



MARZO 2018

Il mercato del lavoro a Prato

Un'analisi degli andamenti
occupazionali del 2017 e delle
mansioni maggiormente richieste dal
sistema produttivo

A cura di Enrico Fabbri



PIN SCRL

Sommario

1. Premessa	2
2. I movimenti occupazionali della Provincia di Prato.....	3
3. I saldi occupazionali delle diverse tipologie di contratto	5
4. La qualità contrattuale	7
5. L'orario di lavoro.....	8
6. La resilienza del mercato del lavoro pratese.....	10
7. Qualche approfondimento sulle strategie adottate dalla comunità cinese nel mercato del lavoro	13
8. Un outlook sul futuro	16
9. Mansioni ed avviamenti nella Provincia di Prato nel corso del 2017.....	18
10. Gli approfondimenti settoriali	22
11. Lavoro cognitivo e manuale nella Provincia di Prato	32
12. Conclusioni	36

Il lavoro di ricerca è stato coordinato da Enrico Fabbri.

- Enrico Fabbri ha scritto: i paragrafi. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.
- Fabio Boscherini ha scritto i paragrafi 9, 10.
- Fabio Boscherini e Enrico Fabbri hanno scritto il paragrafo 11 e 12.

1. Premessa

Questo rapporto costituisce il secondo studio effettuato nell'ambito del Progetto che istituisce l'Osservatorio del mercato del lavoro pratese.

Obiettivo del report è quello di dar conto di ciò che è successo nel mercato del lavoro del Distretto nell'anno appena concluso (2017) con particolare attenzione a tre settori considerati caratterizzanti l'economia del territorio:

- il settore dell'industria tessile;
- il settore delle confezioni di abbigliamento;
- il comparto meccano-tessile.

Quest'ultimo ambito – pur non movimentando molti lavoratori – ha attirato l'attenzione della committenza poiché da esso dipende buona parte dell'innovazione *dell'hardware* introdotta nei processi e nei prodotti caratteristici dell'area pratese.

L'analisi svolta, oltre a fornire informazioni “fresche” sui movimenti lavorativi del Distretto (assunzioni, cessazioni, trasformazioni e proroghe), punta a chiarire quale è stato l'uso dei diversi strumenti contrattuali con i quali si sono regolati i rapporti di lavoro. Questi ultimi, inoltre, sono stati raggruppati in base alla qualità contrattuale che li contraddistingue cercando di dar conto delle differenze qualitative che determinano i diversi settori analizzati.

Si è poi tentato di far luce sulla resilienza¹ dei mercati del lavoro settoriali e sulle dinamiche che – in ciascun settore – connotano gli orari di lavoro, tentando di comprendere quale sia l'effettiva funzione del part-time in relazione ai diversi settori e ai diversi gruppi etnici che ne fanno un più ampio utilizzo.

A tale proposito, anche su richiesta della committenza, sono state discusse le principali strategie adottate dalla comunità cinese nel MdL, verificando le modalità con le quali vengono regolati i diversi rapporti di lavoro, in relazione alla nazionalità degli assunti.

Infine, come già fatto nel primo rapporto riconducibile a questo Progetto, sono stati presentati alcuni dati previsionali circa i futuri andamenti occupazionali dell'area Pratese.

Nella seconda parte del report si è proceduto ad uno studio approfondito sulle mansioni maggiormente richieste nel Distretto, dedicando particolare attenzione ai tre settori suddetti.

Il dato assume un'importanza strategica perché l'individuazione dei profili più richiesti costituisce condizione necessaria alla definizione delle politiche attive del lavoro, compresa la formazione, da attuarsi nel Distretto pratese.

Oltre ai settori del tessile, abbigliamento e meccano – tessile, si è voluto investigare un aggregato settoriale costituito da comparti dediti alla produzione di servizi ad alto valore aggiunto. L'obiettivo di quest'ultimo approfondimento è quello di capire se e quanto i *drivers* industriali del distretto attingano a tali tipologie di servizi, necessari alla produzione di innovazioni di prodotto e di processo.

Si tratta di soggetti economici in grado, in molti casi, di operare come *Knowledge – Intensive Business Services* (KIBS), cioè come entità in grado di interfacciarsi cognitivamente tra gli attori del distretto da un lato, e il più

¹ In questa sede si parla di resilienza in riferimento alla capacità di un dato MdL di assorbire le perturbazioni, riorganizzarsi e continuare a funzionare (a tale proposito si veda quanto riportato nel capitolo 6).

ampio ambiente competitivo globale dall'altro, integrando le conoscenze generate nel primo (prevalentemente di tipo tacito) con quelle che circolano al suo esterno (prevalentemente di tipo codificato)².

L'analisi delle mansioni ha implicato una loro 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) apporti 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 delle prime.

2. I movimenti occupazionali della Provincia di Prato

Nella tabella seguente sono riportati i movimenti (avviamenti, cessazioni, proroghe e trasformazioni) della Provincia di Prato nel periodo 2015 – 2017. In relazione a tutti gli anni presi in considerazione, i saldi risultano sempre positivi.

Si tratta di un trend che sembra rafforzarsi col tempo: a tale proposito, può essere utile l'utilizzo del rapporto fra saldi e avviamenti. L'indicatore, infatti, fornisce una "misura" (seppur grossolana) di quanto siano durature le variazioni occupazionali che hanno luogo nell'anno di riferimento³.

Il rapporto fra saldi e avviamenti è pari al 6,4% in tutto il periodo d'analisi. L'indicatore assume il valore del 5,4% nel 2015, per poi salire al 7,7% nel 2016, e, infine, abbassarsi leggermente nel 2017 (6,2%).

Tab. 1 Movimenti totali periodo 2015-2017 Provincia di Prato.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Proroghe	Trasformazioni	Saldo Avviamenti
2015	40.530	38.359	6.006	4.440	2.171
2016	37.471	34.598	5.808	4.614	2.873
2017	42.791	40.128	10.125	1.957	2.663
Totale	120.792	113.085	21.939	11.011	7.707

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 2015, del 69%. Il dato conferma quindi una maggiore fiducia delle imprese sul presente e sull'immediato futuro, spingendole ad incrementare la durata dei contratti a termine molto di più che in passato. I numeri mostrano, dunque, importanti miglioramenti del mercato del lavoro distrettuale, che meritano di essere approfonditi in relazione ai settori di maggiore interesse.

Il mercato del lavoro nel settore tessile mostra andamenti altalenanti: nel corso del tempo, saldi positivi si alternano a saldi negativi. A tale proposito, il rapporto fra saldi e avviamenti è pari al 2,2% nel 2015, per poi

² Cfr. Camuffo A., Grandinetti R. (2005), Distretti industriali in evoluzione: il ruolo dei knowledge-intensive business services", Quaderni di Management, n. 16 e 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.

³ Il range dell'indicatore, teoricamente, è compreso fra $-\infty$ 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.

decrescere a -10,7% nel 2016 e – infine – risalire allo 0,6% nel 2017. In media, nel triennio considerato l'indicatore ha assunto il valore di -2,1%.

Il dato, piuttosto positivo, del 2015, è probabilmente legato anche alla presenza – sul mercato del lavoro nazionale – degli incentivi occupazionali governativi che, nel 2015, hanno raggiunto l'intensità massima⁴. Terminati gli incentivi (in forma piena), il mercato del lavoro è tornato ad avere saldi negativi. I saldi positivi del 2017, invece, sono probabilmente legati ad una ripresa degli ordinativi (già iniziata nel 2016) che, in tale anno, si è consolidata.

Tab. 2 Movimenti nelle industrie tessili (Ateco 13) periodo 2015 -2017 Provincia di Prato.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Proroghe	Trasformazioni	Saldo Avviamenti
2015	3.621	3.541	978	677	80
2016	2.857	3.163	862	696	-306
2017	3.540	3.520	1.362	316	20
Totale	10.018	10.224	3.202	1.689	-206

Anche nel settore tessile le proroghe, nel 2017, tendono a salire, rispetto al 2015, di ben il 39%. Il segnale, anche in questo caso, è di un consolidamento della ripresa già cominciata nel 2016 che ha come effetto il prolungamento dei contratti a termine in essere.

Gli andamenti occupazionali del settore delle confezioni di abbigliamento vedono, invece, saldi positivi in tutti gli anni oggetto della nostra osservazione: il rapporto saldi / avviamenti è pari al 5,0% nel 2015, sale addirittura al 28,9% nel 2016, attestandosi, nel 2017, all'11,9%.

Si tratta, dunque, di un settore in tumultuosa crescita. Gli incrementi occupazionali finiscono per ripercuotersi anche sulle proroghe che, nel 2017, crescono, altrettanto impetuosamente, del 142%. Il dato, come vedremo meglio più avanti, rivela un cambiamento di strategia nella composizione della forza lavoro del settore e degli strumenti di regolazione contrattuale utilizzati: le imprese delle confezioni, storicamente caratterizzate da forza di lavoro cinese, nel corso del 2017, iniziano ad assumere manodopera italiana. A differenza di quella cinese, però, quest'ultima viene inquadrata con contratti a termine che – appunto – in occasione di fasi espansive del settore, vede prorogare i propri contratti.

Tab. 3 Movimenti nel settore delle confezioni di abbigliamento (Ateco 14) periodo 2015 -2017 Provincia di Prato.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Proroghe	Trasformazioni	Saldo Avviamenti
2015	11.930	11.337	254	693	593
2016	12.246	8.702	376	1.054	3.544
2017	11.961	10.538	615	457	1.423
Totale	36.137	30.577	1.245	2.204	5.560

Nella tabella seguente, si riportano i movimenti anche del settore meccano-tessile. Si tratta di un ambito produttivo che non movimenta un ampio numero di lavoratori, ma che risulta strategico nella produzione dell'*hardware* per il settore tessile. I saldi settoriali sono stati positivi in ognuno degli anni del periodo di

⁴ La Legge di stabilità del 2015 aveva stabilito uno sgravio dei contributi INPS totale (fino ad un tetto di 8.060 euro annui per un totale di 24 mesi) a favore delle nuove assunzioni a tempo indeterminato. L'anno successivo, gli sgravi sono stati riproposti a sostegno delle assunzioni avvenute dall'1° gennaio al 31 dicembre 2016, ma il valore della decontribuzione è stato più che dimezzato (il tetto massimo è stato fissato a 3.250 euro annui).

osservazione. Il rapporto saldi / avviamenti presenta una media del periodo piuttosto elevata (24,1%) ed omogenea.

Il settore dà l'impressione di non risentire più di tanto degli incentivi alle assunzioni: le dinamiche di ingresso nel mondo del lavoro seguono, piuttosto, le istanze di manodopera espresse dal sistema produttivo nei diversi periodi di analisi.

Tab. 4 Movimenti nel settore del meccano-tessile (Ateco 28.94) periodo 2015 -2017 Provincia di Prato.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Proroghe	Trasformazioni	Saldo Avviamenti
2015	68	52	14	16	16
2016	52	42	17	27	10
2017	54	38	14	2	16
Totale	174	132	45	45	42

3. I saldi occupazionali delle diverse tipologie di contratto

Nella tabella seguente sono riportati i saldi (avviamenti – cessazioni) rispettivamente dei contratti a tempo indeterminato (TI), tempo determinato (TD) e di apprendistato di II livello.

Si tratta delle tre tipologie di contratto più utilizzate nel Distretto.

Da quanto emerge dai dati, nel 2017, gli unici saldi negativi riguardavano il tempo indeterminato. In particolare: il saldo del tempo indeterminato diminuisce fra il 2015 e il 2017 di circa il -225%.

Aumenta – invece – quello del tempo determinato del 175%, mentre l'apprendistato vede incrementare i propri valori di ben il 320%.

Tab. 5 Saldi (avviamenti-cessazioni) relativi ai contratti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato di II livello tutti i settori periodo 2015 -2017 Provincia di Prato.

