

MEDMOBILITY. MOBILITY ACROSS THE MEDITERRANEAN SEA

REPORT FINALE – COMPONENTE T4

INDICE

Premessa	3
Introduzione	3
1. Lo svolgimento della componente T1	8
1.1. Il rapporto conclusivo della componente T1	8
1.1.1. Il contesto	9
1.1.2. La propensione alla mobilità ed i servizi transfrontalieri esistenti	13
1.1.3. L'analisi dei dati riguardanti i territori dell'area di cooperazione	15
Approfondimento. Le definizioni di economia verde e blu: alcune questioni aperte	15
1.2. La banca dati per la mobilità transfrontaliera. Il rating delle prospettive occupazionali per settore/filiera d'impresa	20

Premessa

Nelle pagine che seguono si presenta la ricostruzione delle attività svolte nel corso del progetto MedMobility.

Il rapporto svolge in primo luogo una funzione conoscitiva, poiché mira a descrivere ciò che è stato realizzato dal partenariato in un periodo ed in un contesto pesantemente condizionati dal diffondersi della pandemia. Nel paragrafo introduttivo si presentano gli obiettivi iniziali di MedMobility ed i cambiamenti apportati in corso d'opera, soffermandosi in particolare sulle riconversioni approvate nel 2020 e nel 2021. I successivi tre paragrafi sintetizzano le attività svolte ed i risultati conseguiti nell'ambito delle tre componenti principali: l'analisi dei fabbisogni (componente T1), le azioni preparatorie e di capacity building (componente T2) e gli interventi di mobilità, per come è stato possibile realizzarli considerata la perdurante impossibilità di attivare percorsi di mobilità fisica (componente T3). Oltre a questa funzione conoscitiva e ricognitiva il rapporto intende anche fornire una valutazione più generale in merito alle esperienze apprese lavorando sul tema della mobilità in un momento non favorevole, che ha però determinato – seppure forzatamente – alcuni mutamenti che è difficile non considerare irreversibili nei percorsi di orientamento, ricerca delle opportunità formative e lavorative e quindi anche nelle prospettive di mobilità future, auspicabilmente post-pandemiche. Gli spunti e le riflessioni qualitative su questi temi sono contenuti nel paragrafo conclusivo.

Introduzione

In questo paragrafo introduttivo si dà conto dell'impianto originario del progetto e di come esso è stato modificato a causa del Covid-19. Come si vedrà, la riconversione delle attività è stata realizzata in due tempi. Nell'estate del 2020 era ancora considerato possibile – o forse, più semplicemente, auspicato – il superamento della situazione emergenziale: il partenariato ha richiesto una proroga nel maggio 2020 sperando che nel corso del 2021 si sarebbe comunque potuta attivare la mobilità fisica di studenti e giovani lavoratori. Quando è apparso chiaro che ciò non sarebbe stato possibile, nei primi mesi del 2021 è stata apportata la seconda modifica progettuale, quella che ha orientato la realizzazione delle attività *core* del progetto, relative alla componente T3 (mobilità di studenti e giovani lavoratori).

La tabella 1 riepiloga le caratteristiche identificative del progetto.

Tabella 1. Le caratteristiche identificative del progetto

Asse prioritario del Programma	4. Aumento delle opportunità d'impiego, sostenibile e di qualità, e d'inserimento attraverso l'attività economica
Obiettivo specifico della Priorità di Investimento	8CTE1. Rafforzare il mercato del lavoro trans-frontaliero nelle filiere transfrontaliere prioritarie legate alla crescita blu e verde
Capofila	Regione Toscana
Durata prevista del progetto	24 mesi (15.03.2019-14.03.2021)

Rispetto all'area di cooperazione del Programma Interreg 2014-2020 il perimetro geografico degli interventi di *MedMobility* ha compreso le cinque province costiere della Toscana (Grosseto, Livorno, Pisa, Lucca e Massa-Carrara), due dipartimenti della regione PACA (VAR e Alpi-Marittime) e l'intera regione Sardegna. Il progetto ha rappresentato per ciascuno dei territori coinvolti lo strumento ritenuto idoneo per promuovere e rafforzare la mobilità transfrontaliera ed i servizi correlati, in coerenza con quanto previsto dall'Asse prioritario 4 del III Avviso.

La *ratio* e l'articolazione originarie del progetto risiedevano nella lettura condivisa, da parte dei partners, delle difficoltà e delle sfide connesse con la scelta (comune) di volersi misurare con la promozione e lo sviluppo della mobilità transfontaliera. Nella fase preparatoria, con il concorso di

tutti i partners, si era delineato il quadro dei fattori critici per lo spostamento di studenti e giovani tra regioni frontaliere, identificandone – in particolare – quattro:

- la ridotta circolazione di informazione in termini di opportunità (occupazionali, di finanziamento, di formazione);
- la mancanza di informazioni aggiornate in termini di prospettive occupazionali e dinamiche del lavoro a disposizione degli operatori del settore e dei decisori politici;
- la perdurante presenza di barriere linguistiche;
- la diversità dei sistemi scolastici, sia in termini di durata e specializzazioni, sia in termini di attuazione di percorsi di alternanza scuola/lavoro.

In base al formulario di progetto *MedMobility* ha pertanto inteso “contribuire al rafforzamento del mercato del lavoro transfrontaliero attraverso la progettazione e realizzazione di un servizio di mobilità transfrontaliero a favore di studenti delle scuole secondarie di secondo grado e di giovani lavoratori nei settori blue e green individuati dal programma Interreg Marittimo 2014-2020”. Come si legge nello stesso formulario (p. 17),

Se (...) la crescita potenziale dell’area rileva delle capacità di sviluppo delle filiere prioritarie legate all’economia blu e verde (dove la possibilità di incremento di indotto in termini di occupati e di ricchezza sembra sufficientemente promettente), la sfida territoriale comune e principale pare inevitabilmente essere quella del rafforzamento del capitale umano dell’area di cooperazione, attraverso dei dispositivi/moduli di formazione congiunti per lo sviluppo di nuove competenze, di sostegno alla mobilità dei lavoratori e degli studenti, di capacity building degli attori della crescita e degli attori economici al fine di sviluppare il loro potenziale di innovazione e di trasferimento di competenze.

Gli obiettivi di progetto dichiarati inizialmente erano due:

- 1) sostenere la mobilità del lavoro attraverso la mobilità transfrontaliera di studenti e neodiplomati, il rafforzamento dei servizi di informazione e consulenza, la predisposizione e sperimentazione di un’apposita formazione congiunta;
- 2) rafforzare il mercato del lavoro transfrontaliero nelle filiere transfrontaliere prioritarie legate alla crescita blu e verde.

Per conseguire questi obiettivi si è prevista un’articolazione logica e progettuale articolata nelle seguenti fasi:

- a) analisi incrociata delle dinamiche del mercato del lavoro nell’area di cooperazione volta ad identificare settori e professioni potenzialmente più promettenti e più orientati verso la mobilità transfrontaliera;
- b) realizzazione di azioni preliminari alla mobilità, sotto forma di attività di capacity building transfrontaliero per gli operatori dei sistemi interessati dalla mobilità medesima (scuole, agenzie e servizi per l’impieg);
- c) erogazione dei servizi di mobilità per un target previsto di 75 studenti e giovani lavoratori, di cui almeno 25 coinvolti in attività di stage di almeno 4 settimane, con svolgimento di servizi paralleli a supporto della mobilità (corsi di lingua, corsi FAD, acquisizione di competenze);
- d) analisi dei dati raccolti e redazione linee guida per l’erogazione di servizi di mobilità a sistema;
- e) creazione di un vero e proprio partenariato formativo transfrontaliero con attori esterni al partenariato (scuole, camere di commercio, associazioni di categoria, agenzie formative, poli di innovazione, ecc.).

Gli obiettivi specifici del progetto sono sintetizzati nella tabella 1, tratta dal formulario di progetto, p. 22.

Tabella 1. Gli obiettivi specifici di MedMobility secondo il formulario di progetto

Titolo dell’obiettivo specifico	Breve Descrizione dei Risultati del Progetto
---------------------------------	--

Creazione del partenariato formativo transfrontaliero MedMobility	Attivazione di servizi congiunti per favorire l'incontro fra offerta e domanda e favorire la mobilità degli studenti al fine di integrare il mercato transfrontaliero nelle filiere blu e verde
Capacity building degli operatori del sistema	Scambio di esperienze e culture tra il mondo delle imprese e delle istituzioni (incluse quelle scolastiche), attraverso azioni di orientamento, accompagnamento e formazione degli studenti, che costituiranno la base per realizzare azioni di capacity building transfrontaliero a favore degli operatori del sistema (scuole, agenzie, centri impiego, associazioni di categoria, camere di commercio, ecc.)
Organizzazione di esperienze lavorative di studenti italiani in Francia e di studenti francesi in Italia	Valorizzazione delle vocazioni personali degli studenti, fornendo un valore aggiunto nella formazione della persona e facendo conoscere altri sistemi d'impresa e le prospettive occupazionali dopo il conseguimento del diploma anche al fine di favorire la mobilità lavorativa delle giovani generazioni e creando le condizioni per l'integrazione del mercato del lavoro transfrontaliero

La tabella 3 elenca i partners di progetto, mentre la tabella 4 elenca le componenti attuative (il presente report è parte integrante della componente T4).

Tabella 3. Il partenariato del progetto

Partner	Tipologia
Regione Toscana, Settore Programmazione in materia di Istruzione e Formazione Professionale, Apprendistato, Tirocini, Formazione Continua, Territoriale e Individuale (CAPOFILA)	Ente pubblico
Pegaso Lavoro Società Cooperativa	Agenzia formativa (cooperativa)
Iris srl	Società di ricerca e consulenza
Camera di Commercio Italiana per la Francia di Marsiglia	Associazione no-profit
Pôle emploi Provenza-Alpi-Costa Azzurra, Direzione Regionale/Direzione delle Operazioni/Affari e Relazioni Internazionali	Ente pubblico
Agenzia Sarda per le Politiche attive del Lavoro, Servizio Progetti su base regionale e comunitaria Settore politiche comunitarie e progetti regionali	Ente pubblico, organismo tecnico della Regione Autonoma della Sardegna

Tabella 4. Le componenti attuative del progetto

Componente	Responsabile della componente
T1. Analisi dei fabbisogni formativi e delle potenziali ricadute occupazionali dei profili individuati	Iris Srl
T2. Azioni preparatorie e Capacity building	Camera di Commercio Italiana per la Francia di Marsiglia
T3. Mobilità di studenti e giovani lavoratori	Pegaso Lavoro
T4. Validazione del modello di intervento	Regione Toscana

Osserviamo ora sinteticamente le caratteristiche delle componenti attuative per come erano state concepite in sede di progettazione.

La componente T1 - Analisi dei fabbisogni formativi e delle potenziali ricadute occupazionali dei profili individuati. La componente in esame è stata concepita come indispensabile input conoscitivo per lo svolgimento delle componenti 'operative' T2 e T3. L'idea era che né il rafforzamento degli operatori e dei servizi preparatori e di supporto alla mobilità (previsti in T2), né tanto meno la mobilità stessa (prevista in T3) potessero essere realizzate senza disporre di un quadro il più possibile aggiornato riguardante le dinamiche e le potenzialità del mercato del lavoro dei territori coinvolti nel progetto. Poiché la raccolta dati e le analisi sulle quali si basa il rapporto conclusivo di questa componente (si veda il paragrafo 1) sono stati in parte effettuati nel periodo pre-pandemico, la componente T1 è stata meno influenzata delle altre dal diffondersi del Covid-19. D'altra parte, in un contesto eccezionale come quello determinato dalla pandemia l'utilità ed il valore dei risultati dell'analisi ai fini dello sviluppo delle attività successive sono stati fortemente

indeboliti, sia per la rapida obsolescenza dei dati stessi (risalenti in genere all'anno pre-pandemico), sia per l'impossibilità di realizzare le attività rispetto alle quali il rapporto sarebbe dovuto essere funzionale.

