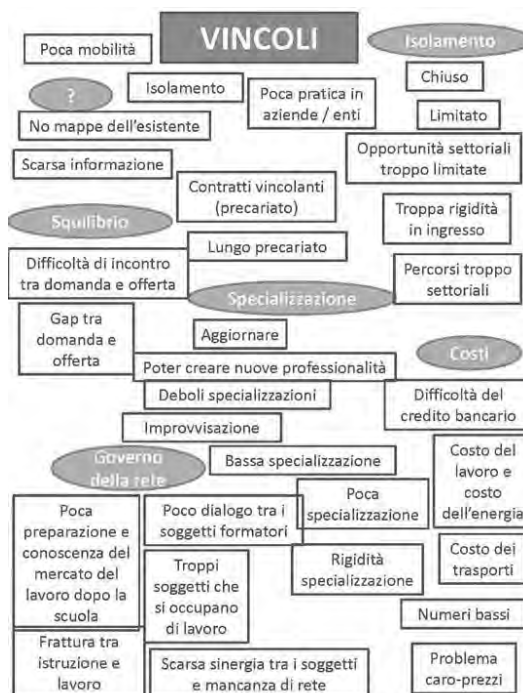


Figura 276 - Schema di sintesi del lavoro del gruppo sui vincoli



Alcuni dei vincoli evidenziati sono collegati alle opportunità rilevate nella parte precedente della discussione, nel senso che impediscono la loro emersione o il loro sfruttamento, o ancora la presa di coscienza della loro esistenza.

Scarsità di dati e informazioni: le carenze informative sono spesso causa e conseguenza dei **problemi nel governo delle reti** tra i soggetti che operano nel campo delle politiche e dei servizi per il lavoro e la formazione, che compromettono anche l'efficacia dei processi decisionali sugli strumenti di supporto all'occupazione e all'occupabilità. Le difficoltà di costruire reti che operino in effettiva sinergia sono accentuate dall'eccessiva numerosità degli attori interessati e dalla frequente divergenza di interessi tra di loro.

Frattura tra il sistema dell'istruzione e il mercato del lavoro: la mancata finalizzazione dei corsi di studio alla formazione di figure professionali effettivamente richieste dal mercato locale; la scarsa conoscenza dei percorsi formativi disponibili sul territorio da parte delle imprese; la carenza di informazioni per i giovani in uscita dalla scuola e dall'università su vari temi, tra cui il mercato del lavoro, le imprese operanti in provincia, le tecniche di ricerca di lavoro, e i ruoli professionali che potrebbero ricoprire con le competenze che hanno acquisito o per cui potrebbero prepararsi nel proseguimento del proprio percorso formativo e/o lavorativo.

Gap tra domanda e offerta di lavoro: il gruppo ha osservato che l'incontro tra domanda e offerta è problematico anche quando le figure professionali di cui le imprese hanno bisogno sono disponibili sul mercato del lavoro locale, sia perché chi cerca lavoro – e specie i giovani – ha difficoltà a identificare le imprese a cui potrebbe proporsi, sia perché spesso le aziende stesse non riescono ad analizzare ed esprimere i propri reali fabbisogni professionali. Questo complica la rilevazione dei fabbisogni a livello territoriale e quindi il disegno di interventi efficaci che facilitino il contatto tra le aziende in cerca di personale e le persone con un profilo professionale adeguato ai posti vacanti.

Per il gruppo, il mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro è dovuto in primo luogo a una **specializzazione della forza lavoro** inadeguata perché troppo bassa o troppo rigida, o compromessa sotto il profilo della qualità dalla scarsità di esperienze pratiche in azienda per i giovani alle prime esperienze lavorative (imputabile anche alla carente integrazione tra percorsi scolastici e sistema produttivo), e dall'insufficiente aggiornamento per i lavoratori più esperti. Alcune professionalità innovative mancano del tutto sul mercato locale e andrebbero create da zero.

Isolamento del territorio provinciale, che verso l'esterno assume la forma di chiusura agli scambi e scarsa mobilità, e all'interno quella dell'eccessiva settorialità dei percorsi e delle iniziative di sviluppo, a cui si aggiunge una marcata rigidità in ingresso che ostacola l'accesso alle opportunità lavorative potenzialmente esistenti.

Limitata espansione occupazionale delle aziende: limitata anche dall'impatto degli elevati **costi** di fattori produttivi centrali come il lavoro e l'energia, dal costo dei trasporti che incide pesantemente sulle spese totali di produzione e distribuzione, dal caro prezzi e dalla piccola dimensione demografica del mercato isolano, che riduce le economie di scala ottenibili e costituisce una barriera difficilmente superabile all'incremento della domanda di beni e servizi.

Infine **l'accesso al credito** per le imprese ha costi più elevati che in altre regioni italiane, ed è difficile da ottenere, specie per chi non dispone già di un patrimonio finanziario tale da costituire una garanzia sufficiente alla concessione di un finanziamento.

4.3 Seconda sessione

Obiettivo del secondo incontro era indicare le possibili ipotesi di intervento di politica del lavoro a livello locale in grado di sfruttare al meglio le opportunità e/o di superare i vincoli o di attenuarne l'impatto negativo.

Ai partecipanti è stato proposto di circoscrivere l'identificazione delle azioni di policy a loro parere più efficaci a tre temi.

Il primo di questi era l'analisi **dei fabbisogni professionali e formativi del mercato del lavoro provinciale**, tema indicato dai conduttori in quanto oggetto della rilevazione, nel cui ambito si colloca l'analisi qualitativa.

Gli altri due temi di analisi sono stati scelti dagli stessi partecipanti, attraverso l'attribuzione di un punteggio di priorità, in un elenco di otto temi possibili predisposto dai conduttori, che sintetizzava le aree problematiche cruciali indicate dai partecipanti nella precedente sessione. Gli otto temi erano:

1. turismo e agroalimentare;
2. lavoro precari;
3. strumenti di ingresso nel mercato del lavoro;
4. autoimpiego;
5. supporto alle scelte formative e professionali;
6. integrazione tra scuola e mercato del lavoro;
7. difficoltà di incontro tra domanda e offerta di lavoro;
8. carenza di informazioni sul mercato del lavoro.

Per ognuno dei temi esaminati, al gruppo è stato chiesto di individuare possibili ipotesi di intervento, le risorse necessarie per realizzarle, e il soggetto che dovrebbe assumersi la responsabilità di promuovere e coordinare le azioni indicate perché risultino effettivamente praticabili ed efficaci.

4.3.1 Risultati della sessione

Il gruppo ha selezionato come tema primario **l'integrazione tra scuola e mercato del lavoro**, ritenuto prioritario dalla maggior parte dei partecipanti, e in seconda battuta quello riguardante i settori del **turismo e dell'agroalimentare**.

Tabella 72 – Risultati della sessione

TEMI	IPOTESI DI INTERVENTO	RISORSE NECESSARIE	SOGGETTO PROMOTORE
Analisi dei fabbisogni professionali e formativi	Strumenti e tempestività Strumento della Provincia Ampliare il campione Verifica costante Qualità della formazione Formazione formatori	Fondi strutturali Quota ministeriale dello 0,30%	Provincia Parti sociali
Integrazione scuola - lavoro	Formazione in azienda Formazione pratica guidata e monitorata Progetto formativo con l'azienda Attivazione degli insegnanti Flessibilità del curriculum scolastico Orientamento personalizzato fin dalle scuole medie (con uso della rete)	Sistema camerale POR (progetti obiettivo)	Camera di Commercio Provincia Scuole e imprese
Turismo e agroalimentare	Promozione Produzione Integrazione	PAC PSR Accesso al credito	Regione

Figura 277 - Visualizzazione del lavoro del gruppo sull'individuazione degli strumenti da attuare e dei soggetti titolati ad attuarli



Per quanto riguarda l'**analisi dei fabbisogni professionali e formativi**, il gruppo ha messo in rilievo la necessità di costruire strumenti di rilevazione che siano al contempo agili e affidabili, veloci nella compilazione e nell'elaborazione dei dati (anche attraverso l'utilizzo della compilazione on line), e che consentano quindi di avere a disposizione un quadro continuamente aggiornato della domanda di professionalità e di competenze del mercato del lavoro locale.

Ottimo punto di partenza in questa direzione è senz'altro l'indagine che la Provincia di Cagliari – insieme alle Province di Oristano e del Medio Campidano – ha avviato nella prima e sperimentale rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi, di cui si è conclusa di recente la fase di indagine sul campo. I risultati di questa prima edizione dell'indagine forniranno infatti elementi utili per l'affinamento dello strumento. Per eventuali edizioni successive, il gruppo ritiene centrale ampliare il campione oggetto di rilevazione alle piccole e piccolissime imprese, che costituiscono la componente di gran lunga più numerosa del sistema produttivo locale.

All'analisi dei fabbisogni è legato a doppio filo il tema della **qualità della formazione**: infatti, anche una valida analisi dei fabbisogni risulta inutile se non trova sbocco in interventi formativi realmente efficaci. A sua volta, il fatto che in passato i corsi di formazione professionale si siano rivelati spesso deludenti sotto alcuni o tutti questi aspetti ha compromesso la fiducia delle imprese nella formazione e la loro disponibilità a partecipare costruttivamente alla rilevazione dei fabbisogni formativi.

Una leva cruciale per il miglioramento della qualità della formazione è data dalla formazione dei formatori.

Il gruppo ha individuato come principali fonti per il reperimento delle *risorse* necessarie a implementare le linee di intervento suggerite i fondi strutturali comunitari e i fondi interprofessionali, e specialmente la quota di questi ultimi fondi gestita direttamente dal Ministero del Lavoro e trasferita alle Regioni.

Secondo il gruppo, la Provincia è il *soggetto promotore* più adatto per le azioni di analisi dei fabbisogni formativi territoriali, in virtù delle sue competenze istituzionali, nonostante la sua capacità di incidenza

operativa sia indebolita dalla mancanza di risorse proprie. Tuttavia, per la riuscita degli interventi è indispensabile che operi in stretta interlocuzione con le parti sociali e in subordine con gli enti bilaterali che gestiscono i fondi interprofessionali, eventualmente attraverso l'istituzione di una apposita consulta.

Per il gruppo, l'**integrazione tra scuola e mercato del lavoro** va perseguita in primo luogo prevedendo per tutti i corsi di scuola secondaria segmenti formativi da svolgere all'interno delle aziende, a partire dal quarto anno di corso. È stato posto l'accento sull'importanza di una preliminare progettazione didattica di questi percorsi, che non devono essere lasciati all'improvvisazione dei singoli né risolversi in semplici visite informative, ma devono costituire parte integrante dei corsi di studi.

La formazione in azienda non dovrebbe essere lasciata al caso, alla buona volontà delle persone o ai rapporti informali tra singoli insegnanti e singoli imprenditori o dipendenti delle imprese, ma regolamentata da un accordo formale pluriennale tra l'istituto scolastico e una o più aziende, che ne garantisca la rispondenza a espliciti principi di qualità.

Secondo l'esperienza dei partecipanti, gli studenti mostrano generalmente un notevole interesse per la formazione in azienda; è invece un nodo critico la fattiva partecipazione delle altre parti coinvolte, insegnanti e aziende.

Le imprese spesso sono riluttanti a impegnarsi nella formazione degli studenti perché non vi scorgono alcun beneficio.

Infine, i partecipanti indicano nell'orientamento un raccordo imprescindibile tra scuola e mercato del lavoro, per evitare che i giovani rinuncino a formarsi nella convinzione che sia inutile per trovare lavoro, o disperdano le proprie energie nell'acquisizione di competenze che non offrono loro buone possibilità di inserimento occupazionale.

Per i partecipanti, le principali fonti di *risorse* per il finanziamento di progetti mirati sono date dal POR (in particolare per i progetti – obiettivo) e dal sistema camerale. È da notare che al momento appare problematico sia reperire risorse sufficienti per consentire a tutti gli studenti delle scuole secondarie della Provincia di partecipare a un progetto di alternanza scuola – lavoro, sia gestire l'eventuale ampliamento della partecipazione dal punto di vista dell'organizzazione scolastica, anche a causa dell'opposizione di numerosi docenti che non ritengono utile questa modalità formativa.

Principali *soggetti promotori* delle azioni finalizzate all'integrazione tra scuola e mercato del lavoro sono per i partecipanti la Camera di Commercio, a cui la legge riconosce un ruolo istituzionale di raccordo tra il sistema scolastico e il mondo dell'impresa, e la Provincia, in virtù delle proprie competenze in materia di formazione e politiche del lavoro.

Sull'ultimo tema trattato, quello dei settori del **turismo** e dell'**agroalimentare**, i partecipanti hanno proposto ipotesi di intervento di ordine strategico più generale, precisando che per entrare nei dettagli tecnici e operativi è indispensabile l'apporto di specialisti del settore.

Una priorità di azione riguarda interventi per la valorizzazione dei prodotti agricoli tipici del territorio che incidano sulla fase di produzione, per incrementare le quantità prodotte, prevenendo anche il rischio della perdita di varietà agricole autoctone, e per superare le carenze di fondo che condizionano negativamente gli andamenti del settore: la diffusa improvvisazione, la polverizzazione delle imprese, la frammentazione delle iniziative, la mancanza di programmazione delle politiche e una cultura spesso avversa alla collaborazione tra le imprese e con altri soggetti operanti nel settore (anche per il timore che la diffusione di prassi di eccellenza provochi la perdita di vantaggi competitivi per l'impresa che le ha create). Andrebbe potenziata la

promozione dell'agroalimentare sardo attraverso la tutela della qualità dei prodotti e l'istituzione di più marchi di origine controllata che la certifichino.

Appaiono ineludibili per la crescita del turismo e dell'agroalimentare anche interventi di miglioramento del sistema infrastrutturale, a cominciare dai trasporti, per ovviare al freno rappresentato dall'handicap dell'insularità.

L'agroalimentare può beneficiare di cospicue *risorse* finanziarie provenienti dal Piano di Sviluppo Rurale della Regione e dai fondi dell'Unione Europea per le politiche agricole. Tuttavia, i finanziamenti da soli non bastano; occorre facilitare l'accesso al credito per le singole imprese e potenziare nei soggetti istituzionali competenti la capacità progettuale e la capacità di redigere bandi per l'assegnazione delle risorse corretti sotto il profilo formale.

La figura seguente è la rappresentazione grafica dei risultati emersi dal focus group, relativa a: Opportunità, potenzialità, esigenze e vincoli del territorio provinciale

Figura 278 - Schema di sintesi dei risultati emersi dal focus group



PARTE QUINTA

PARTE QUINTA – Conclusioni: elementi di
analisi interprovinciale

CAPITOLO 1

CAPITOLO 1 – Alcuni dati a confronto

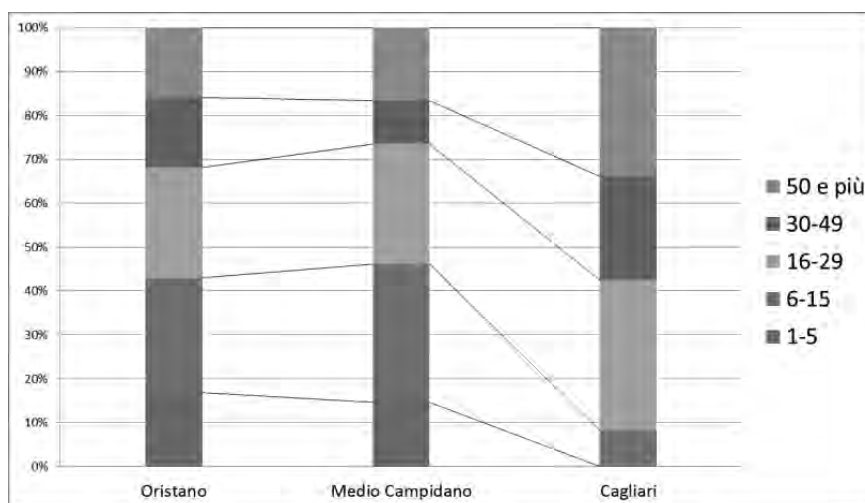
La sezione presenta alcuni elementi di raffronto tra le situazioni emerse nei tre differenti ambiti provinciali. Vengono presentati alcuni dati significativi inerenti le diversità tra i campioni di imprese intervistate e l'atteggiamento nei confronti dei processi formativi.

Figura 279 - Elementi di analisi interprovinciale



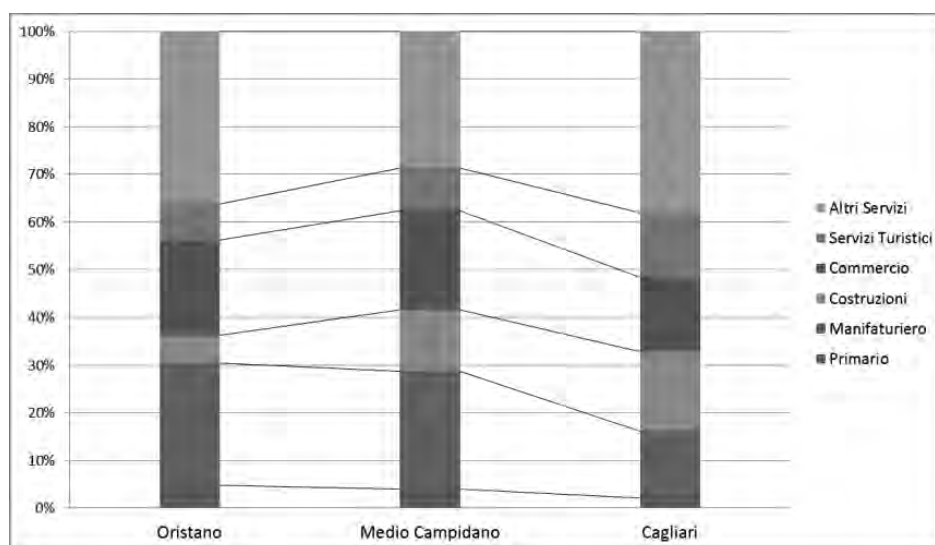
Per quel che concerne la struttura delle aziende (cfr. figura successiva), va notato che vi è una forte similitudine tra le aziende intervistate nelle Province di Oristano e del Medio Campidano dove le piccolissime aziende, con un numero di addetti compreso tra 1 e 5, rappresentano circa il 15% del totale delle aziende intervistate. Tale tipologia di imprese è invece stata scartata dal campione rappresentativo della Provincia di Cagliari dove risulta essere poco rappresentata anche la fascia di aziende con un numero di addetti compreso tra i 6 e 15. Discorso inverso per le aziende di medie e grandi dimensioni. Esse rappresentano il 15% del totale per le Province del Medio Campidano e di Oristano, mentre superano il 30% per quel che concerne la Provincia di Cagliari.

Figura 280 - Campione aziende per Provincia e classe di grandezza (valori percentuali)



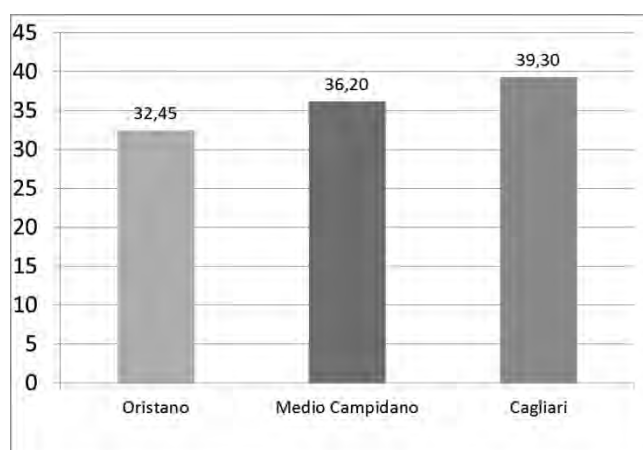
Per quanto riguarda l'appartenenza delle imprese ad uno specifico comparto economico va notata la profonda terziarizzazione dei comparti produttivi di tutte e tre le Province. Sommando i valori dei comparti del commercio, altri servizi e servizi turistici, si arriva ad avere dei valori prossimi al 70% per la Provincia di Cagliari e pari a circa il 60% nelle altre due province. Poco rappresentato il comparto manifatturiero nella Provincia di Cagliari, con poco più del 10% delle aziende intervistate, mentre supera il 20% nelle Province di Oristano e del Medio Campidano. Per quel che riguarda il settore primario in senso stretto non si supera il 4% delle aziende in nessuna delle tre province interessate all'indagine.