Anno	Saldo TI	Saldo TD	Saldo Apprend. II liv.
2015	1.071	1.066	171
2016	3.270	-655	593
2017	-1.334	2.932	718

Appare, dunque, incontrovertibile il fatto che le maggiori uscite dal mercato del lavoro dei soggetti contrattualizzati a tempo indeterminato siano compensate da ingressi caratterizzati da contratti a tempo determinato e da quelli di apprendistato (di II livello). Questi ultimi, come abbiamo visto nel primo rapporto realizzato nell'ambito del presente Progetto⁵, pur essendo contratti a tempo indeterminato a tutti gli effetti, nel 50,6% dei casi (nel 2016) vengono interrotti prima della conclusione del periodo formativo che li caratterizza, configurandosi – quindi – più come strumenti per calmierare il costo del lavoro che per facilitare l'accesso al mondo del lavoro dei giovani privi di esperienza professionale.

Come mostra la tabella seguente, la tendenza appena descritta trova conferma anche nel settore tessile dove, tuttavia, sembra mostrare – proporzionalmente – caratteri più marcati.

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 srl.

Tab. 6 Saldi (avviamenti-cessazioni) relativi ai contratti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato di II livello settore tessile (Ateco13) periodo 2015 -2017 Provincia di Prato.

Anno	Saldo TI	Saldo TD	Saldo Apprend. II liv.
2015	-16	35	56
2016	-275	-119	105
2017	-745	651	120

Il comparto delle confezioni di abbigliamento, invece, si muove in controtendenza: la progressiva fuoriuscita dal mercato del lavoro dei contratti a tempo indeterminato a favore di quelli a tempo determinato e di apprendistato (di II livello) è un fenomeno estraneo al settore. Tutti i saldi sono in territorio positivo e i valori più elevati sono in corrispondenza dei rapporti a tempo indeterminato.

Tab. 7 Saldi (avviamenti-cessazioni) relativi ai contratti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato di II livello settore confezioni di abbigliamento (Ateco14) periodo 2015 -2017 Provincia di Prato.

Anno	Saldo TI	Saldo TD	Saldo Apprend. II liv.
2015	461	104	25
2016	3.499	13	62
2017	958	404	65

Nella tabella seguente sono riportati i saldi occupazionali relativi ai contratti a tempo indeterminato, determinato e apprendistato (II livello) del settore meccano-tessile.

Il comparto, come abbiamo già detto, mostra numeri molto meno significativi rispetto al tessile e all'abbigliamento, tuttavia, i saldi, in ogni anno e per ogni tipologia contrattuale, sono sempre positivi: il settore sembra privilegiare – in controtendenza con il trend distrettuale – i contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli a tempo determinato, e la crescita avviene in maniera regolare nel tempo.

Tab. 8 Saldi (avviamenti-cessazioni) relativi ai contratti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato di II livello settore meccanotessile (Ateco28.94) periodo 2015 -2017 Provincia di Prato.

Anno	Saldo TI	Saldo TD	Saldo Apprend. II liv.
2015	34	6	5
2016	24	2	9
2017	27	15	5

4. La qualità contrattuale

Al fine di valutare la qualità contrattuale che caratterizza gli avviamenti registrati nel corso del 2017, 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	$0 < \text{Indice qualità contrattuale} \leq 38\%$
Media	$38\% < \text{Indice qualità contrattuale} \leq 64\%$
Alta	$64\% < \text{Indice di qualità contrattuale} < 100\%$
Molto alta	$\text{Indice di qualità contrattuale} = 100\%$

L'analisi della qualità contrattuale mostra il settore delle confezioni di abbigliamento apparentemente in testa per la qualità contrattuale⁶: l'84% dei contratti movimentati nel corso del 2017 è costituito dai tempi

⁶ 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 accesi 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). Dunque, la qualità molto alta dei contratti dei lavoratori cinesi nasconde, probabilmente, livelli di sfruttamento ed illegalità elevati.

indeterminati, seguono, a lunga distanza (15%), i contratti a tempo determinato, mentre i contratti di media e bassa qualità (coincidenti con forme contrattuali quali il co.co.co / pro, contratti intermittenti etc.) sono assolutamente residuali.

Il settore tessile vede – invece – prevalere i contratti di qualità alta (tempo determinato) che costituiscono il 71,5% del totale, seguono i contratti di qualità molto alta (tempi indeterminati) pari al 25,7%. Anche in questo caso i contratti di qualità media e bassa risultano assolutamente marginali.

Infine, il settore meccano-tessile si colloca a “metà strada” fra i livelli di qualità contrattuale del comparto tessile e di quello delle confezioni di abbigliamento: i contratti di qualità molto alta ammontano al 41,4% del totale, seguiti dai contratti di qualità alta (57,1%). Anche per tale settore, il ricorso ai contratti di medio – bassa qualità è assolutamente non significativo.

Tab. 9 Distribuzione movimenti (avviamenti, proroghe e trasformazioni) per qualità contrattuale (anno 2017).

Ateco	Molto alta	Alta	Media	Bassa	Totale %	Totale (VA)
13 - Tessile	25,7%	71,5%	0,5%	2,3%	100,0%	5.218
14 - Confezioni di abb.	84,0%	15,7%	0,1%	0,2%	100,0%	13.033
28.94 – Meccano-tess.	41,4%	57,1%	0,0%	1,4%	100,0%	70
Tutti gli altri settori	37,5%	54,9%	5,4%	2,2%	100,0%	54.873

Dai dati presentati è possibile affermare che – almeno sulla carta – la qualità contrattuale delle confezioni di abbigliamento e del meccano-tessile è nettamente superiore rispetto a quella di tutti gli altri settori (ciò vale sia per le maggiori % associate ai contratti di qualità “molto alta” che per quelle più basse, inerenti i contratti di qualità “media” e “bassa”, che negli altri settori ammontano al 7,6%).

Il settore tessile, invece, presenta percentuali di qualità contrattuale “molto alta” meno elevate rispetto a quelle degli altri settori, ma il numero dei contratti di qualità “media” e “bassa” è inferiore a quello generale.

5. L’orario di lavoro

L’analisi dell’orario di lavoro rivela strategie occupazionali ben definite da parte della comunità cinese. A tale proposito, si veda la tabella successiva in cui gli avviamenti del 2017 sono stati distribuiti per nazionalità.

Tab. 10 Distribuzione avviamenti per nazionalità e tipo di orario (2017).

Nazionalità	NON DEFINITO	TEMPO PARZIALE	TEMPO PIENO	Totale %	Totale VA
CINESE	0,1%	78,0%	21,9%	100,0%	14.469
ITALIANA	8,3%	37,1%	54,6%	100,0%	21.852
Altre nazionalità	5,1%	53,6%	41,3%	100,0%	6.470
Totale	5,0%	53,5%	41,5%	100,0%	42.791

Come emerge dai dati, la tipologia di orario prevalente nella comunità dei lavoratori cinesi è il tempo parziale (78%).

Il tempo parziale caratterizza anche gli altri lavoratori stranieri, ma in misura nettamente inferiore (53,6%).

Fra i lavoratori italiani, invece, il part time non caratterizza il maggior numero dei rapporti di lavoro che vedono prevalere – invece – il *full time* (54,6%).

Nella tabella seguente, la disaggregazione fra *part-time* e *full-time* è stata realizzata con riferimento ai tre settori produttivi oggetto d'analisi (tessile, abbigliamento e meccano-tessile): nell'industria tessile prevalgono i rapporti a tempo pieno (62,1%). Tale tendenza è ancora più marcata nel meccano tessile, dove la quasi totalità dei lavoratori è titolare di rapporti full-time (96,3%).

Il tempo parziale, invece, prevale nettamente nelle confezioni d'abbigliamento, in cui le percentuali del part-time raggiungono il 76,6%.

Tab.11 – Distribuzione avviamenti per settore e tipologia di orario (2017).

Settore	NON DEFINITO	TEMPO PARZIALE	TEMPO PIENO	Totale %	Totale VA
Industria Tessile	1,9%	36,0%	62,1%	100,0%	3.540
Confezioni di abbigliamento	0,1%	76,6%	23,3%	100,0%	11.961
Meccano - tessile	1,9%	1,9%	96,3%	100,0%	54
Totale	0,5%	67,1%	32,4%	100,0%	15.555

Il dato della tabella 11 conferma il fatto che nei settori in cui la presenza cinese è massiccia (abbigliamento) la tipologia contrattuale prevalente è quella del tempo parziale.

Il part-time consente al lavoratore cinese di essere presente a qualunque orario in azienda secondo, gli accordi presi con l'imprenditore⁷. Inoltre, come ribadito più volte dalle parti sociali⁸, dietro il part-time si nascondono, in diversi casi, forme di illegalità che implicano il supero dell'orario di lavoro ufficiale, spesso effettuato in orario serale e / o notturno, quando i controlli da parte delle autorità preposte sono meno frequenti.

⁷ Cfr. Casini Benvenuti S. (a cura di, 2013), *Prato: il ruolo economico della comunità cinese*, Firenze, Irpet.

⁸ Cfr. Il Protocollo "Per il lavoro dignitoso e per il ripristino della legalità nel sistema produttivo illegale pratese del tessile – abbigliamento" siglato da Confindustria Toscana Nord, Confartigianato, CNA, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil il 1/03/2017.

6. La resilienza del mercato del lavoro pratese

Come abbiamo visto nel primo rapporto realizzato nell'ambito del presente Progetto⁹, un utile strumento per valutare la capacità di un determinato mercato del lavoro di reagire alle perturbazioni socio – economiche esterne è la *resilienza*.

In questa sede si definisce *resilienza del mercato del lavoro* il seguente rapporto:

$$\delta = \frac{(\text{Avviamenti} - \text{Cessazioni})}{(\text{Avviamenti} + \text{Cessazioni})} \%.$$

La formula presenta il vantaggio di svincolare le variazioni fra lavoratori avviati e cessati dalla numerosità dei casi, permettendo la comparazione fra insiemi differenti. L'indicatore, che varia da -100% (solo cessazioni nel periodo considerato) a +100% (solo assunzioni nel periodo d'osservazione), può essere interpretato come la determinazione della capacità di un dato MdL di assorbire le perturbazioni, riorganizzarsi, e continuare a funzionare. In particolare:

- Con valori $\delta \cong 0 \rightarrow$ il mercato del lavoro analizzato tende ad assorbire le perturbazioni socio-economiche senza che vi siano variazioni occupazionali (resilienza neutra).
- Con valori $\delta > 0 \rightarrow$ qualsiasi perturbazione socio-economica tende a tradursi in un incremento occupazionale (resilienza positiva).
- Con valori $\delta < 0 \rightarrow$ qualsiasi perturbazione socio-economica tende a tradursi in una diminuzione occupazionale (resilienza negativa).

L'analisi delle nazionalità dei lavoratori mostra che il mercato del lavoro del distretto pratese, nel suo complesso, ha una moderata resilienza positiva (3,2%).

Tuttavia, nei gruppi costituiti da lavoratori di nazionalità diverse troviamo valori della resilienza estremamente eterogenei (cfr. Tabella seguente).

Dai dati esposti in tabella, tutti i lavoratori di nazionalità diversa da quella italiana hanno valori della resilienza più elevati della forza lavoro autoctona.

La resilienza più alta è riconducibile al gruppo dei georgiani (+18%), seguiti dai peruviani (+13,2%) e dai polacchi (13,2%). Si tratta di lavoratori (ma sarebbe meglio dire lavoratrici) prevalentemente dediti a servizi di badantato e/o lavori domestici; ambiti rispetto ai quali, come vedremo (cfr. tabella 11), la tendenza è quella di reagire ai mutamenti socio-economici preservando il posto di lavoro del lavoratore, resistendo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il mercato del lavoro più "dinamico" è, invece, quello degli italiani, in cui la resilienza tende alla neutralità: dunque, gli avviamenti e le cessazioni, più o meno, si equivalgono. Per ogni lavoratore che entra nel mondo del lavoro ve ne è uno che esce (in realtà il saldo occupazionale è leggermente positivo, +203 lavoratori).

Quello della comunità cinese, infine, è un mercato del lavoro caratterizzato da una resilienza positiva (+6,0%). Si tratta di un dato che ci informa del fatto che il MdL dei cinesi tende a rispondere alle perturbazioni socio – economiche assumendo forza lavoro (più che licenziando le proprie maestranze).

