

*I fabbisogni professionali e  
formativi delle imprese della*

# BLUE ECONOMY *in Sardegna*



Il report è stato realizzato sulla base dei risultati del Sistema Informativo Excelsior riferiti all'anno 2019. Tali dati, sebbene non aggiornati, sono rappresentativi dell'ultimo scenario che descrive le istanze imprenditoriali in termini di fabbisogni professionali in maniera comparabile con le serie storiche precedenti, dal momento che i dati attualmente in fase di elaborazione si riferiscono ad un anno, il 2020, di assoluta discontinuità con quanto rilevato prima.



# Indice

1. Le nuove filiere economiche: l'economia del mare .....	7
1. Le nuove filiere economiche: l'economia del mare .....	9
1.1 Caratteristiche dell'economia del mare .....	9
1.2 Le prospettive di crescita della blue economy .....	11
1.3 L'andamento territoriale delle imprese collegate alla blue economy .....	18
2. I fabbisogni professionali della "Blue economy" in Sardegna.....	21
2.1 Le principali caratteristiche e competenze richieste.....	23
2.2 I livelli di istruzione richiesti .....	33
3. Principali caratteristiche e competenze richieste alle nuove assunzioni per filiera .....	39
3.1 Alloggio e ristorazione .....	41
3.2 Servizi turistici e di intrattenimento .....	51
3.3 Filiera alimentare e ittica.....	61
3.4 Trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri.....	71
3.5 Industrie delle estrazioni terrestri e marine.....	81
3.6 Filiera della cantieristica navale .....	89
4. Conclusioni .....	97



# **1. Le nuove filiere economiche: l'economia del mare**





## 1. Le nuove filiere economiche: l'economia del mare

### Premessa

L'imprevedibile e gravissima crisi determinata a marzo 2020 dall'esplosione della pandemia di COVID-19 prima in Cina e poi in Italia e nel resto del mondo è un evento epocale che sta avendo conseguenze molto pesanti in tutto il mondo. Si è via via compreso come questa nuova situazione stia causando e causerà effetti di grande complessità, producendo un impatto molto forte e inedito. Oltre a mettere a dura prova tutti i sistemi economici e sanitari del mondo, la crisi determinerà conseguenze profonde nella vita delle persone e nelle modalità di produzione dei beni e dei servizi, ancora in gran parte da valutare e comprendere. Questo determina una forte incertezza negli scenari previsivi futuri che contraddistinguono alcune ipotesi di fondo su cui sono basate le analisi prodotte e presentate in questo rapporto.

### 1.1 Caratteristiche dell'economia del mare

Nelle valutazioni sulle economie nazionali e territoriali spesso non si tiene conto del fatto che gran parte dei sistemi produttivi dipendono dalla natura, dai suoi prodotti e risorse, dalle sue bellezze e dalla capacità delle comunità locali di rispettarle e valorizzarle. In questo senso il mare, una delle espressioni della natura più grandiose e diffuse sul globo, rappresenta un fattore strategico per molte attività economiche, perché l'impatto dell'elemento marino non è rintracciabile solo nel paesaggio, ma è fortemente incardinato nell'economia, nella storia e nelle culture dei territori, influenzandone, in alcuni casi in modo totalizzante, la vita sociale ed economica. Partendo da questa consapevolezza il Sistema camerale ha intensificato negli anni gli studi per la valorizzazione delle filiere del mare. Questo interesse si manifesta dalla volontà di colmare un gap di informazioni quantitative fondamentali per promuovere il disegno di efficaci linee strategiche per lo sviluppo di un importante segmento produttivo formato da tutte quelle attività che, per il loro diretto collegamento con il mare, rappresentano il "Cuore blu" dell'economia italiana. Dal punto di vista della sua identificazione, l'economia del mare rappresenta uno di quegli esempi dove non esistono statistiche correnti, ma occorre un lavoro specifico di individuazione specifica delle attività rispetto alle quali l'elemento comune è rappresentato dal rapporto proprio con il mare. Il Rapporto sull'economia del mare, giunto all'ottava edizione, adotta a tal fine un quadro definitorio che vuole ispirarsi ad una visione del fenomeno volta a coglierne le sue molteplici espressioni: dalla pesca e la cantieristica alle industrie estrattive marine, all'ambito del turismo. Più specificatamente, l'economia del mare si sviluppa nei seguenti settori:

- *Filiera ittica*: ricomprende le attività connesse con la pesca, la lavorazione del pesce e la preparazione di piatti a base di pesce, incluso il relativo commercio all'ingrosso e al dettaglio;
- *Industria delle estrazioni marine*: riguarda le attività di estrazione di risorse naturali dal mare, come ad esempio il sale, piuttosto che petrolio e gas naturale con modalità off-shore. Si tiene a

precisare che per questo settore le stime si sono dovute fondare su alcune ipotesi tali da consentire di individuare all'interno dell'attività estrattiva quella riconducibile al mare<sup>1</sup>;

- *Filiera della cantieristica*: racchiude le attività di costruzione di imbarcazioni da diporto e sportive, cantieri navali in generale e di demolizione, di fabbricazione di strumenti per navigazione e, infine, di installazione di macchine e apparecchiature industriali connesse;
- *Movimentazione di merci e passeggeri*: fa riferimento a tutte le attività di trasporto via acqua di merci e persone, sia marittimo che costiero, unitamente alle relative attività di assicurazione e di intermediazione degli stessi trasporti e servizi logistici;
- *Servizi di alloggio e ristorazione*: sono ricomprese tutte le attività legate alla ricettività, di qualsiasi tipologia (alberghi, villaggi turistici, colonie marine, ecc.) e quelle chiaramente relative alla ristorazione, compresa ovviamente anche quella su navi;
- *Ricerca, regolamentazione e tutela ambientale*: include le attività di ricerca e sviluppo nel campo delle biotecnologie marine e delle scienze naturali legate al mare più in generale, assieme alle attività di regolamentazione per la tutela ambientale e nel campo dei trasporti e comunicazioni. Inoltre, in questo settore sono presenti anche le attività legate all'istruzione (scuole nautiche, ecc.);
- *Attività sportive e ricreative*: ricomprende le attività connesse al turismo nel campo dello sport e divertimento, come i tour operator, guide e accompagnatori turistici, parchi tematici, stabilimenti balneari e altri ambiti legati all'intrattenimento e divertimento (discoteche, sale da ballo, sale giochi, ecc.).

Le imprese iscritte, al 31 dicembre 2018, nei Registri delle Imprese delle Camere di commercio italiane e operanti nell'economia del mare, ammontano a oltre 199 mila, pari al 3,3% del totale delle imprese nel Paese. Se si riduce il campo di osservazione ai soli comuni costieri, le quasi 175 mila imprese dell'economia del mare rappresentano il 9,5% del sistema imprenditoriale. Il settore in cui si concentra il gruppo più numeroso di imprese della blue economy, è quello dei servizi di alloggio e ristorazione, strettamente legato al turismo, cui afferisce il 44,5% del totale delle imprese (quasi 89mila). Il secondo settore per incidenza percentuale è quello della filiera ittica, che va dalla pesca alla vendita al consumatore ("dal mare alla tavola"), che si attesta al 16,8%, con un numero di imprese pari a 33 mila e 549 unità. Altri due settori che hanno un peso percentuale superiore al 10%, sono quello delle attività sportive e ricreative (15,2%) e la filiera della cantieristica navale (13,6%). Seguono a distanza, per numerosità di imprese, la movimentazione marittima di merci e persone, definita anche come "trasporti marittimi" (5,7%), le attività di ricerca, regolamentazione e tutela ambientale (3,8%) e l'industria delle estrazioni marine, con meno di 500 aziende.

---

<sup>1</sup> Ipotesi che, se viste alla luce dell'esiguità dei valori assoluti sottostanti, inducono ad una certa cautela nel trattamento dei dati stimati per la contabilizzazione di questo settore a livello territoriale.

<b>Imprese dell'economia del mare per settore di attività in totale in Italia</b> (val. ass. e % - 2018)					
Settori di attività	Totale imprese economia del mare		di cui: nei comuni costieri		Incidenza % su totale blue economy
	Valori assoluti	Incidenza %	Valori assoluti	Incidenza %	
Filiera ittica	33.549	16,8	24.088	13,8	71,8
Industria delle estrazioni marine	485	0,2	461	0,3	94,9
Filiera della cantieristica	27.106	13,6	16.840	9,6	62,1
Movimentazione di merci e passeggeri via mare	11.411	5,9	10.515	6,0	92,1
Servizi di alloggio e ristorazione	88.636	44,5	88.624	50,6	100,0
Attività di ricerca, regolamentazione e tutela ambientale	7.664	3,8	4.132	2,4	53,9
Attività sportive e ricreative	30.326	15,2	30.326	17,3	100,0
<b>Totale Economia del Mare</b>	<b>199.177</b>	<b>100,0</b>	<b>174.985</b>	<b>100,0</b>	<b>87,9</b>
<b>Totale Economia</b>	<b>6.099.672</b>		<b>1.833.575</b>		
<b>Incidenza % dell'Economia del Mare sul Totale Economia</b>	<b>3,3</b>		<b>9,5</b>		

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere-Infocamere

## 1.2 Le prospettive di crescita della blue economy

Secondo le recenti stime formulate nel Documento di Economia Finanza (DEF)<sup>2</sup> per il 2020, per effetto della crisi economica generata dalla pandemia da COVID-19, nel 2020 il PIL è destinato a ridursi di 8 punti percentuali, per poi segnare un +4,7% nel 2021. Parallelamente, per quest'anno è previsto un calo dell'occupazione del 2,1%, con un recupero dell'1% nel 2021, mentre per le unità di lavoro a tempo pieno (ULA) la riduzione nel 2020 rispetto al 2019 dovrebbe essere del 6,5%, con un recupero del +3,4% nel 2021. Decisamente significativo l'aumento del tasso di disoccupazione previsto dal DEF che, rispetto al 10% registrato nel 2019, crescerebbe all'11,6% per ridursi all'11% nel 2021.

Osservando i risultati delle analisi prodotte dal documento a cura di Unioncamere<sup>3</sup> si mostra come l'evoluzione prevista dello stock occupazionale tra il 2020 e il 2024 secondo quello che viene definito Scenario "Base" di medio periodo<sup>4</sup> (scenario A<sup>5</sup>) nel modello di previsione adottato, dove si registra un incremento complessivo di circa 179 mila occupati rispetto alla fine del periodo,

<sup>2</sup> MEF - Documento di Economia e Finanza 2020.

<sup>3</sup> Sistema Informativo Excelsior, Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2020-2024), a cura di Unioncamere 2020.

<sup>4</sup> Le previsioni dei fabbisogni occupazionali per il periodo 2020-2024 sono state realizzate, per quanto riguarda la componente di domanda di lavoro incrementale nei settori privati, attraverso l'implementazione di un modello econometrico che stima una funzione ridotta di domanda di lavoro. Il modello è stimato su base settoriale. Le fonti sono tutte costituite dai dati di contabilità nazionale (edizione marzo 2020).

<sup>5</sup> Con riferimento allo scenario A, per il biennio 2020-2021, si è considerata l'ipotesi, in accordo con quanto indicato nel DEF di aprile 2020: variazione del PIL nel 2020 pari -8% e nel 2021 di +4,7%.

mentre nello scenario più “negativo” (Scenario B<sup>6</sup>) si calcola una debole ripresa che porterebbe una flessione dello stock di occupati di circa 556 mila unità a fine del 2024. Alla fine dello scenario previsivo di calcolo, lo stock di occupati secondo lo Scenario A supererebbe il valore del 2019 attestandosi su 24 milioni di unità, mentre nello Scenario B si avrebbe un livello dello stock più basso rispetto a quello di inizio periodo.

La domanda di lavoratori autonomi si collocherebbe tra 393 e 600 mila unità nel periodo di calcolo (2020-2024), grazie alla domanda di sostituzione che dovrebbe compensare la contrazione dello stock occupazionale previsto per questa componente.

Gli occupati dipendenti, con una richiesta tra 1,6 e 2,1 milioni di unità tra 2020 e 2024, peserebbe sul fabbisogno totale per una quota compresa tra il 77% e l’80% a seconda degli scenari (A vs B). Per quanto riguarda la ripartizione territoriale, si prevede per il Nord Ovest un fabbisogno della quota maggiore di occupati (609/844,5 mila unità), seguito dal Nord Est (492,3/665,1 mila unità), poi dal Mezzogiorno (499,8/661 mila unità), e, in misura inferiore, dalle regioni del Centro (361,3/526,9 mila unità).

<b>Fabbisogno occupazionale previsto nel periodo 2020-2024 e sue componenti</b>		
<b>Previsioni/ tipologia/ territori</b>	<b>Fabbisogno 2020-2024 (v.a.)*</b>	
	<b>Scenario A</b>	<b>Scenario B</b>
<i>di cui:</i>		
Replacement demand	2.518.300	2.518.300
Expansion demand	179.100	-555.800
<i>di cui:</i>		
Settore privato	1.977.700	1.242.800
Pubblica Amministrazione	719.700	719.700
<i>di cui:</i>		
Dipendenti	2.095.300	1.568.800
Indipendenti	602.100	393.700
<i>di cui:</i>		
Nord Ovest	844.500	609.000
Nord Est	665.100	492.300
Centro	526.900	361.300
Sud e Isole	661.000	499.800
<b>TOTALE ITALIA</b>	<b>2.697.500</b>	<b>1.962.400</b>

\*Valori assoluti arrotondati alle centinaia. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori

Fonte: elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

<sup>6</sup> Nello scenario B – sulla base di una seconda ipotesi contenuta nel DEF di aprile, che tiene conto di una possibile recrudescenza della pandemia nel prossimo autunno - la flessione del PIL nel 2020 è stata stimata al -10,6%, seguita da un recupero del 2,3% nel 2021 (mantenendo invariate le variazioni del successivo triennio).

In Italia il fabbisogno di professioni nella "Blue economy" espresso dalle imprese, per il 2019, risulta pari a più di 331 mila lavoratori. La domanda di attitudine blue delle imprese riguarda in modo preponderante il settore relativo all'alloggio e ristorazione con più di 250 mila assunzioni previste, sempre nel 2019, seguite dalle professioni attinenti i servizi turistici e di intrattenimento con più di 51 mila contratti. L'incidenza stimata di figure legate a questi due settori della blue economy rappresentano più del 90% della distribuzione di *new entry* complessiva. Inoltre, si evidenzia che più del 50% delle figure professionali a cui si richiedono competenze peculiari della blue economy sono professioni commerciali e servizi in aziende di dimensione medio-piccola (1-9 e 10-49 dipendenti), di cui circa il 72% unità rientranti nel settore turistico ricettivo.

<b>Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese nel 2019 per filiera e classe dimensionale Italia</b> (quote % sul totale entrate della Blue Economy)		
<b>Blue Economy e filiere</b>	<b>Entrate previste nel 2019:</b>	
	<b>v.a.</b>	<b>distribuzione %</b>
<b>BLUE ECONOMY</b>	<b>331.550</b>	<b>100,0</b>
<b>FILIERE</b>		
Alloggio e ristorazione	250.360	75,5
Servizi turistici e di intrattenimento	51.670	15,6
Trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri	11.160	3,4
Filiera alimentare/ittica	9.390	2,8
Filiera della cantieristica navale	7.090	2,1
Industrie delle estrazioni terrestri e marine	1.870	0,6
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>		
<i>1-9 dipendenti</i>	<i>161.220</i>	<i>48,6</i>
<i>10-49 dipendenti</i>	<i>115.720</i>	<i>34,9</i>
<i>50-249 dipendenti</i>	<i>32.880</i>	<i>9,9</i>
<i>250 dipendenti e oltre</i>	<i>21.730</i>	<i>6,6</i>

Fonte: elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Risulta evidente come tra le performance positive in termini di demografia imprenditoriale, spicca quella della filiera turistico-ricettiva legata al modo giovanile (30,4% nella classe d'età fino ai 29 anni) con una quota di donne piuttosto elevata (19,8%), particolarmente accentuata sotto il profilo dell'esperienza (69%) con una forte enfasi territoriale a mostrare una maggiore resilienza rispetto al processo di sviluppo di questa tipologia di dinamica imprenditoriale.

**Entrate della "Blue Economy" previste dalle imprese nel 2019 per gruppo professionale, filiera e classe dimensionale (quote % sul totale)**

Settori Blue Economy	Entrate della "Blue Economy" previste nel 2019 (v.a.)*	di cui (valori %):					
		Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici	Impiegati	Professioni commerciali e servizi	Operai specializzati	Conduttori impianti e macchine	Professioni non qualificate
<b>BLUE ECONOMY</b>	<b>331.550</b>	<b>6,4</b>	<b>7,0</b>	<b>61,1</b>	<b>4,1</b>	<b>3,8</b>	<b>17,6</b>
<b>FILIERE</b>							
Alloggio e ristorazione	250.360	2,7	6,1	72,0	1,5	1,0	16,8
Servizi turistici e di intrattenimento	51.670	17,8	10,1	41,1	1,9	1,2	27,9
Trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri	11.160	16,8	16,5	5,0	21,2	34,1	6,4
Filiera alimentare/ittica	9.390	10,1	3,9	6,2	26,7	44,8	8,3
Filiera della cantieristica navale	7.090	26,0	4,7	-	52,8	12,0	4,5
Industrie delle estrazioni terrestri e marine	1.870	24,5	12,7	2,5	11,4	44,6	4,3
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>							
1-9 dipendenti	161.220	3,9	5,3	68,2	2,7	2,1	17,8
10-49 dipendenti	115.720	5,8	7,3	62,1	3,4	3,1	18,3
50-249 dipendenti	32.880	13,3	9,8	42,6	5,6	9,7	19,0
250 dipendenti e oltre	21.730	17,1	13,8	31,3	16,1	12,1	9,6

\* Valori assoluti arrotondati alle decine. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

Fonte: elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

**Le professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese e le principali caratteristiche (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**

Settori	Entrate della "Blue Economy" previste nel 2019 (v.a.)*	di cui (%):					
		con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali**	fino a 29 anni	donne
<b>BLUE ECONOMY</b>	<b>331.550</b>	<b>67,6</b>	<b>18,7</b>	<b>26,7</b>	<b>27,1</b>	<b>29,6</b>	<b>18,8</b>
Alloggio e ristorazione	250.360	69,0	19,0	26,0	28,4	30,4	19,8
Servizi turistici e di intrattenimento	51.670	62,7	15,4	24,8	29,1	29,0	17,8
Trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri	11.160	68,6	11,6	53,8	7,5	23,0	7,9
Filiera alimentare/ittica	9.390	53,8	16,7	22,3	17,0	23,1	22,4
Filiera della cantieristica navale	7.090	73,0	41,1	26,3	13,6	27,1	6,7
Industrie delle estrazioni terrestri e marine	1.870	65,2	25,7	29,8	13,6	21,7	10,3

\* Valori assoluti arrotondati alle decine. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

\*\* Per l'assunzione di "nuove figure professionali" si intende l'inserimento di profili professionali che non sostituiscano un'analoga figura in uscita e/o che non siano figure già presenti in azienda.

Fonte: elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Osserviamo, infine, quali sono tra le filiere della blue economy quelle che mostrano le performance più interessanti dal punto di vista dei profili professionali più richiesti. Un certo dinamismo, presente nel numero elevato di nuove entrate, riguarda insieme i comparti dell'alloggio e ristorazione e quello dei servizi turisti e di intrattenimento (con più di 302 mila entrate) che richiedono nel profilo degli addetti alla ristorazione il numero più elevato di entrate

(più di 186 mila), nelle figure di camerieri (più di 93 mila) e cuochi in alberghi e ristoranti (più di 57 mila), e infine i baristi e le professioni assimilate (con più di 27 mila), tutte le figure professionali sono richieste con esperienza nella maggioranza dei casi, e anche tra i giovani fino a 29 anni, che prevedono per questa classe d'età un nuovo ingresso nel mondo del lavoro in un intervallo compreso tra il 35-40% dei profili descritti.

Nel comparto del trasporto marittimo il numero di entrate previste risulta più modesto (più di 11 mila), si distingue la categoria dei meccanici artigianali (più di 2 mila), nei profili di meccanici navali e meccanici di macchinari industriali come sostituzione di personale in uscita, e la categoria dei conduttori di veicoli a motore, nei profili di conduttori di mezzi pesanti e camion.

Infine, il comparto della filiera alimentare/ittica (più di 9 mila entrate) nella categoria degli operai addetti nelle attività di ristorazione, soprattutto nei profili degli operai addetti a macchinari fissi per l'industria alimentare (circa 2 mila) e nei profili in possesso di esperienza di conduttori di macchinari per la produzione di pasticceria e prodotti da forno (circa un migliaio).

Le professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese e le principali caratteristiche (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")							
Settori e profili professionali <sup>7</sup>	Entrate della "Blue economy" previste nel 2019 (v.a.)*	di cui (%):					
		con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali**	fino 29 anni	donne
<b>BLUE ECONOMY</b>	<b>331.550</b>	<b>67,6</b>	<b>18,7</b>	<b>26,7</b>	<b>27,1</b>	<b>29,6</b>	<b>18,8</b>
<b>ALLOGGIO E RISTORAZIONE</b>	<b>250.360</b>	<b>69,0</b>	<b>19,0</b>	<b>26,0</b>	<b>28,4</b>	<b>30,4</b>	<b>19,8</b>
<b>522 - Addetti nelle attività di ristorazione</b>	<b>175.970</b>	<b>75,2</b>	<b>20,6</b>	<b>26,3</b>	<b>26,8</b>	<b>34,6</b>	<b>16,0</b>
<i>Camerieri e professioni assimilate</i>	89.280	77,2	19,1	24,3	22,9	37,2	12,8
<i>Cuochi in alberghi e ristoranti</i>	55.460	81,7	25,9	28,4	31,9	23,3	10,9
<i>Baristi e professioni assimilate</i>	23.190	60,4	15,1	27,9	29,6	50,1	34,4
<i>Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi</i>	8.020	51,5	16,4	30,7	27,0	40,2	33,1
<b>814 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia</b>	<b>32.010</b>	<b>43,2</b>	<b>9,6</b>	<b>27,8</b>	<b>31,7</b>	<b>15,5</b>	<b>42,1</b>
<i>Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio e nelle navi</i>	12.330	59,9	11,4	20,9	31,1	10,3	57,6
<i>Personale non qualificato nei servizi di ristorazione</i>	11.310	30,9	7,6	35,0	35,4	24,7	22,4
<i>Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali</i>	8.370	35,3	9,5	28,1	27,6	10,8	45,9
<b>422 - Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela</b>	<b>9.950</b>	<b>80,5</b>	<b>20,7</b>	<b>24,7</b>	<b>28,6</b>	<b>25,9</b>	<b>23,9</b>
<i>Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione</i>	9.260	81,3	20,6	25,3	29,0	26,1	23,4
<i>Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici</i>	610	70,5	24,9	19,1	21,5	21,3	29,8
<i>Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)</i>	50	100,0	-	-	1,9	-	-
<b>SERVIZI TURISTICI E DI INTRATTENIMENTO</b>	<b>51.670</b>	<b>62,7</b>	<b>15,4</b>	<b>24,8</b>	<b>29,1</b>	<b>29,0</b>	<b>17,8</b>
<b>522 - Addetti nelle attività di ristorazione</b>	<b>10.600</b>	<b>69,0</b>	<b>12,7</b>	<b>29,9</b>	<b>30,5</b>	<b>38,6</b>	<b>16,8</b>
<i>Camerieri e professioni assimilate</i>	4.260	72,6	13,1	28,5	29,8	45,4	13,9
<i>Baristi e professioni assimilate</i>	3.890	66,5	8,5	29,2	33,9	46,2	21,3
<i>Cuochi in alberghi e ristoranti</i>	1.810	69,6	21,7	35,8	33,0	14,1	16,1
<i>Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi</i>	640	58,4	9,3	25,8	6,9	16,5	11,2
<b>814 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia</b>	<b>6.950</b>	<b>42,6</b>	<b>9,3</b>	<b>22,9</b>	<b>30,1</b>	<b>3,9</b>	<b>31,4</b>
<i>Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali</i>	6.550	42,1	9,6	22,5	30,2	3,4	29,9
<i>Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio e nelle navi</i>	290	56,9	4,5	31,3	22,9	4,9	74,7
<i>Personale non qualificato nei servizi di ristorazione</i>	110	36,8	6,1	26,3	40,4	32,5	7,0
<b>548 - Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia</b>	<b>6.290</b>	<b>78,1</b>	<b>9,3</b>	<b>16,1</b>	<b>42,8</b>	<b>33,9</b>	<b>5,4</b>
<i>Bagnini e professioni assimilate</i>	6.090	77,9	9,5	16,6	43,5	35,0	5,6
<i>Guardie private di sicurezza</i>	210	86,4	2,9	1,5	21,4	-	-
<b>TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA DI PASSEGGERI</b>	<b>11.160</b>	<b>68,6</b>	<b>11,6</b>	<b>53,8</b>	<b>7,5</b>	<b>23,0</b>	<b>7,9</b>
<b>623 - Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili</b>	<b>2.310</b>	<b>47,2</b>	<b>1,0</b>	<b>82,1</b>	<b>1,9</b>	<b>11,8</b>	<b>2,1</b>
<i>Meccanici e attrezzisti navali</i>	1.260	3,3	0,6	94,8	0,6	0,3	-
<i>Meccanici e montatori di macchinari industriali e assimilati</i>	1.030	100,0	-	68,3	2,3	26,0	4,8
<b>742 - Conduuttori di veicoli a motore</b>	<b>2.230</b>	<b>86,8</b>	<b>32,3</b>	<b>34,3</b>	<b>7,8</b>	<b>5,7</b>	<b>0,3</b>
<i>Conduuttori di mezzi pesanti e camion</i>	1.310	90,8	40,7	31,1	9,7	6,4	0,1

<sup>7</sup> Sono considerati in tabella i primi 3 macro profili con le relative figure professionali per filiera nella blue economy.