La componente T2 - Azioni preparatorie e capacity building. Nell'ambito di questa componente si è previsto lo svolgimento di tutte le attività propedeutiche e di rafforzamento dei sistemi interessati dalla mobilità: scuole, agenzie formative, camere di commercio, servizi per l'impiego. La progettazione ed implementazione di un partenariato formativo transfrontaliero avrebbe dovuto consentire agli studenti ed ai giovani di sperimentare un contesto di lavoro presso imprese/organismi pubblici/organismi privati nell'ambito delle filiere transfrontaliere prioritarie. Per questo motivo le azioni preparatorie dovevano essere necessariamente accompagnate da interventi di sensibilizzazione ed animazioni degli attori locali e dalla profilazione di aziende potenzialmente interessate (a partire dal lavoro di analisi compiuto in T1), includendo anche percorsi di formazione di attori variamente interessati alla mobilità transfrontaliera attraverso workshop e seminari (capacity building).

La componente T3 - Mobilità di studenti e giovani lavoratori. Rappresentando il cuore delle attività di *MedMobility*, questa componente è stata la più compromessa e la più danneggiata dai cambiamenti imposti dalla situazione. Essendo la mobilità di studenti e giovani lavoratori "l'azione portante e l'obiettivo principale dell'intero progetto" (formulario, p. 43), l'impatto di un'emergenza così grave da limitare la libertà di circolazione e di mobilità delle persone non poteva non avere conseguenze dirette assai significative sulle attività progettuali progettate inizialmente. Tali attività prevedevano infatti, a seguito dell'emanazione di una call di selezione dei candidati alla mobilità, la realizzazione del matching tra domanda e offerta di mobilità (inclusi i servizi di supporto amministrativo), la formazione generale e specifica dei candidati rispetto alle opportunità di mobilità individuate, lo svolgimento delle stesse (con eventuale supporto logistico), il tutoraggio e la certificazione delle competenze acquisite. Come si vedrà tra breve, solo una parte di queste attività sono state effettivamente svolte – e comunque sempre in modalità virtuale.

Componente T4 – Validazione del modello di intervento. La componente attuativa finale ha la funzione di validare il percorso compiuto, attraverso la raccolta e l'analisi dei dati emergenti nelle fasi attuative precedenti e la conseguente valutazione dell'intero percorso compiuto. Per questa componente, originariamente articolata in due attività (*T4.1 Report sull'analisi della sperimentazione; T4.2 Linee Guida*), in assenza di un vero e proprio modello d'intervento strutturato – considerata l'impossibilità di realizzare i progettati interventi di mobilità in presenza – il presente rapporto svolge la funzione di ricognizione e valutazione delle attività svolte, nella chiara consapevolezza della distanza che separa il progetto e le intenzioni originarie da ciò che è stato possibile effettivamente realizzare. La messa a fuoco delle criticità e dei limiti da una parte, ma anche dei risultati e degli spunti di riflessione comunque acquisiti costituiscono l'obiettivo principale del presente lavoro.

Il kick-off meeting del progetto si è svolto il 30 aprile 2019, a Firenze. Nel corso dell'incontro sono stati presentati gli obiettivi del progetto, ed in particolare i relativi target da raggiungere; sono stati inoltre dettagliati ruoli e responsabilità. La pandemia ha bloccato le attività dopo il meeting di ottobre 2019 svoltosi a Cagliari, durante la fase di raccolta dati ai fini dell'ultimazione del rapporto conclusivo della componente T1. Nella fase iniziale della pandemia, in particolare nel corso del mese di marzo, si è compreso che l'impianto originario del progetto veniva messo fortemente in discussione, e che sarebbe stato molto difficile anche soltanto immaginare l'evoluzione della situazione ai fini di una eventuale riprogrammazione delle attività. Per le scuole non era chiaro l'orizzonte temporale di permanenza della didattica a distanza, mentre con le imprese, impegnate a fronteggiare uno shock improvviso di entità inimmaginabile, diventava sostanzialmente impossibile prevedere lo svolgimento di attività 'ordinarie', come sono di fatto quelle di profiling e sensibilizzazione.

Il drammatico mutamento di contesto ha impedito l'avvio della pianificazione congiunta con le scuole ai fini del reperimento dei candidati e della parallela attività di sensibilizzazione delle imprese. Gli stessi partner pubblici (Regione Toscana, PACA e Aspal) hanno dovuto dirottare gran parte dei loro sforzi organizzativi sulla risposta alle urgenze determinate dalla pandemia e dalla chiusura delle attività. Nel Comitato di pilotaggio svoltosi all'inizio di aprile 2020 il partenariato ha discusso le prime ipotesi di riformulazione e adattamento delle attività progettuali; in quella sede si è per la prima volta delineata la possibilità di prevedere lo svolgimento di alcune attività 'a distanza', anche se si era ancora nel pieno del primo lockdown, e non erano né note né prevedibili le prospettive di evoluzione della pandemia a medio termine.

Alla fine dello stesso mese di aprile 2020, in applicazione della Decisione n. 105 del 30 aprile, l'Autorità di Gestione del Programma ha invitato tutti i capofila dei progetti a presentare un Piano di riconversione dei progetti in corso "per far fronte all'attuale contesto di emergenza sanitaria COVID-19". Il Piano *Covid-oriented* era una possibilità offerta a tutti i progetti a partire dalla presa d'atto che vi era per tutti una forte necessità di riprogrammazione delle attività. L'AdG prevedeva inoltre per i progetti semplici del III Avviso come MedMobility la possibilità di accordare una proroga massima di tre mesi più la possibilità di svolgere attività nei 120 giorni finali dedicati alle attività di chiusura (la stessa Decisione 105 contemplava la possibilità, in casi del tutto eccezionali, di prevedere proroghe più lunghe (in ogni caso non superiori ai 6 mesi).

Utilizzando questa opportunità offerta dall'AdG il partenariato ha presentato il proprio Piano di riconversione entro la scadenza prevista (il 14 maggio 2020), motivandola come segue (quelle citate di seguito sono le voci selezionate nella parte della richiesta di riconversione formulata dal partenariato riguardante la specificazione dei motivi:

- chiusura di organismi / partner attivi in prima persona nell'attuazione dei progetti con parziale o nulla possibilità di esercitare attività nel periodo emergenziale;
- impossibilità di raggiungere i gruppi target del progetto (nelle modalità definite in fase di candidatura).
- impossibilità di accesso a luoghi/spazi che impediscono azioni propedeutiche alla realizzazione/finalizzazione di prodotti/output.
- sospensione delle azioni di mobilità di studenti.

È opportuno osservare che in questa fase il partenariato di progetto, pur ritenendo indispensabile usufruire dell'opportunità accordata dall'AdG, non riteneva ancora di dover escludere la possibilità di attivare i percorsi di mobilità in presenza. Le rimodulazioni proposte riguardavano le componenti T2 e T3 ed in particolare si sostanziavano nella proposta delle seguenti attività (l'elenco è tratto dalla comunicazione contenente la proposta di Piano di riconversione)¹:

- progettare e realizzare interventi di formazione interattiva (non solo tutorial o moduli formativi a distanza, ma anche webinar live e laboratori a distanza), così come prodotti multimediali ad hoc, sui temi attuali ed emergenti di questo momento relativi all'ambito lavoro e formazione, tra cui: come cambia la ricerca del lavoro in tempi di lavoro a distanza, competenze digitali, nuovi profili emergenti nel settore di riferimento, quali competenze per quale mondo del lavoro, etc...
- progettare e realizzare percorsi di consulenza individuale di orientamento a distanza, anche con l'ausilio di strumenti online definiti dai partner di progetto;
- progettare e realizzare, in alternativa alla mobilità fisica, esperienze di scambio di competenze e buone prassi attraverso percorsi interattivi (anche utilizzando, laddove possibile, la formula del tirocinio in modalità "smart");
- progettare e realizzare uno spazio web (piattaforma) condiviso tra partner, con accessi definiti per livelli, in cui sia destinatari che operatori del settore possano fruire dei medesimi

¹ Comunicata inviata da Regione Toscana, in quanto capofila, prot. 0172772 del 14 maggio 2020.

percorsi formativi/materiali multimediali, in modo da abbattere i costi per prodotti multimediali altrimenti acquisiti per singolo partner. Questo al fine di valorizzare le specificità, ma con l'obiettivo di trovare anche i punti di raccordo e comunanza, in un'ottica di vera messa a disposizione delle competenze tra i partner e tutti gli attori coinvolti;

- utilizzare di attività di facilitazione che promuovano interazioni di scambio e collaborazione tra i partecipanti Per creare e animare il gruppo dei destinatari coinvolti.

A riprova della volontà di mantenere ancora aperta la possibilità di svolgere interventi di mobilità fisica e non virtuale, il Piano sottolineava quanto segue: “tali rimodulazioni non annullano in ogni caso la volontà del partenariato di provvedere alla realizzazione degli eventi e delle attività in presenza inizialmente pianificate, incluse le mobilità individuali, nella misura in cui l'emergenza Covid-19 dovesse aprire nuovi spazi di manovra entro i limiti temporali sotto indicati”. Per quanto riguarda il budget, si è segnalata una minore capacità di spesa sofferta dal partenariato nel periodo 2 (15/09/2019-14/03/2020), che il partenariato ha ritenuto di poter recuperare interamente nei periodi successivi alla luce del piano di riconversione.

La proposta di mantenere il “doppio binario”, cominciando a lavorare per una fase preparatoria ‘a distanza’ ma mantenendo allo stesso tempo la prospettiva della mobilità fisica sia nei rapporti con le imprese che in quelli con le scuole, è stata accettata dall’Autorità di gestione nel mese di luglio 2020². In sostanza la proposta presentata all'interno del Piano di riconversione non ha modificato né gli obiettivi, né i risultati del progetto inizialmente approvati nel Formulario di candidatura; anche il budget è stato interamente riconfermato, “alla luce del fatto – si legge nella comunicazione dell’Autorità di Gestione - che le eventuali spese che non saranno effettuate per le azioni in presenza e per la mobilità fisica di operatori e bene-ficiari, saranno riconvertite al fine di progettare e realizzare strumenti online e attività di consulenza e formazione a distanza”. È stata infine accordata una proroga di tre mesi (e non di sei come richiesto dal partenariato), ferma restando la possibilità di svolgere le attività di progetto entro i 120 giorni finali successivi alla nuova data di fine progetto (il 14 giugno 2021).

Alla luce del perdurare delle restrizioni dovute alla pandemia nel corso del 2021 è stata richiesta ed approvata una seconda, sostanziale modifica del progetto³. Tale modifica ha interessato due aspetti fondamentali:

- l'eliminazione delle risorse destinate al finanziamento dei percorsi di mobilità in presenza, derivante dall'acclarata impossibilità di dare luogo a tali percorsi a causa del Covid-19;

- l'autorizzazione di una ulteriore proroga di due mesi (che ha portato la data di fine progetto al 14 settembre 2021), ferma restando anche in questo caso la possibilità di fruire dei 120 giorni successivi per la chiusura delle attività.

1. Lo svolgimento della componente T1

In questo paragrafo si sintetizzano i risultati della componente T1, finalizzata ad acquisire gli elementi conoscitivi necessari per attivare i percorsi di mobilità. Il paragrafo è articolato in due parti: nella prima si dà conto dei risultati salienti dell'attività conoscitiva, riepilogando le informazioni più importanti concernenti i contesti territoriali, i servizi transfrontalieri esistenti e i risultati degli approfondimenti relative ai tre territori interessati dal progetto. Nella seconda parte si presenta uno strumento elaborato dal partenariato al fine di proporre un metodo condiviso per la raccolta di informazioni sui mercati del lavoro transfrontalieri: si tratta della traccia metodologica per la realizzazione di un *rating* delle prospettive occupazionali per settore/filiera d'impresa.

² Comunicazione AOOGR/PT prot. 0266195.

³ Comunicazione dell’Autorità di Gestione, si veda la nota prot. 0362375 del 17 settembre 2021.

