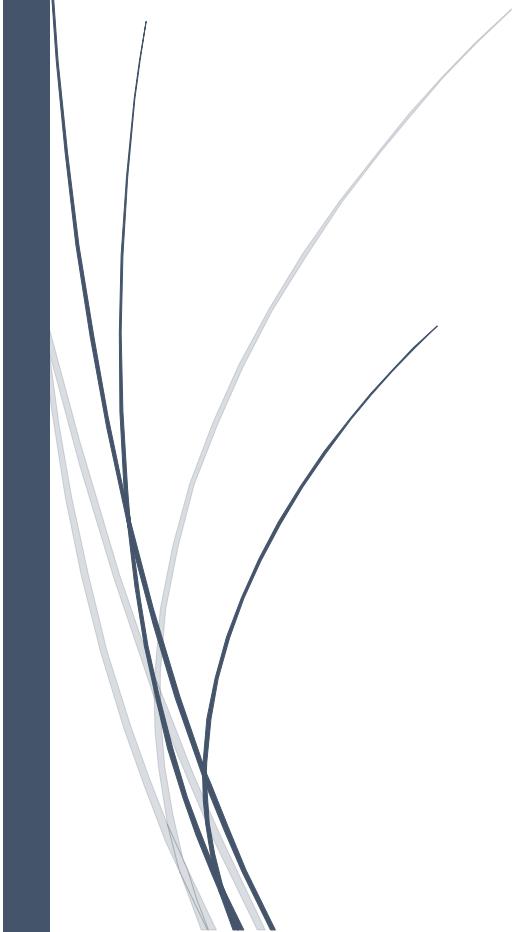




26/03/2019

Le nuove dinamiche dell'occupazione a Prato

Un'analisi degli andamenti
occupazionali del triennio 2016 -
2018 e delle mansioni
più maggiormente richieste dal sistema
produttivo



PIN SCRL

Sommario

1. Premessa	2
2. L'andamento macroeconomico del Distretto	4
2.1 L'export.....	4
2.2 La ricchezza prodotta	6
2.3 Il lavoro.....	7
3. La demografia d'impresa	9
4. I movimenti occupazionali nella Provincia di Prato.....	13
5. Le caratteristiche contrattuali degli avviamenti.....	17
6. Mansioni ed avviamenti nella Provincia di Prato nel corso del 2018.....	20
7. Gli approfondimenti settoriali	22
8. Lavoro cognitivo e manuale nella Provincia di Prato	34
9. Conclusioni	38

Il lavoro di ricerca è stato coordinato da Enrico Fabbri.

- Enrico Fabbri ha scritto: i paragrafi. 1, 2, 3, 4.
- Fabio Boscherini ha scritto i paragrafi 5, 6, 8.
- Fabio Boscherini e Enrico Fabbri hanno scritto i paragrafi 1, 7, 9.

1. Premessa

Il presente rapporto costituisce la terza analisi relativa alle dinamiche del mercato del lavoro provinciale che è stata realizzata nell'ambito del Progetto finalizzato all'istituzionalizzazione dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro del Distretto pratese¹.

Come di consueto, la finalità del report è quella di illustrare ed analizzare l'andamento del mercato del lavoro pratese nel suo complesso, sviluppando approfondimenti in relazione ai due settori caratteristici dell'economia pratese, ovvero il settore tessile ed il settore delle confezioni di articoli di abbigliamento.

L'ambito temporale oggetto di analisi sarà il periodo 2016 – 2018, in modo da evidenziare tendenze indicative di eventuali cambiamenti strutturali nel mercato del lavoro pratese.

Oltre ai suddetti ambiti produttivi, il report approfondisce le dinamiche occupazionali dell'aggregato settoriale costituito da compatti dediti alla produzione di servizi ad alto valore aggiunto.

In questa sede, si analizzano le dinamiche occupazionali, sia attraverso uno studio dei dati di stock (addetti associati ai diversi ambiti produttivi), sia di quelli di flusso (comunicazioni obbligatorie di avviamento, cessazione, trasformazione e proroga²) dei lavoratori che operano in unità produttive localizzate nella Provincia di Prato.

L'analisi ha l'obiettivo di evidenziare gli andamenti settoriali, le dinamiche contrattuali – analizzate in base alla qualità contrattuale offerta ai lavoratori – e la composizione dell'offerta di lavoro in termini di genere, di nazionalità, e mansioni richieste dai sistemi produttivi locali.

Queste ultime sono state oggetto di un approfondimento specifico mediante una suddivisione fra qualifiche professionali cognitive e manuali. L'obiettivo, infatti, è stato quello di comprendere se e quanto il Distretto stia dotandosi dentro le imprese, o stia acquistando all'esterno (si vedano i suddetti settori che erogano servizi ad alto valore aggiunto) servizi professionali, in grado di realizzare innovazioni di prodotto e di processo o – più semplicemente – punti ad associare alle produzioni tradizionali una gamma di servizi in grado di incrementare il valore aggiunto dei settori caratteristici.

Il report ha la seguente struttura:

- Nella prima sezione si dà conto dell'andamento economico del Distretto, mediante lo studio dei principali indicatori macroeconomici, in grado di informare sulle performance del sistema produttivo distrettuale nel suo complesso;
- Nella seconda sezione si analizzano le dinamiche imprenditoriali, al fine di evidenziare come, nel tempo, certi settori siano cresciuti dal punto di vista occupazionale più di altri, mostrando – al contempo – quanto peso abbiano sull'economia del Distretto;

¹ Il primo rapporto realizzato in concomitanza del Progetto ha riguardato l'analisi dei flussi occupazionali provinciali nel periodo 2011 – 2016, il secondo report, ampliando l'analisi sui profili professionali ha preso a riferimento l'annualità 2017.

² Le comunicazioni obbligatorie on line per l'assunzione dei lavoratori sono state istituite dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, commi da 1180 a 1185 (legge finanziaria per l'anno 2007). Con il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie si invia una sola comunicazione ai fini dell'adempimento a tutti gli obblighi prima previsti nei casi di instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro, a vari soggetti: la comunicazione obbligatoria, infatti, sostituisce le vecchie modalità di comunicazione che le aziende inoltravano ai Centri per l'impiego (per il monitoraggio del mercato del lavoro); all'INPS (per il versamento dei contributi previdenziali); all'INAIL (per il versamento del premio di assicurazione contro gli infortuni); al Ministero del lavoro (per i controlli da parte della Direzione Territoriale del Lavoro attraverso gli Ispettori del lavoro).

² L'analisi svolta attraverso le comunicazioni obbligatorie è, infatti, un'analisi sui flussi occupazionali (di flusso). Si tratta quindi di un approccio dinamico che, tuttavia, non fornisce informazioni di stock sulla consistenza, per esempio, della forza lavoro, del tasso di occupazione / disoccupazione presenti nel Distretto, sul numero di persone in cerca di occupazione, sul numero di addetti nei diversi settori economici, etc.

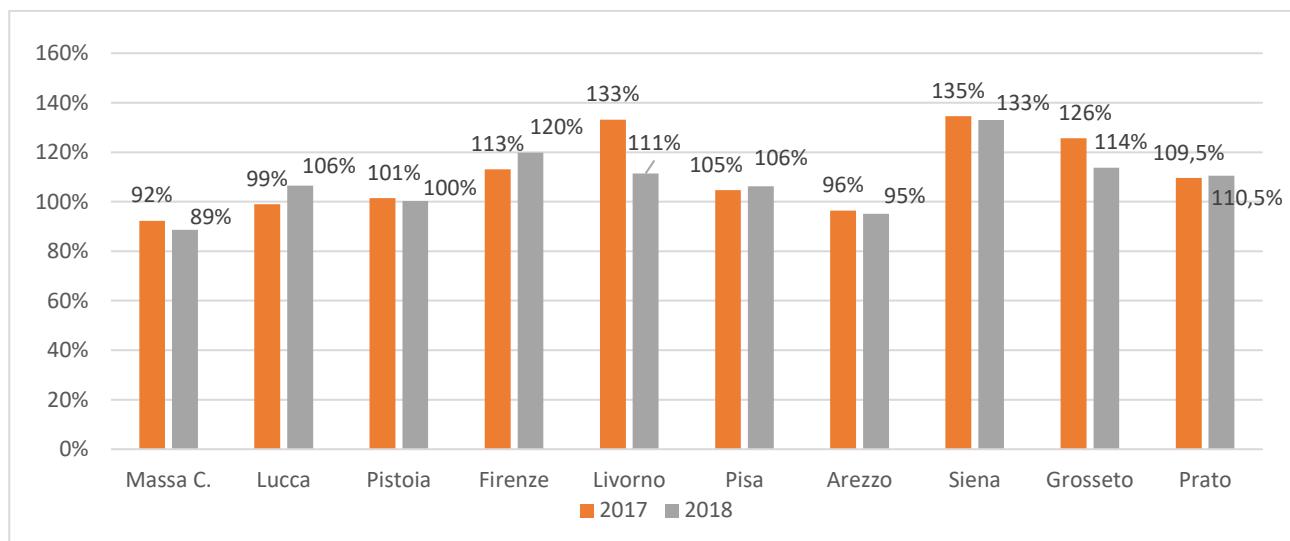
- Nella terza sezione sono analizzati i movimenti delle comunicazioni obbligatorie della Provincia di Prato, mettendo a confronto i dati del 2018 con quelli delle due annualità precedenti. L'analisi ha previsto dei focus – come già accennato – sui settori del tessile, delle confezioni di abbigliamento e sull'agglomerato costituito dai settori ad alto valore aggiunto. Lo studio, oltre a dare conto degli andamenti settoriali, presenta degli approfondimenti sulle caratteristiche contrattuali (analisi della qualità contrattuale) e sui contenuti delle mansioni (di tipo cognitivo o manuale).

2. L'andamento macroeconomico del Distretto

2.1 L'export

Le esportazioni della manifattura della Provincia di Prato, rispetto al dato del III trimestre del 2016, sono costantemente aumentate: nel 2017 l'incremento rispetto all'anno precedente è stato del 9,5%, mentre, nel 2018, la crescita rispetto ai due anni precedenti è stata del 10,5%. Il dato è senz'altro positivo e colloca la Provincia ai vertici regionali, seconda solo a Siena, Grosseto, Firenze e Livorno (dove, tuttavia, le esportazioni basate sulla consegna di grandi commesse da parte dei cantieri navali è responsabile delle grandi oscillazioni dell'export, si veda – a tale proposito – il divario fra il 2017 e il 2018).

Graf. 1 - Esportazioni nelle Province toscane nel 2017 e nel 2018 rispetto al 2016 (100%, dati riferiti al III trimestre).



Fonte: Coeweb - Istat

L'analisi dei dati pratesi mostra come il tessile e l'abbigliamento siano i settori che esportano di più. Si tratta circa dell'85% del totale del valore dei beni esportati.

A tale proposito, può essere interessante mettere a confronto l'andamento dell'export tessile con quello delle confezioni di abbigliamento (cfr. Grafico 2). Nel terzo trimestre del 2018 ammontava³ l'export del tessile pratese a oltre 892 MIL di euro, mentre quello delle confezioni di abbigliamento si attestava a quasi 703 MIL di euro.

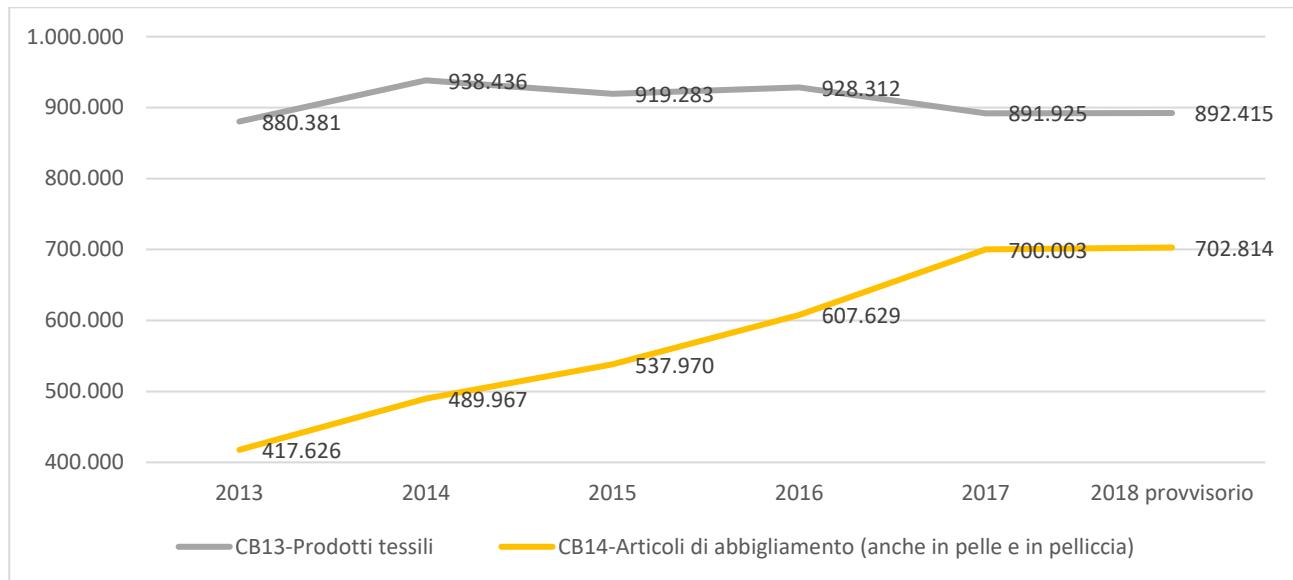
Nel periodo 2013-2014 l'export dell'industria tessile è cresciuto notevolmente (+6,6%) per poi diminuire lentamente, ma in maniera pressoché costante, sino al 2018.

L'andamento dell'export delle confezioni di abbigliamento, invece, è stato caratterizzato da una crescita tanto impetuosa, quanto regolare: fra il 2013 e il 2017 l'incremento medio annuale delle esportazioni è stato del 16,9%, mentre fra il 2017 e il 2018 l'aumento si è limitato allo 0,7%.

³ Non si fa riferimento ai dati annuali, ma solo a quelli del III trimestre di ciascun anno poiché l'Istat non ha ancora fornito il dato complessivo inerente al 2018.

Nel complesso il valore dell'export delle confezioni di abbigliamento costituiva, nel 2013, circa il 47% di quelle tessili, mentre, nel 2018, quest'ultimo coincide con circa il 79% delle esportazioni dell'industria tessile.

Graf. 2 – Esportazioni del settore tessile e di quello delle confezioni di abbigliamento nel periodo 2013 - 2018 (dati in migliaia di euro, riferiti al III trimestre di ciascuna annualità).



Fonte: Coeweb - Istat

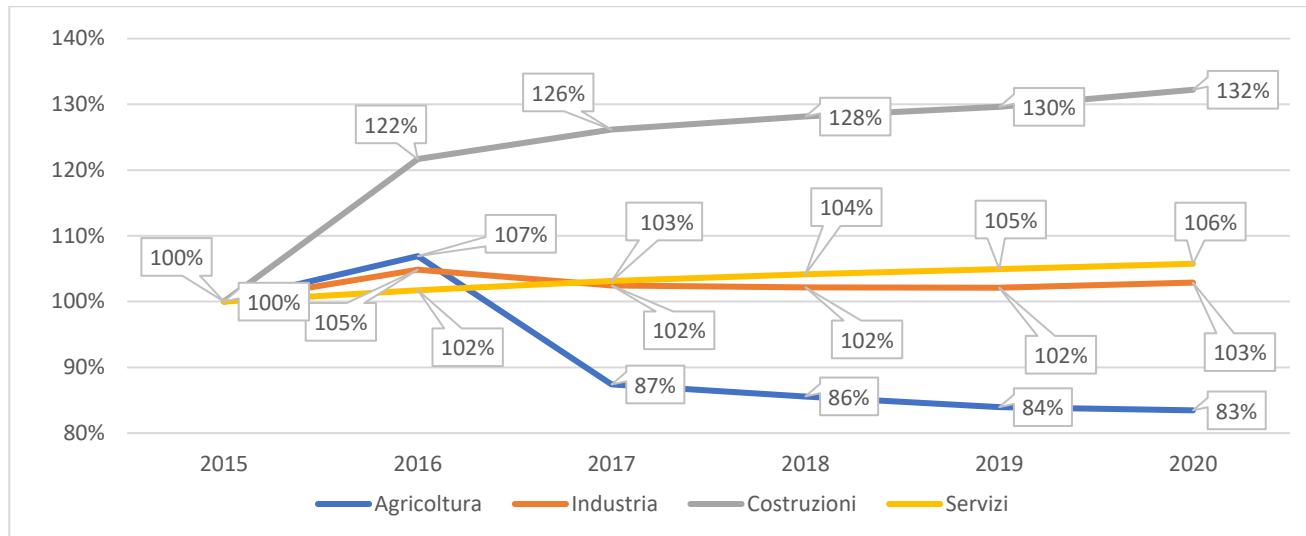
Dunque, se la propensione all'export costituisce un ottimo elemento di contrasto alla vulnerabilità dei sistemi economico-produttivi alle congiunture interne, la crescita delle esportazioni del settore delle confezioni di abbigliamento diviene un fattore potenzialmente in grado di rafforzare il sistema distrettuale di fronte alle crisi economiche nazionali.