Figura 281 - Campione aziende per provincia e settore (valori percentuali)



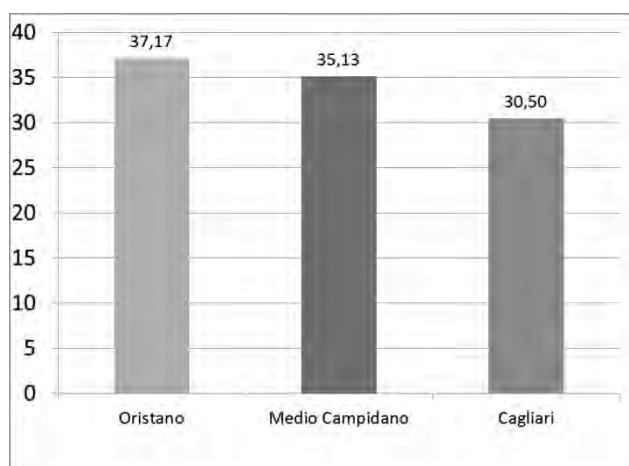
Per quel che riguarda il grado di femminilizzazione delle aziende intervistate, ossia la presenza di addetti di genere femminile sul totale, il livello più alto viene fatto registrare nella Provincia di Cagliari con un valore pari al 39%, mentre quello più basso si registra ad Oristano con il 32%.

Figura 282 - Indice di femminilizzazione (valori percentuali)



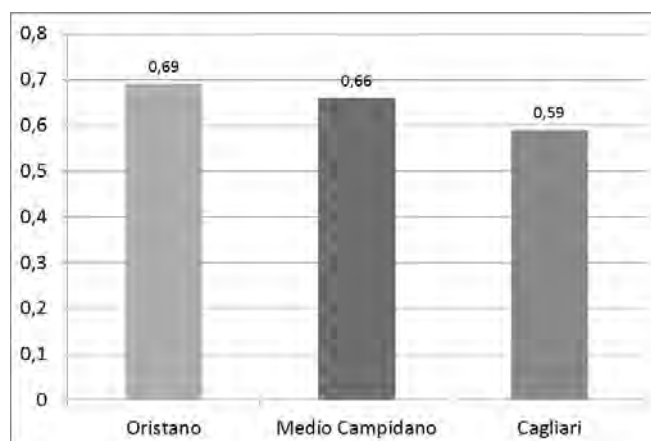
Il dato sulla presenza di giovani nelle aziende intervistate mostra per la Provincia di Oristano una percentuale maggiore di under trenta sul totale degli addetti. La Provincia di Cagliari fa registrare il valore più basso, pari in questo caso al 30,5%.

Figura 283 - Indice presenza giovani (valori percentuali)



Per quel che concerne l'indice di stabilità che misura il numero di addetti stabili sul totale degli addetti, va segnalato che le Province di Oristano e del Medio Campidano presentano valori molto simili dovuti alla particolare conformazione del tessuto produttivo; mentre Cagliari, con la presenza di un numero maggiore di grandi aziende, presenta un valore più basso in media e fa registrare quindi una maggiore presenza di addetti con contratti flessibili.

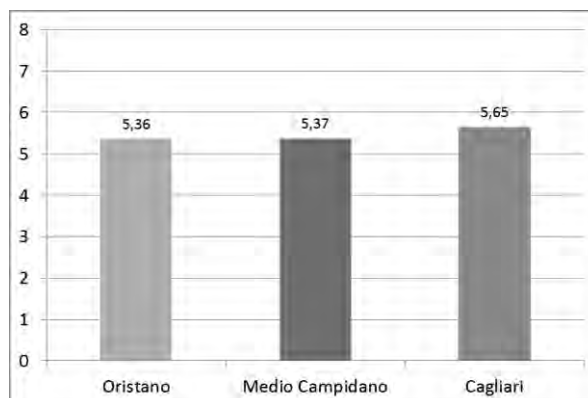
Figura 284 - Indice stabilità (valori medi)



Dopo aver visto alcuni dati inerenti la struttura delle aziende e le caratteristiche degli addetti vediamo invece alcuni elementi sintetici di raffronto circa le caratteristiche e gli atteggiamenti sulla formazione e sull'innovazione.

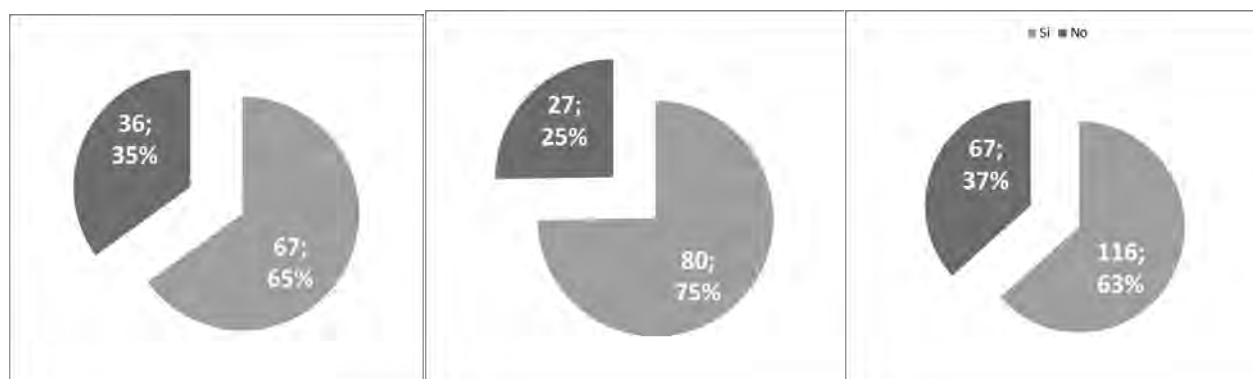
Per quel che riguarda l'aspetto inerente l'utilizzo delle tecnologie informatiche in azienda i valori medi mostrano che il dato più alto viene fatto registrare dalle aziende della Provincia di Cagliari (5,65), mentre quello più basso si registra tra le aziende della Provincia di Oristano (5,36).

Figura 285 - Indice innovazione -1-8 - (valori medi)



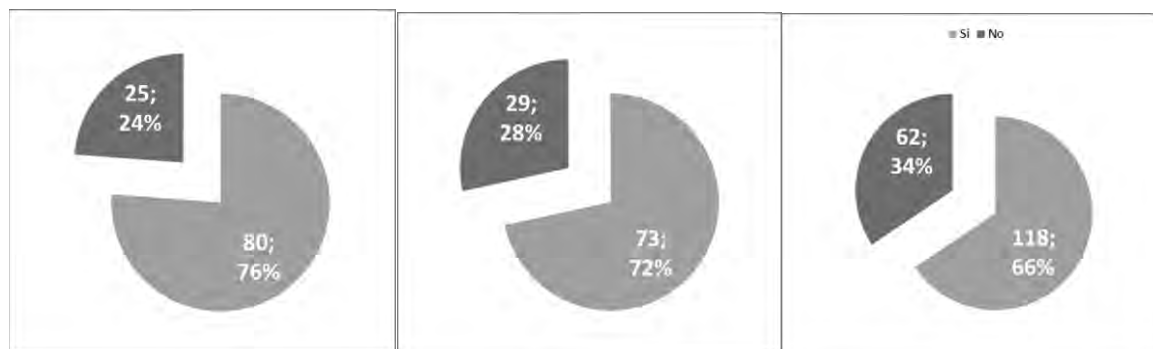
Nell'ultimo biennio il 74% delle aziende della Provincia di Oristano dichiara di aver svolto attività di formazione, tale dato positivo scende al 68,6% nelle aziende del Medio Campidano e al 63% nella Provincia di Cagliari.

Figura 286 - Formazione ultimo biennio a.Oristano; b.Medio Campidano; c. Cagliari (valori assoluti e percentuali)



Tale dato, se si osserva assieme al dato inerente le intenzioni delle aziende intervistate di svolgere attività formative nel prossimo biennio, fornisce un quadro chiaro della propensione effettiva allo svolgimento di formazione dei nostri campioni aziendali. Le intenzioni di svolgere attività formativa nel prossimo biennio riguardano in media, un'ampia maggioranza delle aziende intervistate. Il dato presenta una notevole variabilità su scala territoriale. Si passa infatti dal 65% di aziende della Provincia di Cagliari che intendono svolgere attività formative nel prossimo biennio, al 72% del Medio Campidano, fino al 76% della Provincia di Oristano.

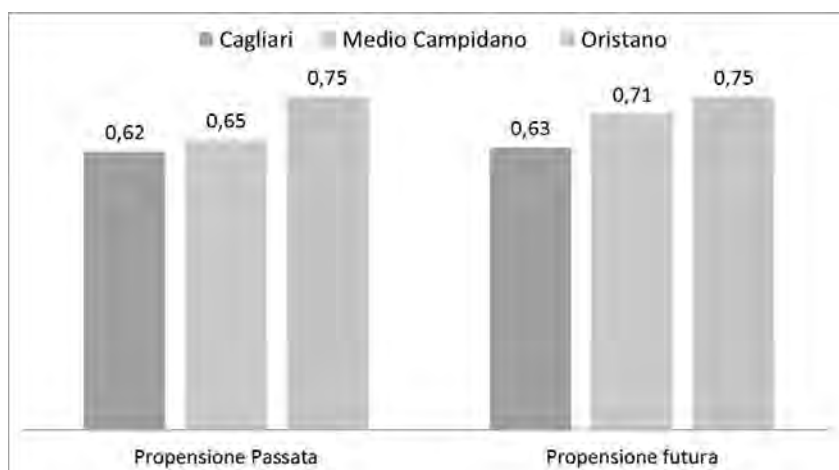
Figura 287 - Formazione da svolgere nel prossimo biennio a.Oristano; b.Medio Campidano; c. Cagliari (valori assoluti e percentuali)



Se si osserva in complesso la propensione delle aziende dei differenti territori allo svolgimento di attività formative nel passato (biennio trascorso) e nel futuro (prossimo biennio), si nota una certa stabilità.

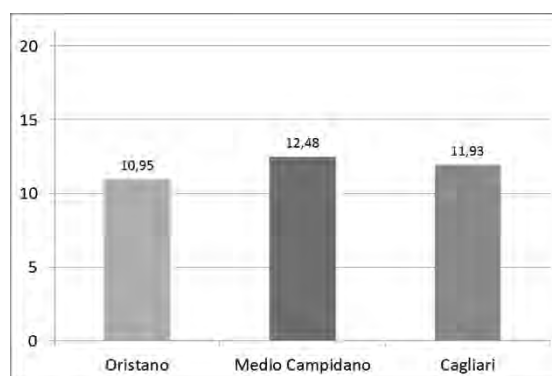
Circa il 62% delle aziende ha svolto attività formativa nel biennio precedenti nel territorio della Provincia di Cagliari e circa il 63% intende svolgere attività nel biennio successivo. In leggera crescita risulta essere anche il dato del Medio Campidano che passa dal 65% al 71%. Stabile il dato della Provincia di Oristano che risulta, tuttavia, più alto in termini assoluti. Circa l'80% delle aziende dichiara di aver svolto formazione e per il biennio del 2011-2012 tale dato rimane invariato.

Figura 288 – Propensione aziendale allo svolgimento di attività formative (da 0 a 1)



Un'ulteriore elemento che si ritiene utile segnalare in questo breve raffronto tra i dati registrati nelle tre Province riguarda i valori relativi all'indice sulla percezione dell'utilità della formazione. In media, infatti, le aziende della Provincia del Medio Campidano mostrano di considerare maggiormente interessante e utile la formazione nei processi di crescita aziendale. Il Medio Campidano fa registrare un valore pari a 12,48, Cagliari 11,93, mentre le aziende della provincia di Oristano fanno registrare il valore più basso pari a 10,95. Ciò sta a significare che spesso le attività formative vengono svolte sulla base di condizioni contingenti, inerenti le condizioni dei mercati e lo stato di salute delle singole aziende. Anche le aziende che danno molta importanza ai processi formativi spesso si trovano impossibilitate a svolgere attività formative a causa di problemi variegati. Un maggiore supporto spetta in questi casi alla pianificazione delle attività formative ed alla definizione di percorsi che siano in grado di integrarsi in maniera opportuna con le necessità produttive delle aziende e con le loro problematiche.

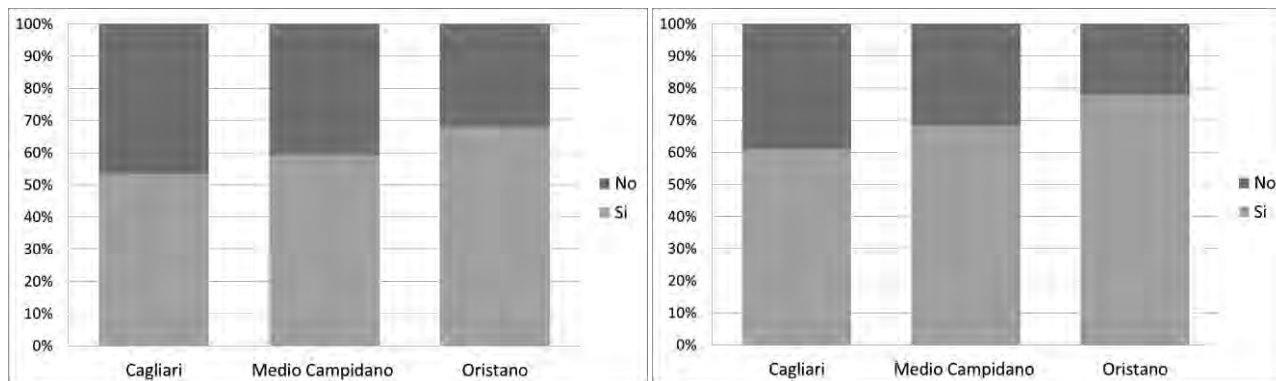
Figura 289 - Indice utilità formazione - 0-21 - (valori medi)



Per quel che concerne l'interesse per due tipi specifici di formazione va segnalato che la formazione continua risulta interessare maggiormente in termini relativi le nostre aziende. Tale considerazione vale per tutte le province. La formazione iniziale nello specifico interessa il 53% delle aziende della provincia di Cagliari, il 59% del Medio Campidano e quasi il 70% della provincia di Oristano.

I valori salgono di una decina di punti percentuali, in tutte le province, se si considera la formazione continua. Il che dimostra che le aziende dei territori coinvolti nell'indagine oltre a non sentire il problema della formazione iniziale a causa delle poche assunzioni, ritengono maggiormente importante intervenire nella realtà produttiva a seconda delle esigenze aziendali intese nello specifico.

Figura 290 Interesse per la a) "Formazione iniziale" b) Formazione continua (2011-2012) (valori percentuali)



Un ultimo elemento di riflessione riguarda la percezione da parte delle nostre aziende relativa all'incidenza della formazione in alcune specifiche dimensioni dell'attività aziendale. Dal confronto tra i 4 grafici che seguono, emerge in maniera piuttosto evidente che le dimensioni su cui va ad incidere maggiormente la formazione sono quelle relative alla soddisfazione dei lavoratori al miglioramento delle competenze degli stessi e in seconda battuta della loro produttività, mentre risulta a parere delle imprese scarsamente impattante l'incidenza della formazione sul fatturato aziendale e sulle capacità competitive dirette dell'azienda.

Figura 291 - Incidenza della formazione su a) Aumento produttività lavoratori B) Aumento competenze lavoratori (valori percentuali)

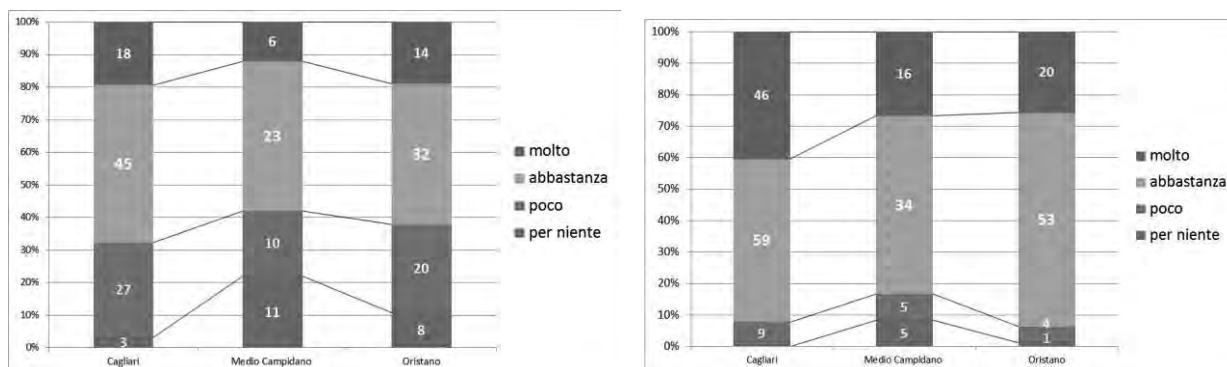
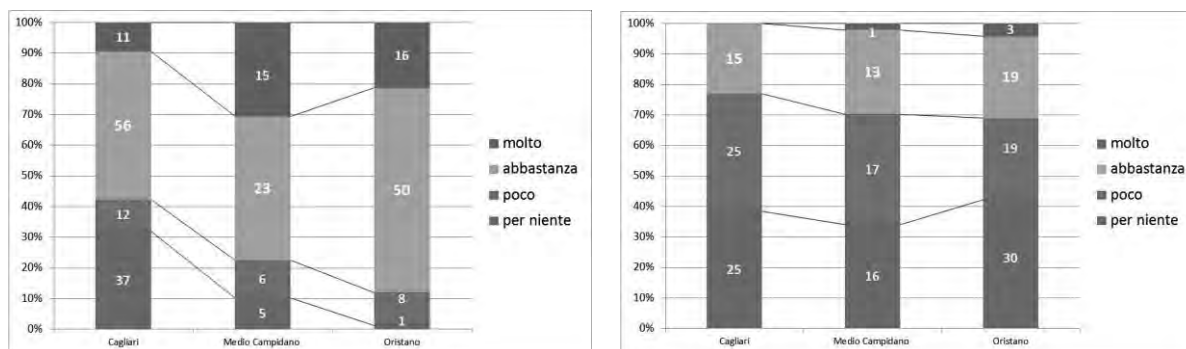


Figura 292 - Incidenza della formazione su a) Maggiore soddisfazione dei lavoratori b) Aumento fatturato (valori percentuali)



CAPITOLO 2

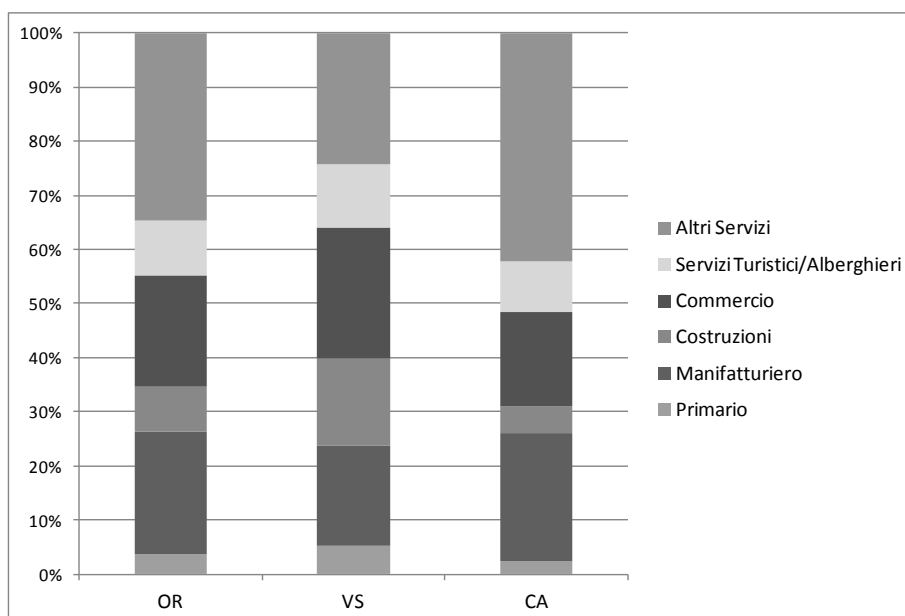
CAPITOLO 2 – Confronto delle Figure Professionali

In questo capitolo vengono presentati alcuni dati di confronto riguardo le analisi sulle Figure Professionali richieste emerse nelle tre Province. Le figure professionali rilevate dalle rispettive analisi sono state messe a confronto rispetto ad alcuni elementi ritenuti significativi.