1.1. Il rapporto conclusivo della componente T1

Il rapporto costituisce la sintesi delle attività svolte nell'ambito della componente T1 (*Analisi dei fabbisogni formativi e delle potenziali ricadute occupazionali dei profili individuati*). Si tratta di un lavoro differente da quello che era stato originariamente concepito, giacché nel corso dello svolgimento del progetto la diffusione della pandemia ha parzialmente modificato le modalità di svolgimento della componente T1.

In fase progettuale l'analisi dei fabbisogni è stata pensata come un'attività fondata sull'incrocio dell'analisi delle dinamiche del mercato del lavoro nell'area di cooperazione con i profili in uscita dai percorsi scolastici nelle filiere blu e verde. Attraverso l'analisi documentale e l'analisi *desk* si è immaginato di acquisire le informazioni utili per analizzare i fabbisogni di mobilità dei lavoratori delle filiere blue e green nell'area di cooperazione e di mettere a disposizione tali informazioni dei partners di progetto sia per la realizzazione della mobilità, sia per il rafforzamento delle 'infrastrutture istituzionali' (percorsi scolastici, servizi per il lavoro) in grado di migliorare le reti informative e di supporto alla mobilità stessa. Concepito in questo modo, il lavoro della T1 intende rappresentare il presupposto conoscitivo per lo svolgimento delle componenti T2 e T3, nonché una delle basi portanti della componente finale T4.

A partire da questi presupposti è stato elaborato e condiviso il *Disegno di ricerca* (T1.1.2), contenente la metodologia comune per l'acquisizione dei dati e la formazione della base informativa. Al fine di acquisire ed analizzare in modo sistematico le informazioni utili al raggiungimento degli obiettivi di progetto, a ciascun partner è stato richiesto di raccogliere i dati disponibili riguardanti i principali indicatori occupazionali, l'andamento dei sistemi produttivi e i tassi di partecipazione alle attività scolastiche e formative dei rispettivi territori di riferimento (preferibilmente quelli concernenti l'ultimo triennio); in particolare, pur avendo optato per una delimitazione flessibile e aperta dei settori (si veda infra, il *box* concernente le questioni riguardanti la perimetrazione terminologica ed operativa dei concetti di 'blu' e 'verde'), si è anche fornita una prima rappresentazione schematica dei settori ATECO identificabili come coincidenti o prossimi alle filiere d'interesse⁴. Attraverso la mappatura dell'offerta formativa rilevante ai fini del progetto nei territori dell'area di cooperazione si riteneva di poter affinare l'analisi fino a giungere ad individuare un primo bacino d'impresе o di poli/centri di aggregazione d'impresе da inserire nella base dati utilizzabile per effettuare il *matching*.

La diffusione del Covid-19 ha reso inattuabile quest'ultima fase, orientata al *matching*. Nonostante nei primi mesi di *lockdown* si intravedesse ancora la possibilità di un possibile ritorno alla 'normalità' nella seconda metà del 2020 o nel 2021, con il passare del tempo si è compreso che la mobilità fisica non si sarebbe più potuta realizzare. Si è quindi proceduto alla elaborazione delle informazioni rese disponibili a livello locale sui contesti e sulle dinamiche occupazionali: questa parte del lavoro, integrata da alcune sintetiche riflessioni sull'impatto del Covid-19, è presentata nel sottoparagrafo 1.1.1. (*Il contesto*); nel sottoparagrafo 1.1.2 si riepilogano i servizi transfrontalieri esistenti e si riportano alcuni dati tratti dal progetto strategico MA.R.E. (*MARché transfrontalier du travail et Reseau des services pour l'Emploi*) sulla propensione alla mobilità transfrontaliera nell'area di progetto. Il sottoparagrafo 1.1.3 contiene i risultati più rilevanti dell'analisi sui profili e sulle professioni ai fini dell'attivazione di percorsi di mobilità transfrontaliera.

1.1.1. Il contesto

⁴ Partendo dalle definizioni di economia blue e verde contenute nel glossario del Programma Marittimo (Allegato 5, Glossario del Programma di Cooperazione, p. 3) sono stati identificati i seguenti codici ATECO a tre digit: A.03.1 (Pesca - Blu); C.10.2 (Lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi - Blu); - C.30.1 (Costruzione di navi e imbarcazioni - Blu); E36.0 (Raccolta, trattamento e fornitura di acqua - Verde); E38.1 (Raccolta dei rifiuti - Verde); E28.2 (Trattamento e smaltimento dei rifiuti - Verde); E.39.0 (Attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti - Verde); H.50.1 (Trasporto marittimo e costiero di passeggeri - Blu); H.50.2 (Trasporto marittimo e costiero di merci; Blu); M.72.1 (Ricerca e sviluppo sperimentale nel campo delle scienze naturali e dell'ingegneria - Verde).

L'analisi di contesto inclusa nel rapporto conclusivo della componente T1 si è basata quasi interamente su dati relativi al periodo pre-Covid. Per quanto possibile, si è cercato di raccogliere ed analizzare dati comparabili a livello di NUTS 3, ma si sono potuti utilizzare prevalentemente dati relativi al livello regionale (NUTS 2).

La tabella 5 sintetizza in forma schematica i principali risultati dell'analisi di contesto, considerando rispettivamente le caratteristiche socio-economiche, gli indicatori occupazionali e i dati relativi a istruzione e formazione dei territori dell'aea di progetto.

Tabella x. Il contesto di riferimento: il quadro pre-Covid

Caratteristiche socio-economiche	
Andamento del PIL (2015-2018)	<ul style="list-style-type: none"> Tra il 2015 e il 2018 tutte le aree regionali interessate dal progetto sono cresciute meno dell'UE a 27
Numerosità delle imprese attive (2014-2018)	<ul style="list-style-type: none"> Forte crescita nei dipartimenti del VAR e delle Alpi-Marittime Crescita contenuta in Sardegna Arretramento rilevato in tutte le province costiere della Toscana
Dimensione media delle imprese (2017)	<ul style="list-style-type: none"> Forte prevalenza di imprese mediamente piccole in tutti i territori, anche nel settore manifatturiero
Specializzazioni occupazionali per settore (2017)	<ul style="list-style-type: none"> Il manifatturiero presenta un dato superiore alla media in Toscana Marcata incidenza dei servizi di alloggio e ristorazione in Sardegna PACA presenta un'incidenza superiore alla media nel settore delle attività amministrative e dei servizi di supporto
Specializzazioni occupazionali all'interno del settore manifatturiero (2017)	<ul style="list-style-type: none"> Fortissima incidenza in Toscana del settore tessile/abbigliamento-/pelletteria Fortissima incidenza in Toscana Sardegna del settore delle industrie di alimenti e bevande. Incidenza superiore alla media dei settori delle industrie di alimenti e bevande in PACA
Indicatori occupazionali	
Variazione degli occupati nei principali settori di attività nel periodo (2009-2019)	<ul style="list-style-type: none"> Calo generalizzato degli occupati nel settore manifatturiero, anche se in Toscana la flessione appare più contenuta: in tutte le regioni il decremento è comunque superiore a quello registrato nello stesso periodo a livello UE Contrazione generalizzata anche nel settore agricolo Crollo occupazionale nelle costruzioni Forte crescita di occupati in diversi settori del terziario per PACA (servizi di informazione e comunicazione, servizi finanziari e assicurativi, immobiliare)
Tasso di disoccupazione (2019)	<ul style="list-style-type: none"> Nel 2019 il tasso di disoccupazione risultava in tutte le aree più elevato di quello rilevato a livello UE a 27 Solo la Toscana si poneva di appena un decimale di punto al di sopra del dato medio UE Valori elevati della Sardegna: tasso di disoccupazione giovanile tra le donne al 52,5% (36,6 punti percentuali in più dell'analogo dato di PACA) La variazione in serie storica del tasso di disoccupazione mostra che mentre per UE a 27, Francia e PACA i valori del 2019 erano inferiori rispetto a quelli del 2009, in Italia, Sardegna e Toscana gli effetti della doppia recessione del 2008-2009 e del 2012 non erano ancora stati riassorbiti
Disoccupati di lunga durata (2019)	<ul style="list-style-type: none"> Significative differenze tra le regioni francesi e la Toscana, da un lato, e la Sardegna, dall'altro: la Sardegna nel 2019 presenta un valore

	più elevato di 8,7 punti percentuali rispetto alla Toscana e di 13 punti percentuali rispetto a PACA
Contratti a tempo parziale (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Nel 2019 i contratti a tempo parziale presentano in tutte le regioni un'incidenza significativa, intorno al 20% del totale • All'interno della componente femminile l'incidenza del part-time assume valori molto elevati (intorno a 1/3 del totale) soprattutto nelle regioni italiane • Evoluzione differenziata dell'incidenza del part-time tra le regioni italiane e quelle francesi nel periodo tra il 2009 e il 2019
Istruzione e partecipazione alle attività formative ed educative	
Tasso di partecipazione alle attività educative (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • La Toscana è la regione che presenta il tasso di partecipazione alle attività educative più alto (67,2%) • PACA 61,9%, Sardegna di poco sopra al 57%, quasi quattro punti percentuali in meno del dato medio italiano
Tasso di partecipazione alle attività educative e formative della popolazione adulta (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Variando tra il 16,7% di PACA e l'8,5% della Sardegna • Il dato sardo si pone al di sopra del dato medio nazionale e non distante da quello toscano
Tasso di abbandono scolastico e formativo (2015-2019)	<ul style="list-style-type: none"> • la Sardegna è la regione che tra il 2015 e il 2019 ha fatto registrato il miglioramento più sensibile, con una riduzione di oltre 5 punti percentuali (dal 22,9% al 17,8%) • Dato molto contenuto di PACA (7% nel 2019, in calo di quasi 4 punti percentuali rispetto al 2015) • Toscana al 10,4% nel 2019

Per quanto riguarda l'impatto della pandemia (i dati principali sono riepilogati sinteticamente nella tabella 6), nel rapporto si è osservato che il Covid-19 ha amplificato ed accelerato processi già in atto, operando come un catalizzatore emergenziale di fenomeni strutturali: all'interno di questo quadro concettuale si situano sia l'accentuazione delle diseguaglianze pre-esistenti (settoriali, sociali, generazionali), sia il diffondersi del lavoro a distanza.

Tabella 6. L'impatto del Covid-19: osservazioni al momento della redazione del report conclusivo T1

<i>Dimensione</i>	<i>Aspetti evidenziati</i>
La natura strutturale del cambiamento	<ul style="list-style-type: none"> • Il Covid-19 non è una parentesi destinata a chiudersi quando ne saranno trascorsi i tragici effetti sanitari e sociali • Nessun sistema socio-economico tornerà alla situazione precedente la diffusione della pandemia, e tanto meno ciò avverrà sul piano delle dinamiche occupazionali, delle competenze richieste nel mercato del lavoro e dei percorsi di occupabilità
L'impatto selettivo a livello settoriale	<ul style="list-style-type: none"> • alcuni settori - quelli caratterizzati da lavori che richiedono una maggiore prossimità fisica (commercio in sede fissa, alberghi, ristorazione, intrattenimento) - sono colpiti molto più gravemente di altri
L'impatto selettivo a livello sociale e generazionale	<ul style="list-style-type: none"> • Le categorie più a rischio sono i giovani, le donne, i lavoratori precari e i lavoratori migranti, tutte categorie sovrarappresentate nei settori a rischio e nelle posizioni contrattualmente meno protette (settori con una più elevata frequenza di contratti non standard e di occupati con titoli di istruzione di livello medio o basso) • Per stimare gli effetti dirompenti della sospensione e del rallentamento delle attività formative e scolastiche (sia sotto il profilo psicologico, che dal punto di vista dello sviluppo delle carriere scolastiche e formative) sarà necessario un arco di tempo più ampio di quello che è trascorso dall'inizio della pandemia • Una indagine Eurofound condotta nel mese di aprile 2020 (in pieno lockdown) ha mostrato un peggioramento significativo delle condizioni di benessere psicologico degli intervistati di età compresa tra 18 e 34 anni⁵

⁵ Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19. First findings*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>.