Le previsioni del macro-modello Prometeia riguardo il futuro dell'export distrettuale evidenziano una crescita dei beni esportati di circa il 5% nel 2019 (rispetto al 2018) e di un ulteriore 4% nel 2020. In questo modo, il valore complessivo delle esportazioni dovrebbe attestarsi a circa 2,637 MLD di euro, contro 2,410 MLD di euro del 2018.

2.2 La ricchezza prodotta

Nel grafico seguente si riporta l'andamento del valore aggiunto nei macro settori dell'Agricoltura, Industria, Costruzioni e Servizi. I dati sono calcolati utilizzando come base il 2015 (=100%). Le informazioni relative al periodo 2015-2018 provengono da fonte Istat, mentre le proiezioni relative al 2019 e 2020 sono fornite dall'algoritmo econometrico elaborato da Prometeia.

Graf. 3 – Il valore aggiunto generato dai macro-settori Agricoltura, Industria, Costruzioni e Servizi (valori concatenati all'anno 2010, 2015=100%).



Fonte: Istat e Prometeia

Il grafico mostra una situazione stagnante relativa al comparto industriale: dal 2016 ad oggi non vi sono stati incrementi della ricchezza prodotta, che nel 2018 si è attestata 1,708 MLD. I modelli macro-econometrici di Prometeia prevedono una lievissima crescita, nel 2020, dell'1%.

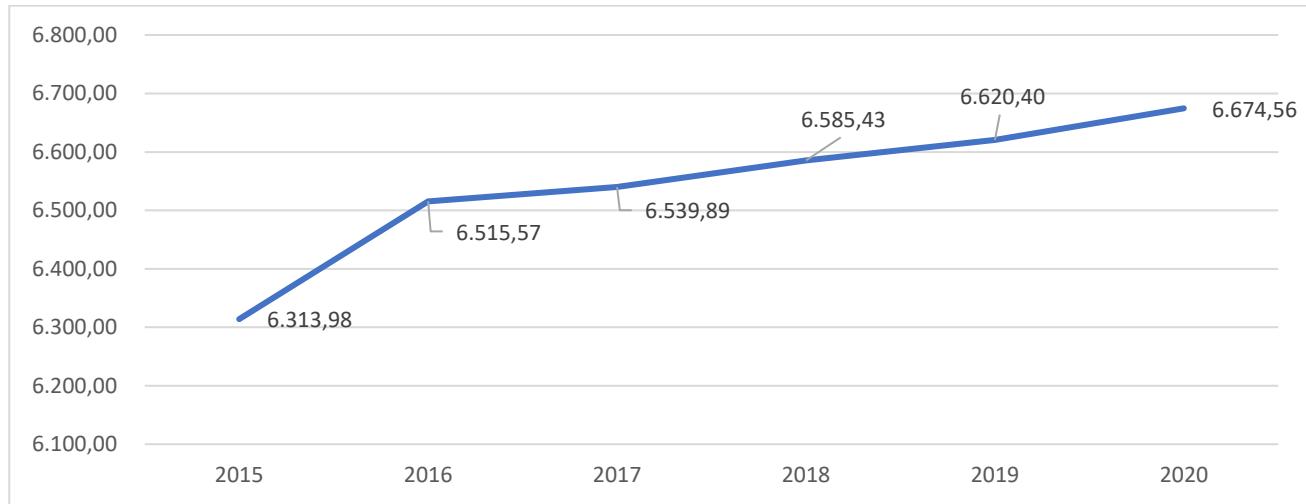
Il settore dei servizi, invece, a partire dal 2017, cresce di un punto % ogni anno. Nel 2018, la ricchezza prodotta dal macro-settore è stata di 4,642 MLD. Le previsioni (2019-2020) indicano il prosieguo di questo trend, lento, ma costante.

Il settore delle costruzioni, invece, dopo il crollo del 2015 (anno in cui la ricchezza prodotta si è attestata a 192,06 MIL di euro) ha cominciato a dare segni di ripresa crescente, nel 2018, fino a 246,11 MIL di euro. Le previsioni per il futuro sono incoraggianti: il valore aggiunto crescerà, nel 2020, del 4% rispetto al 2018, mentre, in raffronto al 2015, la crescita sarà di ben il 32% (pari a una ricchezza prodotta di 253,95 MIL di euro).

Infine, il settore dell'agricoltura non accenna a dare segni di ripresa: nel 2018 il valore aggiunto è diminuito del 14% (pari a 21,42 MIL di ricchezza prodotta) rispetto al 2015, mentre le previsioni per il futuro (2020) mostrano un ulteriore calo del 4%.

In termini complessivi l'economia del Distretto è, comunque, destinata a crescere, seppur moderatamente: dal 2015 al 2018 l'incremento è stato di +272 MIL di euro, destinati a diventare +361 nel 2020.

Graf. 4 – Il valore aggiunto totale della Provincia di Prato (milioni di euro, valori concatenati all’anno 2010).

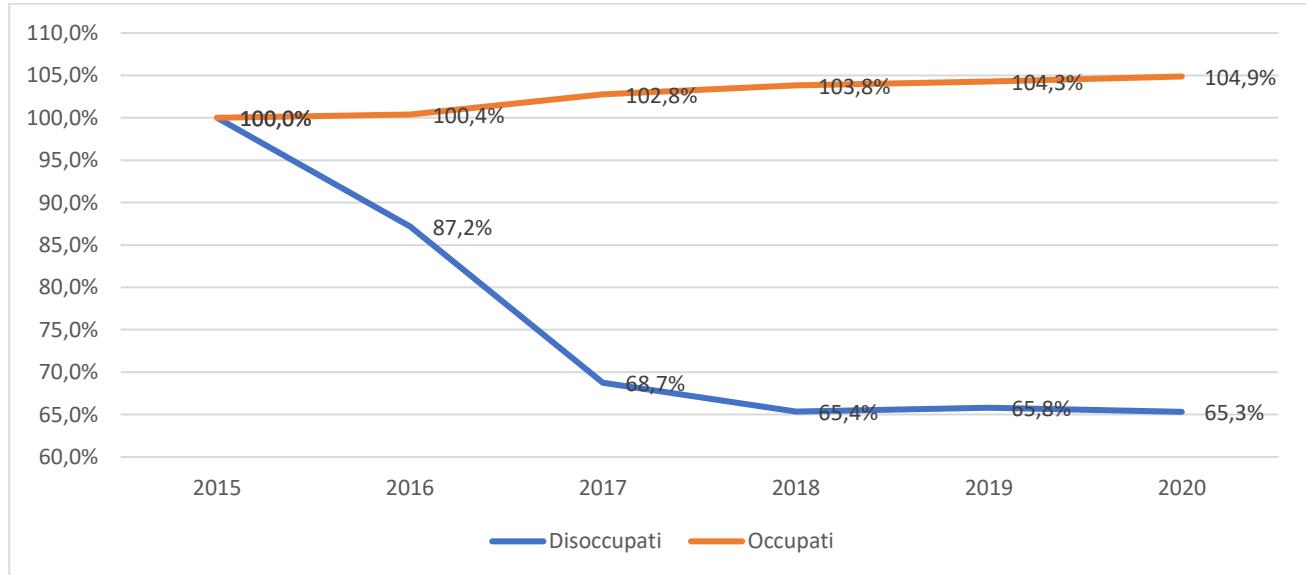


Fonte: Istat e Prometeia

2.3 Il lavoro

I dati occupazionali del Distretto sono confortanti: l’occupazione, fra il 2015 e il 2018, è cresciuta costantemente, attestandosi (nel 2018) a 110.857 unità (+3,8% rispetto al 2015). Parallelamente, nello stesso periodo, il numero dei soggetti in cerca di un lavoro è diminuito di ben il 34,6% (rispetto al 2015), attestandosi, nel 2018, a 6.846 persone.

Graf. 5 – Distribuzione degli occupati e dei disoccupati per anno (anno base 2015=100%).

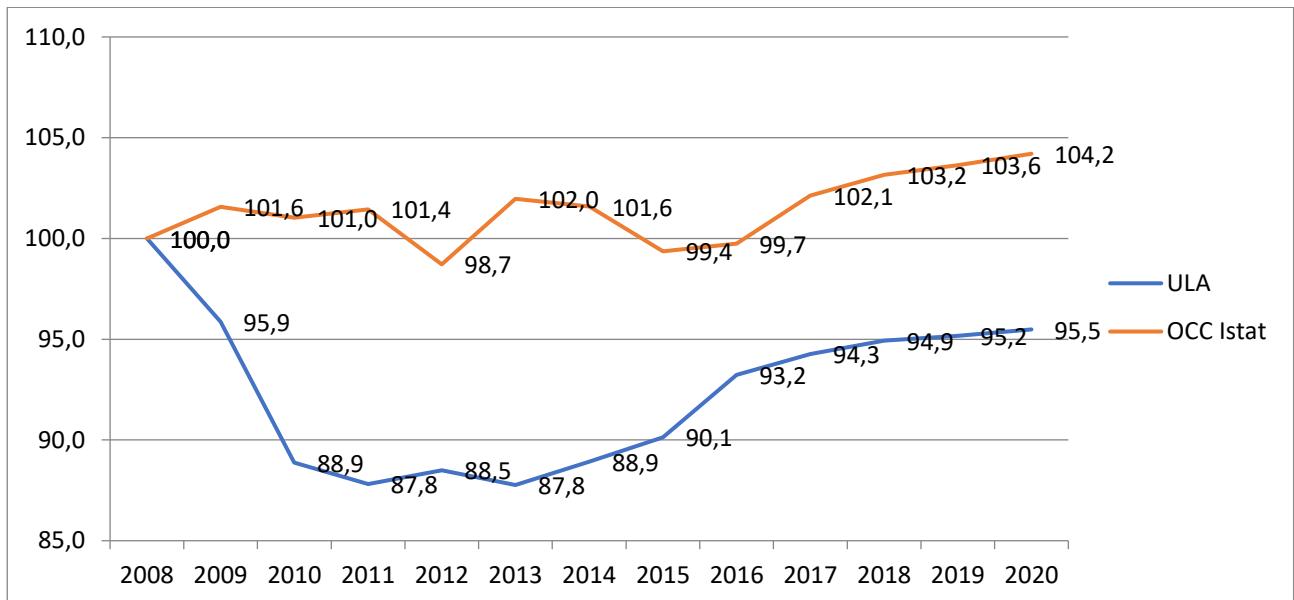


Fonte: Istat e Prometeia

Le previsioni per il futuro indicano, tuttavia, un rallentamento del trend positivo: rispetto al 2018, il numero di occupati, nel 2020, crescerà solo dell’1,1%, mentre i disoccupati diminuiranno appena dello 0,1%. In termini occupazionali, sembra prospettarsi un periodo di stagnazione occupazionale.

Quanto detto sin ora merita di essere approfondito. Nel grafico seguente l'andamento degli occupati viene messo a confronto con quello delle unità di lavoro⁴ che, nei fatti, esprimono la quantità di lavoro assorbita dal sistema economico pratese, ipotizzando che chi presta lavoro lo faccia esclusivamente a tempo pieno.

Graf. 6 - Distribuzione degli occupati e delle unità di lavoro nel periodo 2015-2020 (anno base 2008=100%).



Fonte: Istat e Prometeia

Nel primo rapporto presentato nell'ambito di questo Progetto⁵, confrontando i dati occupazionali con quelli delle unità di lavoro, inerenti un periodo diverso rispetto a quello preso a riferimento in questa sede si affermava:

“[...] fra il 2007 e il 2012, gli occupati sono calati di appena lo 0,6% (pari a 614 unità), grazie anche ad un ingente ricorso agli ammortizzatori sociali. Tuttavia, sono diminuite notevolmente le unità di lavoro: si tratta di un calo del 18,7%. Dunque, nel distretto si lavora meno (molto meno) e i nuovi ingressi nel mercato del lavoro sono prevalentemente caratterizzati da contratti a termine. A seguito del 2012, l'economia distrettuale ha dato segni di ripresa: la produzione di ricchezza è tornata ad aumentare (senza – tuttavia – raggiungere i livelli pre-crisi), lo stesso ha fatto l'occupazione (dal 2007 al 2016 la crescita occupazionale è stata del 2,4%, pari a 2.500 occupati in più), ma non le unità di lavoro, che sono rimaste al livello del 2012 (pari a 109.942 unità)”.

⁴ L'Unità di Lavoro quantifica in modo omogeneo il volume dell'occupazione presente nel territorio economico considerato. Tale calcolo si è reso necessario in quanto la persona può assumere una o più posizioni lavorative in funzione:

- dell'attività (unica, principale, secondaria);
- della posizione nella professione (dipendente, indipendente);
- della durata (continuativa, non continuativa);
- dell'orario di lavoro (a tempo pieno, a tempo parziale);
- della posizione contributiva o fiscale (regolare, irregolare).

Secondo la definizione dell'ISTAT, l'unità di lavoro standard rappresenta la quantità di lavoro prestato nell'anno da un occupato a tempo pieno, oppure la quantità di lavoro equivalente prestata da lavoratori a tempo parziale o da lavoratori che svolgono un doppio lavoro. Questo concetto non è più legato alla singola persona fisica, ma risulta ragguagliato ad un numero di ore annue corrispondenti ad un'occupazione esercitata a tempo pieno, numero che può diversificarsi in funzione della differente attività lavorativa. Le unità di lavoro sono dunque utilizzate come unità di misura del volume di lavoro impiegato nella produzione dei beni e servizi rientranti nelle stime del prodotto interno lordo in un determinato periodo di riferimento. (Sistema europeo dei conti, SEC 95).

⁵ Fabbri E. (2017; a cura di); *Andamento del mercato del lavoro pratese. Un'analisi diacronica della struttura produttiva e dei flussi occupazionali (2011-2016)*; Prato; PIN scrl.

Tali affermazioni sembrano non essere più adattabili a quanto è avvenuto fra il 2016 e il 2018 e quanto ci si attende che accadrà sino al 2020: il grafico 6 mostra, infatti, che – a partire dal 2016 – l’andamento della curva degli occupati e quello delle UL è simile. Dunque, in tali periodi, si verifica sia una crescita delle unità di lavoro equivalenti che di quella degli occupati. Ciò si traduce nel fatto che i sistemi produttivi pratesi – specie quelli riconducibili alle attività manifatturiere – non solo domandano più occupazione, ma tendono a richiedere a ciascun occupato più ore lavorative.

Dietro questa tendenza potrebbero nascondersi più motivazioni:

- Gli effetti del c.d. decreto dignità, che spingono ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato;
- L’incremento della richiesta di lavoro da parte del sistema economico pratese, specialmente in riferimento alle attività manifatturiere.

3. La demografia d’impresa

L’analisi dell’andamento della demografia d’impresa ratifica i trend già registrati nei precedenti rapporti: il settore più *labour intensive* del Distretto si riconferma quello delle confezioni di abbigliamento. I lavoratori che vi operano sono ben 22.669 (nel 2018), mentre il numero di imprese ad esso riconducibili è pari a 4.871.

Il settore, dunque, sia per numero di unità locali che di addetti (dipendenti e non) risulta essere quello più numeroso fra tutti quelli che operano nella Provincia di Prato.

Un elemento di interesse è senz’altro costituito dal fatto che – nel periodo 2016-2018 – le aziende delle confezioni di abbigliamento sono cresciute del 6,2%, mentre e i loro addetti, nello stesso periodo, hanno fatto registrare un incremento di oltre il 25%.

La seconda divisione Ateco più *labour intensive* è quella dell’industria tessile: il settore conta, nel 2018, 2.656 unità locali dando lavoro a 16.130 addetti. Il tessile, quindi si riconferma uno dei motori del Distretto, ma ormai, non più il principale. A tale proposito, si consideri il fatto che fra il 2016 e il 2018 le unità locali sono diminuite del 5,5% (si tratta di un calo di 154 UL). Il settore, però, ha fatto registrare un incremento occupazionale del 3,5% (pari a 541 lavoratori).

Il dato, dunque mostra l’esistenza di processi di riaggiustamento industriale in atto nel settore tessile: il numero di imprese diminuisce mentre gli addetti crescono, segno di probabili percorsi di razionalizzazione dei sistemi economici-produttivi distrettuali, che conducono ad una maggiore strutturazione delle funzioni aziendali, ma anche di una crescita delle imprese sopravvissute alla crisi che ora portano ad un maggiore fabbisogno di manodopera.

L’analisi dei dati della tabella 1, nel suo insieme, evidenzia, comunque, una forte crescita occupazionale nel Distretto: dal 2016 al 2018 gli addetti passano da 95.872 a 105.693 (+10,2%). A fronte di questa crescita occupazionale non si registra, tuttavia, un l’incremento delle unità locali che aumentano di appena lo 0,2% (pari a 68 unità).