Il valore della resilienza associato alla nazionalità cinese (+6,0%) è senz'altro positivo, tuttavia, tale dato (relativo al 2017) è in forte diminuzione rispetto a quello del 2016 in cui la resilienza era pari al 15%. Nell'arco di un anno sono stati perduti ben 11 punti percentuali di resilienza, segno che le strategie contrattuali

⁹ Fabbri E. (2017, a cura di), op. cit.

adottate dagli imprenditori cinesi nei confronti dei propri connazionali stanno cambiando, non tanto – come vedremo (cfr. Tabella 16) – nella predilezione del contratto a tempo indeterminato sulle altre forme contrattuali, quanto – piuttosto – nella tendenza a interrompere, più frequentemente che in passato, i rapporti di lavoro in essere (anche se il rapporto di lavoro è di tipo indeterminato)¹⁰.

Tab. 12 Distribuzione avviamenti e cessazioni dell'anno 2017 per nazionalità lavoratori e calcolo della resilienza (nazionalità con avviamenti maggiori o uguali a 100).

Nazionalità	Avviamenti	Cessazioni	Saldo	Resilienza
ITALIANA	21.852	21.649	203	0,5%
CINESE	14.469	12.842	1.627	6,0%
PACHISTANA	1.584	1.346	238	8,1%
ROMENA	1.104	998	106	5,0%
ALBANESE	946	875	71	3,9%
MAROCCHINA	331	297	34	5,4%
BANGLADESE	324	264	60	10,2%
SENEGALESE	246	209	37	8,1%
GEORGIANA	180	125	55	18,0%
NIGERIANA	121	101	20	9,0%
POLACCA	120	92	28	13,2%
PERUVIANA	115	87	28	13,9%
UCRAINA	103	101	2	1,0%
Altre nazionalità	1.296	1.142	154	6,3%
Totale	42.791	40.128	2.663	3,2%

L'analisi della resilienza associata ai diversi settori Ateco (nella tabella seguente sono stati considerati solo quelli con un numero di avviamenti uguali o maggiori di 1.000 nel corso del 2017) indica – al pari delle nazionalità – una profonda eterogeneità dei diversi comparti. In particolare: l'ambito settoriale più resiliente è quello dei Servizi di vigilanza ed investigazione, in cui la resilienza è pari al 13,7%. Segue il comparto delle attività di lavoro domestico, in cui la resilienza è pari al 10,3%. Vi è, poi, l'istruzione, il cui MdL mostra la tendenza a reagire alle perturbazioni socio-economiche con un numero discreto di assunzioni (resilienza pari all'8,4%).

I *drivers* economici del distretto, l'industria tessile e le confezioni di abbigliamento, hanno, invece andamenti – fra loro – molto differenti:

- 1) Il settore tessile presenta una resilienza neutra (0,3%). Dunque, le perturbazioni socio-economiche vengono assorbite dal comparto senza che vi siano variazioni del saldo occupazionale significative. Probabilmente alla base di questo trend vi è stato, nel tempo, un accurato utilizzo degli ammortizzatori sociali che ha evitato, innanzi ai fenomeni di crisi, ingenti emorragie occupazionali.
- 2) Il settore delle confezioni di abbigliamento presenta una resilienza molto più alta (6,3%). Dunque, il mercato del lavoro intra-settoriale tende a rispondere ai cambiamenti socio-economici incrementando la forza lavoro. Occorre, tuttavia, sottolineare qualche elemento: nel 2016, la resilienza del comparto era pari al 15,4%, dunque – nel 2017 – vi è stata una forte diminuzione della

¹⁰ La tabella 12 mostra che le cessazioni associate ai lavoratori cinesi costituiscono ben l'88,7% degli avviamenti.

capacità di tale MdL di affrontare positivamente (assumendo) le variazioni del contesto socio-economico.

Tab. 13 Distribuzione avviamenti e cessazioni dell'anno 2017 per settore Ateco e calcolo della resilienza (con avviamenti maggiori di 1.000).

Cod. Ateco	Descrizione Ateco	Avviamenti	Cessazioni	Saldo	Resilienza
14	CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO; CONFEZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E PELLICCIA	11.961	10.538	1.423	6,3%
13	INDUSTRIE TESSILI	3.540	3.520	20	0,3%
85	ISTRUZIONE	3.218	2.721	497	8,4%
56	ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	2.864	2.628	236	4,3%
46	COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	2.027	1.827	200	5,2%
47	COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	1.780	1.763	17	0,5%
97	ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO	1.714	1.394	320	10,3%
52	MAGAZZINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI TRASPORTI	1.525	1.536	-11	-0,4%
90	ATTIVITÀ CREATIVE, ARTISTICHE E DI INTRATTENIMENTO	1.216	1.200	16	0,7%
80	SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONE	1.136	862	274	13,7%
Altri settori	Altri settori	11.810	12.139	-329	-1,4%
Totale		42.791	40.128	2.663	3,2%

7. Qualche approfondimento sulle strategie adottate dalla comunità cinese nel mercato del lavoro

Quanto detto nel punto (2) della sezione precedente merita un approfondimento. Nella tabella 14, sono riportati gli avviamenti, avvenuti nel biennio 2016 – 17, disaggregati per nazionalità dei lavoratori. Nel biennio considerato, la manodopera “altra” – rispetto a quella cinese – avviata nel settore, è aumentata di ben il 74,8%. La componente italiana, in particolare, ha avuto un incremento del 47,9%.

Dunque, il settore – prevalentemente in mano a imprenditori cinesi – ha cominciato a divenire permeabile anche alla manodopera proveniente da paesi diversi rispetto alla Cina.

Tab. 14 Distribuzione assunzioni settore confezioni di abbigliamento (Ateco 14) per nazionalità degli assunti (con frequenze 2017 > di 50) e anno (2016-2017).

Nazionalità	2016	2017
CINESE	11.437	10.547
ITALIANA	495	732
PACHISTANA	110	331
BANGLADESE	79	145
SENEGALESE	37	68
Altre nazionalità	88	138
Totale	12.246	11.961

Tuttavia, le strategie contrattuali adottate dalle aziende cinesi nei confronti dei lavoratori non cinesi sono completamente diverse. A tale proposito si veda la tabella seguente:

Tab. 15 Distribuzione assunzioni settore confezioni di abbigliamento (Ateco 14) per nazionalità degli assunti e tipologia di contratto (a termine / a tempo indeterminato), anno 2017.

Nazionalità	Contratti a termine	Contratti a tempo indeterminato	Totale
CINESE	3,4%	96,6%	100,0%
ITALIANA	64,9%	35,1%	100,0%
Altre nazionalità	69,6%	30,4%	100,0%
Totale	10,9%	89,1%	100,0%

I dati esposti mostrano – come noto – che quasi la totalità dei lavoratori cinesi viene assunta con contratti a tempo indeterminato. Tuttavia, lo stesso non accade per i lavoratori di altra nazionalità: le maestranze italiane sono assunte a tempo indeterminato solo nel 35,1% dei casi. Coloro che appartengono a nazionalità altre (diverse da quella cinese ed italiana) ottengono un tempo indeterminato ancora meno frequentemente (30,4% del totale dei contratti attivati). Dunque, sembra che “la regola del tempo indeterminato” venga applicata *solo* nei confronti dei cittadini cinesi, gli altri vengono inquadrati con contratti di qualità più bassa.

Nelle tre tabelle che seguono, sono riportate le forme contrattuali con le quali gli imprenditori operanti nelle confezioni di abbigliamento hanno inquadrato il personale avviato nel 2017. In particolare: nella tabella 16 è riportato l'inquadramento contrattuale delle maestranze cinesi, nella tabella 17 quello dei lavoratori italiani e, nella tabella 18 le tipologie di contratto dei lavoratori di tutte le altre nazionalità.

Tab. 16 Distribuzione assunzioni lavoratori CINESI settore confezioni di abbigliamento (Ateco 14) per contratto, anno 2017.

Tipo contratto	Avviamenti cinesi (VA)	Avviamenti cinesi (%)
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	10.135	96,1%
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	356	3,4%
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II LIVELLO)	54	0,5%
TIROCINIO / BORSA LAVORO	1	0,0%
APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE (I LIVELLO)	1	0,0%
Totale	10.547	100,0%

Tab. 17 Distribuzione assunzioni lavoratori ITALIANI settore confezioni di abbigliamento (Ateco 14) per contratto, anno 2017.

Tipo contratto	Avviamenti italiani (VA)	Avviamenti italiani (%)
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	438	59,8%
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	199	27,2%
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II LIVELLO)	56	7,7%
TIROCINIO / BORSA LAVORO	30	4,1%
LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	5	0,7%
LAVORO A DOMICILIO INDETERMINATO	2	0,3%
LAVORO INTERMITTENTE	2	0,3%
Totale	732	100,0%

Tab. 18 Distribuzione assunzioni lavoratori di ALTRE NAZIONALITA'(diverse da Italiana e cinese) settore confezioni di abbigliamento (Ateco 14) per contratto, anno 2017.

Tipo contratto	Avviamenti altre nazionalità(VA)	Avviamenti altre nazionalità (%)
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	475	69,6%
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	195	28,6%
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II LIVELLO)	12	1,8%
Totale	682	100,0%

I lavoratori cinesi sono contrattualizzati, quasi esclusivamente, mediante contratti a tempo indeterminato (96,1% dei casi) e da contratti a tempo determinato (3,4%). In qualche caso, ricorrono anche all'apprendistato (di II livello), ma si tratta di situazioni assolutamente residuali (0,5%) delle quali, il 16,7% termina prima della conclusione del periodo di apprendistato.

Tutti gli altri lavoratori stranieri vengono, invece, inquadrati con contratti a tempo determinato (69,6% dei casi), a tempo indeterminato (28,6% dei casi) e – in forma residuale (1,8%) – sono assunti con il contratto di apprendistato. Si noti che, in quest’ultimo caso, l’apprendistato viene concluso prima del tempo in ben il 41,7% dei casi.

Infine, i lavoratori italiani: quest’ultimo gruppo è quello a cui sono associate più forme contrattuali. La maggioranza delle frequenze si concentra sui contratti di lavoro a tempo determinato (59,8%), lavoro a tempo indeterminato (27,2%), apprendistato professionalizzante (7,7%) e tirocinio / borsa lavoro¹¹ (4,1%). Si noti che per quanto concerne l’apprendistato, nel 25% dei casi, l’apprendista non conclude il periodo di formazione contrattuale e il rapporto di lavoro si interrompe prima del tempo.

Da quanto visto sin ora, emerge un atteggiamento molto diverso degli imprenditori cinesi rispetto alle proprie maestranze, in relazione alla nazionalità di queste ultime: i contratti dotati – almeno sulla carta – di maggiore stabilità sono riservati agli stessi lavoratori cinesi, quelli caratterizzati da livelli di precarietà maggiore – invece – sono riservati alle maestranze italiane. Tuttavia, i contratti a termine primeggiano anche fra i lavoratori di nazionalità diversa da quella cinese e/o italiana, segno di una inesistente solidarietà interetnica rispetto alla creazione delle condizioni necessarie al mantenimento del permesso di soggiorno¹².

Per quanto riguarda il ricorso ai contratti di apprendistato di secondo livello, invece, l’impressione che si trae è che, parte di questi ultimi, vengano “snaturati” rispetto alle finalità originarie di tale contratto a causa mista (cioè facilitare l’inserimento nel MdL dei giovani e garantire loro un adeguato percorso formativo): infatti, come si è visto (nel 16,7% dei casi dei lavoratori cinesi, nel 25% di quelli italiani e nel 41,7% di quelli di altre nazionalità) tali tipologie contrattuali cessano prima del tempo. In questo modo, il valore dell’apprendistato si riduce a mero strumento per abbassare il costo del lavoro.

¹¹ Si è consapevoli che il tirocinio non è un contratto di lavoro, ma lo si è inserito nell’elenco poiché le prestazioni del tirocinante non solo sono oggetto di comunicazione obbligatoria, ma – soprattutto – sono retribuite e spesso costituiscono uno strumento di socializzazione al lavoro che conduce all’acquisizione di un contratto di lavoro vero e proprio.