2.1 Principali caratteristiche delle assunzioni

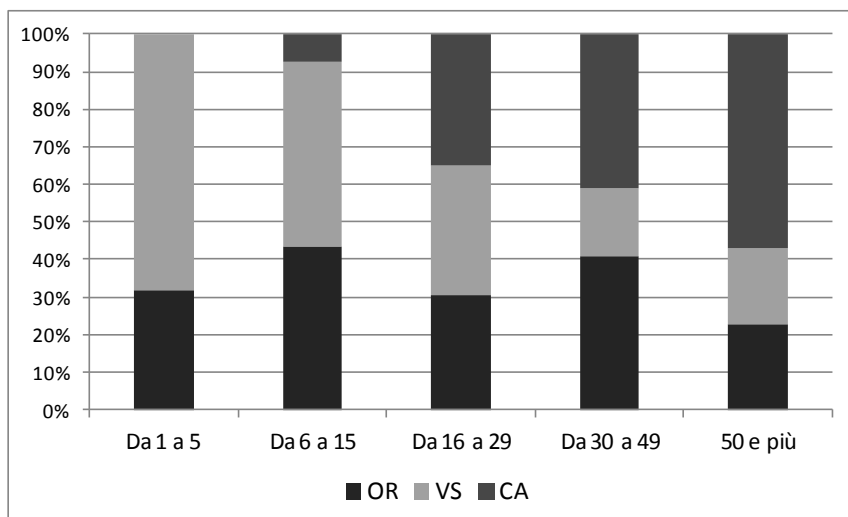
Innanzitutto sono state esaminate le previsioni di assunzioni delle imprese in riferimento al settore. La maggior parte delle assunzioni nelle tre Province si concentra nell'ambito del settore dei servizi (ricomprendendo altri servizi, servizi turistici e commercio). In questo ambito, la Provincia di Cagliari arriva al 69%; la Provincia di Oristano al 65%, mentre nella Provincia del Medio Campidano è pari al 60%. Tuttavia, le differenze sono dovute, non solo al peso differente nella composizione del campione, ma ad una sostanziale prevalenza della terziarizzazione nella Provincia di Cagliari che si caratterizza per una dimensione economica più dinamica rispetto alle altre due Province. Il settore manifatturiero prevale nella Provincia di Cagliari con il 24% e ad Oristano con il 23%, seguito dalla Provincia del Medio Campidano con il 18%. Il settore delle costruzioni non arriva al 10% nelle Province di Cagliari ed Oristano, mentre risulta del 16% nella Provincia del Medio Campidano.

Figura 293 – Figure professionali suddivise per settore di appartenenza (Valori percentuali)



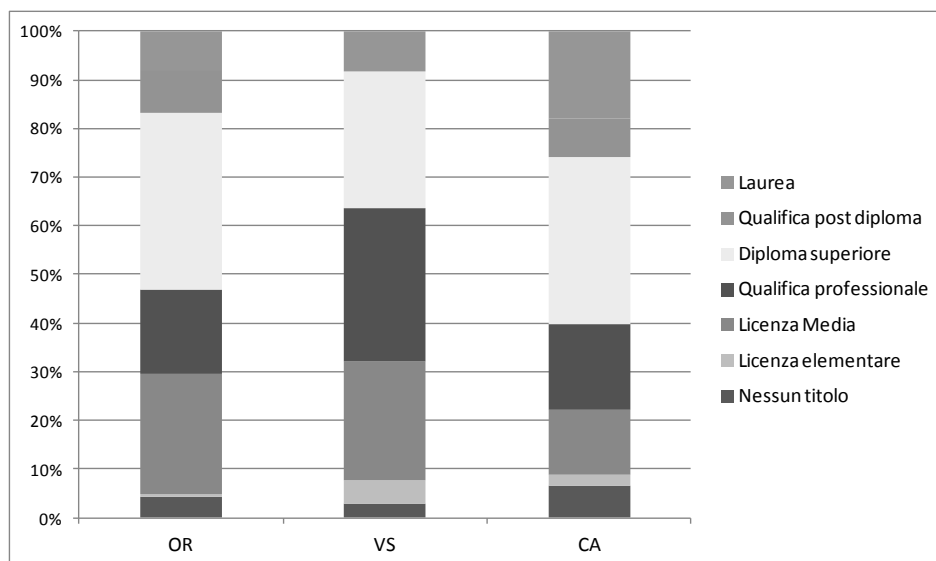
Relativamente alla distribuzione delle figure professionali individuate rispetto alla dimensione dell'impresa, c'è da segnalare che, in termini relativi, nella Provincia di Cagliari queste si concentrano nelle imprese di maggiori dimensioni con il 42%. Nelle altre due Province, le previsioni di assunzioni sono maggiori nelle imprese con meno di 50 addetti. Nella Provincia di Oristano, le imprese che risultano maggiormente dinamiche nel segnalare figure professionali sono prevalenti nelle imprese dai 30 ai 49 dipendenti, mentre, nel Medio Campidano questo avviene nelle imprese dai 16 ai 29 dipendenti.

Figura 294 – Figure professionali suddivise per grandezza delle imprese (Valori percentuali)



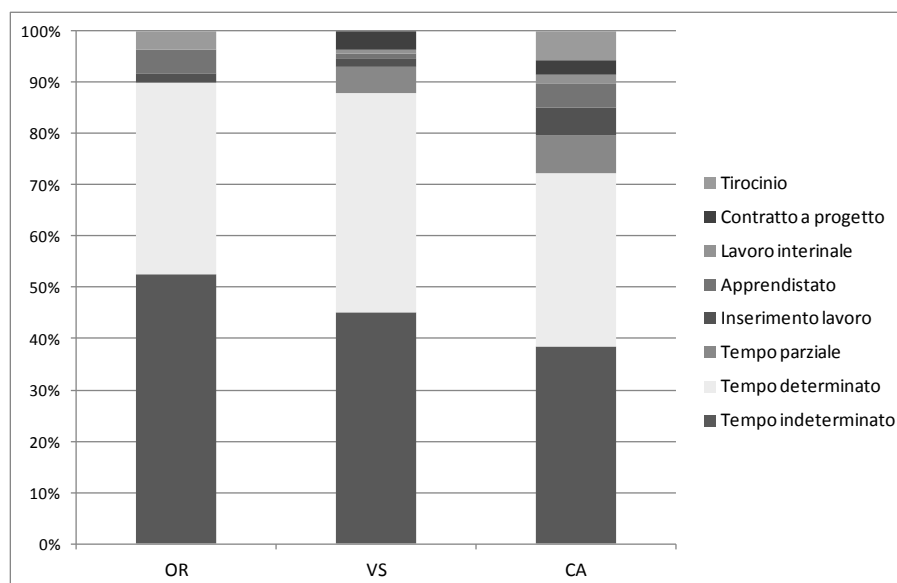
Quanto alla caratterizzazione delle figure professionali rilevate ed analizzate secondo i titoli di studio maggiormente richiesti, emerge che i laureati e i diplomati per la Provincia di Cagliari superano il 50%, per Oristano risultano pari al 44%, mentre per la Provincia del Medio Campidano il dato si arresta al 36%. Per quest'ultima Provincia, il titolo maggiormente richiesto si attesta alla qualifica professionale con il 32%.

Figura 295 – Figure professionali suddivise per titolo di studio maggiormente richiesto (Valori percentuali)



Rispetto alle tipologie contrattuali con cui le imprese assumerebbero le figure richieste, la modalità di assunzione a tempo indeterminato, con il 53% nella Provincia di Oristano e il 45% in quella del Medio Campidano, rappresenta quella maggiormente scelta dalle imprese. Mentre, per la Provincia di Cagliari il dato arriva appena al 38%. Pertanto, si può trarre la conclusione che i territori caratterizzati da minore dinamismo presentano un tessuto produttivo tradizionale, con un personale maggiormente strutturato rispetto alla realtà Cagliariitana in cui le assunzioni sono caratterizzate da una maggiore flessibilità. A riprova di quanto detto, si evidenzia che nella Provincia di Oristano le tipologie contrattuali riscontrate sono molto poche, aumentano con la Provincia del Medio Campidano. Per contro, la Provincia di Cagliari presenta tutte le tipologie contrattuali. Comunque, in tutte le Province prevale, anche per le tipologie contrattuali atipiche, il contratto a tempo determinato rispetto alle forme più flessibili.

Figura 296 – Figure professionali suddivise per tipologia contrattuale maggiormente richiesto (Valori percentuali)



2.2 I profili professionali a confronto

Come si può notare dalla tabella sottostante, in cui vengono confrontate le prime dieci figure emerse dalla ricerca, il sistema imprenditoriale delle tre Province ha richiesto figure molto simili. Al primo posto risulta la figura del commesso, seguita dal tecnico della contabilità e formazione del bilancio, figura trasversale a tutti i settori produttivi. Ai primi posti vi è anche la figura dell'addetto alla distribuzione di pietanze e bevande ed alla preparazione di piatti semplici, richiesta dagli operatori del settore del commercio e del turismo. Dal confronto delle analisi specifiche per le Province, risulta che per la quasi totalità delle figure professionali richieste, l'esperienza specifica assume particolare importanza ai fini dell'assunzione.

Tabella 73 - Le Figure professionali richieste nelle tre Province

ORISTANO		MEDIO CAMPIDANO		CAGLIARI	
N. e descrizione figura da repertorio		N. e descrizione figura da repertorio		N. e descrizione figura da repertorio	
17	Addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e allestimento e rifornimento degli scaffali	17	addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e all'allestimento e rifornimento degli scaffali	17	addetto alle operazioni di assistenza orientamento informazione del cliente e allestimento degli scaffali
373	Tecnico della gestione e della contabilità e della formulazione del bilancio	373	tecnico della gestione della contabilità e della formulazione del bilancio	253	addetto alla distribuzione di pietanze e bevande ed alla preparazione di piatti semplici
35	Addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi	113	addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale	373	tecnico della gestione della contabilità e della formulazione del bilancio
34	Addetto alla lavorazione e commercializzazione dei prodotti della panificazione/pasticceria	229	addetto alla realizzazione di opere murarie	113	addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale
253	Addetto alla distribuzione di pietanze e bevande e alla preparazione di piatti semplici	253	addetto alla distribuzione di pietanze e bevande ed alla preparazione di piatti semplici	351	addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature

31	Tecnico di attività di educazione rivolte all'infanzia	230	addetto alla realizzazione di strutture in calcestruzzo armato	148	tecnico delle operazioni di magazzino
117	Tecnico di attività di animazione sociale e di sviluppo delle potenzialità di individui, gruppi e comunità territoriali	517	tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina	372	addetto alle operazioni ed alle procedure amministrative
113	Addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale	152	addetto alle operazioni di approvvigionamento e di immagazzinamento della merce	143	addetto alle operazioni di consegna e alla conduzione di veicoli destinati al trasporto di merci
517	Tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina	351	addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature	35	addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi
152	Addetto alle operazioni di approvvigionamento e di immagazzinamento della merce	391	tecnico della realizzazione di impianti elettrici	188	tecnico della gestione, selezione, e catalogazione del patrimonio librario e documentario

2.3 Le qualifiche professionali rilevate dal SIL Sardegna e confronto con l'indagine Excelsior

Per completare l'analisi di ricerca delle professionalità richieste dalle aziende, esaminiamo ora le assunzioni movimentate attraverso le comunicazioni obbligatorie raccolte nella banca dati del Sil Sardegna.

Infatti, il SIL Sardegna fornisce un importante elemento di analisi dal momento che registra ogni comunicazione obbligatoria relativa ai rapporti di lavoro con la qualifica professionale attribuita al lavoratore nel rapporto di lavoro a cui la comunicazione si riferisce. La qualifica viene indicata secondo il sistema di codifica ISTAT a 5 cifre. Va segnalato che la codifica delle qualifiche richiede un'analisi interpretativa.

Pertanto sono state analizzate le figure professionali che nel 2011 hanno registrato il maggior numero di avviamenti nei rispettivi territori provinciali. Come si può notare dalla tabella sottostante, le figure professionali avviate nei diversi territori sono molto simili: la figura del "docente scolastico" la prima per la Provincia di Cagliari si ritrova ai primissimi posti anche nelle altre due Province. Ciò si spiega con il fatto che il sistema dell'istruzione si caratterizza per il ricorso a rapporti di lavoro che in moltissimi casi non superano la durata dell'anno scolastico.

Il settore agricolo appare ai primi posti con la figura del bracciante agricolo soprattutto nelle Province di Oristano e del Medio Campidano, la causa dei numerosi avviamenti è dovuta alle lavorazioni del ciclo colturale che richiede un utilizzo straordinario di manodopera. I servizi alla persona con gli assistenti domiciliari/badanti sono ai primi posti nelle tre Province.

Altra figura di rilievo per numero di avviamenti, peraltro relative a figure non qualificate, è l'addetto alle pulizie domestiche. Il manovale generico compare in ottima posizione negli avviamenti delle tre Province, ai quali si sommano altri lavoratori non qualificati tra cui prevalgono i manovali edili, che superano di gran lunga il complesso degli altri manovali assunti in altri settori indicati nella loro qualifica. Altre figure assimilabili ai manovali sono quelle che si occupano del carico, scarico e spostamento di merci e altri oggetti,

gli addetti alle consegne, compresi portalettere e fattorini che non richiedono particolari competenze professionali.

Il gruppo più vasto di figure professionali del settore commerciale, comprende gli avviamenti di commessi/addetto vendite dettaglio, gli addetti alla vendita al banco, gli aiuto commesso e gli addetti alle vendite all'ingrosso.

Un altro settore di fondamentale importanza rispetto agli avviamenti registrati è quello della ristorazione, presente con diverse figure, tra cui primeggia quella del cameriere, con anche gli aiuto camerieri, capocamerieri / chef de rang, dei cuochi e degli aiuto cuochi.

Tabella 74 - Principali Avviamenti nelle tre Province registrati nel Sil Sardegna anno 2011

Cagliari	N. Tot. avviamenti	Medio Campidano	N. Tot. avviamenti	Oristano	N. Tot. avviamenti
Docente scolastico	12480	Bracciante agricolo	965	Bracciante agricolo	1953
Addetto pulizie in aziende e condomini	6460	Assistente domiciliare / badante	824	Assistente domiciliare / badante	1697
Assistente domiciliare / badante	5639	Aiuto commesso	616	Commesso/addetto vendite dettaglio	939
Impiegato amministrativo	4869	Docente scolastico	420	Docente scolastico	782
Commesso / addetto vendite dettaglio	4540	Manovale edile	390	Cameriere	739
Conducente di veicoli	4475	Addetto alla manovalanza	388	Collaboratore domestico ed assimilati	586
Manovale generico	4339	Addetto pulizie domestiche	386	Manovale edile	526
Cameriere	3998	Cernitore	309	Muratore	478
Addetto pulizie domestiche	3789	Muratore	293	Addetto pulizie domestiche	449
Operatore call center (ruolo non specificato)	3133	Addetto alla vendita telefonica di beni e servizi	255	Addetto alla manovalanza	377
Manovale edile	2762	Operaio agricolo qualificato, raccolti misti	211	Conducente di veicoli	327
Bracciante agricolo	2687	Collaboratore domestico ed assimilati	175	Aiutante	310
Cassiere / bigliettaio / ricevitore	2569	Operatore ecologico	173	Aiuto commesso	308
Collaboratore scolastico (bidello)	2506	Bracciante agricolo stagionale	171	Cuochi e assimilati	308
Aiuto commesso	2264	Conducente di veicoli	168	Telefonista	306
Aiuto barista / banconiere bar	2100	Commesso / addetto vendite dettaglio	139	Addetto alla vendita telefonica di beni e servizi	286
Muratore	1939	Collaboratore scolastico (bidello)	134	Personale forestale non qualificato	275
Aiuto magazziniere	1361	Telefonista	123	Colf	270
Aiuto cameriere	1238	Banconiere di bar	122	Aiuto cuoco	249
Cuoco	1236	Colf	114	Aiuto cameriere	234
Formatore / tutor	1176	Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	109	Collaboratore scolastico (bidello)	232
Addetto ristorazione non qualificato	1114	Aiuto cameriere	101	Educatori professionali	223
Operaio edile qualificato	1112	Aiuto cuoco	64	Banconiere di bar	216
Lavapiatti	1079	Cameriere di sala	62	Barista	214
Aiuto cuoco	1009	Aiuto barman	59	Lavapiatti	209
Attore	932	Cameriere	55	Operatore alla lavanderia	177

Conducente mezzi speciali	904	Educatore professionale per gli handicappati	53	Animatore balneare	150
Manovale di facchinaggio	878	Lavapiatti	53	Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	139
Musicista	854	Collaboratore amministrativo	50	Bagnini ed assimilati	127
Addetto accoglienza, ricevimento, informazione ai clienti	780	Cuoco	45	Operatore ecologico	124

Da un confronto dei dati della presente ricerca con i dati risultanti dagli studi più recenti di Excelsior²⁵ per le Province di Cagliari²⁶ e Oristano, emerge che le figure professionali maggiormente richieste dalle imprese sono in ogni caso comparabili e confermano quanto già emerso precedentemente dai dati di analisi del campione sia da quella dei profili rilevati dagli avviamenti del Sil Sardegna. Infatti, come risulta dalla tabella successiva, ai primi posti troviamo i commessi, i cuochi e gli operai specializzati in attività metalmeccaniche, come risultato anche dalla nostra analisi del Fabbisogno occupazionale e formativo.

Tabella 75 - Principali Figure Professionali richieste nelle tre Province - Dati Excelsior III e IV trimestre 2011 e I trimestre 2012

Commessi e altro personale di vendita in negozi
Commessi e altro personale di vendita nella grande distribuzione
Commessi e altro personale di vendita nelle attività commerciali
Conducenti di mezzi di trasporto e di macchinari mobili
Cuochi, camerieri e professioni simili
Ingegneri e specialisti delle scienze matematiche e fisiche
Insegnanti ed esperti della formazione e delle attività culturali
Operai nelle attività metalmeccaniche ed elettromeccaniche
Operai specializzati e conducenti di impianti nelle costruzioni
Specialisti e tecnici amministrativi, finanziari e bancari
Tecnici dell'informatica, delle attività industriali e delle costruzioni

Fonte: nostre elaborazioni su dati Excelsior

²⁵ Ricerca "Excelsior Informa – I programmi occupazionali delle imprese rilevati da Unioncamere" per la Provincia di Cagliari e di Oristano relativi al III e IV trimestre 2011 e I trimestre 2012.

²⁶ I dati delle imprese della Provincia del Medio Campidano rilevate dalle Camere di Commercio rientrano in quella di Cagliari.

CAPITOLO 3

CAPITOLO 3 – Analisi e confronto sulla fruizione dei servizi erogati dai CSL

L'ultima sezione del questionario somministrato al campione di aziende riguarda l'utilizzo dei servizi erogati dai CSL e risulta importante per completare il quadro sulle relazioni che intercorrono tra il sistema di imprese del territorio e i servizi pubblici per il lavoro.

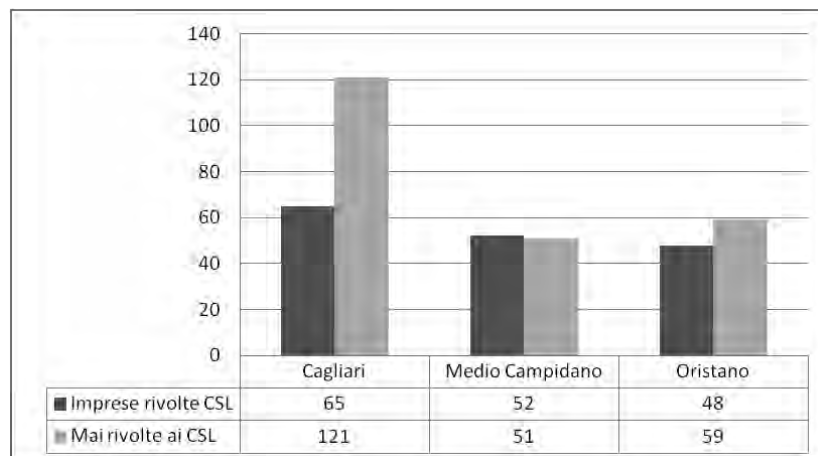
L'analisi dei dati sull'utilizzo e sul gradimento dei servizi erogati dai CSL è stata realizzata complessivamente per le tre Province.

I questionari delle imprese delle Province di Cagliari, Medio Campidano e Oristano, da una lettura complessiva delle risposte fornite, mostrano quanto lavoro ci sia ancora da fare per raggiungere con i servizi offerti tutte le imprese dei rispettivi territori, per far conoscere i servizi stessi e per fidelizzare gli utenti di questo specifico target.