<p>Il lavoro a distanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● In Italia nel 2019 “solo lo 0,8% degli occupati italiani (184 mila persone) ha usato la propria abitazione come luogo principale di lavoro, il 2,7% (629 mila) come luogo secondario, mentre il 2,2% (524 mila) ha lavorato da casa in modo occasionale”. Secondo Istat prima della pandemia meno del 6% degli occupati era “immediatamente preparato a lavorare da remoto”. Soprattutto, il lavoro da remoto era formalizzato molto raramente: solo l’8,2% di chi ha lavorato a casa nel 2019 aveva un contratto di telelavoro (lo 0,2% del totale dei dipendenti) e il 20,2% un accordo di smart working (0,5% del totale), per un totale di circa 116 mila persone⁶ ● In Francia il telelavoro ha interessato il 40% delle aziende, e dopo la prima fase di chiusura il 26% degli imprenditori intervistati ha dichiarato di voler utilizzare più spesso questo strumento, su base permanente o temporanea⁷ ● Istat⁸ stima che circa 8,2 milioni di occupati (il 35,7% del totale) potrebbe lavorare a distanza; la metà dei lavori fattibili da remoto ricade nel sottogruppo caratterizzato da elevata autonomia, il 27,5% nel gruppo di quelle professioni svolte con supervisione e il 21,7% in quelle che si possono svolgere da remoto in situazioni di emergenza
-----------------------------	---

Per quanto riguarda l’impatto del Covid nel contesto italiano sono stati messi in luce i seguenti aspetti:

- la pandemia ha aggravato un quadro già segnato dalla presenza di criticità non congiunturali nel periodo pre-Covid (si vedano le evidenze segnalate anche dal Rapporto Annuale Istat sulla situazione del Paese 2019):

- persistente svantaggio relativo dei giovani;
- diminuzione del lavoro indipendente;
- crescente instabilità del lavoro;

- i giovani, i meno istruiti, gli uomini e le regioni meridionali non avevano ancora recuperato nel 2019 i livelli e i tassi di occupazione del 2008;

- la crescita occupazionale rilevata per alcune categorie (donne, uomini over 50, residenti nel Centro-Nord) era stata accompagnata nello stesso periodo dalla diminuzione del volume di lavoro in termini di ore lavorate;

- nel periodo 2008-2019 si era verificata una riduzione assai rilevante del lavoro a tempo pieno e una notevole espansione del tempo parziale (con una crescita di oltre 1,1 milioni di unità, soprattutto donne);

- alla fine del 2019 quasi un rapporto di lavoro su cinque era a tempo parziale, e tra questi solo uno su tre per scelta del lavoratore;

- la diminuzione degli occupati tra dicembre 2019 e dicembre 2020 è stata di circa 444.000 unità, coinvolgendo tutte le classi d’età tranne gli ultra 50enni e determinando una riduzione del volume di lavoro pari a 2,9 ore pro capite a settimana (tra fine 2019 e fine 2020 l’orario pro capite medio settimanale è passato da 31,8 a 28,9 ore)

- Grazie al blocco dei licenziamenti l’impatto occupazionale è stato relativamente contenuto; per questa ragione il prezzo più alto è stato pagato dai lavoratori con contratto a termine e in generale dagli occupati con le posizioni più precarie (atipici, irregolari, stagionali);

- la pandemia ha ulteriormente accentuato le diseguaglianze, anche perché le categorie appena citate sono le stesse che accedono meno facilmente a modalità di lavoro a distanza e che in diversi casi non hanno neanche potuto fruire dei bonus o dei sussidi pubblici erogati per ‘tamponare’ la perdita di salario o di reddito dovuto alla sospensione/chiusura delle attività;

- proprio tra i giovani 20-34enni si concentra la più alta incidenza di lavoratori occasionali, scarsamente retribuiti e impiegati nei settori più colpiti e meno tutelati dalla crisi: i giovani NEET

⁶ Istat (2020), *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*, <https://www.istat.it/it/archivio/244848>, p. 169.

⁷ Insee (2020), *L’impact de la crise sanitaire sur l’organisation et l’activité des sociétés*, n. 1830, Décembre 2020, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4994488>, p. 4.

⁸ Istat (2020, cit. pp. 171 e ss. La stima Istat è basata sulla classificazione Istat delle professioni del 2012.

hanno raggiunto il 27,8% della popolazione compresa in questa fascia d'età (il più alto livello nella UE, la cui media è pari al 16,4%);

- è emerso in modo chiaro l'impatto del cosiddetto 'effetto filiera': sebbene vi siano stati e vi siano settori meno colpiti, in quanto non destinatari diretti di provvedimenti restrittivi (come quello della produzione e distribuzione di alimenti), la presenza di strette connessioni intersettoriali (di filiera, appunto) rende l'impatto occupazionale molto più diffuso di quanto si possa ipotizzare sulla base di una lettura esclusivamente settoriale (in Toscana ogni 100 posizioni di lavoro perse nel corso delle prime settimane di *lockdown*, 45 erano attribuibili a settori non sospesi - si pensi, ad esempio, all'impatto della chiusura di bar e ristoranti su alcuni comparti della produzione alimentare).

Con riferimento al contesto francese sono invece emerse le seguenti evidenze:

- il calo del Pil francese per il 2020 è stato stimato intorno al 9%. L'istituto di statistica pubblico francese (INSEE) ha evidenziato che il calo è dovuto per oltre la metà ai servizi di mercato (trasporti, alloggio e ristorazione, commercio e servizi alla famiglia), mentre altri settori inizialmente colpiti in modo altrettanto forte (come l'edilizia e il manifatturiero) nella seconda parte dell'anno sono riusciti a recuperare in parte le perdite;

- la stima finale INSEE indicava segni pesantemente negativi per alberghi e ristorazione (-22%), trasporti e magazzinaggio (-18%) e solo un po' più contenuti per costruzioni (-14%) e manifatturiero (-12%). Nella comparazione tra quarto trimestre 2020 e quarto trimestre 2019 la perdita occupazionale è stata valutata in circa 600.000 posti di lavoro salariati (700.000 compresi i lavoratori autonomi), pari al 2,3% del livello pre-crisi⁹;

- INSEE ha misurato l'impatto della crisi sanitaria sull'organizzazione e sull'attività delle aziende con 10 o più dipendenti (5 o più dipendenti nel commercio al dettaglio)¹⁰: durante il primo confinamento, nella primavera del 2020, il 34% delle aziende ha sospeso la propria attività, e le interruzioni hanno interessato le aziende con meno di 50 dipendenti più frequentemente di altre (36%, contro il 20% per quelle con 50 o più dipendenti). Per quanto riguarda i settori più colpiti dai provvedimenti restrittivi nella ristorazione è stato sospeso l'87% delle attività, nel settore degli alloggi il 68%, nei servizi alla persona il 58%, nelle attività culturali e ricreative il 56% e nell'edilizia il 52%;

- rispetto all'Italia nella prima fase di contenimento il commercio al dettaglio nel suo complesso è stato meno colpito (35%), mentre le interruzioni sono state più rare nell'industria (26%) e nei trasporti (19%); la chiusura delle attività è durata in media 57 giorni, ma in alcuni settori (arti, spettacolo, attività ricreative) essa si è protratta per 98 giorni;

- per effetto dei provvedimenti restrittivi più di quattro aziende su cinque stimano di aver subito un calo della propria attività rispetto allo stesso periodo del 2019: tra il 10 e il 50% per un terzo delle imprese e per oltre il 50% per un altro terzo (le aziende da 10 a 49 dipendenti sono le più colpite, il 36% ha subito un calo di oltre il 50%, contro il 28% per quelle con 250 o più dipendenti); la perdita è stata superiore al 50% per sette imprese su dieci operanti nel settore delle attività ricettive e culturali, e per sei imprese su dieci operanti nel settore della ristorazione. Le imprese più piccole, meno strutturate finanziariamente, hanno espresso maggiori preoccupazioni per la liquidità;

- Dopo il primo *lockdown* la ripresa dell'attività economica è sembrata incoraggiante, tanto che il 'rimbalzo' è stato più marcato in Francia rispetto ad altri Paesi UE (all'inizio dell'estate i consumi delle famiglie sono tornati molto rapidamente ad un livello simile a quello pre-crisi). Tuttavia con l'arrivo della 'seconda ondata', a novembre, nuove restrizioni sono state imposte anche in Francia, sebbene più articolate rispetto a quelle della primavera 2020.

⁹ Insee (2020), *Note de conjoncture. Décembre 2020*, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4997475?sommaire=4473296>.

¹⁰ Insee (2020), *L'impact de la crise sanitaire sur l'organisation et l'activité des sociétés*, n. 1830, Décembre 2020, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4994488>. L'indagine è stata svolta nel quarto trimestre 2020 con 50.000 imprese, l'ambito settoriale dell'indagine copre tutti i settori esclusi l'agricoltura e il settore finanziario.

● A fine dicembre, l'ultimo aggiornamento INSEE ha mostrato gli effetti della seconda fase di contenimento: dopo la crescita occupazionale rilevante osservata nel terzo trimestre (+400.000 attivazioni nette tra fine giugno e fine settembre), per l'ultimo quarto del 2020 è stato stimato un nuovo calo attorno alle 300.000 unità, accompagnato da un nuovo incremento (come durante il primo *lockdown*) della popolazione inattiva (quella che smette di cercare lavoro)¹¹.

1.1.2. La propensione alla mobilità ed i servizi transfrontalieri esistenti

In questo sottoparagrafo si sintetizzano alcuni dati – ritenuti rilevanti dal partenariato del progetto *MedMobility* – raccolti nell'ambito del progetto MA.R.E. (*Marché transfrontalier du travail et réseau des services pour l'emploi*), finanziato sull'Asse 4 del III Avviso del Programma Italia-Francia Marittimo.

Nel corso del progetto MA.R.E. è stato somministrato un questionario strutturato¹² a 1.372 persone operanti a vario titolo (operatori, imprenditori, studenti, lavoratori) nei contesti territoriali di riferimento del progetto (PACA, Corsica, Liguria, Sardegna e Toscana) per esaminare la disponibilità di opportunità occupazionali e la propensione alla mobilità transfrontaliera. Per la redazione del report conclusivo della componente T1 sono stati estrapolati e in alcuni casi rielaborati i dati relativi alle tre aree di riferimento di riferimento di *MedMobility* (PACA, Sardegna, Toscana costiera). La tabella 7 evidenzia i principali risultati dell'indagine con specifico riferimento ai territori dell'area di progetto *MedMobility*.

Tabella 7. Principali risultati dell'indagine MA.R.E. sulla propensione alla mobilità

Ambito	Principali risultati dell'indagine
Settori ad elevato potenziale di assunzione per territorio (percentuale di intervistati che si sono dichiarati "d'accordo" o "completamente d'accordo" con l'affermazione che attribuisce a ciascun settore un "elevato" potenziale di assunzione)	<ul style="list-style-type: none"> ● Il settore delle energie rinnovabili e quello delle industrie innovative hanno superato l'80% in Sardegna e Toscana (in quest'ultimo caso solo per le industrie innovative) ● Elevate sono anche le percentuali riguardanti settori come comunicazione e media (con punte del 74% in Toscana e del 79% in Sardegna), e turismo/ricettività (72% in Sardegna). ● Molto più ridotte appaiono le potenzialità di reclutamento in settori come il primario (appena il 18% in PACA) e le industrie tradizionali (20%)
Difficoltà di reclutamento incontrate dalle aziende intervistate	<ul style="list-style-type: none"> ● Disallineamento tra profilo dei candidati e fabbisogno di manodopera (aspetto che evidenzia carenze in termini di competenze ed esperienza da parte di chi cerca lavoro) ● Ristrettezza del bacino occupazionale ● L'assunzione di personale distaccato o transfrontaliero non è stata considerata come una risposta prioritaria alle esigenze di reclutamento (la percentuale di intervistati che ritiene che le aziende sarebbero pronte ad assumere personale con queste caratteristiche è inferiore al 30%)
I cambiamenti determinati dal Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> ● Un'ampia maggioranza degli intervistati ha indicato come "probabile" o "molto probabile" il verificarsi – a seguito della pandemia – di effetti quali processi di riorganizzazione interna delle aziende (per l'83%) e riduzione del personale/licenziamenti (per l'81%)
La propensione alla mobilità	<ul style="list-style-type: none"> ● il 79% degli intervistati ha dichiarato di essere disponibile a lavorare in un altro comune della regione di residenza; il 57% in un'altra regione dello stesso Paese, il 59% in un Paese vicino (Italia o Francia) e il 44% in un Paese lontano ● Si tratta di percentuali che – pur nelle difficoltà oggettive del momento – segnalano una buona propensione potenziale ad intraprendere percorsi di mobilità transfrontaliera

¹¹ Insee (2020), *Note de conjoncture. Décembre 2020*, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4997475?sommaire=4473296>.