¹² I contratti a tempo indeterminato servono ad assicurare l’ottenimento ed il mantenimento del permesso di soggiorno a favore dei lavoratori extracomunitari.

8. Un outlook sul futuro

Nella tabella seguente sono riportati gli avviamenti, le cessazioni e i saldi relativi al periodo 2018. I dati del 2018 sono frutto di regressione statistica¹³.

L'analisi si fonda sulla serie storica degli avviamenti e delle cessazioni mensili effettuate, dal 2015 al 2017. Il dato previsionale è stato destagionalizzato.

Sono stati, inoltre, determinati i limiti di confidenza inferiori e superiori a ciascun valore predetto, con valore di probabilità cumulativa pari al 95%¹⁴ (a tale proposito si vedano i grafici 1 e 2).

Tab. 19 Previsione avviamenti, cessazioni e saldo periodo 2018 (con dati reali relativi al periodo) 2015-2017.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Saldo
2015	40.530	38.359	2.171
2016	37.471	34.598	2.873
2017	42.791	40.128	2.663
2018	45.047	46.280	-1.233

Nota: La riga in giallo riposta dati frutto di regressione statistica.

Nel 2018 gli avviamenti cresceranno del 5,3% rispetto all'anno precedente (si passerà da 42.791 assunzioni a 45.047). Tuttavia, le cessazioni cresceranno del 15,3% (a partire dalle 40.128 interruzioni del rapporto di lavoro del 2017 si avrà un incremento fino a 46.280 nel 2018). Dunque, il saldo avviamenti – cessazioni andrà in territorio negativo (-1.233): si tratta di una diminuzione del saldo, del 2018 rispetto al 2017, di ben il 146,3%.

L'impressione che si trae dai dati esposti è che il mercato del lavoro tenda a diventare più flessibile, con un progressivo, ulteriore, abbandono da parte dei datori di lavoro dei settori trainanti del Distretto delle forme contrattuali a tempo indeterminato.

L'analisi degli andamenti mensili mostra un picco positivo degli avviamenti nel mese di marzo (4.440, con una forbice di +/- 1.466 unità), uno negativo nel mese di agosto (3.053, con una forbice di +/- 1.429 unità) ed un'ulteriore crescita delle assunzioni a settembre (4.466, con una forbice di +/- 1.429 unità).

¹³ In questa sede si è utilizzata la metodologia di interpolazione dei dati (inerenti il 2018) del c.d. *smoothing exponential* (smorzamento esponenziale). Il modello previsionale dello smorzamento esponenziale (ES) sceglie come previsione $y(t+1)$ una media pesata fra la previsione $y(t)$ del presente, e il valore attuale $x(t)$ della serie storica:

$$y(t+1) = \alpha x(t) + (1-\alpha) y(t)$$

Dove:

$x(t)$ = il dato noto al tempo t ;

$y(t)$ la previsione effettuata al tempo t ;

α è un valore compreso fra 0 e 1. Si noti che se $\alpha=1$, decidiamo che la previsione futura sia il valore odierno. Dunque, più α è vicino ad 1 più l'algoritmo fornirà valori prossimi a quelli del presente, mentre più α tende a 0 più l'algoritmo fornirà previsioni basate sui valori passati.

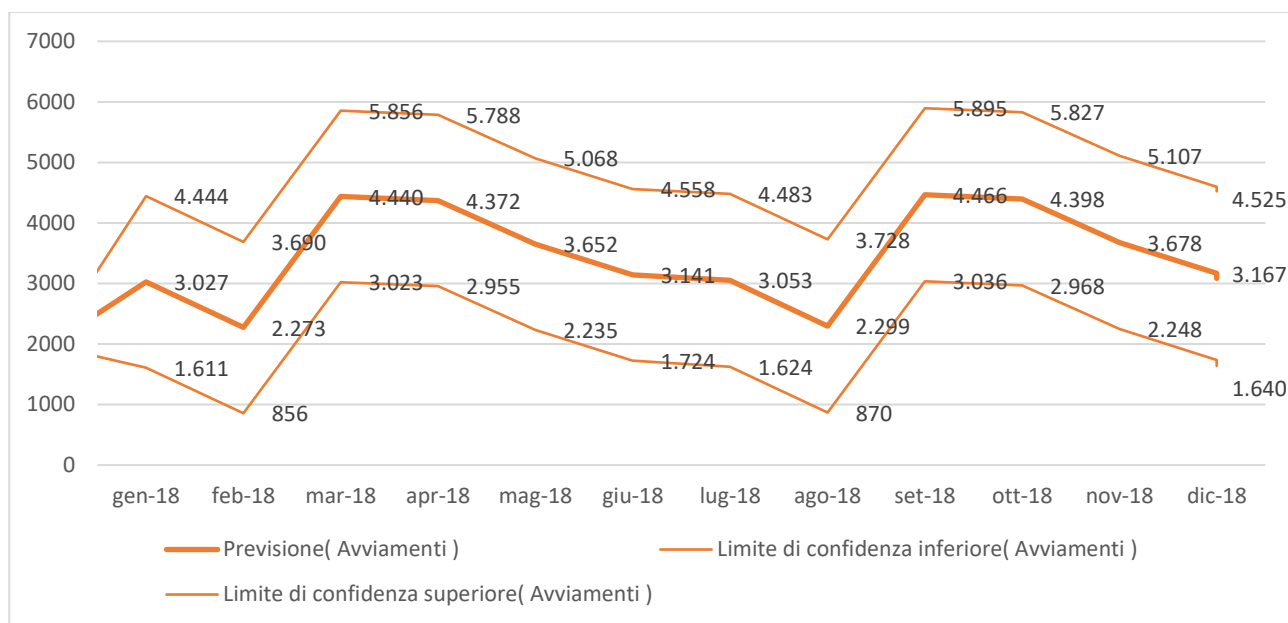
In termini generali, l'algoritmo di smorzamento esponenziale può essere riscritto come segue:

$$y(t+1) = \alpha x(t) + \alpha (1-\alpha) x(t-1) + \alpha (1-\alpha)^2 x(t-2) + \dots$$

Dunque, la previsione futura di un valore consiste nella media pesata di tutti i valori passati, con pesi che decrescono esponenzialmente (di qui il nome ES).

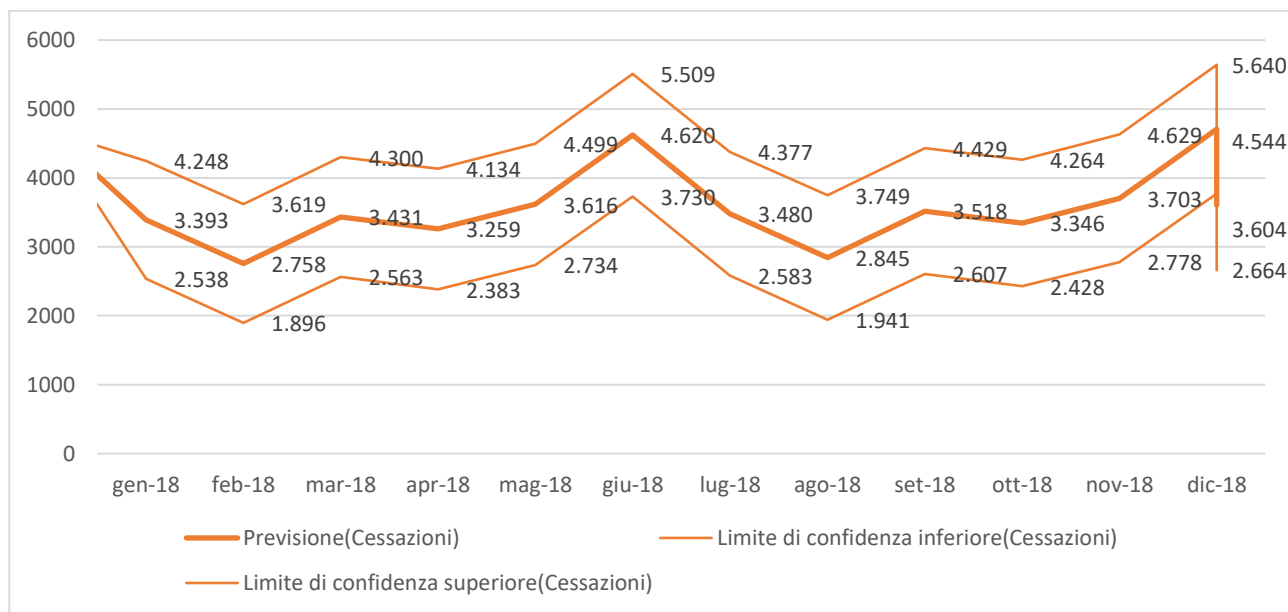
¹⁴ In altre parole, il valore di probabilità cumulativa informa su quanta probabilità vi sia che il valore predetto rientri effettivamente fra i due limiti di confidenza individuati.

Graf. 1 Previsione degli avviamenti nel corso del 2018 (andamento mensile).



Per quanto riguarda le cessazioni, il picco massimo sarà raggiunto nel mese di giugno (4.620, con una forbice di +/- 889 unità), i minimi si verificheranno a febbraio (3.393, con una forbice di +/- 861 unità) e ad agosto (2.845, con una forbice di +/- 903 unità).

Graf. 2 Previsione delle cessazioni nel corso del 2018 (andamento mensile).



9. Mansioni ed avviamenti nella Provincia di Prato nel corso del 2017

In questo capitolo si illustrano i dati relativi alle mansioni dei lavoratori assunti nel corso del 2017, ovvero si analizzeranno le professionalità più ricercate dalle imprese dell'area pratese che sono indicate nella comunicazione obbligatoria di avviamento effettuata dalle stesse imprese¹⁵. Tale analisi permette di individuare le professionalità più utili al sistema produttivo locale: queste informazioni ci danno conto, da un lato, della domanda relativa a ciascuna professionalità e, dall'altro, ci 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 in relazione ai settori più importanti dell'area: in particolare, il settore Tessile (codice ATECO 13), il settore dell'Abbigliamento (codice ATECO 14) e il settore Meccano-tessile (codice ATECO 28.94). Analizzeremo, poi, anche i settori che erogano servizi di elevato valore aggiunto.

Si tratta di quei servizi, non caratteristici dell'area pratese, che – tuttavia – identificano un gruppo di mansioni contraddistinte da un elevato contenuto in conoscenze (soprattutto di tipo codificato¹⁶), 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.

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. Il settore ad elevato valore aggiunto è composto dai codici ATECO 62, 63, 69, 70, 71, 72, 73 e 74¹⁷.

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

¹⁵ Si ricorda che le mansioni indicate nella comunicazione obbligatoria di avviamento sono codificate secondo la classificazione cp2011 dell'ISTAT a 6 digit.

¹⁶ 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

¹⁷ Qua di seguito si riporta la descrizione di questi codici:

- 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;
- 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

suddetti. Allo stesso momento, non si deve dare per scontato che i settori ad elevato valore aggiunto richiedano ed assumano “solo” le mansioni ad elevato valore aggiunto.

Dal punto di vista teorico, definiamo quindi *lavoro cognitivo* (C) ogni forma di lavoro che produce conoscenza¹⁸. 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*¹⁹ (M), che impiega la forza muscolare per modificare i materiali.

Per esigenze interpretative, può essere utile distinguere tra due sotto-tipi 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 operazioni.

Come abbiamo accennato precedentemente, al lavoro cognitivo si affianca il lavoro manuale, il quale – se incorpora conoscenze tacite (perché legate alle caratteristiche intrinseche di chi lo esegue o al contesto) – diviene anch’esso difficilmente replicabile.

Infine, oltre che con approfondimenti settoriali e la classificazione di lavoro cognitivo / manuale appena descritta, analizzeremo 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, durante il 2017, in relazione all’intero sistema produttivo pratese: 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 anche attività di servizio per le famiglie (colf e badanti) e quelle relative all’istruzione.

Interessante è osservare la presenza di impiegati amministrativi, ovvero tipologie lavorative cognitive replicative.