3.1 Ricorso ai servizi

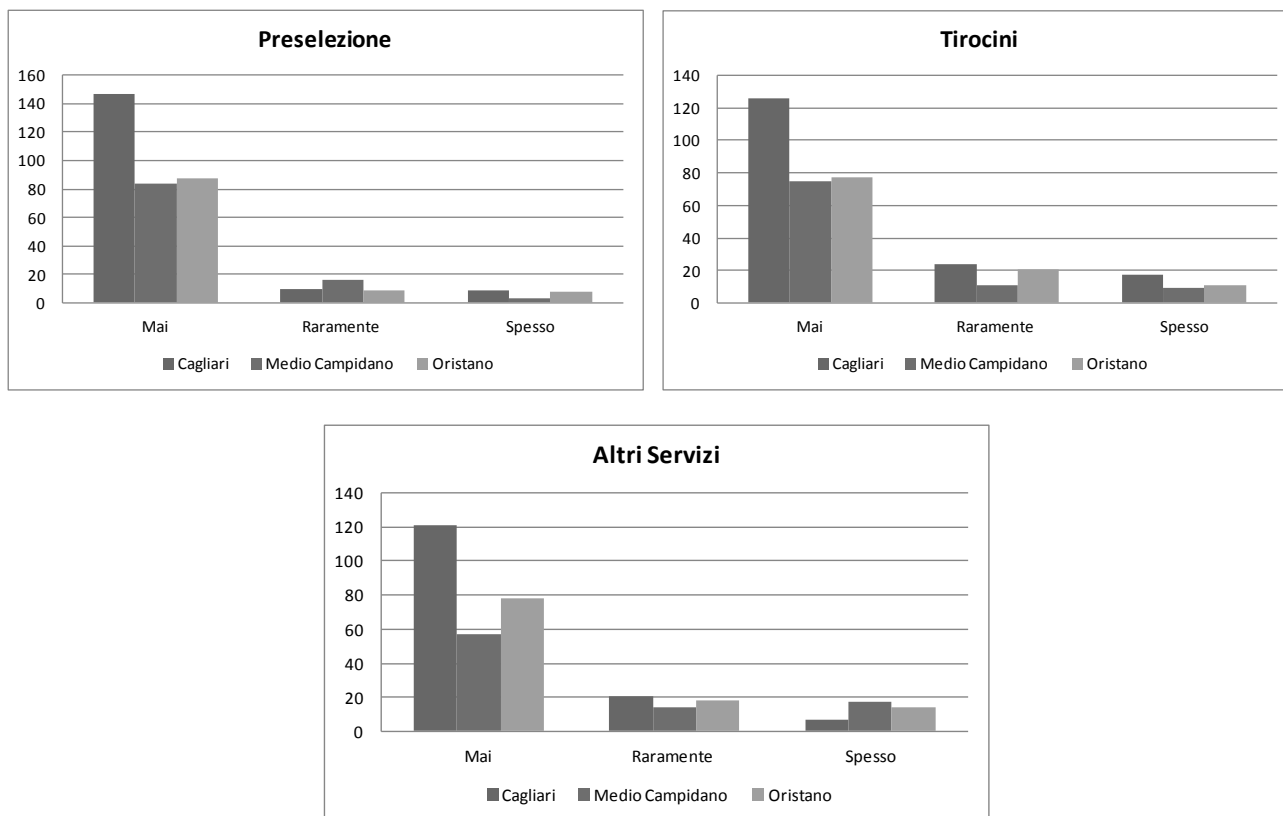
La prima domanda del questionario mirava a comprendere se e quanto le imprese conoscono e usufruiscono dei servizi erogati dai CSL. Analizzando i dati, presenti nella figura sottostante, si evince che le Province di Oristano e del Medio Campidano presentano dati simili. Per il Medio Campidano il 49%, pari a 51 aziende dichiarano di non aver mai utilizzato i servizi, mentre per Oristano sono il 55%, pari a 59 aziende. Si tratta, nella maggior parte dei casi, di imprese di piccole e piccolissime dimensioni, che spesso vengono gestite a conduzione familiare. Per il territorio di Cagliari si riscontra un dato fortemente negativo, rappresentato dal ridotto numero di imprese che si sono rivolte ai CSL, appena 65, pari al 34,95% delle 186 imprese intervistate. Probabilmente ciò è dovuto al fatto che la Provincia di Cagliari sconta un enorme ritardo nell'avvio dei Servizi specialistici per il lavoro.

Figura 297 - Ricorso ai servizi dei CSL (valori assoluti)



Nei tre grafici riportati di seguito è possibile consultare la frequenza di utilizzo del servizio di preselezione, l'attivazione di convenzioni di tirocini e l'utilizzo di altri servizi nei CSL. Per tutte tre le Province è possibile constatare che sono poche le aziende dei campioni che hanno utilizzato costantemente i servizi offerti negli ultimi due anni. Il dato è più che normale se si considera che alcuni di questi servizi vengono utilizzati solo in caso di assunzioni e siamo ben consapevoli delle criticità vissute dal nostro comparto produttivo negli ultimi anni.

Figura 298 a, b, c - Frequenza utilizzo servizi CSL (valori assoluti)



In questi anni, tuttavia, è stato fatto tanto sia attraverso l'erogazione di servizi di qualità, sia garantendo attraverso la rete dei CSL elevate professionalità e un approccio *target oriented* in grado di soddisfare anche gli utenti maggiormente esigenti.

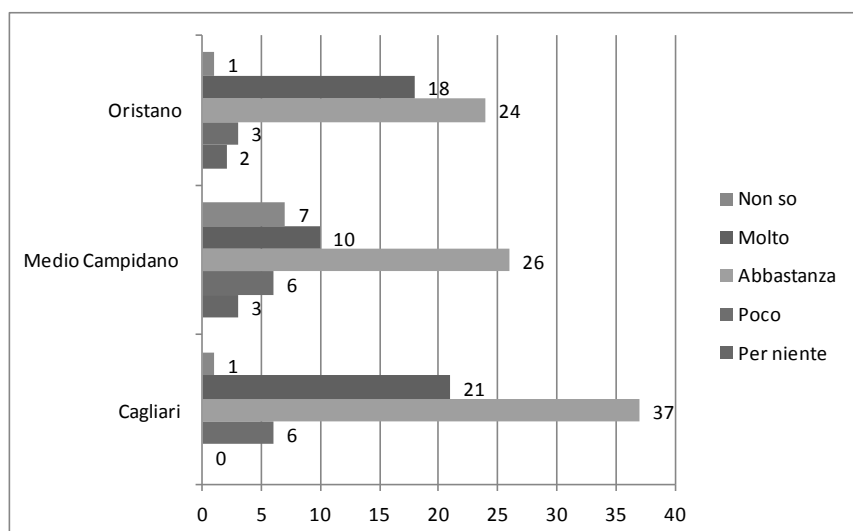
3.2 Soddisfazione dei servizi

Il dato sulla soddisfazione complessiva rispetto ai servizi erogati, presenta valori positivi. Il giudizio appare complessivamente più che soddisfacente considerata la tipologia di utenza solitamente propensa ad evidenziare le criticità.

In quest'analisi vengono riportati solo ed esclusivamente i valori di chi ha dichiarato di aver effettivamente usufruito dei servizi utilizzati nei CSL negli ultimi due anni.

Per il Medio Campidano, il 50% delle imprese intervistate (52 casi) dichiara di aver utilizzato dei servizi presso la rete dei CSL; di queste, solo 9 si dichiarano "poco" o "per niente" soddisfatte, mentre le restanti 43, pari all'80% di chi afferma di aver usufruito dei servizi, si dichiarano "abbastanza" o "molto soddisfatte". Per Oristano il dato è simile. Quasi il 45% delle imprese intervistate (48 casi) dichiara di aver utilizzato dei servizi presso la rete dei CSL. Solo cinque si dichiarano "poco" o "per niente" soddisfatte mentre le restanti 42, pari al 90% di chi afferma di aver usufruito dei servizi, si dichiarano "abbastanza" o "molto soddisfatte". Per Cagliari 65 imprese, pari al 35% delle aziende intervistate, ha usufruito dei servizi. Di queste solo 6 si dichiarano "poco" o "per niente" soddisfatte, mentre le restanti 59, pari al 90% dei casi, si dichiarano "abbastanza" o "molto soddisfatte".

Figura 299 - Soddisfazione delle imprese sui servizi utilizzati (valori assoluti)



3.3 Canali di reperimento del personale

Una seconda batteria di domande, rivolta a verificare i canali utilizzati dalle nostre imprese per il reclutamento del personale nell'ultimo biennio, mostra elementi interessanti di riflessione che confermano alcune evidenze inerenti la struttura del nostro mercato del lavoro territoriale.

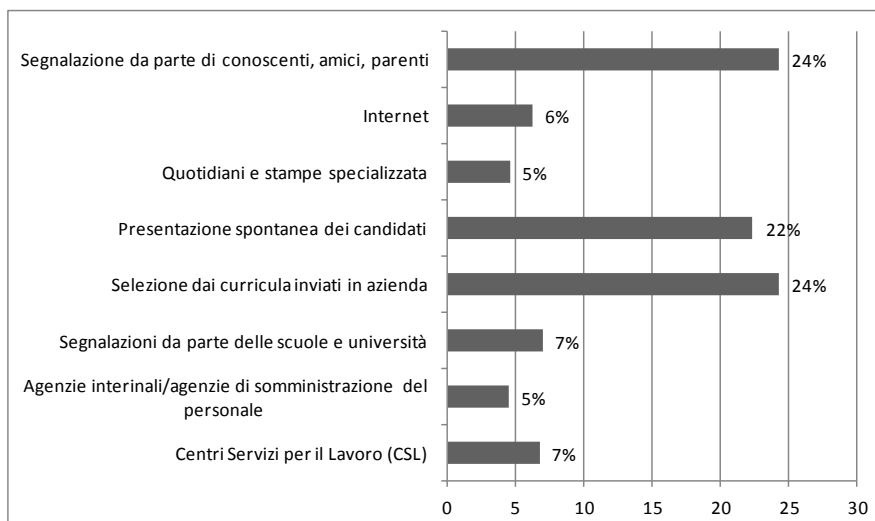
L'analisi per le imprese delle tre Province sarde sui canali utilizzati per il reperimento del personale, conferma ciò che emerge dalle recenti analisi sul mercato del lavoro condotte a livello nazionale²⁷. L'indagine Excelsior, infatti, evidenzia che, nel 2010, oltre sei imprese su dieci per la selezione del personale hanno fatto ricorso al cosiddetto canale informale, "conoscenza diretta e segnalazioni personali", con un aumento considerevole rispetto al 2009. Mentre, il canale di reperimento "formale" vede il ricorso da parte delle imprese ai CSL di appena il 3% e alle agenzie interinali del 2,7%.

Per quanto riguarda la nostra analisi, la segnalazione da parte di conoscenti, parenti e amici e la selezione dei curricula inviati in azienda rappresentano i principali canali di reperimento del personale, seguiti dall'autocandidatura. Perdono importanza le modalità di reclutamento "tradizionali" (annunci su quotidiani e riviste specializzate), tuttavia anche il ricorso agli strumenti web risulta comunque poco rilevante.

Sono pochissime le aziende che fanno ricorso agli Enti istituzionali, come società di lavoro interinale e ai CSL. Delle 394 imprese intervistate, 82, pari al 7% del totale, hanno fatto ricorso ai CSL e il 5% alle agenzie interinali. Questo dato, seppur modesto, risulta essere superiore rispetto a quello nazionale, fotografato dall'indagine Excelsior.

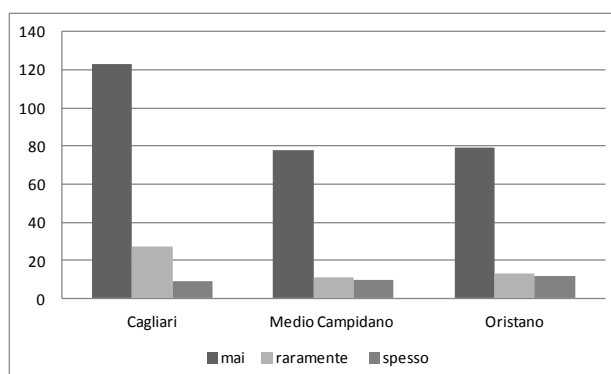
²⁷Excelsior (2011): I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese italiane nell'industria e nei servizi per il 2011.

Figura 300 - Canali di reperimento utilizzati -ultimi 24 mesi - (valori percentuali)



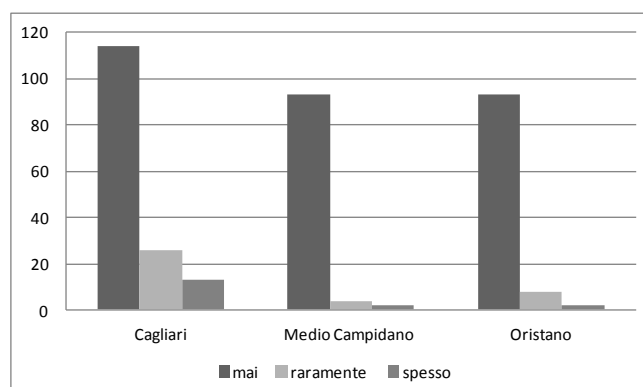
Ad un esame più dettagliato, emerge che il 70% delle aziende intervistate nelle tre Province dichiara di non aver mai utilizzato i CSL per assumere il proprio personale. Ciò conferma quanto emerso nelle domande precedenti e conferma che la struttura delle nostre imprese, perlopiù di piccole e medie dimensioni, si presta maggiormente a canali informali di reclutamento come risulta evidente dalle risposte fornite negli altri item della batteria. Il resto delle imprese, afferma di ricorrere ai CSL per la selezione del personale e specificatamente, 51 aziende dichiarano di ricorrervi raramente e soltanto 31 di ricorrervi spesso.

Figura 301 - Canali di reperimento utilizzati nei CSL (valori assoluti)



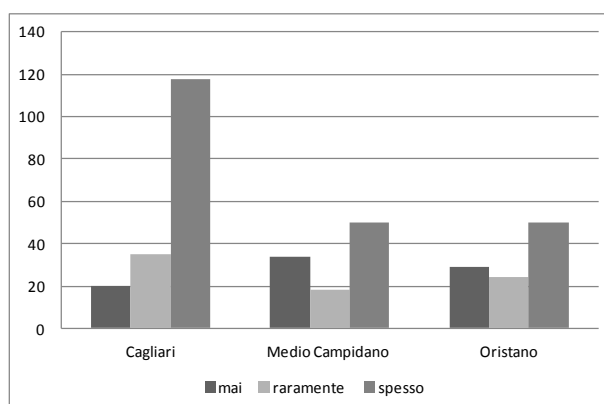
Meno frequente appare il ricorso ai servizi offerti dalle agenzie interinali. Quasi l'80% delle aziende intervistate dichiarano di non ricorrervi mai.

Figura 302 - Canali di reperimento utilizzati Agenzie interinali/agenzie di somministrazione del personale (valori assoluti)



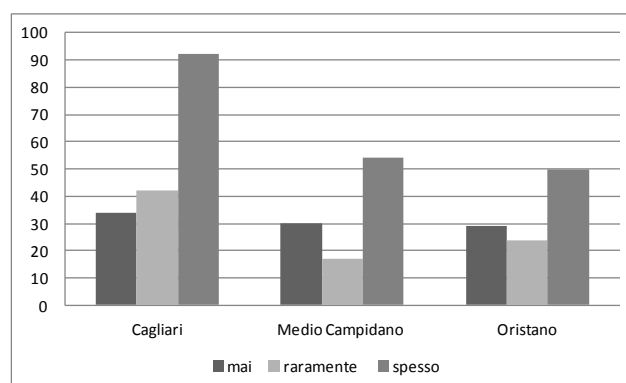
Mentre, risulta essere importante l'utilizzo del canale diretto della raccolta curriculum da parte delle aziende. Solo il 21% degli intervistati dichiara di non utilizzare questo sistema; mentre, circa il 55% delle aziende, ben 218 casi, dichiarano di utilizzare spesso questa modalità di selezione.

Figura 303- Canali di reperimento utilizzati Selezione dai curricula inviati in azienda (valori assoluti)



Tale dato è ancor più chiaro se si osserva la distribuzione inerente la “presentazione spontanea dei candidati”, cioè l'autocandidatura in azienda che va a rafforzare in maniera evidente la modalità diretta di selezione. Infatti, in questo caso, il ricorso alle candidature spontanee, rappresenta complessivamente, oltre il 60% della modalità di reclutamento del personale.

Figura 304 - Canali di reperimento utilizzati Presentazione spontanea dei candidati (valori assoluti)

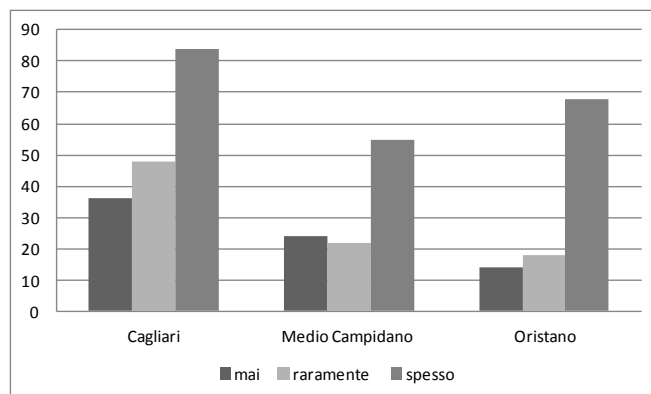


A conferma di quanto esposto precedentemente, circa l'importanza del canale informale sul sistema di reclutamento del personale, si aggiunge il dato relativo alla “segnalazione da parte di amici, parenti o conoscenti”. Ciò rafforza la teoria sociologica che afferma che siano proprio le reti relazionali a fornire maggior supporto nel momento di approccio al mercato del lavoro.

Sia le reti deboli, quelle amicali o di conoscenti, sia quelle forti di tipo parentale rappresentano lo strumento maggiormente influente nel condizionare le scelte aziendali di reclutamento.

La Figura 305, evidenzia come soltanto il 19% dichiara di non aver mai fatto ricorso a segnalazioni da parte di conoscenti, amici e parenti; mentre, oltre il 52% dichiara di farvi ricorso spesso e il 22% segnali di farvi ricorso raramente.

Figura 305 - Canali di reperimento utilizzati Segnalazione da parte di conoscenti, amici, parenti (valori assoluti)

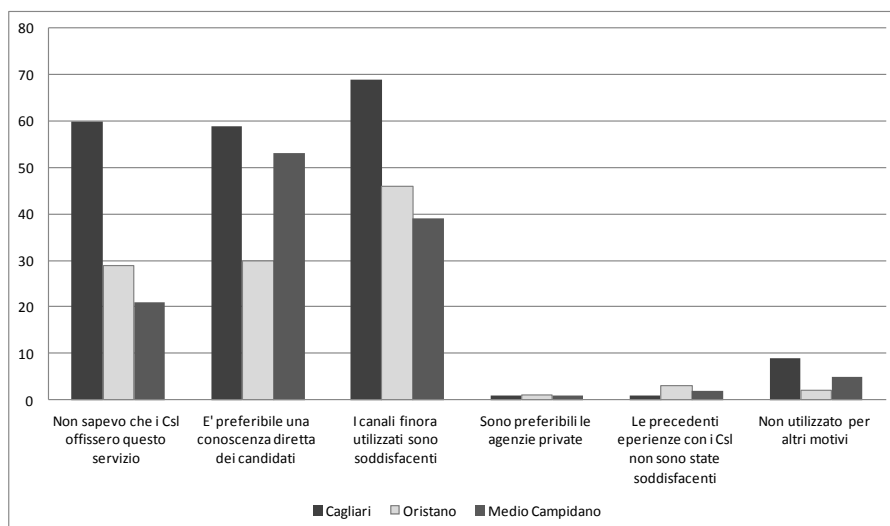


3.4 Indagine sul mancato utilizzo dei servizi erogati dai CSL

Un ulteriore elemento di riflessione si può cogliere dalla batteria inerente le ragioni del mancato ricorso ai servizi offerti dai CSL per il reclutamento del personale. In molti casi, si evidenzia una assenza di informazione, segno tangibile del fatto che c'è ancora molto lavoro da fare dal punto di vista comunicativo per completare l'interessante processo avviato in questi anni.

La figura sottostante, evidenzia come il mancato ricorso ai servizi per il lavoro sia riconducibile nella maggior parte dei casi al fatto che le aziende delle tre Province sono, da un lato soddisfatte dei canali utilizzati e dall'altra preferiscano una conoscenza diretta dei candidati. Tuttavia, rimane il dato importante che molti non conoscono i servizi offerti dai CSL. Nonostante ciò, non si ritengono i servizi alternativi offerti dai privati migliori (come dimostrano le risposte all'apposita domanda), ma in parte si è soddisfatti dai canali diretti di reclutamento. Solo 6 imprese dichiarano di aver avuto problemi in passato con i servizi erogati dai CSL.