I primi 10 settori con più addetti che incrementano di più la propria forza lavoro (con variazione maggiore o uguale del 10%, nel 2018, rispetto al dato del 2016) sono:

- Le confezioni ed articoli di abbigliamento (+25,1%);
- Le attività e i servizi di ristorazione (+16,3%);
- Il magazzinaggio e i servizi di supporto ai trasporti (+42,9%);
- Le attività immobiliari (+16,7%);
- Le attività di supporto per le funzioni di ufficio e alle imprese (+35,6%);
- Le industrie alimentari (+15,4%);
- Le attività di ricerca e selezione del personale (intermediazione, +57,4%);

- La raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti (+21,4%);
- La produzione di software, consulenza informatica e attività connesse (+10,4%);
- Stampa e riproduzione di supporti registrati (+14,7%)

Da quanto appena esposto emergono alcune tendenze che può essere interessante evidenziare:

Il Distretto – come si è già detto – conferma la sua natura manifatturiera, che tuttavia, acquisisce “quote” significative nell’ambito economico - produttivo delle confezioni di abbigliamento.

Al contempo, però, va evidenziato che sono in atto processi di sviluppo del terziario che si configura prevalentemente come supporto ai servizi alle imprese (vanno in questa direzione la forte crescita attività di supporto per le funzioni di ufficio e alle imprese, quella dell’intermediazione di manodopera, la produzione di software e la consulenza informatica, ma anche la raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti e il magazzinaggio e i servizi di supporto ai trasporti).

Si tratta di un terziario che, alle volte, è avanzato e altre volte no, ma che – ad ogni modo – risponde alle sempre più variegate esigenze imprenditoriali sostenendone lo sviluppo.

Accanto ai settori suddetti crescono impetuosamente i servizi di ristorazione e l’industria alimentare.

La ristorazione è un settore intrinsecamente collegato al *lesure* del territorio. In una recente ricerca effettuata dal PIN di Prato⁶ emerge che la crescita delle imprese attive e degli addetti degli ultimi anni è segno di una vitalità che sembra, comunque, garantire una buona redditività settoriale. Le imprese della ristorazione sono prevalentemente popolate da personale italiano, tuttavia, la forte concentrazione nel Distretto di cittadini di nazionalità cinese ha finito per influenzare la composizione della manodopera: la crescita costante di strutture ristorative cinesi ha caratterizzato il settore e – dunque – la manodopera cinese si colloca al secondo posto dopo quella italiana. Un aspetto positivo della ristorazione pratese è dato dalla qualità contrattuale con cui vengono regolati i rapporti di lavoro: infatti, prevalgono i contratti di tempo determinato e indeterminato, mentre i contratti di apprendistato hanno una percentuale di attivazione superiore alla media regionale.

Per quanto concerne, invece, l’industria alimentare l’incremento occupazionale è stato, in valore assoluto di 138 addetti, seguito anche da un incremento delle unità locali (+3,2%, pari a 7 unità in più). Il dato conferma l’esistenza di una tendenza alla valorizzazione dei prodotti enogastronomici del territorio che ha favorito la nascita e lo sviluppo di aziende spesso specializzate in prodotti di nicchia, in grado di assicurarsi un mercato dentro e fuori l’area pratese⁷.

Tab. 1 – Unità locali attive e addetti disaggregati per divisione Ateco nella Provincia di Prato (anni 2016-2018).

Divisione	2016		2017		2018		2018-2016	
	Attive 2016	Addetti loc. 2016	Attive 2017	Addetti loc. 2017	Attive 2018	Addetti loc. 2018	Attive 18-16	Addetti loc. 18-16
C 14 Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di ar...	4.585	18.118	4.718	21.856	4.871	22.669	6,2%	25,1%
C 13 Industrie tessili	2.810	15.589	2.730	16.063	2.656	16.130	-5,5%	3,5%
G 46 Commercio all’ingrosso (escluso quello di autoveicoli e d...	4.642	7.691	4.629	8.085	4.629	8.304	-0,3%	8,0%
G 47 Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e d...	3.731	7.730	3.693	7.928	3.676	8.187	-1,5%	5,9%
I 56 Attività dei servizi di ristorazione	1.457	4.682	1.459	5.016	1.476	5.447	1,3%	16,3%

⁶ Fabbri E. (2018), *L’andamento del settore turistico nella Provincia di Prato. L’evoluzione della ricettività nel periodo 2015-2018*, Prato, PIN scrl.

⁷ Cfr. Fabbri E. (2018), op. cit.

Divisione	2016		2017		2018		2018-2016	
	Attive 2016	Addetti loc. 2016	Attive 2017	Addetti loc. 2017	Attive 2018	Addetti loc. 2018	Attive 18-16	Addetti loc. 18-16
F 43 Lavori di costruzione specializzati	3.277	4.983	3.220	4.983	3.161	5.001	-3,5%	0,4%
S 96 Altre attività di servizi per la persona	962	2.864	975	2.930	1.006	3.028	4,6%	5,7%
H 52 Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	307	1.984	319	2.466	323	2.835	5,2%	42,9%
H 49 Trasporto terrestre e mediante condotte	478	2.318	468	2.137	453	2.253	-5,2%	-2,8%
N 81 Attività di servizi per edifici e paesaggio	356	2.061	368	2.025	373	2.014	4,8%	-2,3%
G 45 Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di au...	807	1.826	819	1.898	822	1.921	1,9%	5,2%
L 68 Attività immobiliari	2.835	1.520	2822	1.633	2.832	1.774	-0,1%	16,7%
K 64 Attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni ...)	201	1.579	227	1.907	217	1.641	8,0%	3,9%
F 41 Costruzione di edifici	1.191	1.508	1.143	1.518	1.118	1.562	-6,1%	3,6%
C 28 Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	259	1.243	251	1.270	239	1.294	-7,7%	4,1%
N 82 Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri se...	410	945	427	1.134	452	1.281	10,2%	35,6%
C 25 Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari ...)	380	1.265	372	1.222	368	1.168	-3,2%	-7,7%
C 10 Industrie alimentari	221	894	232	1.068	228	1.032	3,2%	15,4%
Q 87 Servizi di assistenza sociale residenziale	67	944	63	942	69	1.014	3,0%	7,4%
Q 88 Assistenza sociale non residenziale	95	893	96	869	100	913	5,3%	2,2%
N 78 Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale	16	570	16	815	15	897	-6,3%	57,4%
K 66 Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attivi...	615	815	621	824	613	844	-0,3%	3,6%
J 63 Attività dei servizi d'informazione e altri servizi infor...	425	877	431	901	440	840	3,5%	-4,2%
E 38 Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiu...	152	690	137	826	126	838	-17,1%	21,4%
C 15 Fabbricazione di articoli in pelle e simili	181	811	173	808	169	826	-6,6%	1,8%
J 62 Produzione di software, consulenza informatica e attività...	249	676	255	708	264	746	6,0%	10,4%
C 31 Fabbricazione di mobili	153	577	149	614	156	602	2,0%	4,3%
C 18 Stampa e riproduzione di supporti registrati	119	524	115	530	114	601	-4,2%	14,7%
H 53 Servizi postali e attività di corriere	65	675	56	554	54	515	-16,9%	-23,7%
A 01 Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, c...	608	469	610	508	610	513	0,3%	9,4%
Q 86 Assistenza sanitaria	92	406	98	464	102	498	10,9%	22,7%
M 71 Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; coll...	143	564	145	527	144	497	0,7%	-11,9%
P 85 Istruzione	162	507	164	545	169	495	4,3%	-2,4%
N 80 Servizi di vigilanza e investigazione	19	443	20	422	17	469	-10,5%	5,9%
M 74 Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	351	423	355	430	358	465	2,0%	9,9%
M 70 Attività di direzione aziendale e di consulenza gestional...	267	386	266	409	284	459	6,4%	18,9%
C 33 Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed...	204	404	207	424	218	444	6,9%	9,9%
C 22 Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	61	326	65	351	68	374	11,5%	14,7%
S 95 Riparazione di computer e di beni per uso personale e per...	241	362	231	369	241	373	0,0%	3,0%

Divisione	2016		2017		2018		2018-2016	
	Attive 2016	Addetti loc. 2016	Attive 2017	Addetti loc. 2017	Attive 2018	Addetti loc. 2018	Attive 18-16	Addetti loc. 18-16
R 93 Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	208	358	208	371	202	368	-2,9%	2,8%
C 32 Altre industrie manifatturiere	205	364	201	396	200	366	-2,4%	0,5%
I 55 Alloggio	139	312	151	359	160	322	15,1%	3,2%
X Imprese non classificate	9	252	11	272	31	298	244,4%	18,3%
C 20 Fabbricazione di prodotti chimici	74	392	74	290	69	291	-6,8%	-25,8%
D 35 Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	119	277	114	291	119	286	0,0%	3,2%
R 90 Attività creative, artistiche e di intrattenimento	70	212	72	224	70	230	0,0%	8,5%
J 61 Telecomunicazioni	91	212	87	203	82	217	-9,9%	2,4%
M 69 Attività legali e contabilità	91	163	93	154	99	178	8,8%	9,2%
R 92 Attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case d...	68	159	66	150	72	177	5,9%	11,3%
E 37 Gestione delle reti fognarie	32	145	39	163	40	174	25,0%	20,0%
N 79 Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour o...	85	174	83	171	81	169	-4,7%	-2,9%
C 27 Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchi...	51	184	51	178	50	168	-2,0%	-8,7%
M 73 Pubblicità e ricerche di mercato	135	163	131	185	124	164	-8,1%	0,6%
N 77 Attività di noleggio e leasing operativo	110	169	115	184	119	163	8,2%	-3,6%
C 23 Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di miner..	84	183	77	178	74	161	-11,9%	-12,0%
C 26 Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ott...	63	178	67	179	64	160	1,6%	-10,1%
C 16 Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (es...	96	160	96	156	91	151	-5,2%	-5,6%
C 17 Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	29	101	28	109	33	133	13,8%	31,7%
E 36 Raccolta, trattamento e fornitura di acqua	5	4	5	121	5	122	0,0%	2950,0%
J 58 Attività editoriali	38	72	38	73	34	85	-10,5%	18,1%
S 94 Attività di organizzazioni associative	13	76	12	79	11	75	-15,4%	-1,3%
R 91 Attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività...	9	56	9	62	9	62	0,0%	10,7%
C 30 Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	10	73	14	66	14	62	40,0%	-15,1%
J 59 Attività di produzione cinematografica, di video e di pro...	46	35	47	35	51	54	10,9%	54,3%
F 42 Ingegneria civile	23	44	24	46	31	54	34,8%	22,7%
K 65 Assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse ...	6	38	6	42	5	48	-16,7%	26,3%
C 29 Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	11	34	11	36	11	41	0,0%	20,6%
J 60 Attività di programmazione e trasmissione	16	24	14	35	14	40	-12,5%	66,7%
C 21 Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di prepa...	11	36	11	29	11	35	0,0%	-2,8%
M 72 Ricerca scientifica e sviluppo	26	31	26	29	22	25	-15,4%	-19,4%
A 02 Silvicoltura ed utilizzo di aree forestali	25	24	24	24	24	24	-4,0%	0,0%
C 11 Industria delle bevande	13	13	18	15	19	16	46,2%	23,1%
C 24 Metallurgia	2	3	2	3	2	3	0,0%	0,0%
H 51 Trasporto aereo	4	5	4	3	4	3	0,0%	-40,0%
B 08 Altre attività di estrazione di minerali da cave e miniere	4	2	4	2	4	2	0,0%	0,0%

Divisione	2016		2017		2018		2018-2016	
	Attive 2016	Addetti loc. 2016	Attive 2017	Addetti loc. 2017	Attive 2018	Addetti loc. 2018	Attive 18-16	Addetti loc. 18-16
M 75 Servizi veterinari	4	0	4	0	4	1	0,0%	-
H 50 Trasporto marittimo e per vie d'acqua	1	1	1	1	1	1	0,0%	0,0%
O 84 Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale ...			1	0	1	0	-	-
E 39 Attività di risanamento e altri servizi di gestione dei r...	2	1	1	0	2	0	0,0%	-100,0%
B 06 Estraz.di petrolio greggio e di gas naturale	0	0					-	-
Totale	35.222	95.872	35.185	102.893	35.290	105.693	0,2%	10,2%

Fonte: Camera di Commercio.

4. I movimenti occupazionali nella Provincia di Prato

Nella tabella seguente sono riportati i movimenti (avviamenti, cessazioni, proroghe e trasformazioni) della Provincia di Prato nel periodo 2016 – 2018. In relazione a tutti gli anni presi in considerazione, i saldi risultano sempre positivi.

Tab. 2 - Movimenti totali periodo 2016-2018 Provincia di Prato.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Proroghe	Trasformazioni	Saldi	Saldi / Avviamenti
2016	37.471	34.598	5.808	4.614	2.873	7,7%
2017	42.791	40.128	10.125	1.957	2.663	6,2%
2018	46.624	44.760	12.552	2.647	1.864	4,0%
Totale	126.886	119.486	28.485	9.218	7.400	5,8%

Fonte: Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

In relazione a ciascun anno preso in esame, può essere conveniente calcolare il rapporto fra saldi ed avviamenti. Il dato fornisce una “misura” (seppur grossolana) di quanto siano durature le variazioni occupazionali che hanno luogo nell’anno di riferimento⁸.

Dai dati riportati nella tabella precedente emerge che il rapporto saldi /avviamenti sia in progressiva diminuzione, segno di un incremento delle cessazioni nel 2017 e – ancor di più – nel 2018, rispetto al 2016.

Oltre al saldo fra avviamenti e cessazioni, risulta rilevante il dato relativo alle proroghe dei rapporti di lavoro: nel 2017 le proroghe sono aumentate, rispetto al 2016, di circa il 74%, mentre nel 2018 l’incremento rispetto all’anno precedente è stato del 24%. Il dato conferma una maggiore fiducia delle imprese sulla situazione economica del presente e dell’immediato futuro, spingendole ad incrementare la durata dei contratti a termine molto di più che in passato.

Su questi dati potrebbe, tuttavia, pesare l’effetto del c.d. decreto dignità (convertito nella legge 96/2018) che limita il rinnovo dei contratti a termine ad un periodo non superiore ai due anni⁹: nei fatti, è probabile che la

⁸ Il range dell’indicatore, teoricamente, è compreso fra -∞% e +100%. I valori negativi si registrano quando le cessazioni superano gli avviamenti. Naturalmente, i valori positivi testimoniano la situazione opposta. L’indicatore assumerà il valore 100% quando nel MdL considerato si avranno solo avviamenti. Infine, il valore 0 indica che gli avviamenti sono in egual numero delle cessazioni.

⁹ L’entrata in vigore del DL 87/2018 determinava l’immediata applicabilità del regime causale per tutti i rinnovi o le proroghe, “costringendo” i datori di lavoro alla non semplice operazione di individuare – per le necessarie proroghe o rinnovi – le esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività, o quelle connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria. Con la conversione in legge del decreto (L. 96/2018), il legislatore ha tentato di mitigare l’impatto della norma, disponendo che, solo dopo la data del 31/10/2018, il regime causale – già stabilito dal decreto – dovesse essere applicato a tutti i rinnovi e proroghe contrattuali. Naturalmente, per i contratti

diminuzione delle proroghe rispetto al 2018 sia imputabile agli effetti della suddetta norma, anche se le esigenze dell'economia del territorio spingono, come si è visto, all'incremento della forza lavoro.

I numeri mostrano, comunque, importanti miglioramenti del mercato del lavoro distrettuale, che meritano di essere approfonditi in relazione ai settori di maggiore interesse: il settore tessile e quello delle confezioni di abbigliamento.

Tab. 3 - Movimenti nelle industrie tessili (Ateco 13) periodo 2016 -2018 Provincia di Prato.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Proroghe	Trasformazioni	Saldi	Saldi / Avviamenti
2016	2.857	3.163	862	696	-306	-10,7%
2017	3.540	3.520	1.362	316	20	0,6%
2018	4.007	3.573	1.645	391	434	10,8%
Totale	10.404	10.256	3.869	1.403	148	1,4%

Fonte: Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

Per quanto concerne il settore tessile, gli avviamenti nel 2018 sono aumentati – rispetto all'anno precedente – del 13,2%. L'incremento rispetto al 2016 è stato, invece, di ben il 40,3%. Si tratta di un ottimo risultato, anche considerando il rapporto saldi / avviamenti: l'incremento occupazionale derivante dall'aumento degli avviamenti, nel 2018, determina un incremento della base occupazionale del 10,8%.

Anche il settore tessile mostra un progressivo incremento delle proroghe che, nel 2018, raggiungono quota 1.645 (pari al 20,7% dell'anno precedente).

Tab. 4 - Movimenti nel settore delle confezioni di abbigliamento (Ateco 14) periodo 2016 -2018 Provincia di Prato.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Proroghe	Trasformazioni	Saldi	Saldi / Avviamenti
2016	12.246	8.616	376	1.054	3.544	28,9%
2017	11.961	10.491	615	457	1.423	11,9%
2018	12.199	11.917	866	490	282	2,3%
Totale	36.406	31.024	1.857	2.001	5.249	14,4%

Fonte: Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

Anche nel settore delle confezioni di abbigliamento gli avviamenti crescono, nel 2018 rispetto al 2017. Tuttavia, nel 2018, l'incremento è stato solo del 2,3% rispetto all'anno precedente, e negativo (-0,4%) rispetto al 2016. Particolarmente rilevante risulta, poi, il rapporto saldi / avviamenti del 2018 che si attesta al 2,3% (9,6 punti percentuali in meno dell'anno precedente): ciò significa che solo una piccolissima parte degli avviamenti del 2018 si è tradotto in un incremento della base occupazionale relativa al medesimo anno.