¹⁸ In relazione alla definizione di lavoro cognitivo, si veda Rullani E. (2014), Lavoro cognitivo. Intervista a Enzo Rullani, ipertesto disponibile in <http://www.sinistrainrete.info/lavoro-e-sindacato/3374-enzo-rullani-lavoro-cognitivo.html>.

¹⁹ Nella letteratura già citata, cfr. Rullani E (2014) op.cit, si parla, in realtà, di lavoro energetico. In questa sede, per facilitare la comprensione del concetto si usa la dizione di “lavoro manuale”.

Tab. 20 Distribuzione delle mansioni inerenti gli avviamenti dell'anno 2017 con indicazione della tipologia contrattuale.

Mansione	Apprendistato	T. Det.	T Indet.	Lav. Inter.	Tirocinio	Altri	Totale	% su totale
Confezionatori di capi di abbigliamento	11	323	2.888	0	2	0	3.224	7,5
cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento	14	169	2.894	1	5	0	3.083	7,2
Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati	34	443	1.713	4	8	0	2.202	5,1
Badante	0	0	1.232	0	0	0	1.232	2,9
confezionatore di sartoria	0	24	1.156	0	0	0	1.180	2,8
impiegato amministrativo	94	457	339	2	54	4	950	2,2
insegnante elementare	0	820	52	0	0	0	872	2
sarto confezionista	1	17	608	0	0	0	626	1,5
collaboratore scolastico – bidello	0	502	33	0	0	0	535	1,3
Colf	0	0	482	0	0	0	482	1,1
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	4	339	131	5	1	0	480	1,1
maestra d'asilo	0	459	11	1	0	0	471	1,1
artigiano tessitura artistica	1	32	435	0	0	0	468	1,1
aiuto commesso	13	297	63	25	18	1	417	1
commesso di negozio	27	132	203	33	9	0	404	0,9
manovale edile	5	313	82	2	0	0	402	0,9
insegnante di sostegno	0	374	12	0	1	2	389	0,9
ausiliario di vendita	11	335	4	2	31	0	383	0,9
commesso di vendita	23	121	202	7	26	0	379	0,9
steward da stadio	0	0	0	379	0	0	379	0,9
bracciante agricolo	0	339	13	0	8	0	360	0,8
pellettieri (valigeria ed affini)	4	50	298	0	0	0	352	0,8
cameriere di sala	21	207	17	92	4	0	341	0,8
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla vendita di cibi	3	35	208	83	3	0	332	0,8
addetto al carico e scarico di merci	0	194	36	100	0	0	330	0,8
cameriere di ristorante	48	64	123	75	3	0	313	0,7
Barista	58	118	97	26	6	0	305	0,7
aiuto cuoco di ristorante	39	109	89	57	10	0	304	0,7
Facchino	2	249	45	4	2	0	302	0,7
Altre Mansioni	1.164	12.127	5.626	869	580	928	21.294	49,8
Totale	1.577	18.649	19.092	1.767	771	935	42.791	100

Se andiamo ad analizzare la struttura per età dei lavoratori assunti con contratti a tempo determinato e a tempo indeterminato, si può osservare che nelle mansioni relative alle produzioni trainanti dell'area pratese (Tessile ed Abbigliamento), i lavoratori della fascia 30-49 anni sono in netta maggioranza (circa il 60% del totale).

Si tratta di profili professionali quali: i “confezionatori di abbigliamento”, i “cucitori a macchina”, gli “operai addetti ai macchinari dell'industria tessile”, i “confezionatori di sartoria”, il “sarto”, l’“artigiano di tessitura artistica”. In queste mansioni i giovani (meno di 29 anni) rappresentano tra il 15% e il 20% (la stessa percentuale la si ritrova in relazione alla mansione di “impiegato amministrativo”).

I giovani con meno di 29 anni, assunti a tempo determinato o indeterminato, vedono una forte presenza (tra il 40% e il 60% del totale dei lavoratori assunti) nelle mansioni caratterizzate da un livello di specializzazione e del *know-how* ben più bassi, in special modo nel settore dei servizi, come quelle di “aiuto commesso”, “ausiliario di vendita”, “commesso di negozio”, “commesso di vendita”, “facchino”, “addetto al carico e scarico di merci”.

Quanto appena detto, ci ha condotto ad analizzare i dati relativi all'apprendistato, ovvero il contratto di lavoro che dovrebbe rappresentare la porta di ingresso nel mondo del lavoro per i giovani.

Infatti, le figure professionali più diffuse, legate ai settori trainanti del distretto, vedono associate frequenze piuttosto limitate in relazione alla suddetta forma contrattuale.

Mansioni come quella dei “confezionatori di abbigliamento”, i “cucitori a macchina”, gli “operai addetti ai macchinari dell'industria tessile” presentano un numero di apprendisti che non raggiunge neanche il 10% degli avviamenti relativi a tali mansioni.

Di contro, i contratti di apprendistato risultano più frequenti in relazione a mansioni caratterizzate da un livello di specializzazione e del *know-how* ben più bassi. A tale proposito, si vedano le frequenze associate a tale voce contrattuale dei “baristi”, “camerieri”, “commessi”.

In questa direzione, ci preme mettere in evidenza che, probabilmente, il contratto di apprendistato – il cui obiettivo primario è quello di permettere ai giovani di acquisire le competenze necessarie a svolgere i propri compiti professionali al meglio – viene attivato in relazione a professioni in cui la dimensione formativa effettiva è relativamente limitata (dato il basso livello di specializzazione che le caratterizza), mentre latita là dove i periodi di praticantato, sicuramente con durate effettive della formazione più estese, potrebbe effettivamente servire ad acquisire quelle conoscenze tecniche (anche di natura tacita) essenziali a garantire il ricambio generazionale.

L'impressione che si trae, quindi, è che l'apprendistato venga più volentieri attivato in relazione a mansioni in cui la formazione del giovane è – nei fatti – piuttosto limitata. In questo modo, la funzione dell'apprendistato tende a divenire più quella di calmieratore del costo del lavoro che strumento di effettiva crescita professionale del giovane, mediante l'apprendimento di un nuovo mestiere. Quando l'articolazione del lavoro è tale da estendere i tempi della formazione, l'apprendistato sembra non convenire più, per cui si preferisce cercare sul mercato le figure professionali già formate (anche giovani), che verranno inquadrare, prevalentemente, con contratti a tempo determinato e – in seconda istanza – a tempo indeterminato.

10. Gli approfondimenti settoriali

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

In relazione al settore Tessile, nelle due tabelle successive sono riportate rispettivamente le principali mansioni (frequenza superiore a 50) oggetto di avviamento e la disaggregazione degli avviamenti per mansione e nazionalità.

I dati esposti dalla tab. 21, non solo confermano quanto detto sopra circa la cesura professionale fra le generazioni (i dati sull'apprendistato risultano esigui su tutti i profili chiave dei processi produttivi tessili), ma certificano anche 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.

L'analisi delle mansioni più richieste non evidenzia sviluppi delle attività di staff: gli impiegati amministrativi – unica voce riconducibile alle competenze di tipo cognitivo – costituiscono solo il 3,1% del totale.

Tab. 21 Settore tessile (ATECO 13): distribuzione delle mansioni inerenti gli avviamenti dell'anno 2017 con indicazione della tipologia contrattuale.

Mansione	Apprendistato	T. Det.	T Indet.	Lav. Inter.	Tirocinio	Altri	Totale	% su totale
Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati	17	322	94	3	7	0	443	12,5
rammendatrice al banco	1	188	27	0	3	0	219	6,2
Tessitori	6	65	59	1	0	0	131	3,7
tessitore a macchina	16	70	31	0	2	0	119	3,4
tintore industriale di tessuti	3	98	10	0	3	0	114	3,2
impiegato amministrativo	12	56	36	0	6	0	110	3,1
Confezionatori di capi di abbigliamento	0	43	57	0	0	0	100	2,8
addetto agli stiratoi per capi confezionati	0	26	68	0	0	0	94	2,7
Campionarista	3	56	9	0	10	0	78	2,2
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	9	38	19	0	5	0	71	2
stampatore su tessuti	0	42	28	1	0	0	71	2
torcitore e ritorcitore di filati	4	54	8	0	0	0	66	1,9
stiratrice a mano	1	10	53	1	0	0	65	1,8
confezionatore di sartoria	0	9	54	0	0	0	63	1,8
Addetti a macchinari per la stampa dei tessuti	1	29	31	0	1	0	62	1,8

Mansione	Apprendistato	T. Det.	T Indet.	Lav. Inter.	Tirocinio	Altri	Totale	% su totale
Addetto alla roccatura	7	39	9	0	1	0	56	1,6
cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento	0	5	50	0	0	0	55	1,6
filatore a macchina	8	28	12	1	3	0	52	1,5
Altre mansioni	134	847	505	5	68	12	1.571	44,4
Totale	222	2.025	1.160	12	109	12	3.540	100

In relazione alle mansioni principali ed alla nazionalità dei lavoratori, dalle due tabelle che seguono si osserva che permane la prevalenza di lavoratori italiani nelle principali mansioni produttive ed anche in relazione agli impieghi cognitivi che si concretizzano prevalentemente nella mansione di impiegato amministrativo. La presenza di lavoratori italiani scende a circa il 50% in relazione ai tessitori, rispetto ai quali i lavoratori cinesi hanno un ruolo importante e ai tintori al 30%, con forte presenza di lavoratori pachistani (47%) e cinesi.

Dai dati esposti emerge una netta suddivisione dei ruoli all'interno del sistema produttivo tessile: la manodopera italiana sembra detenere saldamente 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 impiegate).

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, la 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. 22 Settore tessile (ATECO 13): distribuzione (valore assoluto) delle principali mansioni per nazionalità del lavoratore.

Mansioni	Italiana	Cinese	Pachistana	Albanese	Altre	Totale	% su totale
Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati	327	59	29	8	20	443	12,5
rammendatrice al banco	205			6	8	219	6,2
Tessitori	71	42	11	4	3	131	3,7
tessitore a macchina	82	9	16	7	5	119	3,4
tintore industriale di tessuti	36	12	54		12	114	3,2
impiegato amministrativo	100	10			0	110	3,1
Confezionatori di capi di abbigliamento	3	72	20		5	100	2,8
addetto agli stiratoi per capi confezionati	6	68	9	2	9	94	2,7
Campionarista	76			1	1	78	2,2
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	53	11	1		6	71	2,0

Mansioni	Italiana	Cinese	Pachistana	Albanese	Altre	Totale	% su totale
stampatore su tessuti	5	28	29		9	71	2,0
torcitore e ritorcitore di filati	39	6	2	12	7	66	1,9
stiratrice a mano	7	52	2	1	3	65	1,8
confezionatore di sartoria	1	55	3		4	63	1,8
Addetti a macchinari per la stampa dei tessuti	14	27	11		10	62	1,8
Addetto alla roccatura	33	14	4	4	1	56	1,6
cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento	2	51			2	55	1,6
filatore a macchina	46		4	2	0	52	1,5
Altre mansioni	1.050	258	139	33	91	1.571	44,4
Totale	2.156	774	334	80	196	3.540	100

Tab. 23 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	73,8	13,3	6,5	1,8	4,5	100
rammendatrice al banco	93,6	-	-	2,7	3,7	100
Tessitori	54,2	32,1	8,4	3,1	2,3	100
tessitore a macchina	68,9	7,6	13,4	5,9	4,2	100
tintore industriale di tessuti	31,6	10,5	47,4	-	10,5	100
impiegato amministrativo	90,9	9,1	-	-	-	100
Confezionatori di capi di abbigliamento	3,0	72,0	20,0	-	5,0	100
addetto agli stiratoi per capi confezionati	6,4	72,3	9,6	2,1	9,6	100
Campionarista	97,4	-	-	1,3	1,3	100
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	74,6	15,5	1,4	-	8,5	100
stampatore su tessuti	7,0	39,4	40,8	-	12,7	100
torcitore e ritorcitore di filati	59,1	9,1	3,0	18,2	10,6	100
stiratrice a mano	10,8	80,0	3,1	1,5	4,6	100
confezionatore di sartoria	1,6	87,3	4,8	-	6,3	100
Addetti a macchinari per la stampa dei tessuti	22,6	43,5	17,7	-	16,1	100

Mansione	Italiana	Cinese	Pachistana	Albanese	Altre nazionalità	Totale
Addetto alla roccatura	58,9	25,0	7,1	7,1	1,8	100
cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento	3,6	92,7	-	-	3,6	100
filatore a macchina	88,5	-	7,7	3,8	-	100

In relazione al settore dell'Abbigliamento, nella tabella che segue, sono riportate le principali mansioni (frequenza superiore a 50) oggetto di avviamento, disaggregate per forma contrattuale. Si tratta dei "confezionatori di capi di abbigliamento" e dei "cucitori a macchina per produzione in serie di abbigliamento" che – insieme – rappresentano il 50% degli avviamenti.