¹² Il questionario è stato somministrato tra il 13 maggio e il 9 agosto 2020.

<p>La disponibilità a muoversi da e verso uno dei territori MedMobility (punteggi in scala decrescente di probabilità da 1 = molto probabile a 5 = molto improbabile)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La propensione a muoversi è più alta verso PACA (media 2,92 punti), in particolare dalla Sardegna (3,38 punti contro i 3,47 dei rispondenti toscani) • La propensione è più bassa verso i territori sardo (3,24) e toscano (3,13)
<p>I fattori che possono limitare o favorire la mobilità</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le competenze linguistiche rappresentano l'aspetto più rilevante in positivo per i rispondenti di tutte e tre le aree • Il fattore più limitante è riconducibile a ragioni personali, aspetto che risulta ancora più rilevante tra gli intervistati sardi e toscani • Nel caso dei rispondenti sardi e di PACA un fattore limitante di rilievo è anche quello che riguarda i costi della mobilità (limitatamente al gruppo degli intervistati sardi un limite significativo è rappresentato anche dai deboli collegamenti con le altre aree e quindi dall'insularità) • Il gruppo dei rispondenti di PACA evidenzia come fattore limitante anche la eventuale offerta di opportunità poco attraenti • In coerenza con questi risultati i lavori stagionali appaiono più attrattivi per gli intervistati sardi e toscani che per quelli di PACA

Sempre nell'ambito del progetto MA.R.E. è stato ricostruito lo stato dei servizi transfrontalieri nell'area di cooperazione¹³. In particolare, sono stati raccolti dati ed esperienze riguardanti le diverse modalità di attuazione del servizio EURES (*European Employment Service*), la rete europea costituita dai servizi pubblici per l'impiego che ha l'obiettivo di promuovere la mobilità territoriale e la libera circolazione dei lavoratori all'interno dei paesi dello spazio economico europeo (UE, Norvegia, Islanda e Liechtenstein; la Svizzera partecipa grazie ad accordi bilaterali). Oltre alle informazioni su EURES la tabella 8 contiene note e osservazioni riguardanti alcune peculiarità emerse nel corso della fase di raccolta dati.

Tabella 8. I servizi transfrontalieri esistenti nell'area MedMobility (PACA, Sardegna, Toscana)

PACA
- Pôle Emploi ha circa 10 consulenti dedicati (sui 100 consulenti EURES presenti a livello nazionale) per accompagnare le persone che cercano di realizzare un'esperienza di lavoro all'estero
Sardegna
<p>- In Sardegna esiste una significativa domanda di mobilità transfrontaliera (3.350 persone nel 2019)</p> <p>- Sono già stati realizzati scambi di pratiche, di strumenti e di diagnosi tra Pôle emploi Corse e i servizi sardi: alcuni servizi hanno già promosso, sebbene in forma non sistematica, avvisi e ricerche di personale per aziende corse, appartenenti in particolare al settore turistico e a quello dell'allevamento/trasformazione di prodotti caseari</p> <p>- Nei Centri per l'impiego sardi è attivo il <i>Servizio di rafforzamento dell'informazione/orientamento del target giovanile alla mobilità transnazionale</i>, finalizzato a rafforzare le competenze degli operatori dei centri per poter fornire servizi di informazione e consulenza sulla mobilità giovanile per lavoro all'estero. Il servizio è sperimentato su cinque centri: prima della messa a regime è prevista una sperimentazione della durata di due anni</p> <p>- La rete di operatori Cpi specializzata sulla mobilità si appoggia a 5 consulenti e 21 assistenti EURES</p> <p>- Nel luglio 2019 è stato pubblicato un avviso che permette di svolgere un tirocinio in altre regioni europee</p> <p>Aspetti innovativi e punti di forza</p> <p>- Si va costruendo una rete dedicata alla mobilità, consentendo una maggior facilità di accesso al servizio e una maggior conoscenza dello stesso, che s'inserisce nel contesto dei servizi già in essere: la rete EURES, che dipendeva dal Ministero, solo da pochi anni è stata integrata nel sistema di servizi per il lavoro, diventando un servizio specializzato</p> <p>Debolezze e criticità</p> <p>- Si riscontrano difficoltà nella mancanza di prospettive occupazionali concrete ed opportunità di mobilità</p>

¹³ Progetto MA.R.E. - Marché transfrontalier du travail et réseau des services pour l'emploi (2020), *Rapporto transfrontaliero. Analisi dei servizi per l'impiego nei contesti territoriali di riferimento*, Componente T3 L'integrazione transfrontaliera dei servizi per l'impiego, ATTIVITÀ T3.1.

Toscana

La borsa di mobilità internazionale

- La borsa di mobilità mira al rafforzamento della rete EURES e alla promozione della mobilità professionale al fine di incrementare le competenze e le possibilità di inserimento lavorativo
- La misura è realizzata sulla base di un avviso emanato nel maggio 2017 finanziato dal FSE con 2.771.530 euro (ad aprile 2020 ne erano già stati spesi 1.950.000); il target è rappresentato da disoccupati o inattivi iscritti al CPI, senza limite di età. Essendo un'attività di mobilità estera è previsto un colloquio EURES
- Il servizio consiste in una borsa di mobilità professionale fino ad un massimo di 5.000 euro in sei mesi comprensivi di eventuali corsi di lingua effettuati in Italia o all'estero (per un massimo di 1.500 euro). La borsa richiama il progetto "Your first EURES job" ma si differenzia da quest'ultimo soprattutto negli aspetti pratici e burocratici (semplificati)
- La durata della borsa non è vincolata al contratto di lavoro o al tirocinio, sebbene ne preveda la stipulazione presso un'azienda estera; al momento della sottoscrizione dell'accordo per accedere alla borsa non è necessaria la precedente firma del contratto e ne può fare le veci una lettera d'intenti: è possibile stipulare un contratto con aziende trovate in modo autonomo dal richiedente della borsa senza essere vincolati alle offerte che propone il Cpi
- Il progetto è finanziato dal Fondo Sociale Europeo. L'avviso è stato pubblicato a Maggio 2017 ed è scaduto il 31 Dicembre 2020. I beneficiari della borsa finora sono stati 475 (231 uomini e 244 donne), con un'età media di 29 anni. In 2/3 dei casi la borsa è stata erogata per coprire contratti di lavoro, nel restante terzo per coprire tirocini.

Aspetti innovativi e punti di forza

- Solitamente le borse di mobilità sono vincolate ad un limite di età, mentre in questo caso tale limite è assente
- È possibile stipulare un contratto con aziende trovate in modo autonomo dal richiedente della borsa senza essere vincolati alle offerte che propone il Cpi
- Le procedure amministrative e burocratiche sono fortemente semplificate in quanto il rimborso è forfettario e non è richiesta la stipula del contratto al momento della richiesta della borsa (basta una lettera d'impegno)
- Non è necessario presentare una rendicontazione complessa della borsa e della spesa sostenuta

Debolezze e criticità

- L'assenza di un vero ruolo di match tra domanda e offerta da parte del CPI, che delega questo compito al singolo utente, trasforma talora questa autonomia in un punto di debolezza
- Spesso l'utenza che accede alla borsa è ancora poco competente a livello di procedure amministrative: in questi casi le procedure, per quanto semplificate, rappresentano ancora un ostacolo

1.1.3. L'analisi dei dati riguardanti i territori dell'area di cooperazione

A partire da questo quadro, e dalle difficoltà di raccolta dei dati incontrate nella fase acuta della pandemia, si è optato per identificare in ciascun territorio un'area di profili/professioni che presenta un livello medio di dettaglio. I tre ambiti identificati (addetti della nautica e della cantieristica per la Toscana costiera, tecnici del controllo ambientale per PACA, addetti all'industria della trasformazione alimentare per la Sardegna) sono più specifici dei gruppi professionali classificati dall'Istat, ma meno circostanziati di singoli profili. Considerato che tali ambiti sono stati selezionati sia per i dati emersi in ciascun territorio, sia perché per ciascuno di essi vi è almeno un territorio dei due restanti che presenta elementi tali da rendere potenzialmente attivabili dei percorsi di mobilità, i segmenti professionali possono essere considerati come un'indicazione di massima che va al di là dello stesso progetto *MedMobility*, e quindi come un contributo la cui validità 'esplorativa' potrà essere testata (per esempio dai servizi per il lavoro presenti nell'area) anche ben oltre la durata del progetto stesso.

Approfondimento. Le definizioni di economia verde e blu: alcune questioni aperte

La domanda che ci siamo posti all'inizio del lavoro è stata la seguente: come si definiscono operativamente la 'filiera blu' e la 'filiera verde'? Le definizioni e le metodologie di misurazione soggiacenti ad esse differiscono: il perimetro è delineato in modo ambiguo, ed in un quadro di questa natura ogni operazione di raccolta dati appare ancora più complicata se realizzata a livello subregionale. Paesi diversi hanno sperimentato modelli diversi nella

definizione di competenze e posti di lavoro 'blu' e 'verdi', e ciò rappresenta una sfida particolare per l'anticipazione delle competenze se si vuole costruire un quadro affidabile per la rilevazione dei fabbisogni e delle opportunità occupazionali in questi ambiti.

Il punto essenziale è che non vi è – né vi può essere, data la natura *sfumata* dei concetti in esame – una sovrapposibilità immediata tra settori, profili e filiere. Sia l'economia blu che quella verde presentano fenomeni di trasversalità e interdipendenze che rendono assai difficile passare dal linguaggio naturale, nel quale come si vedrà questi concetti sono abbastanza ben definiti, a soddisfacenti definizioni operative, utilizzabili per rilevazioni, analisi e raccolte di dati.

Nel contesto francese questo aspetto ha cominciato a ricevere un'attenzione specifica alcuni anni fa (il Paese è impegnato da diversi anni nella transizione ecologica, il Piano climatico del luglio 2017 ha presentato la strategia nazionale fino alla fine del 2021). Al 2010 risale l'istituzione dell'ONEMEV (*Observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte*), l'organizzazione responsabile della definizione dei criteri delle occupazioni verdi e *verdissants*¹⁴. L'economia verde e il suo impatto su posti di lavoro e competenze sono oggetto d'interesse di varie istituzioni francesi: l'Istituto Nazionale di Statistica (INSEE), il Dipartimento di Studi del Ministero del Lavoro (DARES), il Commissariato Generale per lo Sviluppo Sostenibile del Ministero dell'Ecologia e l'Agenzia nazionale per l'impiego (Pôle Emploi), organizzazioni rispetto alle quali ONEMEV svolge un ruolo di coordinamento. I lavori legati alla transizione ecologica sono misurati a livello nazionale utilizzando approcci e metodologie sviluppate da ONEMEV e basati sull'utilizzo di statistiche ufficiali. Tuttavia, i vincoli delle statistiche ufficiali e delle fonti disponibili rendono difficile adattare le metodologie regionali per misurare e osservare l'occupazione. Inoltre, le metodologie di quantificazione dell'occupazione sviluppate da ONEMEV offrono una visione frammentata del panorama della *green economy* e non consentono una risposta diretta al monitoraggio ciclico delle politiche pubbliche¹⁵.