Si è, infine, provveduto a verificare l'andamento dei c.d. settori ad alto valore aggiunto. Si tratta di ambiti produttivi che, nel Distretto, operano prevalentemente per il settore manifatturiero. I servizi in questione sono principalmente di tipo consulenziale. Di essi le imprese del Distretto si avvalgono per affrontare la complessità dei mercati, delle norme, ma anche le questioni legate all'innovazione di processo e di prodotto al fine di mantenere ed incrementare la propria competitività. In tali settori la manodopera è prevalentemente intellettuale e costituisce il principale fattore produttivo¹⁰.

stipulati dopo il 14/7/2018 (data dell'entrata in vigore del DL 87/2018) si è applicato il decreto così come modificato dalla relativa legge di conversione.

¹⁰ I codici Ateco presi in considerazione in questa sede sono:

- ATECO 62: produzione di software, consulenza informatica e attività connesse;
- ATECO 63: attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici;
- ATECO 69: attività legali e contabilità;

Nella tabella successiva sono riportati i movimenti (periodo 2016 – 2018) dei settori ad alto valore aggiunto. I dati nella tabella non esauriscono, naturalmente, le “vicende” occupazionali di tali settori, dove vi è una forte componente di soggetti che operano in regime libero – professionale.

Tuttavia, dalla tabella, emergono segnali di una progressiva strutturazione di questi settori: gli avviamenti – nel periodo considerato – crescono sempre più, con un incremento, dal 2016, di ben il +55,2%. Quello dei servizi ad alto valore aggiunto, comunque, si conferma un settore in cui la volatilità occupazionale è altissima: il rapporto saldi / avviamenti del periodo 2016 – 2018 è pari a -2,6%, mentre quello dell’ultimo anno è solo l’1,2%. Probabilmente, i valori negativi dei saldi occupazionali (e, dunque, del rapporto saldi / avviamenti) non sono da collegarsi a vere e proprie perdite occupazionali, quanto – piuttosto – a continui spostamenti fra la dimensione del lavoro dipendente e quella libero – professionale da parte del personale che opera in tali settori (tant’è che – come mostra il successivo grafico 7 – l’occupazione nei suddetti ambiti produttivi è in continuo aumento).

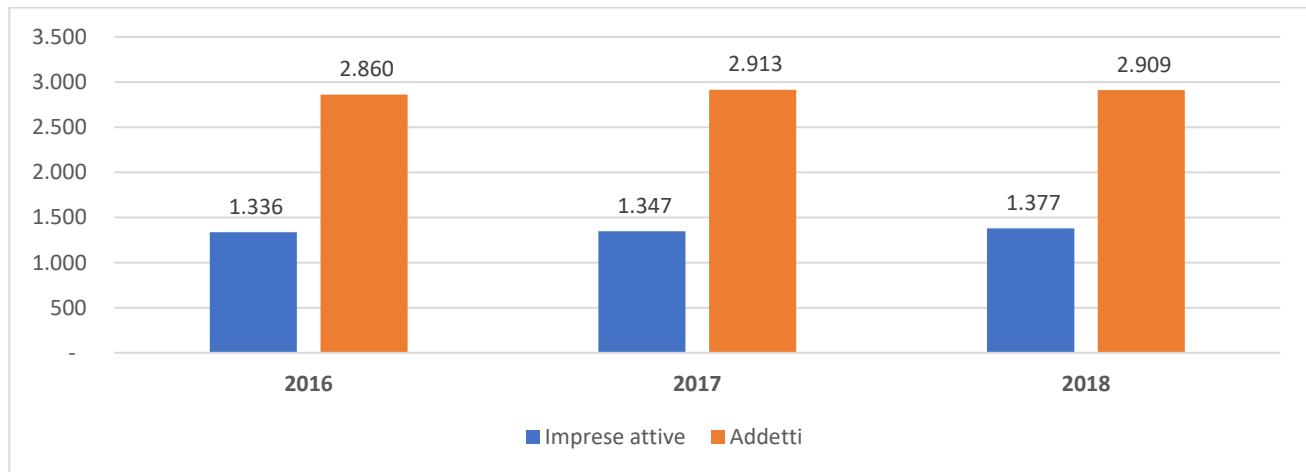
Tab. 5 – Movimenti nei settori ad alto valore aggiunto (Ataco 62, 69, 70, 71, 72, 73, 74), periodo 2016 – 2018, in Provincia di Prato.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Proroghe	Trasformazioni	Saldi	Saldi / Avviamenti
2016	636	742	251	179	-106	-16,7%
2017	882	852	299	89	30	3,4%
2018	987	975	330	101	12	1,2%
Totale	2.505	2.569	880	369	-64	-2,6%

Fonte: Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

Quanto detto sopra, circa le comunicazioni obbligatorie trova conferma anche nei dati camerali: fra il 2016 e il 2018, le unità produttive delle aziende ad alto valore aggiunto crescono – come si è già detto – del 3,1%, mentre gli addetti (dipendenti ed indipendenti) aumentano del 1,7%.

Graf. 7 – Distribuzione delle unità produttive e degli addetti dei settori ad alto valore aggiunto nella Provincia di Prato (periodo 2016 – 2018).



Fonte: Camera di Commercio.

- ATECO 70: attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale;
- ATECO 71: attività degli studi di architettura e d’ingegneria, collaudi ed analisi tecniche;
- ATECO 72: ricerca scientifica e sviluppo;
- ATECO 73: pubblicità e ricerche di mercato;
- ATECO 74: altre attività professionali, scientifiche e tecniche.

Come si è già avuto modo di dire nell’ultimo rapporto presentato nell’ambito di questo progetto, “i processi descritto presenta molti tratti distintivi riconducibili alla nascita dei cosiddetti KIBS (Knowledge Innovation Business Services). Quello dei KIBS è un fenomeno complesso che investe a più livelli sia il sistema produttivo sia la società nel suo insieme. La nascita, in un determinato territorio, dei KIBS si manifesta sia con un crescente peso delle attività terziarie nella produzione del valore all’interno dell’impresa, sia con la tendenza delle aziende ad esternalizzare alcune fasi della catena del valore. In particolare, quando le società di servizi ad alta intensità di conoscenza hanno come clienti altre imprese vengono definite, appunto, con il termine di KIBS (Knowledge Intensive Business Services)¹¹.

Nei fatti, si tratta di società private che svolgono attività di raccolta, analisi, generazione e/o distribuzione di conoscenza, al fine di fornire prodotti o servizi che i clienti (altre imprese o organizzazioni) non sono in grado o non intendono sviluppare in proprio. Queste imprese, intervenendo attivamente in tutte le fasi della catena del valore, non solo contribuiscono alla competitività delle imprese clienti, ma ne promuovono la capacità innovativa, lo sviluppo tecnico e manageriale. I KIBS offrono varie tipologie di servizi: consulenza manageriale e gestione delle risorse umane, marketing e pubblicità, informatica e servizi correlati, servizi legali, servizi tecnici, ecc.

Vari studi hanno ampiamente dimostrato come queste società rappresentino un elemento cruciale per la competitività di interi sistemi economici. In particolare ai KIBS si riconosce la capacità di alimentare il potenziale innovativo di un sistema locale (ad es. in un distretto o in un network d’imprese), contribuendo in questo modo al suo sviluppo economico¹².

Di queste reti possono far parte non solo soggetti omogenei e territorialmente compresenti come le imprese, ma anche soggetti di natura diversa, come associazioni di categoria, università, parchi scientifici e tecnologici, pubbliche amministrazioni, enti territoriali”¹³.

¹¹ Cfr. Gastaldon M. (2010), *Il ruolo dei Knowledge Intensive Business Services nelle reti di imprese: Il caso dei servizi informatici in Veneto*, Tesi di dottorato.

¹² Cfr. Ebicom-Lab (2015), *I KIBS contro la crisi. Innovazione e capitale umano fattori di sviluppo nella Provincia di Treviso*, Thematic Report n.1 – gennaio.

¹³ Fabbri E. (2017; a cura di) op. cit.

5. Le caratteristiche contrattuali degli avviamenti

Nella tabella seguente gli avviamenti che hanno avuto luogo nella Provincia di Prato nel triennio oggetto d'analisi sono stati disaggregati per le diverse tipologie contrattuali.

Tab. 6 – Distribuzione degli avviamenti per le diverse tipologie contrattuali.

Tipologie contrattuali	2016	2017	2018	Totale
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	56,9%	44,6%	41,3%	47,0%
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	33,7%	43,6%	46,2%	41,6%
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II LIVELLO)	3,5%	3,7%	3,8%	3,7%
LAVORO INTERMITTENTE INDETERMINATO	1,6%	4,1%	4,0%	3,3%
TIROCINIO / BORSA LAVORO	2,1%	1,8%	1,7%	1,8%
LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	1,3%	1,3%	1,9%	1,5%
LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO	0,9%	0,8%	1,0%	0,9%
LAVORO A DOMICILIO INDETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESIONALE (I LIVELLO)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
LAVORO OCCASIONALE	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CONTRATTO DI AGENZIA DETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
APPRENDISTATO ALTA FORMAZIONE (III LIVELLO)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

Nel territorio pratese prevalgono gli avviamenti con contratti a tempo indeterminato. Il dato risulta in controtendenza rispetto a quanto avviene nel resto della Regione e del Paese, ma è dovuto al fatto – come abbiamo visto più volte durante questo Progetto – che questa modalità contrattuale è quella prevalentemente applicata fra i membri della comunità cinese (che operano primariamente nelle confezioni di abbigliamento)¹⁴. Infatti, espungendo i cittadini cinesi dai dati inerenti gli avviamenti, i contratti a tempo indeterminato siglati nel 2018 passano da 19.262 a 6.175 (si tratta di una riduzione di circa il 68%).

I dati della tabella precedente, tuttavia, mostrano che, sebbene il tempo indeterminato sia la forma contrattuale più diffusa, nel corso del tempo, il suo utilizzo si sia ridotto molto: dal 56,9% del 2016 si è scesi al 41,3% del 2018. Per contro, il tempo determinato ha subito un forte aumento: si passa dal 33,7% del totale, nel 2016, al 46,2% del 2018 (+13,1%). Da quanto detto sin ora, quindi, non sembra che il c.d. “Decreto dignità” abbia scoraggiato il ricorso al tempo determinato da parte delle aziende, né le abbia indotte ad incrementare la quota di contratti a tempo indeterminato.

¹⁴ Il dato amministrativo necessita di qualche precisazione: la forma contrattuale a tempo indeterminato viene usata a prescindere. Infatti, indipendentemente dalla effettiva durata del rapporto di lavoro, il lavoratore cinese viene generalmente inquadrato con tale strumento regolativo. Le ragioni non sono sempre chiare, tuttavia, la letteratura offre qualche risposta: i contratti a tempo indeterminato accessi dai cinesi servono ad assicurare l'ottenimento ed il mantenimento del permesso di soggiorno (tale motivazione, in realtà, vale per l'intera popolazione extracomunitaria che presenta numerosi contratti di qualità molto alta (a tale proposito cfr. Boscherini F., Bortolotti F., Fabbri E. e Tassinari A. (2015), *Mi chiamo Chen e lavoro a Prato. 2008-2012: imprese e dipendenti cinesi nel territorio Provinciale*, in Collino A., Biggeri M e Murgia L. (a cura di), *Processi industriali e parti sociali*, Firenze, University Press). Si noti, inoltre, che i contratti a tempo indeterminato, spesso, “nascondono” fenomeni di evasione contributiva. Infatti, molti di essi sono caratterizzati dal part-time, ma in realtà il lavoratore cinese lavora ben oltre le 40 ore settimanali, spesso in aziende diverse da quella in cui è stato contrattualizzato (a tale proposito cfr. Pieraccini S. (2010), *L'assedio cinese. Il Distretto senza regole degli abiti low cost di Prato*, Il Sole 24 Ore, Milano).

In lieve aumento, invece, il ricorso all'apprendistato professionalizzante che, nel 2018 costituisce il 3,8% del totale degli avviamenti.

Infine, si noti la crescita del ricorso a contratti di tipo intermittente a tempo indeterminato che passano dall'1,6% del totale, nel 2016, al 4%, nel 2018.

Tab. 7– Distribuzione degli avviamenti per le diverse tipologie di orario di lavoro.

Tipologia d'orario	2016	2017	2018	Totale
NON DEFINITO	6,4%	7,6%	7,9%	7,4%
TEMPO PARZIALE MISTO	3,3%	5,5%	4,7%	4,6%
TEMPO PARZIALE ORIZZONTALE	30,1%	32,6%	32,9%	32,1%
TEMPO PARZIALE VERTICALE	3,2%	2,8%	2,8%	2,9%
TEMPO PIENO	57,0%	51,5%	51,6%	53,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

La tabella sopra riportata mostra, nel periodo considerato, un abbassamento dei contratti full-time e un contemporaneo progressivo incremento dei contratti part-time. Questi ultimi (nelle loro varie forme, anche se, tra le diverse forme di part-time, prevale quello orizzontale) passano dal 36,7% del totale, del 2016, al 40,5%, del 2018.

Nella tabella seguente, sono riportati i settori che, nel 2018, hanno generato più avviamenti (1.000 avviamenti o più).

Tab. 8 - Distribuzione degli avviamenti del 2018 per divisione Ateco (con avviamenti >= 1.000).

Cod. Ateco	Descrizione Ateco	Avviamenti
14	CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO; CONFEZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E PELLICCIA	26,2%
13	INDUSTRIE TESSILI	8,6%
85	ISTRUZIONE	8,4%
56	ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	6,4%
46	COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	4,3%
47	COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	3,6%
97	ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO	3,6%
80	SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONE	3,4%
84	AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	3,3%
52	MAGAZZINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI TRASPORTI	3,1%
90	ATTIVITÀ CREATIVE, ARTISTICHE E DI INTRATTENIMENTO	2,6%
--	Altri settori	26,7%
Totale		100,0%

Fonte: Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

Il settore che, nel 2018, ha effettuato più avviamenti è stato quello delle confezioni di abbigliamento (Ateco 14), seguito dall'industria tessile (Ateco, 13). Segue l'istruzione, i servizi di ristorazione e il commercio. Tutte le divisioni Ateco con un numero di avviamenti inferiore a 1.000 sono state raggruppate nella voce "Altri settori".

Per ognuna delle divisioni Ateco sopra riportate, si è valutata la qualità contrattuale dei contratti attivati.

Come si è già fatto nei report precedenti, al fine di valutare la qualità contrattuale che caratterizza gli avviamenti registrati nel corso del 2018, i contratti attivati nell’anno sono stati classificati in base a 4 indicatori:

- La retribuzione → l’indice riguarda il corrispettivo corrisposto al lavoratore per la prestazione prestata, con riferimento alle maggiori o minori garanzie di avere una retribuzione *fissa e piena*.
- L’impegno temporale → l’indicatore riconduce alla maggiore o minore discontinuità della prestazione del lavoratore.
- Le garanzie di occupabilità futura → si tratta della valutazione sull’esistenza o meno nel contratto di lavoro di vincoli inerenti la continuazione del medesimo o la sua trasformazione verso il tempo indeterminato.
- Le tutele previdenziali → si fa riferimento alle previsioni contrattuali che, implicando determinate tutele previdenziali, garantiscono il lavoratore rispetto ai rischi sociali.

A ciascuna dimensione contrattuale è attribuito un punteggio (da 1 a 4 in base alla sua intensità, con 1 come valore più basso e 4 come valore più alto). La somma dei punteggi ottenuti viene espressa in forma percentuale (da 0 a 100%, in base alla minore o maggiore qualità contrattuale). Nel presente rapporto, al fine di facilitare la lettura dei dati, sarà utilizzata una scala del *ranking* contrattuale semplificata, frutto dell’aggregazione in classi dei valori assunti – nei diversi casi – dall’indicatore in discussione.

In particolare:

Classi di ranking	Dominio
Bassa	0 < Indice qualità contrattuale ≤ 38%
Media	38% < Indice qualità contrattuale ≥ 64%
Alta	64% < Indice di qualità contrattuale < 100%
Molto alta	Indice di qualità contrattuale = 100%

I dati esposti nella tabella seguente, che – come si è accennato – riportano il livello di qualità contrattuale inerente gli avviamenti effettuati nel 2018 è solo parzialmente attendibile. Infatti, i dati inerenti le confezioni di abbigliamento, rispetto ai quali il dato amministrativo indicherebbe una qualità contrattuale molto alta e alta, difficilmente riporta un’informazione coerente con la realtà: la forma contrattuale a tempo indeterminato (associata alla qualità molto alta) dagli imprenditori cinesi – nella stragrande maggioranza a capo delle aziende di confezioni – viene usata per nascondere situazioni lavorative di sfruttamento in cui il lavoratore (spesso cinese) lavora ben oltre le 40 ore settimanali anche in imprese differenti rispetto a quelle in cui è stato contrattualizzato¹⁵. Dunque, la qualità molto alta dei contratti dei lavoratori cinesi nasconde, presumibilmente, livelli di sfruttamento ed illegalità elevati.

Più attendibili, invece risultano i dati riconducibili alle imprese tessili: gli avviamenti del 2018 si giocano quasi tutti fra una qualità contrattuale molto alta (33%), legata all’applicazione dei contratti a tempo indeterminato e quella alta (63%), riconducibile ai contratti a tempo determinato.