I dati mostrano la prevalenza dei contratti a tempo indeterminato in relazione a tutte le mansioni considerate. Tuttavia, nelle mansioni in cui il livello di specializzazione è più elevato le forme contrattuali a tempo determinato tendono ad essere più frequenti. A tale proposito si vedano i profili di "modellista di capi di abbigliamento", "artigiano di tessitura artistica". Si tratta di mansioni – ad alto valore aggiunto – che spessissimo sono svolte, come vedremo, da personale italiano.

Tab. 24 Settore abbigliamento (ATECO 14): distribuzione (valore assoluto) delle mansioni inerenti gli avviamenti dell'anno 2017 con indicazione della tipologia contrattuale.

Mansione	Apprendi stato	T. Det.	T Indet.	Lav. Inter.	Tirocinio	Altri	Totale	% su totale
Confezionatori di capi di abbigliamento	11	248	2.752	0	2	0	3.013	25,2
cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento	12	160	2.829	0	0	0	3.001	25,1
Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati	13	91	1.500	0	1	0	1.605	13,4
confezionatore di sartoria	0	15	1.092	0	0	0	1.107	9,3
sarto confezionista	0	16	595	0	0	0	611	5,1
artigiano tessitura artistica	0	20	402	0	0	0	422	3,5
Modellisti di capi di abbigliamento	4	46	61	0	1	1	113	0,9
impiegato amministrativo	7	37	61	1	2	0	108	0,9
addetto alla logistica di magazzino	5	31	58	0	0	0	94	0,8
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	0	26	58	0	0	0	84	0,7
Operai addetti a macchinari industriali per confezioni di abbigliamento in stoffa e assimilati	1	41	40	0	0	0	82	0,7

Mansione	Apprendi stato	T. Det.	T Indet.	Lav. Inter.	Tirocinio	Altri	Totale	% su totale
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	1	21	53	1	2	0	78	0,7
Tagliatori di capi di abbigliamento	0	13	62	0	1	0	76	0,6
cucitore di maglieria	0	15	51	0	0	0	66	0,6
addetto ai servizi ausiliari alla produzione tessile	1	3	48	0	0	0	52	0,4
addetto agli stiratoi per capi confezionati	1	5	44	0	0	0	50	0,4
Altre mansioni	67	481	823	0	22	6	1.399	11,7
Totale	123	1.269	10.529	2	31	7	11.961	100

In relazione alle mansioni principali ed alla nazionalità dei lavoratori riportate nelle due tabelle che seguono, non si discute circa l'assoluta prevalenza di lavoratori cinesi nelle principali mansioni produttive, tuttavia, appare rilevante la presenza di lavoratori italiani in relazione ai modellisti ed impiegati amministrativi.

Da quanto detto sin ora, appare evidente che la manodopera cinese, abile e copiosa nelle mansioni dal prevalente contenuto manuale, risulta 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).

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

Mansioni	Cinese	Italiana	Pachistana	Bangladese	Altre	Totale
Confezionatori di capi di abbigliamento	2.825	44	76	38	30	3.013
cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento	2.864	20	43	43	31	3.001
Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati	1.464	39	24	56	22	1.605
confezionatore di sartoria	1.100	1	5	0	1	1.107
sarto confezionista	592	2	8	0	9	611
artigiano tessitura artistica	408	2	9	0	3	422
Modellisti di capi di abbigliamento	55	55	0	0	3	113
impiegato amministrativo	38	68	0	0	2	108
Altre mansioni	1.201	501	166	8	105	1.981
Totale	10.547	732	331	145	206	11.961

Tab. 26 Settore Abbigliamento (ATECO 14): peso nazionalità del lavoratore in relazione alle principali mansioni oggetto di avviamento.

Mansione	Cinese	Italiana	Pachistana	Bangladese	Altre	Totale
Confezionatori di capi di abbigliamento	93,8	1,5	2,5	1,3	1,0	100
cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento	95,4	0,7	1,4	1,4	1,0	100
Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati	91,2	2,4	1,5	3,5	1,4	100
confezionatore di sartoria	99,4	0,1	0,5	0	0,1	100
sarto confezionista	96,9	0,3	1,3	0	1,5	100
artigiano tessitura artistica	96,7	0,5	2,1	0	0,7	100
Modellisti di capi di abbigliamento	48,7	48,7	0	0	2,7	100
impiegato amministrativo	35,2	63,0	0	0	1,9	100

Il settore meccano-tessile, in termini numerici, ha assolutamente un carattere residuale. Gli avviamenti del 2017 sono stati appena 54. Tuttavia, i profili richiesti sono prevalentemente caratterizzati da un elevato livello di specializzazione. Le assunzioni, su tutte le mansioni, si dividono equamente fra tempi determinati ed indeterminati, e tutti i lavoratori avviati risultano essere, per la totalità, di nazionalità italiana.

E' ragionevole pensare che l'elevato grado di specializzazione abbia costituito una sorta di "barriera naturale" alla penetrazione nel settore di lavoratori stranieri, spesso privi di titoli di studio e/o competenze elevate.

Tab. 27 Settore meccano-tessile (ATECO 28.94): distribuzione (valore assoluto) delle mansioni inerenti gli avviamenti dell'anno 2017, con indicazione della tipologia contrattuale.

Mansioni	Apprendistato	T. Det.	T Indet.	Tirocinio	Totale	% su totale
Costruttori di utensili, modellatori e tracciatori meccanici	0	5	1	0	6	11,1
manovale all'assemblaggio meccanico	0	1	4	1	6	11,1
montatore di macchine industriali	0	0	5	0	5	9,3
disegnatore meccanico	1	0	2	0	3	5,6
saldatore di metalli speciali e leghe	0	1	2	0	3	5,6
Addetti a funzioni di segreteria	0	1	1	0	2	3,7
lattoniere	0	1	1	0	2	3,7
manovale all'assemblaggio elettrico	0	2	0	0	2	3,7
piegatore di lamiere	0	1	1	0	2	3,7
tornitore di metalli	1	0	1	0	2	3,7
Altre mansioni	3	9	9	0	21	38,9
Totale	5	21	27	1	54	100

In relazione ai settori ad elevato valore aggiunto, prima di addentrarci nei dettagli afferenti l'andamento del mercato del lavoro, occorre avvertire che dal 2009 al 2017 le imprese attive, riconducibili a tali settori, sono cresciute del 4%. Si passa, infatti da 1.293 aziende del 2012 a 1.345 del 2017²⁰.

Dunque, può essere interessante verificare se e come le professionalità operanti in tali contesti economici si siano evolute nel tempo, in termini di numerosità.

Il presupposto, infatti, è che l'incremento di tali figure – prevalentemente cognitive – determini, da un lato, un innalzamento del valore aggiunto della produzione core distrettuale²¹, e dall'altro, risponda alle più

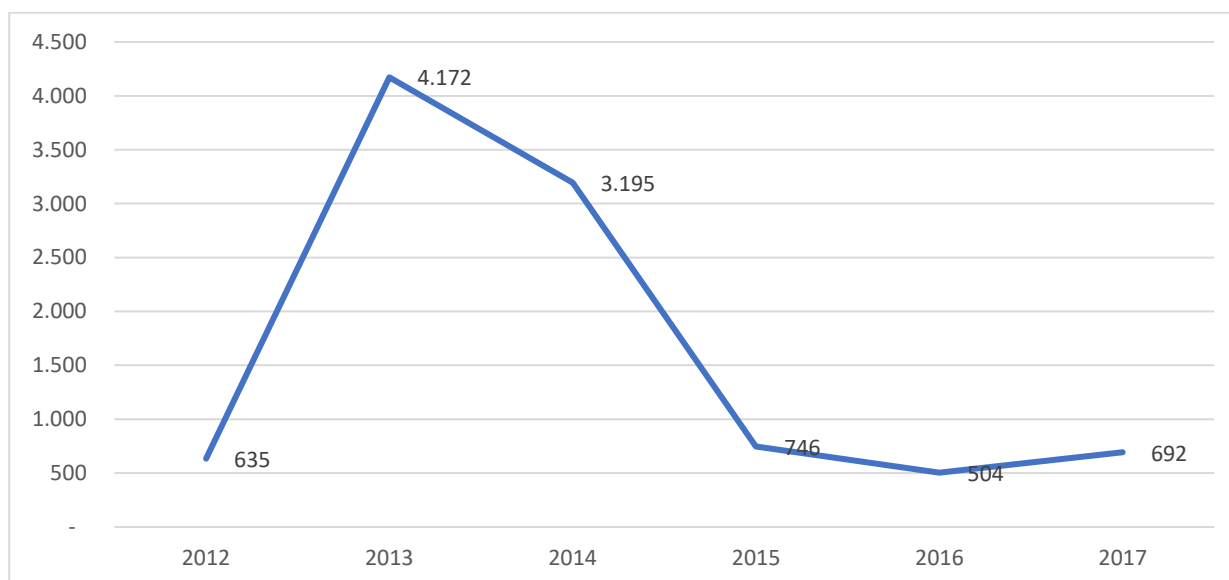
²⁰ Fonte Movimprese.

²¹ 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.

s 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, quello che cercheremo di descrivere – seppur sommariamente – è quale sia lo stato di sviluppo dei servizi ad alto valore aggiunto a supporto del sistema industriale pratese, dal punto di vista del personale in esso impiegato.

Graf. 3 Distribuzione degli avviamenti di lavoratori cognitivi nei settori ad alto valore aggiunto (ATECO 62, 63, 69, 70, 71, 72, 73 e 74) nel periodo 2011 – 2017 nella Provincia di Prato.



L'andamento del grafico mostra due fasi: la prima riguarda gli anni in cui la crisi economica faceva sentire maggiormente i suoi effetti, dal 2012 al 2014, mentre la seconda è riconducibile a momenti più recenti, dal 2015 al 2017.

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.

In questo periodo prevalgono le figure connesse al presidio e alla conquista di nuovi mercati quali:

- I rappresentanti (ben 6.259 avviamenti);
- Gli addetti alle rilevazioni di mercato (si tratta di 34 assunzioni di personale addetto alle analisi statistiche);
- I visual merchandiser (26 avviamenti)
- I tecnici del marketing (22 avviamenti);

Vi sono, poi, coloro che svolgono attività connesse allo sviluppo e al miglioramento delle diverse funzioni aziendali quali:

- I consulenti aziendali (116 avviamenti);
- I programmatori informatici (44 avviamenti);
- I consulenti software (25 avviamenti);

Numerosi risultano essere anche i profili di soggetti chiamati a migliorare o ideare nuovi prodotti quali:

- I disegnatori tecnici (50 avviamenti).

Ed infine, i soggetti che operano nell'ambito del controllo di gestione, i più numerosi, quali:

- Gli impiegati amministrativi (271 avviamenti);
- Gli addetti alla contabilità (112 avviamenti);
- Gli operatori amministrativi (64 avviamenti);
- Gli addetti alle varie funzioni di segreteria (159 avviamenti);
- Gli addetti a stipendi e paghe (22 avviamenti);
- I contabili (21 avviamenti).

Dal 2015 al 2017, tali figure professionali continuano a caratterizzare le assunzioni dei settori considerati (a titolo esemplificativo si veda la tabella seguente, che riporta gli avviamenti del 2017), ma in misura ridotta: i lavoratori avviati nel triennio, infatti, sono (solo) 1.942, appena il 24% di quelli che sono stati assunti nel periodo 2012 – 2014.