Conduttori di autobus, di tram e di filobus	540	90,0	24,6	44,7	2,4	6,3	0,7
Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli	380	68,4	14,5	30,5	9,2	2,4	0,3
<b>745 - Marinai di coperta e operai assimilati</b>	<b>1.310</b>	<b>89,9</b>	<b>2,4</b>	<b>71,3</b>	<b>4,4</b>	<b>21,0</b>	<b>4,5</b>
Marinai di coperta	1.100	95,2	1,6	73,7	4,6	23,0	4,5
Conduttori di barche e battelli a motore	160	48,4	9,0	61,3	5,2	1,3	1,3
Conduttori di caldaie e altre attrezzature navali	60	100,0	-	54,0	-	34,9	12,7
<b>FILIERA ALIMENTARE/ITTICA</b>	<b>9.390</b>	<b>53,8</b>	<b>16,7</b>	<b>22,3</b>	<b>17,0</b>	<b>23,1</b>	<b>22,4</b>
<b>732 - Operai addetti a macchinari fissi per l'industria alimentare</b>	<b>1.800</b>	<b>53,3</b>	<b>9,5</b>	<b>27,8</b>	<b>18,5</b>	<b>19,1</b>	<b>17,4</b>
Conduttori di macchinari per la produzione di pasticceria e prodotti da forno	800	51,4	9,0	19,6	22,2	16,2	12,3
Conduttori macchinari trattamento e conservazione frutta, verdure, legumi e riso	400	55,8	6,0	31,5	21,8	6,9	31,0
Conduttori di apparecchi per la lavorazione industriale di prodotti lattiero-caseari	280	51,4	1,4	32,7	8,3	10,1	-
Operai addetti a macchinari fissi per l'industria alimentare	170	64,5	13,3	46,4	3,0	33,1	50,6
Conduttori di macchinari industriali per la lavorazione dei cereali e delle spezie	130	52,3	36,4	22,0	29,5	64,4	3,8
<b>651 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari</b>	<b>1.780</b>	<b>39,1</b>	<b>21,5</b>	<b>24,5</b>	<b>20,2</b>	<b>26,1</b>	<b>23,3</b>
Macellai, pesciaioli e professioni assimilate	630	23,4	20,5	28,6	2,1	29,9	46,7
Pasticcieri, gelatai e conservieri artigianali	500	33,5	3,8	6,7	48,4	22,2	11,5
Panettieri e pastai artigianali	480	64,1	36,3	27,0	21,6	28,8	8,3
Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni artigianali casearie	170	43,3	34,5	54,4	1,2	15,8	13,5
<b>728 - Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali</b>	<b>1.380</b>	<b>48,6</b>	<b>7,4</b>	<b>20,1</b>	<b>5,7</b>	<b>19,3</b>	<b>30,4</b>
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	1.380	48,6	7,4	20,1	5,7	19,3	30,4
<b>FILIERA DELLA CANTIERISTICA NAVALE</b>	<b>7.090</b>	<b>73,0</b>	<b>41,1</b>	<b>26,3</b>	<b>13,6</b>	<b>27,1</b>	<b>6,7</b>
<b>623 - Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili</b>	<b>1.620</b>	<b>77,1</b>	<b>37,0</b>	<b>25,0</b>	<b>13,3</b>	<b>23,8</b>	<b>1,0</b>
Meccanici e montatori di macchinari industriali e assimilati	940	71,0	46,4	26,3	11,3	34,9	1,3
Meccanici e attrezzisti navali	510	89,7	18,9	24,0	17,3	2,3	0,8
Verniciatori artigianali ed industriali	70	90,3	2,8	6,9	8,3	9,7	-
Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili e professioni assimilate	50	43,1	76,5	15,7	25,5	64,7	-
<b>621 - Fonditori, saldatori, lattonieri, calderai, montatori carpenteria metall. e profess.simili</b>	<b>720</b>	<b>73,4</b>	<b>47,0</b>	<b>27,0</b>	<b>10,4</b>	<b>21,3</b>	<b>1,7</b>
Montatori di carpenteria metallica	240	81,8	35,1	36,4	26,9	15,7	2,9
Specialisti di saldatura elettrica e a norme ASME	230	67,8	57,8	34,3	3,5	28,3	1,3
Saldatori e tagliatori a fiamma	190	67,5	56,2	8,8	1,0	21,6	1,0
Lastroferratori	50	77,1	8,3	4,2	-	18,8	-
<b>221 - Ingegneri e professioni assimilate</b>	<b>680</b>	<b>70,3</b>	<b>60,7</b>	<b>27,2</b>	<b>13,5</b>	<b>34,2</b>	<b>9,3</b>
Ingegneri energetici e meccanici	570	67,4	64,8	31,7	8,7	34,8	6,6
Ingegneri elettronici e in telecomunicazioni	70	93,2	17,8	1,4	50,7	30,1	34,2
<b>INDUSTRIE DELLE ESTRAZIONI TERRESTRI E MARINE</b>	<b>1.870</b>	<b>65,2</b>	<b>25,7</b>	<b>29,8</b>	<b>13,6</b>	<b>21,7</b>	<b>10,3</b>
<b>744 - Conduttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali</b>	<b>280</b>	<b>96,1</b>	<b>47,7</b>	<b>39,2</b>	<b>6,4</b>	<b>4,6</b>	<b>-</b>
Conduttori di macchinari per il movimento terra	270	99,3	47,8	40,3	3,7	4,1	-
<b>742 - Conduttori di veicoli a motore</b>	<b>200</b>	<b>99,0</b>	<b>14,7</b>	<b>39,6</b>	<b>36,5</b>	<b>1,0</b>	<b>-</b>
Conduttori di mezzi pesanti e camion	200	99,0	14,7	39,6	36,5	1,0	-
<b>715 - Oper. macchin. e impianti per raffin. gas e prod. petroliferi e per la fabbr. di prod. chimici</b>	<b>190</b>	<b>27,5</b>	<b>10,9</b>	<b>17,1</b>	<b>2,1</b>	<b>68,4</b>	<b>10,4</b>
Operatori di macchinari per la fabbricazione di prodotti derivati dalla chimica	160	33,8	13,4	17,2	2,5	64,3	12,7

\* Valori assoluti arrotondati alle decine. I totali possono non coincidere con la somma dei singoli valori.

\*\* Per l'assunzione di "nuove figure professionali" si intende l'inserimento di profili professionali che non sostituiscano un'analoga figura in uscita e/o che non siano figure già presenti in azienda.

Il segno (-) indica l'assenza di entrate nell'incrocio indicato, il segno (-) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti.

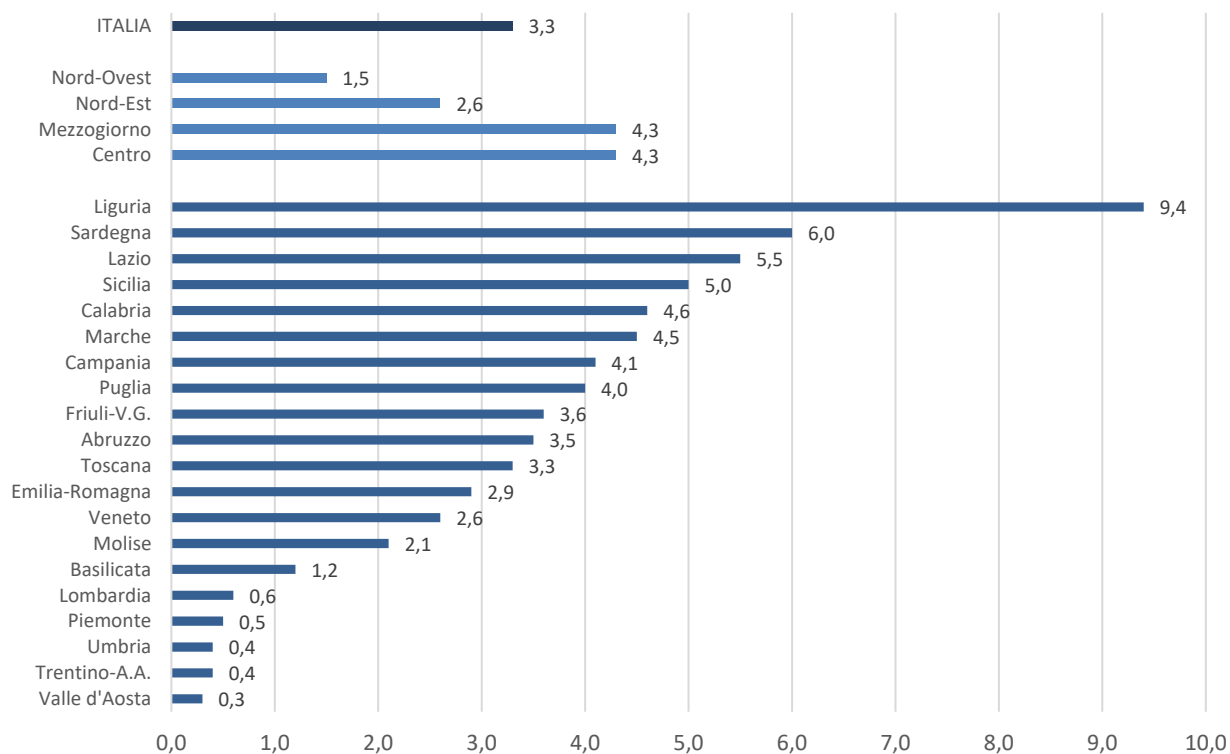
Fonte: elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

### 1.3 L'andamento territoriale delle imprese collegate alla blue economy

Il Centro e Il Mezzogiorno sono le due macro-ripartizioni territoriali a più alta concentrazione di imprese della blue economy, con un'incidenza del 4,3% sul totale delle imprese in entrambi i casi. Nel Nord-Est le imprese della blue economy rappresentano il 2,6% del totale, nel Nord-Ovest solo l'1,5%.

Tra le regioni italiane, la Liguria è quella in cui l'economia del mare mostra il peso maggiore sul tessuto imprenditoriale regionale, pari al 9,4% sul totale delle imprese. Si distinguono poi altre due regioni che superano la soglia del 5%: la Sardegna (6,0%) e il Lazio (5,5%). La stessa soglia viene appena raggiunta in Sicilia, mentre realtà come la Calabria (4,6%), le Marche (4,5%) e la Campania (4,1%), mostrano incidenze superiori al 4%. Il Friuli-Venezia Giulia è invece l'unica altra regione del settentrione con una quota di imprese dell'economia del mare superiore alla media nazionale: il 3,6% contro il 3,3%.

**Graduatoria regionale secondo l'incidenza delle imprese dell'economia del mare sul totale economia della regione**  
Anno 2018 (incidenze percentuali)



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere-Infocamere

Nella graduatoria provinciale per incidenza percentuale del valore aggiunto delle imprese dell'economia del mare sul totale di quelle aventi sede nel rispettivo territorio, al primo posto compare Trieste, con un valore pari al 15,4% e più di 3.000 imprese, distribuite in maniera piuttosto eterogenea nei diversi settori (rilevante il peso della cantieristica, pari al 9,7% del totale delle imprese dell'economia del mare triestine), al contrario di Olbia Tempio, che occupa la

seconda piazza (13,9%) grazie quasi esclusivamente alle imprese legate al turismo, in particolare quello balneare, con circa 80 imprese della blue economy su 100 appartenenti a questo settore. Segue la provincia di Rimini (13,0%), anch'essa caratterizzata da una forte presenza di imprese legate al turismo balneare. Tra le prime dieci posizioni compaiono tutte le province della Liguria: Genova (12,7%), La Spezia (12,3%), Savona (10,3%) mentre Imperia si trova sotto al 10% (8,8%); una provincia della Toscana: Livorno (11,9%), un'altra provincia sarda: Ogliastra (10,2%) e Trapani (8,7%). Per quanto riguarda l'incidenza del numero di occupati nella graduatoria provinciale nel settore blu, si evidenzia la marcata presenza delle province sarde e liguri nella graduatoria come nel caso della provincia di Olbia-Tempio (con un'incidenza di occupati pari al 16,8% nel settore dell'economia del mare rispetto al resto) a seguire la provincia di La Spezia (14,3%) e Rimini (13,9%), all'ottavo e nono posto in graduatoria si collocano le province di Savona e Genova (entrambe con l'11,8%).

Prime dieci posizioni delle graduatorie provinciali in base all'incidenza del valore aggiunto e degli occupati dell'economia del mare sul totale dell'economia (Anno 2018 valori assoluti e %)							
Pos.	Province	Inc. % econ. mare su tot. economia	Val.agg. econ. Mare (mil. Euro)	Pos.	Province	Inc. % econ. mare su tot. economia	Val.agg. econ. Mare (migliaia)
Valore aggiunto				Occupati			
1	Trieste	15,4	1.151,2	1	Olbia-Tempio	16,8	10,6
2	Olbia-Tempio	13,9	458,1	2	La Spezia	14,3	12,8
3	Rimini	13,0	1.212,4	3	Rimini	13,9	21,5
4	Genova	12,7	3.455,8	4	Trapani	13,5	17,3
5	La Spezia	12,3	746,2	5	Livorno	13,3	18,3
6	Livorno	11,9	985,0	6	Trieste	13,0	14,4
7	Ogliastra	10,2	93,3	7	Ogliastra	12,5	2,4
8	Savona	10,1	719,3	8	Savona	11,8	12,7
9	Imperia	8,8	412,6	9	Genova	11,8	46,1
10	Trapani	8,7	543,4	10	Agrigento	10,7	13,6
<b>TOTALE ITALIA</b>		<b>3,0</b>	<b>46.693,1</b>	<b>TOTALE ITALIA</b>		<b>3,5</b>	<b>885,2</b>

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere-Infocamere

La presenza di imprenditoria giovanile nelle imprese è superiore alla media dell'economia del mare anche nella filiera ittica (10,4%), dove conta 3,4 mila unità. Di poco inferiore alla media è, invece, quella delle attività ricreative e sportive (9%). La diffusione dell'imprenditoria giovanile è meno presente nei settori dei trasporti marittimi (6,7%), della cantieristica (5,9%) e nelle attività di ricerca, regolamentazione e tutela ambientale (5%). Le imprese femminili presenti nell'economia del mare nel 2018 sono poco più di 42 mila. L'incidenza sul totale delle imprese del sistema è pari al 21,3% e simile a quella riscontrata per il resto dell'economia (21,2%). In analogia con il caso delle imprese giovanili, le imprese femminili sono più presenti nei settori dei servizi di alloggio-ristorazione (in cui rappresentano il 26,7% del totale, corrispondenti a più di 23 mila unità), delle attività sportive e ricreative (26,1%, con quasi 8 mila unità) a cui si aggiunge la filiera ittica (17,3%,

con circa 6 mila imprese). Per il turismo il Nord-Ovest detiene la percentuale più alta di presenza rispetto alle altre macro-aree (28,7%, quasi 2 mila e 300 unità), mentre nel Mezzogiorno si registra la percentuale più elevata per le attività sportive e ricreative (27,7%, con quasi 4 mila unità). La filiera ittica vede invece il primato del Centro Italia con una quota del 19,0% (circa mille e 200 imprese).

Se si prendono a riferimento le due precedenti tipologie imprenditoriali, la componente relativa gli stranieri è la meno presente nell'economia del mare. Ciò detto, alla fine del 2018 si contano quasi 12 mila e 900 imprese straniere, che rispetto al 2014 (anno in cui erano poco più di 10 mila) hanno fatto registrare un aumento significativo della loro presenza (+28%).

Tra i settori si verifica una quota più elevata di attività gestite da stranieri nei servizi di alloggio e ristorazione (8,2%, con circa 7 mila e 300 imprese) e nella cantieristica (7,4%, poco più di 2 mila aziende). Una percentuale di imprese straniere non trascurabile, pari al 5,3% (1.610 unità), si trova anche nel settore delle attività sportive e ricreative. In tutti i casi descritti il Centro Italia è la macro-area con la più elevata incidenza, in media 11,6%, valore al quale si avvicina oggi quello del Nord-Ovest (11,5%).

<b>Numero di imprese dell'economia del mare per tipologia di conduzione* nel Nord Ovest, Nord Est, in Centro, nel Sud e Isole e in Italia. (Valori assoluti e % - Anno 2018)</b>										
Territori	<b>NORD-OVEST</b>		<b>NORD-EST</b>		<b>CENTRO</b>		<b>SUD E ISOLE</b>		<b>ITALIA</b>	
Tipologia	Numero	Incidenza %	Numero	Incidenza %	Numero	Incidenza %	Numero	Incidenza %	Numero	Incidenza %
Imprese Femminili	4.278	1,4	5.633	18,7	12.624	21,8	19.813	22,6	42.349	21,2
Imprese Giovanili	1.646	7,1	2.551	8,5	4.711	8,1	10.338	11,8	19.245	9,1
Imprese Straniere	1.729	7,5	2.218	7,4	5.613	9,7	3.328	3,8	12.888	6,5
<b>Totale Imprese</b>	<b>7.653</b>	<b>16,0</b>	<b>10.402</b>	<b>34,6</b>	<b>22.948</b>	<b>39,6</b>	<b>87.835</b>	<b>38,2</b>	<b>19.245</b>	<b>36,8</b>

\* Per motivi di significatività statistica, il dato relativo all'industria delle estrazioni marine è stato estromesso da questa specifica analisi

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere Economia del mare VIII Rapporto

## **2.1 fabbisogni professionali della “Blue economy” in Sardegna**



## 2.1 Le principali caratteristiche e competenze richieste

La domanda di lavoro rappresenta senza dubbio una importante chiave di lettura per comprendere il funzionamento, il benessere e le dinamiche di gran parte dell'economia nazionale così come dei sistemi economici regionali. Non solo, la richiesta di lavoro da parte delle imprese costituisce anche una preziosa lente per analizzare la composizione occupazionale dei sistemi territoriali di riferimento, con la prospettiva di cogliere le potenzialità quanto le criticità dei comparti economici locali. La realtà della Blue Economy non fa eccezione a queste considerazioni di carattere generale e, anzi, essa coinvolge un settore, quello dell'economia del mare, che svolge un ruolo di primo piano in un sistema economico insulare come quello della regione Sardegna.

Testimone della rilevanza della Blue Economy nell'economia sarda è indubbiamente il numero di contratti attivati da parte delle imprese nel 2019, pari a ben 26.469 secondo i dati del Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere – ANPAL<sup>8</sup>. Tale quota rappresenta un importante 8% del totale dei contratti attivati nello stesso anno a livello di economia del mare nazionale, indicando quanto il sistema delle Blue Economy sarda sia significativo per l'economia italiana in generale. All'interno di questo quadro complessivo, il traino senza dubbio più rilevante per la domanda di lavoro nella Blue Economy regionale è rappresentato dalle attività connesse al comparto del turismo. Non a caso, il numero di contratti programmati dalle imprese nella filiera dedicata ad alloggi e ristorazione è di 21.408, pari a circa l'81% dei contratti totali. Seguono i 3.722 contratti previsti dalle imprese attive in servizi turistici e di intrattenimento (14,1% del totale). La filiera alimentare e ittica legata all'economia del mare occupa il terzo posto in termini di numero di contratti attivati nel 2019, toccando quota 755, pari al 2,9% del totale. Segue il trasporto marittimo con 317 nuovi contratti (1,2% del totale). Chiudono i due settori più "pesanti" legati alle

<sup>8</sup> Per l'analisi di questo ambito si è fatto riferimento al seguente schema di perimetrazione delle attività economiche:

Filiera	Descrizione settore	Codice ATECO
Filiera alimentare/ittica 	Lavorazione e conservazione di carne e di pesce	101, 102
	Produzione di altri prodotti alimentari	104, 108, 109
Industrie delle estrazioni terrestri e marine 	Estrazione di minerali da cave e miniere	05, 06, 07, 08, 09
Filiera della cantieristica navale 	Costruzione di navi e imbarcazioni	301
Trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri 	Attività dei trasporti marittimi, costieri e per vie d'acqua interne di passeggeri	501, 503
	Attività dei servizi alloggio	55
Alloggio e ristorazione 	Attività dei ristoranti e attività di ristorazione mobile	561
	Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse	79
Servizi turistici e di intrattenimento 	Attività sportive, di intrattenimento, di divertimento e riguardanti il gioco	92, 93

La circoscrizione del perimetro ha consentito di valorizzare i soli flussi legati all'economia del mare.

Blue Economy, ovvero l'industria delle estrazioni terrestri e marine e la cantieristica navale. Entrambe queste importanti filiere sono caratterizzate da un numero limitato di contratti programmati dalle imprese nel 2019, pari ad un magro 1% (combinando insieme i due settori) a riprova della lenta ma inesorabile trasformazione delle industrie manifatturiere e estrattive in risposta alle dinamiche della globalizzazione che, in questi settori più tradizionali, penalizzano le economie avanzate quali l'Italia.

Il volto che la Blue Economy sarda ha mostrato nei dati è il riflesso di dinamiche occupazionali fondamentalmente associabili a piccoli imprenditori che sono molto spesso attivi nel contesto delle attività ricettive e turistiche. In tal senso, infatti, in circa la metà di casi rilevati (51,1%), i nuovi contratti attivati riguardano la microimprenditoria regionale, vale a dire imprese di classe dimensionale compresa tra 1 e 9 addetti, a cui si aggiunge un ulteriore 30% circa di contratti programmati da piccole imprese che impiegano tra i 10 e 49 dipendenti. La medio e grande imprenditoria, ad ogni modo, legata ad imprese con un minimo di 50 dipendenti, mantiene tutto sommato una discreta domanda di lavoro che si attesta ad oltre il 18% del totale dei nuovi contratti attivati nella Blue Economy sarda.

<b>Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese sarde nel 2019 per filiera e classe dimensionale</b>			
	<b>Entrate previste nel 2019:</b>		
	<b>Valori assoluti</b>	<b>Composizione %</b>	<b>Quota % su economia del mare nazionale</b>
<b>FILIERE</b>			
Alloggio e ristorazione	21.408	80,9	8,6
Servizi turistici e di intrattenimento	3.722	14,1	7,2
Filiera alimentare/ittica	755	2,9	8,0
Trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri	317	1,2	2,8
Industrie delle estrazioni terrestri e marine	144	0,5	7,7
Filiera della cantieristica navale	123	0,5	1,7
<b>CLASSE DIMENSIONALE</b>			
1-9 dipendenti	13.523	51,1	8,4
10-49 dipendenti	8.026	30,3	6,9
50-249 dipendenti	3.552	13,4	10,8
250 dipendenti e oltre	1.368	5,2	6,3
<b>TOTALE BLUE ECONOMY</b>	<b>26.469</b>	<b>100,0</b>	<b>8,0</b>

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Analizzando più specificamente le caratteristiche di tipo demografico delle figure professionali richieste, si scopre che la classe di età più interessata ai nuovi contratti attivati dalle imprese della Blue Economy sarda è di gran lunga quella dei giovani adulti, ovvero lavoratori di età compresa tra 30 e 44 anni, che rappresentano il 21,2% dei contratti. A seguire si trovano figure giovani e giovanissime, ovvero lavoratori con età compresa tra 25 e 29 anni (13,8% del totale) e lavoratori al



di sotto dei 24 anni (7,6%). Le figure professionali di età compresa tra 45 e 54 anni sono invece un magro 3,4% del totale, mentre i contratti attivati per gli over 54 scendono verticalmente allo 0,2% del totale regionale. Al netto dei contratti per cui non è data la classe di età dei lavoratori, il quadro che sembra emergere con chiarezza è perciò quello di una domanda di lavoro da parte dell'economia del mare delle Sardegna a forte trazione giovanile. E' possibile che tale cifra sia fortemente associata alla prevalenza di nuovi contratti in filiere strettamente connesse al turismo, come menzionato nelle righe precedenti, anziché settori più tradizionali. Per quanto concerne il tipo di esperienza professionale maturata dai lavoratori richiesti dalle imprese, la gran parte dei contratti è destinato a figure con specifiche esperienze e competenze (71,4% del totale), ad indicare che la domanda di lavoro è largamente condizionata dal pregresso bagaglio lavorativo accumulato sul lato dell'offerta. Infatti, poco più della metà dei nuovi contratti attivati è rivolto a figure con specifica esperienza nello stesso settore (54,1%), mentre una buona fetta è destinato a soggetti con altre esperienze professionali (17,3%). Nel fabbisogno di figure senza specifica esperienze (28,6% del totale) si trovano invece lavoratori con esperienze di tipo generico (18,5%) e senza esperienza precedente (10,1%), ad indicare che l'ingresso del mercato del lavoro della Blue Economy è più significativamente penalizzato per le figure con meno competenze o che non possono vantare precedenti impieghi.

<b>Età ed esperienza richiesta dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy"</b> (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")					
Classe di età (% su totale)					Età non rilevante
Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	
7,6	13,8	21,2	3,4	0,2	53,7
Esperienza richiesta, di cui (% su totale):					
con specifica esperienza			senza specifica esperienza		
Professionale	Nello stesso settore	Totale	Generica esperienza di lavoro	Senza esperienza di lavoro	Totale
17,3	54,1	71,4	18,5	10,1	28,6

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

A controprova del fabbisogno di personale qualificato da parte delle imprese della Blue Economy sarda sta il fatto che la necessità di ulteriore formazione caratterizza il 59% dei nuovi contratti attivati. In tale senso, l'offerta di lavoro non sembra sempre soddisfare la domanda in termini di qualifiche e competenze e si rende spesso necessario un adeguamento formativo alle richieste delle specifiche imprese. Tale adeguamento avviene in molti casi secondo modalità informali e non codificate, ovvero affiancando il lavoratore in formazione a personale interno già formato (46,2%). In tale modo, la trasmissione di competenze avviene per via dimostrativa e di *learning-by-doing* sotto la supervisione di colleghi più esperti. La necessità di formare ulteriormente i lavoratori secondo percorsi più formali e organizzati riguarda invece poco più del 20% dei contratti. In questi casi, il fabbisogno è colmato tanto dalla disponibilità di corsi interni (9,7%) quanto dalla possibilità di frequentare corsi esterni (11%). Le specifiche qualifiche richieste dal mondo imprenditoriale dell'economia del mare in termini di livello di istruzione spaziano dalle qualifiche professionali in genere (59,1 %) a quelle acquisibili a livello secondario e post secondario

(26,3%) o, addirittura, di livello pari alla scuola dell'obbligo (12,5%). Queste categorie rappresentano la grandissima parte del fabbisogno imprenditoriale a livello di educazione scolastica, e suggeriscono che, al di là delle specifiche competenze tecniche richieste, la domanda di lavoro nella Blue Economy non è rivolta ad una platea di lavoratori a livello universitario o superiore.

<b>La necessità di ulteriore formazione ed il livello di istruzione richiesto dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")</b>				
<b>Con necessità di ulteriore formazione (%)</b>	<b>Modalità formative (%)</b>			
	<b>Affiancamento a personale interno</b>	<b>Corsi interni</b>	<b>Corsi esterni</b>	<b>Altro</b>
59,0	46,2	9,7	11,0	7,5
<b>Livello di istruzione (%)</b>				
<b>Universitario</b>	<b>Secondario e post secondario</b>	<b>Qualifica professionale</b>	<b>Scuola dell'obbligo</b>	
2,1	26,3	59,1	12,5	

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Nonostante il livello di istruzione richiesto dalle imprese sia in moltissimi casi non particolarmente elevato, i dati mostrano con chiarezza che una significativa fetta di imprese non considera di facile reperimento alcune delle figure professionali richieste. Questa situazione caratterizza ben 5.380 dei contratti attivati nel 2019, pari a circa il 20% del totale. Tali difficoltà sono da ricercarsi in due diverse motivazioni. Da una parte, il reperimento difficoltoso di alcune figure professionali è imputabile alla limitata offerta di lavoro (9,6%). Questa fattispecie implica che molte imprese si scontrino con un mercato locale del lavoro di dimensioni quantitative non sufficientemente grandi da consentire l'appropriata allocazione delle risorse. Dall'altra, le difficoltà di reperimento sono associabili all'inadeguatezza professionale e mancanza di competenze dei candidati (9,4%). In questo senso, invece, le difficoltà del mondo imprenditoriale sono da ricercarsi nella qualità dell'offerta di lavoro, frequentemente al di sotto del fabbisogno delle imprese. E' in questo quadro che trovano spazio una serie di misure di aggiustamento a carico del mondo imprenditoriale, volte a colmare i deficit quantitativi e qualitativi sul lato dell'offerta. La strategia più diffusa prevede l'assunzione di figure con competenze simili a quelle ricercate con l'intento di formare poi tali risorse umane all'interno dell'azienda. Questa tipologia di azione compensatoria caratterizza il 51,9% dei casi ed è fondamentalmente volta a rafforzare qualitativamente l'offerta di lavoro. Dal punto di vista della limitata disponibilità di lavoratori, associabile perciò ad un problema puramente quantitativo all'interno di specifici segmenti locali della Blue Economy sarda, le strategie delle imprese sono indirizzate a cercare figure professionali in altre province. Questo avviene nel 32,7% dei casi di difficile reperimento e sostanzialmente indica che alcuni mercati locali del lavoro necessitano di importare risorse umane da altre zone della Sardegna. L'offerta di retribuzioni superiori o altri tipi di incentivi per attrarre risorse difficilmente reperibili non sembra essere un'azione particolarmente diffusa per sopperire a tale fabbisogno. Infatti ciò vale solo per un magro 7,8% dei casi e potrebbe suggerire o che le imprese sarde non sono particolarmente

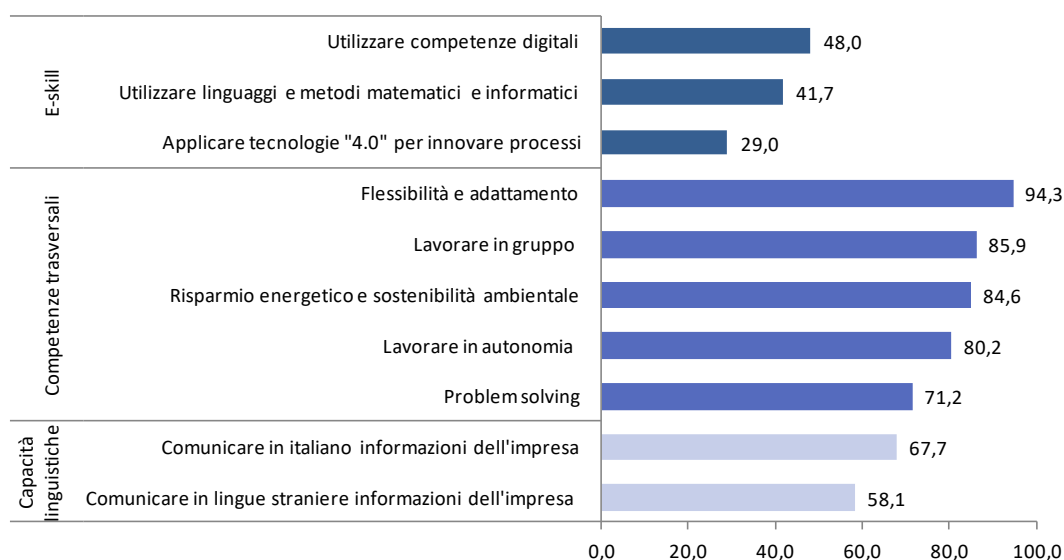
disposte ad aumentare i costi interni o che tali incentivi non sono sufficienti ad intaccare le rigidità del mercato del lavoro.

Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese sarde nel 2019 (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
Entrate considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		
Totale 2019 (v.a.)	% su totale entrate	Ridotto numero di candidati	Preparazione inadeguata dei candidati	Altri motivi
5.380	20,3	9,6	9,4	1,4
Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):				
Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi	Ricerca della figura in altre province	Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda	Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza	Altro
7,8	32,7	51,9	11,7	16,5

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Ma quali sono esattamente le capacità richieste dalle imprese della Blue Economy sarda? Il quadro che emerge dai dati sulle entrate professionali nel 2019 sembra suggerire in modo piuttosto chiaro che il comparto imprenditoriale dell'economia del mare punti in primo luogo su una serie di competenze trasversali. Tra queste è dominante la capacità dei lavoratori di essere flessibili e di sapersi adattare a situazioni contingenti e in rapido mutamento (94,3%), seguita dal *team-working*, ovvero la capacità di saper lavorare in modo coordinato all'interno di un gruppo (85,9%). Indubbiamente queste due competenze di natura "soft" sono complementari l'una con l'altra e indicano che le imprese richiedono soprattutto abilità organizzative e capacità di interazione costruttiva sul luogo di lavoro. Altre competenze particolarmente rilevanti per le imprese sono legate al risparmio energetico e la sostenibilità ambientale (84,6%), alla capacità dei lavoratori di svolgere mansioni e compiti in maniera autonoma (80,2%) e il *problem-solving* (71,2%), da intendersi come la capacità di giungere a soluzioni rapide per problemi più o meno complessi. Rispetto a tali competenze di natura trasversale, le imprese sarde richiedono in misura leggermente minore altre tipologie di capacità più focalizzate. Per esempio, le capacità linguistiche associate alla conoscenza di lingue straniere riguardano poco più della metà delle entrate professionali (58,1%), mentre le cosiddette *e-skills* sono richieste in maniera variabile in meno della metà dei nuovi contratti. In questo segmento è importante notare come l'innovazione di processo legato alle tecnologie 4.0 è associabile a meno di un terzo dei contratti (29,0%).

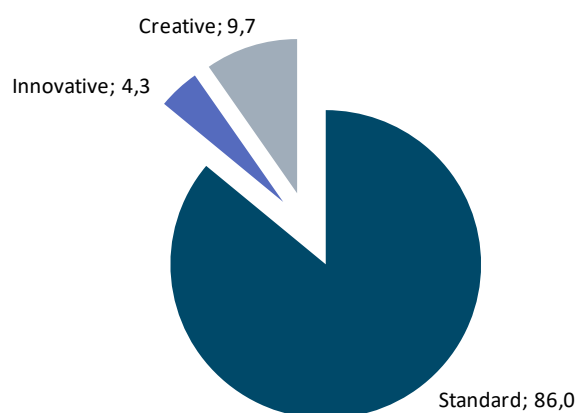
**E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Fa da eco alla tipologia dominante di competenze richieste il fatto che le soluzioni maggiormente cercate dalle imprese nei lavoratori siano largamente associabili a situazioni in cui la creatività e l'innovazione non si rendono particolarmente necessarie. Infatti, nell'86% dei casi si fa ricorso ad azioni routinarie o standard per la risoluzione dei problemi e lo svolgimento delle mansioni. Ciò suggerisce che la cifra distintiva di gran parte della Blue Economy, almeno per la fetta legata alla domanda di lavoro, sia quella di un comparto legato a forme organizzative, tecniche e manageriali tradizionali, in cui esistono limitati incentivi alla creazione e ideazione di soluzioni nuove e fuori dai binari consolidati.

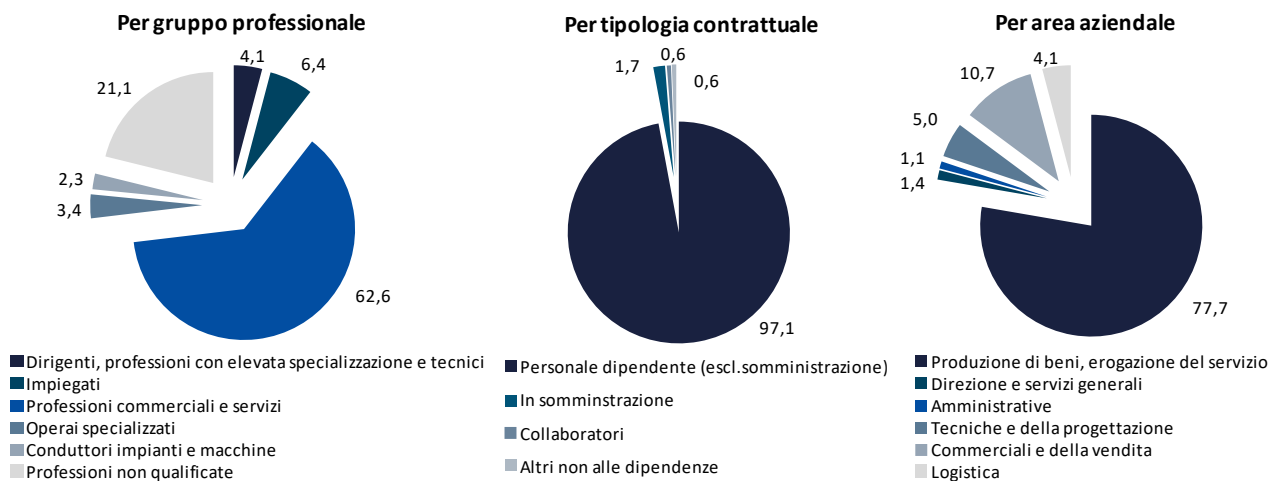
**Soluzioni richieste nell'ambito delle attività delle professioni della "Blue Economy" (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Alcuni elementi che possono aiutare a spiegare il carattere fondamentale routinario delle attività legate alle professioni richieste sono visibili nelle tipologie professionali, contrattuali e funzionali dei nuovi contratti. Innanzitutto, le entrate di lavoratori sono significativamente caratterizzate da una forte presenza di professioni commerciali e legate ai servizi (62,6%), così come professioni non qualificate (21,1%). Si tratta perciò di figure professionali che hanno limitato spazio di manovra per quanto concerne soluzioni creative e innovative legate alle proprie mansioni. In secondo luogo, ben il 97,1% dei contratti attivati riguarda personale dipendente, a cui non è evidentemente richiesto di discostarsi dallo standard dettato dall'impresa. Infine, una fetta molto ampia di contratti è legata ad aree aziendali connesse alla produzione di beni e all'erogazione di servizi (77,7%), seguiti dalle vendite (10,7%). In tali ambiti, evidentemente, le imprese non richiedono particolari competenze creative o innovative ai propri lavoratori.

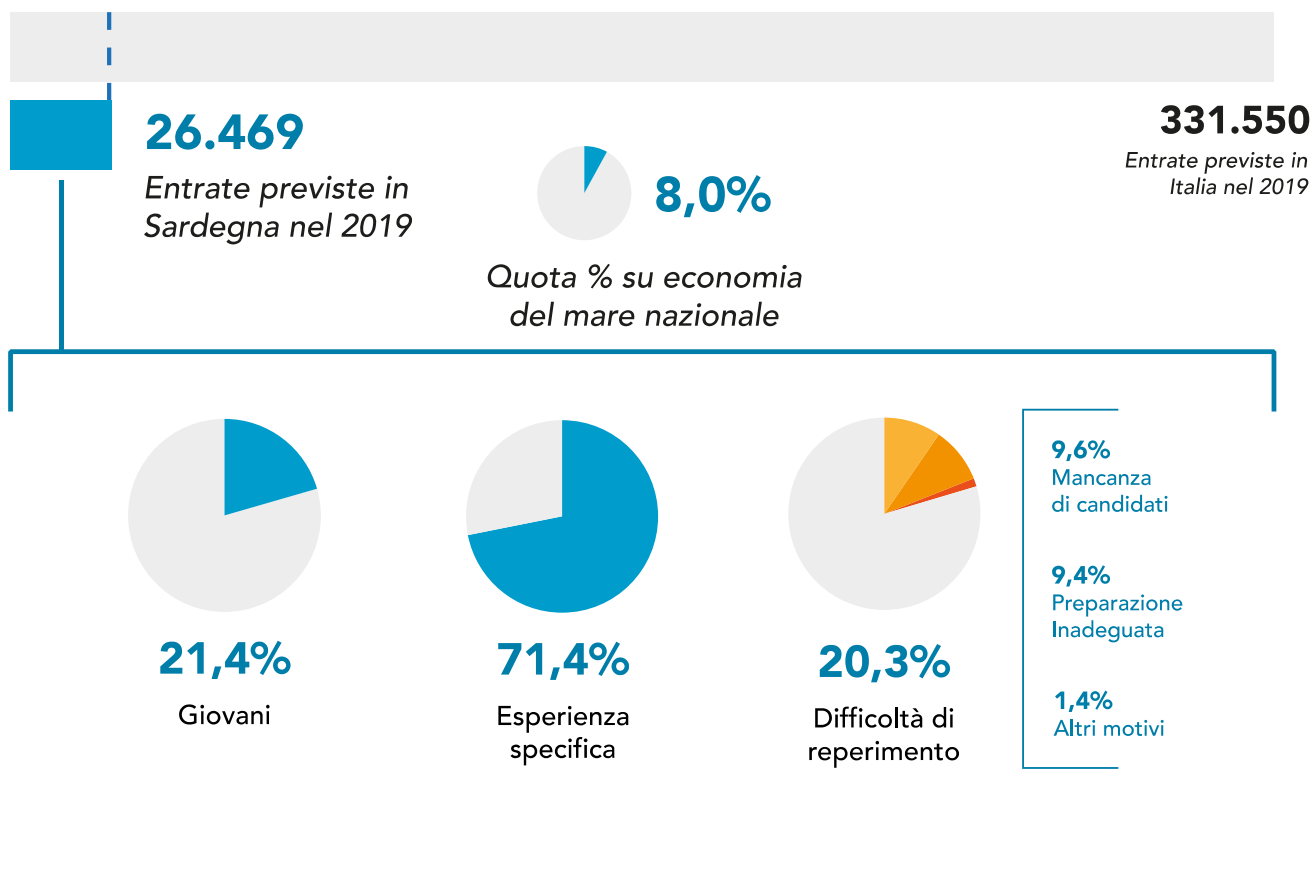
**Entrate della "Blue Economy" previste dalle imprese sarde nel 2019 per gruppo professionale, tipologia contrattuale e area aziendale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



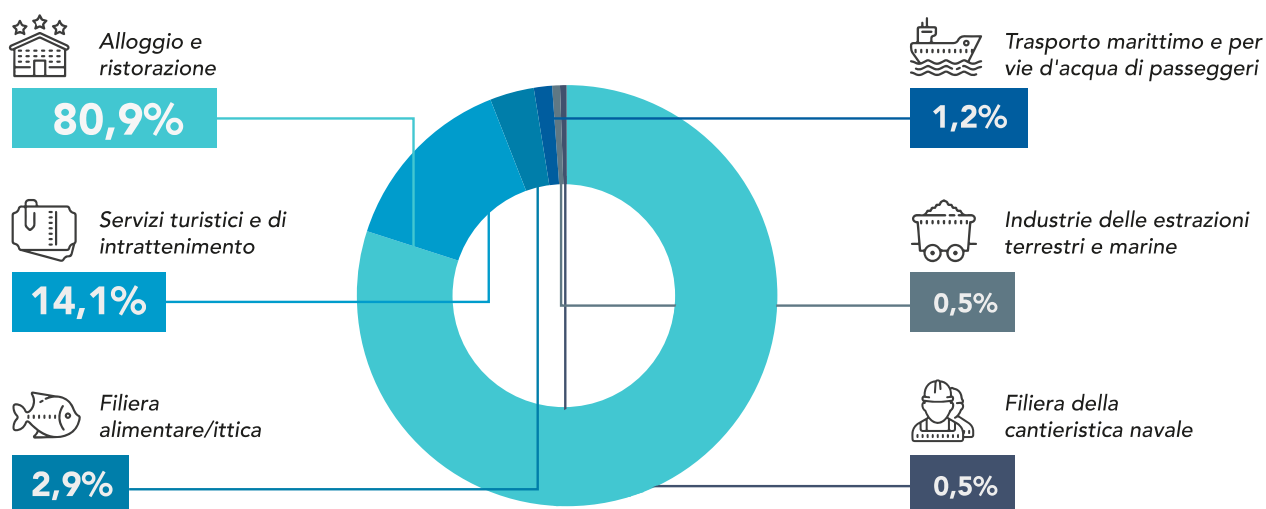
Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019



# Principali caratteristiche richieste alle professioni della *blue economy* nel 2019



## Filiere e relativa composizione sul totale



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

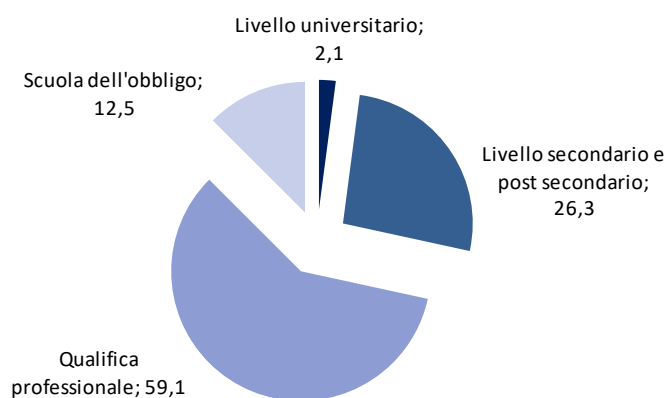




## 2.2 I livelli di istruzione richiesti

Come visto precedentemente, la Blue Economy sarda esprime un chiaro fabbisogno di professioni con livello di istruzione di tipo professionale (59,1%) e secondario o post-secondario (26,3%). La preparazione universitaria è piuttosto marginale nella domanda di lavoro (2,1%), mentre è evidente che l'economia del mare esprime anche un certo fabbisogno di lavoratori meno qualificati, che abbiano completato almeno la scuola dell'obbligo (12,5%). Analizzando ognuna di queste categorie emergono interessanti sfaccettature legate alla domanda di lavoro delle imprese in considerazione dei livelli di istruzione richiesti. Procedendo in ordine decrescente di livello di istruzione è interessante notare come nella categoria universitaria si localizzano in termini relativi le risorse di più difficile reperimento, pari al 51,3% del totale di 550 contratti attivati. In particolare, la difficoltà di reperire adeguate figure professionali è fortemente riscontrata nel caso di laureati di discipline ad indirizzo scientifico, matematico e fisico, così come ad indirizzo agrario, agroalimentare e zootecnico o, in misura leggermente inferiore, politico-sociale. Nella maggior parte dei casi, le imprese imputano le difficoltà di reperimento ad una mancanza di adeguata preparazione dei candidati, a testimonianza che spesso il capitale umano a disposizione nel mercato del lavoro non rappresenta una solida opzione in termini di competenze per le imprese sarde della Blue Economy. In questi casi le imprese richiedono frequentemente figure professionali con pregressa esperienza nella professione o nel settore, a riprova che la domanda di lavoro è rivolta ad un bacino lavorativo con un certo bagaglio di esperienze e competenze. Questo è il caso dell'84,2% dei contratti attivati dalle imprese.

**Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese sarde nel 2019 per indirizzo di studio**  
(quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

**Entrate della "Blue Economy" previste dalle imprese sarde nel 2019 ritenute di difficile reperimento e secondo l'esperienza richiesta, per gli indirizzi di laurea più ricercati (quote % sul totale)**

	Valori assoluti	Comp. %	La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):			Con esperienza richiesta (% su totale entrate):		
			Di difficile reperimento (% su totale entrate)	ridotto numero di candidati	preparazione inadeguata dei candidati	Totale	con esperienza nella professione	con esperienza nel settore
<b>LIVELLO UNIVERSITARIO</b>	<b>550</b>	<b>100,0</b>	<b>51,3</b>	<b>20,7</b>	<b>30,5</b>	<b>84,2</b>	<b>47,1</b>	<b>37,1</b>
Indirizzo economico	178	32,4	55,6	34,3	21,3	61,2	28,1	33,1
Indirizzo letterario, filosofico, storico e artistico	73	13,3	52,1	49,3	2,7	98,6	89,0	9,6
Indirizzo architettura, urbanistico e territoriale	51	9,3	2,0	-	2,0	100,0	2,0	98,0
Indirizzo scientifico, matematico e fisico	44	8,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	-
Indirizzo agrario, agroalimentare e zootecnico	43	7,8	93,0	-	93,0	100,0	93,0	7,0
Indirizzo politico-sociale	41	7,5	63,4	-	63,4	95,1	2,4	92,7
Indirizzo linguistico, traduttori e interpreti	34	6,2	20,6	17,6	2,9	64,7	26,5	38,2

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Per quanto concerne i contratti attivati con lavoratori il cui livello di istruzione è secondario o post-secondario, le risorse di difficile reperimento scendono al 24,8% del totale di 6.971 contratti programmati. Questo suggerisce che le imprese abbiano meno difficoltà nel reperire lavoratori con un livello di istruzione leggermente meno elevato. Le figure professionali che generano i maggiori ostacoli al reperimento in questo caso sono costituite da quelle con competenze legate alla meccanica, mecatronica ed energia e ai licei. A differenza delle figure con istruzione universitaria, per queste specifiche figure la difficoltà di reperimento da parte del mondo imprenditoriale è soprattutto legata alla limitata offerta di lavoro in termini puramente quantitativi. Il numero ridotto di candidati perciò evidenzia che alcuni segmenti locali del mercato del lavoro non generano abbastanza capitale umano del tipo appropriato per le esigenze delle imprese della Blue Economy. Un tratto invece che accomuna questo livello di istruzione a quello universitario è l'esperienza richiesta. Infatti, nel 77,9% dei contratti le imprese richiedono precedenti esperienze lavorative ai candidati, una percentuale elevata che testimonia ancora una volta quanto la domanda di lavoro sia orientata verso figure che abbiano accumulato competenze e capacità. Il tipo di esperienza richiesta è frequentemente associabile ad attività svolte nello stesso settore dei contratti attivati (49,6%) e meno spesso esperienza generica nella professione in senso lato (28,4%).

**Entrate della "Blue Economy" previste dalle imprese sarde nel 2019 ritenute di difficile reperimento e secondo l'esperienza richiesta, per gli indirizzi di scuola secondaria superiore più ricercati (quote % sul totale)**

	Valori assoluti	Comp. %	Di difficile reperimento (% su totale entrate)	La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		Con esperienza richiesta (% su totale entrate):		
				ridotto numero di candidati	preparazione inadeguata dei candidati	Totale	con esperienza nella professione	con esperienza nel settore
<b>LIVELLO SECONDARIO E POST-SECONDARIO</b>	<b>6.971</b>	<b>100,0</b>	<b>24,8</b>	<b>11,7</b>	<b>11,3</b>	<b>77,9</b>	<b>28,4</b>	<b>49,6</b>
Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	3.289	47,2	26,8	7,1	18,7	83,3	26,5	56,9
Indirizzo amministrazione, finanza e marketing	522	7,5	14,2	5,0	3,4	64,2	19,2	45,0
Indirizzo agrario, agroalimentare e agroindustria	364	5,2	-	-	-	80,8	33,2	47,5
Indirizzo meccanica, meccatronica ed energia	177	2,5	59,3	58,2	0,6	94,4	66,7	27,7
Indirizzo elettronica ed elettrotecnica	136	2,0	11,0	6,6	3,7	92,6	6,6	86,0
Indirizzo linguistico (liceo)	123	1,8	7,3	0,8	6,5	91,1	12,2	78,9
Indirizzo trasporti e logistica	114	1,6	33,3	10,5	21,9	40,4	8,8	31,6
Indirizzo artistico (liceo)	97	1,4	41,2	40,2	1,0	100,0	94,8	5,2
Indirizzo generale (altri licei)	48	0,7	45,8	45,8	-	83,3	45,8	37,5

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

In questo quadro, comunque, vale la pena sottolineare come la maggior parte della richiesta di lavoro della Blue Economy sarda è rivolta a figure con qualifiche di formazione professionale, per un totale di 15.638 contratti. All'interno di questo specifico gruppo di qualifiche emerge con chiarezza la vocazione turistica dell'economia del mare della Sardegna, come indicano i 12.878 contratti attivati a personale che ha seguito un indirizzo legato alla ristorazione, pari all'82,4% del totale. Distaccati a forte distanza seguono i 482 contratti programmati per qualifiche relative a servizi di custodia ed accoglienza e i 352 riservati a personale amministrativo e segretariale. Altre categorie professionali rimangono molto limitatamente rappresentate, con soglie al di sotto del 2% dei contratti. La mappa relativa alla difficoltà di reperimento di queste risorse da parte delle imprese sarde offre una prospettiva molto interessante sulle dinamiche tra domanda e offerta di lavoro. In termini generali, circa il 19,5% delle attivazioni di nuovi contratti per personale con diploma professionale è caratterizzato da un grado elevato di difficoltà di reperimento da parte delle aziende. Tali difficoltà sono ugualmente imputabili ai limiti quantitativi dell'offerta di lavoro quanto alla qualità dei candidati, giudicata spesso inadeguata. Al di là di questo dato aggregato, i numeri però variano sostanzialmente se si guarda ai diversi indirizzi professionali. Nella ristorazione, la difficoltà di reperimento caratterizza oltre il 20% delle entrate previste dalle imprese, e addirittura arriva al 30% per gli esperti di meccanica e oltre il 40% per i 234 contratti legati all'indirizzo della trasformazione agroalimentare. Le figure professionali che invece risultano di immediato e semplice reperimento includono i professionisti della logistica, gli elettricisti e i lavoratori agricoli. In modo analogo alle categorie di lavoratori analizzati precedentemente, anche per i candidati con diplomi professionali rappresenta un notevole vantaggio possedere esperienze curriculari precedenti. Circa il 74,3% dei contratti attivati copre infatti figure professionali che non sono nuove al mercato del lavoro. In maniera più marcata che per le altre categorie di istruzione,

tuttavia, in questo caso è l'esperienza maturata direttamente nel settore richiesto che guida la domanda di lavoro delle imprese, mentre la generica esperienza nella professione occupa un ruolo minoritario nelle strategie di reperimento del mondo imprenditoriale della Blue Economy.

Entrate della "Blue Economy" previste dalle imprese sarde nel 2019 ritenute di difficile reperimento e secondo l'esperienza richiesta, per le qualifiche di formazione o diploma professionale più ricercate (quote % sul totale)								
	Valori assoluti	Comp. %	Di difficile reperimento (% su totale entrate)	La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		Con esperienza richiesta (% su totale entrate):		
				ridotto numero di candidati	preparazione inadeguata dei candidati	Tot.	con esperienza nella professione	con esperienza nel settore
<b>QUALIFICA DI FORMAZIONE O DIPLOMA PROFESSIONALE</b>	<b>15.638</b>	<b>100,0</b>	<b>19,5</b>	<b>9,0</b>	<b>9,2</b>	<b>74,3</b>	<b>14,3</b>	<b>60,0</b>
Indirizzo ristorazione	12.878	82,4	20,1	9,0	9,7	79,5	15,3	64,2
Indirizzo servizi di custodia e accoglienza	482	3,1	16,6	6,8	9,8	78,8	14,5	64,3
Indirizzo amministrativo segretariale	352	2,3	12,5	4,0	8,5	39,5	9,9	29,5
Indirizzo agricolo	256	1,6	1,6	-	1,2	25,0	2,7	22,3
Indirizzo trasformazione agroalimentare	234	1,5	40,2	20,9	19,2	33,8	2,6	31,2
Indirizzo servizi di vendita	207	1,3	21,3	6,8	14,0	47,8	13,0	34,8
Indirizzo elettrico	202	1,3	0,5	-	0,5	69,8	2,0	67,8
Indirizzo meccanico	174	1,1	29,9	21,3	8,0	38,5	8,6	29,9
Indirizzo sistemi e servizi logistici	72	0,5	2,8	2,8	-	86,1	80,6	5,6
Indirizzo impianti termoidraulici	46	0,3	13,0	4,3	-	15,2	-	15,2

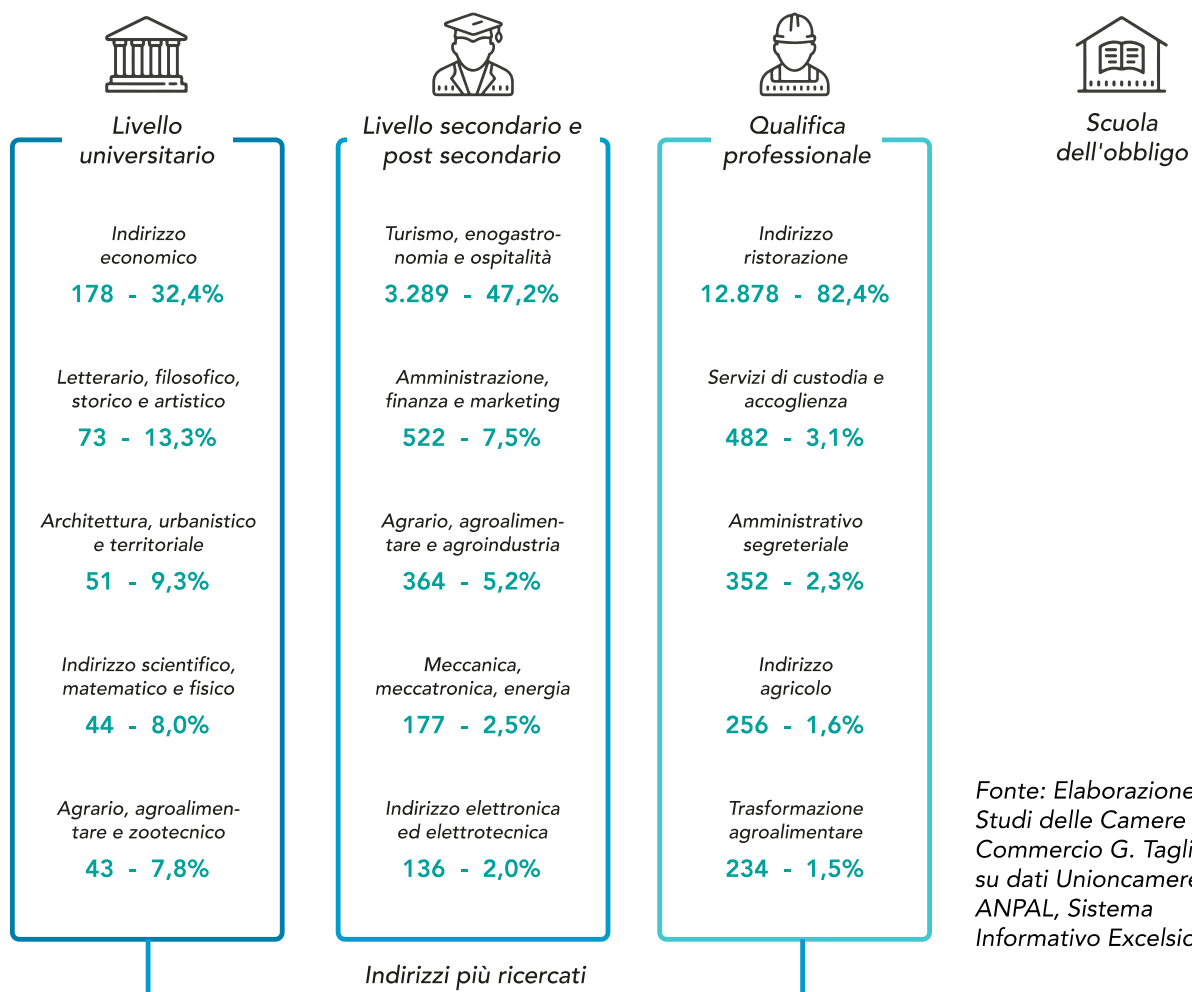
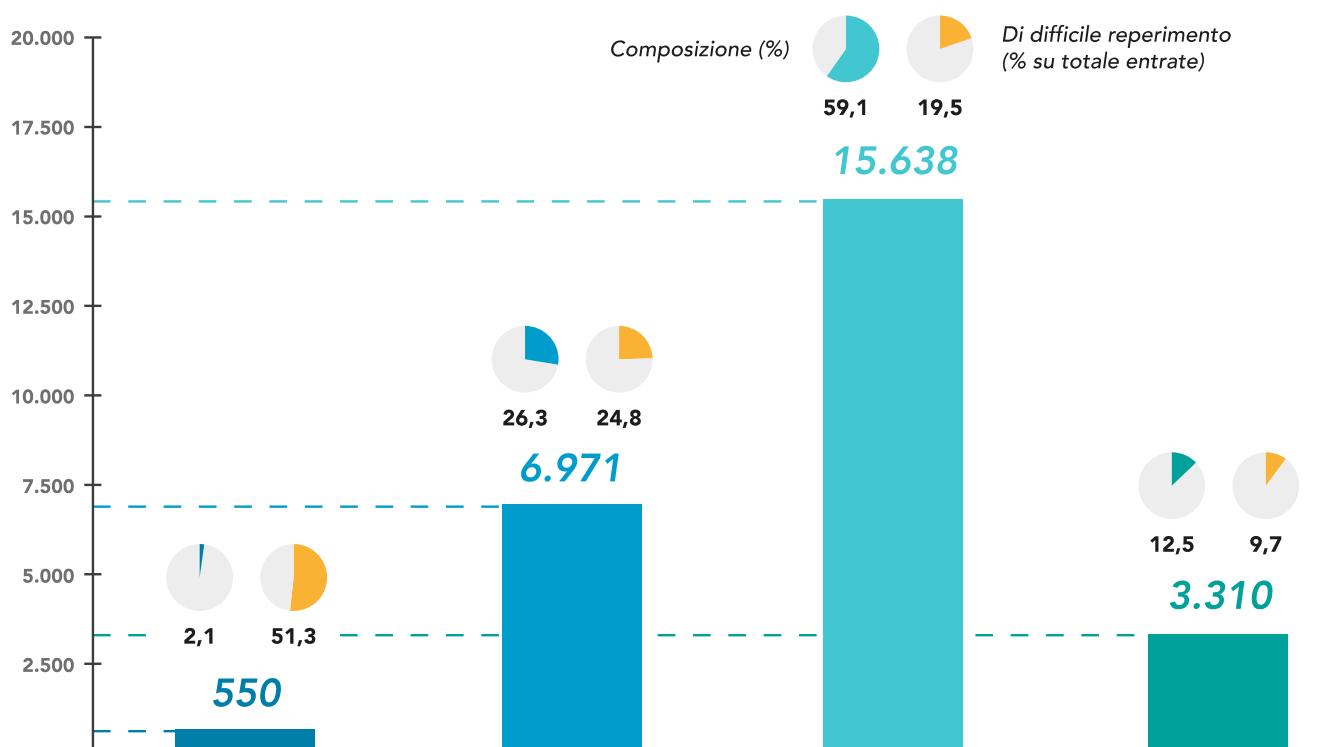
Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Con riferimento all'ultima categoria per livello di istruzione, vale a dire quella della scuola dell'obbligo, le imprese hanno attivato ben 3.310 contratti, un numero non banale e circa sei volte maggiore di quello legato all'istruzione universitaria. Ciò testimonia che esiste un segmento di mansioni all'interno dell'economia del mare che trova nel lavoro meno qualificato un importante serbatoio da cui attingere. In questi casi la difficoltà di reperimento è ai minimi, con poco meno del 10% delle risorse umane ad essere considerate non facili da raggiungere, in gran parte spiegabili con il ridotto numero di candidati. Anche la richiesta di precedenti esperienze lavorative come condizione per essere impiegati precipita notevolmente rispetto al lavoro più qualificato. Solamente meno della metà delle imprese, non a caso, richiede che i candidati abbiano accumulato qualche tipologia di esperienze in precedenti contratti (42,3%) e nella gran parte di questi casi le imprese optano per candidati con esperienze nel settore di attività che essi stessi sono destinati a svolgere.