Può valere la pena, infine, notare come nei settori emergenti (si ricorda che la tab. 9 riporta settori con più di 1.000 avviamenti annui) la qualità contrattuale emergente è alta o molto alta: ciò vale per i rapporti di lavoro avviati nei settori del commercio (all’ingrosso e al dettaglio) e – seppur in maniera minore – per i servizi di ristorazione che, a partire dal 2016, stanno conoscendo un vero boom occupazionale (come abbiamo visto con la tab. 1, l’incremento degli addetti del settore è stato di oltre il 16%).

¹⁵ cfr. Boscherini F, Bortolotti F., Fabbri E. e Tassinari A. (2015), op.cit.

Tab. 9 - Distribuzione degli avviamenti del 2018 nei settori con un numero di avviati >= 1.000 per qualità contrattuale.

Divisione Ateco	Molto alto	Alto	Medio	Basso	Totale
CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO; CONFEZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E PELLICCIA	87%	13%	0%	0%	100%
ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO	100%	0%	0%	0%	100%
INDUSTRIE TESSILI	33%	63%	0%	3%	100%
COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	46%	48%	4%	3%	100%
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	23%	56%	19%	2%	100%
COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	21%	68%	5%	6%	100%
MAGAZZINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI TRASPORTI	20%	77%	2%	2%	100%
ISTRUZIONE	7%	92%	1%	0%	100%
LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	27%	71%	1%	2%	100%
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	7%	87%	3%	3%	100%
SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONE	4%	52%	44%	0%	100%
ATTIVITÀ CREATIVE, ARTISTICHE E DI INTRATTENIMENTO	0%	65%	12%	23%	100%
Totale complessivo	47%	46%	5%	2%	100%

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

6. Mansioni ed avviamenti nella Provincia di Prato nel corso del 2018

In questo capitolo si illustreranno i dati relativi alle mansioni dei lavoratori assunti nel corso del 2018, ovvero si analizzeranno le professionalità più ricercate dalle imprese dell'area pratese che sono indicate nella comunicazione obbligatoria di avviamento effettuata dalle stesse aziende¹⁶. Tale analisi permette di individuare le professionalità più utili al sistema produttivo locale: queste informazioni danno conto, da un lato, della domanda relativa a ciascuna professionalità e, dall'altro, forniscono indicazioni strategiche per il sistema delle politiche attive del lavoro e della formazione.

Le mansioni saranno analizzate in relazione al settore produttivo pratese nel suo complesso e con approfondimenti specifici ai settori più importanti dell'area. Cioè:

- il settore Tessile (codice ATECO 13),
- il settore dell'Abbigliamento (codice ATECO 14).

Analizzeremo, poi, anche i settori che erogano servizi di elevato valore aggiunto. Il settore ad elevato valore aggiunto (composto, come abbiamo visto, dai dati frutto dell'aggregazione dei codici ATECO 62, 63, 69, 70, 71, 72, 73 e 74).

I servizi ad elevato valore aggiunto, che non sono caratteristici della offerta produttiva dell'area pratese, identificano un gruppo di mansioni contraddistinte da un elevato contenuto in conoscenza, soprattutto di tipo codificato¹⁷, che possono contribuire a supportare in maniera importante le imprese dei settori trainanti dell'area, nei processi di rafforzamento / mantenimento della competitività.

Tali servizi possono contribuire, in un contesto competitivo che da anni è sempre più agguerrito, ad "iniettare" nel sistema competenze (organizzative, informatiche, commerciali / marketing, di design e ingegnerizzazione, ecc.) utili alle imprese distrettuali, al fine di valorizzare le loro produzioni.

¹⁶ Si ricorda che le mansioni indicate nella comunicazione obbligatoria di avviamento sono codificate secondo la classificazione cp2011 dell'ISTAT a 6 digit.

¹⁷ In relazione alla definizione di conoscenze di tipo codificato, si veda in particolare Becattini G. Rullani E. (1996), Local systems and global connections: the role of knowledge, in Cossentino F., Pyke F. Sengenberger W., Local and Regional Response to Global pressure. The case of Italy and its Industrial District, International Institute for Labour Studies, Geneva ,e Camuffo A., Grandinetti R. (2005), Distretti industriali in evoluzione: il ruolo dei knowledge-intensive business services", Quaderni di Management, n. 16

Tali competenze non sono generalmente presenti nelle imprese tradizionali del Distretto, per cui risulta interessante analizzare le caratteristiche delle mansioni di questo settore allargato che, al pari del settore in cui operano, denominiamo “ad alto valore aggiunto”. Tali mansioni possono contribuire a rafforzare il *set* di servizi a disposizione delle imprese e la loro presenza, se crescente, può essere una dimostrazione della vitalità dei settori tradizionali che ne possono stimolare la domanda. D’altra parte, non si deve escludere che le imprese dei settori tradizionali, quelle più strutturate, possano richiedere ed assumere, all’interno della propria struttura organizzativa, direttamente i profili professionali suddetti.

Infine, oltre che con approfondimenti settoriali e la classificazione di lavoro cognitivo / manuale analizzata nelle pagine precedenti, studieremo le mansioni in relazione a:

- il profilo delle tipologie contrattuali ad esse associate,
- il genere.

Nella tabella che segue, riportiamo le principali mansioni oggetto di avviamento da parte delle imprese dell’area pratese durante il 2018, in relazione a tutti i settori produttivi che compongono il sistema economico provinciale. Per esigenze espositive, si indicano le mansioni con una frequenza numerica maggiore a 300.

Come si può osservare, le principali mansioni riguardano i settori produttivi trainanti dell’area come “Altri operai addetti a macchinari dell’industria tessile e delle confezioni ed assimilati”, “Confezionatori di capi di abbigliamento” e “cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento”: queste mansioni occupano le prime tre posizioni nella distribuzione costituendo il 20,6% del totale. Seguono, poi, mansioni relative a funzioni amministrative, attività di servizio per le famiglie (colf e badanti), quelle relative all’istruzione e quelle inerenti le costruzioni ed i servizi (commessi, camerieri).

I dati sopra illustrati confermano quanto si è già detto in passato nei rapporti precedenti, redatti durante lo svolgimento del presente Progetto.

Tab. 10 – Distribuzione delle mansioni inerenti gli avviamenti dell’anno 2018 con indicazione della tipologia contrattuale.

Mansione	Appren distato	T. Det.	T Indet.	Lav. Inter.	Tirocini o	Altri	Totale	% su totale
Cucitore A Macchina Per Produzione In Serie Di Abbigliamento	20	251	3.859	2	2	-	4.134	8,9
Confezionatori Di Capi Di Abbigliamento	10	317	3.005	-	1	-	3.333	7,1
Altri Operai Addetti A Macchinari Dell’industria Tessile E Delle Confezioni Ed Assimilati	31	496	1.619	4	15	-	2.165	4,6
Badante	-	-	1.162	-	-	-	1.162	2,5
Impiegato Amministrativo	80	466	452	1	58	5	1.062	2,3
Insegnante Elementare	-	925	89	-	-	1	1.015	2,2
Maestra D’asilo	1	849	19	1	-	-	870	1,9
Collaboratore Scolastico - Bidello	-	816	47	-	-	-	863	1,9
Sarto Confezionista	4	37	544	-	-	-	585	1,3
Insegnante Di Sostegno	-	545	17	-	-	1	563	1,2
Magazziniere Consegnatario	18	249	279	5	4	-	555	1,2
Colf	-	-	501	-	-	-	501	1,1
Manovale Edile	14	370	73	-	-	-	457	1,0
Bracciante Agricolo	-	414	16	-	2	-	432	0,9
Aiuto Commesso	8	308	52	44	16	-	428	0,9

Mansione	Apprendistato	T. Det.	T Indet.	Lav. Inter.	Tirocino	Altri	Totale	% su totale
Facchini, Addetti Allo Spostamento Merci Ed Assimilati	2	337	70	10	1	-	420	0,9
Steward Da Stadio	-	-	-	417	-	-	417	0,9
Commesso Di Vendita	28	126	198	6	28	-	386	0,8
Ballerino Di Danza Contemporanea	-	357	-	-	-	-	357	0,8
Addetti Alla Gestione Dei Magazzini E Professioni Assimilate	31	143	162	3	15	-	354	0,8
Cameriere Di Ristorante	46	120	95	83	-	-	344	0,7
Barista	60	147	79	30	5	-	321	0,7
Artigiano Tessitura Artistica	-	24	295	-	-	-	319	0,7
Commesso Di Negozio	33	145	116	20	4	-	318	0,7
Autisti Di Taxi, Conduttori Di Automobili, Furgoni E Altri Veicoli	3	168	143	1	-	-	315	0,7
Aiuto Cuoco Di Ristorante	21	156	81	41	14	-	313	0,7
Addetto Al Carico E Scarico Di Merci	1	198	18	88	-	-	305	0,7
Insegnante Di Scuola Materna	-	278	24	-	-	-	302	0,6
Professore Di Orchestra (Strumentista)	-	124	1	55	-	121	301	0,6
Addetto Alla Logistica Di Magazzino	38	134	121	-	7	-	300	0,6
Altre Mansioni	1.339	13.063	6.125	1.074	612	1.214	23.427	50,2
TOTALE	1.788	21.563	19.262	1.885	784	1.342	46.624	100

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

7. Gli approfondimenti settoriali

Al fine di apprezzare pienamente la portata di questi dati, nelle tabelle che seguono, presentiamo gli approfondimenti settoriali.

In relazione al settore Tessile, nella tabella successiva si indica la distribuzione degli avviamenti per tipologia contrattuale e le principali nazionalità dei lavoratori avviati.

Le tipologie contrattuali prevalenti sono quelle a tempo determinato (55,7% del totale) e tempo indeterminato (33%). L'apprendistato professionalizzante rappresenta il 7% e riguarda prevalentemente i giovani di nazionalità italiana (200 su 286 totali).

Va rilevato, inoltre, che esistono delle interessanti differenze nell'applicazione delle diverse tipologie contrattuali in relazione alla nazionalità dei lavoratori: la prevalenza degli italiani è fortissima nei contratti a tempo determinato e, come appena ricordato, nell'apprendistato. In riferimento agli avviamenti a tempo indeterminato, si registra la “consueta” prevalenza dei lavoratori di nazionalità cinese, seguiti da quelli italiani. La terza nazionalità dei lavoratori è quella pakistana che rispetto al 2017 prende il posto, nella classifica, di quella albanese.

Si noti che la forte presenza di contratti a tempo indeterminato a favore dei lavoratori cinesi è – probabilmente – indice di una penetrazione degli imprenditori di nazionalità cinese anche nella filiera del tessile. Questi ultimi, una volta acquisito il controllo delle strutture imprenditoriali, vi applicano le proprie modalità gestionali, già viste nel settore delle confezioni di abbigliamento.

Tab. 11 – Settore tessile (ATECO 13): distribuzione dei avviamenti dell’anno 2018 con indicazione della tipologia contrattuale.

Tipologia contrattuale	ITALIANA	CINESE	PACHISTANA	Altre nazionalità	Totale	Peso %	
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	1.407	138	403	284	2.232	55,7	
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	497	726	54	47	1.324	33,0	
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II LIVELLO)	200	21	27	38	286	7,1	
TIROCINIO / BORSA LAVORO	119		4	14	137	3,4	
LAVORO INTERMITTENTE INDETERMINATO	12			0	12	0,3	
LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA		7		1	0	8	0,2
LAVORO A DOMICILIO INDETERMINATO		5			0	5	0,1
APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA (I LIVELLO)		2	1		0	3	0,07
Totale	2.249	886	489	383	4.007	100	

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

Nelle due tabelle successive sono riportate, rispettivamente, le principali mansioni (con frequenza superiore a 50) oggetto di avviamento e la loro disaggregazione per tipologia contrattuale e nazionalità.

I dati esposti confermano lo scarso approvvigionamento del sistema tessile pratese di manodopera di tipo cognitivo: le mansioni più richieste, infatti, sono riconducibili alle attività *di line*, in cui il lavoro manuale – spesso intriso di conoscenze tacite – continua ad essere prevalente.

Tab. 12 – Settore tessile (ATECO 13): distribuzione delle mansioni inerenti gli avviamenti dell’anno 2018, con indicazione della tipologia contrattuale.

Mansione	Apprendistato	T. Det.	T Indet.	Lav. Inter.	Tirocino	Altri	Totale	% su totale
Altri Operai Addetti A Macchinari Dell’industria Tessile E Delle Confezioni Ed Assimilati	15	363	150	4	15	0	547	13,7
Rammendatrice Al Banco	4	140	16	0	6	0	166	4,1
Tessitore A Macchina	9	75	47	0	2	0	133	3,3
Tintore Industriale Di Tessuti	4	99	26	0	1	0	130	3,2
Tessitori	15	61	41	3	7	0	127	3,2
Cucitore A Macchina Per Produzione In Serie Di Abbigliamento	1	31	80	0	0	0	112	2,8
Confezionatori Di Capi Di Abbigliamento	1	38	68	0	1	0	108	2,7
Impiegato Amministrativo	5	41	60	0	2	0	108	2,7
Addetti A Macchinari Per La Stampa Dei Tessuti	15	39	50	0	0	0	104	2,6
Addetto Agli Stiratoi Per Capi Confezionati	0	32	70	0	0	0	102	2,5
Addetti Alla Gestione Dei Magazzini E Professioni Assimilate	14	45	28	0	7	0	94	2,3
Magazziniere Consegnatario	6	53	25	0	4	0	88	2,2
Torcitore E Ritorcitore Di Filati	8	55	11	0	1	0	75	1,9
Campionarista	6	42	18	1	6	0	73	1,8

Mansione	Apprendistato	T. Det.	T Indet.	Lav. Inter.	Tirocino	Altri	Totale	% su totale
Personale Non Qualificato Delle Attività Industriali E Professioni Assimilate	1	70	2	0	0	0	73	1,8
Filatore A Macchina	9	35	18	0	3	0	65	1,6
Confezionatore Di Sartoria	0	12	41	0	0	0	53	1,3
Cardatore Industriale Di Filati	1	34	16	0	1	0	52	1,3
Addetto Ai Servizi Ausiliari Alla Produzione Tessile	5	30	9	1	5	0	50	1,2
Addetto All'orditoio (Tessile Industriale)	18	23	7	1	1	0	50	1,2
Filatore Ai Rings	4	41	4	0	1	0	50	1,2
Altre Mansioni	148	873	537	2	74	13	1647	41,1
TOTALE	289	2.232	1.324	12	137	13	4.007	100

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

In relazione alle principali mansioni ed alla nazionalità dei lavoratori, dalle due tabelle che seguono si osserva che permane la presenza di lavoratori italiani nelle principali mansioni produttive ed anche in relazione agli impieghi cognitivi che si concretizzano prevalentemente nella mansione di impiegato amministrativo (l'80,6% dei lavoratori avviati sono italiani). La partecipazione ai processi produttivi dei lavoratori italiani scende del 30% sia fra i tessitori (rispetto ai quali i lavoratori cinesi hanno un ruolo importante) che fra i tintori, con una forte presenza di lavoratori pachistani (60%).

Dai dati esposti, emerge una netta suddivisione dei ruoli all'interno del sistema produttivo tessile (come già si aveva avuto modo di notare nei report precedenti): la manodopera italiana sembra detenere ancora il controllo dei processi produttivi, continuando a svolgere molte delle mansioni manuali che caratterizzano questi ultimi. Gli italiani, inoltre, occupano quasi interamente i ruoli di tipo cognitivo (si vedano le frequenze dei lavoratori di cittadinanza italiana associate alle mansioni impiegatizie).

Tuttavia, quanto accade in tintoria e tessitura evidenzia, da un lato, la tendenza dei lavoratori stranieri a riempire un vuoto lasciato dalla manodopera italiana rispetto a mansioni sempre meno attrattive, soprattutto per le giovani generazioni; e, dall'altro, l'inclinazione (piuttosto diffusa) delle proprietà aziendali – prevalentemente italiane – ad affidare i lavori più faticosi e stressanti a soggetti di nazionalità altre rispetto a quella italiana (forse perché gli italiani, come abbiamo detto, sono sempre meno disponibili a svolgerli).

Tab. 13 – Settore tessile (ATECO 13): distribuzione (valore assoluto) delle principali mansioni per nazionalità del lavoratore.