Figura 306 - Mancato ricorso ai servizi erogati dai CSL (valori assoluti)



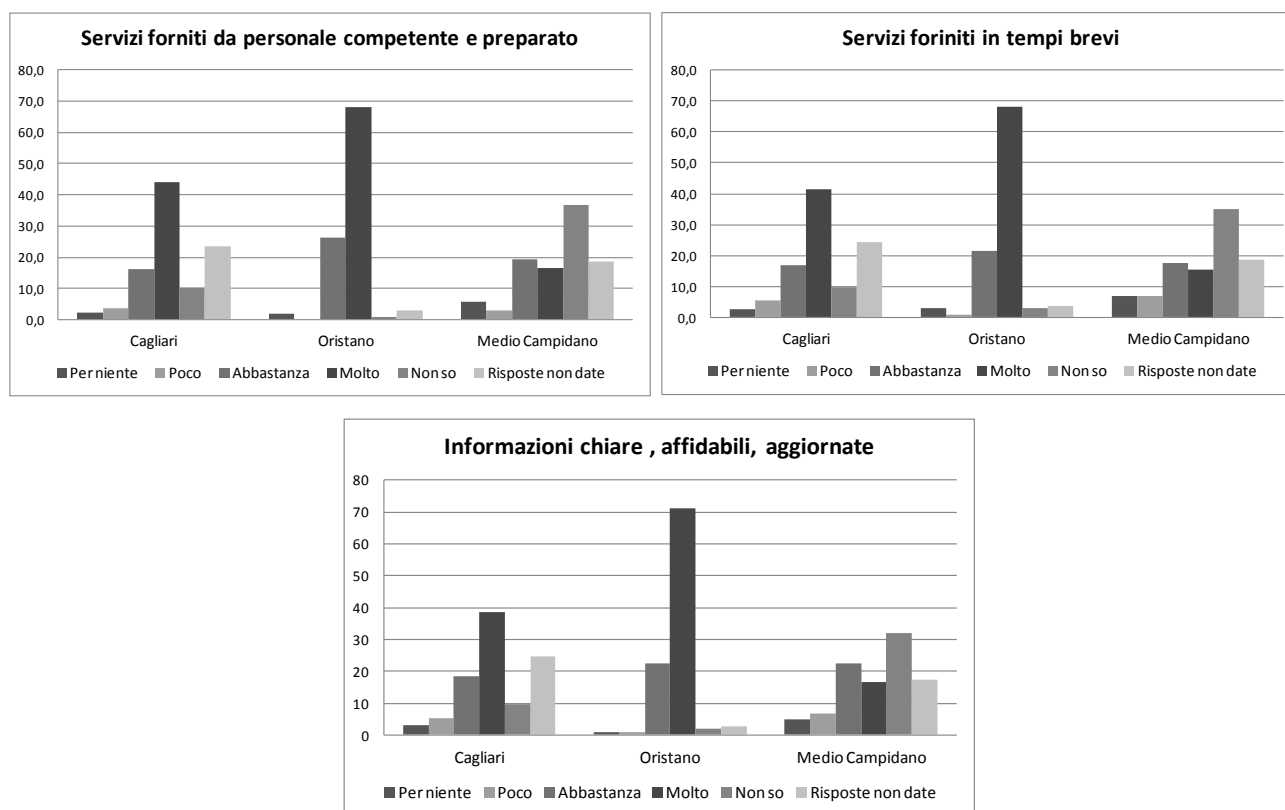
3.5 Utilità dei servizi erogati dai CSL

Un ultimo dato di sintesi da mettere in evidenza riguarda l'importanza di alcuni elementi inerenti i servizi erogati.

L'ultima batteria di domande cerca di capire quanto le imprese ritengono utili alcuni servizi offerti dai CSL delle tre Province. Dallo studio emerge quanto sia importante per le imprese dei nostri territori l'affidabilità del personale e la sua professionalità. Assieme a questo elemento risulta prioritaria, per il nostro target di

utenti, anche la capacità di fornire servizi in tempi brevi e fornire informazioni aggiornate con chiarezza e affidabilità.

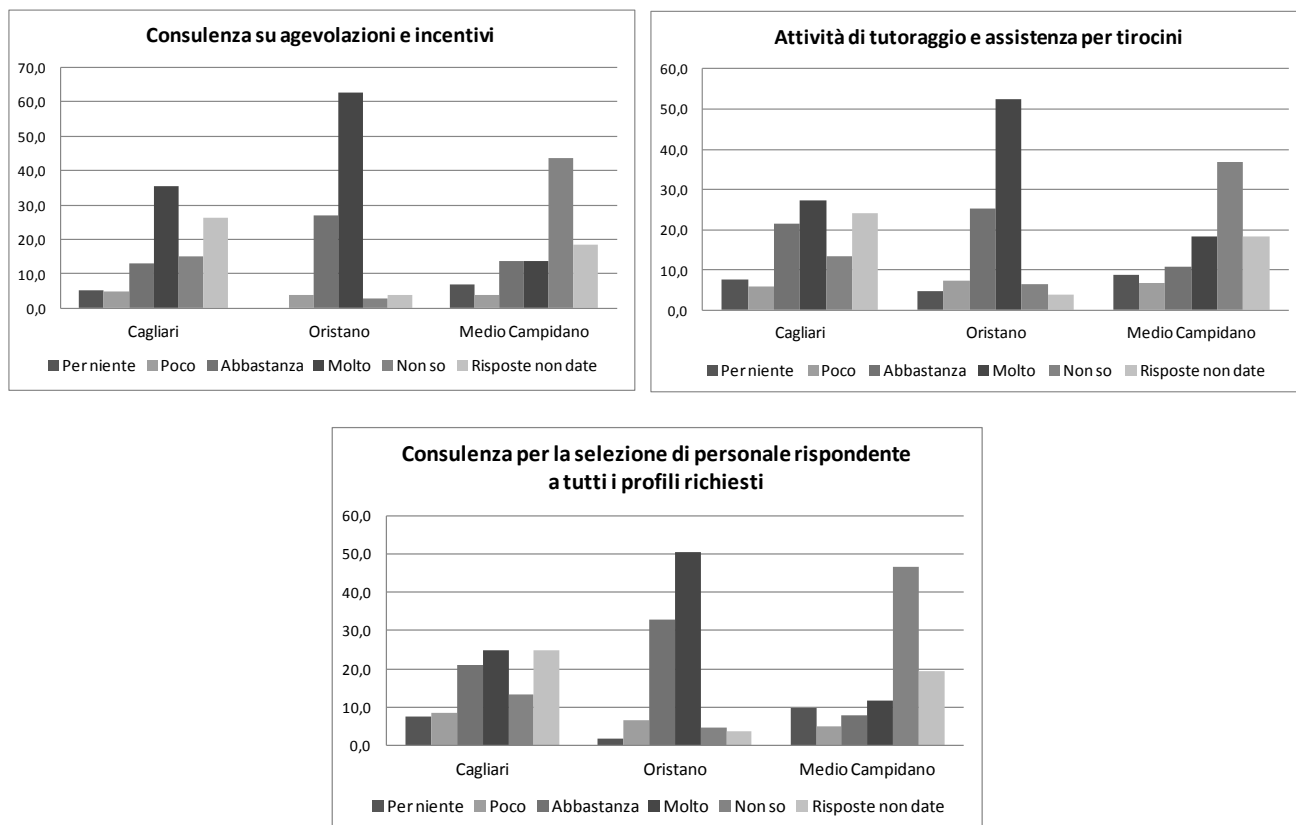
Figura 307 - Livello di utilità - caratteristiche dei servizi erogati (valori percentuali)



Per quel che riguarda invece l'utilità dei servizi erogati, dalle risposte fornite si rileva che le imprese ritengono importante la consulenza su agevolazioni e incentivi alle assunzioni e l'attività di tutoraggio e assistenza per i tirocini. Presentano valori piuttosto alti la consulenza per la selezione di personale rispondente a tutti i profili richiesti.

Meno rilevante sembrano la consulenza sulla mobilità e cassa integrazione.

Figura 308 a,b,c - Livelli di utilità – Servizi erogati (valori percentuali)



Bibliografia

- Agenzia Regionale del Lavoro (2011): Congiuntura Regionale Lavoro - Anno VII, numero 3, settembre 2011
- Agenzia Regionale del Lavoro (2011): Congiuntura Regionale Lavoro - Anno VII, numero 2, giugno 2011
- Agenzia Regionale del Lavoro (2011): Congiuntura Regionale Lavoro - Anno VII, numero 1, marzo 2011
- Banca d'Italia (2011): Economie Regionali: Economia della Sardegna
- CCIAA di Oristano (2010): I dati della contabilità territoriale
- CCIAA di Oristano – Istituto Tagliacarne (2009): Rapporto sull'Economia della Provincia di Oristano, Anno 2009
- CCIAA di Oristano (2009) – Primo Rapporto sull'Imprenditoria Femminile della provincia di Oristano
- CNA (2010) Le previsioni occupazionali per il 2011 ed i fabbisogni formativi nelle piccole e medie imprese dell'Umbria
- CNEL – Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro (2009): Rapporto sul Mercato del lavoro 2008-2009
- CRENoS (2011): Economia della Sardegna. 18° Rapporto 2011
- CRENoS (2010): Economia della Sardegna. 17° Rapporto 2010
- CRENoS (2009): Economia della Sardegna. 16° Rapporto 2009
- Istat 2010) Annuario statistico
- Istat (2002): Previsioni della popolazione residente per sesso, età e regione dal 1 gennaio 2001 al 1 gennaio 2051
- Excelsior (2011): I fabbisogni occupazionali e formativi delle imprese italiane nell'industria e nei servizi per il 2011
- Legambiente (2008): Ecosistema Urbano 2009 – XV Rapporto sulla qualità ambientale dei comuni capoluogo di provincia
- L'Unione Sarda (2010): Il quadro economico della provincia di Oristano
- POR Sardegna 2007-2013 – Fondo Sociale Europeo
- Provincia di Cagliari (2010): Primi dati: Il Mercato del Lavoro della Provincia di Cagliari nel 2010
- Provincia del Medio Campidano (2008): Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro - Primi dati
- Provincia di Oristano (2008): Rapporto di Monitoraggio e Valutazione
- SIL Patto Territoriale di Oristano (2007): Analisi socio-economica della Provincia di Oristano, Anno 2007
- Statera (1997): La ricerca sociale, Seam, Roma.
- Unioncamere (2009): Sistema Informativo Excelsior Sintesi dei principali risultati – 2009 - Provincia di Oristano.

Siti internet:

- Sardegna Statistiche www.sardegna-statistiche.it
- Istat: www.istat.it
- Movimprese: www.movimprese.it

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - Questionario somministrato alle imprese**Sez.1 - Informazioni generali Impresa**

Denominazione _____ Rag. Sociale _____

C.F. _____ P. IVA _____

Settore di attività: _____ Codice Istat _____

Nome e Cognome dell'Intervistato _____

Ruolo nell'impresa _____

Nome e Cognome del Rappresentante Legale _____

1. L'impresa utilizza strumenti informatici?	MAI	RARAMENTE	SPESSO

2. L'impresa ha un proprio sito web	SI	NO	È in corso di realizzazione

3. Quanto utilizza all'interno della sua azienda questi strumenti?	MAI	RARAMENTE	SPESSO
Posta elettronica			
Rete Intranet			
Commercio Elettronico			
Altro _____			

Sez.2 - Indagine sul personale presente nell'impresa

4. Classe di età (più risposte)	N. Maschi	N. Femmine	Totale
1. ☐ 15-24			
2. ☐ 25-29			
3. ☐ 30-34			
4. ☐ 35-44			
5. ☐ 45-54			
6. ☐ 55-64			
7. ☐ > 64			

5. Altre informazioni (più risposte)	N. Maschi	N. Femmine	Totale
1. ☐ Addetti iscritti L. 68/99			
2. ☐ Addetti stranieri (comunitari)			
3. ☐ Addetti stranieri (extra-comunitari)			
4. ☐ Altro _____			

6. Tipologia contrattuale (più risposte)	N. Maschi	N. Femmine	Totale
1. ☐ Numero di dipendenti a tempo indeterminato			
2. ☐ Numero di dipendenti a tempo determinato			
3. ☐ Numero di dipendenti a tempo indeterminato/ parziale			
4. ☐ Numero di dipendenti a tempo determinato/ parziale			
5. ☐ Numero addetti con contratto di lavoro interinale			
6. ☐ Numero addetti con contratto di inserimento lavorativo			
7. ☐ Numero addetti con contratto di apprendistato			
8. ☐ Numero addetti con contratto a progetto			
9. ☐ _____			

7. Titoli di studio (più risposte)	N. Maschi	N. Femmine	Totale
1. ☐ Nessun titolo			
2. ☐ Licenza scuola elementare			
3. ☐ Licenza scuola media			
4. ☐ Qualifica di formazione professionale			
5. ☐ Diploma scuola superiore			
6. ☐ Laurea			
7. ☐ Spec. post Laurea			
8. ☐ _____			

8. Tirocini	si	no
1. L'impresa è disponibile all'attivazione di tirocini formativi e di orientamento?		
2. Sono stati attivati tirocini in passato?		
3. Attualmente, vi sono tirocini in corso?		
	N. Maschi	N. Femmine
4. Se sì, quanti?		

9. NELL'ULTIMO BIENNIO L'IMPRESA E' STATA INTERESSATA DA:	N. Maschi	N. Femmine	Totale
1. ☐ Licenziamenti			
2. ☐ Dimissioni			
3. ☐ Pensionamenti			
4. ☐ Cassa integrazione guadagni/mobilità			

Sez.3 - Indagine sulle figure professionali richieste**10. QUALI SONO LE FIGURE PROFESSIONALI RICHIESTE DALL'IMPRESA?**

Figura Professionale	Titolo di studio*	Descrizione delle competenze	Conoscenze-esperienze*	Tipologia contrattuale*	Previsioni per il 2011	Previsioni per il 2012

****Note per la compilazione:**

Titoli di studio	Conoscenze ed esperienze	Tipologia contrattuale
1 → Nessun titolo	a → Esperienze lavorative	I → Tempo Indeterminato
2 → Licenza scuola elementare	b → Capacità di comunicazione	II → Tempo Determinato
3 → Licenza scuola media	c → Competenze Informatiche	III → Tempo parziale
4 → Qualifica di formazione professionale	d → Comunicazione nelle lingue straniere	IV → Contratto inserimento lavorativo
5 → Diploma scuola superiore	e → Competenze organizzative/gestionali	V → Apprendistato
6 → Qualifica post diploma		VI → Lavoro interinale
7 → Laurea		VII → Contratto a progetto
		VIII → Tirocinio
		IX → Altro

11. QUALI SONO I MOTIVI PER LA RICHIESTA DI NUOVO PERSONALE?

	SI	NO
1. Mancanza nell'impresa di competenze specifiche		
2. Esigenza di turnover		
3. Crescita dell'impresa (nuovi investimenti, nuovi mercati, ecc)		
4. Altro _____		

12. ESISTONO FIGURE PROFESSIONALI DI DIFFICILE REPERIBILITA' SUL MERCATO DEL LAVORO?☐ NO☐ SI (in caso di risposta affermativa)

SE SI QUALI?

Figura Professionale	Titolo di studio*	Descrizione delle competenze	Conoscenze ed esperienze richieste*	Classe età**

***Note per la compilazione:

Titoli di studio	Classe età	Conoscenze ed esperienze
1 → Nessun titolo	A → 15-24	a → Esperienze lavorative
2 → Licenza scuola elementare	E → 25-29	b → Capacità di comunicazione
		c → Competenze Informatiche
3 → Licenza scuola media	I → 30-49	d → Comunicazione nelle lingue straniere
4 → Qualifica di formazione professionale	O → >50	e → Competenze organizzative/gestionali
5 → Diploma scuola superiore		
6 → Qualifica post diploma		
7 → Laurea		

Sez.4 - Indagine sulla Formazione**13. NELL'ULTIMO BIENNIO, SONO STATE OFFERTE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E/O RIQUALIFICAZIONE?**

☐ NO vai alla Domanda 16.

☐ SI

SE SI, CHE TIPOLOGIA?

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE	DESTINATARI	N. Maschi	N. Femmine	Totale
1. ☐ formazione in ingresso	☐ apprendisti			
	☐ neo assunti			
	☐ _____			
2. ☐ riqualificazione di specifiche fasce professionali	☐ lavoratori in reinserimento			
	☐ _____			
3. ☐ aggiornamento (innovazione tecnologica...)	☐ quadri - dirigenti			
	☐ impiegati			
	☐ operai			
	☐ _____			
4. ☐ specializzazione (nuovi processi produttivi, riorganizzazione aziendale...)	☐ quadri - dirigenti			
	☐ impiegati			
	☐ operai			
	☐ _____			
5. ☐ Altro _____				

14. NELL'ULTIMO BIENNIO, COME E' STATA REALIZZATA L'ATTIVITA' DI FORMAZIONE?

	SI	NO
1. ☐ Interna all'impresa		
2. ☐ Esterna all'impresa		

15. QUANTO HA INCISO LA FORMAZIONE REALIZZATA SUI SEGUENTI ASPETTI?

	PER NIENTE	POCO	ABBASTANZA	MOLTO	NON SO
1. ☐ Aumento della produttività dei lavoratori					
2. ☐ Aumento delle competenze dei lavoratori					
3. ☐ Aumento del fatturato					
4. ☐ Maggiore soddisfazione dei lavoratori					
5. ☐ Altro					

16. L'IMPRESA PREVEDE DI SVOLGERE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E/O RIQUALIFICAZIONE NEL BIENNIO 2011-2012?☐ NO☐ SI (in caso di risposta affermativa)**SE SI, CHE TIPOLOGIA?**

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE	DESTINATARI	N. Maschi	N. Femmine	Totale
1. ☐ formazione in ingresso	☐ apprendisti ☐ neo assunti ☐ _____	 	 	
2. ☐ riqualificazione di specifiche figure professionali	☐ lavoratori in reinserimento ☐ _____	 	 	
3. ☐ aggiornamento (innovazione tecnologica...)	☐ quadri - dirigenti ☐ impiegati ☐ operai ☐ _____	 	 	
4. ☐ specializzazione (nuovi processi produttivi, riorganizzazione aziendale...)	☐ quadri - dirigenti ☐ impiegati ☐ operai ☐ _____	 	 	

17. PER CIASCUN AMBITO, QUANTO RITIENE UTILE LA FORMAZIONE?

	PER NIENTE	POCO	ABBASTANZA	MOLTO	NON SO
1. ☐ Processi Produttivi					
2. ☐ Marketing					
3. ☐ Lingue					
4. ☐ Informatica					
5. ☐ Qualità					
6. ☐ Sicurezza sul lavoro					
7. ☐ Ambito finanziario/fiscale					
8. ☐ _____					

18. L'IMPRESA E' INTERESSATA AD ATTIVITÀ DI FORMAZIONE INIZIALE NEL BIENNIO 2011-2012?☐ NO☐ SI**SE SI, IN QUALE MISURA?**

TIPOLOGIA	PER NIENTE	POCO	ABBASTANZA	MOLTO	NON SO
1. Stage					
2. Visite in azienda					
3. Formazione in alternanza scuola/lavoro					
4. Altro					

19. L'IMPRESA E' INTERESSATA AD ATTIVITÀ DI FORMAZIONE CONTINUA NEL BIENNIO 2011-2012?☐ NO☐ SI**SE SI, IN QUALE MISURA?**

TIPOLOGIA	PER NIENTE	POCO	ABBASTA NZA	MOLTO	NON SO
1. Formazione a catalogo					
2. Formazione su commessa					
3. Corsi brevi di aggiornamento					
4. Brevi tirocini					
5. FAD (Formazione a Distanza)					
6. Altro					

Sez.5 – Informazioni gradimento CSL

20. Nell'ultimo biennio, con quale frequenza, la sua impresa si è avvalsa dei servizi erogati dai Centri Servizi per il Lavoro?