Tab. 28 Settori elevato valore aggiunto (ATECO 62, 63, 69, 70, 71, 72, 73 e 74): distribuzione (valore assoluto) delle mansioni inerenti gli avviamenti dell'anno 2017 con indicazione della tipologia contrattuale.

Mansione	Apprendistato	T. Det.	T Indet.	Lav. Inter.	Tirocinio	Altri	Totale	% su totale
impiegato amministrativo	18	76	65	0	16	0	175	19,8
Addetti alla contabilità	9	14	13	0	5	0	41	4,6
operatore amministrativo	0	38	0	0	0	0	38	4,3
consulente aziendale	0	1	2	0	0	23	26	2,9
impiegato d'archivio	3	17	2	0	0	0	22	2,5
Segretaria	1	14	4	0	0	0	19	2,2
Addetti a funzioni di segreteria	3	8	1	0	5	1	18	2,0
programmatore informatico	1	7	4	0	5	0	17	1,9
addetto a mansioni d'ordine di segreteria	3	8	4	0	0	0	15	1,7
addetto stipendi e paghe	2	10	2	0	0	0	14	1,6
addetto alla segreteria	2	7	2	0	2	0	13	1,5
addetto a mansioni semplici di segreteria	6	1	5	0	0	0	12	1,4
addetto al volantinaggio	1	2	7	2	0	0	12	1,4
Fattorino	0	1	0	11	0	0	12	1,4
Contabili	3	6	0	0	2	0	11	1,2
installatore manutentore hardware	1	7	3	0	0	0	11	1,2
manutentore di strade	0	11	0	0	0	0	11	1,2
sviluppatore software	0	3	4	0	3	0	10	1,1
Altre mansioni	48	192	85	11	36	33	405	45,9
Totale	101	423	203	24	74	57	882	100

L'impressione che si trae osservando i dati è che il processo di terziarizzazione del sistema economico – produttivo pratese non abbia goduto né della continuità né, tantomeno, sia stato istituzionalizzato: nei periodi più difficili, il settore industriale, *driver* dello sviluppo locale, tenta di percorrere strade orientate al riaggiustamento industriale, acquistando servizi, frutto del lavoro di figure professionali, in grado di incrementare il valore aggiunto delle produzioni (e dei processi).

Il processo 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*)²².

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 economico.

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.

D'altro canto, come espresso dalla logica dell'Open Innovation²³, le reti dell'economia moderna sono tendenzialmente caratterizzate dalla mancanza di gerarchizzazione e sono aperte al flusso, all'interconnessione, alla libertà di accesso e di scambio. La linfa che scorre e anima il *business network* è la conoscenza impiegata come supporto all'innovazione all'interno di un sistema economico locale.

Paradossalmente, l'avvento della ripresa nel Distretto pratese sembra ridurre fortemente la creazione / attivazione dei KIBS: la strada dell'innovazione sembra non convincere sino in fondo gli operatori economici dell'area che – una volta “superata la notte” – perdono lo slancio iniziale.

Le conseguenze, naturalmente, sono quelle di un'attenuazione dei processi di rinnovamento avviati proprio per affrontare, in maniera strutturale, le conseguenze più negative della crisi, che – da questo punto di vista – rischia di risolversi in un'occasione mancata.

²² 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.

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

In alternativa a questo ragionamento, si potrebbe anche essere portati a pensare che tale situazione sia il risultato di un processo di ricerca di queste mansioni che ha raggiunto la sua sostanziale conclusione nel 2015, avendo “colmato” il fabbisogno strutturale dei c.d. settori ad elevato valore aggiunto.

Quindi, fisiologicamente, negli anni seguenti al 2015, gli avviamenti sono diminuiti, limitandosi al “normale” *turn-over* o ai processi di integrazione di competenze.

11. Lavoro cognitivo e manuale nella Provincia di Prato

In questa sezione, come illustrato all’inizio del capitolo, si analizzeranno le mansioni in accordo al contenuto – cognitivo o manuale – delle competenze che le definiscono.

Per facilitare la comprensione della classificazione adottata in questa sede, si fornisce 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 cognitivi – generativi, dandone attuazione.

In termini generali, in questi ultimi tre anni, non si osservano cambiamenti rilevanti nella distribuzione delle mansioni in relazione alla loro codifica cognitiva. Si osserva un lieve aumento del peso relativo delle mansioni manuali e di quelle cognitive replicative, con una contemporanea diminuzione di quelle cognitive generative. In ogni caso, le mansioni cognitive (replicative e generative) rappresentano circa il 25% del totale.

Tab. 29 Distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti degli anni 2015, 2016 e 2017 (tutti i settori produttivi).

Tipologia Mansione*	Valori assoluti			Peso %			Variazioni	
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2016/2017	2015/2017
C/G	4.391	4.446	4.364	10,8	11,9	10,2	- 1,8	0,6
C/R	6.202	5.171	6.373	15,3	13,8	14,9	23,2	2,8
M	29.937	27.854	32.054	73,9	74,3	74,9	15,1	7,1
Totale	40.530	37.471	42.791	100	100,0	100	14,2	5,6

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

In termini di genere, sembra che mansioni riconducibili alla dimensione cognitiva siano ricoperte prevalentemente da donne. E' 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. 30 Distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti dell'anno 2017 per genere (tutti i settori produttivi).

Genere	C/G	C/R	M	Totale
Donne	70,8	58,0	43,3	48,3
Uomini	29,2	42,0	56,7	51,7
Totale	100	100	100	100

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

Il confronto dei dati esposti relativi al periodo 2015 – 2017, con quelli del triennio precedente mostra una tendenza – sebbene piuttosto lieve – all'incremento del lavoro cognitivo: nel triennio 2012 – 2016 i lavoratori cognitivi avviati al lavoro sono stati 30.947, mentre fra il 2015 e il 2017 gli avviamenti sono diventati 32.118. Si tratta di un incremento del 3,7%.

Tuttavia, se si considerano le sotto classi del lavoro cognitivo – generativo e quella del lavoro cognitivo – replicativo ci si accorge che gli avviamenti “generativi” nel triennio 2015 – 2017 hanno superato quelli del triennio 2012 – 2014 di ben il 14,2%, mentre quelli replicativi nell'ultimo triennio sono diminuiti del 13,7%.

Dunque, se il lavoro cognitivo non è aumentato – nel confronto degli ultimi due trienni – in maniera significativa, è cambiata radicalmente la sua composizione interna a vantaggio degli impieghi generativi.

In relazione al settore tessile, si osserva un peso minore rispetto al dato totale delle mansioni cognitive, in special modo di quelle generative. Nel 2017, le mansioni cognitive rappresentano il 18,8% di quelle totali, peso che è in riduzione rispetto al 2015, quando le mansioni cognitive rappresentavano il 23% di quelle totali. La diminuzione riguarda quelle generative che nel triennio sono diminuite del 39,3%. Parallelamente si rafforzano quelle manuali che nel 2017 rappresentano l'81,2% di quelle totali.

Tab. 31 Settore Tessile (ATECO 13): distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti degli anni 2015, 2016 e 2017.

Tipologia Mansione*	Valori assoluti			Peso %			Variazioni	
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2016/2017	2015/2017
C/G	89	66	54	2,5	2,3	1,5	-18,2	-39,3
C/R	744	551	611	20,5	19,3	17,3	10,9	-17,9
M	2.788	2.240	2.875	77	78,4	81,2	28,3	3,1
Totale	3.621	2.857	3.540	100	100	100	23,9	-2,2

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

Il raffronto fra il triennio 2015-2017 e quello precedente (2012-2014) mostra un incremento del lavoro cognitivo, che – tuttavia – è interamente dovuto alla crescita del lavoro replicativo: quest'ultimo, infatti aumenta nel secondo triennio del 31,9% (si passa da 1.445 avviamenti relativi al periodo 2012-2014 a 1.906 nel triennio 2015-2017) rispetto al primo, mentre il lavoro cognitivo diminuisce del 2,3% (si passa da 214 avviamenti relativi al periodo 2012-2014 a 209 nel triennio 2015-2017).

L'analisi di genere (cfr. tab. 32) mostra un'inversione di tendenza rispetto a quanto accade nel mercato del lavoro pratese nella sua interezza (cfr. tab. 30): la componente maschile – sia sul versante generativo che replicativo – è maggiore di quella femminile. Il settore tessile, sia per quanto concerne il lavoro manuale che quello cognitivo, si conferma *man – intensive*.

Tab. 32 Settore Tessile (ATECO 13): distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti dell'anno 2017 per genere.

Genere	C/G	C/R	M	Totale
Donne	40,7	47,0	32,6	35,2
Uomini	59,3	53,0	67,4	64,8
Totale	100	100	100	100

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

Nel settore dell'abbigliamento, il peso delle mansioni cognitive è estremamente basso: nel 2017 solo il 4,1%. Anche se nel triennio le mansioni cognitive, sia generative che replicative, mettono in evidenza un trend di crescita sostenuta, il valore assoluto delle stesse è piuttosto limitato e non incide particolarmente sulla struttura, nonostante il trend in diminuzione delle mansioni manuali. Dunque, la forza lavoro è prevalentemente costituita da lavoratori manuali.

Tab. 33 Settore Abbigliamento (ATECO 14): distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti degli anni 2015, 2016 e 2017.

Tipologia Mansione*	Valori assoluti			Peso %			Variazioni	
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2016/2017	2015/2017
C/G	44	48	73	0,6	0,4	0,4	52,1	65,9
C/R	525	454	704	5,9	3,7	3,7	55,1	34,1
M	11.361	11.744	11.184	93,5	95,9	95,9	- 4,8	1,6
Totale	11.930	12.246	11.961	100	100	100	- 2,3	0,3

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

Quanto detto sin ora, tuttavia, non rivela le tendenze di più lungo periodo. Il raffronto fra l'ultimo triennio (2015-2017) e quello precedente (2012-2014) rileva qualche sorpresa: anche se il lavoro cognitivo ricopre un ruolo marginale, nell'ultimo triennio quest'ultimo è cresciuto – rispetto al triennio precedente – del 63,5% (da 1.130 avviamenti si è passati a 1.848). L'incremento è stato, per il lavoro cognitivo replicativo, del 66,1%; mentre per quello generativo l'aumento registrato è pari al 41%.

Si noti che – come abbiamo visto in precedenza – il lavoro cognitivo del settore delle confezioni di abbigliamento è costituito, nella maggioranza dei casi, da manodopera italiana a cui la comunità cinese ricorre per le mansioni che richiedono un *know-how* specifico.

In termini percentuali, l'aumento del lavoro cognitivo (+63,5%) è stato maggiore di quello manuale (pari a +17,4%).

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 (74,0%) rispetto a quelle replicative (59,7%).

Tab. 34 Settore Abbigliamento (ATECO 14): distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti dell'anno 2017 per genere.

Genere	C/G	C/R	M	Totale
Donne	74,0	59,7	46,3	47,2
Uomini	26,0	40,3	53,7	52,8
Totale	100	100	100	100

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

Il settore meccano-tessile costituisce un ambito produttivo caratterizzato dai valori assoluti sono molto bassi. In questo contesto, nel 2017, si rileva un peso percentuale delle mansioni cognitive del 30,8%. La situazione è di sostanziale staticità nel corso del triennio.

Tab. 35 Settore meccano-tessile (ATECO 28.94): distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti degli anni 2015, 2016 e 2017.

Tipologia Mansione*	Valori assoluti			Peso %			Variazioni	
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2016/2017	2015/2017
C/G	1	2	3	5,6	3,8	3,8	50,0	200,0
C/R	18	14	12	22,2	26,9	26,9	- 14,3	33,3
M	49	36	39	72,2	69,2	69,2	8,3	20,4
Totale	68	52	54	100	100	100	3,8	20,6

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

Anche i dati di genere non destano grandi sorprese: il settore è *man intensive* e la presenza femminile si manifesta esclusivamente in relazione alle mansioni cognitive replicative. Si tratta di attività prevalentemente di tipo impiegatizio e di segreteria.