Entrate della "Blue Economy" previste dalle imprese sarde nel 2019, prive di formazione specifica, ritenute di difficile reperimento e secondo l'esperienza richiesta (quote % sul totale)							
	Valori assoluti	Di difficile reperimento (% su totale entrate)	La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		Con esperienza richiesta (% su totale entrate):		
			ridotto numero di candidati	preparazione inadeguata dei candidati	Totale	con esperienza nella professione	con esperienza nel settore
<b>SCUOLA DELL'OBBLIGO</b>	<b>3.310</b>	<b>9,7</b>	<b>6,0</b>	<b>2,7</b>	<b>42,3</b>	<b>3,4</b>	<b>38,9</b>

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

# Fabbisogno di professioni della *blue economy* per indirizzo di studio



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019



### **3. Principali caratteristiche e competenze richieste alle nuove assunzioni per filiera**





### 3.1 Alloggio e ristorazione

Come anticipato nel precedente capitolo, la filiera legata ad attività di alloggio e ristorazione gioca un ruolo di primissimo piano all'interno della Blue Economy della Sardegna in termini di domanda di lavoro. Questo implica in maniera estremamente chiara che l'economia del mare sarda ha una marcata vocazione turistica, in linea con altri comparti dell'economia regionale. I 21.408 contratti attivati dalle imprese in questa filiera hanno quindi un notevole peso per la Blue Economy regionale, pari all'80,9% dei contratti totali, e anche nella Blue Economy nazionale, sulla quale incidono per l'8,6%.

Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese sarde nel 2019 per i servizi di alloggio e ristorazione (quote % sul totale entrate della Blue Economy)			
	Entrate previste nel 2019:		
	Valori assoluti	Composizione %	Quota % su economia del mare nazionale
Alloggio e ristorazione	21.408	80,9	8,6

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Visto il fortissimo peso di questa filiera sul totale della Blue Economy regionale, non sorprende perciò che molte delle caratteristiche della domanda di lavoro analizzate in precedenza si ritrovino nei servizi di alloggio e ristorazione. Per quanto concerne l'età e l'esperienza dei candidati, per esempio, le statistiche sono molto simili a quanto visto in maniera aggregata nel precedente capitolo. In base alle statistiche disponibili sull'età rilevata, i contratti attivati dalle imprese coinvolte in attività di alloggio e ristorazione perciò si riferiscono soprattutto a lavoratori giovani: il 20,4% a candidati di età compresa tra 30 e 44 anni, il 12,8% alla fascia d'età 25-29 anni e l'8,3% è rivolto a candidati al di sotto dei 24 anni. Un magro 3,5% dei contratti si concentra invece su lavoratori "senior", ovvero oltre la soglia dei 45 anni. Spostando l'analisi sul fabbisogno delle imprese in termini di esperienze e competenze accumulate dai candidati in precedenti contratti, si trova che come per la Blue Economy in senso generale, anche per la filiera in esame la gran parte del mondo imprenditoriale è alla ricerca di figure con specifiche esperienze (71,4%), mentre rimangono minoritari i contratti attivati per candidati con background lavorativo non specifico (28,6%). Considerata la tipologia di mansioni e competenze richieste nella filiera dei servizi di alloggio e ristorazione, l'esperienza richiesta dalle imprese è soprattutto legata allo svolgimento di precedenti attività nello stesso settore (54,1%), ad indicare che le *skills* richieste dalle imprese sono molto specifiche al tipo di occupazione previsto per i candidati. In altri casi, invece, si richiede una specifica esperienza professionale (17,3%), presumibilmente legata a servizi di supporto alle attività della filiera. Una quota simile di contratti, ad ogni modo, è destinata a figure con esperienze di lavoro generiche (18,5%). Questo tipo di domanda di lavoro nel caso dei servizi di alloggio e ristorazione può essere legato a mansioni meno specializzate. Esistono infine un numero minoritario di contratti (10,1%) attivati per candidati che non vantano nessuna esperienza lavorativa precedente. Considerata l'età giovanile dei candidati in questa filiera, ciò non deve

sorprendere, in quanto è possibile che alcuni contratti siano offerti a figure che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro.

Età ed esperienza richiesta dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi di alloggio e ristorazione (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")					
Classe di età (% su totale)					Età non rilevante
Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	
8,3	12,8	20,4	3,4	0,1	55,0
Esperienza richiesta, di cui (% su totale):					
con specifica esperienza			senza specifica esperienza		
Professionale	Nello stesso settore	Totale	Generica esperienza di lavoro	Senza esperienza di lavoro	Totale
16,8	56,4	73,2	18,3	8,5	26,8

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

La necessità di ulteriore formazione delle risorse umane richieste resta un elemento importante dell'organizzazione del lavoro e del capitale umano all'interno delle aziende della Blue Economy sarda. La maggioranza dei candidati, infatti, non sembra soddisfare le qualifiche richieste dal lato delle imprese e si configura in tali casi il bisogno di formare maggiormente tali figure (57,6%). I percorsi di formazione possono essere vari, ma su tutti domina l'affiancamento dei lavoratori a personale interno alle aziende che possa quindi svolgere un ruolo di *tutoring* e supervisione delle nuove risorse umane (45,4%). Si osserva quindi una tipologia di adeguamento delle competenze professionali secondo un percorso di tipo informale e non codificato, in modo analogo a quanto visto nel capitolo precedente per l'economia del mare nel suo complesso. Le modalità formative richieste dalle imprese si avvalgono invece di percorsi più formali solo nel 17% circa dei nuovi contratti. Di questi, il fabbisogno di ulteriore formazione è colmato tanto da corsi interni all'azienda (7,2%) che da corsi offerti da soggetti terzi (9,7%). La necessità di formare ulteriormente i candidati nella filiera di alloggio e ristorazione è fortemente connessa a percorsi formativi legati agli indirizzi di istruzione professionale. La domanda di lavoro della filiera, non a caso, è marcatamente sbilanciata verso figure con un background legato a diplomi professionali (65,1%), ad indicare le competenze richieste sono soprattutto legate a mansioni tecniche e/o pratiche. Il livello di istruzione secondario o post-secondario rappresenta un altro ambito di importante richiesta da parte delle imprese operanti in attività di alloggio e ristorazione (23,3%), seguito dalla scuola dell'obbligo (10,4%). Questo indica che le attività della filiera riescono ad assorbire anche un buon numero di risorse umane senza specifiche competenze tecnico-professionali ma che possono offrire lavoro non specializzato da formare ulteriormente secondo i percorsi analizzati nelle righe precedenti. Infine, la filiera legata ad alloggi e ristorazione non sembra rappresentare uno sbocco per figure con livelli di istruzione universitari. Solo l'1,1% dei contratti del settore, infatti, è attivato su risorse umane con tale background.

**La necessità di ulteriore formazione ed il livello di istruzione richiesto dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi di alloggio e ristorazione**

Con necessità di ulteriore formazione (%)	Modalità formative (%)			
	Affiancamento a personale interno	Corsi interni	Corsi esterni	Altro
57,6	45,4	7,2	9,7	7,1
Livello di istruzione (%)				
Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica professionale	Scuola dell'obbligo	
1,1	23,3	65,1	10,4	

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Nonostante la filiera si avvalga di capitale umano con livelli di istruzione medi, o comunque al di sotto del livello universitario, le imprese lamentano una certa difficoltà nel reperire figure professionali che siano in linea con le richieste e le aspettative dell'imprenditoria. Questo emerge chiaramente nel caso di ben 4.238 contratti legati alle attività di alloggio e ristorazione, par a quasi il 20% dei contratti della filiera, ed evidenza che esistono degli ostacoli nel mercato del lavoro che rischiano di limitarne il buon funzionamento. Come evidenziato nel precedente capitolo, gli ostacoli al reperimento delle figure professionali più adeguate sono di natura quantitativa e qualitativa. Nel primo caso, le imprese lamentano un ridotto numero di candidati e questa tipologia di difficoltà caratterizza l'8,4% del totale delle entrate nella filiera. Si tratta perciò di una difficoltà di reperimento associabile alla dimensione limitata dei mercati del lavoro locali, all'intero dei quali le imprese della Blue Economy si trovano ad operare. Nel secondo caso, il mondo imprenditoriale di questa filiera lamenta la preparazione inadeguata dei candidati, per un 10,1% del totale dei contratti del settore degli alloggi e della ristorazione. In tale senso, non sorprende che un buon numero di imprese sia costretta a sopperire a queste deficienze seguendo i percorsi di ulteriore formazione delle risorse umane esplorati nelle righe precedenti. Ad ogni modo, le azioni e le strategie messe in campo dagli imprenditori per trovare le figure ricercate sono varie ed eterogenee. Tra queste dominano le assunzioni di figure con competenze simili a quelle richieste, con l'intento di formarle ulteriormente in azienda (57,6%), seguite da strategie di assunzione al di fuori del mercato del lavoro locale (30,7%). Non è un caso, quindi, che le azioni messe in campo dalle aziende siano volte a rimuovere gli ostacoli di tipo quantitativo e qualitativo evidenziati in precedenza. L'offerta di incentivi salariali, invece, rimane una scelta limitata all'interno della filiera (6,7%).

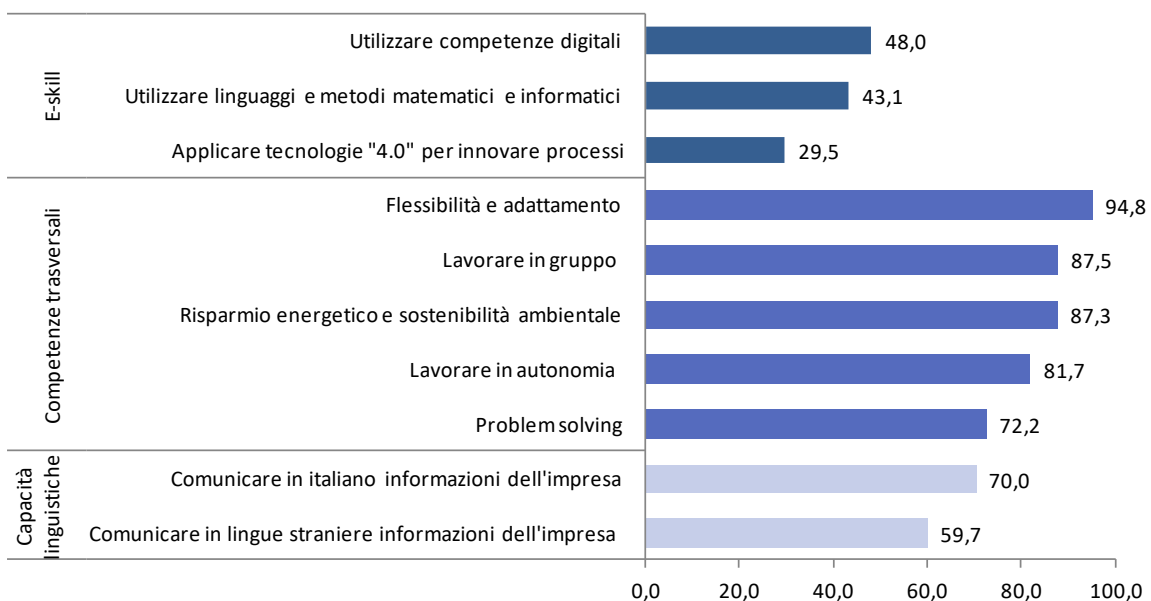
**Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese sarde nel 2019 (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**

Entrate considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		
Totale 2019 (v.a.)	% su totale entrate	Ridotto numero di candidati	Preparazione inadeguata dei candidati	Altri motivi
4.238	19,8	8,4	10,1	1,3
Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):				
Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi	Ricerca della figura in altre province	Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda	Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza	Altro
6,7	30,7	57,6	12,0	12,2

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Analizzando le specifiche tipologie di capacità richieste ai candidati, emerge con forza come la filiera legata a servizi di alloggio e ristorazione sia fondamentalmente alla ricerca di figure con un ricco bagaglio di competenze trasversali. Tale categoria include capacità come la flessibilità e la facilità di adattamento di un candidato, richieste nel 95% circa dei contratti, la capacità di *team-working*, importante nell'87,5% dei casi, una spiccata sensibilità ambientale ed una inclinazione al risparmio energetico, rilevanti per l'87,3% dei contratti. Similmente rilevanti per la domanda di lavoro sono la capacità delle figure professionali di lavorare autonomamente (81,7%) ed un atteggiamento incline a trovare soluzioni ai problemi pratici (72,2%). Considerando che spesso i contratti in questa filiera possono generare un contatto frequente con il pubblico, non deve sorprendere che le imprese cercano in modo sistematico anche figure con buone competenze linguistiche, capaci di comunicare in maniera effettiva sia in italiano (70%) che in lingua straniera (59,7%). La filiera di alloggio e ristorazione esprime una minore richiesta delle cosiddette *e-skills*, ovvero quel gruppo di competenze legate alle nuove tecnologie e ai mezzi di comunicazione informatici. Meno della metà dei contratti richiedono competenze digitali (48%), o la capacità di impiegare metodi e mezzi informatici (43,1%).

**E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi di alloggio e ristorazione (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**

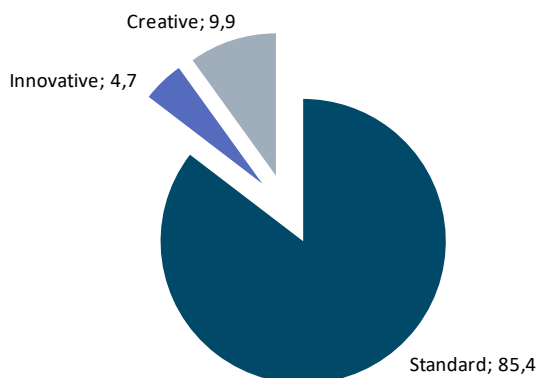


Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Una filiera come quella dei servizi di alloggio e di ristorazione è tradizionalmente basata su attività piuttosto di routine e solo marginalmente innovative, rispetto ad altre filiere. In linea con questo carattere generale delle attività coinvolte nella filiera, le soluzioni richieste ai candidati dalle imprese sono fondamentalmente di natura standard (85,4% dei contratti), mentre la domanda delle imprese per profili creativi e innovativi rimane relativamente residuale. Ancora una volta è evidente come le caratteristiche del mercato del lavoro di questa specifica filiera, che è dominante

all'interno della più ampia Blue Economy sarda, influenzino il quadro di insieme visto nel capitolo precedente.

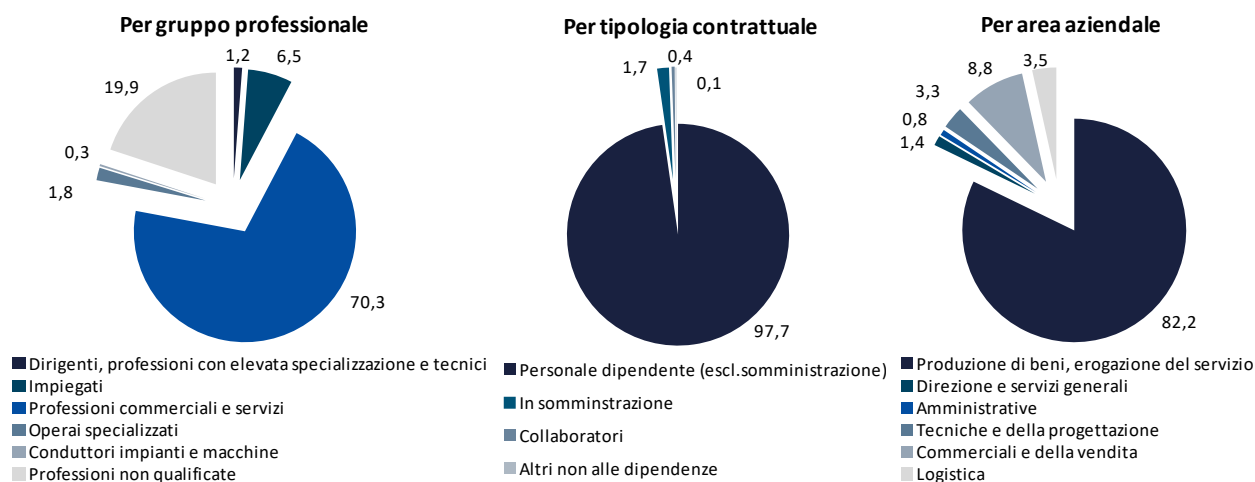
**Soluzioni richieste nell'ambito delle attività delle professioni della "Blue Economy" per i servizi di alloggio e ristorazione (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

I gruppi professionali maggiormente richiesti dalle imprese coinvolte in servizi di alloggio e ristorazione sono rappresentati dalle professioni commerciali (70,3%), seguite a gran distanza da professioni non qualificate (19,9%) e impiegati (6,4%). Questo quadro è in linea con le richieste delle imprese della filiera in termini di livello di istruzione, come visto in precedenza. La filiera, inoltre, è marcatamente dominata da una tipologia contrattuale, ovvero quella del personale dipendente, per una quota vicina al 98% dei contratti attivati. Le aree aziendali maggiormente coinvolte nell'attivazione di tali contratti, infine, sono associate all'erogazione dei servizi (82,2%) e alla parte commerciale e di vendita (10,7%).

**Entrate della "Blue Economy" per i servizi di alloggio e ristorazione previste dalle imprese sarde nel 2019 per gruppo professionale, tipologia contrattuale e area aziendale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Un elemento importante della filiera sotto esame è legato alla domanda di nuove figure professionali, pari al 30% del totale del fabbisogno richiesto nel 2019. Questa cifra segnala distintamente come la filiera sia in grado di generare nuova occupazione. Altri contratti rappresentano invece posizioni in sostituzione di personale in uscita (27,2%), e ciò indica che in una buona porzione di casi esiste un turnover di lavoratori all'interno delle aziende. La presenza di giovani, intesi come al di sotto dei 29 anni, si attesta al 21,1%, ovvero poco più di un quinto del totale delle entrate, mentre la presenza di donne si ferma ad un magro 17,6%, una cifra ancora insufficiente e indicativa del fatto che il mercato del lavoro è maggiormente penalizzante per le lavoratrici. Analizzando la specificità delle professioni richieste, il quadro che emerge dipinge una filiera in cui le attività legate alla ristorazione sono prevalenti. Ben 14.789 contratti riguardano tale attività, pari al 69,1% del totale di 21.408 contratti attivati nella filiera. Agli addetti alle attività di ristorazione si richiedono nell'84,6% dei casi esperienze lavorative precedenti. Circa il 22% di tali figure sono giudicate di difficile reperimento da parte delle imprese, fondamentalmente per le frizioni discusse in precedenza e presenti nel mercato del lavoro locale. Tra gli addetti alla ristorazione, due gruppi professionali dominano i nuovi contratti: i camerieri, con più di un terzo dei contratti di tutta la filiera (36,5%), e i cuochi, con poco più di un quarto (25,9%). Tra queste figure dominanti nella domanda di lavoro delle imprese, la presenza di donne cala ulteriormente, mentre quelle dei giovani aumenta. Oltre alla ristorazione, le altre due tipologie di attività che emergono come rilevanti nell'attivazione dei contratti sono quelle legate al personale non qualificato nei servizi di pulizia (12,6% dei contratti totali della filiera) e gli impiegati in servizi di accoglienza e informazione alla clientela (4%). In queste attività la presenza femminile cresce, soprattutto nei servizi non qualificati legati alla pulizia a bordo delle navi, dove la quota di donne tocca il 64%, e nei servizi di accoglienza nelle imprese ed enti pubblici, pari all'83,8%. In termini generali, la filiera delle imprese attive in servizi di alloggio e ristorazione si configura come trainante all'interno della Blue Economy della Sardegna in termini di domanda di lavoro e attivazione di contratti. In questo quadro, alla maggioranza delle figure professionali si richiede una media istruzione e, in modo più regolare, un bagaglio lavorativo precedente. Nota dolente resta la bassa occupazione femminile in un settore estremamente rappresentativo dell'economia del mare regionale.

**Le professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese sarde per i servizi di alloggio e ristorazione e le principali caratteristiche (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**

	Entrate previste nel 2019		di cui (%):					
	(v.a.)	%	con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali*	fino 29 anni	donne
<b>ALLOGGIO E RISTORAZIONE</b>	<b>21.408</b>	<b>100,0</b>	<b>73,2</b>	<b>19,8</b>	<b>27,2</b>	<b>30,0</b>	<b>21,1</b>	<b>17,6</b>
<b>522 - Addetti nelle attività di ristorazione</b>	<b>14.789</b>	<b>69,1</b>	<b>84,6</b>	<b>21,9</b>	<b>24,8</b>	<b>30,9</b>	<b>24,3</b>	<b>12,8</b>
Camerieri e professioni assimilate	7.822	36,5	85,6	23,3	23,1	25,1	28,8	14,5
Cuochi in alberghi e ristoranti	5.536	25,9	89,0	22,9	29,0	40,1	14,5	9,2
Baristi e professioni assimilate	824	3,8	59,7	13,5	21,5	26,1	40,9	16,9
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	607	2,8	64,9	7,6	13,7	29,0	33,4	18,3
<b>814 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia</b>	<b>2.698</b>	<b>12,6</b>	<b>46,2</b>	<b>13,0</b>	<b>35,0</b>	<b>28,2</b>	<b>10,3</b>	<b>47,3</b>
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	1.198	5,6	37,1	14,9	41,0	28,0	12,6	36,3
Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio e nelle navi	1.009	4,7	59,8	10,4	21,7	30,6	9,2	64,0
Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	491	2,3	40,5	13,6	47,5	23,6	6,7	39,7
<b>422 - Impiegati addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela</b>	<b>862</b>	<b>4,0</b>	<b>84,9</b>	<b>32,4</b>	<b>21,3</b>	<b>31,1</b>	<b>27,7</b>	<b>24,9</b>
Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	763	3,6	87,5	29,8	24,0	33,6	28,3	17,3
Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	99	0,5	64,6	52,5	1,0	12,1	23,2	83,8
<b>813 - Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci</b>	<b>702</b>	<b>3,3</b>	<b>4,6</b>	<b>6,0</b>	<b>95,0</b>	<b>1,6</b>	<b>8,0</b>	<b>-</b>
Addetti alle consegne	665	3,1	4,2	6,2	95,8	1,7	7,8	-
Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati	36	0,2	11,1	-	83,3	-	8,3	-
<b>411 - Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali</b>	<b>450</b>	<b>2,1</b>	<b>38,9</b>	<b>8,0</b>	<b>15,8</b>	<b>29,8</b>	<b>10,7</b>	<b>31,3</b>
Addetti all'amministrazione e alle attività di back-office	335	1,6	33,7	9,6	12,5	18,2	6,9	26,0
Addetti a funzioni di segreteria	113	0,5	53,1	3,5	25,7	64,6	22,1	47,8
<b>816 - Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni</b>	<b>450</b>	<b>2,1</b>	<b>61,8</b>	<b>11,8</b>	<b>14,7</b>	<b>52,4</b>	<b>1,6</b>	<b>7,3</b>
Personale non qualificato ai servizi di custodia di edifici, attrezzature e beni	450	2,1	61,8	11,8	14,7	52,4	1,6	7,3
<b>651 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari</b>	<b>321</b>	<b>1,5</b>	<b>49,2</b>	<b>26,8</b>	<b>4,7</b>	<b>9,7</b>	<b>38,0</b>	<b>34,3</b>
Pasticcieri, gelatai e conservieri artigianali	313	1,5	49,8	27,5	4,8	9,3	39,0	33,2
<b>831 - Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde</b>	<b>174</b>	<b>0,8</b>	<b>3,4</b>	<b>0,6</b>	<b>5,7</b>	<b>85,1</b>	<b>5,2</b>	<b>-</b>
Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde	174	0,8	3,4	0,6	5,7	85,1	5,2	-
<b>512 - Addetti alle vendite</b>	<b>167</b>	<b>0,8</b>	<b>44,9</b>	<b>10,2</b>	<b>38,9</b>	<b>55,7</b>	<b>10,8</b>	<b>22,2</b>
Commessi delle vendite al minuto	114	0,5	57,9	13,2	30,7	64,0	14,9	23,7
Cassieri di esercizi commerciali	53	0,2	17,0	3,8	56,6	37,7	1,9	18,9

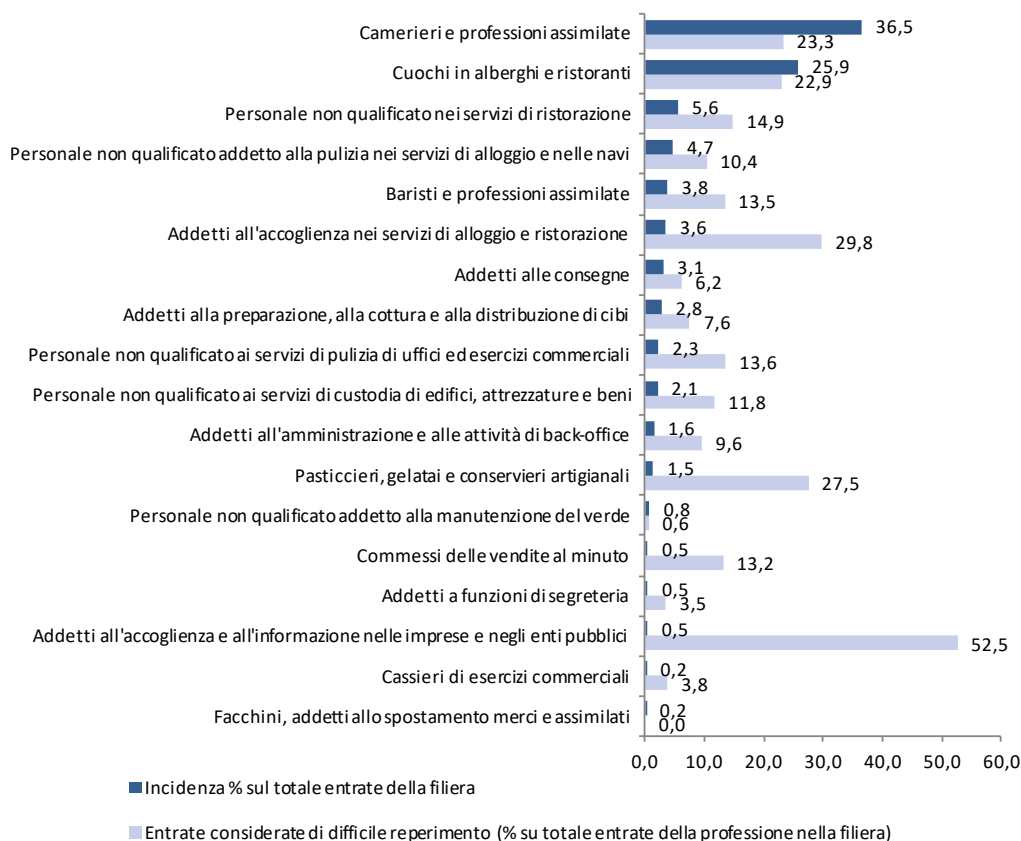
\* Per l'assunzione di "nuove figure professionali" si intende l'inserimento di profili professionali che non sostituiscano un'analoga figura in uscita e/o che non siano figure già presenti in azienda.