Mansioni	Italiana	Cinese	Pachistan a	Albanese	Altre	Totale	% su totale
Altri Operai Addetti A Macchinari Dell'industria Tessile E Delle Confezioni Ed Assimilati	311	97	73	13	53	547	13,7
Rammendatrice Al Banco	159	0	0	4	3	166	4,1
Tessitore A Macchina	64	38	15	13	3	133	3,3
Tintore Industriale Di Tessuti	32	10	78	2	8	130	3,2
Tessitori	64	31	17	6	9	127	3,2
Cucitore A Macchina Per Produzione In Serie Di Abbigliamento	4	88	11	0	9	112	2,8
Confezionatori Di Capi Di Abbigliamento	8	73	25	0	2	108	2,7
Impiegato Amministrativo	87	20	0	0	1	108	2,7
Addetti A Macchinari Per La Stampa Dei Tessuti	7	43	32	1	21	104	2,6
Addetto Agli Stiratoi Per Capi Confezionati	7	68	19	0	8	102	2,5

Mansioni	Italiana	Cinese	Pachistana	Albanese	Altre	Totale	% su totale
Addetti Alla Gestione Dei Magazzini E Professioni Assimilate	66	13	7	2	6	94	2,3
Magazziniere Consegnatario	39	18	23	0	8	88	2,2
Torcitore E Ritorcitore Di Filati	51	5	2	8	9	75	1,9
Campionarista	69	3	0	0	1	73	1,8
Personale Non Qualificato Delle Attività Industriali E Professioni Assimilate	25	12	6	6	24	73	1,8
Filatore A Macchina	49	0	6	8	2	65	1,6
Confezionatore Di Sartoria	0	44	3	0	6	53	1,3
Cardatore Industriale Di Filati	40	0	7	1	4	52	1,3
Addetto Ai Servizi Ausiliari Alla Produzione Tessile	37	1	11	0	1	50	1,2
Addetto All'orditoio (Tessile Industriale)	47	0	0	0	3	50	1,2
Filatore Ai Rings	40	0	2	1	7	50	1,2

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

Tab. 14 – Settore tessile (ATECO 13): peso % nazionalità del lavoratore in relazione alle principali mansioni oggetto di avviamento.

Mansione	Italiana	Cinese	Pachistana	Albanese	Altre nazionalità	Totale
Altri Operai Addetti A Macchinari Dell'industria Tessile E Delle Confezioni Ed Assimilati	56,9	17,7	13,3	2,4	9,7	100
Rammendatrice Al Banco	95,8	0,0	0,0	2,4	1,8	100
Tessitore A Macchina	48,1	28,6	11,3	9,8	2,3	100
Tintore Industriale Di Tessuti	24,6	7,7	60,0	1,5	6,2	100
Tessitori	50,4	24,4	13,4	4,7	7,1	100
Cucitore A Macchina Per Produzione In Serie Di Abbigliamento	3,6	78,6	9,8	0,0	8,0	100
Confezionatori Di Capi Di Abbigliamento	7,4	67,6	23,1	0,0	1,9	100
Impiegato Amministrativo	80,6	18,5	0,0	0,0	0,9	100
Addetti A Macchinari Per La Stampa Dei Tessuti	6,7	41,3	30,8	1,0	20,2	100
Addetto Agli Stiratoi Per Capi Confezionati	6,9	66,7	18,6	0,0	7,8	100
Addetti Alla Gestione Dei Magazzini E Professioni Assimilate	70,2	13,8	7,4	2,1	6,4	100
Magazziniere Consegnatario	44,3	20,5	26,1	0,0	9,1	100
Torcitore E Ritorcitore Di Filati	68,0	6,7	2,7	10,7	12,0	100
Campionarista	94,5	4,1	0,0	0,0	1,4	100
Personale Non Qualificato Delle Attività Industriali E Professioni Assimilate	34,2	16,4	8,2	8,2	32,9	100
Filatore A Macchina	75,4	0,0	9,2	12,3	3,1	100
Confezionatore Di Sartoria	0,0	83,0	5,7	0,0	11,3	100
Cardatore Industriale Di Filati	76,9	0,0	13,5	1,9	7,7	100
Addetto Ai Servizi Ausiliari Alla Produzione Tessile	74,0	2,0	22,0	0,0	2,0	100
Filatore Ai Rings	80,0	0,0	4,0	2,0	14,0	100

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

In relazione al settore delle confezioni di abbigliamento, nella tabella che segue, si riportano le distribuzioni degli avviamenti per tipologia contrattuale e le principali nazionalità dei lavoratori avviati.

La tipologia contrattuale più diffusa, anche nel 2018, come negli anni passati, è quella a tempo indeterminato (86,7% del totale degli avviamenti), con prevalenza di lavoratori di nazionalità cinese che rappresentano il 95,9% degli avviamenti a tempo indeterminato del settore.

Il 12% dei lavoratori viene avviato con contratti a tempo determinato in relazione ai quali i lavoratori cinesi sono presenti in misura solo lievemente superiore ai lavoratori di nazionalità italiana e pachistana.

Tab. 15 – Settore abbigliamento (ATECO 14): distribuzione (valore assoluto) delle principali mansioni per nazionalità del lavoratore.

Tipologia contrattuale	CINESE	ITALIANA	PACHISTANA	Altre	Totale	Peso %
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	10.146	204	95	132	10.577	86,7
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	445	394	321	300	1460	12,0
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II LIVELLO)	60	48	1	13	122	1,0
TIROCINIO / BORSA LAVORO	0	24	0	0	24	0,2
LAVORO INTERMITTENTE INDETERMINATO	1	8	0	3	12	0,1
LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	0	3	0	1	4	0,0
Totale complessivo	10.652	681	417	449	12.199	100

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

Nella tabella che segue, sono riportate le principali mansioni (frequenza superiore a 50) oggetto di avviamento nel 2018, disaggregate per forma contrattuale. Si tratta dei “cucitori a macchina per produzione in serie di abbigliamento” e dei “confezionatori di capi di abbigliamento” che – insieme – rappresentano quasi il 60% delle frequenze.

Tab. 16 – Settore abbigliamento (ATECO 14): distribuzione (valore assoluto) delle mansioni inerenti gli avviamenti dell'anno 2018 con indicazione della tipologia contrattuale.

Mansione	Apprendista	T. Det.	T. Indet.	Lav. Inter.	Tirocini o	Altri	Totale	% su totale
Cucitore A Macchina Per Produzione In Serie Di Abbigliamento	19	211	3.761	0	0	0	3.991	32,7
Confezionatori Di Capi Di Abbigliamento	9	261	2.881	0	0	0	3.151	25,8
Altri Operai Addetti A Macchinari Dell'industria Tessile E Delle Confezioni Ed Assimilati	15	108	1.427	0	0	0	1.550	12,7
Sarto Confezionista	3	36	534	0	0	0	573	4,7
Artigiano Tessitura Artistica	0	22	286	0	0	0	308	2,5
Magazziniere Consegnatario	2	81	173	1	0	0	257	2,1
Confezionatore Di Sartoria	0	8	220	0	0	0	228	1,9
Impiegato Amministrativo	3	48	68	0	2	0	121	1,0
Addetti Alla Gestione Dei Magazzini E Professioni Assimilate	5	34	63	0	1	0	103	0,8
Modellisti Di Capi Di Abbigliamento	6	37	57	0	1	0	101	0,8
Cucitore Di Maglieria	1	16	69	0	0	0	86	0,7
Tagliatori Di Capi Di Abbigliamento	3	15	60	0	0	0	78	0,6
Personale Non Qualificato Addetto All'imballaggio E Al Magazzino	3	36	32	0	0	0	71	0,6
Addetto Alla Logistica Di Magazzino	2	21	47	0	0	0	70	0,6
Operai Addetti A Macchinari Industriali Per Confezioni Di Abbigliamento In Stoffa E Assimilati	1	27	37	0	0	0	65	0,5
Addetto Agli Stiratoi Per Capi Confezionati	1	4	54	0	0	0	59	0,5
Cucitore A Mano	0	12	39	0	0	0	51	0,4

Mansione	Apprendista	T. Det.	T. Indet.	Lav. Inter.	Tirocino	Altri	Totale	% su totale
Altre Mansioni	53	483	769	11	20	0	1336	11,0
Totale	126	1.460	10.577	12	24	0	12.199	100,0

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

In relazione alle mansioni principali ed alla nazionalità dei lavoratori riportate nelle due tabelle che seguono, si rileva l'abituale prevalenza di lavoratori cinesi nelle principali mansioni produttive; tuttavia, appare rilevante la presenza di lavoratori italiani in relazione ai profili di modellista ed impiegato amministrativo.

Da quanto detto sin ora, appare evidente che la manodopera cinese, abile e copiosa nelle mansioni dal prevalente contenuto manuale, risulti meno presente nello svolgimento di quei ruoli professionali rispetto ai quali è richiesto un *know-how* di tipo codificato (come nel caso degli impiegati amministrativi) o creativo (si vedano gli avviamenti associati ai profili di modellista): d'altro canto, bisogna anche osservare che le mansioni di modellista ed impiegato amministrativo in valore assoluto hanno valori (come nel 2017) estremamente contenuti rispetto alle principali mansioni del settore.

Dunque, quando la comunità cinese non trova al suo interno le professionalità adatte a ricoprire tali ruoli si rivolge alla comunità italiana, che – tuttavia – viene assunta con strumenti contrattuali (il tempo determinato) differenti rispetto a quelli (il tempo indeterminato) adottati a favore della comunità dei lavoratori cinesi.

Tab. 17 – Settore Abbigliamento (ATECO 14): distribuzione delle principali mansioni per nazionalità del lavoratore.

Mansioni	Cinese	Italiana	Pachistana	Bangladese	Altre	Totale
Cucitore A Macchina Per Produzione In Serie Di Abbigliamento	3.758	24	101	71	37	3.991
Confezionatori Di Capi Di Abbigliamento	2.927	45	65	87	27	3.151
Altri Operai Addetti A Macchinari Dell'industria Tessile E Delle Confezioni Ed Assimilati	1.409	26	45	53	17	1.550
Sarto Confezionista	546	4	16	2	5	573
Artigiano Tessitura Artistica	290	4	12	0	2	308
Magazziniere Consegnatario	178	20	40	0	19	257
Confezionatore Di Sartoria	223	1	2	0	2	228
Impiegato Amministrativo	42	75	0	0	4	121
Addetti Alla Gestione Dei Magazzini E Professioni Assimilate	62	20	10	0	11	103
Modellisti Di Capi Di Abbigliamento	50	45	0	0	6	101
Cucitore Di Maglieria	73	3	4	2	4	86
Tagliatori Di Capi Di Abbigliamento	70	6	0	1	1	78
Personale Non Qualificato Addetto All'imballaggio E Al Magazzino	39	5	21	0	6	71
Addetto Alla Logistica Di Magazzino	56	4	8	0	2	70
Operai Addetti A Macchinari Industriali Per Confezioni Di Abbigliamento In Stoffa E Assimilati	47	7	8	2	1	65
Addetto Agli Stiratoi Per Capi Confezionati	56	0	0	1	2	59
Cucitore A Mano	36	5	3	4	3	51

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

Tab. 18 – Settore Abbigliamento (ATECO 14): peso % nazionalità del lavoratore in relazione alle principali mansioni oggetto di avviamento.

Mansione	Cinese	Italiana	Pachistana	Bangladese	Altre	Totale
Cucitore A Macchina Per Produzione In Serie Di Abbigliamento	94,2	0,6	2,5	1,8	0,9	100
Confezionatori Di Capi Di Abbigliamento	92,9	1,4	2,1	2,8	0,9	100
Altri Operai Addetti A Macchinari Dell'industria Tessile E Delle Confezioni Ed Assimilati	90,9	1,7	2,9	3,4	1,1	100
Sarto Confezionista	95,3	0,7	2,8	0,3	0,9	100
Artigiano Tessitura Artistica	94,2	1,3	3,9	0,0	0,6	100
Magazziniere Consegnatario	69,3	7,8	15,6	0,0	7,4	100
Confezionatore Di Sartoria	97,8	0,4	0,9	0,0	0,9	100
Impiegato Amministrativo	34,7	62,0	0,0	0,0	3,3	100
Addetti Alla Gestione Dei Magazzini E Professioni Assimilate	60,2	19,4	9,7	0,0	10,7	100
Modellisti Di Capi Di Abbigliamento	49,5	44,6	0,0	0,0	5,9	100
Cucitore Di Maglieria	84,9	3,5	4,7	2,3	4,7	100
Tagliatori Di Capi Di Abbigliamento	89,7	7,7	0,0	1,3	1,3	100
Personale Non Qualificato Addetto All'imballaggio E Al Magazzino	54,9	7,0	29,6	0,0	8,5	100
Addetto Alla Logistica Di Magazzino	80,0	5,7	11,4	0,0	2,9	100
Operai Addetti A Macchinari Industriali Per Confezioni Di Abbigliamento In Stoffa E Assimilati	72,3	10,8	12,3	3,1	1,5	100
Addetto Agli Stiratoi Per Capi Confezionati	94,9	0,0	0,0	1,7	3,4	100
Cucitore A Mano	70,6	9,8	5,9	7,8	5,9	100

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

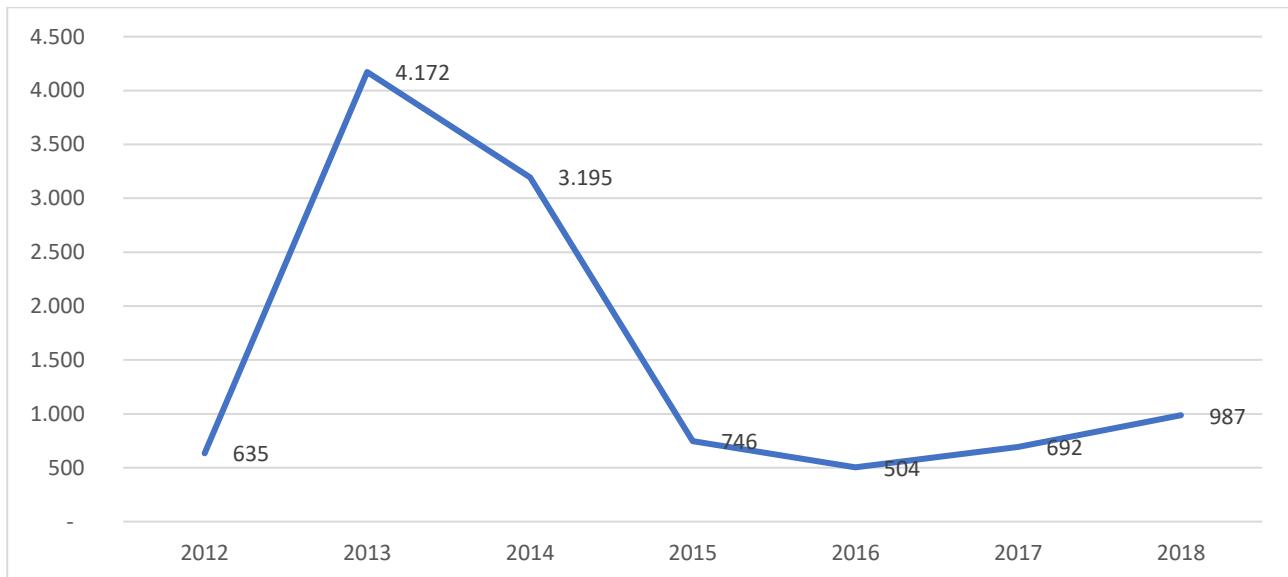
In relazione, infine, ai settori ad elevato valore aggiunto (già introdotti nel capitolo 3), può essere interessante verificare come le professionalità operanti in tali contesti economici si siano evolute nel tempo, sia in termini quantitativi che qualitativi. Il presupposto, come già accennato, è che l'incremento di tali figure – prevalentemente cognitive – determini, da un lato, un innalzamento del valore aggiunto della produzione *core distrettuale*¹⁸, e dall'altro, risponda alle più sofisticate necessità di un sistema industriale che va articolandosi sempre più, dando risposta alle esigenze di servizi (ad alto valore aggiunto, appunto) adesso indispensabili alla competitività dell'azienda.

Dunque, come si è già fatto nei precedenti rapporti, quello che cercheremo di descrivere – seppur sommariamente – è quale sia lo stato di sviluppo dei settori che appartengono al suddetto agglomerato settoriale, dal punto di vista del personale in esso impiegato.

¹⁸ Poiché distretto pratese ha una struttura mono-settoriale è fortemente probabile che la maggior parte delle figure professionali, associate ai codici Ateco ad alto valore aggiunto, operino prevalentemente per le aziende che definiscono la cifra industriale dell'area: quelle tessili e quelle delle confezioni di abbigliamento.

Nel grafico che segue, si illustra l'evoluzione degli avviamenti nei settori ad alto valore aggiunto nel periodo 2012-2018.

Graf. 7 – Distribuzione degli avviamenti di lavoratori cognitivi nei settori ad alto valore aggiunto (ATECO 62, 63, 69, 70, 71, 72, 73 e 74) nel periodo 2012 – 2018 nella Provincia di Prato.



Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

L'andamento dei dati esposti nel grafico mostra due fasi: la prima riguarda gli anni in cui la crisi economica faceva sentire maggiormente i suoi effetti, dal 2012 al 2014, la seconda è riconducibile a momenti più recenti, dal 2015 al 2018.

Nella prima fase il sistema produttivo pratese ha incrementato notevolmente la domanda di servizi ad alto valore aggiunto e il sistema dei servizi presente nel distretto ha risposto incrementando nei numeri e nella qualità professionale il proprio organico. La dotazione di manodopera intellettuale di cui si approvvigionano i servizi ad alto valore aggiunto potrebbe, dunque, configurarsi come una strategia per conferire a processi e a prodotti quei caratteri di innovatività in grado di far recuperare alle aziende la competitività che sembrava perduta. Infatti, fra il 2012 e il 2014, entrano nei settori dei servizi ad alto valore aggiunto 8.002 lavoratori cognitivi, prevalentemente impegnati a fornire alle aziende del Distretto il *know-how* necessario a renderle più attrattive sul mercato e – al contempo – a controllare più efficacemente i processi aziendali.