Per quanto riguarda l'Italia, INAPP ha evidenziato quanto sia difficile identificare un perimetro univoco dell'economia verde, considerato che non si tratta di un settore tradizionale dell'economia, bensì di un ambito trasversale. In un lavoro dedicato al tema dell'anticipazione dei fabbisogni professionali nella *green economy*, i ricercatori INAPP hanno confermato che non è facile distinguere “in maniera netta i *green jobs* dai *greener jobs*, ovvero le professioni verdi in senso stretto da altre che si sono trasformate in una direzione sempre più compatibile con la *green economy*”: in alcuni casi “abbiamo aziende *core green*, in altri casi aziende storiche, tradizionali, che si sono evolute in senso *green* (perché fanno un prodotto *verde* o perché utilizzano tecnologie *verdi* per la produzione)”¹⁶. Questa complessità definitoria comporta spesso la decisione di adottare “definizioni ampie della *green economy*, intesa come strumento da applicare a tutti i settori della produzione di beni e servizi, oltre che per la conservazione e l'utilizzo sostenibile delle risorse naturali, ai fini di una transizione verso un nuovo modello di sviluppo in grado di garantire un migliore e più equo benessere per tutto il genere umano nell'ambito dei limiti del pianeta”¹⁷. Una scelta, questa, che se da un lato è coerente con la progressiva crescita di consapevolezza della necessità di procedere nei prossimi decenni ad una transizione ecologica di tipo sistemico, dall'altro espone le ricerche e le analisi su questo tema al rischio di assumere definizioni ambigue del campo di osservazione.

Lo stesso ragionamento può essere fatto a proposito dell'economia blu, considerate le interdipendenze strutturali che essa presenta con settori che non sono intrinsecamente 'blu', ma che possono essere fortemente interrelati quando gli effetti di filiera si estendono da attività direttamente riconducibili all'economia del mare (ad esempio la pesca) ad altri che ne beneficiano o vi interagiscono in misura rilevante (ad esempio la ristorazione). Nel campo dell'economia verde si può trovare l'esempio forse più macroscopico di questo tipo di interdipendenze: se il ciclo dei rifiuti interessa in prima battuta le imprese che ne sono coinvolte, numerose attività manifatturiere assumono sempre più spesso il ruolo di protagoniste di processi di riciclo/reimpiego di materie prime seconde.

¹⁴ Si vedano le definizioni del governo francese contenute nel rapporto sullo stato dell'ambiente pubblicate alla pagina <https://ree.developpement-durable.gouv.fr/themes/economie-verte/emplois/les-emplois/article/les-emplois-dans-les-metiers-de-l-economie-verte>. Le professioni verdi sono quelle per le quali “lo scopo e / o le competenze implementate contribuiscono a misurare, prevenire, controllare, correggere impatti negativi e danni all'ambiente” (es.: addetto alla manutenzione delle aree naturali, guardia forestale, tecnico addetto alla polizia idrica, ecc.). Le professioni *verdissants* sono quelle “la cui finalità non è ambientale, ma che integrano nuove competenze per tenere conto in modo significativo e quantificabile della dimensione ambientale nelle attività aziendali” (es. architetto, installatore di isolamento termico, responsabile logistico, giardiniere, ecc.). Sulla base di questo criterio definitorio l'Osservatorio ha identificato nel 2015 440.000 posti di lavoro a tempo pieno classificabili come 'eco-attività', si veda Cedefop (2019), *Skills for green jobs: 2018 update*. *European synthesis report*, Cedefop reference serie, n. 109, <http://data.europa.eu/doi/10.2801/750438>.

¹⁵ Cedefop (2019), *Skills for green jobs: 2018 update*. *European synthesis report*, cit.

¹⁶ Fioravanti L., Meru M.G. (2018), *Anticipazione dei fabbisogni professionali nella green economy*, Roma, Inapp, 2018 http://oa.inapp.org/xmlui/handle/123456789/387_p_32.

¹⁷ *Ibidem*.

Si riassumono di seguito, in forma schematica, i principali risultati dell'analisi sui profili e sui settori, specificando per ciascun territorio la metodologia adottata e le ragioni che hanno condotto alla selezione dei settori/profili individuati (tabelle 9, 10 e 11, dedicate ai risultati delle indagini su Toscana, Sardegna e PACA).

Tabella 9. Metodo e risultati principali dell'analisi riguardante le province costiere della Toscana

IL METODO
<ul style="list-style-type: none"> ● L'analisi volta ad esaminare i movimenti nel mercato del lavoro della Toscana costiera (province di Massa, Lucca, Pisa, Livorno e Grosseto) si è fondata sulla base dati delle Comunicazioni obbligatorie relative al triennio 2017-2019 ● Sono stati selezionati tutti i movimenti riguardanti i settori ATECO a tre digit individuati nel disegno di ricerca ● Si è scelto quindi di procedere alla selezione del settore più 'promettente' sulla base di alcuni criteri: la presenza di un'elevata numerosità di avviamenti associata ad un trend di avviamenti crescente nel triennio; l'incidenza degli avviamenti nella Toscana costiera sul totale degli avviamenti regionali; la presenza di saldi avviamenti/cessazioni positivi; la prevalenza di tipologie contrattuali a tempo determinato o indeterminato
L'ANALISI DEI DATI
<ul style="list-style-type: none"> ● In termini di numerosità di avviamenti e di andamento nel corso del triennio due settori si distinguono in misura marcata rispetto agli altri: quello della costruzione di navi e imbarcazioni (30.1) e quello della raccolta dei rifiuti (38.1). Il primo è il settore che evidenzia la più significativa crescita nel corso triennio, ed in particolare nel 2019; il secondo invece si caratterizza per la numerosità più elevata in valore assoluto (nel 2019 ha fatto registrare 3.625 avviamenti sul totale di 8.468 avviamenti nei settori presi in esame) ● L'andamento dei saldi tra avviamenti e cessazioni nel triennio ha indotto a scartare il settore della raccolta dei rifiuti: in questo settore per due annualità tra le tre considerate si sono registrati saldi negativi (con il valore negativo più alto nel 2019); inoltre, anche i dati sulla tipologia contrattuale confermano il posizionamento migliore del settore 'costruzioni navi e imbarcazioni' rispetto a quello della raccolta dei rifiuti: nel primo si osserva la più alta percentuale di contratti a tempo indeterminato (quasi uno su cinque nel 2019), una elevata percentuale di contratti a tempo determinato (per circa due avviamenti su tre) ed una discreta quota di avviamenti con contratti di apprendistato e tirocini, indicativi della presenza di una non trascurabile componente di rapporti comprendenti una componente formativa; nel secondo si segnalano invece la prevalenza dei contratti di somministrazione, che in genere riguardano personale con bassa qualifica, ed una quota più contenuta di contratti a contenuto formativo (nel 2019 i tirocini e i contratti di apprendistato incidevano per il 4,2% sul totale degli avviamenti in questo settore)
L'ESITO DELL'ANALISI
<ul style="list-style-type: none"> ● L'esito dell'analisi quantitativa è univoco: il settore <i>Costruzione di navi e imbarcazioni</i> copre l'intero territorio costiero, si caratterizza per una buona numerosità di avviamenti nel triennio (e per il trend ascendente nello stesso arco di tempo considerato), e infine mostra anche una rilevante presenza di avviamenti a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato e tirocinio ● Si tratta di un settore tecnologicamente evoluto, che nel 2019 ha richiesto per tre quarti del fabbisogno complessivo esperienza pregressa e competenze specifiche, e per quasi la metà (il 43,2%) il possesso di qualifiche ad indirizzo professionale (la quota di lavoratori richiesti in questo settore al di sotto dei 29 anni corrispondeva al 27,2% del totale)¹⁸. Il fabbisogno di profili tecnici e con buona qualificazione è confermato dal fatto che nello stesso anno per il 41,1% delle richieste si sono ipotizzate difficoltà di reperimento: i profili più richiesti sono quelli di meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili (23% delle entrate previste, con percentuali molto elevate di giovani), seguiti dal gruppo dei fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori di carpenteria metallica e professioni simili (10,2%) e dal gruppo degli ingegneri e professioni assimilate (9,6%)¹⁹

Tabella 10. Metodo e risultati principali dell'analisi riguardante le province costiere della Toscana

IL METODO
<ul style="list-style-type: none"> ● L'approfondimento sulla Sardegna si è basato sui dati del Sistema Informativo Lavoro regionale, ed

¹⁸ Economia del mare e green deal (2020), *I fabbisogni professionali e formativi delle imprese della blue economy in Italia*, https://excelsior.unioncamere.net/images/pubblicazioni2020/B9b_Blue_Economy.pdf, p. 67.

¹⁹ *Ivi*, p. 70.

in particolare sulle base dati delle Comunicazioni Obbligatorie fornite da ASPAL. Il lavoro si è articolato in due fasi: nel corso del 2020 sono stati analizzati gli avviamenti e le cessazioni contenuti in un *dataset* delle comunicazioni obbligatorie del 2019 comprendente le professioni Istat e i settori ATECO a un digit (un livello di generalità troppo alto per poter comprendere le dinamiche settoriali); tra la fine del 2020 e l'inizio del 2021 si è approfondita l'analisi potendo disporre del *database* delle comunicazioni obbligatorie riguardante i primi 9 mesi del 2020, un periodo che ha consentito di osservare anche gli effetti sul mercato del lavoro sardo della pandemia per circa sei mesi (in questo caso il *database* comprende i settori ATECO a due digit)

L'ANALISI DEI DATI

- Per quanto riguarda l'analisi delle comunicazioni 2019, i risultati hanno mostrato una larga prevalenza di profili a bassa qualificazione. Le prime figure professionali avviate nel periodo considerato sono le figure di *Addetto al carico e scarico di merci* e quella di *Operaio di manovra*. Poco meno di un terzo degli avviamenti presenta un collegamento diretto o indiretto con il settore turistico, che si caratterizza per un'elevata incidenza del fenomeno della stagionalità. Il manifatturiero incide in misura ridotta (il 4,2% del totale degli avviamenti), ma presenta una incidenza dei contratti a tempo indeterminato (20%) superiore a quella media
- Anche tra le professioni che possono essere riconducibili all'economia blu e verde prevalgono le basse qualifiche. Per quanto riguarda l'economia blu si rileva una netta prevalenza delle professioni non specializzate, mentre quelle specializzate (conduttori di navi e imbarcazioni; professioni specializzate nel settore nautico, come attrezzista, allestitore, montatore d'impianti nautici; sommozzatori e lavoratori subacquei) incidono per appena l'8% sul totale di settore. Nella filiera *green* prevalgono giardinieri, addetti alla manutenzione di aree verdi e addetti alla raccolta dei rifiuti, mentre la quota di lavoratori specializzati (ad esempio tecnici specializzati in attività inerenti al settore ambientale; guide ed accompagnatori naturalistici e ambientali) non oltrepassa il 12% del totale
- Non avendo individuato nessun *cluster* di rilievo all'interno delle professioni strettamente riconducibili alle filiere blu e verde si è deciso di porre l'attenzione su un aggregato che pur non essendo caratterizzato da un numero particolarmente elevato di avviamenti presenta caratteristiche d'interesse soprattutto rispetto alla prospettiva della mobilità: si tratta dell'ambito degli addetti alle lavorazioni e alle trasformazioni dell'industria alimentare
- Nei movimenti relativi al 2019 si è notata la presenza di circa 3.000 avviamenti enucleabili sotto questa categoria: si tratta di una variegata gamma di profili (panificatore, pasticciere artigianale, tagliatore di macelleria, casaro, cioccolataio, solo per citare quelli più numerosi) che presentano un livello non trascurabile di qualificazione tecnica e una connessione non episodica con le filiere blu (specie nelle aree costiere) e verde (per esempio nel settore agriturismo). Si tratta di un ambito meno colpito dalla pandemia (nonostante le chiusure di ristoranti e bar), e che può beneficiare sia della progressiva crescita del comparto delle produzioni agricole e degli allevamenti biologici, sia della presenza di numerose indicazioni geografiche riconosciute a livello continentale e nazionale (la Sardegna vanta due IDP, sei DOP e 214 prodotti agroalimentari tradizionali²⁰)
- In base ai dati del 2020 (che come detto consentono l'analisi degli avviamenti per settore a due digit), il settore *Industria alimentare* è il primo settore manifatturiero in senso stretto (escludendo quindi le costruzioni) sia per numero di avviamenti (movimenti) che per numero di avviati (persone). Le caratteristiche analizzabili dei movimenti di questo settore mostrano la presenza di alcuni fattori critici, come il rapporto tra avviamenti e avviati più elevato della media (1,27 contro 1,21) – aspetto che indica un più frequente ricorso ai contratti a tempo determinato, che rappresentano l'85% del totale, a fronte di una media pari al 72% – e la minore presenza della componente femminile (gli avviamenti di donne incidono in questo settore per meno del 40% sul totale degli avviamenti, a fronte di una media complessiva pari al 47,6%). Tuttavia queste criticità sono più che compensate da altri aspetti emersi nel corso dell'analisi: i movimenti in entrata riguardanti questo settore sono meno condizionati dal carattere della stagionalità; più del 45% degli avviati ha meno di 34 anni; la quota di profili qualificati rispetto a quelli non qualificati è significativamente più elevata della media