	Mai	Raramente	Spesso
1. ☐ Utilizzo di uno strumento di preselezione			
2. ☐ Stipula di una convenzione			
3. ☐ Fruizione di altri servizi			
4. ☐ Altro			

Se ha risposto Raramente/Spesso nella domanda precedente: **21. Quanto si ritiene soddisfatto dei servizi utilizzati presso i CSL?**

	PER NIENTE	POCO	ABBAST ANZA	MOLTO	NON SO

22. Quali, tra i seguenti canali di reperimento del personale ha utilizzato nell'ultimo biennio e con che frequenza?

	Mai	Raramente	Spesso
1. Centri Servizi per il Lavoro (CSL)			
2. Agenzie interinali/agenzie di somministrazione del personale			
3. Segnalazioni da parte delle scuole e università			

4. Selezione dai curricula inviati in azienda			
5. Presentazione spontanea dei candidati			
6. Quotidiani e stampe specializzata			
7. Internet			
8. Segnalazione da parte di conoscenti, amici, parenti			
9. Altro _____			

Se ha risposto mai alla prima opzione della domanda precedente: **23. Quale è il principale motivo per il quale non ha utilizzato il CSL per la ricerca del personale?** (porre la domanda in modo aperto, codificare la risposta in una delle categorie seguenti)

1. ☐ Non sapevo che i CSL fornissero questo servizio
2. ☐ E' preferibile una conoscenza diretta dei candidati
3. ☐ I canali utilizzati finora sono stati soddisfacenti
4. ☐ Sono preferibili le agenzie private
5. ☐ Le passate esperienze con i CSL non sono state soddisfacenti
6. ☐ Altro _____

24. Quanto ritiene utili le seguenti attività erogate dai CSL?

	PER NIEN TE	POC O	ABBA STAN ZA	MOL TO	NON SO	PER NIEN TE
1. Informazioni chiare, affidabili, aggiornate						
2. Servizi forniti in tempi brevi						
3. Servizi forniti da personale competente e preparato						
4. Attività di tutoraggio e assistenza per tirocini						
5. Consulenza per la selezione di personale rispondente a tutti i profili richiesti						
6. Consulenza sulla formazione professionale						
7. Consulenza per l'inserimento lavorativo dei disabili						
8. Consulenza su agevolazioni e incentivi						
9. Consulenza su mobilità/cassa integrazione						
10. Altro _____						

5. Altre Informazioni:

Sede Legale a _____ Via/Piazza _____ n° _____

Prov. _____ C.A.P. _____ Tel. _____ Cell. _____

Fax _____ E-Mail _____@_____ Sito internet _____

Sede Operativa²⁸ _____ Prov. (____) Via/Piazza _____ n° _____

C.A.P. _____ Tel. _____ Cell. _____ Fax _____

E-Mail _____@_____ Anno di costituzione _____

Adesione ad associazioni di categoria/consorzi ☐ sì ☐ no (quale _____)

Si autorizza al trattamento dei dati ai sensi del D.lgs. 196/03 e successive integrazioni.

Data	
------	--

Firma dell'intervistato

²⁸ Da Compilarsi solo se diversa dalla Sede Legale

ALLEGATO 2 - Griglia Intervista focus group

NOME E COGNOME	
ENTE/ISTITUZIONE	
INDIRIZZO	
RUOLO	
TELEFONO	
E-MAIL	

Sessione Tendenze previsionali e occupazionali

- Settore economico considerato.
 - punti di forza e di debolezza del settore/ se il settore è in contrazione o espansione.
 - previsioni/attese di innovazioni che possano influire sul settore.
- le figure professionali del settore considerato.
 - figure professionali maggiormente richieste dalle imprese del settore/elementi chiave che caratterizzano tali figure professionali.
 - esigenza di nuove figure professionali in questo settore.
 - figure professionali di difficile reperibilità sul mercato locale.

Sessione Tendenze formative

- fabbisogni formativi richiesti dal settore.
 - corrispondenza tra l'offerta formativa esistente rispetto al fabbisogno formativo.
- formazione del personale
 - nel settore considerato viene fatta formazione? Di che tipo? (Interna/Esterna; in ingresso/di aggiornamento/di riqualificazione; ecc..)
 - nel settore considerato viene richiesta formazione? Di che tipo?
 - quali sono i lavoratori da coinvolgere (dirigenti/quadri/impiegati/tecnici/operai, ecc..)
- formazione continua
 - viene richiesta formazione Continua? qual è la motivazione per la quale si richiede la formazione continua (miglioramento competenze/acquisizione nuove competenze/riqualificazione, ecc..)

ALLEGATO 3 – Schede indici e indicatori

	Elementi definizione Indice
Denominazione Indice	Indice di utilizzo degli strumenti informatici
Codice Indice	i.1
Dimensione indagata	Analizza una sub dimensione dell'innovazione aziendale. Nello specifico quella inerente l'utilizzo degli strumenti informatici in azienda.
Modalità di costruzione	Attribuzione punteggi ad una scala semantica per 4 item inerenti: • Frequenza utilizzo strumenti informatici • Frequenza utilizzo "Posta Elettronica" • Utilizzo "Rete Intranet" • Utilizzo "Commercio elettronico"
Valori di riferimento	Sono state costruite, su una scala di punteggio da 1 a 8, tre classi per questa specifica dimensione dell'innovazione.

	Elementi definizione Indice
Denominazione Indice	Indice di utilità della formazione
Codice Indice	i.2
Dimensione indagata	Analizza la percezione circa l'utilità di alcune tipologie di formazione da parte degli imprenditori
Modalità di costruzione	I sette Item considerati sono i seguenti: - Ambito finanziario - Sicurezza - Qualità - Informatica - Lingue - Marketing - Processi produttivi È stato attribuito un punteggio da 1 a 3 per 7 item fino a distribuire le aziende su un <i>range</i> che va da un valore minimo di 0 ad un valore massimo di 21 .
Valori di riferimento	Le tre classi costruite per equipartizione distinguono le aziende con un punteggio basso che attribuiscono complessivamente alla formazione (disarticolata nei sette elementi considerati) una bassa utilità nei processi aziendali, dalle aziende con punteggi alti a cui corrispondono aziende che attribuiscono un'elevata importanza complessiva all'utilità della formazione.

	Elementi definizione Indice
Denominazione Indice	Indice di incidenza della formazione
Codice Indice	i.3
Dimensione indagata	Analizza la percezione circa l'incidenza della formazione su alcune dimensioni della attività aziendale
Modalità di costruzione	Sono stati utilizzati 4 item relativi alle seguenti dimensioni: - Produttività, - Competenze lavoratori, - Fatturato, - Soddisfazione lavoratori Sulla base delle risposte fornite dalle aziende sono stati attribuiti dei punteggi ad ogni risposta e si è costruita una scala con una successiva riagggregazione in classi.
Valori di riferimento	Nella prima (da 0 a 5 punti) sono ricomprese le aziende che danno poca importanza alla formazione, nella seconda (da 6 a 8) quelle che danno una moderata importanza alla formazione ma non la ritengono determinante ed, infine, un'ultima classe di aziende (da 9 a 12 punti) che ritiene invece fondamentale sia per il miglioramento delle competenze dei lavoratori sia per le conseguenze dirette che tali attività hanno sul fatturato aziendale e sui livelli di produttività.

	Elementi definizione Indice
Denominazione Indice	Indice di disponibilità all'attivazione di tirocini
Codice Indice	i.4
Dimensione indagata	Analizza gli atteggiamenti rispetto all'attivazione di tirocini sia per quel che riguarda le azioni svolte ma anche per ciò che concerne le attività da svolgere.
Modalità di costruzione	Attribuzione di punteggi
Valori di riferimento	

	Elementi definizione Indice
Denominazione Indice	Indice di soddisfazione sui servizi erogati dai CSL
Codice Indice	i.5
Dimensione indagata	Analizza la soddisfazione delle aziende sui servizi erogati dai CSL
Modalità di costruzione	Attribuzione di punteggi da 1 a 4 alle modalità di risposta su
Valori di riferimento	

	Elementi definizione Indice
Denominazione Indice	Indice di femminilizzazione aziendale
Codice Indice	i.6
Dimensione indagata	Analizza la presenza di addetti di genere femminile sul totale degli addetti presenti in azienda
Modalità di costruzione	Indice di rapporto. Sono state definite tre classi di femminilizzazione delle imprese stabilite sulla base della percentuale di incidenza delle lavoratrici di genere femminile sul totale dei lavoratori dell'azienda.
Valori di riferimento	Convenzionalmente abbiamo definito "a bassa femminilizzazione" le aziende con un valore dell'indicatore compreso tra l'1% e il 33%, "a media" quelle con un valore dell'indice compreso tra 34% e 66%, mentre ad "alta femminilizzazione" quelle dove più di due lavoratori su tre risultano essere di genere femminile con un valore superiore al 67%

	Elementi definizione Indice
Denominazione Indice	Indice di stabilità aziendale
Codice Indice	i.7
Dimensione indagata	Presenza di addetti con tipologie di contratto stabile sul totale dei dipendenti presenti in azienda
Modalità di costruzione	È stato definito un indicatore che misura l'incidenza del personale a tempo indeterminato sul totale del personale presente in azienda.
Valori di riferimento	Da 0 al 49% bassa stabilità; da 50% all'89% media; dal 90% al 100% di addetti stabili alta stabilità

	Elementi definizione Indice
Denominazione Indice	Indice di presenza di addetti giovani
Codice Indice	i.8
Dimensione indagata	Misura la presenza di addetti under 35 sul totale degli addetti
Modalità di costruzione	Si tratta di un indice di rapporto tra il totale addetti giovani sul totale degli addetti complessivi
Valori di riferimento	Il dato è stato riaggregato in classi e sono state definite come aziende ad alta presenza di giovani quelle con valori al di sopra del 60%.

ALLEGATO 4 – Elenco Figure professionali della Provincia di Oristano

Figure Professionali	Figure professionali	1 (Primario)	2 (Manifatturiero)	3 (Costruzioni)	4 (Commercio)	5 (Servizi Turistici)	6 (Altri servizi)	Totale
17	addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e allestimento e rifornimento degli scaffali	0	2	0	10	0	0	12
373	tecnico della gestione e della contabilità e della formulazione del bilancio	1	5	0	4	0	2	12
35	addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi	1	1	0	5	1	0	8
34	addetto alla lavorazione e commercializzazione dei prodotti della panificazione/pasticceria	0	7	0	0	0	0	7
253	addetto alla distribuzione di pietanze e bevande e alla preparazione di piatti semplici	1	0	0	1	5	0	7
31	tecnico di attività di educazione rivolte all'infanzia	0	0	0	0	0	6	6
117	tecnico di attività di animazione sociale e di sviluppo delle potenzialità di individui, gruppi e comunità territoriali	0	0	0	0	0	6	6
113	addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale	0	0	0	0	0	5	5
517	tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina	0	0	0	1	4	0	5
152	addetto alle operazioni di approvvigionamento e di immagazzinamento della merce	0	1	0	3	0	1	5
16	responsabile della direzione, organizzazione e gestione di punto vendita	0	0	0	3	0	1	4
143	addetto alle operazioni di consegna e alla conduzione di veicoli destinati al trasporto merci	0	2	0	0	0	2	4
230	addetto alla realizzazione di struttura in calcestruzzo armato	0	2	2	0	0	0	4
252	addetto al servizio di accoglienza, prenotazioni, gestione dei reclami ed allo svolgimento delle attività di segreteria amministrativa	0	0	0	0	4	0	4
388	addetto alla riparazione di autoveicoli e autoarticolati	0	1	0	0	0	3	4
228	tecnico della programmazione, ordinamento e controllo di cantiere	0	0	4	0	0	0	4
13	addetto alle operazioni di apertura/chiusura della cassa e di assistenza di base alla clientela	0	1	0	1	0	1	3
132	tecnico delle attività di conduzione del vigneto e di gestione della cantina	0	2	0	0	0	1	3

229	addetto alla realizzazione di opere murarie	0	0	3	0	0	0	3
245	responsabile del coordinamento dei reparti, dell'organizzazione e della gestione del personale di struttura ricettiva/di ristorazione	0	0	0	0	2	1	3
381	tecnico delle attività di marketing	0	1	0	1	0	1	3
391	tecnico della realizzazione di impianti elettrici	0	2	0	0	0	1	3
514	addetto alla lavorazione di prodotti lattiero-caseari	0	3	0	0	0	0	3
51	addetto alle attività di raccolta e spazzamento dei rifiuti di protezione ambientale	0	0	1	0	0	1	2
54	tecnico della gestione di rapporti commerciali con i clienti per la vendita di prodotti e/o servizi	0	0	0	2	0	0	2
187	tecnico dell'ordinamento, inventariazione, comunicazione e valorizzazione del patrimonio documentario conservato in un archivio	0	0	0	0	0	2	2
188	tecnico della gestione, selezione e catalogazione del patrimonio librario e documentario	0	0	0	0	0	2	2
215	responsabile della programmazione delle attività di vendita/acquisto e della gestione delle attività di marketing e comunicazione di un'area merceologica	1	0	0	1	0	0	2
250	tecnico dell'organizzazione e realizzazione di viaggi/escursioni/visite di carattere naturalistico, storico, artistico	1	0	0	0	0	1	2
254	addetto all'approvvigionamento della cucina, conservazione delle materie prima e realizzazione di preparazioni base	0	0	0	1	1	0	2
308	tecnico delle operazioni di riparazione e manutenzione di macchinari e impianti meccanici ed elettrici	0	0	0	0	0	2	2
318 (bandito 2009-2010)	addetto alla riparazione, sostituzione e verniciatura di elementi accessori di autoveicoli	0	0	0	0	0	2	2
382	tecnico della pianificazione del sistema di amministrazione e contabilità del personale	0	0	1	0	0	1	2
7	addetto alla gestione e al controllo delle operazioni di incasso e pagamento	0	0	0	0	0	1	1
11	responsabile della programmazione e promozione delle vendite, approvvigionamento e gestione degli ordini, controllo della gestione amministrativa	0	0	0	1	0	0	1
29	tecnico delle attività di rilevazione, analisi delle competenze individuali, assessment e counselling anche per favorire l'inserimento lavorativo	0	0	0	0	0	1	1
79	tecnico della gestione delle fasi di produzione	0	1	0	0	0	0	1

101	tecnico di elaborazione del materiale editoriale, ideazione, disegno e controllo del progetto	0	1	0	0	0	0	1
108	tecnico della produzione di stampati, dell'installazione e manutenzione di dispositivi delle macchine da stampa	0	1	0	0	0	0	1
110	addetto alla fabbricazione e trasformazione della pasta/carta e del cartone	0	1	0	0	0	0	1
114	tecnico dell'informazione scientifica del farmaco presso operatori sanitari e medici	0	0	0	0	0	1	1
134	tecnico delle analisi di laboratorio di prodotti agricoli	0	1	0	0	0	0	1
136	tecnico della progettazione di spazi verdi e configurazione di opere architettoniche complementari in uno spazio verde	0	0	0	0	0	1	1
137	addetto alla realizzazione e manutenzione di giardini	0	0	0	0	0	1	1
141	addetto alla conduzione, utilizzo, manutenzione di apparecchi elevatori/trasloelevatori utilizzati per la movimentazione di materiali e prodotti	0	0	0	0	0	1	1
142	addetto alla conduzione di veicoli destinati al trasporto di persone	0	0	0	0	0	1	1
144	tecnico dell'organizzazione dei processi di spedizione della merce	0	0	0	0	0	1	1
148	tecnico delle operazioni di magazzino	0	0	0	1	0	0	1
154	responsabile delle attività di programmazione, implementazione e monitoraggio dell'immagazzinamento e di trasporto e spedizione della merce	0	0	0	1	0	0	1
167	responsabile della gestione di call center	0	0	0	0	0	1	1
171	responsabile della progettazione di procedure software e applicazioni informatiche	0	0	0	0	0	1	1
172	responsabile della progettazione e dello sviluppo di programmi informatici	0	0	0	0	0	1	1
173	tecnico della programmazione e dello sviluppo di programmi informatici	0	0	0	0	0	1	1
176	tecnico delle attività di installazione, programmazione e manutenzione di sistemi di programmazione e controllo della produzione industriale	1	0	0	0	0	0	1
181	tecnico delle attività di progettazione, sviluppo e aggiornamento di siti web	0	0	0	0	0	1	1
222	responsabile della gestione di progetti complessi nel settore delle costruzioni	0	0	0	1	0	0	1
224	responsabile della progettazione di lavori per la costruzione, il recupero e il restauro di edifici	0	0	1	0	0	0	1
235	addetto alle operazioni di scavo, carico, scarico, conglomeramento di cemento e trasporto di materiali	0	0	0	0	0	1	1
238	tecnico del controllo della qualità alimentare	0	0	0	0	0	1	1

239	tecnico della gestione delle attività di trasformazione di prodotti vegetali	0	1	0	0	0	0	1
256	tecnico delle attività di gestione del cliente, promozione della struttura ricettiva e gestione del personale preposto al ricevimento	0	0	0	0	1	0	1
265	tecnico delle attività di selezione di materiali, tecnologie e finiture e di definizione tecnico-costruttiva del progetto	0	1	0	0	0	0	1
317	tecnico della programmazione, organizzazione e conduzione di trattative di vendita di auto e/o moto veicoli motocicli	0	0	0	0	0	1	1
351	addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature	0	1	0	0	0	0	1
375	responsabile della pianificazione, programmazione e coordinamento del sistema di contabilità	0	0	0	0	0	1	1
376	responsabile della gestione delle risorse umane	0	0	0	1	0	0	1
380	tecnico delle attività di vendita	0	0	0	1	0	0	1
384	tecnico del controllo della qualità	0	1	0	0	0	0	1
390	addetto alla modellazione, cottura e decorazione di manufatti in ceramica	0	1	0	0	0	0	1
392	tecnico della programmazione, assemblaggio e messa a punto di impianti termoidraulici	0	0	0	0	0	1	1
393	addetto alla realizzazione di manufatti lignei	0	1	0	0	0	0	1
507	addetto alla lavorazione dei materiali di risulta dall'estrazione	0	1	0	0	0	0	1
529	addetto alla produzione e confezionamento di elementi di tappezzeria	0	1	0	0	0	0	1
Figure professionali totali		6	43	12	39	18	60	178

ALLEGATO 5 – Elenco Figure professionali della Provincia del Medio Campidano

N. Figure da Repertorio	Figure da Repertorio	1 (Primario)	2 (Manifatturiero)	3 (Costruzioni)	4 (Commercio)	5 (Servizi Turistici)	6 (Altri servizi)	Totale
17	addetto alle operazioni di assistenza, orientamento, informazione del cliente e all'allestimento e rifornimento degli scaffali	0	3	0	12	0	0	15
373	tecnico della gestione della contabilità e della formulazione del bilancio	1	1	0	9	2	1	14
113	addetto alle operazioni di assistenza della persona di tipo igienico, sanitario, relazionale e sociale	0	0	0	0	0	13	13
229	addetto alla realizzazione di opere murarie	0	0	11	0	0	0	11
253	addetto alla distribuzione di pietanze e bevande ed alla preparazione di piatti semplici	0	0	0	0	9	2	11
230	addetto alla realizzazione di strutture in calcestruzzo armato	0	2	7	0	0	0	9
152	addetto alle operazioni di approvvigionamento e di immagazzinamento della merce			1	7			8
517	tecnico della progettazione del menù, della preparazione dei piatti e dell'organizzazione delle attività di cucina	1	0	0	0	5	2	8
351	addetto alle lavorazioni meccaniche e saldature	0	7	0	0	0	0	7
35	addetto alla lavorazione dei prodotti e alla commercializzazione dei prodotti di carne e salumi	0	0	0	5	0	1	6
391	tecnico della realizzazione di impianti elettrici	0	2	4	0	0	0	6
375	responsabile della pianificazione, programmazione e coordinamento del sistema di contabilità	0	0		3		2	5
381	tecnico delle attività di marketing	1	0	0	3	1	0	5
34	addetto alla lavorazione e alla commercializzazione dei prodotti della panificazione/pasticceria	0	1	0	2	1	0	4
117	tecnico delle attività di animazione sociale e di sviluppo delle potenzialità di individui, gruppi e comunità territoriali	0	0	0	0	0	4	4
143	addetto alle operazioni di consegna e alla conduzione di veicoli destinati al trasporto di merci	0	0	0	2	0	2	4
185	responsabile della gestione, conservazione, valorizzazione e promozione di musei	0	0	0	0	0	4	4
393	addetto alla realizzazione di manufatti lignei	0	3	0	0	0	1	4
525	addetto conduzione di macchine/impianti automatizzati	0	2	1	1	0	0	4
242	addetto al confezionamento di prodotti agroalimentari	0	2	0	1	0	0	3
348	addetto alla manutenzione di impianti elettrici	1	1	0	1	0	0	3
388	addetto alla riparazione di autoveicoli e autoarticolati	0	1	0	2	0	0	3