Dal 2015 al 2018, tali figure professionali continuano a caratterizzare le assunzioni dei settori, ma in misura ridotta: i lavoratori avviati nel quadriennio infatti, sono 2.929, il 36% rispetto alle assunzioni del periodo 2012 – 2014. Si deve osservare che il trend 2017/2018 è comunque positivo, con una variazione del +42%: nel 2018 gli avviamenti sono stati 987, contro i 692 del 2017.

In termini qualitativi, in questo momento prevalgono le figure connesse ai seguenti ambiti funzionali:

- Il presidio e conquista di nuovi mercati;
- Lo sviluppo e miglioramento delle diverse funzioni aziendali;
- Il miglioramento e/o l'ideazione nuovi prodotti;
- Il controllo di gestione.

Nella tabella seguente gli avviamenti delle sole mansioni cognitive, del 2018 (si tratta di 775 unità), dell'agglomerato settoriale oggetto d'analisi sono stati disaggregati sulla base dei suddetti ambiti funzionali.

Tab. 19 – Distribuzione degli avviamenti cognitivi dell’agglomerato settoriale dei servizi ad alto valore aggiunto (ATECO 62, 63, 69, 70, 71, 72, 73 e 74) per ambito funzionale.

Ambito funzionale	%
Controllo di gestione	58,8%
Sviluppo e al miglioramento dei processi aziendali	27,6%
Miglioramento o l’ideazione nuovi prodotti	8,8%
Presidio e conquista di nuovi mercati	4,8%
Totale	100,0%

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

La tabella precedente mostra che gli addetti di tipo cognitivo operanti nei settori ad alto valore aggiunto lavorano prevalentemente nell’ambito del controllo di gestione (58,8%) e sullo sviluppo e miglioramento dei processi aziendali.

L’impressione che si trae è che da parte delle imprese del territorio vi sia una marcata tendenza a razionalizzare i processi produttivi, migliorandone l’efficienza e l’efficacia. Si tratta, probabilmente, di un effetto, in parte, indotto dalle sempre più stringenti normative nel campo della certificazione della qualità (di processo e di prodotto) e della sicurezza aziendale, che hanno avuto come effetto quello di indurre le aziende a comprare, appunto, servizi ad alto valore aggiunto, in grado di assicurare loro la coerenza con il dettato normativo, ma fra le imprese in questione è presumibile ve ne siano diverse che intendono intervenire sui propri processi per razionalizzarli e renderli più efficienti¹⁹.

Nel quadro sinottico seguente, per ciascuno dei 4 item suddetti vengono indicate le mansioni corrispondenti

Tab. 20 – Descrizione delle mansioni cognitive dell’agglomerato settoriale dei servizi ad alto valore aggiunto (ATECO 62, 63, 69, 70, 71, 72, 73 e 74) raggruppate per ambito funzionale.

Presidio e conquista di nuovi mercati	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnico Commerciale - Visual Merchandiser Addetto All'esposizione Dei Prodotti - Responsabile Commerciale Di Area - Operatore Di Vendita - Consulente Commerciale - Addetto Alla Vendita Di Autoveicoli - Specialista Di Marketing Nei Servizi Informatici - Grafico Pubblicitario - Interprete - Illustratore Pubblicitario - Addetto Ai Controlli Delle Vendite - Tecnico Del Web Marketing - Esperto In Relazioni Pubbliche E Comunicazione D'impresa - Organizzatori Di Fiere, Esposizioni Ed Eventi Culturali - Tecnici Del Marketing - Operatore Commerciale Estero
Sviluppo e miglioramento delle diverse funzioni aziendali (miglioramento di processo)	<ul style="list-style-type: none"> - Consulente Aziendale - Programmatore Informatico - Operatore Apparecchi Di Scansione Ottica - Disegnatore Tecnico - Tecnici Programmatori - Sviluppatore Software - Tecnico Di Laboratorio Chimico - Schedulatore Informatico - Consulente Software - Addetti All'informazione E All'assistenza Dei Clienti

¹⁹ Al fine di approfondire il fenomeno sarebbe utile effettuare approfondimenti di indagine di tipo qualitativo, con interviste in profondità presso le imprese che hanno effettuato, nel 2018 i suddetti avviamenti, al fine di comprendere a quali esigenze concrete il nuovo personale assunto è chiamato a rispondere.

	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici Elettronici - Addetti Alla Gestione Del Personale - Tecnici Della Prevenzione Nell'ambiente E Nei Luoghi Di Lavoro - Addetto Al Controllo Fibre - Addetti Alla Gestione Amministrativa Dei Trasporti Merci - Sistemista - Statistico Esperto In Controlli Di Qualità - Tecnico Statistico Di Controllo Di Qualità - Operatore Office Automation - Addetto Alle Risorse Umane - Addetto Alla Logistica Di Magazzino - Analisti E Progettisti Di Software - Tecnico Controllo Qualità Settore Tessile - Addetti Alla Gestione Dei Magazzini E Professioni Assimilate - Segretario Di Studi Legali - Tecnico Specialista Di Applicazioni Informatiche - Tecnici Del Controllo Ambientale - Videoterminalista (Per L'immissione Dati) - Tecnico Controllo Qualità Settore Chimico - Addetto Al Laboratorio Di Analisi (Impianti Chimici) - Tecnico Di Collaudo E Integrazione Di Sistemi - Operatore Di Computer Per L'immissione Dati - Progettista Di Software - Ingegneri Meccanici - Codificatore Dati Meccanografici - Tecnico Isolamento Termico Fabbricati - Progettista Di Sistemi Informatici - Addetto Allo Smistamento Degli Ordini - Analista Di Sistemi Informativi - Consulente Per Le Applicazioni Informatiche Industriali - Addetto Al Ricevimento Delle Merci Nei Magazzini - Analista Programmatore Edp - Quality Manager Nella Produzione Industriale - Tecnici Di Laboratorio Biochimico - Addetto Alla Documentazione - Analista Chimico - Direttore Di Produzione - Analisti E Progettisti Di Applicazioni Web - Addetto Al Front Office In Imprese O Enti Pubblici - Analista Di Procedure - Addetto Alla Videoscrittura - Addetto Al Customer Service - Addetto All'assistenza Agli Utenti - Ingegnere Certificatore Delle Procedure Di Qualità - Addetto Al Controllo Degli Stock Di Merci - Ingegnere Elettronico
Miglioramento o l'ideazione nuovi prodotti (miglioramento di prodotto)	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnico In Computer Grafica - Ingegnere Meccanico - Fotografi E Professioni Assimilate - Stilista - Disegnatore Industriale - Disegnatore Meccanico - Tecnici Degli Apparati Audio-Video E Della Ripresa Video-Cinematografica - Modellisti Di Capi Di Abbigliamento - Web Designer - Addetto All'ufficio Stampa - Disegnatori Tecnici - Grafici - Disegnatore Esecutivo - Grafico Impaginatore Web - Disegnatore Particolarista (Industriale) - Geometra - Disegnatore Elettronico - Progettista Siti Web (Internet)

	<ul style="list-style-type: none"> - Disegnatore Di Progetti Edili - Direttori E Dirigenti Del Dipartimento Ricerca E Sviluppo - Giornalisti - Impiegato Addetto Alla Revisione Di Originali O Bozze - Progettista Corsi Di Formazione - Ingegnere Edile - Disegnatori Tessili - Disegnatore Di Arredamenti - Tecnico Di Marketing Strategico - Disegnatore Di Figurini - Autore Di Contenuti Di Informazione Digitale
Controllo di gestione	<ul style="list-style-type: none"> - Impiegato Amministrativo - Operatore Amministrativo - Addetti Alla Contabilità - Impiegato D'archivio - Segretaria - Addetto Alla Segreteria - Addetto A Mansioni D'ordine Di Segreteria - Addetto Stipendi E Paghe - Contabili - Addetto Per Le Pratiche Notarili - Addetto Inserimento Dati - Addetto Alla Contabilità Generale - Addetti A Funzioni Di Segreteria - Contabile Clienti - Archivista - Addetto All'amministrazione Del Personale - Personale Addetto A Compiti Di Controllo, Verifica E Professioni Assimilate - Consulente Per Le Applicazioni Gestionali - Ragioniere Contabile - Personale Di Segreteria Addetto Alle Attività Amministrative - Addetto Alla Fatturazione - Ragioniere - Corrispondente Commerciale - Esperto Commerciale - Esperto Contabile - Specialisti In Contabilità - Segretario Di Azienda - Addetto Alle Scritture Contabili - Addetti Agli Affari Generali - Analista Contabile - Funzionario Amministrativo - Segretario Di Direzione - Impiegato Addetto Alla Redazione Di Capitolati Tecnici - Consulente Di Gestione Aziendale

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

Il quadro sinottico riporta molte mansioni i cui contenuti cognitivi (si fa riferimento alle competenze ad esse associate) rivelano, non solo un *know-how* estremamente elevato, in termini di specializzazione funzionale, ma – soprattutto – un’evoluzione dei processi aziendali (si vedano le mansioni associate agli ambiti di presidio e conquista di nuovi mercati) verso una maggiore complessità, orientata ad una maggiore integrazione dei servizi vendita con le attività di marketing (a loro volta supportate da un ampio ricorso al digitale) e con l’incremento di professionalità in grado di supportare l’internazionalizzazione delle imprese. Dall’altro lato, sembrano acquisire un ruolo cruciale le figure professionali in grado di razionalizzare i processi produttivi rendendoli, non solo in linea con le norme, ma spingendoli verso un’efficienza orientata al loro maggiore controllo, al risparmio e all’innovazione tecnologica (si vedano le mansioni riconducibili al miglioramento / innovazione di processo).

Tutto questo ha rilevantissime implicazioni con l’incremento della competitività dell’intero sistema economico – produttivo pratese, che sembra innovarsi intervenendo sui propri processi (specie quelli di

vendita e di razionalizzazione dei processi interni) affidandosi ai fornitori di servizi ad alto valore aggiunto che – come si è già detto precedentemente – assumono sempre più le caratteristiche dei c.d. KIBS.

In relazione alla tipologia contrattuale degli avviamenti nell’agglomerato dei servizi ad alto valore aggiunto (cfr. tabelle seguenti, anche con riguardo alle singole mansioni) si osserva la prevalenza dei contratti a tempo determinato (46,5%) anche se la prevalenza non è così marcata in quanto oltre al contratto a tempo indeterminato (23,3%), buona è la presenza dell’Apprendistato professionalizzante (12,1%) e del tirocinio (9,2%) come anche del Lavoro a progetto / Collaborazione coordinata e continuativa (7,6%).

La nazionalità dei lavoratori avviati è prevalentemente italiana (859, ovvero l’87% del totale). L’unica nazionalità di una certa rilevanza è quella cinese, con 75 avviati (il 7,6% del totale).

Tab. 21 – Distribuzione degli avviamenti per tipologia contrattuale nei settori ad alto valore aggiunto (ATECO 62, 63, 69, 70, 71, 72, 73 e 74) nel 2018 nella Provincia di Prato.

Tipologia contrattuale	Va	Peso %
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	459	46,5
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	230	23,3
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II LIVELLO)	119	12,1
TIROCINIO / BORSA LAVORO	91	9,2
LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	75	7,6
LAVORO INTERMITTENTE INDETERMINATO	9	0,9
LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO	4	0,4
Totalle	987	100

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

Tab. 22 – Settori elevato valore aggiunto (ATECO 62, 63, 69, 70, 71, 72, 73 e 74): distribuzione (valore assoluto) delle mansioni inerenti gli avviamenti dell’anno 2018 con indicazione della tipologia contrattuale.

Mansione	Appren distato	T. Det.	T. Indet.	Lav. Inter.	Tirocini o	Altri	Totale	% su totale
Impiegato Amministrativo	20	79	71	0	23	0	193	19,6
Consulente Aziendale	0	1	1	0	0	46	48	4,9
Operatore Amministrativo	0	39	1	0	1	0	41	4,2
Programmatore Informatico	9	10	6	1	12	0	38	3,9
Addetti Alla Contabilità	7	12	6	0	6	0	31	3,1
Impiegato D’archivio	1	21	3	1	0	0	26	2,6
Segretaria	6	9	7	0	0	0	22	2,2
Addetto Alla Segreteria	2	8	5	0	2	0	17	1,7
Cassiere Di Pubblico Esercizio	0	17	0	0	0	0	17	1,7
Addetto A Mansioni D’ordine Di Segreteria	3	7	4	1	0	0	15	1,5
Addetto Stipendi E Paghe	2	10	2	0	0	0	14	1,4
Contabili	3	6	3	0	2	0	14	1,4
Addetto A Mansioni Semplici Di Segreteria	8	3	2	0	0	0	13	1,3
Commesso Di Vendita	0	1	12	0	0	0	13	1,3
Esercente Di Birreria	0	11	0	0	0	0	11	1,1
Addetto Per Le Pratiche Notarili	0	6	4	0	0	0	10	1,0
Altre Mansioni	58	219	103	6	45	33	464	47,0
Totalle	119	459	230	9	91	79	987	100,0

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

Alla luce dei dati del 2018, si conferma solo in parte quanto già detto nei precedenti report, nei quali si sosteneva che *“la domanda delle professionalità associate al suddetto agglomerato settoriale sembra che non abbia goduto né della continuità né, tantomeno, sia stata istituzionalizzata da parte delle imprese dell’area pratese”*²⁰.

A partire dal 2015, infatti si assiste ad un lento, ma regolare incremento degli avviamenti che da 746 li porta, nel 2018, a 947 unità. Il significato di questa graduale e costante crescita probabilmente sta nella crescente richiesta di servizi da parte del tessuto produttivo pratese di cui si è discusso nelle pagine precedenti.

8. Lavoro cognitivo e manuale nella Provincia di Prato

In questa sezione, si analizzeranno le mansioni in accordo al contenuto – cognitivo o manuale – delle competenze che le definiscono.

Dal punto di vista teorico, definiamo come lavoro cognitivo (C) ogni forma di lavoro che produce conoscenza. Quest’ultima può essere impiegata sia per generare nuove e/o rinnovate conoscenze suscettibili di rafforzare la competitività delle imprese, sia per avviare trasformazioni materiali effettuate da macchine o da energia artificiale. Il concetto di lavoro cognitivo si contrappone a quello di lavoro manuale (M), che impiega la forza muscolare per modificare i materiali. Per esigenze interpretative, può essere utile distinguere tra due sottotipi di lavoro cognitivo: quello che genera conoscenza codificata riproducibile (generativo) e il lavoro cognitivo replicativo: il lavoro cognitivo generativo (C/G) è il più pregiato poiché elabora “le istruzioni” che permettono al lavoro manuale di effettuare le trasformazioni materiali; Il lavoro cognitivo replicativo (C/R), invece, consta in un lavoro intellettuale meramente esecutivo. A differenza del lavoro cognitivo generativo, quello replicativo è totalmente sostituibile da altro lavoro “astratto” che esegue le stesse operazioni²¹.

Per facilitare la comprensione della classificazione adottata in questa sede, si riporta un esempio di come si è proceduto a classificare le mansioni oggetto di avviamento:

- le professioni Manuali (M) sono, ad esempio, il tessitore, l’operaio addetto a macchinari, etc. Si tratta di professioni in cui l’apporto energetico del lavoratore è condizione necessaria allo svolgimento delle mansioni a cui sono preposti;
- Le professioni cognitive generative (C/G) sono, ad esempio, il disegnatore tecnico, il tecnico di marketing, l’ideatore di modelli, etc. Si tratta di mestieri la cui finalità principale è quella di definire nuovi processi produttivi e nuovi prodotti o – più semplicemente – innovare quelli esistenti;
- Le mansioni cognitive replicative (C/R) sono, ad esempio, l’impiegato amministrativo, addetto alla contabilità, modellista etc. Si tratta di professioni in cui il lavoratore è chiamato a replicare i processi ideati dai lavoratori cognitivo – generativi, dandone attuazione.

In termini generali, in questi ultimi tre anni, non si sono osservati cambiamenti rilevanti nella distribuzione delle mansioni.

Nel 2017 si osservava un lieve aumento del peso relativo delle mansioni manuali e di quelle cognitive replicate, con una contemporanea diminuzione di quelle cognitive generative. In ogni caso, le mansioni cognitive (replicative e generative) rappresentavano, nel 2017, circa il 25% del totale.

Nel 2018 la situazione mette in evidenza, rispetto all’anno precedente, un aumento relativamente maggiore delle mansioni cognitive rispetto a quelle manuali. Infatti, quest’ultime aumentano in maniera minore (+6,7%) rispetto alle cognitive replicate che invece crescono del +11,9% e, soprattutto, rispetto a quelle cognitive generative che aumentano del 21,1%. Questa situazione conduce ad una lieve riduzione (-0,9%)

²⁰ Fabbri E. (2017; a cura di) op. cit.

²¹ Cfr. Rullani E. (2014), *Lavoro cognitivo. Intervista a Enzo Rullani*, ipertesto disponibile in <http://www.sinistrainrete.info/lavoro-e-sindacato/3374-zeno-rullani-lavoro-cognitivo.html>

del peso delle mansioni manuali nel totale degli avviamenti del 2018, per cui, se osserviamo il triennio 2016-2018, in sintesi, si evidenzia una tendenza lievissima all'incremento del lavoro cognitivo rispetto a quello manuale.

Tab. 23 – Distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti degli anni 2016, 2017 e 2018 (tutti i settori produttivi).