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Uno sguardo più approfondito alle specifiche professioni richieste nella filiera, in connessione alla difficoltà di reperimento delle stesse, svela un'immagine eterogenea della domanda di lavoro delle imprese sarde e degli ostacoli che esse incontrano. Come già evidenziato, sono due gruppi di professionisti che dominano i nuovi contratti: i camerieri e professioni assimilate, che incidono per il 36,5% dei contratti totali, e i cuochi in alberghi e ristoranti, con il 25,9%. Accostando a questi numeri le informazioni sulla difficoltà di reperimento dei candidati, si vede chiaramente come le imprese incontrino frequenti ostacoli nella ricerca di figure adeguate alle loro esigenze. Ben il 23,3% dei contratti per camerieri e professioni assimilate è rivolto a figure considerate di difficile reperimento, ovvero quasi un cameriere su quattro. La cifra è al 22,9% nel caso dei cuochi, ovvero

quasi un contratto su quattro da cuoco è rivolto a figure difficile da reperire. Mentre questi due gruppi professionali sono quelli prevalenti in termini di richiesta imprenditoriale, esistono anche altre figure professionali che rappresentano categorie di arduo reperimento. Ad esempio, il 52,2% dei contratti attivati per addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici sono rivolti a figure difficili da reperire, ovvero più di uno su due. Un'altra professione per cui le imprese trovano difficoltà a trovare figure adeguate è quella degli addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione. In questo caso, ben il 29,8% dei contratti è rivolto a candidati non facili da rintracciare nel mercato del lavoro. Pasticceri, gelatai e conservieri artigianali rappresentano un'altra categoria caratterizzata da tali difficoltà, con il 27,5% dei contratti rivolti a figure di non facile reperimento. Tra le figure, invece, che più facilmente possono essere trovate sul mercato del lavoro si hanno quelle legate ad attività non qualificate relative alla manutenzione del verde, per cui solo lo 0,6% dei contratti è di difficile reperimento, e gli addetti alle funzioni di segreteria, per cui solo il 3,5% dei contratti cade in questa categoria.

**Graduatoria delle professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese sarde per i servizi di alloggio e ristorazione e connessa difficoltà di reperimento**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019





# SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE

## Anno 2019

**8,6%**

Quota sul totale entrate della Blue economy per il settore a livello nazionale



Quota % sul totale entrate della Blue Economy a livello regionale



**21,0%**

Giovani



**73,2%**

Esperienza specifica



**19,8%**

Difficoltà di reperimento

**8,4%**  
Mancanza di candidati

**10,1%**  
Preparazione Inadeguata

**1,3%**  
Altri motivi

### E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi di alloggio e ristorazione (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



E-skill

Utilizzare competenze digitali

**48,0**

Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici

**43,1**

Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi

**29,5**



Competenze trasversali

Flessibilità e adattamento

**94,8**

Lavorare in gruppo

**87,5**

Sostenibilità ambientale

**87,3**

Lavorare in autonomia

**81,7**

Problem solving

**72,2**



Capacità linguistiche

Comunicare in italiano informazioni dell'impresa

**70,0**

Comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa

**59,7**



### 3.2 Servizi turistici e di intrattenimento

I servizi turistici e di intrattenimento compongono una filiera di attività nella Blue Economy sarda che rappresenta senza dubbio un volano di sviluppo in molte realtà locali. La domanda di lavoro in questo gruppo di attività si configura, perciò, rilevante anche per le connessioni di questa filiera con altri settori, come ad esempio quello degli alloggi e della ristorazione analizzato nel precedente paragrafo. Ad ogni modo, sono 3.722 i contratti attivati dalle imprese dell'economia del mare nel 2019 in attività di servizi turistici ed intrattenimento. Questi rappresentano il 14,1% delle entrate totali della Blue Economy in termini di contratti e circa il 7,2% delle entrate sul totale della Blue Economy nazionale.

<b>Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese sarde nel 2019 per i servizi turistici e di intrattenimento (quote % sul totale entrate della Blue Economy)</b>			
	<b>Entrate previste nel 2019:</b>		
	<b>Valori assoluti</b>	<b>Composizione %</b>	<b>Quota % su economia del mare nazionale</b>
Servizi turistici e di intrattenimento	3.722	14,1	7,2

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Rispetto al caso della filiera legata ad alloggi e ristorazione, i servizi turistici si caratterizzano da un'età anagrafica dei candidati più concentrata in fasce mediane, ovvero tra i 25 e 29 anni (18,9%) e tra i 30 e i 44 anni (20,9). La presenza di giovani fino ai 24 anni resta al 5,2%, mentre gli over 45 rappresentano un marginale 1,3%. In questa filiera le imprese tendono a privilegiare candidati con precedenti esperienze lavorative specifiche (63,5% dei contratti), anche se in maniera minore rispetto alla filiera legati ad alloggi e ristorazione. Anche per i servizi turistici, tuttavia, la preferenza delle aziende va a candidati con un bagaglio lavorativo preesistente nello stesso settore di attività (44,1%). Poco più di un terzo dei nuovi contratti (36,5%) copre lavoratori senza specifiche esperienze, indicando che questa filiera, più di altre permette l'ingresso nel lavoro a candidati più eterogenei.

<b>Età ed esperienza richiesta dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi turistici e di intrattenimento (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")</b>					
<b>Classe di età (% su totale)</b>					<b>Età non rilevante</b>
<b>Fino a 24 anni</b>	<b>25-29 anni</b>	<b>30-44 anni</b>	<b>45-54 anni</b>	<b>Oltre 54 anni</b>	
5,2	18,9	20,9	1,3	-	53,7
<b>Esperienza richiesta, di cui (% su totale):</b>					
<b>con specifica esperienza</b>			<b>senza specifica esperienza</b>		
<b>Professionale</b>	<b>Nello stesso settore</b>	<b>Totale</b>	<b>Generica esperienza di lavoro</b>	<b>Senza esperienza di lavoro</b>	<b>Totale</b>
19,4	44,1	63,5	17,7	18,8	36,5

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

La necessità di ulteriore formazione per le imprese legate ai servizi turistici e l'intrattenimento rimane importante, in linea con il complesso delle Blue Economy in termini aggregati. Per il 60,9% dei contratti attivati, infatti, le imprese in questa filiera considerano che le qualifiche dei candidati non siano completamente sufficienti. L'affiancamento al personale interno all'azienda resta anche in questo caso il mezzo principale per l'adeguamento delle competenze dei nuovi lavoratori, con il 44,6% dei contratti abbinati a questa tipologia informale di ulteriore formazione. Il ricorso a dedicati corsi professionalizzanti continua comunque a rivestire un ruolo non indifferente, sia in termini di corsi interni all'azienda (15%) che esterni (16,8%). Un tratto distintivo della filiera in esame, rispetto all'economia del mare in generale, riguarda la composizione dei contratti in termini di livello di istruzione richiesto dalle imprese. Seppur importante, la qualifica professionale non costituisce la principale categoria di istruzione richiesta. Circa il 33,7% dei contratti attivati richiede tali diplomi, mentre la maggior parte dei candidati provengono da percorsi di istruzione secondaria e post-secondaria (37,2%). Un'altra cifra distintiva della filiera legata ai servizi turistici è connessa alle opportunità che queste attività offrono ai candidati che hanno concluso il proprio percorso di studi con la scuola dell'obbligo. Ben il 22,7% dei contratti attivati ricade in questo livello di istruzione, ad indicare che una buona fetta dei servizi turistici e di intrattenimento richiedono figure con un livello di istruzione basso.

<b>La necessità di ulteriore formazione ed il livello di istruzione richiesto dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi turistici e di intrattenimento</b>				
<b>Con necessità di ulteriore formazione (%)</b>	<b>Modalità formative (%)</b>			
	<b>Affiancamento a personale interno</b>	<b>Corsi interni</b>	<b>Corsi esterni</b>	<b>Altro</b>
60,9	44,6	15,0	16,8	8,1
<b>Livello di istruzione (%)</b>				
<b>Universitario</b>	<b>Secondario e post secondario</b>	<b>Qualifica professionale</b>	<b>Scuola dell'obbligo</b>	
6,4	37,2	33,7	22,7	

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

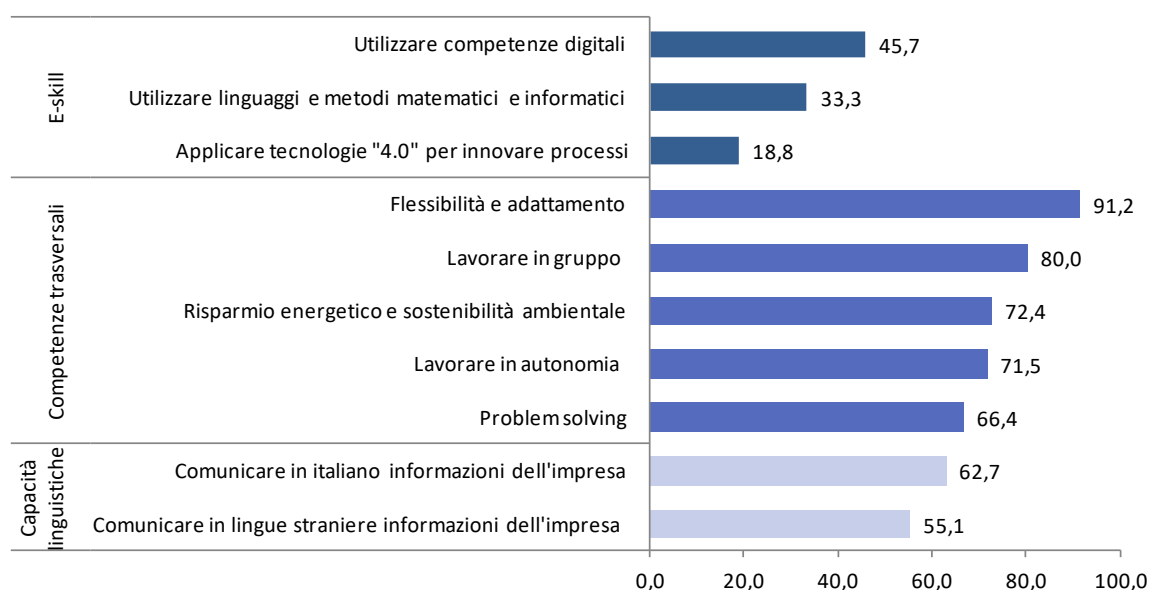
La difficoltà di reperimento legata a figure che possono soddisfare il fabbisogno delle imprese coinvolte nella filiera sotto analisi tocca 787 dei contratti attivati, pari al 21,1% del totale delle entrate della filiera. Gli ostacoli maggiori sono da cercarsi nel ridotto numero di candidati (12,9%) e meno nel tipo di competenze che i lavoratori riescono ad esprimere (6,3%). Non a caso, le strategie finalizzate a superare questi limiti quantitativi nell'offerta di lavoro sono soprattutto volte a reperire le figure professionali necessarie in mercati del lavoro diversi da quello dell'impresa. Questo è il caso del 38,5% delle azioni compensatorie adottate dalle aziende, mentre una buona fetta di altre imprese opta per l'assunzione di figure con caratteristiche e competenze simili a quelle richieste con l'intento di formarle ulteriormente (28,5%).

Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese sarde nel 2019 (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
Entrate considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		
Totale 2019 (v.a.)	% su totale entrate	Ridotto numero di candidati	Preparazione inadeguata dei candidati	Altri motivi
787	21,1	12,9	6,3	1,9
Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):				
Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi	Ricerca della figura in altre province	Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda	Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza	Altro
2,9	38,5	28,5	10,3	42,2

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

In maniera analoga al resto della Blue Economy, anche per la filiera dei servizi turistici e intrattenimento le competenze trasversali in senso ampio rappresentano il target più importante nelle strategie di reclutamento delle imprese sarde. Il 91,2% dei contratti richiede capacità di flessibilità ed adattamento e l'80% è mirato a candidati che sappiano interagire all'interno di un gruppo di lavoro. *Problem solving* e capacità di lavorare in maniera autonoma rappresentano altre importanti qualità che le imprese chiedono ai candidati. Anche qui le capacità linguistiche sono indicate come necessarie in un buon numero di casi, soprattutto la capacità di comunicare efficacemente in italiano le informazioni relative alle attività dell'impresa (62,7), mentre le cosiddette *e-skills* occupano un ruolo relativamente minoritario nella domanda di lavoro della filiera dei servizi turistici. L'unica eccezione è rappresentata dalla richiesta di conoscenza degli strumenti digitali, che caratterizza il 45,7% dei contratti.

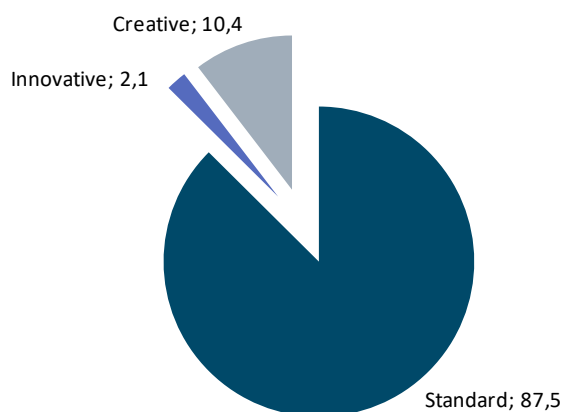
**E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi turistici e di intrattenimento (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

In linea con il quadro d'insieme per la Blue Economy in generale, anche nella filiera dei servizi turistici e di intrattenimento, i candidati sono fundamentalmente chiamati a svolgere attività e applicare soluzioni di natura pressoché standardizzata (87,5%), mentre una porzione minoritaria di contratti è associabile a profili professionali a cui si richiede una certa creatività nello svolgimento delle mansioni richieste (10,4%).

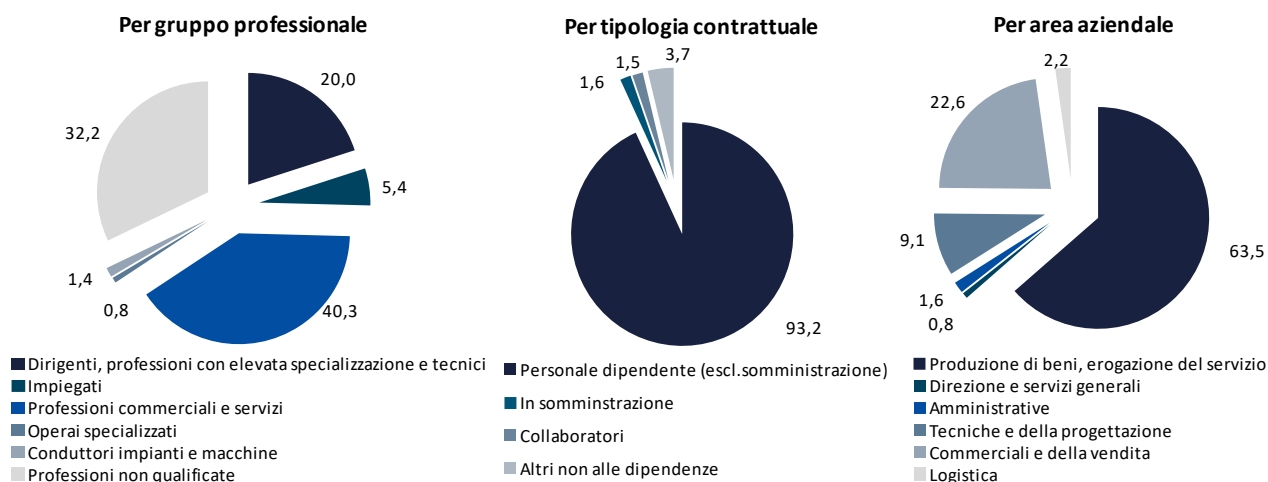
**Soluzioni richieste nell'ambito delle attività delle professioni della "Blue Economy" per i servizi turistici e di intrattenimento (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Le professioni commerciali e i servizi connessi rappresentano il gruppo professionale dominante della filiera con il 40,3% dei contratti legati a tale ambito. Rispetto al quadro d'insieme della Blue Economy, tuttavia, la filiera dei servizi turistici occupa una maggiore proporzione sia di figure non qualificate, pari al 32,2% dei contratti della filiera, che di dirigenti e professioni con elevata specializzazione, pari al 20%. Ciò denota una certa polarizzazione nel settore tra gruppi professionali caratterizzati da mansioni e background profondamente diversi. Ciononostante, le tipologie contrattuali sono dominate dalla presenza di personale dipendente, pari al 93% dei contratti, mentre le aree di attività aziendale più rappresentative sono quella dell'erogazione dei servizi (63,5%) e della vendita (22,6%).

**Entrate della "Blue Economy" per i servizi turistici e di intrattenimento previste dalle imprese sarde nel 2019 per gruppo professionale, tipologia contrattuale e area aziendale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

I servizi turistici e di intrattenimento, come anticipato, esprimono un rilevante 14,1% dei nuovi contratti della Blue Economy. Tuttavia, anche questa filiera sembra soffrire, anche più di altre, della scarsa presenza di figure femminili, le quali sono ferme al 12,6% delle entrate. Si tratta di una cifra piuttosto bassa che denota degli ostacoli alla partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne. I giovani fino a 29 anni rappresentano invece il 24,1% dei contratti e le nuove figure professionali sono connesse al 30,3%, ad indicare che anche in questa filiera esiste un potenziale di nuova occupazione. Poco più di un quinto dei nuovi contratti sono dedicati ad addetti alla ristorazione (21,7%), per i quali le esperienze lavorative precedenti rappresentano una chiave di ingresso privilegiata (75,8%). Le altre categorie professionali che dominano questa filiera in termini di attivazione di nuovi contratti sono il personale non qualificato nei servizi di pulizia (19,2%) e le professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia (12,8%) come ad esempio i bagnini e categorie simili. La presenza di giovani sotto i 29 anni diventa massima nelle attività specificamente legate all'animazioni turistica, in cui l'88,6% di 105 contratti è coperto da questo gruppo anagrafico. Le donne della filiera, invece, sono più rappresentate nelle attività amministrative e di back office, dove circa il 40% dei 45 contratti attivati è preso da figure femminili.

**Le professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese sarde per i servizi turistici e di intrattenimento e le principali caratteristiche (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**

	Entrate previste nel 2019		di cui (%):					
	(v.a.)	%	con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali*	fino 29 anni	donne
<b>SERVIZI TURISTICI E DI INTRATTENIMENTO</b>	<b>3.722</b>	<b>100,0</b>	<b>63,5</b>	<b>21,1</b>	<b>21,7</b>	<b>30,3</b>	<b>24,1</b>	<b>12,6</b>
<b>522 - Addetti nelle attività di ristorazione</b>	<b>809</b>	<b>21,7</b>	<b>75,8</b>	<b>14,2</b>	<b>21,9</b>	<b>25,8</b>	<b>32,6</b>	<b>11,6</b>
Camerieri e professioni assimilate	302	8,1	61,6	17,9	28,1	39,4	38,7	9,3
Baristi e professioni assimilate	201	5,4	75,1	7,0	32,3	27,4	61,2	27,9
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	171	4,6	97,1	-	1,8	-	2,9	-
Cuochi in alberghi e ristoranti	135	3,6	81,5	34,8	17,8	25,9	14,1	7,4
<b>814 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia</b>	<b>713</b>	<b>19,2</b>	<b>30,7</b>	<b>19,4</b>	<b>26,6</b>	<b>37,9</b>	<b>0,8</b>	<b>21,0</b>
Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	702	18,9	31,1	19,5	26,6	38,5	0,9	20,1
<b>548 - Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia</b>	<b>477</b>	<b>12,8</b>	<b>83,2</b>	<b>9,0</b>	<b>19,9</b>	<b>38,8</b>	<b>36,7</b>	<b>17,6</b>
Bagnini e professioni assimilate	458	12,3	83,0	9,0	20,7	40,0	38,2	18,3
<b>255 - Specialisti in discipline artistico-espressive</b>	<b>215</b>	<b>5,8</b>	<b>100,0</b>	<b>39,1</b>	<b>32,6</b>	<b>7,9</b>	<b>5,6</b>	<b>2,3</b>
Compositori, musicisti e cantanti	178	4,8	100,0	39,3	37,1	3,4	1,1	0,6
Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	36	1,0	100,0	38,9	11,1	27,8	25,0	11,1
<b>341 - Professioni tecniche delle attività turistiche, ricettive e assimilate</b>	<b>164</b>	<b>4,4</b>	<b>59,1</b>	<b>53,7</b>	<b>-</b>	<b>10,4</b>	<b>56,7</b>	<b>0,6</b>
Animatori turistici e professioni assimilate	105	2,8	36,2	28,6	-	16,2	88,6	-
Guide e accompagnatori turistici specializzati	57	1,5	100,0	100,0	-	-	-	1,8
<b>342 - Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti e profess.simili</b>	<b>146</b>	<b>3,9</b>	<b>100,0</b>	<b>74,7</b>	<b>54,1</b>	<b>9,6</b>	<b>63,0</b>	<b>-</b>
Istruttori di discipline sportive non agonistiche	94	2,5	100,0	71,3	30,9	14,9	54,3	-
Atleti	50	1,3	100,0	82,0	100,0	-	80,0	-
<b>821 - Personale non qualificato nei servizi ricreativi e culturali</b>	<b>135</b>	<b>3,6</b>	<b>48,9</b>	<b>5,2</b>	<b>5,2</b>	<b>32,6</b>	<b>30,4</b>	<b>0,7</b>
Personale non qualificato nei servizi ricreativi e culturali	135	3,6	48,9	5,2	5,2	32,6	30,4	0,7
<b>512 - Addetti alle vendite</b>	<b>112</b>	<b>3,0</b>	<b>56,3</b>	<b>26,8</b>	<b>12,5</b>	<b>14,3</b>	<b>12,5</b>	<b>6,3</b>
Cassieri di esercizi commerciali	62	1,7	45,2	40,3	6,5	24,2	19,4	9,7
Commessi delle vendite al minuto	50	1,3	70,0	10,0	20,0	2,0	4,0	2,0
<b>411 - Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali</b>	<b>70</b>	<b>1,9</b>	<b>75,7</b>	<b>12,9</b>	<b>1,4</b>	<b>51,4</b>	<b>24,3</b>	<b>34,3</b>
Addetti all'amministrazione e alle attività di back-office	45	1,2	88,9	20,0	2,2	53,3	26,7	40,0

\* Per l'assunzione di "nuove figure professionali" si intende l'inserimento di profili professionali che non sostituiscano un'analoga figura in uscita e/o che non siano figure già presenti in azienda.

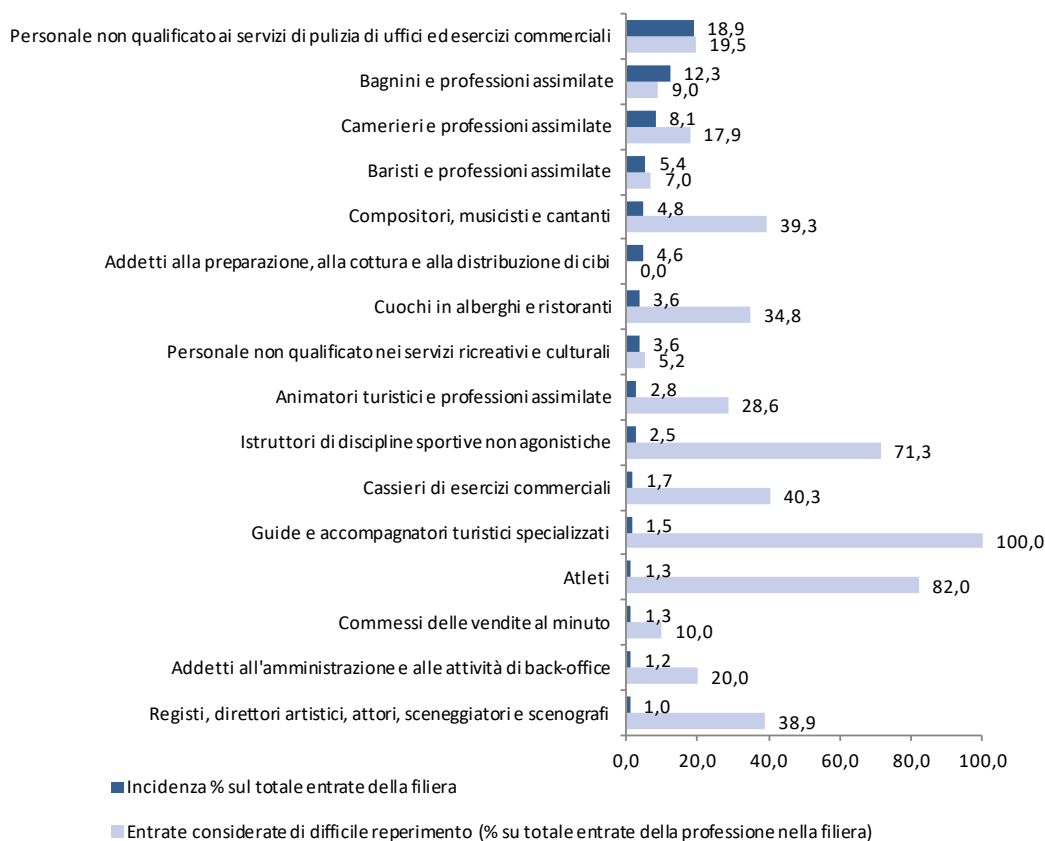
Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Volgendo l'attenzione alle specifiche categorie professionali richieste dalla filiera e, unitamente, al grado di difficoltà di reperimento delle stesse, è interessante notare come a grandi linee emerga un rapporto inversamente proporzionale tra il numero di contratti attivati dalle imprese per ogni specifica professione e la difficoltà di reperimento dei candidati. In altre parole, e con le dovute eccezioni, la filiera sembra caratterizzata da molti contratti rivolti a figure relativamente più facili da reperire e pochi contratti rivolti a figure relativamente più difficili da trovare sul mercato del lavoro. E' possibile che questa sistematicità sia connessa alle specifiche competenze richieste alle diverse categorie. Per esempio, le tre categorie professionali prevalenti nella filiera in termini di domanda di lavoro sono composte da personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia, da bagnini e da camerieri. Queste figure sono rispettivamente caratterizzate dal 18,9%, 12,3% e 8,1% dei nuovi contratti sul totale della filiera. Allo stesso tempo, sono tra le categorie professionali che in termini relativi generano meno difficoltà alle imprese in termini di reperimento, nel panorama



globale della filiera sotto analisi. Infatti, solo il 9% dei contratti per bagnini è rivolto a figure difficili da trovare, e livello si attesta al 17,9% per i camerieri e al 19,5% per gli addetti alle pulizie. D'altra parte, la difficoltà di reperimento diventa massima (in termini relativi) per le categorie meno richieste dalle imprese della filiera, e che sono visibilmente caratterizzate da *skills* più elevate. Questo è il caso, ad esempio, delle guide e degli accompagnatori turistici specializzati, caratterizzati da un magro 1,5% dei contratti totali della filiera, di cui però la totalità è rivolta a candidati che le imprese considerano difficili da rintracciare sul mercato del lavoro (100%). Similmente, i contratti rivolti agli atleti sono un limitato 1,3% del totale, ma la difficoltà di reperimento di candidati appropriati raggiunge l'82%. Un altro caso è senz'altro quello degli istruttori di discipline sportive agonistiche, che sono solo il 2,5% del totale della filiera in termini di contratti, ma il 71,3% di questi crea difficoltà di reperimento alle imprese. Come detto, tuttavia, esistono delle eccezioni. Per esempio, una categoria professionale poco richiesta dalle imprese di questa filiera e non per questo difficile da reperire è quella dei commessi alle vendite al minuto. Tale gruppo occupa l'1,3% dei contratti totali, e allo stesso tempo anche gli ostacoli alla ricerca delle imprese sono limitati, pari al 10% dei contratti.