Tab. 36 Settore meccano-tessile (ATECO 28.94): distribuzione delle mansioni cognitive e manuali inerenti gli avviamenti dell'anno 2017 per genere.

Genere	C/G	C/R	M	Totale
Donne	0,0	33,3	0,0	7,4
Uomini	100,0	66,7	100,0	92,6
Totale	100	100	100	100

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

Nei settori ad elevato valore aggiunto, le mansioni cognitive sono, come prevedibile, considerando la connotazione dei settori che ne definiscono l'agglomerato produttivo, in netta maggioranza (78,5% del totale).

Il settore mostra una prevalenza di avviamenti a mansioni cognitive replicative (66,4%) rispetto a quelle generative (12%). Il dato fa riflettere sulla reale capacità dei settori in esame di conferire un reale e tangibile incremento valore aggiunto alle imprese che si avvalgono dei servizi da essi offerti: infatti, i contributi all'innovazione di prodotto e di processo viene proprio dall'ambito generativo, che tuttavia, dai dati esposti nella tabella che segue, sembra piuttosto sotto – rappresentato.

Tab. 37 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 2015, 2016 e 2017.

Tipologia Mansione*	Valori assoluti			Peso %			Variazioni		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2016/2017	2015/2017	
C/G	122	110	106	13,4	17,3	12,0	-	3,6	- 13,1
C/R	624	394	586	68,6	61,9	66,4	48,7	-	6,1
M	163	132	190	17,9	20,8	21,5	43,9		16,6
Totale	909	636	882	100,0	100,0	100	38,7	-	3,0

* 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. 38 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 2017 per genere.

Genere	C/G	C/R	M	Totale
Donne	36,8	68,3	35,8	57,5
Uomini	63,2	31,7	64,2	42,5
Totale	100	100	100	100

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

12. Conclusioni

Da quanto discusso sino ad ora emerge una costante crescita dei saldi occupazionali nell'ultimo triennio.

Nei settori oggetto di approfondimento, si verificano fenomeni differenziati:

- Nel comparto tessile i saldi occupazionali sono leggermente negativi, tuttavia, si evidenzia un fortissimo incremento delle proroghe dei contratti di lavoro. Il dato conferma che il tempo determinato è divenuta una delle forme contrattuali più utilizzate e – in fase di espansione degli ordinativi delle imprese tessili – si tende a rinnovare i rapporti di lavoro con i medesimi lavoratori. Tuttavia, da parte delle imprese, non c'è ancora abbastanza fiducia nella ripresa da spingerle alle trasformazioni in contratti a tempo indeterminato.
- Nel settore delle confezioni di abbigliamento i saldi occupazionali sono, in ognuno degli anni oggetto d'analisi, estremamente positivi. Le modalità regolative del settore risultano estremamente differenziate a seconda della nazionalità dei lavoratori assunti: i cinesi vengono ingaggiati prevalentemente con contratti a tempo indeterminato part-time. I lavoratori di altre nazionalità (inclusi gli italiani) vengono, invece, contrattualizzati con varie forme di contratto a termine. E' interessante notare che la manodopera italiana viene assunta per ricoprire mansioni dall'alto contenuto cognitivo. Risultano, infatti, italiani la maggior parte degli impiegati amministrativi, ma anche dei soggetti con un livello di specializzazione tecnica elevata, impiegati direttamente nei processi produttivi come, ad esempio, i modellisti o gli stilisti.

L'analisi della resilienza, intesa come capacità dei diversi MdL di continuare a funzionare, assorbendo le perturbazioni socio – economiche, presenta andamenti differenziati a seconda del settore analizzato e della nazionalità dei lavoratori. In particolare: il comparto tessile presenta una buona capacità di assorbire gli

effetti negativi del mercato senza che vi siano espulsioni significative. Ciò accade, probabilmente perché nel tempo, i rappresentanti degli interessi collettivi hanno saputo utilizzare efficacemente gli ammortizzatori sociali, al fine di contrastare gli effetti più deleteri della crisi.

Il settore delle confezioni di abbigliamento, invece, sembra rispondere alle perturbazioni attraverso una incessante crescita occupazionale. Infatti, il comparto ha attraversato l'ultimo triennio con saldi occupazionali crescenti e sempre di segno positivo.

Occorre sottolineare, tuttavia, che tale capacità si è ridotta nel tempo: l'indicatore di resilienza è passato dal 15,4% del 2016 al 6,3% del 2017. Tale evento è parzialmente spiegabile attraverso l'azione concomitante di due fenomeni:

- il settore – tradizionalmente in mano ad imprenditori cinesi e composto da maestranze cinesi – si è aperto, nel 2017, alla manodopera italiana e pachistana. Per entrambe le nazionalità in questione gli avviamenti sono quasi raddoppiati, ma la tipologia contrattuale adottata prevalentemente nei confronti di tali lavoratori è quella del contratto a termine;
- Nel corso del 2017 il *turn over* settoriale è aumentato notevolmente. Infatti, il saldo occupazionale, rispetto all'anno precedente, è stato di circa il 60% in meno rispetto al 2016. Ciò è indice del fatto che il comparto, a fronte delle ingenti assunzioni, ha cominciato – forse per la prima volta – ad espellere gli addetti (anche cinesi), in numero maggiore rispetto al passato.

In relazione ai *trend* futuri – relativi all'intero MdL dell'area, nel 2018 – le previsioni indicano una crescita degli avviamenti del 5,3% che, tuttavia, produrranno un saldo occupazionale negativo poiché le cessazioni aumenteranno in misura maggiore (+15,3%).

In termini di qualità delle mansioni maggiormente richieste dal sistema produttivo, il Distretto conferma l'ampio fabbisogno professionale di tipo manuale. Si tratta delle professioni "classiche" dei settori trainanti dell'area (per il dettaglio si rimanda alle tabelle precedenti).

Ingente risulta la presenza di mansioni riconducibili ai settori del commercio e dei servizi alla persona (colf e badanti).

Particolarmente interessanti risultano gli andamenti dei c.d. settori ad alto valore aggiunto che, come abbiamo visto, nel triennio 2012 – 2104 sembravano configurarsi come dei veri e propri KIBS (*Knowledge Innovation Business Services*)²⁴. 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 2014, negli ultimi 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.

²⁴ Chesbrough, W. H (2003), op. cit.

- 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.

La suddivisione fra lavoro cognitivo e manuale²⁵ introdotta nelle pagine precedenti costituisce una buona chiave interpretativa dei cambiamenti che stanno attraversando il mondo del lavoro pratese.

In termini generali, occorre avvertire che il confronto fra il triennio appena passato (2015 – 2017) con quello precedente non rileva grandi cambiamenti: i lavoratori cognitivi avviati nell’ultimo triennio sono appena il 3,7% in più rispetto a quelli del triennio precedente (da 30.947 avviamenti si passa a 32.118). La vera trasformazione riguarda, invece, la composizione interna del lavoro cognitivo.

I lavoratori cognitivo-generativi del periodo 2015 – 2017 hanno superato quelli del triennio precedente (2012 – 2014) di ben il 14,2%. Al contrario, il lavoro cognitivo-replicativo, negli avviamenti, è diminuito del 13,7%.

Il segnale, quindi, è quello di un’area che si muove verso la ricerca di manodopera in grado di iniettare l’innovazione nei diversi processi produttivi. I protagonisti di questa tendenza sembrano essere le donne: le mansioni cognitive – generative, infatti, sono, nel 70,8% dei casi, ricoperte da lavoratrici che – dunque – si impongono come *Innovation Manager* del Distretto.

Questa tendenza, valida per l’intero MdL dell’area pratese sembra non riguardare il settore tessile: se è vero, infatti, che il triennio 2015 – 2017 aumenta notevolmente, rispetto al periodo 2012 – 2014, nel comparto in questione, tale incremento è dovuto, interamente, ad una crescita del lavoro cognitivo replicativo (+31,9%), mentre gli avviamenti cognitivo – generativi diminuiscono del 2,3%. In termini di genere, sia sul fronte replicativo che su quello generativo, prevale la presenza maschile.

La medesima analisi, condotta sul settore delle confezioni di abbigliamento, rileva dati parzialmente diversi: premesso che il lavoro cognitivo ricopre un ruolo marginale (nel periodo 2015 – 2017 gli avviamenti cognitivi del comparto sono stati appena 1.848), in termini percentuali, l’incremento di tale tipologia di lavoratori – rispetto al triennio precedente (2012 – 2014) – è stato del 63,5% (a scopo di raffronto, si consideri che l’incremento del lavoro manuale è stato del 17,4%).

I lavoratori cognitivi delle confezioni di abbigliamento sono, in prevalenza, donne che primeggiano – soprattutto – nelle mansioni cognitive – generative (74,0%). Si tratta di maestranze, nella maggioranza dei casi italiane, chiamate a svolgere ruoli di tipo creativo o amministrativo che colmano vuoti che la manodopera cinese – a causa della mancanza di un appropriato *know – how* – non è in grado di riempire.

Infine, qualche considerazione sui settori ad alto valore aggiunto: la forte richiesta di forza lavoro cognitivo – generativa che ha caratterizzato il triennio 2012 – 2014, come abbiamo visto, si è attenuata. Gli avviamenti di tipo cognitivo, del periodo 2015 – 2017, sono molto diminuiti rispetto al triennio precedente (-75,7%, si è passati da 8.002 avviamenti a 1.942).

I dati del 2017 (cfr. tab. 37) mostrano, inoltre, che il 66,7% di essi è costituito da mansioni cognitive – replicative. Le conseguenze di questo fenomeno rischiano, naturalmente, di attenuare i processi di rinnovamento avviati in passato (nel periodo 2012 – 2014), dove i soggetti economici riconducibili ai settori ad alto valore aggiunto sembravano avviarsi a divenire dei veri e propri KIBS (*Knowledge – Intensive Business Services*), cioè entità in grado di interfacciarsi cognitivamente tra gli attori del distretto da un lato e il più ampio ambiente competitivo globale dall’altro, integrando le conoscenze generate nel primo

²⁵ Cfr. Rullani E. (2014) op.cit

(prevalentemente di tipo tacito) con quelle che circolano al suo esterno (prevalentemente di tipo codificato)²⁶.

Sembra, insomma, che il processo di rinnovamento avviato nel periodo più “buio” della crisi attraverso l’apporto massiccio delle competenze proprie degli attori in grado – attraverso un approccio esterno, di tipo prevalentemente consulenziale – di incrementare il valore aggiunto dei settori industriali tipici dell’area (in maggioranza il comparto tessile), non sia stato istituzionalizzato e – superata la fase più drammatica della crisi – si sia tornati alle vecchie logiche, fondate sull’innovazione incrementale, non formalizzata, fondata sull’ampio ricorso alle c.d. conoscenze tacite, proprie della tradizione dei distretti industriali.

Tuttavia, come avverte tutta la letteratura sui Distretti, le conoscenze tacite, che per lungo tempo hanno costituito il valore aggiunto del patrimonio cognitivo dei Distretti, non bastino più ad assicurarne la competitività: da più parti, infatti, giungono ammonimenti verso una maggiore integrazione tra conoscenze tacite e contestuali / codificate per permettere ai Distretti di superare i propri limiti territoriali, commerciali, dell’innovazione, etc²⁷.

L’istituzionalizzazione di KIBS – esterni alle imprese – poteva servire proprio a questo: supportare i processi innovativi, orientati all’incremento del valore aggiunto di beni e servizi, nell’integrazione fra le conoscenze tacite e quelle codificate²⁸. Tuttavia, come si è già detto, tale processo sembra essersi arrestato (o fortemente rallentato) interrompendo un circolo che, in contesti economici “altri”, si è rivelato – invece – virtuoso.

²⁶ Cfr. Camuffo A., Grandinetti R. (2005), op. cit; Becattini G. Rullani E. (1996), op.cit.

²⁷ Su questi temi cfr. Rullani E. (2003), “The Industrial District (ID) as a cognitive system”, in Belussi F., Gottardi G., Rullani E., *The Technological Evolution of Industrial Districts*, Kluwer, Boston.

²⁸ 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.