Tipologia Mansione*	Valori assoluti			Peso %			Variazioni	
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016/2017	2017/2018
C/G	4.446	4.364	5.284	11,9	10,2	11,3	-	1,8
C/R	5.171	6.373	7.129	13,8	14,9	15,3	23,2	11,9
M	27.854	32.054	34.211	74,3	74,9	73,4	15,1	6,7
Totale	37.471	42.791	46.624	100,0	100	100	14,2	9,0

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

* C/G: mansioni cognitive generative, C/R: mansioni cognitive replicative, M: mansioni manuali.

In termini di genere, nel 2018, come l'anno precedente, sembra che mansioni riconducibili alla dimensione cognitiva siano ricoperte prevalentemente da donne. È interessante notare che, queste ultime, non primeggiano solo in ambito replicativo (dove la figura femminile, storicamente, più che quella maschile ha assicurato una copertura di mansioni quali quella di segretaria, contabile, impiegata amministrativa, etc.), ma anche in quello generativo, divenendo vere e proprie protagoniste dell'innovazione di prodotto e di processo all'interno del distretto pratese.

Tab. 24 – Distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti dell'anno 2018 per genere (tutti i settori produttivi).

Genere	C/G	C/R	M	Totale
Donne	68,2	60,5	42,4	48,1
Uomini	31,8	39,5	57,6	51,9
Totale	100	100	100	100

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

* C/G: mansioni cognitive generative, C/R: mansioni cognitive replicative, M: mansioni manuali.

In relazione al settore tessile, rispetto al dato totale del settore economico pratese, si osserva un peso minore delle mansioni cognitive, in special modo di quelle generative.

Rispetto al 2017, nel 2018 le mansioni cognitive recuperano quasi un punto percentuale nella partecipazione al totale degli avviamenti: nel 2017 davano conto del 18,8% del totale degli avviamenti, nel 2018 il 19,5%. Si conferma anche questo anno, però, la lieve, ma continua perdita di peso delle mansioni cognitive generative rispetto a quelle cognitive replicative.

Tab. 25 – Settore Tessile (ATECO 13): distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti degli anni 2016, 2017 e 2018.

Tipologia Mansione*	Valori assoluti			Peso %			Variazioni	
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016/2017	2017/2018
C/G	66	54	58	2,3	1,5	1,4	-18,2	7,4
C/R	551	611	721	19,3	17,3	18,1	10,9	18,5
M	2.240	2.875	3.219	78,4	81,2	80,5	28,3	12,2
Totale	2.857	3.540	3.998	100	100	100	23,9	13,2

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

* C/G: mansioni cognitive generative, C/R: mansioni cognitive replicative, M: mansioni manuali.

L’analisi di genere (cfr. tab. seguente) mostra una tendenza opposta rispetto a quanto accade nel mercato del lavoro pratese nella sua interezza (cfr. tab. 24): la componente maschile – sia sul versante generativo che replicativo – è maggiore di quella femminile, tendenza in aumento rispetto al 2017, in relazione alle mansioni cognitive generative, nelle quali le donne passano dal 40,7% del 2017 al 32,8% del 2018. Il settore tessile, sia per quanto concerne il lavoro manuale che quello cognitivo, si conferma, dunque, a prevalenza maschile.

Tab. 26 – Settore Tessile (ATECO 13): distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti dell’anno 2018 per genere.

Genere	C/G	C/R	M	Totale
Donne	32,8	47,4	29,4	32,7
Uomini	67,2	52,6	70,6	67,3
Totale	100	100	100	100

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

* C/G: mansioni cognitive generative, C/R: mansioni cognitive replicative, M: mansioni manuali.

Nel settore dell’abbigliamento, nel 2018, rispetto agli anni passati, le mansioni cognitive, sia generative che replicative, interrompono il loro trend di crescita sostenuta. D’altro canto, non va dimenticato che il valore assoluto delle mansioni cognitive è piuttosto limitato e non incide particolarmente sulla struttura del MdL, nonostante il trend in diminuzione delle mansioni manuali: dunque, la forza lavoro è prevalentemente costituita da lavoratori manuali.

Infatti, se nella tabella seguente si osserva il lavoro cognitivo, il peso è estremamente basso anche se, rispetto al 2017, le mansioni cognitive replicative aumentano la loro rilevanza passando del 3,7% al 5,9% del totale degli avviamenti, mentre quelle generative, seppur aumentino lievemente il loro peso relativo, diminuiscono però fortemente (-8,2%) in valore assoluto.

Tab. 27 – Settore Abbigliamento (ATECO 14): distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti degli anni 2016, 2017 e 2018.

Tipologia Mansione*	Valori assoluti			Peso %			Variazioni	
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016/2017	2017/2018
C/G	48	73	67	0,4	0,4	0,5	52,1	-8,2
C/R	454	704	716	3,7	3,7	5,9	55,1	1,8
M	11.744	11.184	11.412	95,9	95,9	93,6	- 4,8	2,1
Totale	12.246	11.961	12.195	100	100	100	- 2,3	2,0

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

* C/G: mansioni cognitive generative, C/R: mansioni cognitive replicative, M: mansioni manuali.

Dai dati di genere, esposti nella tabella successiva, emerge come la componente cognitiva del lavoro sia costituita prevalentemente da donne, che risultano più numerose fra coloro che ricoprono mansioni cognitive generative (77,6%) rispetto a quelle replicative (59,3%).

Tab. 28 – Settore Abbigliamento (ATECO 14): distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti dell’anno 2018 per genere.

Genere	C/G	C/R	M	Totale
Donne	77,6	59,3	45,6	46,6
Uomini	22,4	40,7	54,4	53,4
Totale	100	100	100	100

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

* C/G: mansioni cognitive generative, C/R: mansioni cognitive replicative, M: mansioni manuali.

Nell’agglomerato settoriale ad elevato valore aggiunto, le mansioni cognitive sono, come prevedibile, considerando la connotazione dei settori che ne definiscono l’agglomerato produttivo, in netta maggioranza (79,2% del totale, nel 2017 erano il 78,5%).

Seppure il settore mostri una prevalenza di avviamenti a mansioni cognitivo replicative (62,8%) rispetto a quelle generative (16,4%), si deve osservare che tra il 2017 ed il 2018 aumentano fortemente queste ultime (+52,8%).

Tab. 29 – Settori ad elevato valore aggiunto (ATECO 62, 63, 69, 70, 71, 72, 73 e 74): distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti degli anni 2016, 2017 e 2018.

Tipologia Mansione*	Valori assoluti			Peso %			Variazioni	
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016/2017	2017/2018
C/G	110	106	162	17,3	12,0	16,4	-	3,6
C/R	394	586	620	61,9	66,4	62,8	48,7	5,8
M	132	190	205	20,8	21,5	20,8	43,9	7,9
Totale	636	882	987	100,0	100	100,0	38,7	11,9

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

* C/G: mansioni cognitive generative, C/R: mansioni cognitive replicative, M: mansioni manuali.

La disaggregazione dei dati per genere indica la prevalenza degli uomini nelle mansioni generative e delle donne in quelle replicative segno che le funzioni connesse alla definizione di nuovi processi e prodotti e la ricerca ad essi connessa – per il momento – appare una prerogativa prevalentemente maschile.

Tab. 30 Settori ad elevato valore aggiunto (ATECO 62, 63, 69, 70, 71, 72, 73 e 74): distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti dell’anno 2018 per genere.

Genere	C/G	C/R	M	Totale
Donne	34,0	65,3	44,9	55,9
Uomini	66,0	34,7	55,1	44,1
Totale	100	100	100	100

Fonte: Ns. elaborazione su Comunicazioni Obbligatorie – Regione Toscana

* C/G: mansioni cognitive generative, C/R: mansioni cognitive replicative, M: mansioni manuali.

9. Conclusioni

In termini di demografia di impresa i punti salienti rimangono i medesimi rispetto a quelli dell'ultimo triennio: il settore che, nel periodo 2016 – 2018, vede crescere maggiormente il numero di unità produttive è stato quello delle confezioni di abbigliamento. Tale incremento si è accompagnato ad una crescita degli addetti pari al 25% (si è, cioè, passati da 18.118 unità nel 2016 a 22.669 nel 2018).

Il raffronto con il settore tessile presenta elementi di non linearità. In particolare: diminuiscono le unità locali del 5,5% (che da 2.810 del 2016, divengono 2.656 nel 2018), ma aumenta in maniera apprezzabile l'occupazione. Infatti, gli addetti salgono a 16.130 nel 2018, crescendo del 3,5% rispetto al 2016.

L'impressione che si trae è che nel settore tessile siano in atto dei processi di ristrutturazione settoriale, attraverso i quali le aziende che sopravvivono alla crisi stiano strutturando maggiormente le diverse funzioni aziendali e accrescendo le proprie dimensioni.

I processi di cambiamento in atto – lunghi dall'essere conclusi – implicano non solo un incremento della manodopera, ma anche una variazione della composizione qualitativa della forza lavoro: i lavoratori cognitivi (replicativi + generativi) avviati passano da 617 unità, nel 2016, a 779, nel 2018. Si tratta di un incremento del 26,3% (anche il lavoro manuale sale: l'incremento fra il 2016 e il 2018 è di oltre il 30%).

Fenomeni analoghi si verificano anche nel settore delle confezioni di abbigliamento: il lavoro cognitivo aumenta, infatti, di circa il 56%, ma nel momento in cui devono essere espulse delle professionalità dal sistema produttivo, come accade nel 2018 (anno in cui il saldo occupazionale di settore si riduce drasticamente passando da 3.554 unità del 2016 a 282), queste provengono – in proporzione – più dall'ambito cognitivo che da quello manuale. Fra il 2016 e il 2018, le cessazioni riconducibili alle competenze cognitive sono aumentate di circa il 51%, contro il 36% relative a quelle manuali, mentre nel settore tessile le maggiori cessazioni, fra i due periodi, caratterizzano di più le mansioni manuali (+20,4%) che quelle cognitive (+16,5%).

Da quanto visto sin ora, quindi, sembra che nell'ambito delle confezioni di abbigliamento non vi sia una piena consapevolezza del valore aggiunto derivante dalle competenze di ordine cognitivo, in riferimento agli effetti che questo potrebbe avere sui processi di innovazione di prodotto e di processo. Quindi, di fronte alle difficoltà del mercato, non si tende a differenziarle nel trattamento: incuranti delle maggiori complessità di reperimento e del loro valore intrinseco, tali lavoratori vengono licenziati in maniera proporzionalmente maggiore rispetto a quelli manuali.

L'analisi dei movimenti occupazionali, invece, ha evidenziato, in tutto il mercato del lavoro pratese, un saldo avviamenti /cessazioni nel 2018 pari a 1.864 unità. Il dato è senz'altro importante, ma ve ne è un altro degno di nota: le proroghe dei rapporti di lavoro, nel 2018, sono aumentate – rispetto al 2016 – di ben il 74% (e del 24% rispetto al 2017). L'impressione che si trae da tali dati è che sia incrementato il clima di fiducia dei datori di lavoro (imprese in testa) rispetto alla situazione economica presente e quella dell'immediato futuro, spingendoli a sfruttare la durata dei contratti a tempo determinato in maniera più ingente rispetto agli anni passati.

Circa le tipologie contrattuali più diffuse, nel Distretto prevarrebbero gli avviamenti con contratti a tempo indeterminato. Il dato – in controtendenza rispetto a quello nazionale – va, tuttavia, ridimensionato: infatti, se si espungono dagli avviamenti indeterminati quelli delle confezioni di abbigliamento (che, come è noto fanno un utilizzo anomalo di tale strumento contrattuale) la forma contrattuale, che totalizza la maggioranza fra gli avviamenti, diviene quella del tempo determinato, mentre i contratti a tempo indeterminato scendono del 68% (da 19.626 si passa a 6.175 unità).

Le dinamiche interne ai settori di rilevanza distrettuale mostrano andamenti, in parte, differenti: nel settore tessile prevalgono i contratti a tempo determinato (costituiscono quasi il 56% degli avviamenti del 2018)

seguiti, a distanza, da quelli a tempo indeterminato (il 33% degli avviamenti 2018). Tuttavia, se fra gli avviati, si distinguono i cinesi (si tratta del 22,1% degli avviati di settore), questi ultimi vengono avviati a tempo indeterminato nell'82% dei casi. Segno di una probabile penetrazione degli imprenditori cinesi nella filiera tessile, che tendono ad applicare anche qui modalità gestionali già viste nel settore delle confezioni di abbigliamento.

Nel settore delle confezioni di abbigliamento, invece, non vi sono sorprese in termini di tipologia contrattuale: prevalgono i contratti a tempo indeterminato (86,7% degli avviamenti del 2018), seguiti – a lunga distanza – dai contratti a tempo determinato (12%). La vera sorpresa riguarda, invece, le cessazioni che, dal 2016 al 2018, sono aumentate del 38,3% (si è passati da 8.616 cessazioni a 11.917) senza che – nel medesimo periodo vi sia stato un incremento degli avviamenti (che erano 12.246, nel 2016, e sono divenuti 12.199, nel 2018), determinando un vero e proprio crollo dei saldi: i quali sono passati da +3.544, nel 2016, a +282 nel 2018. Purtroppo, allo stato attuale, non si hanno spiegazioni convincenti a questo fenomeno (che non è motivabile neanche da una crisi dell'export, visto che quest'ultimo è aumentato).

Il settore delle confezioni sembra, dunque, smettere di crescere occupazionalmente, senza – tuttavia – una diminuzione della base occupazionale, che invece pare essere caratterizzata da un turn - over crescente.

A parte, le considerazioni sul settore dei servizi: i dati della demografia di impresa sono, infatti, moderatamente positivi. Le unità produttive crescono dell'3,8% (nel 2018 vi sono 1.377 UP) e i lavoratori (dipendenti e indipendenti) aumentano del 1,7% (nel 2018 sono pari a 2.909 unità). Considerando che il settore non è *labour intensive* si tratta di un incremento considerevole della forza lavoro.

Nel rapporto prodotto nel 2017²², nelle conclusioni affermavamo:

"Particolarmente interessanti risultano gli andamenti dei c.d. settori ad alto valore aggiunto che, come abbiamo visto, nel periodo 2012 – 2013 sembravano configurarsi come dei veri e propri KIBS (Knowledge Innovation Business Services)²³. Come abbiamo visto, si tratta di comparti che – potenzialmente – sono in grado di incidere sulla gestione e innovazione dei processi produttivi dei settori trainanti del Distretto: dopo un'ingente crescita degli avviamenti di figure professionali di tipo cognitivo generativo e replicativo, che si è protratta fino al 2013, nei successivi tre anni si è assistito ad un progressivo decremento delle assunzioni di tale tipologia di lavoratori.

Il dato fa riflettere e le spiegazioni plausibili possono essere sostanzialmente due:

- a) *Nei periodi di maggiore crisi si è cercato di arginarne gli effetti assumendo figure professionali dotate di elevati o elevatissimi livelli di specializzazione, al fine di incrementare il valore aggiunto delle produzioni e dei processi rafforzando – al contempo – le capacità commerciali delle imprese. Non a caso, in questo periodo, forte è stata la richiesta per profili riconducibili alle funzioni commerciali e di marketing. Tuttavia, questo processo non è stato istituzionalizzato: non appena gli effetti della crisi si sono attenuati, le strategie occupazionali sono tornate quelle di sempre e il fabbisogno di tali profili si è attenuato.*
- b) *In maniera complementare, potrebbe essere accaduto anche che la richiesta delle suddette professionalità sia giunta a saturazione a partire dal 2015, essendo stato colmato il fabbisogno strutturale espresso dalle imprese. Quindi, fisiologicamente, negli anni seguenti al 2015, gli avviamenti sono diminuiti, limitandosi al "normale" turn-over o ai processi di integrazione di competenze".*

²² Fabbri E. (2017; a cura di) op. cit.

²³ Chesbrough, W. H (2003), Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology, Harvard. Harvard Business Press.

In realtà l'allungamento della serie storica degli avviamenti relativi all'agglomerato dei settori dei servizi ad alto valore aggiunto mostra – a partire dal 2016 – un lento, ma costante aumento delle assunzioni che, da 504 sono passate, nel 2018, a 987. Si tratta di un dato che fa ben sperare poiché costituisce un indicatore indiretto (certamente da verificare) della ripresa del processo di istituzionalizzazione dei KIBS.

I dati incoraggianti sui KIBS sono completati da quelli sulla crescita del lavoro cognitivo nel distretto. Le mansioni con contenuti di carattere intellettuale, infatti, aumentano di circa il 29% dal 2016 al 2018: si è passati da 9.617 avviamenti cognitivi del 2016 a 12.413 nel 2018 (cfr. tab. 23).

Si tratta, dunque, di un processo – ben lontano dall'essere concluso – che attraversa diametralmente, seppur in maniera proporzionalmente differente, tutti i settori produttivi del distretto (e dunque, come si è visto anche quelli del tessile e delle confezioni di abbigliamento) che finirà per determinare un cambiamento radicale nella composizione della forza lavoro distrettuale, nella quale le conoscenze tacite – essenziali a conferire qualità nelle lavorazioni manuali – dovranno sempre più integrarsi con quelle codificate, frutto degli apporti cognitivi (spesso di stampo generativo) della “nuova” forza lavoro.