**Graduatoria delle professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese sarde per i servizi turistici e di intrattenimento e connessa difficoltà di reperimento**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019





# SERVIZI TURISTICI E DI INTRATTENIMENTO

## Anno 2019

**7,2%**

Quota sul totale entrate della Blue economy per il settore a livello nazionale

**3.722**

**26.469**

Entrate previste nel 2019

**14,1%**

Quota % sul totale entrate della Blue Economy a livello regionale



**24,1%**

Giovani



**63,5%**

Esperienza specifica



**21,0%**

Difficoltà di reperimento

**12,9%**  
Mancanza di candidati

**6,3%**  
Preparazione Inadeguata

**1,9%**  
Altri motivi

### E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per i servizi turistici e di intrattenimento (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



E-skill

Utilizzare competenze digitali

**45,7**

Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici

**33,3**

Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi

**18,8**



Competenze trasversali

Flessibilità e adattamento

**91,2**

Lavorare in gruppo

**80,0**

Sostenibilità ambientale

**72,4**

Lavorare in autonomia

**71,5**

Problem solving

**66,4**



Capacità linguistiche

Comunicare in italiano informazioni dell'impresa

**62,7**

Comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa

**55,1**



### 3.3 Filiera alimentare e ittica

Passando all'analisi della filiera alimentare e ittica, si pone sotto la lente un segmento dell'economia del mare ben più direttamente legato ad attività tanto di natura tradizionale quanto legato ad un tipo di produzione di stampo industriale. Queste prerogative fanno di questa filiera un interessante e importante caso di studio, nonostante la domanda delle imprese coinvolte in tali attività rappresenti solo il 2,9% dei contratti attivati dalla Blue Economy. Ciononostante, il peso della filiera alimentare e ittica sarda sull'economia del mare nazionale raggiunge ben l'8% in termini di fabbisogno di professioni nel 2019.

<b>Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese sarde nel 2019 per la filiera alimentare/ittica (quote % sul totale entrate della Blue Economy)</b>			
	<b>Entrate previste nel 2019:</b>		
	<b>Valori assoluti</b>	<b>Composizione %</b>	<b>Quota % su economia del mare nazionale</b>
Filiera alimentare/ittica	755	2,9	8,0

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Le attività alimentari e ittiche si caratterizzano per una domanda di lavoro concentrata in classi anagrafiche abbastanza giovanili, con un 37,2% dei contratti attivati a figure di età compresa tra i 30 e i 44 anni. Seguono i lavoratori tra i 25 e i 29 anni con il 16,7% dei contratti. I giovanissimi, ovvero i lavoratori di età sotto i 24 anni, sono molto poco rappresentati, fermi allo 0,9% dei contratti, mentre una quota piccola ma non marginale di contratti è diretta a figure over 45. Meno che in altre filiere, ma comunque in maniera significativa, le imprese ittiche cercano di reperire figure professionali con una specifica esperienza lavorativa alle spalle. Questo è il caso dell'attivazione del 54,8% dei contratti, mentre il restante 45,2% è destinato a candidati con un bagaglio di esperienza generico o assente. L'esperienza dei candidati nello stesso settore di attività è comunque preferita dalle imprese (33,8%), mentre altre esperienze professionali possono comunque soddisfare il bisogno di una buona porzione di altri contratti (21,1%).

<b>Età ed esperienza richiesta dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera alimentare/ittica (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")</b>					
<b>Classe di età (% su totale)</b>					<b>Età non rilevante</b>
<b>Fino a 24 anni</b>	<b>25-29 anni</b>	<b>30-44 anni</b>	<b>45-54 anni</b>	<b>Oltre 54 anni</b>	
0,9	16,7	37,2	4,9	-	40,3
<b>Esperienza richiesta, di cui (% su totale):</b>					
<b>con specifica esperienza</b>			<b>senza specifica esperienza</b>		
<b>Professionale</b>	<b>Nello stesso settore</b>	<b>Totale</b>	<b>Generica esperienza di lavoro</b>	<b>Senza esperienza di lavoro</b>	<b>Totale</b>
21,1	33,8	54,8	32,5	12,7	45,2

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Più che nel caso di altre filiere, invece, le attività alimentari e ittiche della Blue Economy attivano contratti per cui le specifiche competenze richieste ai lavoratori sembrano più rilevanti. La necessità di ulteriore formazione, infatti, è richiesta nel 73% dei contratti, ben al di sopra del 59% visto in termini aggregati nel Capitolo 2. L'affiancamento a personale interno gioca un ruolo fondamentale nel passaggio di competenze e conoscenze da un lavoratore più esperto ad uno meno esperto (61,6%), e resta indicativo del tipo di canali informali su cui le *skills* sono costruite in questa filiera. Un buon numero di contratti, ad ogni modo, si avvale anche di corsi interni all'impresa come canale per l'ulteriore formazione professionale (32,6%) mentre i corsi esterni sono relativamente meno diffusi (14,2%). In termini di livello di istruzione, la filiera esprime una domanda di lavoro primariamente rivolta a candidati con qualifiche di tipo professionale (42,3% dei contratti), meno che in altre filiere ma comunque in misura rilevante. Una porzione significativa di contratti è attivata anche per figure con istruzione secondaria o post-secondaria (37,4%) e candidati fermi alla scuola dell'obbligo (17,6%). In tal senso, la filiera alimentare e ittica sembra offrire uno scenario abbastanza variegato in termini di qualifiche e competenze richieste, sicuramente meno polarizzato che in altri gruppi di attività. Resta comunque marginale l'apporto di figure con istruzione universitaria, pari al 2,8% dei contratti, ad indicare ancora una volta che la Blue Economy non si avvale in maniera sistematica di più alte professionalità.

**La necessità di ulteriore formazione ed il livello di istruzione richiesto dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera alimentare/ittica**

Con necessità di ulteriore formazione (%)	Modalità formative (%)			
	Affiancamento a personale interno	Corsi interni	Corsi esterni	Altro
73,0	61,6	32,6	14,2	15,4
Livello di istruzione (%)				
Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica professionale	Scuola dell'obbligo	
2,8	37,4	42,3	17,6	

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Nonostante le imprese si avvalgano di figure professionali con livelli di istruzione medi, esiste anche nella filiera ittica una certa difficoltà nel reperire candidati in linea con le richieste e le aspettative dell'imprenditoria. Ben 201 contratti sono considerati destinati a figure di difficile reperimento, pari a più di un quarto del totale (26,6%). Tale difficoltà è superiore anche a quella espressa dalla Blue Economy nel suo complesso, a testimoniare quanto gli ostacoli e le frizioni presenti tra domanda e offerta di lavoro rischiano di svantaggiare il comparto ittico dell'economia del mare. Tali ostacoli al reperimento delle figure professionali più adeguate si configurano molto chiaramente come barriere di tipo quantitativo, ovvero legate al limitato numero di candidati (21,6%). Le barriere qualitative, associate perciò all'adeguatezza dei lavoratori in termini di competenze, gioca un ruolo più marginale (4,9%). Quando si parla di strategie messe in campo per sopperire a queste difficoltà operative, in questa filiera le imprese si orientano però in maniera del tutto diversa dalle aziende delle altre filiere della Blue Economy viste sin qui. Infatti, le azioni più frequenti sono di tipo pecuniario, volte sostanzialmente ad offrire incentivi ai lavoratori e stipendi

più elevati della media (40,3%). Il reperimento di candidati in altre zone geografiche della Sardegna rappresenta un'altra soluzione molto frequente (36,8), come per il caso di altre filiere. In termini analoghi, il mondo imprenditoriale spesso opta anche per figure con competenze simili a quelle richieste, con l'intento di formarle ulteriormente in azienda (34,3%).

<b>Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese sarde nel 2019</b> (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
<b>Entrate considerate di difficile reperimento</b>		<b>La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):</b>		
<b>Totale 2019 (v.a.)</b>	<b>% su totale entrate</b>	<b>Ridotto numero di candidati</b>	<b>Preparazione inadeguata dei candidati</b>	<b>Altri motivi</b>
201	26,6	21,6	4,9	0,1
<b>Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):</b>				
<b>Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi</b>	<b>Ricerca della figura in altre province</b>	<b>Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda</b>	<b>Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza</b>	<b>Altro</b>
40,3	36,8	34,3	12,9	9,0

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Ancora una volta le competenze cosiddette trasversali dominano la domanda di lavoro delle imprese. Anche in questa filiera, la flessibilità e l'adattamento (92,8% dei contratti) così come la capacità di lavorare in modo autonomo (83,8% dei contratti) sono fortemente richieste dall'imprenditoria ai nuovi candidati. Seguono altre competenze come l'attenzione alla sostenibilità ambientale, importante per il 74% dei contratti, e la capacità di interagire in modo costruttiva all'interno di un gruppo di lavoro, significativa per il 72,8% dei contratti attivati. Meno importante che in altre filiere, ma pur sempre rilevante nella domanda di lavoro, la capacità di problem solving richiesta ai candidati caratterizza il 59,2% delle entrate professionali. Una forte differenza con altri comparti dell'economia del mare in termini di competenze richieste dalle aziende si configura in termini di fabbisogno di capacità linguistiche. La filiera ittica e alimentare genera una richiesta di tali capacità ben al di sotto della Blue Economy presa nel suo complesso. Ciò non deve sorprendere, dal momento che la filiera in esame è per lo più costituita da professioni che meno frequentemente hanno contatti prolungati e sistematici con i consumatori finali del servizio, come invece è il caso della filiera legata alle attività turistiche o di alloggio e ristorazione. In tale senso, solo il 31,7% dei contratti richiede particolari competenze linguistiche in italiano e circa il 28,2% in altre lingue straniere. Per quanto concerne le *e-skills*, la filiera alimentare e ittica non si discosta invece dal trend generale descritto in precedenza per l'economia del mare in termini aggregati. In altre parole, esiste una domanda di lavoro per figure con una certa alfabetizzazione digitale (45,4% dei contratti), ma più che in altri comparti, le imprese della filiera ittica si distinguono per una maggiore richiesta di figure professionali capaci di adottare le tecnologie 4.0 per l'innovazione di processo (50,3%). Vista la natura marcatamente più industriale delle attività di questa filiera, rispetto ad altre, tale aspetto della richiesta delle imprese rappresenta un'interessante quanto significativa indicazione che l'imprenditoria sarda è sensibile ai processi innovativi e alle nuove tecnologie anche in un settore di tipo tradizionale come l'ittica e le attività alimentari connesse.

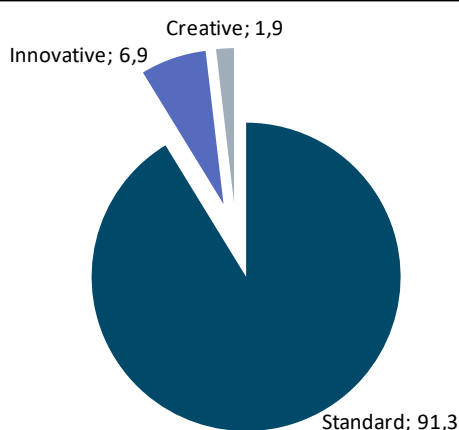
**E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera alimentare/ittica (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

In linea con il caso delle altre filiere già analizzate, la tipologia di soluzioni richieste dalle imprese nell'ambito delle attività professionali della filiera alimentare e ittica è sostanzialmente di natura standard e routinaria (91,3%). Esiste uno spazio decisamente marginale per input innovati e creativi da parte dei lavoratori associati ai contratti attivati.

**Soluzioni richieste nell'ambito delle attività delle professioni della "Blue Economy" per la filiera alimentare/ittica (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



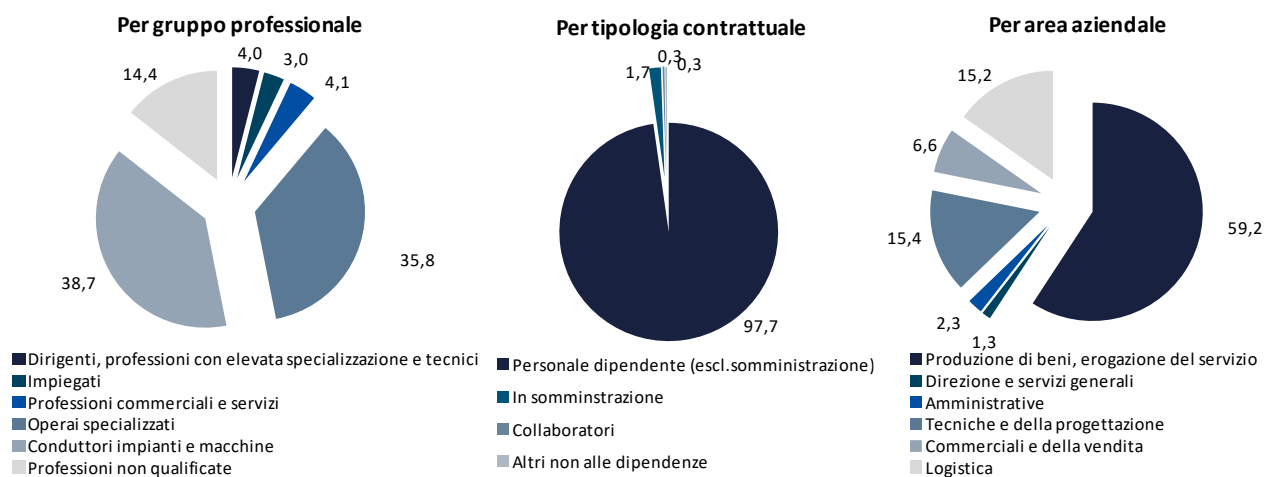
Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

In considerazione della natura industriale delle attività sotto esame, i gruppi professionali maggiormente rappresentati nella domanda di lavoro delle aziende si compongono innanzitutto di figure legate alla conduzione di impianti e macchinari, pari al 38,7% dei contratti, seguite dagli



operai specializzati, per un ulteriore 35,8%, e dalle professioni non qualificate, ferme al 14,4%. Le restanti figure professionali occupano ruoli manageriali (4%), impiegatizi (3%) e commerciali (4,1%). In ogni caso, la tipologia contrattuale anche qui dominante è quella del lavoratore dipendente, pari al 97,7% dei contratti attivati. Per quanto riguarda invece le specifiche aree aziendali in cui le imprese richiedono lavoro, la produzione di beni e servizi occupa decisamente un ruolo di prim'ordine, con il 59,2% dei contratti della filiera. Seguono i contratti in aree tecniche e di progettazione (15,4%), nella logistica (15,2%) e nelle vendite (6,6%).

**Entrate della "Blue Economy" per la filiera alimentare/ittica previste dalle imprese sarde nel 2019 per gruppo professionale, tipologia contrattuale e area aziendale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

I 755 contratti attivati dalla filiera alimentare e ittica si articolano in una serie di attività interconnesse ma per molti versi differenti le une dalle altre. Il 22% di tali contratti si riferisce ad operai addetti a macchinari fissi per l'industria alimentare. Questo tipo di figure risulta di facile reperimento, a differenze di altre tipologie di personale. I giovani al di sotto dei 29 anni sono poco rappresentati in tale gruppo professionale (7,8%), così come le figure femminili (9,6%). In generale, i nuovi contratti in queste attività sono molto marginalmente destinati alla generazione di nuova occupazione (1,8%). Una seconda tipologia di attività che caratterizza la filiera in termini di nuovi contratti è quella degli artigiani e operai specializzati nella lavorazione alimentare, pari al 18,1% dei contratti totali. E' in questo settore che si assiste ad una maggiore partecipazione di giovani al di sotto dei 29 anni e ad una più elevata partecipazione lavorativa femminile. In tal senso il 20,4% dei contratti attivati è legato ai giovani e il 27,7% alle donne. Altre attività rilevanti nella filiera in termini di domanda delle imprese includono i meccanici artigianali, i riparatori e montatori di macchinari, pari al 14,6% dei contratti, seguiti dal personale non qualificato legato allo spostamento delle merci, fermo all'8,5% dei contratti.

**Le professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese sarde per la filiera alimentare/ittica e le principali caratteristiche (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**

	Entrate previste nel 2019		di cui (%):					
	(v.a.)	%	con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali*	fino 29 anni	donne
<b>FILIERA ALIMENTARE/ITTICA</b>	<b>755</b>	<b>100,0</b>	<b>54,8</b>	<b>26,6</b>	<b>12,2</b>	<b>10,5</b>	<b>17,6</b>	<b>15,8</b>
<b>732 - Operai addetti a macchinari fissi per l'industria alimentare</b>	<b>166</b>	<b>22,0</b>	<b>57,8</b>	<b>3,6</b>	<b>25,9</b>	<b>1,8</b>	<b>7,8</b>	<b>9,6</b>
Conduttori di apparecchi per la lavorazione industriale di prodotti lattiero-caseari	101	13,4	78,2	-	23,8	-	-	-
Conduttori di macchinari per la produzione di pasticceria e prodotti da forno	46	6,1	37,0	13,0	6,5	-	28,3	-
<b>651 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari</b>	<b>137</b>	<b>18,1</b>	<b>48,9</b>	<b>22,6</b>	<b>5,1</b>	<b>24,1</b>	<b>20,4</b>	<b>27,7</b>
Panettieri e pastai artigianali	49	6,5	77,6	8,2	14,3	40,8	26,5	12,2
Macellai, pesciaioli e professioni assimilate	43	5,7	7,0	60,5	-	7,0	23,3	67,4
Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni artigianali casearie	26	3,4	76,9	3,8	-	-	19,2	-
<b>623 - Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili</b>	<b>110</b>	<b>14,6</b>	<b>96,4</b>	<b>96,4</b>	<b>8,2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Meccanici e montatori di macchinari industriali e assimilati	110	14,6	96,4	96,4	8,2	-	-	-
<b>813 - Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci</b>	<b>64</b>	<b>8,5</b>	<b>89,1</b>	<b>-</b>	<b>4,7</b>	<b>-</b>	<b>4,7</b>	<b>4,7</b>
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	62	8,2	91,9	-	4,8	-	1,6	4,8
<b>728 - Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali</b>	<b>45</b>	<b>6,0</b>	<b>62,2</b>	<b>22,2</b>	<b>8,9</b>	<b>-</b>	<b>35,6</b>	<b>24,4</b>
Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali	45	6,0	62,2	22,2	8,9	-	35,6	24,4
<b>744 - Conduttori di macchine movimento terra, sollevamento e maneggio dei materiali</b>	<b>45</b>	<b>6,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6,7</b>	<b>-</b>	<b>6,7</b>	<b>6,7</b>
Conduttori di carrelli elevatori	45	6,0	-	-	6,7	-	6,7	6,7
<b>731 - Operai di macchinari fissi in agricoltura e nella prima trasformazione dei prod. agricoli</b>	<b>35</b>	<b>4,6</b>	<b>40,0</b>	<b>11,4</b>	<b>14,3</b>	<b>40,0</b>	<b>37,1</b>	<b>-</b>
Operai addetti agli impianti per la trasformazione delle olive	35	4,6	40,0	11,4	14,3	40,0	37,1	-
<b>512 - Addetti alle vendite</b>	<b>31</b>	<b>4,1</b>	<b>45,2</b>	<b>3,2</b>	<b>22,6</b>	<b>16,1</b>	<b>35,5</b>	<b>58,1</b>
Commessi delle vendite al minuto	31	4,1	45,2	3,2	22,6	16,1	35,5	58,1
<b>814 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia</b>	<b>26</b>	<b>3,4</b>	<b>-</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>
Personale non qualificato ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	26	3,4	-	100,0	-	-	100,0	-

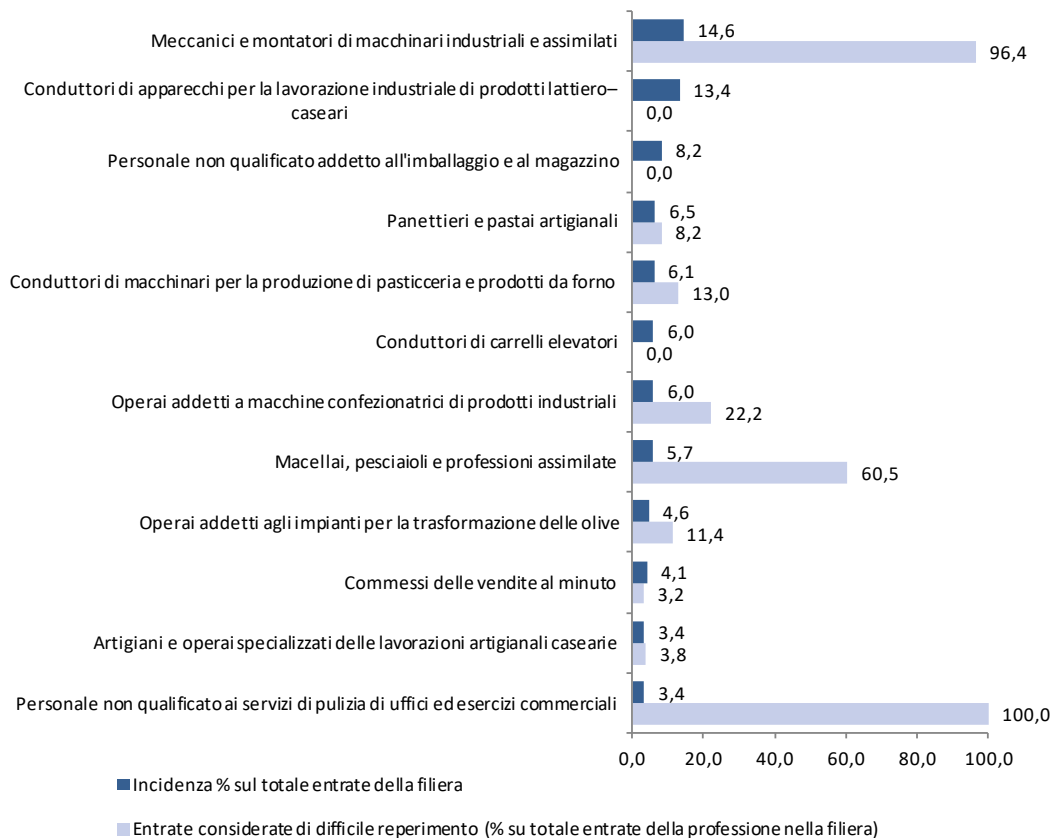
\* Per l'assunzione di "nuove figure professionali" si intende l'inserimento di profili professionali che non sostituiscano un'analoga figura in uscita e/o che non siano figure già presenti in azienda.

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

L'analisi dei gruppi professionali individuali in connessione alla difficoltà di reperimento del capitale umano da parte delle imprese della filiera rivela l'esistenza di poche tipologie di figure per cui gli ostacoli sono molto elevati e di un numero più ampio di professioni per cui il reperimento è generalmente più semplice. Nel primo gruppo rientrano senza dubbio i meccanici e i montatori di macchinari industriali, che oltre a rappresentare il gruppo professionale più richiesto dalle imprese della filiera, con il 14,6% dei contratti, è anche quello di più arduo reperimento, visto che la quasi totalità di tali contratti sono caratterizzati da tali ostacoli (96,4%). In modo analogo, il personale non qualificato addetto alle pulizie costituisce un gruppo professionale per cui, sorprendentemente, le imprese faticano a reperire risorse umane. In questo caso infatti, seppur la domanda totale è molto limitata, pari al 3,4% dei contratto della filiera, la totalità dei candidati è

di difficile reperimento. Un caso meno estremo, ma pur sempre significativo, è anche quello dei macellai, pesciaioli e professioni simili, per cui il 60,5% dei contratti attivati è rivolto a figure non facili da reperire secondo le aziende attive nella filiera. Rispetto a queste categorie, invece, gli altri gruppi professionali non denotano spiccate difficoltà legate al loro reperimento da parte degli imprenditori. Tali difficoltà, per esempio, sono inesistenti per i conduttori di apparecchi per la lavorazione industriale di prodotti lattiero caseari, per il personale non qualificato addetto agli imballaggi e per i conduttori di carrelli elevatori.

**Graduatoria delle professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese sarde per la filiera alimentare/ittica e connessa difficoltà di reperimento**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019





# FILIERA ALIMENTARE E ITTICA

## Anno 2019

**8,0%**

Quota sul totale entrate della Blue economy per il settore a livello nazionale

**755**

**26.469**

Entrate previste nel 2019

**2,9%**

Quota % sul totale entrate della Blue Economy a livello regionale



**17,6%**

Giovani



**54,8%**

Esperienza specifica



**26,6%**

Difficoltà di reperimento

**21,6%**  
Mancanza di candidati

**4,9%**  
Preparazione Inadeguata

**0,1%**  
Altri motivi

### E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera alimentare/ittica (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



E-skill

Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi

**50,3**

Utilizzare competenze digitali

**45,4**

Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici

**37,5**



Competenze trasversali

Flessibilità e adattamento

**92,8**

Lavorare in autonomia

**83,8**

Sostenibilità ambientale

**74,0**

Lavorare in gruppo

**72,8**

Problem solving

**59,2**



Capacità linguistiche

Comunicare in italiano informazioni dell'impresa

**31,7**

Comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa

**28,2**



### 3.4 Trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri

Un altro importante comparto della Blue Economy si compone delle attività facenti parte della filiera del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri. Tali imprese svolgono attività in gran parte legate al turismo, specialmente in una realtà insulare come quella della Sardegna. Le imprese in questo settore hanno attivato 317 nuovi contratti nel 2019, occupando una piccola fetta del totale dell'economia del mare, ovvero pari all'1,2% del totale delle entrate. Ciononostante questa filiera rappresenta il 2,8% del trasporto marittimo a livello nazionale.

<b>Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese sarde nel 2019 per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri (quote % sul totale entrate della Blue Economy)</b>			
	<b>Entrate previste nel 2019:</b>		
	<b>Valori assoluti</b>	<b>Composizione %</b>	<b>Quota % su economia del mare nazionale</b>
Trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri	317	1,2	2,8

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

La domanda di lavoro delle aziende di trasporto marittimo ha riguardato in gran parte lavoratori di classi anagrafiche leggermente più anziane rispetto al resto della Blue Economy. Infatti, mentre la gran parte dei contratti attivati ha riguardato candidati tra i 30 e i 44 anni (37,9%), una buona porzione di figure professionali richieste dalle imprese appartengono a classi di età più elevata. Il 16,4% dei contratti sono stati attivati a lavoratori tra i 45 e i 54 anni e ben il 7,9% a figure over 54%. La presenza di giovani è soprattutto legata a lavoratori tra i 25 e i 29 anni (12,6%), mentre restano molto meno frequenti i casi di contratti dedicati a figure al di sotto dei 24 anni (1,9%). E' plausibile che questa tendenza verso figure relativamente più mature sia connesso alla necessità del mondo imprenditoriale di affidare mansioni e compiti particolari a candidati più esperti. Non a caso, l'89% dei contratti in questa filiera richiede ai lavoratori un bagaglio di esperienza specifica, molto spesso nello stesso settore di attività (79,5%). Al contrario, la percentuale di contratti attivati dalla filiera per candidati senza specifiche esperienze resta particolarmente limitata, pari all'11% del totale. Le imprese della filiera si configurano perciò come attori che svolgono attività e servizi per cui la domanda di lavoro è profondamente segnata dalla necessità di reperire figure professionali già in possesso di competenze minime.

<b>Età ed esperienza richiesta dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")</b>					
<b>Classe di età (% su totale)</b>					<b>Età non rilevante</b>
<b>Fino a 24 anni</b>	<b>25-29 anni</b>	<b>30-44 anni</b>	<b>45-54 anni</b>	<b>Oltre 54 anni</b>	
1,9	12,6	37,9	16,4	7,9	23,3
<b>Esperienza richiesta, di cui (% su totale):</b>					
<b>con specifica esperienza</b>			<b>senza specifica esperienza</b>		
<b>Professionale</b>	<b>Nello stesso settore</b>	<b>Totale</b>	<b>Generica esperienza di lavoro</b>	<b>Senza esperienza di lavoro</b>	<b>Totale</b>
9,5	79,5	89,0	3,8	7,3	11,0

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Allo stesso tempo, le imprese esprimono d'altra parte il bisogno di formare ulteriormente i candidati. Questa necessità di maggiore formazione emerge in connessione all'84,9% dei contratti attivati. Anche in questo caso la filiera del trasporto marittimo si distingue profondamente dal resto della Blue Economy, in quanto la imprese di altre filiere hanno attivato più spesso contratti a figure professionali senza tali necessità formative. In modo analogo alle altre filiere, comunque, anche le imprese del trasporto marittimo prediligono una tipologia di formazione delle nuove risorse umane di tipo informale, ovvero legata all'affiancamento dei nuovi lavoratori a personale interno (71,9%). I corsi interni alle aziende sono anche molto frequenti come modalità di ulteriore formazione (50,8%), mentre una minoranza di contratti si avvale di corsi formativi esterni alle imprese. Un'altra significativa differenza della filiera del trasporto marittimo rispetto al resto della Blue Economy è associabile alla domanda delle imprese per lavoratori con diversi livelli di istruzione. La grande maggioranza dei nuovi contratti, infatti, sono stati attivati per figure con istruzione secondaria e post-secondaria (66,9%), mentre resta una limitata minoranza la presenza di figure con diploma professionale (9,8%). La filiera offre, invece, un rilevante numero di opportunità a figure non qualificate, con livello di istruzione pari alla scuola dell'obbligo (20,8%). In linea con il resto dell'economia del mare, infine, la presenza di figure professionali con livello di istruzione universitario resta molto meno frequente, pari solo al 2,5% dei contratti.