511	addetto alle attività di allevamento (bovini, ovini, equini, suini)	3	0	0	0	0	0	3
13	addetto alle operazioni di apertura/chiusura della cassa e di assistenza di base alla clientela	0	0	0	2	0	0	2
54	tecnico della gestione di rapporti commerciali con i clienti per la vendita di prodotti e/o servizi	0	2	0		0	0	2
135	addetto alla conduzione di macchine motrici e all'impiego di macchine operatrici	1	0	1	0	0	0	2
137	addetto alla realizzazione e manutenzione di giardini	0	0	0	0		2	2
138	tecnico della pianificazione e gestione di attività inerenti la produzione di animali da allevamento	2	0	0	0	0	0	2
223	tecnico della realizzazione di elaborati grafici attraverso l'uso di strumenti informatici e programmi CAD	0	1	1	0	0	0	2
228	tecnico della programmazione, coordinamento e controllo di cantiere	0	0	2	0	0	0	2
232	addetto alle operazioni di pittura, stuccatura, rifinitura e decorazione edilizia	0	0	2	0	0	0	2
233	addetto alla realizzazione di lavori di rivestimento/piastrellatura di superfici con materiali ceramici, marmo, pietra naturale, cotto e assimilabili.	0	0	2	0	0	0	2
234	addetto alle operazioni di intonacatura, stuccatura, gessatura	0	0	2	0	0	0	2
254	addetto all'approvvigionamento della cucina, conservazione delle materie prime e realizzazione di preparazioni base	0	0	0	0	2	0	2
321	addetto all'installazione, manutenzione e riparazione di apparecchi elettrici ed elettronici di auto, moto, camion e autobus	0	1	0	1	0	0	2
349	addetto alla produzione di macchine e macchinari per i processi produttivi industriali		2					2
382	tecnico della pianificazione del sistema di amministrazione e contabilità del personale	0	0	0	0	1	1	2
514	addetto alla lavorazione di prodotti lattiero-caseari	0	2	0		0	0	2
39	tecnico dell'elaborazione del piano di sicurezza aziendale, pianificazione dei programmi di adeguamento e manutenzione, formazione ed informazione sulla sicurezza in azienda	0	0	1	0	0	0	1
111	responsabile del coordinamento e realizzazione della progettazione di interventi socio-sanitari	0	0	0	0	0	1	1
112	responsabile della direzione e coordinamento del funzionamento di struttura/servizi sociali e socio-sanitari	0	0	0	0	0	1	1
129	addetto agli interventi tecnici ed agronomici sulle coltivazioni	1	0	0	0	0	0	1
141	addetto alla conduzione, utilizzo, manutenzione di apparecchi elevatori/trasloelevatori utilizzati per la movimentazione di materiali e prodotti	0	0		1	0	0	1

142	addetto alla conduzione di veicoli destinati al trasporto di persone	0	0	0	0	0	1	1
148	tecnico delle operazioni di magazzino	0	0	0	1	0	0	1
163	responsabile della direzione e del coordinamento di strutture sportive/centri benessere	0	0	0	0	0	1	1
176	tecnico delle attività di installazione, programmazione e manutenzione e riparazione di reti informatiche	0	0	1	0	0	0	1
245	responsabile del coordinamento dei reparti, dell'organizzazione e della gestione del personale di struttura ricettiva/di ristorazione	0	0	0	0	1	0	1
250	tecnico dell'organizzazione e realizzazione di viaggi/escursioni/visite di carattere naturalistico, storico, artistico	0	0	0	0	0	1	1
252	addetto al servizio di accoglienza, prenotazioni, gestione dei reclami ed allo svolgimento delle attività di segreteria amministrativa.	0	0	0		1	0	1
308	tecnico delle operazioni di riparazione e manutenzione di macchinari e impianti meccanici ed elettrici	0	1	0	0	0	0	1
345	tecnico del disegno di prodotti industriali attraverso l'utilizzo di tecnologie informatiche	0	1	0	0	0	0	1
360	addetto ai trattamenti superficiali (verniciatura, resinatura, ecc.)	0	1	0	0	0	0	1
377	addetto all'organizzazione e gestione delle attività di segreteria, all'accoglienza e alle informazioni	0	0	0	0	0	1	1
392	tecnico della programmazione, assemblaggio e messa a punto di impianti termoidraulici	0	1		0	0	0	1
516	addetto ai servizi di accoglienza ed assistenza ai viaggiatori	0	0	0	0	1	0	1
	TOTALE	11	37	36	53	24	41	202
	FIGURA ASSENTE (99)							26
	TOTALE Figure							228

Indice Figure

Figura 1 – Obiettivi generali	13
Figura 2 – Struttura organizzativa.....	14
Figura 3 - Percorso della ricerca	15
Figura 4 - Tipologia di analisi	22
Figura 5 - indici & indicatori utilizzati	23
Figura 6 – Elementi del processo di analisi	24
Figura 7 - Tipologia territoriale di analisi	25
Figura 8 - Rappresentazione grafica delle attività della fase Analisi quantitativa	25
Figura 9 – Indice di vecchiaia dal 2002 al 2010 (valori percentuali)	33
Figura 10 - Indice di dipendenza totale dal 2002 al 2010 (valori percentuali).....	33
Figura 11 – Tasso di attività dal 2005 al 2010 (valori percentuali)	34
Figura 12 - Tasso di occupazione dal 2005 al 2010 (valori percentuali).....	35
Figura 13 - Tasso di disoccupazione dal 2005 al 2010 (valori percentuali).....	35
Figura 14 - Trend iscritti ai CSL distinti per disoccupati/inoccupati (valori assoluti).....	36
Figura 15 - Trend iscritti ai CSL distinti per genere (valori assoluti).....	37
Figura 16 - Trend avviamenti per tipo di contratto (valori assoluti)	37
Figura 17 - Trend avviamenti per genere (valori assoluti)	38
Figura 18 - Trend imprese registrate e attive (valori assoluti)	40
Figura 19 - Imprese distinte per settore economico (valori percentuali)	41
Figura 20 - Imprese distinte Ragione sociale (valori percentuali)	42
Figura 21 - Trend saldo imprese: iscritte meno cessate (valori assoluti)	42
Figura 22 – Procedura per la definizione del campione.....	45
Figura 23 - Attività di rilevazione imprese (valori assoluti).....	49
Figura 24 – Interviste effettuate per CSL (valori percentuali).....	49
Figura 25 – Interviste effettuate per classe di addetti (valori percentuali)	50
Figura 26 – Interviste effettuate per settore economico dell’impresa (valori percentuali)	50
Figura 27 – Caratteristiche strutturali imprese.....	51
Figura 28 - Imprese intervistate per ragione sociale (valori percentuali)	51
Figura 29 – Classi settori economici	52
Figura 30 – Imprese intervistate per settore di appartenenza (valori assoluti).....	52
Figura 31 – Distribuzione imprese per numero addetti (valori assoluti)	53
Figura 32 a,b – Imprese per classe di grandezza di appartenenza, 3 e 5 classi (valori percentuali)	53
Figura 33 - Componenti indice di propensione all'utilizzo degli strumenti informatici	54
Figura 34 - Classi di innovazione delle imprese	54
Figura 35 - imprese per classe di capacità innovativa (valori assoluti e percentuali)	55
Figura 36 - Distribuzione per classe di appartenenza e per settore (valori assoluti)	55
Figura 37- a Addetti per genere (valori assoluti) b- media addetti per genere e impresa (valori medi)	56
Figura 38 - Classi di femminilizzazione delle imprese	56
Figura 39 - imprese per classe di incidenza della forza lavoro femminile (valori percentuali)	56
Figura 40 – Incidenza addetti di genere femminile per ragione sociale (a. valori assoluti. b. valori percentuali)	57
Figura 41 - Classi di grandezza imprese per classi di femminilizzazione (valori percentuali).....	57
Figura 42 – Femminilizzazione aziende per settore (valori percentuali)	58
Figura 43 – Classi d’età addetti.....	58
Figura 44 – addetti per classe d’età (valori assoluti e percentuali).....	59
Figura 45 – Incidenza addetti giovani (meno di 34 anni) e addetti maturi (più di 45 anni) su totale addetti (valori percentuali)	59
Figura 46 – “Imprese giovani” sul totale imprese (valori assoluti)	59
Figura 47 - Lavoratori per titolo di studio - Alcuni indicatori (valori percentuali).....	60
Figura 48 - Addetti iscritti L.68/99 per dimensione d’impresa (valori assoluti)	61
Figura 49 - Addetti suddivisi per tipologia contrattuale (valori percentuali).....	61
Figura 50 - Addetti suddivisi per tipologia contrattuale e per sesso (valori assoluti)	62
Figura 51 - Strutturazione indice di stabilità per classi	62
Figura 52 - batteria di domande relative ai tirocini (valori assoluti).....	63
Figura 53 - Tirocinanti per azienda (valori percentuali).....	64
Figura 54 – Aziende per Indice di apertura all’attivazione di tirocini (valori percentuali)	64
Figura 55 – situazione occupazionale (valori assoluti).....	65
Figura 56 – Sezioni indagine sulla formazione.....	66
Figura 57 – Formazione e/o riqualificazione nell’ultimo biennio (valori percentuali)	66
Figura 58 Attività di formazione ultimo biennio per classe di grandezza azienda (valori assoluti)	67
Figura 59 – Aziende classe da 1 a 15 per attività formative e settore (valori assoluti).....	67
Figura 60 – Formazione a) interna b) esterna (valori percentuali)	68
Figura 61 - Formazione in Ingresso per genere 2009-2010 (valori percentuali).....	68
Figura 62 – Riqualificazione 2009-2010 per genere (valori percentuali)	69
Figura 63 - Aggiornamento Biennio 2009-2010 per genere (valori percentuali)	69

Figura 64 – Specializzazione 2009-2010 per genere (valori percentuali)	69
Figura 65 – Attività formative nel prossimo biennio (valori percentuali)	70
Figura 66 – Aziende che hanno svolto attività formative per intenzioni rispetto al futuro (valori assoluti).....	70
Figura 67 – Attività formative previste nel biennio 2011 – 2012 (valori medi)	71
Figura 68 – Quanto ha inciso la formazione sull’aumento della: a. produttività, b. competenze lavoratori, c. fatturato, d. soddisfazione lavoratori (valori percentuali).....	72
Figura 69 – Indice sull’importanza della formazione nelle dinamiche aziendali – scala punteggi	73
Figura 70 - Indice sull’importanza della formazione nelle dinamiche aziendali (valori percentuali)	73
Figura 71 - Quanto ritiene utile, attualmente, la formazione per i suoi dipendenti nei seguenti ambiti? (valori medi)	74
Figura 72 - Distribuzione punteggi su utilità formazione (valori percentuali).....	74
Figura 73 - Distribuzione in classi (valori percentuali)	75
Figura 74 – aziende interessate alla formazione iniziale nel 2011-2012 (valori assoluti)	75
Figura 75 – Interesse stage in azienda per il biennio 2011-2012 (valori assoluti)	76
Figura 76 - Interesse per visite in aziende nel biennio 2011-2012 (valori assoluti)	76
Figura 77 - Interesse formazione in alternanza scuola azienda 2011-2012 (valori assoluti)	76
Figura 78 - Confronto medie formazione iniziale (valori medi)	77
Figura 79 - Interesse per attività di informazione continua nel biennio 2011-2012 (valori assoluti)	77
Figura 80 - Interesse per attività di formazione a catalogo biennio 2011-2012 (valori assoluti)	78
Figura 81 - Interesse per attività di formazione a distanza biennio 2011-2012 (valori assoluti)	78
Figura 82 - Interesse per attività di formazione su commessa biennio 2011-2012 (valori assoluti).....	78
Figura 83 - Interesse per attività di brevi tirocini biennio 2011-2012 (valori assoluti)	79
Figura 84 - Interesse per attività di brevi corsi di aggiornamento 2011-2012 (valori assoluti)	79
Figura 85 – Tipologie di Analisi dati	82
Figura 86 – Fasi per l’analisi multivariata dei dati.....	83
Figura 87 – Indici utilizzati nel processo di analisi fattoriale.....	84
Figura 88 - Screen Plot sull’autovalore dei componenti estratti.....	85
Figura 89 – Component Plot (con procedura di rotazione) – Strutturazione delle componenti individuate.....	87
Figura 90 – Fattori per componente.....	88
Figura 91 - Spazio ortogonale definito dalle componenti estratte	88
Figura 92 – Distribuzione aziende per punteggio sulle componenti e settore di appartenenza	89
Figura 93 – Distribuzione aziende per fattori e tipologia aziendale	89
Figura 94 –Gruppi aziende.....	92
Figura 95 - Sezione Tre Questionario.....	95
Figura 96 - D.3-10 Caratteristiche figure professionali richieste	95
Figura 97 - D.3-12 Figure professionali di difficile reperibilità	96
Figura 98 -- Distribuzione delle figure professionali individuate per settore (valori assoluti e percentuali)	96
Figura 99 - Distribuzione figure professionali individuate per classe di grandezza delle imprese (valori percentuali)	97
Figura 100 - Distribuzione territoriale delle figure (valori percentuali).....	97
Figura 101 - Distribuzione Figure professionali per Titolo di Studio (valori assoluti e percentuali).....	98
Figura 102 - Figure professionali per tipologia contrattuale (valori percentuali)	99
Figura 103 - Figure professionali per tipologia contrattuale (valori percentuali)	99
Figura 104 - esperienze lavorative (valori percentuali)	100
Figura 105 - capacità di comunicazione (valori percentuali)	101
Figura 106 - Competenze trasversali: Competenze informatiche, comunicazione nelle lingue straniere (valori percentuali)	101
Figura 107 - comunicazione nella lingua straniera (valori percentuali)	101
Figura 108 - Importanza media delle competenze trasversali (valori medi).....	102
Figura 109 - Assunzioni delle figure professionali indicate 2011-2012 (valori assoluti)	102
Figura 110 - Previsioni occupazionali per settore, biennio 2011-2012 – (valori percentuali).....	103
Figura 111 - Previsioni occupazionali per dimensione d’impresa, biennio 2011-2012 – (valori percentuali).....	103
Figura 112 - Figure Professionali di difficile reperibilità individuate per settore di appartenenza (valori percentuali)	107
Figura 113 - Distribuzione figure professionali di difficile reperibilità per classe di grandezza delle imprese (valori percentuali)	108
Figura 114 - Distribuzione Figure professionali di difficile reperibilità per Titolo di studio (valori percentuali)	108
Figura 115 - Esperienze lavorative figure di difficile reperibilità (valori assoluti)	109
Figura 116 - Importanza delle competenze trasversali per le figure di difficile reperibilità (valori assoluti)	109
Figura 117 - Fascia di età delle figure di difficile reperibilità (valori percentuali)	110
Figura 118 – Strumenti analisi qualitativa	116
Figura 119 – Disposizione partecipanti al focus group	116
Figura 120 – Sessioni di lavoro	117
Figura 121 – Criticità della formazione professionale	118
Figura 122 - Indice di vecchiaia anni 2002-2009 (valori percentuali)	125
Figura 123 - Indice di dipendenza totale 2002-2009 (valori percentuali)	126
Figura 124 – Tasso di attività (valori percentuali).....	127
Figura 125 – Tasso di occupazione (valori percentuali)	127
Figura 126 – Tasso di disoccupazione (valori percentuali)	128

Figura 127 – Trend disoccupati/inoccupati – I Trim. 2009 – IV Trim. 2011 (valori assoluti)	129
Figura 128 – Trend disoccupati/inoccupati suddivisi per sesso – I Trim. 2009 – IV Trim. 2011 (valori assoluti)	129
Figura 129 – Trend avviamenti suddivisi per tipologia di contratto – I Trim. 2009 – IV Trim. 2011 (valori assoluti)	130
Figura 130 – Trend avviamenti suddivisi per sesso – I Trim. 2009 – IV Trim. 2011 (valori assoluti)	130
Figura 131 – Tipologia di intervento dei beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga- anno 2010 (valori assoluti)	134
Figura 132 – Tipologia di intervento beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga suddivisi per sesso- anno 2010 (valori assoluti)	134
Figura 133 – Fasi di definizione del campione	136
Figura 134 – Interviste suddivise per settori economici (valori percentuali)	139
Figura 135 – Interviste suddivise per classe di addetti (valori percentuali)	140
Figura 136 – Caratteristiche strutturali imprese	140
Figura 137 – Imprese intervistate suddivise per ragione sociale (valori percentuali)	141
Figura 138– Riaggregazione dei settori economici	141
Figura 139– Suddivisione interviste per settori economici (valori assoluti e percentuali)	142
Figura 140 – Distribuzione aziende per classe di grandezza -5 classi (valori percentuali)	142
Figura 141 - Componenti indice di propensione all'utilizzo degli strumenti informatici	143
Figura 142 - Classi di innovazione delle imprese	143
Figura 143 - imprese suddivise per classe di capacità innovativa	143
Figura 144 - Distribuzione per classe di appartenenza e per settore	144
Figura 145 - Addetti suddivisi per genere (a valori assoluti - b valori medi)	144
Figura 146 - Classi di femminilizzazione delle imprese	145
Figura 147 - imprese suddivise per classe di incidenza della forza lavoro femminile (valori assoluti)	145
Figura 148 – Incidenza addetti suddivisi per genere femminile per ragione sociale (a valori assoluti – b percentuali)	145
Figura 149 - Classi di grandezza imprese per classi di femminilizzazione (valori percentuali)	146
Figura 150 – Femminilizzazione aziende per settore (valori percentuali)	146
Figura 151 – Classi d'età degli addetti	146
Figura 152– addetti suddivisi per classe d'età (valori assoluti)	147
Figura 153 – Incidenza addetti giovani (meno di 34 anni) e addetti maturi (più di 45 anni) sul totale addetti (valori medi)	147
Figura 154 – “Imprese giovani” sul totale imprese (valori assoluti)	147
Figura 155 – Addetti suddivisi per titolo di studio (valori percentuali)	148
Figura 156 – Addetti suddivisi per titolo di studio e sesso (valori assoluti)	149
Figura 157 – Addetti suddivisi per titolo di studio elevati e settori economici (valori percentuali)	149
Figura 158 - Addetti iscritti alla L. 68/99 suddivisi per sesso e dimensione di impresa (valori assoluti)	150
Figura 159 - Addetti iscritti L.68/99 suddivisi per sesso e settori economici (valori assoluti)	150
Figura 160 – Addetti suddivisi per tipologia contrattuale (valori percentuali)	151
Figura 161 – Addetti suddivisi per tipologia contrattuale e per sesso (valori assoluti)	151
Figura 162- Strutturazione classi	152
Figura 163 – Indice di stabilità degli addetti impiegati nelle aziende (valori assoluti)	152
Figura 164 – Indice di stabilità degli addetti impiegati nelle aziende suddiviso per dimensione di azienda (valori assoluti)	153
Figura 165 – Indice di stabilità degli addetti impiegati nelle aziende suddiviso in settori economici (valori assoluti)	153
Figura 166 – Indice di stabilità degli addetti giovani impiegati nelle aziende (valori assoluti)	153
Figura 167 – batteria di domande relative ai tirocini (valori assoluti)	154
Figura 168 - Tirocini in azienda in corso suddivisi per sesso (valori assoluti)	154
Figura 169 – Aziende per Indice di apertura all'attivazione di tirocini (valori assoluti)	155
Figura 170 – Flussi occupazionali suddivisi per i motivi di uscita - anno 2010 (valori assoluti)	155
Figura 171 – Flussi occupazionali suddivisi per sesso – anno 2010 (valori assoluti)	156
Figura 172 – Flussi occupazionali suddivisi per settore economico – anno 2010 (valori assoluti)	156
Figura 173 – Flussi occupazionali suddivisi per i motivi di uscita dalle imprese - anno 2010 (valori assoluti)	156
Figura 174 – Sezioni indagine sulla formazione	157
Figura 175 – Formazione e/o riqualificazione nell'ultimo biennio (valori assoluti)	157
Figura 176- Attività di formazione ultimo biennio suddivisa per classe di grandezza di azienda (valori assoluti)	158
Figura 177 - Attività di formazione e/o riqualificazione nell'ultimo biennio suddivisa in settori economici (valori assoluti)	158
Figura 178 - Nell'ultimo biennio, come è stata realizzata l'attività di formazione? a) Interna b) Esterna (valori assoluti)	158
Figura 179 - Formazione in Ingresso 2009-2010 suddiviso per genere (valori assoluti)	159
Figura 180 – Riqualificazione 2009-2010 suddiviso per genere (valori assoluti)	159
Figura 181 - Aggiornamento Biennio 2009-2010 suddiviso per genere (valori percentuali)	160
Figura 182 – Specializzazione 2009-2010 suddiviso per genere (valori percentuali)	160
Figura 183 – Attività formative nel prossimo biennio (valori assoluti)	160
Figura 184 - Formazione in Ingresso e di riqualificazione per il biennio 2011-2012 suddiviso per genere (valori assoluti)	161
Figura 185 - Formazione di specializzazione e di aggiornamento per il biennio 2011-2012 suddiviso per genere (valori assoluti)	162
Figura 186– Quanto ha inciso la formazione sull'aumento della: a. produttività, b. competenze lavoratori, c. fatturato, d. soddisfazione lavoratori	162
Figura 187 – Indice sull'importanza della formazione nelle dinamiche aziendali – scala punteggi	163
Figura 188- Indice sull'importanza della formazione nelle dinamiche aziendali suddivisa in 3 classi (valori assoluti)	164
Figura 189 - Quanto ritiene utile, attualmente, la formazione per i suoi dipendenti nei seguenti ambiti? Distribuzione medie	164