L'ESITO DELL'ANALISI

- Sulla base dei dati disponibili si è identificata negli addetti operanti nel settore della trasformazione alimentare l'area settoriale/professionale sulla quale lavorare in vista della promozione di

²⁰ Si veda l'elenco contenuto nella *Ventesima revisione dell'elenco dei prodotti agroalimentari tradizionali* del Ministero delle politiche agricole alimentari e Forestali, aggiornato al 20 febbraio 2020, <https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/15132>.

percorsi di mobilità tranfrontaliera da e verso la Sardegna

Tabella 11. Metodo e risultati principali dell'analisi riguardante PACA (Var e Alpi Marittime)

IL METODO
<ul style="list-style-type: none"> L'analisi dei dati per i due dipartimenti di PACA coinvolti in <i>MedMobility</i> si basa sui rapporti pubblicati da Pôle emploi nel 2019 sull'economia blu e verde nella regione²¹ e sull'esplorazione del database di Pôle emploi (<i>Besoins en Main-d'Oeuvre</i>²²) riguardante i progetti di assunzione previsti per i due dipartimenti per il 2020 (non si dispone di dati subregionali che coprano il periodo successivo alla diffusione della pandemia)
L'ANALISI DEI DATI
<ul style="list-style-type: none"> Il primo dato rilevante, tratto dalla base dati BMO, è la conferma della fortissima connotazione terziaria dei movimenti previsti nel mercato del lavoro dei due territori: sia nel Var che nelle Alpi-Marittime il settore con la maggiore numerosità di progetti di assunzione è quello <i>Alloggio e ristorazione</i>, seguito dal settore <i>Servizi scientifici, tecnici, amministrativi e di supporto</i>. A differenza del primo settore (caratterizzato dalla prevalenza di progetti di assunzione per profili di qualifica non elevata), il secondo presenta difficoltà di reclutamento più frequenti e una minore esposizione al carattere della stagionalità Osservando le caratteristiche delle filiere blu e verde descritte dai rapporti di Pôle emploi, si è notato che in entrambi i dipartimenti i fabbisogni relativi a questi settori sono superiori a quelli espressi nei medesimi ambiti a livello nazionale. Per quanto riguarda l'economia blu, analizzata da Pôle emploi attraverso la suddivisione in 10 sottogruppi settoriali (otto sono direttamente blu, e due lo sono indirettamente, quelli ricadenti sotto le denominazioni <i>alberghi/ristorazione</i> e <i>attività costiere e di svago</i>), si è osservato il trend in crescita degli occupati negli anni più recenti, trend trainato in particolare dalla presenza della base navale di Tolone²³ Nel 2018 (ultimo anno per il quale era disponibile il dato) il settore <i>Costruzione di imbarcazioni</i> incideva per il 15% sul totale degli occupati nell'economia blu, un dato che mostra una discreta potenzialità rispetto all'attivazione di percorsi di mobilità transfrontaliera con la Toscana. Le professioni più richieste in questo specifico settore coincidono con quelle per le quali si registra il maggiore fabbisogno anche nel contesto toscano, vale a dire addetti alla fabbricazione di caldaie, saldatori elettrici e a gas, installatori, carpentieri, manutentori, impiantisti nautici La peculiarità dei dati riguardanti l'economia verde consiste nel fatto che VAR e Alpi-Marittime presentano un'incidenza dei progetti di assunzione in questo settore sul totale dei progetti che è superiore non soltanto alla media solo nazionale ma anche a quella regionale (rispetto all'intero territorio di PACA) Nell'esaminare settori e profili a vario titolo concernenti l'economia <i>green</i> si è focalizzata l'attenzione su un suo sottoinsieme peculiare, quello dei tecnici che svolgono attività di controllo e manutenzione legata all'ambiente (compresi gli addetti incaricati delle certificazioni ambientali) Oltre che per la più marcata presenza nei due dipartimenti di progetti di assunzione <i>green</i> in generale, la scelta è caduta sul gruppo dei <i>Tecnici e agenti di manutenzione e controllo ambientale</i> per quattro motivi: <ul style="list-style-type: none"> la discreta numerosità dei progetti di assunzione, pari nel 2020 a circa lo 0,9% del totale (1.060 su circa 119.000) e a circa il 10% dei progetti di assunzione riguardanti i <i>Servizi scientifici, tecnici, amministrativi e di supporto</i>; il livello di qualificazione mediamente più elevato rispetto ad altre professioni <i>verts</i> o <i>verdissants</i>; la minore frequenza di progetti di assunzione caratterizzati dalla stagionalità; la presenza di quote percentuali non trascurabili di progetti di assunzione caratterizzati da difficoltà di reclutamento (quasi il 70% nel VAR, il 43,3% nelle Alpi-Marittime)
L'ESITO DELL'ANALISI
<ul style="list-style-type: none"> L'area professionale selezionata per i due dipartimenti francesi include un insieme di figure tecniche accomunate da competenze di organizzazione, coordinamento e monitoraggio di progetti e interventi di sicurezza ambientale ed energetica. Sono ricompresi in questo insieme profili operanti in numerosi ambiti reciprocamente interconnessi, quali edilizia sostenibile, energie rinnovabili, risparmio energetico, bonifiche,

²¹ Pôle emploi (2019), *Les métiers de l'économie verte en 2019 en région Provence-Alpes-Côte d'Azur*, <https://www.pole-emploi.org/regions/provence-alpes-cote-d-azur/statistiques-analyses/environnement-socio-economique/les-metiers-de-leconomie-verte-en-2019-en-region-provence-alpes-cote-d-azur.html?type=article>; Pôle emploi (2019), *La filière maritime et ses métiers en région Provence-Alpes-Côte d'Azur*.

²² Per la base dati sui Besoin de maind'oeuvre si veda <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/>.

²³ Nel 2017 la base ha occupato circa 26.000 persone, cresciute fino a 29.000 in ragione della ristrutturazione della portaerei francese *Charles de Gaulle* avviata nella stessa base. Si veda Pôle emploi (2019), *La filière maritime et ses métiers en région Provence-Alpes-Côte d'Azur*.

esercizio delle reti idriche e di altri tipi di distribuzione, ciclo dei rifiuti e delle materie prime seconde, certificazione ambientale (si pensi allo standard più diffuso anche in questo ambito, l'ISO 14001²⁴)

Nonostante le definizioni operative di economia blu e di economia verde siano ancora ambigue e non univoche (vedi sopra il box di approfondimento), in ciascuno dei tre territori è stata dunque individuata in via sperimentale – sulla base dei dati resi disponibili dai partners – un’area di profili/professioni da considerare come prioritaria per l’attivazione di percorsi di mobilità. L’esito dell’analisi è riassunto nella tabella 12, che indica l’ambito/settore professionale individuato come prioritario in ciascuno dei territori di riferimento del progetto e l’intensità con la quale tale ambito/settore si presenta negli altri due territori.

Tabella 12. Le aree individuate per la sperimentazione

Territorio di riferimento	Ambito-settore prioritario individuato	Intensità negli altri territori
PACA (VAR e ALPI-MARITTIME)	Filiera verde – Tecnici e agenti del controllo e della manutenzione dell’ambiente	Sardegna – Toscana +
SARDEGNA	Industria alimentare – Professionisti e addetti alle lavorazioni alimentari	Toscana + PACA (Var e Alpi-Marittime) +
TOSCANA COSTIERA	Filiera blu – Costruzione e manutenzione di navi e imbarcazioni	Sardegna – PACA (Var e Alpi-Marittime) ++

1.2. La banca dati per la mobilità transfrontaliera. Il rating delle prospettive occupazionali per settore/filiera d’imprese

Tra le attività svolte nell’ambito della componente T1, il partenariato ha inteso delineare le modalità di costruzione di una componente specifica della banca dati funzionale alla promozione della mobilità nei territori di riferimento del progetto (PACA, Sardegna e Toscana costiera). In queste pagine si forniscono pertanto alcune indicazioni per progettare in via sperimentale uno strumento di stima delle prospettive occupazionali nei settori/filiera dei diversi territori.

Il prodotto proposto è un *rating* delle prospettive occupazionali per settore/filiera, concepito come uno strumento flessibile ed aggiornabile. Si tratta di una banca dati che intende mettere a disposizione degli operatori dei servizi per il lavoro e degli utenti (studenti, lavoratori, imprese) uno strumento informativo in grado di promuovere la conoscenza delle opportunità disponibili nelle regioni interessate. La diffusione di informazioni attendibili su tali opportunità rappresenta una risorsa ancora più importante in un momento come l’attuale, nel quale i settori tradizionalmente caratterizzati da una maggiore mobilità transfrontaliera (mestieri stagionali a bassa specializzazione del settore turistico e marittimo) sono tra i più colpiti dagli effetti della pandemia.

Il testo si articola in tre parti. Nella prima si dettagliano gli obiettivi della banca dati e la rilevanza al suo interno del *rating* di settore/filiera. Nella seconda parte si propone un percorso metodologico per la definizione del *rating*, presentando l’elenco delle dimensioni rilevanti ed uno schema indicativo delle fonti utilizzabili. Nella terza parte si descrive a titolo esemplificativo la scala di *rating* e la sua composizione.

GLI OBIETTIVI DEL RATING. Gli obiettivi specifici del *rating* sono i seguenti:

- fornire una stima attendibile, fondata su dati quantitativi e qualitativi accurati, delle opportunità occupazionali settoriali - con particolare riferimento ai settori *blue* e *green*, individuati come prioritari dal programma - attraverso la rappresentazione di tali opportunità in forma di scala bipolare; come sarà meglio illustrato nei punti 2 e 3 del presente documento la scala è rappresentabile da un *continuum* variabile da un livello minimo (tre segni ‘meno’) a uno massimo di

²⁴ Si tratta di una certificazione di processo che non attesta una particolare prestazione ambientale, né tanto meno dichiara un impatto ambientale particolarmente basso, ma evidenzia che l’organizzazione certificata ha un sistema di gestione adeguato a tenere sotto controllo gli impatti ambientali delle proprie attività.

opportunità (tre segni 'più'), per un totale di sette possibili 'valori' (tre segni 'meno', tre segni 'più' e la posizione neutra intermedia);

- mettere a disposizione le fonti e le basi dati utilizzate, in modo da rendere il processo di individuazione del *rating* trasparente ed aggiornabile;

- rendere le informazioni rapidamente accessibili e facilmente incrociabili con le informazioni puntuali contenute in altre componenti della stessa banca dati (georeferenziazione di imprese, istituti scolastici, percorsi formativi, opportunità di finanziamento ecc.), attraverso la realizzazione di strumenti di visualizzazione *user friendly*.