<b>La necessità di ulteriore formazione ed il livello di istruzione richiesto dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri</b>				
<b>Con necessità di ulteriore formazione (%)</b>	<b>Modalità formative (%)</b>			
	<b>Affiancamento a personale interno</b>	<b>Corsi interni</b>	<b>Corsi esterni</b>	<b>Altro</b>
84,9	71,9	50,8	14,8	7,9
<b>Livello di istruzione (%)</b>				
<b>Universitario</b>	<b>Secondario e post secondario</b>	<b>Qualifica professionale</b>	<b>Scuola dell'obbligo</b>	
2,5	66,9	9,8	20,8	

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Le imprese della filiera del trasporto marittimo affrontano una difficoltà leggermente minore di altre filiere nel reperire figure professionali sul mercato del lavoro. Sono 56 i contratti attivati per candidati di non semplice localizzazione, pari al 17,7% dei contratti totali nella filiera. Spesso le difficoltà sono da imputare al ridotto numero di candidati (12%), in modo analogo a quanto visto in altre filiere della Blue Economy, per cui il limite quantitativo dell'offerta di lavoro pone seri ostacoli al soddisfacimento della domanda delle imprese. In misura minore, invece, le imprese imputano la difficoltà di reperimento alla qualità dei candidati (4,4%). Per tali ragioni, le aziende espandono la propria ricerca di figure professionali al di là del mercato locale. Questa risposta ai militi del mercato del lavoro rappresenta la strategia principale delle imprese, associabile al 64% dei contratti di difficile reperimento. Altre azioni compensatorie includono l'assunzione di candidati da formare ulteriormente in azienda (21,4%), così come forme di incentivi pecuniari (21,4%).

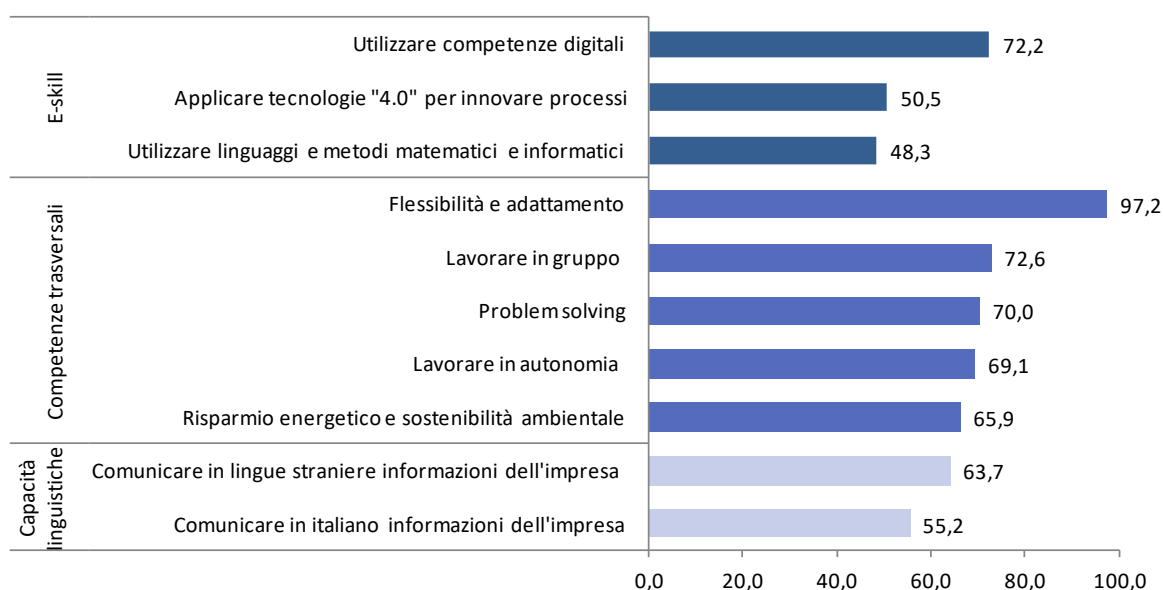


Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese sarde nel 2019 (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
Entrate considerate di difficile reperimento		La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):		
Totale 2019 (v.a.)	% su totale entrate	Ridotto numero di candidati	Preparazione inadeguata dei candidati	Altri motivi
56	17,7	12,0	4,4	1,3
Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):				
Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi	Ricerca della figura in altre province	Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda	Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza	Altro
21,4	64,3	21,4	21,4	16,1

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Le imprese della filiera di attività legate al trasporto marittimo esprimono, come in altre filiere, una preferenza in primo luogo legata a figure professionali in possesso di competenze giudicate come trasversali. Tra queste, la flessibilità e la capacità di adattamento rappresentano un elemento preso in forte considerazione dai datori di lavoro (97,2%), così come la capacità di lavorare in gruppo (72,6%). Differentemente dalle imprese di altre filiere della Blue Economy, le aziende di trasporto marittimo enfatizzano nella loro domanda di lavoro anche la necessità di sapere usare strumenti digitali (72,2%), una prerogativa evidentemente importante per i candidati a svolgere attività basate su tecnologie informatiche nel trasporto via mare. *Problem solving* e capacità di lavorare in autonomia costituiscono altre importanti *skills* richieste nei nuovi contratti. Per quanto riguarda le competenze linguistiche, la filiera esprime richieste che sono in linea con il resto della Blue Economy, ovvero esiste una certa domanda di figure con spiccate capacità di comunicazione tanto in italiano (63,7%) quanto in lingua straniera (55,2%).

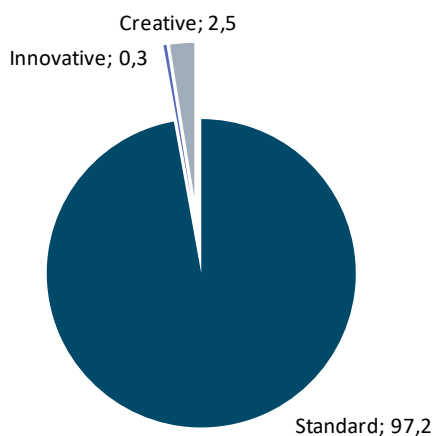
**E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

La domanda di lavoro delle imprese della filiera si configura come richiesta di lavoratori utili a svolgere mansioni di tipo routinario. La richiesta di soluzioni professionali nell'ambito delle attività delle imprese infatti è nel 97,2% dei contratti di stampo puramente standard. Le soluzioni creative e innovative restano estremamente marginali (2,8%).

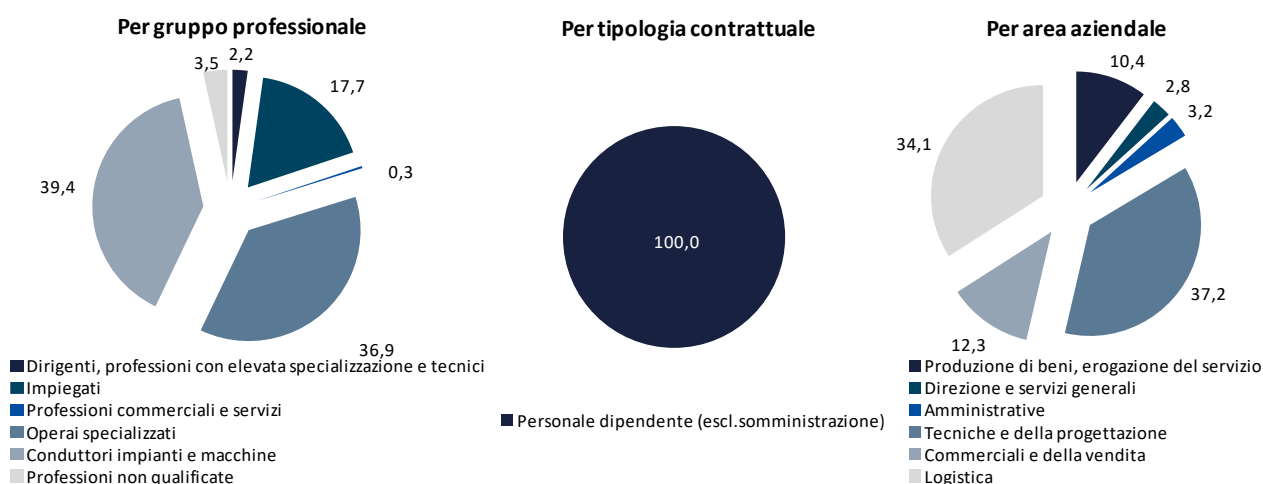
**Soluzioni richieste nell'ambito delle attività delle professioni della "Blue Economy" per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

I nuovi contratti della filiera del trasporto marittimo si compongono di vari gruppi professionali, a riflettere la domanda di lavoro relativamente omogenea del settore. Il 39,4% dei nuovi contratti è attivato per figure legate alla conduzione di impianti e macchine, mentre il 36,9% è legato a figure di operai specializzati. Un altro gruppo professionale spesso richiesto dalle imprese è quello che svolge ruoli impiegatizi, pari al 17,7% dei contratti. La tipologia contrattuale dominante nel settore è quella del contratto da lavoratore dipendente, dal momento che la totalità dei contratti attivati dalle imprese si caratterizzano in questo senso. Le aree aziendali maggiormente rappresentate nella domanda delle imprese sono quelle legate alla progettazione (37,2%) e alla logistica (34,1%), in linea con la domanda di gruppi professionali appena descritta. I nuovi contratti in aree aziendali commerciali e di vendita sono comunque rilevanti, pari al 12,3% dei contratti della filiera.

**Entrate della "Blue Economy" per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri previste dalle imprese sarde nel 2019 per gruppo professionale, tipologia contrattuale e area aziendale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Dei 317 contratti attivati dalla filiera del trasporto marittimo dei passeggeri, circa il 36,6% si compone di contratti a meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine, mentre il 26,5% per figure legate alla conduzione di veicoli a motore. I contratti per personale di bordo, come marinai e operai simili, è al 12,6%. Infine, il 10,7% dei nuovi contratti è destinato dalle imprese a impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro. La presenza di figure femminili nella filiera è estremamente limitata (5,7%), a testimonianza dell'orientamento ancora fortemente maschile dei mestieri di questa filiera. La presenza di giovani al di sotto dei 29 anni resta limitata, pari al 14,5% dei contratti della filiera, ma può essere motivata dalla necessità delle imprese di reperire figure già forti di precedenti esperienze lavorative (89% dei contratti). Vale la pena notare come le aziende operative nella filiera del trasporto marittimo siano in grado di generare occupazione, dal momento che l'11,4% dei contratti attivati ha riguardato nuove figure professionali, mentre la gran parte dei contratti è ancora caratterizzato dalla sostituzione di figure professionali in uscita (58,4%).

**Le professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese sarde per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri e le principali caratteristiche (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**

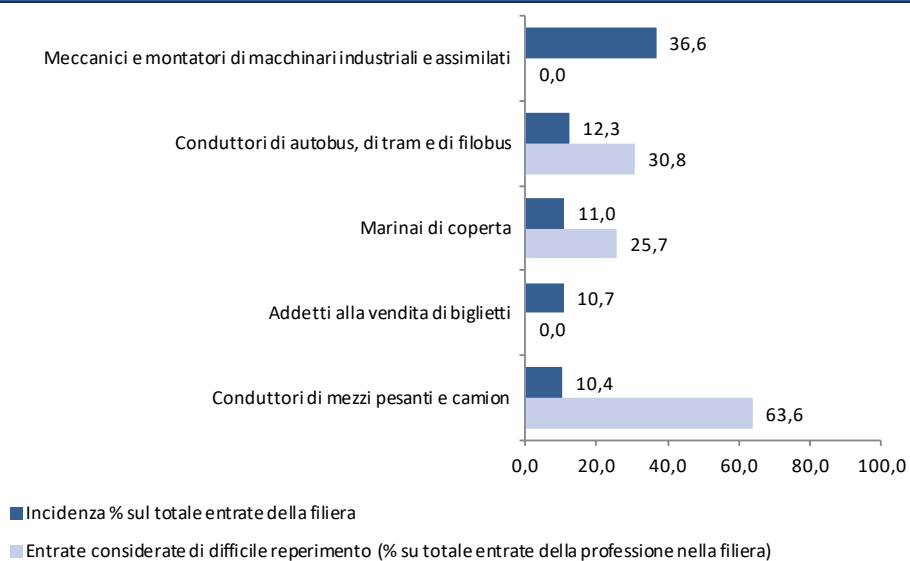
	Entrate previste nel 2019		di cui (%):					
	(v.a.)	%	con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali*	fino 29 anni	donne
<b>TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA DI PASSEGGERI</b>	<b>317</b>	<b>100,0</b>	<b>89,0</b>	<b>17,7</b>	<b>58,4</b>	<b>11,4</b>	<b>14,5</b>	<b>5,7</b>
<b>623 - Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili</b>	<b>116</b>	<b>36,6</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>	<b>83,6</b>	<b>4,3</b>	<b>21,6</b>	<b>2,6</b>
Meccanici e montatori di macchinari industriali e assimilati	116	36,6	100,0	-	83,6	4,3	21,6	2,6
<b>742 - Conduuttori di veicoli a motore</b>	<b>84</b>	<b>26,5</b>	<b>91,7</b>	<b>41,7</b>	<b>36,9</b>	<b>13,1</b>	<b>3,6</b>	<b>-</b>
Conduuttori di autobus, di tram e di filobus	39	12,3	92,3	30,8	38,5	5,1	-	-
Conduuttori di mezzi pesanti e camion	33	10,4	90,9	63,6	48,5	3,0	9,1	-
<b>745 - Marinai di coperta e operai assimilati</b>	<b>40</b>	<b>12,6</b>	<b>77,5</b>	<b>35,0</b>	<b>55,0</b>	<b>32,5</b>	<b>10,0</b>	<b>-</b>
Marinai di coperta	35	11,0	74,3	25,7	62,9	22,9	11,4	-
<b>421 - Impiegati addetti agli sportelli e ai movimenti di denaro</b>	<b>34</b>	<b>10,7</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>	<b>76,5</b>	<b>2,9</b>	<b>35,3</b>	<b>11,8</b>
Addetti alla vendita di biglietti	34	10,7	100,0	-	76,5	2,9	35,3	11,8

\* Per l'assunzione di "nuove figure professionali" si intende l'inserimento di profili professionali che non sostituiscano un'analoga figura in uscita e/o che non siano figure già presenti in azienda.

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Per quanto riguarda la difficoltà di reperimento delle figure professionali ricercate dalle imprese sarde della filiera, gli ostacoli alle esigenze della domanda di capitale umano si concentrano in modo particolare in alcuni gruppi lavorativi. Questo è il caso, per esempio, dei conduuttori di mezzi pesanti, il cui numero di contratti attivati si attesta al 10,4% del totale della filiera, e di questi quasi i due terzi restano di difficile reperimento (63,6%). Un altro gruppo è rappresentato, poi, dai conduuttori di autobus, tram e filobus, per cui è stato attivato il 12,3% dei contratti della filiera. Dei contratti dedicati a questo gruppo di professionisti, il 30,8% dei contratti copre candidati difficili da trovare sul mercato. In modo analogo, la figura dei marinai di coperta, rappresentati dall'11% dei contratti della filiera, è di difficile reperimento nel 25,7% dei casi, ovvero un marinaio su quattro. Per quanto riguarda le altre categorie professionali della filiera, le imprese non sembrano invece incontrare forti ostacoli alla ricerca delle figure più adeguate. Per esempio, nessun contratto per meccanici e montatori di macchinari industriali è associato a difficoltà di reperimento. Ciò è ancora più significativo considerando che questa figura professionale è quella prevalente nella domanda di lavoro delle imprese, con il 36,6% dei contratti totali della filiera. Inoltre, la completa assenza di tali ostacoli non è un unicum legato ad una singola professione, ma caratterizza anche altre categorie, come per esempio quella degli addetti alla vendita di biglietti. In tal senso perciò, la filiera si caratterizza per una domanda di lavoro da parte delle imprese per figure con livelli molto eterogenei sotto il profilo della difficoltà di reperimento.

**Graduatoria delle professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese sarde per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri e connessa difficoltà di reperimento**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019





## TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA DI PASSEGGERI - Anno 2019

**2,8%**

Quota sul totale entrate della Blue economy per il settore a livello nazionale

**317**

**26.469**

Entrate previste nel 2019



Quota % sul totale entrate della Blue Economy a livello regionale



**14,5%**

Giovani



**89,0%**

Esperienza specifica



**17,7%**

Difficoltà di reperimento

**12,0%**  
Mancanza di candidati

**4,4%**  
Preparazione Inadeguata

**1,3%**  
Altri motivi

**E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per per il comparto del trasporto marittimo e per vie d'acqua di passeggeri (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



E-skill

Utilizzare competenze digitali

**72,2**

Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi

**50,5**

Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici

**48,3**



Competenze trasversali

Flessibilità e adattamento

**97,2**

Lavorare in gruppo

**72,6**

Problem solving

**70,0**

Lavorare in autonomia

**69,1**

Sostenibilità ambientale

**65,9**



Capacità linguistiche

Comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa

**63,7**

Comunicare in italiano informazioni dell'impresa

**55,2**





### 3.5 Industrie delle estrazioni terrestri e marine

La filiera delle attività estrattive, sia terrestri che marine, riveste un'importanza significativa nell'economia della Sardegna. I 144 contratti attivati dalle imprese, infatti, seppur rappresentando uno scarno 0,5% del totale dei contratti della Blue Economy regionale, rappresentano il 7,7% dei contratti del settore a livello di economia del mare nazionale. Il settore, inoltre, riveste un ruolo tradizionale nell'occupazione di alcune aree della Sardegna, anche se si tratta di un comparto che negli ultimi anni ha subito un lento e graduale declino.

Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese sarde nel 2019 per le industrie delle estrazioni terrestri e marine (quote % sul totale entrate della Blue Economy)			
	Entrate previste nel 2019:		
	Valori assoluti	Composizione %	Quota % su economia del mare nazionale
Industrie delle estrazioni terrestri e marine	144	0,5	7,7

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

In questa filiera, la domanda di lavoro da parte delle imprese si spalma, più che in altri settori, su classi di età dei candidati più eterogenee. In questo quadro, la maggioranza delle figure professionali si concentra nella fascia anagrafica compresa tra i 30 e i 44 anni (26,4%) e quella dai 25 ai 29 anni (18,1%). Una quota rilevante di contratti è attivata per figure senior: l'11,1% per candidati di età compresa tra i 45 e 55 anni e il 2,8% per gli over 54. I giovani, definiti come lavoratori di età inferiore ai 24 anni, occupano contratti pari all'8,3% del totale della filiera. Il contesto anagrafico dei nuovi contratti nella filiera si configura quindi relativamente più sbilanciato su categorie di età leggermente più elevata rispetto al quadro della Blue Economy in generale. Differentemente da altre filiere, comunque, il settore estrattivo sotto analisi esprime una domanda di lavoro non sempre diretta a candidati con precedenti specifiche esperienze di lavoro. Per esempio, solo il 51,4% dei contratti attivati si rivolge a figure con tale bagaglio. Anche se questa quota è relativamente significativa, resta pur sempre al di sotto della domanda delle imprese della Blue Economy nelle altre filiere. Colpisce, in particolare, che le imprese estrattive ricerchino più frequentemente candidati con esperienze professionali non necessariamente maturate nello stesso settore (31,9%), rispetto a quelli con specifiche esperienze settoriali (19,4%). Questo suggerisce che le competenze di cui le imprese sono alla ricerca possono essere potenzialmente trasferite da attività ad attività.

**Età ed esperienza richiesta dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per le industrie delle estrazioni terrestri e marine**  
(quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")

Classe di età (% su totale)					
Fino a 24 anni	25-29 anni	30-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	Età non rilevante
8,3	18,1	26,4	11,1	2,8	33,3
Esperienza richiesta, di cui (% su totale):					
con specifica esperienza			senza specifica esperienza		
Professionale	Nello stesso settore	Totale	Generica esperienza di lavoro	Senza esperienza di lavoro	Totale
31,9	19,4	51,4	23,6	25,0	48,6

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Ad ogni modo, anche nella filiera dedicata alle estrazioni terrestri e marine le imprese sarde esprimono il bisogno di ulteriore formazione dei candidati. Questo emerge con forza nel settore ed è associabile all'88,9% dei contratti attivati. In linea con quello che avviene in altri comparti delle Blue Economy, l'affiancamento dei candidati a capitale umano interno all'azienda è la principale via per formare maggiormente le nuove figure professionali (70,1%). Le imprese della filiera, ad ogni modo, spesso offrono corsi interni volti a fornire le competenze richieste ai candidati (38,9%), mentre il ricorso a corsi formativi esterni alla realtà aziendale restano marginali seppur significativi (18,8%). La filiera offre un quadro sfaccettato anche in termini di livelli di istruzione richiesti dalle aziende. Il 46,5% dei contratti attivati copre un'offerta di lavoro dotata di istruzione secondaria o post secondaria, mentre il 27,8% si riferisce a figure in possesso di diploma professionale. Le aziende richiedono quindi una maggioranza di lavoratori mediamente qualificati. Una distinzione profonda con altri comparti dell'economia del mare emerge tuttavia nella domanda di lavoro per figure con titoli universitari, che si attesta a circa il 14% nella filiera estrattiva. Si tratta di una percentuale decisamente più elevata che in altri segmenti della Blue Economy. Ciò è indicativo del fatto che le imprese della filiera in esame siano alla ricerca di figure e competenze molto eterogenee, tra cui le capacità acquisibili a livello accademico rappresentano una significativa porzione.

**La necessità di ulteriore formazione ed il livello di istruzione richiesto dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per le industrie delle estrazioni terrestri e marine**

Con necessità di ulteriore formazione (%)	Modalità formative (%)			
	Affiancamento a personale interno	Corsi interni	Corsi esterni	Altro
88,9	70,1	38,9	18,8	15,3
Livello di istruzione (%)				
Universitario	Secondario e post secondario	Qualifica professionale	Scuola dell'obbligo	
13,9	46,5	27,8	11,8	

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

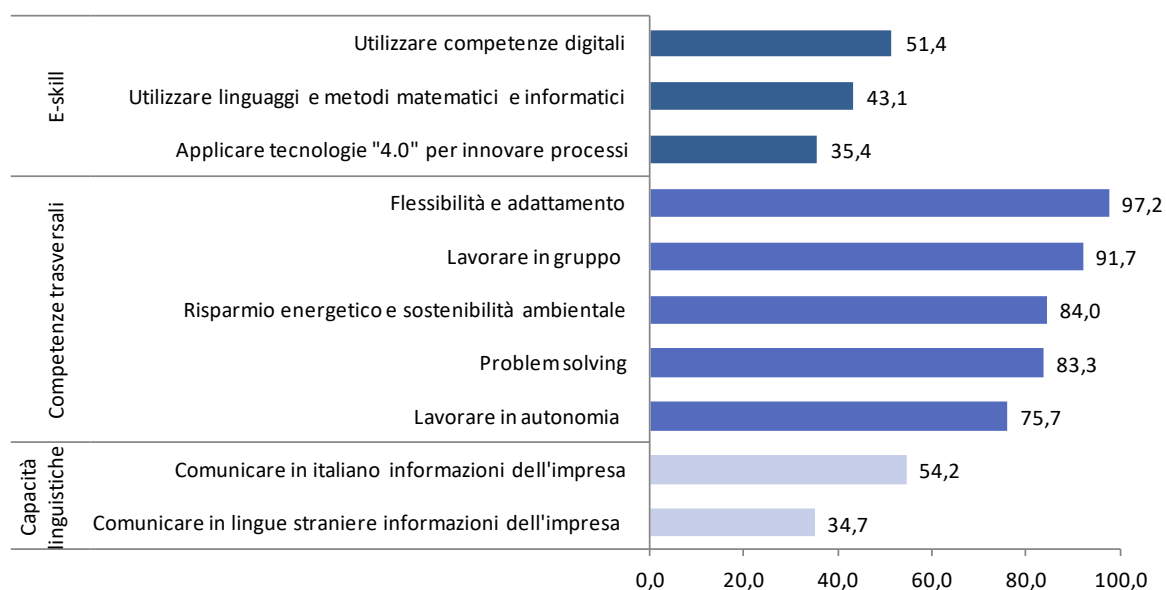
La filiera estrattiva lamenta un livello di difficoltà nel reperimento del capitale umano che è leggermente superiore a quello della Blue Economy in termini aggregati. Sono 35 i contratti volti ad attrarre figure difficili da localizzare, pari al 24,3% dei nuovi contratti della filiera. Come visto in altri contesti settoriali, la difficoltà è prima di tutto legata alla limitata portata del mercato del lavoro in termini di ridotto numero di candidati (18,1%). In secondo luogo, il reperimento è difficoltoso per alcuni contratti che richiedono competenze e preparazione che i candidati non sempre riescono ad offrire (6,3%). Al fine di soddisfare il bisogno di tali risorse umane, le imprese ricorrono a vari meccanismi. L'assunzione di personale con capacità analoghe a quelle richieste con l'obiettivo di formarle ulteriormente in azienda rappresenta la strategia primaria. Ben il 42,9% dei contratti per figure di difficile reperimento è soggetto a tale tipo di strategia d'impresa. La ricerca di candidati in altri contesti geografici è un'altra azione comune delle imprese della filiera (37,1 delle entrate di difficile reperimento). L'offerta di incentivi e retribuzioni maggiori rimane invece una tipologia di scelta aziendale meno adottata (17,1%).

<b>Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese sarde nel 2019</b> (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
<b>Entrate considerate di difficile reperimento</b>		<b>La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):</b>		
<b>Totale 2019 (v.a.)</b>	<b>% su totale entrate</b>	<b>Ridotto numero di candidati</b>	<b>Preparazione inadeguata dei candidati</b>	<b>Altri motivi</b>
35	24,3	18,1	6,3	-
<b>Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):</b>				
<b>Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi</b>	<b>Ricerca della figura in altre province</b>	<b>Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda</b>	<b>Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza</b>	<b>Altro</b>
17,1	37,1	42,9	8,6	5,7

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Le competenze dei candidati giudicate più importanti dalle aziende di attività di estrazione terrestre e marina sono senza ombra di dubbio quelle trasversali. La domanda di lavoro di queste imprese, non a caso, esprime una forte preferenza per figure capaci di svolgere compiti in maniera flessibile e adattandosi al contesto di lavoro (97,2%), così come per candidati abili nello svolgimento di mansioni all'interno di un gruppo di colleghi (91,7%). Al di là di altre competenze trasversali, le imprese della filiera sotto analisi, sono parzialmente interessate a figure con notevoli competenze linguistiche. Similmente, i contratti attivati pongono una limitata enfasi sulle cosiddette *e-skills* dei candidati. Solo il 51,4% delle entrate è associabile all'uso di competenze digitali.

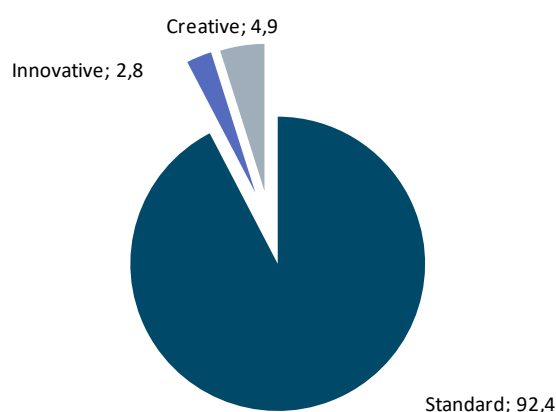
**E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per le industrie delle estrazioni terrestri e marine (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Una delle cifre comuni alle varie filiere della Blue Economy è il carattere fortemente routinario delle mansioni e delle azioni richieste ai candidati ai nuovi contratti. La filiera estrattiva non fa eccezione. Anche in questo segmento di attività la schiacciante maggioranza delle figure professionali è chiamata a svolgere compiti standardizzati (92,4%), con poco spazio per innovazione e creatività.