Figura 190 - Distribuzione punteggi su utilità formazione	165
Figura 191 - Distribuzione in classi (valori percentuali)	165
Figura 192 - Aziende interessate alla formazione iniziale nel 2011-2012 (valori assoluti)	166
Figura 193 - Interesse stage in azienda per il biennio 2011-2012 (valori assoluti)	166
Figura 194 - Interesse per visite in aziende nel biennio 2011-2012 (valori assoluti)	166
Figura 195 - Interesse formazione in alternanza scuola azienda 2011-2012 (valori assoluti)	167
Figura 196 - Interesse per attività di informazione continua nel biennio 2011-2012 (valori assoluti)	167
Figura 197 - Interesse per attività di formazione a catalogo biennio 2011-2012 (valori assoluti)	168
Figura 198 - Interesse per attività di formazione su commessa biennio 2011-2012 (valori assoluti)	168
Figura 199 - Interesse per attività di brevi corsi di aggiornamento biennio 2011-2012 (valori assoluti)	168
Figura 200 - Interesse per attività di brevi tirocini biennio 2011-2012 (valori assoluti)	169
Figura 201 - Interesse per attività di formazione a distanza biennio 2011-2012 (valori assoluti)	169
Figura 202 - Sezione Tre Questionario.....	172
Figura 203 - D.3-10 Caratteristiche figure professionali richieste	173
Figura 204 - D.3-12 Figure professionali di difficile reperibilità	173
Figura 205 - Figure Professionali individuate suddivise per settore di appartenenza (valori percentuali)	174
Figura 206 - Distribuzione figure professionali individuate per classe di grandezza delle imprese (valori assoluti).....	174
Figura 207 - Distribuzione territoriale delle figure (valori assoluti)	175
Figura 208 - Distribuzione Figure professionali per Titolo di studio (valori percentuali)	175
Figura 209 - Distribuzione Figure professionali per grandezza d'impresa	176
Figura 210 - Figure professionali per tipologia contrattuale (valori percentuali)	176
Figura 211 - Esperienze lavorative (valori assoluti).....	177
Figura 212 - Importanza delle competenze trasversali - valori percentuali	178
Figura 213 - Previsioni occupazionali per il biennio 2011-2012 (valori assoluti)	178
Figura 214 - Previsioni occupazionali per settore - biennio 2011-2012 (valori percentuali).....	179
Figura 215 - Previsioni occupazionali suddivisi per dimensione di impresa - biennio 2011-2012 (valori assoluti)	179
Figura 216 - Figure Professionali di difficile reperibilità (valori assoluti)	184
Figura 217 - Figure Professionali di difficile reperibilità individuate per settore di appartenenza (valori percentuali)	185
Figura 218 - Distribuzione figure professionali di difficile reperibilità per classe di grandezza delle imprese (valori percentuali)	185
Figura 219 - Distribuzione Figure professionali di difficile reperibilità per Titolo di studio (valori percentuali)	186
Figura 220 - Esperienze lavorative figure di difficile reperibilità (valori assoluti)	186
Figura 221 - Importanza delle competenze trasversali per le figure di difficile reperibilità (valori assoluti)	187
Figura 222 - Fascia di età delle figure di difficile reperibilità (valori percentuali)	187
Figura 223 - Partecipanti al focus group	192
Figura 224 - Sessioni Focus group	193
Figura 225 - Sistema economico - Criticità.....	194
Figura 226 - Sistema economico - Punti di forza.....	194
Figura 227 - Formazione - Criticità.....	195
Figura 228 Formazione -Punti di forza	195
Figura 229 - L'area metropolitana di Cagliari.....	202
Figura 230 - L'area metropolitana di Cagliari (valori percentuali)	203
Figura 231 - Popolazione della Provincia di Cagliari (valori percentuali)	204
Figura 232 - Indice di vecchiaia.....	204
Figura 233 - Indice di dipendenza totale dal 2002 al 2009	205
Figura 234 - Evoluzione contesto produttivo dal 1981 al 2001 (valori assoluti)	206
Figura 235 - Evoluzione degli addetti per settore di attività economica(valori assoluti)	207
Figura 236 - Evoluzione contesto produttivo dal 2005 al 2011 (valori assoluti)	208
Figura 237 - Imprese per settore economico - I semestre 2011 (valori percentuali)	208
Figura 238 - Addetti suddivisi per settore economico - Anno 2001 (valori percentuali).....	209
Figura 239 - Imprese registrate e attive dal 2003 al 2010	210
Figura 240- Tassi di attività totali/serie storiche	211
Figura 241- Tassi di occupazione/serie storiche	213
Figura 242 - Tassi di disoccupazione/serie storiche.....	214
Figura 243 - Dettaglio telefonate effettuate (valori assoluti)	219
Figura 244 - Imprese con + di 15 addetti e sede legale in Provincia di Cagliari per settore economico (valori assoluti).....	220
Figura 245 Imprese con + di 50 addetti e sede legale fuori dalla Provincia di Cagliari per settore economico (valori assoluti).....	220
Figura 246 - Schema sintetico dell'analisi svolta	221
Figura 247 - Imprese intervistate per forma giuridica (valori assoluti).....	221
Figura 248 - Settori economici in 6 classi.....	222
Figura 249 - Le imprese intervistate suddivise per settore economico (valori percentuali).....	222
Figura 250 - Classi di innovazione delle imprese	223
Figura 251 - Classi d'età degli addetti	224
Figura 252 - Classi di femminilizzazione delle imprese	224
Figura 253 - Cassi di stabilità contrattuale degli addetti.....	226

Figura 254 – Disponibilità ai tirocini (valori assoluti)	228
Figura 255 – Tirocini attivati in passato (valori percentuali).....	228
Figura 256 – Tirocini in corso (valori percentuali)	229
Figura 257 - Formazione svolta nell'ultimo biennio (valori percentuali)	230
Figura 258 – Formazione interna ed esterna (valori assoluti e percentuali)	231
Figura 259 - Sezione Tre Questionario.....	235
Figura 260 – D.3.10 Caratteristiche figure professionali richieste.....	235
Figura 261 – D.3-12 Figure professionali di difficile reperibilità	236
Figura 262– Figure professionali richieste per settore economico (valori percentuali)	239
Figura 263 – Distribuzione figure professionali per classe di grandezza (valori assoluti)	239
Figura 264 - Distribuzione delle figure professionali per titolo di studio (valori percentuali)	240
Figura 265 – Inquadramento contrattuale delle figure professionali (valori percentuali).....	241
Figura 266 – Esperienze lavorative (valori percentuali).....	242
Figura 267 – Importanza delle competenze trasversali (valori percentuali).....	242
Figura 268 – Figure professionali di difficile reperibilità suddivise per settore (valori percentuali)	248
Figura 269 – Figure professionali di difficile reperibilità per titolo di studio (valori percentuali).....	248
Figura 270 – Figure professionali di difficile reperibilità per classi di grandezza delle imprese (valori percentuali)	249
Figura 271– Analisi per classe di età (valori percentuali)	250
Figura 272 – Schema di sintesi dei partecipanti al Focus group	252
Figura 273 - visualizzazione del lavoro del gruppo sulle opportunità.....	253
Figura 274 - Schema di sintesi lavoro del gruppo sulle opportunità.....	253
Figura 275 - Visualizzazione del lavoro del gruppo sui vincoli	255
Figura 276 - Schema di sintesi del lavoro del gruppo sui vincoli.....	255
Figura 277 - Visualizzazione del lavoro del gruppo sull'individuazione degli strumenti da attuare e dei soggetti titolati ad attuarli	258
Figura 278 - Schema di sintesi dei risultati emersi dal focus group	260
Figura 279 - Elementi di analisi interprovinciale.....	266
Figura 280 - Campione aziende per Provincia e classe di grandezza (valori percentuali)	266
Figura 281 - Campione aziende per provincia e settore (valori percentuali).....	267
Figura 282 - Indice di femminilizzazione (valori percentuali)	267
Figura 283 - Indice presenza giovani (valori percentuali)	268
Figura 284 - Indice stabilità (valori medi)	268
Figura 285 - Indice innovazione -1-8 - (valori medi)	269
Figura 286 - Formazione ultimo biennio a.Oristano; b.Medio Campidano; c. Cagliari (valori assoluti e percentuali)	269
Figura 287 - Formazione da svolgere nel prossimo biennio a.Oristano; b.Medio Campidano; c. Cagliari (valori assoluti e percentuali)	269
Figura 288 – Propensione aziendale allo svolgimento di attività formative (da 0 a 1)	270
Figura 289 - Indice utilità formazione - 0-21 - (valori medi)	270
Figura 290 Interesse per la a) “Formazione iniziale” b) Formazione continua (2011-2012) (valori percentuali)	271
Figura 291 - Incidenza della formazione su a) Aumento produttività lavoratori B) Aumento competenze lavoratori (valori percentuali)	271
Figura 292 - Incidenza della formazione su a) Maggiore soddisfazione dei lavoratori b) Aumento fatturato (valori percentuali)	272
Figura 293 – Figure professionali suddivise per settore di appartenenza (Valori percentuali)	274
Figura 294 – Figure professionali suddivise per grandezza delle imprese (Valori percentuali)	275
Figura 295 – Figure professionali suddivise per titolo di studio maggiormente richiesto (Valori percentuali)	275
Figura 296 – Figure professionali suddivise per tipologia contrattuale maggiormente richiesto (Valori percentuali)	276
Figura 297 - Ricorso ai servizi dei CSL (valori assoluti).....	282
Figura 298 a, b, c - Frequenza utilizzo servizi CSL (valori assoluti).....	283
Figura 299 - Soddisfazione delle imprese sui servizi utilizzati (valori assoluti)	284
Figura 300 - Canali di reperimento utilizzati -ultimi 24 mesi - (valori percentuali).....	285
Figura 301 - Canali di reperimento utilizzati nei CSL (valori assoluti)	285
Figura 302 - Canali di reperimento utilizzati Agenzie interinali/agenzie di somministrazione del personale (valori assoluti)	285
Figura 303- Canali di reperimento utilizzati Selezione dai curricula inviati in azienda (valori assoluti)	286
Figura 304 - Canali di reperimento utilizzati Presentazione spontanea dei candidati (valori assoluti)	286
Figura 305 - Canali di reperimento utilizzati Segnalazione da parte di conoscenti, amici, parenti (valori assoluti)	287
Figura 306 - Mancato ricorso ai servizi erogati dai CSL (valori assoluti)	287
Figura 307 - Livello di utilità - caratteristiche dei servizi erogati (valori percentuali)	288
Figura 308 a,b,c - Livelli di utilità – Servizi erogati (valori percentuali).....	289

Indice Tabelle

Tabella 1 - Cronoprogramma delle attività.....	16
Tabella 2 – Piano di rilevazione	22

Tabella 3– Struttura popolazione (valori assoluti)	32
Tabella 4 - Previsioni Excelsior sull'occupazione (valori percentuali)	38
Tabella 5 - Previsioni Excelsior III Trim 2011 (valori assoluti e percentuali)	39
Tabella 6 - Assunzioni non stagionali previste suddivise per tipologia contrattuale per il 2011 - Provincia di Oristano – (valori assoluti)	39
Tabella 7 - Previsioni occupazionali per il 2011– Provincia di Oristano – (valori assoluti).....	40
Tabella 8 - Imprese attive per settore e forma giuridica per l'anno 2010 e variazioni rispetto all'anno 2000 (valori assoluti e numero indice per macrosettori)	41
Tabella 9 – Distribuzione universo di aziende per classe di addetti	45
Tabella 10 - Distribuzione imprese campione per classe di addetti	46
Tabella 11 - Distribuzione universo imprese per classe di addetti e territorio	46
Tabella 12 – Distribuzione campione imprese per classe di addetti e territorio	47
Tabella 13 - indice precarietà aziendale in classi	63
Tabella 14 - Attività di formazione e/o riqualificazione nell'ultimo biennio? * Attività di formazione e/o riqualificazione nel prossimo biennio? Crosstabulation	71
Tabella 15 - Livelli di communalità	84
Tabella 16 - Estrazione Fattori	85
Tabella 17 - Matrice delle componenti.....	86
Tabella 18 - Matrice ruotata delle componenti	87
Tabella 19 – Distribuzione dei gruppi	90
Tabella 20 - Centroidi per i gruppi sulle componenti	90
Tabella 21 - Collocazione dei gruppi individuati	91
Tabella 22 - Punteggi medi dei gruppi per alcuni indicatori	91
Tabella 23 - Ragioni per la ricerca di nuovo personale	94
Tabella 24 – Ragioni per la ricerca di nuovo personale (valori assoluti e percentuali)	94
Tabella 25 - Titolo di studio richiesto per settore Economico (valori medi)	98
Tabella 26 - Titolo di studio richiesto per dimensioni di impresa (valori medi)	98
Tabella 27 – Conteggio Figure professionali richieste dalle imprese suddivise per settore economico (valori assoluti)	105
Tabella 28 – Conteggio Figure professionali di difficile reperibilità suddivise per settore economico (valori assoluti)	110
Tabella 29 - Figure professionali richieste non previste nel Repertorio delle figure professionali della Regione Sardegna (valori assoluti)	112
Tabella 30 - Figure professionali di difficile reperibilità non previste nel Repertorio delle figure professionali (valori assoluti)	113
Tabella 31 – Le figure professionali individuate durante il Focus Group	119
Tabella 32– Dati demografici (valori assoluti)	124
Tabella 33 – Imprese che prevedono assunzioni: per macrosettore di attività e dimensione - Prov. di Cagliari (valori percentuali)	131
Tabella 34 - Imprese attive, iscrizioni, cancellazioni e tasso di crescita per settore di attività economica	132
Tabella 35 – Tipologia di intervento – anno 2010 (valori assoluti)	133
Tabella 36 – Selezione delle imprese da cui estrarre il campione (valori assoluti e percentuali).....	137
Tabella 37 – Campione delle imprese da sottoporre ad intervista (valori assoluti e percentuali)	137
Tabella 38 – Campione delle imprese da sottoporre ad intervista (valori assoluti)	138
Tabella 39 – Distribuzione delle interviste realizzate suddivise per settori economici e per classi di addetti (valori assoluti e percentuali)	139
Tabella 40 - indice stabilità aziendale suddiviso in classi	152
Tabella 41 - Attività di formazione e/o riqualificazione nell'ultimo biennio? Attività di formazione e/o riqualificazione nel prossimo biennio?	161
Tabella 42 – Ragioni per la ricerca di nuovo personale (valori assoluti e percentuali)	172
Tabella 43 – Previsioni di assunzioni delle figure professionali richieste - Biennio 2011-2012 (valori assoluti)	180
Tabella 44 – Previsioni di assunzioni per il 2012 suddivisi per settore economico (valori assoluti)	182
Tabella 45 – Conteggio Figure professionali richieste dalle imprese suddivise per settore economico (valori assoluti)	183
Tabella 46 –Figure professionali di difficile reperibilità per settore economico (valori assoluti)	187
Tabella 47 – Figure professionali richieste non previste nel Repertorio delle figure professionali della Regione Sardegna (valori assoluti)	190
Tabella 48 – Figure professionali di difficile reperibilità non previste nel Repertorio delle figure professionali (valori assoluti)	190
Tabella 49 – Figure professionali individuate durante il Focus groups	196
Tabella 50 – Dati demografici (valori assoluti).....	202
Tabella 51 – Evoluzione settori economici dal 2005 al 2011	206
Tabella 52- Percorso per l'ottenimento del campione di imprese da intervistare	218
Tabella 53 - Classi di innovazione delle imprese (valori assoluti e percentuali)	223
Tabella 54 – Addetti suddivisi per classi di età (valori assoluti)	223
Tabella 55 – Addetti suddivisi per classi di età (valori assoluti)	224
Tabella 56 – imprese suddivise per classi di femminilizzazione (valori assoluti e percentuali)	225
Tabella 57 – Addetti iscritti L. 68/99 distinti per sesso (valori assoluti).....	225
Tabella 58 – Addetti per tipologia contrattuale (valori assoluti)	226
Tabella 59 – Indice stabilità aziendale divisa in classi (valori assoluti e percentuali)	226

Tabella 60– Addetti per titolo di studio (valori assoluti)	227
Tabella 61 – Dinamiche del personale nell’ultimo biennio (valori assoluti)	230
Tabella 62 - Imprese propense a fare formazione nel biennio 2011 2012	231
Tabella 63 – Incidenza della formazione svolta (valori assoluti).....	231
Tabella 64 – Motivi per la richiesta di nuovo personale (valori assoluti).....	234
Tabella 65 – le figure professionali più richieste (valori assoluti)	236
Tabella 66 – Le previsioni occupazionali per gli anni 2011 e 2012 (valori assoluti)	243
Tabella 67 - Le previsioni occupazionali suddivise per settore economico (valori assoluti)	244
Tabella 68 – previsioni di assunzione per Comune (valori assoluti)	244
Tabella 69 – Le figure professionali di difficile reperibilità (valori assoluti).....	245
Tabella 70 – previsioni assunzionali figure professionali di difficile reperibilità non presenti nel repertorio (valori assoluti)	247
Tabella 71 – Analisi esperienze lavorative e competenze richieste (valori assoluti)	249
Tabella 72 – Risultati della session	257
Tabella 73 - Le Figure professionali richieste nelle tre Province.....	276
Tabella 74 - Principali Avviamenti nelle tre Province registrati nel Sil Sardegna anno 2011	278
Tabella 75 - Principali Figure Professionali richieste nelle tre Province - Dati Excelsior III e IV trimestre 2011 e I trimestre 2012	279

Si ringraziano per la preziosa collaborazione le imprese dei territori provinciali coinvolti nell'indagine che si sono rese disponibili alle interviste.

Si ringraziano, inoltre, i partecipanti ai Focus Group in qualità di testimoni privilegiati:

- per la **Provincia di Oristano**: *Ilaria Muscas* CCIAA – *Alessandra Usai* API Sarda – *Gavino Uras* APA – *Alessandra Obinu* CONFARTIGIANATO – *Barbara Ferrandu* Confindustria – *Piergiorgio Zuddas* Ascom – *Flavia Colla* CNA – *Salvatore Ruiu* Coldiretti – *Gabriele Chessa* Lega Coop – *Sara Angelini* Consorzio industriale. Per le interviste: *Giampaolo Lilliu* CGIL – *Antioco Patta* CISL – *Angelo Medde* UIL – *Marcella Melis* Terzo Settore.
- per la **Provincia del Medio Campidano**: *Donatella Mereu* Centro Servizi CCIAA – *Luciano Orrù* CASARTIGIANI – *Caterina Cocco* CGIL – *Pasquale Marongiu* UGL.
- per la **Provincia di Cagliari**: *Mauro Murgia* CCIAA - *Gianfilippo Onnis* Confindustria – *Virgilio Condello* Terzo Settore – *Luisa Zedda* Lega Coop - *Donatella Mereu* Centro Servizi CCIAA – *Arianna Arca* Confocooperative - *Stefano Meloni*, *Carla Mascia* Uff. Scolastico Provinciale – *Piero Vargiu* CGIL, *Beniamino Contu* CISL - *Lucia Usai* UIL.

Le amministrazioni provinciali di Cagliari, Medio Campidano e Oristano, attraverso gli Osservatori provinciali, hanno messo in comune saperi, conoscenze e strumenti con l'obiettivo di sperimentare modalità di lavoro condivise tra più territori.

Il primo risultato è stato l'elaborazione del Rapporto "Indagine interprovinciale sul fabbisogno occupazionale e formativo - *Il caso delle Province di Cagliari, Medio Campidano e Oristano*", volto ad implementare un sistema di rilevazione dei profili professionali, espressione del tessuto produttivo locale, indispensabile per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il Rapporto di Indagine interprovinciale sul fabbisogno occupazionale e formativo, presenta l'attività di ricerca realizzata nel territorio delle Province di Cagliari, Medio Campidano e di Oristano. La ricerca è costituita da un'indagine sul campo per la rilevazione del fabbisogno occupazionale, con l'obiettivo di individuare le figure professionali maggiormente richieste e necessarie al mercato del lavoro attuale e futuro e la conseguente predisposizione di percorsi formativi attraverso la progettazione coerente dei piani provinciali della formazione professionale.

ISBN 9788897787037



9 788897 787037