Il target di questo servizio è rappresentato, oltre che dal personale dei partner di progetto, che possono utilizzarne le informazioni per promuovere la mobilità transfrontaliera, da una pluralità di attori: operatori, docenti ed orientatori del sistema istruzione/formazione/lavoro potenzialmente protagonisti nell'erogazione di servizi ed attività di accompagnamento per la mobilità transnazionale di studenti e giovani lavoratori; istituti scolastici (docenti ed orientatori); agenzie formative, con particolare riferimento agli studenti in uscita da percorsi di qualifica e IFTS pertinenti rispetto alle filiere blue e green; servizi per l'impiego pubblici, unitamente alle eventuali realtà private che in forza di appalti, convenzioni o accreditamento gestiscono segmenti del servizio pubblico finalizzati all'orientamento ed al placement di studenti e giovani lavoratori; camere di commercio; sindacati dei lavoratori; associazioni di categoria delle imprese pertinenti rispetto alle filiere prioritarie; eventuali datori di lavoro e responsabili d'impresa direttamente partecipanti alle esperienze di mobilità.

IL RATING DI SETTORE/FILIERA: INDICAZIONI METODOLOGICHE. La definizione del *rating* richiede l'acquisizione e l'analisi sistematica di tutte le informazioni potenzialmente idonee a fornire un quadro accurato, aggiornato ed aggiornabile dei principali aspetti riguardanti il tessuto economico-produttivo e dei mercati del lavoro dei territori interessati dalle attività progettuali.

Prima di descrivere le modalità di definizione del *rating* occorre soffermarsi su una questione introduttiva, che incide in modo rilevante sulla modalità di raccolta dei dati e quindi sulla strutturazione di questa componente della banca dati. Si tratta della già ricordata mancanza di una definizione condivisa e soddisfacente, dal punto di vista metodologico, dei concetti di filiere *blue* e *green*. Entrambi i concetti rappresentano aree semantiche molto ampie, adatte a cogliere tendenze sistemiche di trasformazione delle economie ma dalla difficile traduzione in variabili discrete e puntuali. Le delimitazioni settoriali circoscritte (come quelle basate sui codici Ateco adottate anche nell'ambito di questo progetto) presentano i limiti (non nuovi) dovuti all'intrinseca difficoltà di 'contenere' i fenomeni economici entro categorie di natura strettamente amministrativa; sussistono inoltre criticità di definizione più specifiche, riguardanti in particolare il piano 'orizzontale' e quindi l'estensione delle relazioni di filiera (es.: attività tradizionali a monte o a valle delle attività *blue* e *green* che intrattengono con esse relazioni come clienti o fornitori).

Per questo motivo, in coerenza con la definizione di *blue* e *green* adottata a livello di programma, si è preferito concepire queste due aree come trasversali rispetto alla delimitazione basata sulla mera adozione dei codici Ateco. Tali codici restano utili per una prima visione d'insieme, ma necessitano di analisi qualitative più approfondite (rese disponibili da report e informazioni più specifiche). Ne consegue che il *rating* ha per oggetto non soltanto i 'settori', così come tradizionalmente concepiti a partire dagli strumenti di rilevazione dei dati di fonte amministrativa, ma anche le filiere, al fine di fare riferimento a nodi territoriali ancora più mobili e meno facilmente individuabili attraverso informazioni di tipo quantitativo (le quali raramente riescono a cogliere la granularità piuttosto fine delle relazioni di filiera).

Chiarito questo aspetto, passiamo ad esaminare la struttura della banca dati. La sua base informativa è alimentata da tre tipologie di fonti: a) le fonti di dati riguardanti le informazioni generali sui contesti territoriali; b) le fonti sui settori e sulle filiere di tipo quantitativo; c) le fonti sui settori e sulle filiere di tipo qualitativo (report, annuari, paper, articoli, documenti, ecc.).

Le fonti sui contesti. La prima tipologia di fonti intende fornire un inquadramento generale dell'andamento del mercato del lavoro e dell'evoluzione recente dei sistemi economico-produttivi nelle aree interessate dal progetto. L'obiettivo è delineare un quadro di sintesi dell'andamento dell'economia nei territori d'interesse attraverso la raccolta di dati in serie storica concernenti le seguenti dimensioni: PIL, commercio estero, macro-settori di attività delle imprese, indicatori sull'innovazione. Il quadro delle dimensioni e delle fonti correlate è descritto nella tabella sottostante (le fonti sono indicate a titolo meramente indicativo; l'elenco non esclude la possibilità di selezionare e utilizzare fonti più dettagliate prodotte a livello territoriale).

Tabella 13. Dimensioni di analisi e fonti di riferimento per l'inquadramento dei contesti territoriali

Dimensione	Eventuali specificazioni	Fonti principali
Evoluzione generale del sistema economico-produttivo		Eurostat; Istat; Banca d'Italia (Rapporti sulle economie regionali), ASPAL, Irpet, Pole Emploi, INSEE
Popolazione residente	Variazione annua verificatasi nell'ultimo decennio; composizione di genere, composizione per classi d'età; indici demografici (dipendenza strutturale, anzianità)	Eurostat; Istat, INSEE
Mercato del lavoro	Percentuale di occupati con contratti a tempo parziale; tassi di disoccupazione 15-64, 15-24 e 15-74; incidenza percentuale dei disoccupati di lunga durata sul totale dei disoccupati; tassi di occupazione 15-64, 15-24 e 55-64 e differenziali di genere; occupati con contratti di durata inferiore a 12 mesi	Istat, Irpet, Aspal, Pole Emploi, INSEE
Istruzione e partecipazione alle attività formative ed educative	Livello di istruzione conseguito (classificazione ISCED); popolazione 30-34 anni con titolo di istruzione terziaria; abbandono scolastico e formativo; partecipazione alle attività educative e formative	Eurostat, Istat, MIUR

Le fonti quantitative per settore/filiere. Le fonti quantitative mirano a fornire dati attendibili sull'evoluzione del sistema imprenditoriale e del quadro occupazionale nei settori/filiere dei territori interessati, con particolare riferimento ai segmenti *blue* e *green*. Il livello di dettaglio delle informazioni dipende dalla tipologia di informazioni accessibili a livello locale, come si specificherà tra breve facendo riferimento alle modalità di costruzione del *rating*.

Tabella 14. Dimensioni di analisi e fonti per la raccolta di informazioni quantitative sui settori/filiere

Dimensione	Eventuali specificazioni	Fonti principali
Demografia d'impresa nei settori d'interesse	Tassi di natalità e di sopravvivenza, unità locali attive e struttura dimensionale delle imprese per settore	Movimprese, Istat/Asia, INSEE
Indicatori occupazionali per settore e classe dimensionale d'impresa	Percentuale di occupati con contratti a tempo parziale; tassi di disoccupazione 15-64, 15-24 e 15-74; incidenza percentuale dei disoccupati di lunga durata sul totale dei disoccupati; tassi di occupazione 15-64, 15-24 e 55-64 e differenziali di genere; occupati con contratti di durata inferiore a 12 mesi	Istat, Base dati Cc.Oo. Regione Toscana, Pole Emploi, ASPAL, INSEE, ONEMEV, INSEE
Movimenti nel mercato del lavoro per settore (ultimi tre anni)	Avviamenti, cessazioni e saldi complessivi per settore, profilo, tipologia contrattuale e classe d'età	Cc.Oo. Regione Toscana, Pole Emploi, ASPAL, Istat, INSEE
Fabbisogni professionali per settore	Profili professionali richiesti per settore e tipologia contrattuale	Skills Panorama, Istat, Excelsior, sistemi informativi regionali
Partecipazione ed esiti scolastici e formativi	Tassi di partecipazione alle attività scolastiche e formative affini ai settori/filiere <i>blue</i> e <i>green</i> , articolati per genere, età, tipologia di percorso	Sistemi informativi regionali e locali

Le fonti qualitative per settore/filiera. Ad integrazione delle fonti sopra descritte, e considerata l'impossibilità di esaminare le relazioni di filiera attraverso l'esplorazione delle sole fonti amministrative, la terza tipologia di fonti mira a raccogliere ed esaminare tutte le fonti qualitative disponibili in grado di fornire elementi conoscitivi utili. Un primo elenco di documenti utili per arricchire la lettura territoriale dei dati è rinvenibile nell'elenco di testi raccolti attraverso la compilazione da parte dei partners di progetto dell'allegato C al disegno di ricerca per la componente T1.1.2 (attraverso tale allegato sono stati elencati i rapporti di ricerca, le pubblicazioni e gli atti che contengono informazioni qualitative rilevanti in ciascuno dei territori interessati).

Oltre all'analisi dei documenti segnalati da ciascun partner la raccolta di informazioni qualitative richiede l'esplorazione di una pluralità di testi di fonte privata (fondazioni bancarie, istituti di ricerca privati, associazioni/organizzazioni non governative). A titolo meramente esemplificativo si possono qui ricordare per la loro rilevanza ai fini del presente progetto le pubblicazioni dei *Monitor dei Distretti* e il *Rapporto sull'Economia del Mare* (entrambi sono a cura del centro studi di Intesa San Paolo).

LA DEFINIZIONE DEL RATING. Il *rating* per settore/filiera è il risultato conclusivo del processo di analisi e ponderazione delle informazioni raccolte. L'ampiezza del settore/filiera oggetto del *rating* può variare in relazione al livello di dettaglio dei dati disponibili. Una volta definito tale livello e quindi l'elenco dei settori/filiera ai quali si applica, per ciascuno di essi s'individua un valore riassuntivo selezionato nell'ambito della scala bipolare di *rating* evidenziata nella tabella 15.

Tabella 15. Scala di rating

Rating	---	--	-	=	+	++	+++
Significato	Fortemente negativo	Negativo	Lievemente negativo	Neutro	Lievemente positivo	Positivo	Fortemente positivo

L'assegnazione di un valore all'interno della scala è un'operazione qualitativa fondata su tre dimensioni:

a) la consistenza del tessuto imprenditoriale nel settore/filiera di riferimento, rilevata sulla base della numerosità delle imprese attive e dei tassi d'incremento recenti nel settore/filiera di riferimento (fonti di origine sia quantitativa che qualitativa): la numerosità delle imprese attive si misura in termini di incidenza percentuale di ciascun settore sul totale delle imprese attive; il tasso d'incremento si misura attraverso la rilevazione delle variazioni della demografia d'impresa in un arco temporale di tre/cinque anni (in base al livello di dettaglio settoriale disponibile);

b) la dinamica occupazionale recente (fonti di origine sia quantitativa che qualitativa), intesa come la capacità di ciascun/settore di creare occupazione (sia come dato di flusso che come dato di stock): le variabili implicate in questa dimensione sono quelle in grado di fornire informazioni articolate per settore sulle variazioni degli addetti e degli occupati (anche in questo caso in un arco temporale di tre/cinque anni);

c) le prospettive economico-produttive e occupazionali. In questo caso le informazioni utili sono quelle derivanti dall'analisi di fonti di origine qualitativa.

La tabella 16 indica le modalità con le quali ciascuna delle dimensioni appena menzionate contribuisce alla formazione del *rating*.

Tabella 16. Contributo delle tre dimensioni alla formazione del rating di settore/filiera

Dimensione	---	--	-	=	+	++	+++
Consistenza del tessuto imprenditoriale	Incidenza molto ridotta di imprese attive	Incidenza ridotta e tassi d'incremento negativi	Incidenza ridotta e tassi d'incremento nulli	Incidenza elevata e tassi d'incremento nulli o negativi	Incidenza ridotta e tassi d'incremento positivi	Incidenza elevata e tassi d'incremento positivi	Incidenza e tassi d'incremento elevati

Dinamica occupazionale recente	In forte calo	In calo	Alterna, ma con prevalenza di andamenti negativi	Stabile	Alterna, ma con prevalenza di andamenti positivi	In crescita	In forte crescita
Prospettive economiche e occupazionali	Molto negative	negative	Tendenzialmente negative	Incerte	Tendenzialmente positive	Positive	Molto positive