**Soluzioni richieste nell'ambito delle attività delle professioni della "Blue Economy" per le industrie delle estrazioni terrestri e marine (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**

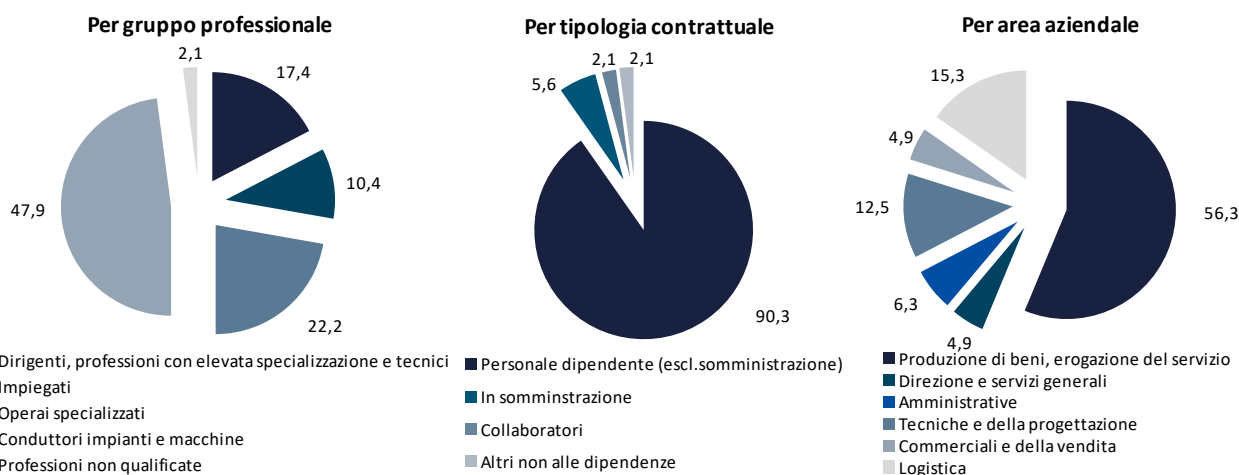


Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

I gruppi professionali richiesti dalla filiera estrattiva sono molto diversificati. Il 47,9% dei contratti è diretto a conduttori di impianti e macchinari, in linea con il *core business* della filiera. Un 22,2% dei contratti è rivolto ad operai specializzati, mentre il 17,4% è destinato a figure dirigenziali e

tecnici con elevata specializzazione. Questa quota per tale gruppo professionale è particolarmente elevata nel contesto della Blue Economy e potrebbe essere legata alla domanda di figure con istruzione universitaria analizzata in precedenza. Il 10,4% dei contratti è di natura impiegatizia. La gran parte dei contratti prevede un rapporto di dipendenza dall'azienda (90,3%). Per quanto concerne invece le principali aree aziendali in cui i contratti sono attivati, il 56,3% è relativo alla produzione di beni o, nel caso della filiera in esame, alla estrazione vera e propria. La logistica segue con il 15,3% dei contratti.

**Entrate della "Blue Economy" per le industrie delle estrazioni terrestri e marine previste dalle imprese sarde nel 2019 per gruppo professionale, tipologia contrattuale e area aziendale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Le specifiche professioni legate ai nuovi contratti sono generalmente legate agli operatori di macchinai e impianti per la raffinazione di gas e prodotti petroliferi o per la fabbricazione di prodotti chimici (14,6%). Rispetto alle altre filiere, la presenza di giovani fino a 29 anni appare più sostanziale. I 21 contratti dedicati ad operatori di macchine e impianti, per esempio, sono attivati per personale in questa fascia d'età. Le donne restano invece una realtà marginale nella filiera, pari all'8,3% dei contratti totali.

**Le professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese sarde per le industrie delle estrazioni terrestri e marine e le principali caratteristiche (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**

	Entrate previste nel 2019		di cui (%):					
	(v.a.)	%	con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali*	fino 29 anni	donne
<b>INDUSTRIE DELLE ESTRAZIONI TERRESTRI E MARINE</b>	<b>144</b>	<b>100,0</b>	<b>51,4</b>	<b>24,3</b>	<b>26,4</b>	<b>9,7</b>	<b>26,4</b>	<b>8,3</b>
<b>715 - Oper.macchin.e impianti per raffin.gas e prod.petroliiferi e per la fabbr.di prod.chimici</b>	<b>21</b>	<b>14,6</b>	<b>4,8</b>	<b>-</b>	<b>9,5</b>	<b>-</b>	<b>85,7</b>	<b>4,8</b>
Conduttori di impianti per la raffinazione dei prodotti petroliferi	17	11,8	-	-	11,8	-	94,1	-

\* Per l'assunzione di "nuove figure professionali" si intende l'inserimento di profili professionali che non sostituiscano un'analoga figura in uscita e/o che non siano figure già presenti in azienda.

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019





# INDUSTRIE DELLE ESTRAZIONI TERRESTRI E MARINE

## Anno 2019

**7,7%**

Quota sul totale entrate della Blue economy per il settore a livello nazionale

**144**

**26.469**

Entrate previste nel 2019

**0,5%**

Quota % sul totale entrate della Blue Economy a livello regionale



**26,4%**

Giovani



**51,4%**

Esperienza specifica



**24,3%**

Difficoltà di reperimento

**18,1%**  
Mancanza di candidati

**6,3%**  
Preparazione Inadeguata

**0%**  
Altri motivi

### E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per le industrie delle estrazioni terrestri e marine (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



E-skill

Utilizzare competenze digitali

**51,4**

Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici

**43,1**

Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi

**35,4**



Competenze trasversali

Flessibilità e adattamento

**97,2**

Lavorare in gruppo

**91,7**

Sostenibilità ambientale

**84,0**

Problem solving

**83,3**

Lavorare in autonomia

**75,7**



Capacità linguistiche

Comunicare in italiano informazioni dell'impresa

**54,2**

Comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa

**34,7**





### 3.6 Filiera della cantieristica navale

Le imprese della filiera legata alle attività di cantieristica navale hanno attivato 123 nuovi contratti nel 2019, una percentuale marginale nel panorama dell'economia del mare sarda dal punto di vista numerico, ma facenti parte di un settore certamente più tecnologicamente sofisticato di altri all'interno della Blue Economy. Tali contratti inoltre rappresentano l'1,7% del totale nazionale della filiera.

<b>Fabbisogno di professioni della "Blue economy" espresso dalle imprese sarde nel 2019 per la filiera della cantieristica navale (quote % sul totale entrate della Blue Economy)</b>			
	<b>Entrate previste nel 2019:</b>		
	<b>Valori assoluti</b>	<b>Composizione %</b>	<b>Quota % su economia del mare nazionale</b>
Filiera della cantieristica navale	123	0,5	1,7

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

La domanda di lavoro delle aziende di questo settore si concentra su lavoratori di varie classi anagrafiche. I nuovi contratti infatti includono una platea di lavoratori tra i 30 e i 44 anni (38,2%), tra i 45 e i 54 anni (20,3%), tra i 25 e 29 anni (9,8%) e al di sotto dei 24 anni (4,9%). La gran parte dei contratti, ad ogni modo, è attivata per lavoratori con specifiche esperienze lavorative (82,1%), preferibilmente nello stesso settore (56,9%), ad indicare che le competenze richieste dalla filiera sono molto specifiche. Altre esperienze professionali sono positivamente associate al 25,2% dei contratti, mentre la filiera rimane di difficile accesso per candidati senza esperienza di lavoro precedente (4,1% dei contratti).

<b>Età ed esperienza richiesta dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera della cantieristica navale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")</b>					
<b>Classe di età (% su totale)</b>					<b>Età non rilevante</b>
<b>Fino a 24 anni</b>	<b>25-29 anni</b>	<b>30-44 anni</b>	<b>45-54 anni</b>	<b>Oltre 54 anni</b>	
4,9	9,8	38,2	20,3	-	26,8
<b>Esperienza richiesta, di cui (% su totale):</b>					
<b>con specifica esperienza</b>			<b>senza specifica esperienza</b>		
<b>Professionale</b>	<b>Nello stesso settore</b>	<b>Totale</b>	<b>Generica esperienza di lavoro</b>	<b>Senza esperienza di lavoro</b>	<b>Totale</b>
25,2	56,9	82,1	13,8	4,1	17,9

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

La filiera della cantieristica navale genera posti di lavoro per figure professionali che spesso necessitano di ulteriore formazione. Questo emerge dal 67,5% dei nuovi contratti attivati, una quota nettamente superiore rispetto alla cifra per la Blue Economy in senso ampio. Ciò è indicativo

del fatto che le imprese coinvolte nella filiera mirano più di altre ad attrarre capitale umano da sviluppare anche durante il percorso lavorativo. In modo analogo a quanto visto per altre filiere, i percorsi formativi più informali sono i prediletti anche dalle imprese della cantieristica navale. Il 56,9% dei contratti è associato a modalità formative come l'affiancamento dei nuovi lavoratori a personale interno che possa seguirli nello svolgimento e apprendimento di compiti e mansioni specifiche. Ad ogni modo, sussistono percorsi formativi anche formali nella filiera: l'11,4% dei contratti è legato al perfezionamento del profilo professionale dei candidati tramite corsi interni all'azienda, mentre il 13,8% frequenta corsi formativi esterni. La necessità della filiera per figure professionali competenti ed esperte si riflette in parte sui livelli di istruzione richiesti. La metà circa dei contratti delle imprese della cantieristica navale si compone di personale con qualifiche ad indirizzo professionale (50,4%), mentre circa un quarto dei contratti riguarda candidati in possesso di titoli di istruzione secondaria o post-secondaria (24,4%). Rispetto al resto della Blue Economy, la filiera esprime anche una più ampia domanda di risorse umane con formazione universitaria, pari al 13,8% dei contratti attivati, cifra indicativa della domanda di lavoro da parte delle imprese del settore rivolta a figure altamente qualificate. Coesiste, in questo quadro, anche una fetta di domanda delle imprese per lavoratori meno qualificati, il cui livello di istruzione è quello della scuola dell'obbligo (11,4%).

<b>La necessità di ulteriore formazione ed il livello di istruzione richiesto dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera della cantieristica navale</b>				
<b>Con necessità di ulteriore formazione (%)</b>	<b>Modalità formative (%)</b>			
	<b>Affiancamento a personale interno</b>	<b>Corsi interni</b>	<b>Corsi esterni</b>	<b>Altro</b>
67,5	56,9	11,4	13,8	8,1
<b>Livello di istruzione (%)</b>				
<b>Universitario</b>	<b>Secondario e post secondario</b>	<b>Qualifica professionale</b>	<b>Scuola dell'obbligo</b>	
13,8	24,4	50,4	11,4	

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

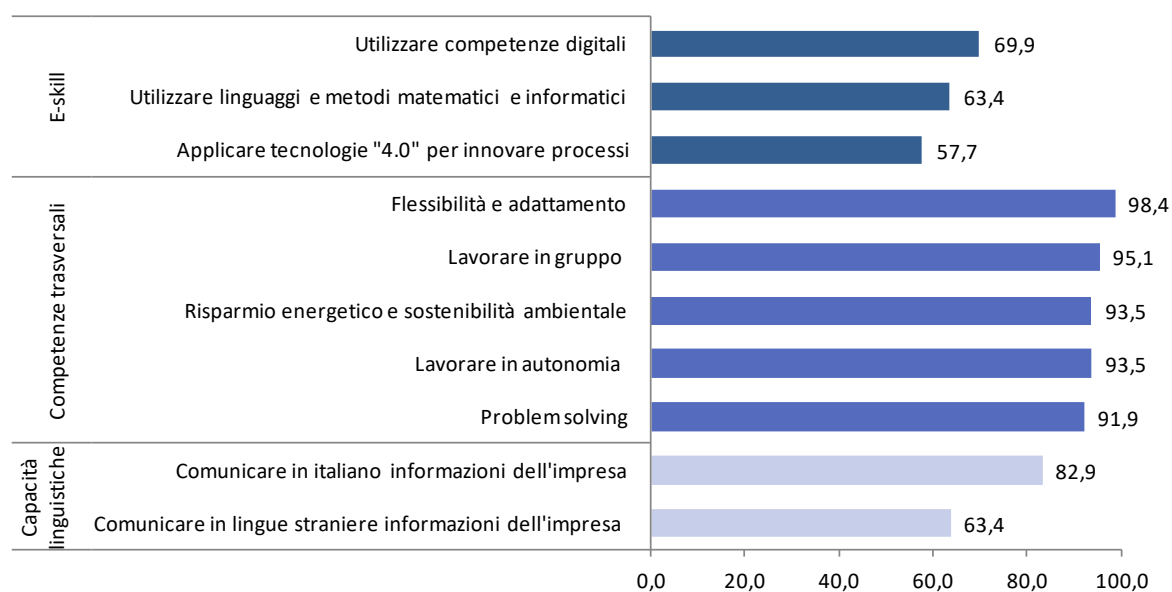
In questo contesto, sono ben 63 i contratti per figure giudicate di difficile reperimento sul mercato del lavoro, pari al 51,2%, un numero molto più elevato rispetto alla situazione della Blue Economy in generale. Le difficoltà si ripartiscono in maniera equa in ostacoli legati al ridotto numero di candidati (22%) e ostacoli connessi alla scarsa preparazione dei delle figure professionali disponibili sul mercato. In tale senso, perciò, le imprese della cantieristica navale affrontano frizioni sul mercato del lavoro che sono tanto di natura quantitativa che qualitativa. In tale quadro, le strategie imprenditoriali per aggirare questi ostacoli sono variegata e includono innanzitutto l'assunzione di figure con caratteristiche simili a quelle desiderate dalle imprese, con l'obiettivo di formarle e perfezionarle meglio all'interno dell'azienda (50,8%). In secondo luogo, le imprese allargano il proprio raggio di azione ad altre zone geografiche alla ricerca di una più ampia platea di potenziali candidati (46%). In molti casi, inoltre, le aziende offrono anche retribuzioni maggiorate e altri incentivi per attrarre capitale umano in linea con le loro esigenze (22,2%).

<b>Difficoltà di reperimento e azioni previste per trovare la figura ricercata dalle imprese sarde nel 2019</b> (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")				
<b>Entrate considerate di difficile reperimento</b>		<b>La difficoltà di reperimento è prevalentemente imputabile a (% su totale entrate):</b>		
<b>Totale 2019 (v.a.)</b>	<b>% su totale entrate</b>	<b>Ridotto numero di candidati</b>	<b>Preparazione inadeguata dei candidati</b>	<b>Altri motivi</b>
63	51,2	22,0	26,0	3,3
<b>Azioni previste per trovare la figura ricercata (% sulle entrate di difficile reperimento):</b>				
<b>Offerta di una retribuzione superiore alla media o di altri incentivi</b>	<b>Ricerca della figura in altre province</b>	<b>Si assumerà una figura con competenze simili da formare in azienda</b>	<b>Si utilizzeranno modalità di ricerca non seguite in precedenza</b>	<b>Altro</b>
22,2	46,0	50,8	4,8	14,3

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Le competenze trasversali sono decisamente in cima alla lista di priorità delle imprese della cantieristica navale. Più del 90% dei contratti esprimono l'esigenza di numerose *skills*, quali la flessibilità del lavoratore e la sua capacità di adattamento, la capacità di interagire all'interno di un gruppo di lavoro, l'attenzione alla sostenibilità ambientale, la capacità di lavorare in modo autonomo e il *problem solving*. La filiera si distingue anche per una maggiore attenzione rispetto ad altre filiere verso le competenze linguistiche dei candidati, richieste nell'82,9% dei contratti attivati, per quanto riguarda la lingua italiana, e nel 63,4% per quanto concerne invece le lingue straniere. Passando alle competenze digitali e informatiche, anche in questo ambito le imprese della cantieristica navale si configurano come più sensibili a questa tipologia di competenze rispetto a quanto emerso per la Blue Economy in senso aggregato. Il 69,9% dei contratti richiede capacità legate all'uso degli strumenti digitali e il 63,4% è associato all'uso di linguaggi e metodi informatici e matematici. Infine, il 57,7% dei contratti attivati esprime la richiesta di capacità applicative delle nuove tecnologie "4.0" nell'ambito dell'innovazione di processo. In linea con quanto detto precedentemente il settore cantieristico mira in modo più sistematico di altri, all'interno dell'economia del mare, ad accedere a capitale umano di più elevata caratura e con bagaglio di competenze più ricco ed eterogeneo.

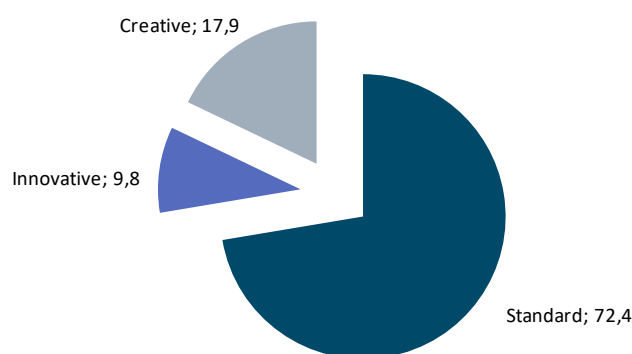
**E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera della cantieristica navale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Alla luce di ciò non sorprende quindi che la filiera in esame richieda ai candidati azioni e comportamenti che si discostano nettamente da quanto visto nelle altre filiere. La quota di contratti associabili a profili professionali a cui si richiedono soluzioni creative raggiunge ben il 17,9% dei contratti del settore, mentre i comportamenti orientati all'innovazione sono richiesti nel 9,8% dei contratti. Queste cifre sono decisamente divergenti rispetto al resto della Blue Economy e denotano ancora una volta un carattere decisamente più diversificato delle attività all'interno delle aziende della cantieristica navale.

**Soluzioni richieste nell'ambito delle attività delle professioni della "Blue Economy" per la filiera della cantieristica navale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**

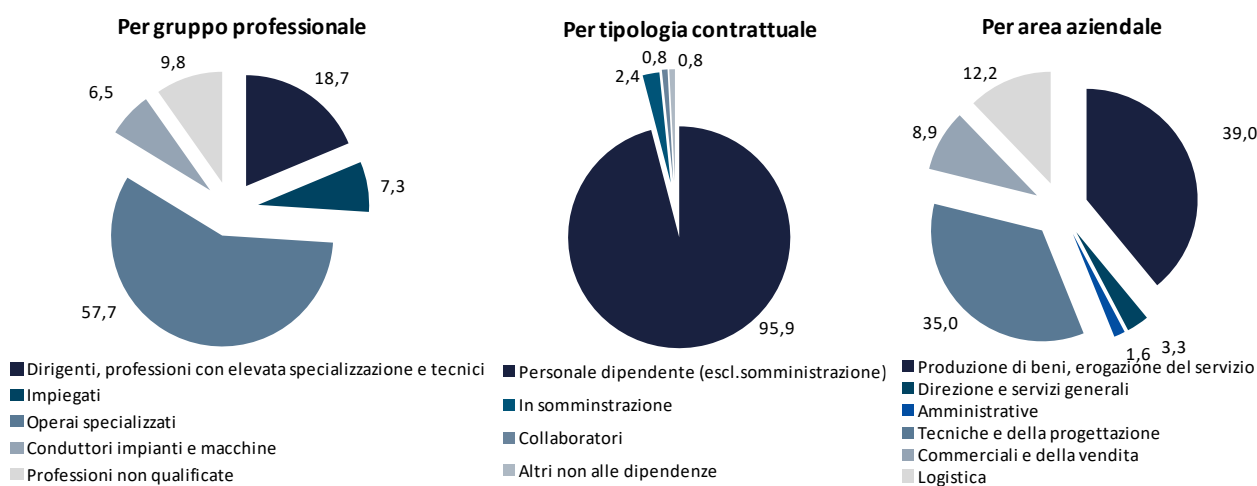


Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

Il gruppo professionale maggiormente richiesto dalle imprese è connesso alla figura del conduttore di impianti e macchine, pari al 57,7% dei contratti attivati. Seguono i contratti per ruoli

dirigenziali e professioni ad alta specializzazione con il 18,7% dei contratti e le professioni non qualificate con il 9,8%. La tipologia contrattuale dominante è quella legata al contratto dipendente con il 95,9% del totale. Per quanto concerne le aree aziendali in cui i nuovi contratti si collocano, la produzione di beni e servizi occupa il 39% delle nuove figure lavorative, seguita dalle aree aziendali tecniche e di progettazione con il 35%. L'area logistica e l'area legata alle vendite sono anche rappresentate nella domanda di lavoro con rispettivamente il 12,2% e l'8,9% di nuovi contratti.

**Entrate della "Blue Economy" per la filiera della cantieristica navale previste dalle imprese sarde nel 2019 per gruppo professionale, tipologia contrattuale e area aziendale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**



Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

La filiera è caratterizzata soprattutto da professioni legate alle figure di meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili, pari al 24,4% dei contratti attivati. Dei 123 nuovi contratti totali della filiera solo il 4,9% è associato a figure femminili, decisamente al di sotto del resto della Blue Economy, mentre la presenza di giovani al di sotto dei 29 anni si attesta al 14,6%, una cifra relativamente limitata probabilmente legata alla forte richiesta di personale già formato e con esperienze precedenti alle spalle. Ad ogni modo, la filiera genera una certa occupazione dato che le nuove figure professionali sono associate al 22% dei nuovi contratti, mentre le sostituzioni di personale in uscita sono relativamente limitate al 17,9%.

**Le professioni della "Blue Economy" ricercate dalle imprese sarde per la filiera della cantieristica navale e le principali caratteristiche (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")**

	Entrate previste nel 2019		di cui (%):					
	(v.a.)	%	con esperienza	difficile da reperire	in sostituzione di personale in uscita	nuove figure professionali*	fino 29 anni	donne
<b>FILIERA DELLA CANTIERISTICA NAVALE</b>	<b>123</b>	<b>100,0</b>	<b>82,1</b>	<b>51,2</b>	<b>17,9</b>	<b>22,0</b>	<b>14,6</b>	<b>4,9</b>
<b>623 - Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili</b>	<b>30</b>	<b>24,4</b>	<b>86,7</b>	<b>66,7</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>23,3</b>	<b>-</b>
Meccanici e attrezzisti navali	15	12,2	93,3	66,7	6,7	26,7	6,7	-

\* Per l'assunzione di "nuove figure professionali" si intende l'inserimento di profili professionali che non sostituiscano un'analoga figura in uscita e/o che non siano figure già presenti in azienda.

Fonte: Elaborazione Centro Studi delle Camere di Commercio G. Tagliacarne su dati Unioncamere - ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019





# FILIERA DELLA CANTIERISTICA NAVALE

## Anno 2019

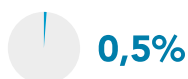
1,7%

Quota sul totale entrate della Blue economy per il settore a livello nazionale

123

26.469

Entrate previste nel 2019



Quota % sul totale entrate della Blue Economy a livello regionale



14,7%

Giovani



82,1%

Esperienza specifica



51,2%

Difficoltà di reperimento

22,0%  
Mancanza di candidati

26,0%  
Preparazione Inadeguata

3,3%  
Altri motivi

### E-skill, competenze trasversali e capacità linguistiche richieste dalle imprese sarde nel 2019 alle professioni della "Blue Economy" per la filiera della cantieristica navale (quote % sul totale entrate professioni della "Blue Economy")



E-skill

Utilizzare competenze digitali

69,9

Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici

63,4

Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi

57,7



Competenze trasversali

Flessibilità e adattamento

98,4

Lavorare in gruppo

95,1

Sostenibilità ambientale

93,5

Lavorare in autonomia

93,5

Problem solving

91,9



Capacità linguistiche

Comunicare in italiano informazioni dell'impresa

82,9

Comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa

63,4





## **4. Conclusioni**



Il mare rappresenta un fattore unico e strategico per una moltitudine di attività economiche. Esso è fortemente integrato nell'economia, nella società e nella storia della Sardegna. La Blue Economy abbraccia queste numerose implicazioni e attribuisce un ruolo di primo piano alle attività e ai contesti che traggono proprio dal mare la propria ricchezza e il proprio dinamismo. Come descritto nei precedenti paragrafi, la domanda di lavoro da parte dell'economia del mare rappresenta una dimensione cruciale e una chiave di lettura di notevole interesse per comprendere il funzionamento, il benessere e gli andamenti delle attività economiche che generano valore aggiunto a partire dall'elemento marino. In tal senso, infatti, la richiesta di lavoro da parte delle imprese costituisce anche una preziosa lente per capire la composizione occupazionale dei sistemi territoriali di riferimento, con la prospettiva di cogliere le potenzialità quanto le criticità dei comparti economici locali. In un sistema economico insulare come quello della Sardegna, queste considerazioni assumono una rilevanza ancora maggiore, in virtù della vocazione regionale al mare e dell'identità che ne deriva.

L'analisi svolta in questo rapporto ha evidenziato come il traino più importante per la domanda di lavoro nella Blue Economy della regione Sardegna sia sostanzialmente costituito da attività connesse al comparto del turismo in senso ampio. Le imprese nella filiera dedicata ad alloggi e ristorazione e quelle attive in servizi turistici e di intrattenimento svolgono infatti il ruolo prevalente nel determinare il fabbisogno regionale di risorse umane e di professioni. I settori più "pesanti", ovvero l'industria delle estrazioni terrestri e marine e la cantieristica navale restano caratterizzate, invece, da una limitata domanda di lavoro, a riprova della lenta ma inesorabile trasformazione delle industrie manifatturiere e estrattive in risposta alle dinamiche della globalizzazione che, in questi settori più tradizionali, penalizzano le economie avanzate quali l'Italia. In linea con questi aspetti settoriali, il volto della Blue Economy sarda è l'evidente riflesso di dinamiche occupazionali fortemente associabili a piccoli imprenditori, molto spesso attivi nel contesto delle attività ricettive e turistiche. La micro e piccola imprenditoria regionale domina infatti il panorama dell'economia del mare, mentre le aziende medie e grandi, seppur sottorappresentate, riescono a mantenere una discreta domanda di lavoro.

Lo studio della demografia delle figure professionali richieste dalle imprese ha rivelato altri interessanti aspetti. I giovani adulti, ovvero lavoratori di età compresa tra 30 e 44 anni, e le figure giovani e giovanissime, ovvero lavoratori con età compresa tra 25 e 29 anni e lavoratori al di sotto dei 24 anni, sono quelle prevalentemente ricercate dalle imprese. La Blue Economy sarda sembra perciò configurarsi come un comparto economico in cui la domanda di lavoro predilige generazioni relativamente giovani. Plausibilmente si tratta di un altro riflesso della natura strettamente connessa al turismo, anziché a settori più tradizionali, delle attività dominanti nell'economia del mare locale. Allo stesso tempo, tuttavia, la domanda di lavoro è chiaramente orientata verso figure che possano vantare specifiche esperienze e competenze, ad indicare che il fabbisogno delle imprese, seppur esse siano alla ricerca di figure giovanili, è largamente condizionato dal pregresso bagaglio lavorativo accumulato sul lato dell'offerta. Un'importante implicazione di questo aspetto è sicuramente che l'ingresso del mercato del lavoro della Blue Economy è più problematica per le figure con meno competenze o che non possono vantare precedenti impieghi. Il fabbisogno di

personale qualificato è chiaramente evidente anche nella necessità di ulteriore formazione espressa da moltissime imprese in merito alle figure professionali assunte.

Da tale contesto emerge in modo inequivocabile che l'offerta di lavoro non è sempre capace soddisfare la domanda in termini di qualifiche e che, conseguentemente, è spesso necessario attivare percorsi di adeguamento formativo alle richieste specifiche delle imprese. Le modalità formative preferite dalle imprese si configurano come informali e non codificate, ovvero tali da affiancare i neoassunti a personale interno già formato. In tal modo, la trasmissione e condivisione di competenze avviene per via dimostrativa e di *learning-by-doing* sotto la supervisione di colleghi più esperti. Esistono, ad ogni modo, anche modalità formative più formali e legate a specifici corsi interni alle aziende o esterni, presumibilmente dedicati alla formazione di candidati a cui sono richieste competenze tecniche particolarmente sofisticate. Tuttavia, la Blue Economy si caratterizza per un livello di qualifiche richieste dalle imprese di livello non particolarmente elevato. Gran parte della domanda di lavoro è rivolta a candidati con qualifiche professionali in generale, mentre il fabbisogno imprenditoriale di risorse con livello universitario o superiore resta decisamente limitato.

Nonostante il livello di istruzione richiesto dalle imprese sia in moltissimi casi non particolarmente elevato, una significativa fetta di imprese non considera di facile reperimento alcune delle figure professionali richieste. Il quadro relativo a queste fattispecie rivela che da una parte il reperimento difficoltoso di alcune figure professionali è imputabile ad un mercato locale del lavoro di dimensioni quantitative non sufficientemente grandi da consentire l'appropriata allocazione delle risorse. Dall'altra, esistono invece difficoltà di reperimento associabili alla scarsa qualità dell'offerta di lavoro, frequentemente al di sotto del fabbisogno delle imprese. E' in questo contesto che le imprese attuano strategie volte a superare i limiti quantitativi e qualitativi del mercato. Tra queste le strategie più diffuse prevedono l'assunzione di figure con competenze simili a quelle ricercate con l'intento di formare poi tali risorse umane all'interno dell'azienda. In alternativa, altre strategie sono indirizzate a cercare figure professionali adeguate in altre aree geografiche.

In questo quadro complessivo, e nella generale difficoltà determinata dalla pandemia in corso, gli scenari che si aprono di fronte alla Blue Economy della Sardegna sono caratterizzati da una forte incertezza. Molto dipenderà dall'allocazione delle risorse pubbliche per la ripresa durante e all'indomani della crisi sanitaria in atto. E' decisamente plausibile che il congelamento di molte attività legate al turismo e il concomitante crollo dei flussi turistici producano conseguenze tutt'altro che positive per una Blue Economy in cui le filiere connesse a tali attività generano la maggiore domanda di lavoro. Ciononostante, le iniezioni di spesa pubblica senza precedenti annunciate tanto a livello italiano che a livello di Unione Europea potrebbero almeno alleviare l'impatto della crisi sanitaria ed economica.